



致联合国全球契约组织：
**2021年埃森哲
全球进展通报**

目录

- 致利益相关者的一封信
- 我们的承诺
- 我们的目标与进展
- 我们的员工
- 环境可持续性
- 供应链
- 道德与治理
- 可持续业务服务
- 可持续创新理念
- 我们的合作伙伴
- 应对新冠疫情
- 埃森哲社会责任发展伙伴项目
- 矢志创新,回馈社会
- 志愿服务和参与
- 报告方法
- 框架
- ESG优先事项
- 利益相关者参与
- 奖项及荣誉
- 绩效数据表
- 可持续的数字化
- 共享数字时代
- 卓越职场 以人为本
- 绿色运营 环保提速

*本报告中文版增补“可持续在中国”介绍,以展示埃森哲在中国的同期可持续实践。

致利益相关者的一封信

2021年12月16日

新冠疫情的暴发带来了前所未有的挑战和变化，实现联合国可持续发展目标、打造可持续、更公平的未来变得格外迫切。埃森哲致力于帮助客户实现他们的可持续发展目标，同时也在践行自身的可持续发展承诺。

埃森哲“科技融灵智，匠心承未来”的企业使命如今更具意义。我们有幸与全球领先的企业、组织和政府机构合作，助力他们实现可持续发展并提升竞争力，这一点在当今时代日益重要。

我们的目标是为包括我们的客户、员工、股东、合作伙伴和社区在内的所有利益相关者创造360°价值。这一目标充分反映了我们的增长战略、使命、核心价值观和共享成功的企业文化。我们将这一目标的完成情况作为衡量我们成功与否的标准。本报告介绍了我们于2021财年创造360°价值中有关环境和社会维度的关键进展。

我们还发布了360°价值报告中心，它汇集了我们在环境、社会和治理（ESG）和财务方面的所有指标、进展和绩效，可以衡量我们各项目标的完成情况，以全新数字化体验的方式分享我们在创造360°价值方面的进展。

我们相信，提高透明度可以增强信任感，进而帮助所有人取得更多进步。因此，除继续沿用全球报告倡议组织（Global Reporting Initiative，简称GRI）标准、联合国全球契约组织（United Nations Global Compact，简称UNGC）的十项原则和碳信息披露项目（Carbon Disclosure Project，简称

CDP）进行报告外，我们还按照另外三个ESG框架对埃森哲的报告进行了扩展，包括：可持续发展会计准则委员会（Sustainability Accounting Standards Board，简称SASB）、气候相关财务信息披露工作组（Task Force on Climate-Related Financial Disclosure，简称TCFD）和世界经济论坛国际工商理事会（World Economic Forum International Business Council，简称WEF IBC）指标。

国际可持续发展准则理事会（International Sustainability Standards Board，简称ISSB）近期成立，该理事会计划到2022年将以上指标合为一体，以简化和提高ESG报告披露标准。展望未来，我们将借助这一新披露准则与您携手共进，开创考核业务绩效，衡量成功、价值和影响的新时代。

我们以“埃森哲可持续价值承诺”为准绳，在一切行动中融入可持续发展理念。我们的方法以科学、经济学和数据为设计基础，全面嵌入我们的业务战略，而非“附加”。我们支持越来越多的客户踏上可持续发展之旅，同时牵手全球各地政府和生态系统合作伙伴开展紧密合作。通过共同合作，我们才能在可持续各领域取得并衡量切实的成果。

我们已在包括气候行动、净零排放、包容性、多元化等众多领域设定了行业领先的可持续发展目标。接下来，我们还将充分利用第26届联合国气候变化大会（COP26）产生的良好势头，积极应对气候变化，实现联合国可持续发展目标。

我们要感谢全球各地674,000多名埃森哲员工，感谢他们以饱满的工作热情、极高的专业素养和人文精神，在埃森哲各部门积极践行我们的承诺。欢迎加入我们的可持续发展之旅，与我们所有利益相关者一起，用今日的改变，为明天创造更多的美好。



沈居丽 (Julie Sweet)
埃森哲董事长兼首席执行官



彭莱 (Peter Lacy)
埃森哲首席企业责任官兼
全球可持续业务主管

我们的承诺

明晰要务, 造福世界

我们的战略是在一切行动中, 为所有利益相关者, 创造360°价值。我们积极践行一系列ESG要务, 助力利益相关者步调一致, 致力于为所有人打造一个更加可持续的世界。

我们在下文详述了埃森哲在ESG领域的优先事项、我们的承诺、取得的进展, 以及我们协同客户和合作伙伴在公司内部和社区落实的行动。我们始终以人为本, 不断提高速度、规模, 并创造持久的积极影响。

践行可持续发展目标

联合国可持续发展目标 (SDGs) 提供了有力指导, 支持我们与所有利益相关者建立良好的合作伙伴关系。我们积极分享自身关于可持续发展目标的承诺和进展, 努力在我们的影响力范围内推动可持续实践。

自2008年加入联合国全球契约组织 (UN Global Compact, 简称 UNGC) 以来, 我们一直积极以公司最为相关的联合国可持续发展目标为实践核心。同时, 我们为包括众多《财富》全球500强和《福布斯》全球2000强企业客户、生态系统合作伙伴、供应商等利益相关者的可持续发展之旅给予激励和支持。

新冠疫情引发健康、经济和社会危机, 致使诸多可持续发展目标在全球的进程都停滞不前, 甚至出现倒退迹象。我们联合联合国全球契约组织对全球1,200多位CEO开展的“CEO可持续调研”指出, 商界领袖强烈呼吁全球团结合作和领导力, 并迫切希望决策者们采取行动, 以帮助所有利益相关者能够实现可持续发展目标。

持续精进

基于与联合国全球契约组织建立的长期合作关系, 我们积极践行可持续发展目标承诺。今年, 除继续沿用GRI标准、联合国全球契约十项原则和CDP准则外, 我们还新增了三个ESG报告框架: 可持续发展会计准则委员会 (SASB)、气候相关财务信息披露工作组 (TCFD) 和世界经济论坛国际工商理事会 (WEF IBC) 指标。

当报告标准不断演进, 我们能准确定位以根据国际可持续发展准则理事会 (ISSB) 发布的标准进行报告。ISSB是国际财务报告准则基金会 (International Financial Reporting Standards Foundation, 简称IFRS Foundation) 旗下新成立的组织。

“

我们很自豪埃森哲长期恪守联合国全球契约十项原则, 也欣慰于联合国全球契约组织 (UNGC) 在推动企业实现可持续发展目标方面展现出的非凡领导力。我们与UNGC许多全球项目及本地网络合作已十年之久, 未来还将继续合作下去。

联合国全球契约组织致力于促进可持续发展、平等和人权, 这与我们的核心价值观和道德领导力承诺不谋而合。我们期待继续紧密合作, 携手应对当今世界面临的各项重大挑战和问题。

”

沈居丽 (Julie Sweet)
埃森哲董事长兼首席执行官

我们的目标与进展

目标

通往净零排放之路

**联合国全球契约组织
“1.5摄氏度企业雄心”
倡议**

我们加入了1,100多家公司的行列，
**承诺助力将全球升温控制在1.5°C
以下**

**2025年实现
科学碳目标**

以2016年为基准，**温室气体
(GHG) 绝对排放量下降11%**，
范畴1和2的排放量**减少65%**，
范畴1、2和3的单位收入排放强度
减少40%

2025年实现净零排放

首要着眼于范畴1、2和3的实际减排量：

到2023年实现**100%可再生能源**

到2025年要求90%的主要供应商*披露
其环境目标和减排行动

为解决其他排放问题，我们将**投资以自然为本的
碳清除**解决方案



供应商多样化



**培养250家
多样化供应商**

通过**多元化供应商发展计划**
在2023财年年底实现目标

道德与合规



**保持90%+
道德与合规培训**完成率

进展

65%

总排放量减少率
(以2016年为基准)

范畴1和2排放量减少了**72%**

单位收入排放量减少了**76%**

53%

我们全球各地的办公室和中心采用**可再生能源**

58%

在**已披露减排目标的主要供应商***中，**60%**的供应商
已披露减排行动

1300万+

以自然为本的碳清除投资预计在未来20年内将清除
1300多万吨碳

*主要供应商指2019年范畴3排放量占比较大的供应商。

196

我们的多元化供应商发展计划
培养的供应商

99%

员工完成了**道德与合规培训**

我们的目标与进展

目标

性别平等



到2025年实现

**男女员工比例
均衡的目标
(按性别二元论)**

到2025年

**将女性董事总经理的
比例提高
至30%**

进展

46%
女性员工

27%
女性董事总经理

种族和族裔



到2025年**提高少数民族员工比例***

在美国:
非裔美国人和黑人员工
比例从**9%增加至12%**,
非裔美国人和黑人董事总经理
比例从2.8%增加至4.4%

西裔和拉丁裔美国人员工
比例从**9.5%增加至13%**,
西裔和拉丁裔美国人董事总经理
比例从3.5%增加至4.7%

在英国:
黑人**员工比例从**4%增加至7%**,
黑人**董事总经理数量
至少翻了一倍, 超过16人

在南非:
非裔黑人员工比例从**45%增加至68%**,
有色人种***员工比例从**6%增加至10%**

非裔黑人、有色人种*和印度裔董事总
经理比例从39%增加至70%**, 重点关注
非裔黑人和有色人种**的代表性

在美国:
非裔美国人和黑人员工的
比例为**10.9%**,
非裔美国人和黑人董事
总经理的比例为4.0%

西裔和拉丁裔美国人员工
比例为**10.6%**,
西裔和拉丁裔美国人董事
总经理比例为4.2%

在英国:
黑人**员工比例为**4.1%**,
黑人董事总经理有10人

在南非:
非裔黑人员工比例为**45.2%**

有色人种*员工比例为7.5%**

非裔黑人、有色人种*和印度裔
董事总经理比例为50%**

* 目标陈述中的数据反映的是公布之时的预期——美国公布目标的日期为2020年9月1日, 英国和南非为2020年10月1日。进展数据截至2021年12月1日, 其包括通过我们内部渠道自我认定其种族和族裔的员工。

** 黑人包括自我认定具有非洲和加勒比血统或具有非洲或加勒比黑白混血人血统的黑人/英国黑人员工。

***有色人种是非洲南部一个多种族混血群体, 祖先来自居住在该地区的多个种族, 包括科伊桑人、班图人、阿非利卡人、白人、南岛语族、东亚人或南亚人。

关于我们





关于我们

本章内容:

- 我们的员工
- 环境可持续性
- 供应链
- 道德与治理

此领域相关的高优先级可持续发展目标:



此领域相关的第二优先级可持续发展目标:



从联合国全球契约十项原则中选择此领域相关原则:

- 原则1:** 企业应该尊重和维护国际公认的各项人权; 以及
- 原则2:** 决不参与任何践踏人权的行。
- 原则3:** 企业应维护结社自由并切实承认集体谈判权;
- 原则4:** 消除一切形式的强迫和强制劳动;
- 原则5:** 企业应该支持消除童工; 以及
- 原则6:** 企业应该杜绝任何在用工与职业方面的歧视行为。
- 原则7:** 企业应未雨绸缪以应对环境挑战; 以及
- 原则8:** 企业应该主动承担更多环保责任。
- 原则10:** 企业应反对各种形式的贪污, 包括敲诈勒索和行贿受贿。





关于我们

在创造更美好的世界时，企业应扮演何种角色？埃森哲是全球众多领先企业、组织和政府机构的合作伙伴，在全球共有超过674,000名员工（截至2021年11月30日）；此次疫情赋予了我们改变现状的巨大责任与机遇。

我们不断为埃森哲设定更高、更大胆的ESG目标，包括采取气候行动实现净零排放、关心员工、促进人人平等和诚信经营等。每天，我们都在践行埃森哲的价值观，并将其融入与客户、合作伙伴和社区的合作中。

理查 (Richa) — 高级技术中心高级经理
印度孟买





我们的员工

埃森哲是一家以人才和创新为主导的企业，我们凭借员工的创造力和独创性，在全球独树一帜，在自身不断成长的同时，助力客户顺势变革。我们关心关爱员工，持续为他们提供各种学习、技能拓展和晋升机会，同时还致力于实现薪酬公平和营造包容性的工作环境。我们专注于可持续发展，不仅可以提高自身竞争力，为股东带来回报，还有助于吸引、激励和留住顶尖人才。

人本关怀

我们采取“以人为本”的方法，努力营造一个包容性环境，让员工实现个人与事业双丰收。由此，我们的员工更具创造性思维，也更善于举一反三和创新，更有效地建立信任，积极应对挑战。埃森哲旨在衡量员工对公司文化认可程度的最新调研指出，全球87%的受访埃森哲员工认为他们在工作中受到尊重，可以发挥自身潜能。

健康、安全和福祉至上

我们时刻把员工的健康、安全和福祉放在首位。我们的员工及其家人享受一系列全面的健康福利，包括医疗保险、牙科保险、药品保险以及补充项目（视员工所在国家/地区而定）等。所有员工均可按需参加员工协助项目、医疗保障系统项目、公司赞助的健康项目、心理健康和福祉项目。

罗德里戈 (Rodrigo) — 运营分析部分析师
巴西新利马





我们于2020年开始实施“职业健康安全政策”，该政策规定了所有员工和合同制员工的责任，确保公司工作环境始终健康安全，促使埃森哲遵守适用的法律和法规，并在全公司采用健康与安全管理标准。我们连续多年获得OHSAS 18001:2007认证，并在巴西、印度、爱尔兰、意大利、西班牙、英国等多个国家/地区通过了全球公认的职业健康安全标准ISO® 45001认证。

我们的全球资产保护 (Global Asset Protection, 简称GAP) 团队可为员工提供危机管理和安全建议以及援助。该团队负责全天候全球突发事件监控，告知员工相关的安全风险和健康建议，并根据住所、办公室、出行等数据提醒员工注意所在地区的安全事件。

我们的全球健康卫士计划 (Global Health Champion) 帮助教育、告知和呼吁员工关注健康和安全问题，每所办公室均有高管担任当地的健康卫士。此外，我们还努力实现办公场所全部无障碍访问的目标。我们的无障碍中心旨在面向残障人士，重点关注赋能和咨询服务、协作技术研究、招聘等支持工作。

新冠疫情期间提供支持

新冠疫情期间，我们不仅继续为员工及其家人提供各项关键项目 (包括全天候远程医疗、家庭护理服务、附加保险、虚拟和辅助托儿服务、心理健康支持、新冠检测和疫苗接种服务等)，还推出或扩展了多项举措，以改善员工生活。

在印度、菲律宾和南非等地陆续出现新冠病例激增情况后，我们随即为这些国家/地区的员工及其家人准备了近300,000个家庭护理包 (内含口罩、体温计、消毒液、手指血氧仪)，且迄今已向员工和社区各发放了近100,000个家庭护理包。此外，我们还在许多国家扩大了健康福利范围，以减轻当地医疗机构和医务人员的压力。

今年，我们任命了埃森哲首位首席卫生官谭·布朗利 (Tam Brownlee) 博士。布朗利博士主要负责制定相关政策，以增强员工身体健康和心理韧性，尤其是在新冠疫情持续期间。她致力于让人人都能公平获得医疗保健服务，并在此基础上与客户和社区开展合作。全球知名科学家和健康专家彼得·皮奥 (Peter Piot) 博士回答了我们员工关于“应对新冠”的一系列问题，包括危机时期的自我保健，以及病毒背后的科学知识、疫苗和预防措施等。

我们一直在为员工及其家人提供有效的新冠检测服务。除直接采购了超过500,000多份检测试剂盒外，我们还与当地政府开展项目合作，通过私人医疗机构购入更多检测试剂。我们协助了印度、菲律宾、美国等10个国家/地区进行疫苗接种管理。此外，我们还根据当地情况安排员工带薪休假，让他们完成疫苗接种。

员工开始复工后，我们专门制定相关安全指南，以改善工作环境健康管理并提升新冠肺炎卫生安全规范。

向未来工作模式转型

我们还积极利用疫情期间支持员工、客户和合作伙伴的经验，打造新的工作方式，塑造埃森哲未来办公模式。我们深知在某些情况下面对面交流必不可少，因此要建立营造灵活多样的工作环境。在我们最近的全球全员工调查中，88%的受访者认为，工作时间和地点的灵活性是决定未来工作环境的最重要因素，而75%的受访者则希望提升团队研讨会和会议的参与感。与此同时，客户也在评估其办公方式和希望与我们合作的方式。这意味着对于某些类型的工作，某些团队几乎可以完全远程进行，而其他团队则需要更多面对面交流时间，无论是在客户现场还是我们的办公地点。换言之，未来办公模式将因团队和工作类型而异，而非“一刀切”的方案。

我们有意打造全方位互联体验，让每位员工无论在何处办公，始终有互动、参与和归属感。实现全方位互联后，我们就可以将技术与人类创造力相结合，确保员工能够获得关注、全心投入并拥有相同体验。这一目标的实现取决于多个因素，包括我们的行为、所在地点、所用的数字工具和所培育的文化。

赋能员工

我们为员工精心设计了灵活而充满活力的职业发展道路，并鼓励员工积极拓展技能，提出新见解和创造性解决方案，大胆如实地对本职工作建言献策。我们提供持续的奖励计划、公平的薪酬和世界一流的学习机会，帮助每位员工发掘自身潜能，并紧跟数字革命的步伐不断成长。

持续认可

我们全年都会以各种形式对员工予以表彰和认可，尊重他们独特的个性以及在工作中所做出的贡献。埃森哲为员工提供各种奖励，包括现金报酬、股权、认可计划和各种福利。这些奖励都是根据员工工作和生活所在地的实际情况为员工量身定制的。此外，股权和奖金也是我们员工分享公司整体成功的方式。2022财年，我们各领导团队将迎来全新的共享成功记分体系，从而可以将个人薪酬和奖励与其团队表现挂钩。伴随着这一重大变革，埃森哲也将迎来一场真正的文化转型。

2021财年，我们提拔了120,000多位员工。此外，我们还向所有董事总经理以下级别员工发放了一次性特别奖金，以表彰他们在过去一年中克服挑战对客户和社区的贡献和付出。

承诺同工同酬

我们一直坚定致力于实现薪酬公平，并制定了相关程序，确保所有员工不分性别、种族和民族，都能获得公平的报酬。在埃森哲，薪酬公平意味着：在考虑到工作内容的相似性、工作地点和任期的情况下，员工在其职业道路上各阶段都会获得公平且一致的薪酬。

我们每年都会进行薪酬公平审查；最近一次审查（截至2021年11月5日）显示，在我们开展业务的所有国家/地区（员工人数少的国家/地区不计），我们男女员工薪酬公平比例均为100%（按1美元对1美元计）。在我们收集这些数据的国家/地区（即美国、英国和南非），从种族和民族来看，我们男女员工薪酬公平比例同样为100%（按1美元对1美元计）。

此外，我们还启用了定期审查程序，旨在验证各地国家/地区的保障生活工资条件，确保我们为全体员工支付不低于当地法定生活保障要求的工资。埃森哲在英国被评为“生活保障模范”雇主。



卡拉 (Kara) ——高级技术中心分析师
美国纳什维尔



持续学习

2021财年，我们在学习和职业发展方面投资了9亿美元，帮助员工发掘个人机遇。我们通过数字学习平台——埃森哲互联学习（Accenture Connected Learning）为员工提供了3100多万小时的培训，比2020财年增加了43%，人均培训时间约为60小时。

我们相信，无论是谁，要想解决世界上最大问题，就必须拥抱数字世界的新兴技术，为此，我们推出持续技术技能课程/学习计划“技商（TQ）”，为员工提供有力支持。该课程涵盖云、人工智能、区块链和安全等10个TQ主题。我们要求员工至少完成或证明自己掌握了其中四个主题相关知识，截至2021财年末，已有435,000名员工达到了这一目标。

发展技能

我们持续支持员工发现和发展自身独特技能。我们利用算法对项目 and 提供的职业机会进行评估，协助解决人员配备需求，给予工作机会、量身定制的学习建议并助力员工之间建立人际网络。我们的技能库中收录了8,000多项技能，我们的员工可以基于过去的工作经验，通过认证和学习机会获得这些技能。

包容性和多元化

我们的包容性、多元化和平等承诺帮助我们打造出激发创新的环境，让人尽其才，并为机会平等的企业文化提供有力支撑，让每位员工获得归属感、晋升机会和事业发展。

我们的董事会就是这一承诺的有力证明，其中60%的董事为少数族裔，且50%的董事为女性，包括我们的董事主席兼首席执行官沈居丽（Julie Sweet）。我们希望各级领导者能够帮助培育和维护平等的企业文化。我们关注的领域包括性别、种族和民族多元化、残障融合、LGBTI（女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和双性人）、心理健康、跨文化多样性、宗教和信仰，以及根据当地市场确定的其他领域。

我们采用与其他业务优先事项等同的纪律和严谨态度对待包容性、多元化和平等性。我们制定并公开分享目标，然后收集数据不断改进，并让我们的领导者负起责任。我们尊重员工的多元化，并提供课程（例如“无意识偏见和共同成长”）、培训计划以及员工资源小组和网络等各种资源，以增进员工对我们包容性文化的了解，培养员工技能和领导能力，并营造归属感。

我们矢志消除就业歧视，并在人事决策方面始终坚持任人唯贤的原则。此外，我们还坚持落实无障碍访问、负责任的人工智能（AI）和包容性设计，将包容性融入埃森哲的服务之中。通过我们依法实施的自我识别计划，我们的员工可以选择自愿分享个人信息，例如法定性别、性别认同、性取向、民族和种族、服役/退伍军人身份或残障与否等。

种族和族裔

2020年9月，我们的首席执行官和全球管理委员会的全体成员重申了我们反对种族主义的立场及促进人人平等的承诺，我们将对任何形式的歧视、偏见或仇恨采取零容忍态度，同时宣布采取一系列新行动以支持民族和种族多样性。我们设定了一系列新的外部目标：到2025年，增加美国、英国和南非全体员工和董事总经理中的种族和族裔代表性；开展新培训以反对种族歧视；加大社区投资，支持经济包容性。

我们在增加员工代表性方面正取得稳步进展；在美国、加拿大、英国、爱尔兰和南非（这些国家已有97%的员工完成相关培训，以后会有更多国家加入其列）引入关于发现和报告种族歧视问题的强制性培训；并通过与社区和其他合作伙伴合作，促进平等、打击种族主义并创造更多就业和晋升机会。



我们持续扩大合格候选人库，以更好地反映市场上人才的多元化，并确保整个招聘过程公平公正。我们针对招聘人员开设了一系列聆听和设计思维课程，据此制定了一项行动计划，旨在确保我们每个招聘阶段的程序都公平公正。

我们将坚持建立信任和提高透明度，打造一个开放安全的环境，让员工开诚布公地讨论种族和民族等相关话题。

例如，在世界各地发生针对亚太裔美国人和亚裔的仇恨犯罪时，我们举办了聆听课程，提供了有关如何作为旁观者安全干预的培训，并发动员工在力所能及的范围内为亚美公义促进会 (Asian Americans Advancing Justice) 捐款。此外，2021财年，我们公司领导还谴责了反伊斯兰和反犹势力的抬头；与我们的犹太和穆斯林员工资源组织一起组织了员工大会；并举办了学习课程，以增进员工对相关文化和信仰的了解。

同时，我们运用独特的优势积极投资社区，例如在美国，我们启动了“黑人创始人发展计划 (Black Founders Development Program)”，旨在为黑人企业家提供支持。截至2021年6月，我们已与250多位创始人洽谈，并与逾25家公司和非营利组织建立了网络。

性别平等

我们努力为所有员工打造平等文化，包括尊重非二元性别和性别多元员工，并继续朝着2017年设定的公司全球性别平等目标迈进。到2020年底，我们实现了女性董事总经理占比25%的目标，并制定了到2025年女性占比30%的新目标。截至2021年12月1日，女性在全体员工中占比为46%，在高管（经理及以上）中占比为32%，在全球管理委员会中占比为27%，在董事会中占比为50%。同时，我们正在积极践行到2025年实现薪酬公平的承诺，同时坚持实现性别均等（按性别二元论）的目标。

2021财年是我们庆祝国际妇女节的第17个年头，我们为员工、客户和合作伙伴举办了130多场线上和线下活动。我们通过二十国集团 (G20) 的妇女参与团体 (Women 20, 简称W20) 发布了一份关于新冠疫情对女性的不平等影响的报告。我们还庆祝了第一个国际男性节，提高人们对男性在性别平等中的作用和性别多维性的认识。

心理健康和福祉

我们努力营造倡导心理健康的环境，并提供相关工具、计划和实践，以促进员工心理健康。我们持续致力于破除污名化，营造倡导心理健康的工作环境，让人们能够畅所欲言，从容应对外界压力，例如新冠疫情、自然灾害和其他世界大事等。

Thrive Global是一个行为改变平台，旨在实行科学减压，提升幸福感和工作效率。在该平台的帮助下，我们通过定制化的研讨班帮助员工建立归属感和目标感，让他们在这个高度互联的数字世界中保持身体活力和精神专注。我们与Thrive Global合作开展了3个计划：Thrive Together、Thrive Reset和Thriving Mind。截至2021年12月1日，近180,000名员工完成了这些计划。

借助“心理健康联盟” (Mental Health Ally) 网络，我们数千名员工以大使和倡导者的角色，热心帮助正面临心理健康挑战的同事找到所需的支持。我们提供相关培训以帮助员工了解需要心理帮助的表征，如何开展心理健康对话，以及如何采取措施为同事提供帮助。此外，我们还提供多种数字工具（包括Talkspace、Calm、Wysa和Virgin Pulse等），以支持员工心理健康和福祉。

残障融合

我们致力于确保残障员工能够获得最新的技术、工具和培训，以在无障碍工作环境中取得成功。我们的全球残障委员会 (Global Disability Council) 负责设定优先事项、衡量进展并帮助推进残障包容性议程。

我们一直致力于将无障碍访问实践融入一切行动，以打造真正具有包容性的工作环境，并为客户提供必要工具和知识，以帮助他们实现这些实践。例如：

- **设施支持工具**：我们开发了一种设施支持工具，有助于残障员工轻松地寻求辅助技术、灵活的工作安排、手语翻译、屏幕阅读器等。作为业内首创产品，这款工具旨在实现请求过程简单化、私密化和个性化，且截至2021年9月已在39个国家/地区推出。
- **无障碍中心**：我们的无障碍中心重点关注赋能和咨询服务、协作技术研究、招聘和向客户展示我们的无障碍相关功能。截至2021年9月，我们已在全球建成17个无障碍中心，以后会有更多此类中心上线。
- **“激发潜能”计划 (Abilities Unleashed)**：这项获得业内认可的残障包容领导力发展计划旨在为残障员工提供各种机会，以帮助他们提升能力，规划职业生涯，构建人际网络以及轻松协作。

我们正朝着公司75%的高访问量内部平台无障碍访问的目标迈进。我们的无障碍计划汇集了来自采购、物业、办公室运营、IT等部门的团队，旨在为所有人提供最佳无障碍访问解决方案。在“提高全球无障碍意识日” (Global Accessibility Awareness Day)，我们发布了一份新报告《善用人工智能实现残障融合》 (AI for Disability Inclusion)，呼吁适当设计、开发和利用人工智能，以激发残障员工潜能，同时助力所有员工充分发挥潜力。

我们坚持为残障员工打造安全环境来进行自我身份识别；截至2021年5月，已有8,700多名员工实现了自我身份识别。我们的残障融合倡导者 (Disability Inclusion Champion) 网络在全球拥有超过35,000名成员，定期召集员工与社区合作交流并为社区提供支持。

LGBTI包容

我们的“埃森哲骄傲” (Pride at Accenture) 社区在我们开展业务的所有国家/地区拥有90多个网络和120,000多位LGBTI盟友。我们为LGBTI员工提供专业培训、网络支持和指导，倡导平等的工作环境。自2018年以来，已有450多名员工参加了LGBTI领袖学习项目 (LGBTI Leaders Learning)，该项目旨在为有潜力的LGBTI高管提供信息、工具和支持，持续助力他们构建职业生涯并成为LGBTI模范和领袖。

所有埃森哲员工均享有在法律规范内的同性或同等福利。此外，我们的跨性别健康福利已覆盖14个国家/地区。通过我们的自我身份识别计划，员工可在法律允许的范围内自愿分享自身信息，例如代词、性别认同和性取向。

我们被公认为支持LGBTI员工和社区领域的领先企业，对此我们深感自豪。埃森哲是“全球LGBTI平等伙伴关系” (Partnership for Global LGBTI Equality, 简称PGLE) 创始成员，该团体由20家领先的跨国公司和6个民间社会组织构成。该倡议在全球范围内为加速打造包容LGBTI的工作场所提供了平台。

环境可持续性

在科学、经济学和可持续发展数据以及自身价值观的驱动下，我们承诺将矢志解决环境问题，同时帮助客户和供应商做出和践行环境承诺。

自2007年踏上环保之旅以来，我们不断为自己设定更高、更大胆的目标。但独木不成林，为给企业和社会创造共享价值，我们鼓励员工、客户、供应商和合作伙伴全球牵手合作，实现低碳未来，共同推动全球经济体向更具可持续性的市场转型。

我们一直致力于减少对环境的影响，以气候科学为方向，做出我们的承诺，同时鼓励员工践行环保实践。

我们的承诺和目标

通往净零排放之路

此外，遵照《巴黎气候协定》(Paris Climate Agreement)，我们与超过1,100家企业共同签署了联合国全球契约组织“1.5摄氏度企业雄心”倡议，齐心协力将全球升温控制在1.5 °C。

根据我们设定的科学碳目标，到2025年，我们计划将自身的温室气体绝对排放量减少11%，范畴1和2的温室气体排放量减少65%，范畴1、2和3的单位收入排放强度减少40% (以2016年为基准)。

我们已承诺到2025年实现净零排放，尤其是范畴1、2和3的实际减排。为此，我们：

- 计划到2023年100%采用可再生能源满足我们办公室的能源需求。迄今为止，我们已实现53%采用可再生能源，并为员工提供相关培训，以便他们根据天气情况灵活制定出行决策。
- 到2025年要求90%的主要供应商披露其环保目标和减排行动。迄今为止，已有58%的供应商披露其环境目标，60%已披露其减排行动。
- 投资以自然为本的碳清除解决方案，直接清除大气中的碳排放，进而解决剩余的排放问题。

*主要供应商指2019年范畴3排放量占比较大的供应商。

休 (Hugh) — 应用工程部技术专家
爱尔兰都柏林



向零废弃迈进

- 我们计划到2025年实现100%再利用或回收电子垃圾（例如电脑和服务器），以及所有办公用品。
- 我们承诺在新冠疫情结束后，在我们办公地点终止一次性塑料的使用。

水风险应对

- 我们正制定计划减少高风险地区洪水、干旱和缺水对业务和员工的影响。
- 我们还衡量和减少这些地区的用水量。

减少对环境的影响已经纳入我们的《商业道德规范》(COBE) 和核心价值观，尤其是“传承卓越”这一价值观。我们的环境责任政策就是以这些价值观为基础于2007年制定的，并且每年会由环境督管小组进行审查。此外，包括ISO® 14001在内的多项行业性的外部认证表明，我们致力于以负责任和可持续的方式开展业务，并将稳健的环境实践融入到运营中。埃森哲的环境管理体系已通过ISO® 14001全球认证。要查看我们获得ISO®认证的地区、采用智能电表的地区以及办公室采用可再生能源的地区，请访问我们的[环境影响地图 \(Environmental Impact Map\)](#)。

目标实现进展

2025年实现净零排放

我们侧重于范畴2用电量和范畴3商务出行相关的减排。通过不断创新扩展解决方案，从而实现真正、持久的改变。

科学碳目标

截至2021财年末，我们在科学碳目标方面取得的进展如下：

- 总排放量：新冠疫情的持续影响下总排放量低于基准65%，超过2025年目标值。
- 范畴1和2排放量减少了72%
- 单位收入总排放量减少了76%

可再生能源

由于办公大楼的所有权并不归属于埃森哲，且所用电力大多购自电网，我们提高可再生能源电力比例的计划并不聚焦于现场可再生能源发电。相反，我们基于RE100设定的规范下，积极寻求市场可再生能源的采购机会。RE100是一项全球企业可再生能源倡议，聚集了数百家致力于使用100%可再生能源的有影响力企业。在埃森哲拥有电力采购决策权的地区，我们可以迅速采取行动，推进变革。在以我们的名义购买能源的地区，我们正在与办公楼房的管理部门和其他部门合作，改善可再生能源电力组合情况。

2021财年末，我们将可再生能源电力的比例提高到53%，2020财年这一数字为30%。作为RE100的参与方，我们致力于到2023年实现100%的可再生能源供电。

除了购买可再生能源电力，我们还继续提高能源效率。2021财年，我们扩大了智能电表的使用范围，从而能够从源头收集能源数据并快速将其上传到我们的全球环境报告系统，以便公众及时了解我们的能源管理决策。

减少商旅碳排，应用协作技术

新冠疫情期间的经验证明，即使是在传统出行显著减少的情况下，我们也可以利用协作技术为客户提供服务。我们是全球最大的Microsoft Teams企业用户之一。向数字协作倾斜以及无需出行就能满足客户需求，使客户得以享受性价比更高的服务，并减少了碳排放。

在商务出行预计将增加的前景下，我们正与供应商合作，了解员工每次出行的方式和碳足迹（航班、酒店房间、汽车租赁），以进一步减少商务出行的碳排放。

为进一步减少出行产生的碳排放，我们今年推出了一项计划，鼓励德国、意大利、日本、西班牙和英国五个国家/地区的员工使用高铁代替飞机出行，并将该计划逐步推广至其他地区。推出测试版航空碳计算器后，员工订票时可通过该工具了解商务出行不同航班选择的碳排放，从而更好地了解其出行决策的影响。

Green IT

埃森哲全球IT部门采用云优先运营方法，开发新的应用程序并研究创新。我们迈出的关键第一步就是将埃森哲应用程序从数据中心迁移至公共云。完成上云之旅后，我们可直接使用云服务提供商更具可持续性的新功能。云服务提供商已在云端部署这些新的可持续功能，方便我们运用。上云后，用量付费模式让我们量入为出，通过实时计算管理计算需求，不断优化足迹以支持埃森哲的全部运营。

此外，我们的全球IT部门也选择云平台优先模式。若无法使用云平台，或者需要编写自定义代码，微服务架构是我们的第二选择。相比传统的基础架构即服务 (IaaS) 方法，此举有助于减少服务器的能耗。对于现有高端工作负载，我们会持续分析使用模式、性能数据和新云产品，以评估我们的能耗，进一步提高工作效率，从而实现最佳利用率并减少排放。

我们还基于公式创建了二氧化碳计算器原型，以此估算和衡量埃森哲公共云的能耗。该原型采用数据驱动型方法，详细衡量我们云环境对整体环境产生的影响。员工可基于这些信息精准管理能源消耗，降低能源使用量和碳排放量估值。

提高供应商参与度

在我们的碳排放将影响客户的碳排放的同时，我们的供应商产生的碳排放也会影响我们。如需详细了解我们如何与供应商携手采取气候行动，请参见本报告的“供应链”部分。

自然为本碳清除

2021年9月，我们宣布投资以自然为本的碳清除项目。该项目与我们的运营涉及的地区大体保持一致，内容主要包括退耕还林、重建生物多样性、促进农业可持续发展、帮助创造绿色就业岗位和恢复自然生态系统的生机和活力——同时去除大气中的二氧化碳。在接下来的20年里，该项目预计将从大气中去除超过1300万吨的碳。

我们所有以自然为本的碳清除项目均支持和尊重联合国全球契约组织在人权、劳工、环境、反腐败和联合国可持续发展目标等相关领域的通用原则。这些项目将在技术上可行的情况下根据“可持续发展验证影响标准 (Sustainable Development Verified Impact Standard, 简称SD VISta)”进行注册，以验证可持续发展目标成果以及碳清除成效。

迈向零废弃

虽然我们主要的环境影响是气候变化方面，但我们同时也关注废弃问题。为解决电子垃圾问题，我们积极与全球IT资产处置合作伙伴开展合作，实施“资产再利用计划”，以促进个人电脑在全球范围内的远程处置。利用数据发现特定产品线或地点的趋势，我们确定当地具体废物管理政策的有效性，进而优化电子废物管理。

在2021财年，我们的办公室致力于减少一次性塑料制品的使用；使用一次性产品时选择竹子等非塑料制品；并提供续水站。

水风险应对计划

虽然埃森哲不是一家用水密集型公司，但我们在可行的情况下尽量减少用水量，包括在我们的办公场所负责任地使用、再利用、管理和排放水资源。我们尤其关注水资源紧张的地区，并承诺制定水资源韧性计划，致力于实现到2025年，减少高风险地区洪水、干旱和缺水所造成的影响。

埃森哲使用世界资源研究所的Aqueduct工具来识别水风险地区及其对当地社区的影响。除了制定水资源韧性计划之外，我们还测量并报告我们在基准水压力达到高或极高的地区的用水在公司总用水量中的占比，在2021财年，该比例为37%。

投资低碳未来

可持续航空燃料

2021年9月,我们和其他59家公司签署了世界经济论坛“未来纯净天空计划”(Clean Skies for Tomorrow)联盟可持续航空燃料承诺,其中包括到2030年航空业飞行实现使用可持续航空燃料占比10%的目标。我们致力于携手合作伙伴一起购买可持续航空燃料,并且只认准对社会有益和合乎道德标准的燃料来源。

支持生物多样性

我们意识到,如果不解决自然损耗问题,就无从解决气候变化问题。虽然我们对自然的直接影响很小,但由于我们的运营位置主要是城市地区的租赁办公空间,因此有义务携手客户和供应商,利用以自然为本的碳清除项目共同构建一个绿色环保的世界。

有利于生态系统和环境的项目确认工作已在稳步进行中。我们与英国可持续商业委员会合作为企业制定了《打造自然正效益》(Get Nature Positive)手册,其中包括案例研究和企业当下可以开始采取的实际行动。

信息披露与报告

我们支持气候相关财务信息披露工作组(TCFD)完善和扩充气候相关财务信息报告的目标。埃森哲最近发布了第一个TCFD指数,您可以通过[accenture.com](https://www.accenture.com)查看。

自2007年起,埃森哲每年都会向碳信息披露项目(CDP)报告环境绩效,包括缓解和适应气候变化方面的环境风险、机遇和方法。我们连续八年入选“CDP气候变化领导力小组”(CDP Climate Change Leadership Band),被评为“践行当前最佳实践的企业”。

提高员工参与度

埃森哲员工密切关注环境问题,我们相信我们的绿色实践将在全球产生广泛积极的影响。

创新解决气候相关问题

本着融合人类灵智和科技力量,应对世界上最复杂挑战的精神,我们在2021财年发起了首届以可持续发展为重点的创新挑战赛。埃森哲2,300多名员工与客户、初创企业和非营利组织精诚合作,利用创新帮助解决从循环包装到土地再利用等七个关键主题的问题。

解决方案证明科技能发挥无穷创造力,包括人工智能(AI)、区块链以及面向消费者的应用程序等。获胜团队通过“社会创新者加速器计划”获得了大力支持,促进想法变成现实,并推动积极变革,与合作伙伴实现共同创造。2021年11月,我们在COP26上虚拟展示了获胜团队应对世界环境重大挑战的解决方案,包括一个集成全球珊瑚礁监测的人工智能平台,一款打通清洁能源最后一英里配送的解决方案,以及追踪供应链水足迹的区块链解决方案。

生态行动2021线上志愿服务

埃森哲员工以“公民科学家”的角色来支持环境研究。他们使用在线平台Zooniverse对动物行为进行分类,例如计算南极洲的企鹅数量、识别塞伦盖蒂行动隐秘的野生物种、对加拿大的白鲸进行分类等,以此帮助研究人员追踪环境变化。

他们借助GLOBE Observer应用程序来追踪云观测,帮助研究人员解释对环境研究至关重要的卫星数据。

气候智慧抉择

我们的生态行动俱乐部(Eco Action Club)每月举行一次会议,讨论环境主题,包括如何在家中和工作中做出气候智慧抉择。在地球日到世界环境日的“生态季”期间,埃森哲员工还参与了一项挑战,即采取日常生态行动来帮助减少个人足迹。为了应对这一挑战,我们与Count Us In合作,旨在动员10亿人在未来十年践行环保行为,包括在本地购物、减少家庭用电量,倡导“无肉日”和杜绝浪费等。

供应链

作为一家拥有价值数十亿美元供应链的全球企业，我们能够运用采购流程推动大规模负责任的变革。我们致力于在埃森哲内外采取负责任的采购实践。自2010年以来，我们密切联系供应商合作伙伴，商讨如何在其供应商业务审查中解决可持续发展问题。

我们主要采取“采购+”的方法，通过塑造我们与供应商的合作方式来促进可持续发展。除了交易性采购外，为了推进负责任的采购，“采购+”还涉及四大主题：环境、人权、供应商包容性与多元化以及工作的未来。该方法贯穿我们供应链的方方面面，帮助我们建立以道德行为、透明度、敏捷性和包容性为基础的更强大的合作伙伴关系。

负责任的采购

我们的采购计划推动了一些重要的举措，例如备受认可的“供应商包容性与可持续性计划”。该计划可让我们在生态系统中更敏捷地识别和发展规模更小、业务更多样化的供应商并与之合作。我们还要求部分供应商提供信息和数据，说明他们改善业务表现的方法以及减少对环境的影响的举措，这反过来又帮助我们提升绩效。

在埃森哲，创新与负责任运营并驾齐驱。我们不断提升付款流程以及向供应商付款，因为无论是财富500强公司还是中小企业供应商，要想经营合乎道德标准，必须保证充足的现金流。我们希望为供应商提供良好的环境，以促进持续创新。

在英国，我们签署了“即时付款守则”，该守则规定，我们要始终确保在约定的付款期限内按时向供应商付款。我们遵从守则规定，始终确保60天内支付超过95%英国款项。我们成立了“按时支付卓越中心”（Payment on Time Centre of Excellence），并且进行技术投资，以推动全球范围内付款的持续改进和效率提升。

蒂莫西 (Timothy) — 客户体验部运营助理
菲律宾马尼拉市





我们的道德采购战略

我们的道德采购战略为员工关键培训、选择供应商的方式以及与供应商开展业务的高标准的制定提供指导。为了持续在我们的供应链中实现更广泛的透明度，我们要求供应商必须遵守我们的《供应商行为准则》或做出同等承诺。我们通过一系列机制传达这些标准，包括合同条款和条件、供应商与埃森哲开展业务指南以及采购订单流程，同时向供应商管理计划中的全体供应商*不断重申我们对这些标准的承诺。

与《商业道德规范》(COBE)一样，《供应商行为准则》也反映了我们的核心价值观和承诺：即作为缔约方，以身作则，坚持联合国全球契约十项原则。这些标准以20种语言发布，指明了我们要求供应商遵守的劳工标准、人权原则以及其他法律和道德标准。我们将继续完善我们的《供应商行为准则》，兑现开展负责任业务的承诺。例如，在2021财年，我们新增了供应商必须遵守所有适用的冲突矿产规则和法规的要求。

此外，为维护道德供应链战略，我们一直为制定相关行业标准而努力，我们每年都会依据《商业道德规范》和联合国全球契约原则，对供应链战略进行审查。这是我们一直以来倡导供应商支付员工生活保障工资的重要内容。如需详细了解人权和供应链，请参见本报告的“道德与治理”部分。

推动供应商可持续发展

在推动落实负责任卓越采购过程中，我们通过相关网络与业内同行和客户合作，采取可持续实践，逐步改进我们的供应商和承包商管理流程。我们鼓励负责任的采购文化，在企业内外大力倡导更具可持续性和包容性的供应链。

提升供应商透明度

我们正研究如何更清晰披露报告可持续发展绩效的供应商数量，例如，报告减排目标或定期评估自身供应链的供应商数量。

埃森哲2021财年推出了基于区块链的全新“可持续采购中心”及其平台“埃森哲供应商伙伴网络”，目前正在广泛验证我们诚邀合作的供应商，并提供相关合作培训。我们新的“供应商可持续性评估”旨在简化采集环境、社会和公司治理数据的流程，提供用户友好型工具规范化收集信息，进一步集中存储数据，实现负责任的采购，同时提升透明度。

*与埃森哲有直接和持久合同关系的第三方供应商。

我们的供应商风险管理模型得到了大幅度完善，如今可以识别和管理风险，检查供应商是否支持我们的承诺，包括环境可持续性、人权、包容性和多元化，同时集中精力关注存在问题的相关供应商，并适时采取进一步的调查行动。

CDP供应链计划

我们希望供应商优先考虑可持续发展，提供有关其环保措施、目标和影响的最新信息。作为碳信息披露项目（CDP）供应链计划的企业成员，我们使用CDP工具，提升供应商的参与度、透明度和可持续实践。自2010年起，我们邀请部分供应商填写CDP供应链自我评估问卷。

基于2025年实现净零排放的整体目标，我们制定了一个目标，即要求90%的主要供应商*披露其对环境造成的影响和正在采取的减排行动。范畴3排放量是应对气候变化的一个非常重要却常被忽视的指标。

*主要供应商指2019年范畴3排放量占比较大的供应商。

2021财年，受邀参与问卷调查的供应商达到71%，高于CDP平均值67%，其中披露目标的供应商占比58%，披露了正在采取行动的供应商占比60%，这两个指标都高于2020财年的57%。

众所周知，解决这个领域的排放问题是推动企业行动、做出负责任商业决策的首要任务。根据供应商的报告情况来看，总体上我们可以看到，供应商开始使用排放量更低的能源，最大限度减轻产品和服务的碳足迹并向客户偏好倾斜。



普莉希拉 (Priscila) —— 客户体验部运营新人助理
爱尔兰都柏林

供应商包容性与多元化

我们相信包容性采购不仅可为我们的客户和社区创造长期价值，并帮助我们善用购买力。同时，我们希望这些负责任的业务实践有助于我们的供应商实现业务增长，提升他们在各自市场的影响力，最终与我们共享成功。

供应商包容性与可持续性计划

我们的“[供应商包容性与可持续性计划](#)”是全球性的，为了打造更具包容性的市场环境，2021财年该计划覆盖了21个国家/地区，并将在2022财年扩展到更多国家/地区。该计划还与我们的无障碍卓越中心密切合作，为我们的网络技术构建实现充分无障碍的路线图。我们将不同的供应商按类别分为多种企业，包括少数族裔、女性、中小型、伤残退伍军人、退伍军人、历史上未充分开发的地区、残障人士以及LGBTI（女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和双性人）企业。

我们持续监测在美国和加拿大的多样化支出。在2021财年，我们在美国的多样化支出从2020财年的31%增加到32%，在加拿大的多样化支出从2020财年的19%增加到25%。

在南非，我们持续引领供应商包容性，严格遵守甚至超额完成《广义黑人经济振兴法案》（Broad-Based Black Economic Empowerment，简称B-BBEE）的要求。我们认识到增加多样化、包容性采购支出的重要性和价值，并看到了其深远影响。2021年，我们连续第四年保持B-BBEE 1级认可地位。2021财年，我们对南非黑人女性所有的企业的采购支出增长至40%，再次超过了B-BBEE目标12%。此外，我们对黑人所有的中小型企业的支出超过57%，远超30%的目标。我们在南非对黑人拥有的供应商的采购支出从上年的47%增长至60%，超过50%的目标。

在南非，我们还投资和培养中小企业供应商。在2021财年，我们共确定19家参与“企业和供应商发展计划”的中小企业，并将其中6家转化为供应商，以进一步丰富供应链的多元化。

全球多元化供应商发展计划

自2006年开始，我们将供应商包容性和多元化的承诺付诸行动，通过为期18个月的“[全球多元化供应商发展计划](#)”（DSDP）为全球多元化供应商提供指导。该计划为不同供应商匹配最适合的埃森哲高管，以提供全面指导。今年，我们对该计划进行了扩展，除了埃森哲专家之外，客户导师也纳入到指导队伍。要想顺利毕业，DSDP学员必须每月与自己的导师/推荐人交流并参加在线培训课程。此外，他们还必须通过为期18个月的计划完成业务健康评估和季度进展报告，证明他们作为多元化供应商取得的进展。

2021年初，我们设定了新的DSDP目标，即到2023财年末培育250家多元化供应商。到2021财年末，我们共达成196家多元化供应商。2021财年，DSDP在南非成功培育了19家供应商，在印度成功培育了7家供应商（这是我们首个线上课程，2022财年有望举办线下结业典礼）。在标志着DSDP启动的15周年2022财年，该计划将在澳大利亚启动计划，在美国进行第七次课程。

在上一财年，我们推出了DSDP可持续发展试点计划，这是一项基于联合国全球契约十项原则和17项可持续发展目标、以可持续发展为重点的新计划。DSDP可持续发展计划将帮助供应商加快完成转变，构建负责的业务模式。这些模式可帮助供应商为其客户提供合适的产品和服务，提高自身整体的可持续发展绩效，证明他们对气候行动和人权的承诺。

我们的目标是打造共享学习成果、经验和资源的文化，实现共同成功。每年，我们都更新并扩充DSDP计划。2021财年，我们成功推出了数字化工具，让中小企业轻松获取多样化合作伙伴的信息并从中挖掘机会。该数字生态系统由一个南非的DSDP供应商开发，它简化了多样化供应商和企业之间的互动方式，可通过发展、商业机会和工具推动增长和可持续发展，在信息和数字时代实现蓬勃发展。该工具可虚拟托管自2020年11月至今所有DSDP编程。

支持全球包容性经济

我们很荣幸成为包容性采购实践的企业领导者，并将继续通过“供应商包容性与可持续性计划”，推动包容因身体、社会或文化原因而被排除在劳动力市场之外的群体。该计划涵盖少数族裔及女性拥有的企业、LGBTI社区、残障人士、退伍军人、难民以及居住在偏远地区的人群。为支持更广泛的包容性，我们不仅直接招聘上述群体，还积极与供应商达成相关协议，并与其他组织开展合作。

我们是WEConnect International的联合创始人，并在该组织的董事会和执行委员会中担任成员。我们积极参与该组织，旨在持续为世界各地的女性企业提供机会。埃森哲还与该组织在16个国家/地区开展了本地合作，同时支持在中东和亚洲的新市场启动该网络的对话。对于启动DSDP计划的国家/地区，包括澳大利亚、加拿大、印度、爱尔兰、南非和英国，我们将与获得WEConnect International认证的企业开展合作，为他们提供更多的机会，帮助他们增强运营能力，扩展业务。

埃森哲还加入Disability:IN和美国国家LGBT商会等组织的顾问委员会，以此角色兑现承诺。此外，我们还是欧洲LGBTIQ商会 (EGLCC) 的联合创始人，是董事会成员之一。我们继续支持该组织建立泛欧合作，为发展LGBTI商业社区提供机会，并与潜在客户建立联系。我们的支持包括献计献策，建议如何扩大业务网络、认证、建立强大的企业会员基础以及将EGLCC注册企业纳入我们在奥地利、德国和瑞士的全球DSDP计划。

携手客户合作

我们一如既往地支持客户通过在采购中贯彻供应商包容性和多元化政策来创造价值，例如，我们的报告《将供应商多元化优先纳入采购策略的五大原因》展示了企业如何通过以下方式创造价值：

- 提高供应商竞争力。
- 加快创新速度。
- 深化对影响的理解。
- 吸引和留住顶尖人才。
- 创造积极的社会影响。

阿西什 (Ashish) — 卓越技术中心经理
印度古尔冈



道德与治理

我们对道德、人权和完善公司治理的承诺是我们业务战略的关键驱动力，也是保障员工、客户、品牌和财务绩效的关键要素。这是我们建立信任的基础。

我们明晰的公司治理结构和道德与合规计划以核心价值观和《商业道德规范》(COBE) 为基础，指导着我们的战略业务决策和行动，同时也指引我们创建诚信、透明、包容和互相尊重的企业文化。

我们认为，道德文化是在激烈的市场中实现业绩增长的关键所在。客户选择在一些最敏感的业务领域与我们合作的原因在于，我们恪守诚信并承诺坚持最高的道德标准，我们与全球客户建立长期稳定的关系有力证明了这一点。在我们最大的100家客户中，98家与我们合作超过了10年。

诚信开展业务

在埃森哲，环境、社会和治理 (ESG) 的责任始于最高层的董事会、董事长和首席执行官的承诺，并贯穿我们的业务始终，包括如何使用绩效目标来成为负责任的企业。在董事会级别，由提名、治理与可持续发展委员会监督我们的ESG绩效、披露、战略、目标，以及监测不断变化的ESG风险和机遇。此外，薪酬、文化与员工董事委员会监督与员工相关的战略和政策，包括整体福祉、薪酬公平、包容性、多元化和平等性、领导层换届和企业文化等问题。我们拥有一套清晰的公司治理结构，能够帮助我们实现目标，确保每个人都明确了解这些目标，同时指导着我们的战略方针。

白玲玲——市场营销总监
中国北京



全球管理委员会 (GMC) 成员是我们负责任企业战略的发起人。这些高层领导横跨企业多个职能部门和地区，他们参与这些议题，并负责对各管理小组提出的战略、目标和政策做出最终决定。他们共同就我们的整体的负责任企业和ESG计划提出战略建议和决策，包括制定非财务目标。

打造强有力的道德文化

我们的核心价值观和《商业道德规范》(COBE) 指引着我们的行为实践，同时帮助员工做出符合道德标准的选择并考虑其决定会产生的全面影响。埃森哲再次入选道德村协会 (Ethisphere) “2021年全球最具商业道德企业” 名单，连续14年获此殊荣，这是对我们道德领导力、合规实践和可持续发展方面的认可。

为了帮助员工更好地理解 and 充分利用《商业道德规范》，我们预备了各种资源，包括每年必须完成的道德与合规培训、“正确决策” (Making Good Decisions) 工具、《商业道德规范》工具包 (包含可下载的工作辅助工具)、道德热线、匿名聊天机器人以及 (包括以匿名方式) 反映问题的内部和外部平台。

我们会继续通过短期、交互式 and 具有视觉吸引力的课程，不断改善必须完成的道德与合规培训。埃森哲员工 (包括兼职人员) 必须在每年的7月31日之前完成

所有道德与合规必修培训，完成之后才有资格获得年终奖励 (在法律允许的情况下)。2021财年，包括董事总经理在内的埃森哲全体员工以及GMC全体成员的培训完成率超过99%。我们在道德与合规培训下又推出了关于反腐败的特定课程，要求所有高管 (经理及以上) 和某些企业职能部门的各级人员必须完成培训。此模块的培训完成率也在99%左右。

合同制员工也需要在60天内完成道德与合规培训，否则可能会被撤销系统访问权限，甚至被解雇。我们的目标是在全球范围内保持较高的培训完成率，并继续 (包括通过用户反馈) 评估我们的培训以确保其行之有效。

报告疑虑

我们为员工提供多种报告渠道，以最大程度消除员工在检举有问题的同事、领导、客户、供应商或承包商以及其它人员时的疑虑。

我们非常鼓励员工向经理或值得信赖的顾问、埃森哲领导、人力资源部或法务部报告问题，并明确表示，他们随时可以将问题上报，无需担心任何报复。员工也可全天候匿名向埃森哲商业道德帮助热线报告问题。如果员工对于是否应该报告某个问题拿不定主意，我们鼓励他们联系人力资源部或法务部。我们严肃对待所有真诚提出的问题，并采取一切必要措施帮助确保提出问题的人不会遭到任何形式的报复。

布兰卡 (Blanca) — 互动设计部董事总经理
西班牙巴塞罗那



指导员工行为

埃森哲《商业道德规范》(COBE)中的第一个基本行为是“保持规范行为，塑造良好形象”(Make Your Conduct Count)。该行为阐明了五项与本土相关、同时在全球范围内也适用的标准，用于指导员工如何在独特的多元文化中进行思考和行事：

- 我们畅所欲言，因为埃森哲绝不允许打击报复。
- 我们相互尊重，平等待人。
- 我们以企业为荣，自愿为埃森哲代言，用个人实际行动自觉践行埃森哲的价值观。
- 我们在人事决策方面始终坚持任人唯贤的原则。
- 我们始终确保任何个人利益和关系不与埃森哲的企业利益发生冲突。

该框架为营造积极进取、相互尊重、彼此包容的工作环境奠定了基础，这样的环境可以激励员工，体现我们作为一家企业的身份和追求，并指导我们与客户、合作伙伴以及内部彼此之间的合作。

我们相信这些道德行为对我们业务的成功至关重要，并继续将它们纳入我们必须完成的道德与合规培训中。我们将继续定期通过匿名调查来监控道德环境。2021财年，我们分析了在所有符合条件的国家/地区进行的全球“行为规范调查”的结果，并与各个国家/地区领导层根据具体结果合作制定契合

当地实际的行动计划。

维护信任和透明度

2020财年，我们的首席执行官和全球管理委员会重申了我们对人人平等的承诺，我们绝不容忍任何形式的骚扰、歧视、偏执或仇恨。随后我们开展了焦点小组讨论，举行了圆桌会议，以收集员工反馈。最终确定了可以提升的两大关键领域：建立信任和提高透明度，并制定了一项行动计划，其中大部分内容在随后的几个月中得到了实施：

建立信任：

- 任命了一个调查咨询小组，并增加了调查员队伍中受影响群体的人数比例；
- 更新了关于报告问题、不尊重人的行为和骚扰以及非歧视的政策；
- 实施了报复监测框架，2022财年会继续实施并对其进行完善；
- 对调查员、监督员和管理人员进行了专门培训；更新了“行为规范”政策，以进一步了解微歧视和微不公对员工的影响，并反映我们反对种族主义的承诺。
- 2022财年初，我们初步启动了“员工调查倡导网络”，以增加对在英国或美国参与种族、民族或性骚扰行为调查的人员的支持。我们的目

的是帮助改变员工的看法，提升调查程序的可信度。2022财年末，我们计划将网络扩展到与埃森哲其他受保护身份相关的所有调查。

提高透明度：

多年来，我们就如何反映问题与员工进行过频繁有效的沟通。2021财年，我们创建了一个专门的内部网站以提高反映问题的透明度，员工可以了解反映问题后如何寻求支持，调查程序如何运作，以及如何通过查询内部汇总数据来了解调查的行为事件的类型和结果。

尊重所有人的权利

自2008年以来，埃森哲一直是联合国全球契约的签署方。我们承诺支持和尊重国际公认的人权，这是我们各个业务部门都尊崇的共同理念，得到来自领导层、员工和供应商的鼎力支持。

正如我们的《商业道德规范》(COBE)所述，我们竭力遵守《联合国工商业与人权指导原则》，并将重点置于与业务和运营最相关的领域。我们也意识到，客户和其他利益相关者越来越希望我们展现维护人权方面的实践和政策。

我们积极鼓励员工反映道德和法律问题，包括对人权问题的任何疑惑。我们提供了多种反映渠道。根据我们的“反映法律和道德问题和禁止报复的全球政策”，在法律允许的情况下可采取匿名方式。如需了解该政策，请访问我们的《现代奴隶制透明度声明》。

我们将继续审视我们在人权方面的工作以及市场上的最佳做法，了解如何进一步加强我们的承诺。如果不清楚如何运用符合我们人权原则的法律，我们会以我们的核心价值观和商业道德规范为指导，支持和尊重国际公认的人权原则。

我们还遵守相关国际文书和文件，包括国际劳工组织的《工作中的基本原则和权利宣言》，以及《联合国指导原则》。

人权与供应链

鉴于我们业务的庞大规模和多元化，我们优先考虑供应链尽职调查重点关注以下领域：

- 与我们的优先事项最相关的领域 (例如环境可持续性、反腐败)
- 我们可以最有效和切实发挥作用的领域
- 和/或高度关注并与高风险地区有关的领域

我们认识到，不仅要评估埃森哲面临的风险，还要评估权利持有人面临的潜在风险。在外部运营环境的快速变化下，我们也认识到需要不断调整人权尽职调查策略 (例如与负责任的矿产采购相关的策略)。我们继续将人权尽职调查纳入许多更广泛的企业风险管理系统和法律合规流程，以及供应生命周期的各个阶段。

我们相信埃森哲及其和供应商之间的关系关乎着能否顺利实现这一领域的目标。埃森哲《供应商行为准则》是对《商业道德规范》的补充，规定了埃森哲供应商必须遵守或做出同等承诺的标准和实践，包括与一系列相关人权方面的标准和实践。反过来，埃森哲希望供应商将我们的《供应商行为准则》应用于他们自己的供应商。

在选择和接触我们的供应商，特别是与高风险行业和国家/地区有关的供应商时，我们总是经过深思熟虑，有针对性地进行筛选。为此，2021年我们采

用了一项新的全球政策，并实施了关于负责任的矿物采购的流程，以支持我们不断完善的工业X实践。

我们致力于以合乎道德和合法的方式开展业务，并积极利用我们的全球购买力来推动人权进步。

我们继续投资新技术和流程，帮助我们更好地了解供应商的ESG绩效。我们欣喜地看到，我们的“可持续采购中心”正在全球落地生根。该新技术平台将提高我们直接供应商信息的透明度。埃森哲做出买方选择决策、入职或临时ESG评估时，可以清晰洞察供应商的人权政策、尽职调查和实践。

我们提供机制让供应商的员工能够表达他们所关心的法律或道德问题，包括奴役和人口贩卖问题。埃森哲供应商的员工可以通过埃森哲商业道德帮助热线举报相关问题或违规行为 (可匿名举报，在当地法律允许的情况下)。

生活保障薪酬

埃森哲继续助推我们的全球供应商承担起生活保障工资发放的责任。通过《[供应商行为准则](#)》，我们大力鼓励所有供应商向直接为我们公司和/或客户提供服务的人员支付生活保障工资或更高的工资。

消除现代奴隶制、童工和人口贩卖

我们长期致力于支持和尊重人权，包括在供应链中消除现代奴隶制、雇佣童工和人口贩卖的现象。考虑到我们的业务性质和供应链，以及我们迄今为止所进行的风险评估，我们认为在我们的供应链中发生现代奴隶制、雇佣童工和人口贩卖的风险很低。但我们并不自满，而是经常自省，思考如何改进和提升，以应对不断变化的环境和业务。

了解更多相关信息，请参阅我们的[《现代奴隶制法案透明度声明》](#)。该声明应英国法律要求而生，但它也描述了埃森哲在英国以外地区所作的努力；2021财年，埃森哲在澳大利亚发布其现代奴隶制透明度声明。

反腐败政策与合规

作为我们全球道德与合规计划及人权工作的组成部分，我们的《商业道德规范》和相关反腐败政策要求我们的员工、业务合作伙伴、业务中间商和签署《[供应商行为准则](#)》的供应商在我们开展业务的任何地方都遵守反腐败法律，包括但不限于：

- 美国《反海外腐败法》(Foreign Corrupt Practices Act, 简称FCPA)
- 《经合组织关于打击国际商业交易中行贿外国公职人员行为的公约》(Organization of Economic Cooperation and Development Convention on Combating Bribery of Foreign public Officials in International Business Transactions)
- 《联合国反腐败公约》(United Nations Convention Against Corruption)
- 英国《反贿赂法》(UK Bribery Act)
- 其他适用的反腐败法律

我们是世界经济论坛“合作反腐败计划”(Partnering Against Corruption Initiative) 成员，我们的董事长兼首席执行官还担任该计划的联合主席。该组织汇集了对任何形式的贿赂和腐败均采取零容忍政策的公司。

我们不断评估和完善我们的道德与合规计划，包括如何培训员工。我们的方法为所有埃森哲员工（包括兼职人员和合同工）的培训提供了基准。高风险职位和市场的个人获得了更多的反腐败及其他合规培训，包括高风险市场的本地法律团队成员获得的面对面培训。

在过去的一年中，我们再次与外部法律顾问（包括美国司法部反海外腐败法部门的前负责人）合作，执行合规性审查，以评估我们反腐败计划的风险。评估结果证实，我们的反腐败计划仍然是全球最先进、最具前瞻性的计划之一。

数字责任

随着技术日益渗透到我们的生活中，数字信任变得尤为重要。当前，我们身处数字时代，为了构建和维护信任，企业必须在客户信息、产品开发和员工培训等方面以符合道德规范的方式使用数据和人工智能。数据、安全和人工智能也属于我们为埃森哲所有员工提供的[“技商”\(TQ\)](#) 培训主题。

通过负责任地使用技术，我们审慎考量我们的创新成果对人类、地球和经济产生的（积极和消极的）深远影响。

我们基于多年的经验和大量准备工作，不断调整管理和交付服务的方式，最终摸索出应对颠覆的方法。我们的业务韧性战略以全球客户群为出发点，以内部职能和技术为基础，由第三方生态系统的合作提供支持，埃森哲的业务韧性计划符合行业标准 (ISO 22301、ISO 20000、ISO 27001 和 ISO 27701)。有关更多信息，请参阅我们的[业务连续性案例研究](#)。

随着社会不断走向数字优先的现实，我们在调整产品以反映这种新的集体意识之时，首要考虑的就是促进人权和制定行业标准。

数据隐私和信息安全

保护数据是我们与员工、客户和其他合作伙伴建立和维护信任最重要的一项职责。我们持续改进信息安全和数据保护方法，识别新威胁，并采取适当措施来防范和减少攻击。例如，我们扩大了埃森哲董事会审计委员会在监督信息技术风险方面的作用，包括网络安全、数据隐私和数据安全。埃森哲的所有人员均有责任根据我们的企业政策（包括我们的数据隐私政策和程序）以及不断出台的法律法规实行有效和负责任的数据管理。

面对新冠疫情带来的独特挑战和不断演化的全球规定，我们采取了额外措施来保护敏感的个人数据，以应对大多数员工远程工作产生的运营新情况。我们按照埃森哲的约束性企业规则 (BCR) 和隐私声明中的规定，保持处理个人数据的方式和内容的透明度，并实施了新的流程、安全控制和技术来应对远程工作带来的挑战，以保护客户和内部个人数据，包括全面指导如何实现安全居家办公。

埃森哲在远程工作方面拥有丰富的经验，并早已建立了信息安全学习计划，可轻松有效应对全球工作环境的变化。例如：

- 居家工作的用户获得了具体的指导和工作帮助。卓越技术中心和智能运营中心获得了更多指导。
- 埃森哲迅速修改并持续更新内部专属信息安全网站和通信系统，并提供最新的居家工作指导和新冠疫情防骗信息。
- 埃森哲迅速强化了其行业领先的学习计划，加入了新冠疫情相关信息。埃森哲还为其荣获“戛纳媒体及电视企业奖”的内部学习情景剧“黑客乐园” (Hacker Land, 埃森哲历史上观看次数最多的内部视频系列) 制作了以居家工作/新冠疫情为主题的剧集，以提高居家工作的卫生安全意识。
- 此外，我们更新了“道德与合规”必修培训，加入了改进版的居家工作指导。

我们遵守最高和最严格的信息保护和隐私标准来处理和保护个人数据，我们持有的信息安全 (ISO 27001:2013) 和数据隐私 (ISO 27701:2019) 全球认证有力证明了这一点。这些认证表明埃森哲在处理和保护个人数据的方方面面都符合最高、最严格的标准，展现了埃森哲的责任心。我们是全球首家在企业和服务业务两大领域获得英国标准学会 (British Standards Institution, 简称BSI) ISO® 27701认证的机构。

我们积极遵守全球数据保护及隐私要求，如欧盟《通用数据保护条例》(GDPR)、英国《通用数据保护条例》(GDPR) 和《数据保护法案》、美国国家隐私法、巴西《通用数据保护法》(LGPD) 等等。

我们的企业和客户数据保护计划定义了埃森哲卓越的客户信息管理。它根据相关的信息保护和隐私法定义我们的管理流程和控制。BSI将埃森哲评为美国国家标准学会 (NIST) /美国商务部网络安全框架 (CSF) 的“楷模” (最高评级)。BSI会继续定期进行独立评估，以进行维护和重新认证。

在顶级的第三方安全基准和认可方面，我们的表现也优于同行：

- **互联网安全中心控制措施 (CIS Controls)**：在所有20个类别中保持或高于同行和垂直行业水平，经Verizon安全服务验证
- **Cyber Essentials Plus认证**：英国国家网络安全中心要求的英国供应商资格认证
- **国家标准技术研究所 (NIST) 网络安全框架**：所有23类均被评为“楷模”（最高评级）

我们对安全问题非常重视，推出大量的培训和学习资料。埃森哲所有员工都会定期参加针对性的数据隐私必修培训。此外，我们在全球范围内开展了“保护埃森哲：智能生活，保持安全”宣传活动，帮助员工掌握维护数据安全所必需的最新、最佳实践知识与行为。我们的员工需要完成至少一级的“信息安全倡导计划”以强化员工安全行事的意识。

除了使用先进的内部安全实践、技术和控制措施来为埃森哲、员工和客户提供保护之外，我们还是全球安全服务供应商，为客户提供涵盖战略制定、风险管理、网络防御、数字身份、软件应用和托管安全服务的全方位安全解决方案。

负责任的人工智能

负责任的人工智能是指在设计、开发、部署人工智能时抱有良好意图的实践，以赋能员工和企业，公平地影响客户和社会。

埃森哲对于自身在负责的创新中所扮演的角色非常敏感，我们将人工智能和相关技术视为我们ESG事业的最高优先事项之一。随着人工智能决策给人们的生活带来越来越多的影响，企业也需要承担更多责任来控制因采用人工智能而引发的潜在道德问题和社会技术影响。

当我们考虑这些影响时，偏见/公平和透明度/可解释性等问题就变得至关重要。如果不从一开始就将负责任的人工智能纳入自己的策略，企业就无法在其内部有效地扩展数据和人工智能，最终技术的商业价值也就无从实现。

为建立人们对人工智能的信任和信心，我们与客户携手合作，将道德原则和学术研究转化为实际、可衡量的指标和方法，并将其嵌入日常流程。我们采用跨职能的多学科方法，赋予我们的客户在人工智能治理、合规性、风险管理、问责制以及可解释性等领域的战略领导力和工具。

我们与客户一起实施解决方案，从中积累经验并据此定义了负责任的人工智能的四大支柱：

- **原则与治理**：定义并阐明负责任的人工智能的使命和原则，同时在企业内建立透明的治理结构，以建立对人工智能技术的信心和信任。
- **风险、政策与控制措施**：加强对现行法律法规的合规能力，关注未来出台法规，制定降低风险的政策，并通过风险管理框架实施这些政策，同时进行定期报告和监控。
- **技术和推动因素**：开发工具和技术来支持公平性、可解释性、稳健性、可追溯性和隐私等原则，并将其融入人工智能系统和平台。
- **文化与培训**：赋能领导层将负责任的人工智能提升为企业的一大要务，并要求进行培训，确保所有员工熟知负责任的人工智能的原则和成功标准。

企业治理：遵循最佳实践和政策

我们素来拥有完善的公司治理制度，我们相信良好的治理对于实现长期股东价值至关重要。我们为之倾注心血的治理实践与政策均服务于埃森哲及其股东的长期利益。

埃森哲的公司治理事项在2021年12月9日提交给美国证券交易委员会（Securities and Exchange Commission）的《2021年委托书》（2021 Proxy Statement）中以及我们公司网站上的“公司治理指南”和“委员会章程”版块中均有描述。

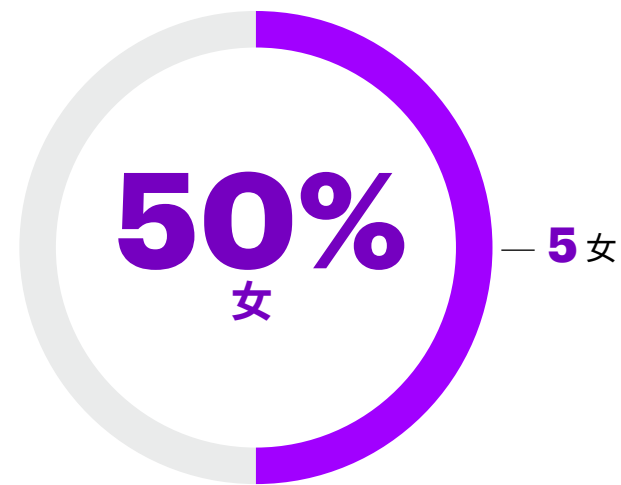
这些文件概述了董事会及其委员会的角色和我们的主要企业治理实践，以及各位董事的经验、资历、特质和技能。我们引以为豪的是，这种结构有利于目前的10人董事会构成（种族和族裔多样化水平达60%，女性占比达50%）。

我们不断对企业治理方针和实践进行评估。在2022财年，董事会批准了以下改进措施：

- **ESG监督**——扩大了提名和治理委员会在监督我们的ESG绩效、披露、战略、目标以及监测不断变化的ESG风险和机遇方面的职责范围，并将该委员会更名为“提名、治理与可持续发展委员会”。
- **员工和文化监督**——扩大了薪酬委员会在监督我们与员工相关的战略和政策方面的职责范围，包括整体福祉、薪酬公平、包容性、多元化和平等性、领导层换届和企业文化等问题，并将委员会更名为“薪酬、文化与员工委员会”。
- **信息技术监督**——扩大了审计委员会在监督埃森哲的信息技术风险敞口方面的职责范围，包括网络安全、数据隐私和数据安全。
- **董事会多样性政策**——实施了一项新政策，在寻找新董事时，“提名、治理与可持续发展委员会”将积极寻找女性和弱势团体候选人，以纳入董事候选人储备库。
- **董事过度兼任政策**——颁布了一项新政策，规定董事不得同时在超过三家上市公司（除埃森哲董事会外）担任董事职务，并限制担任上市公司首席执行官的董事不得在超过两家其他上市公司（除埃森哲董事会外）兼任董事职务。

董事会多元化

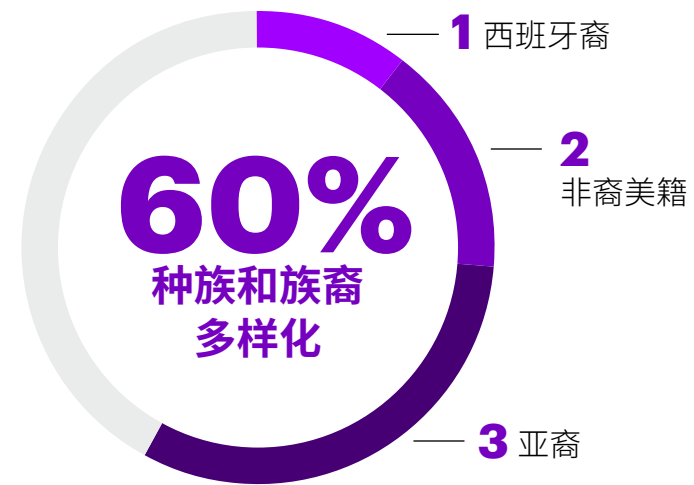
性别



女性担任主席的董事委员会

50%
的委员会由女性担任主席

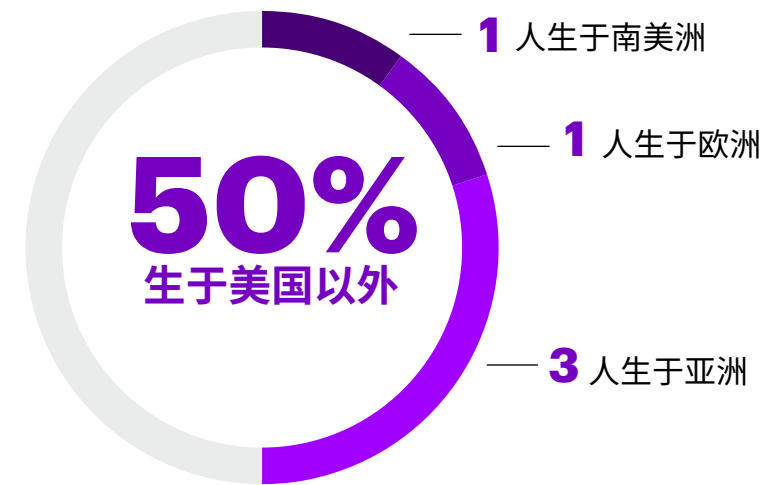
种族



董事会大幅更替

4 过去5年中产生了4名新董事

全球

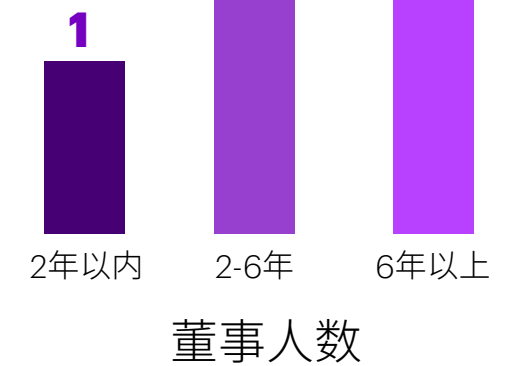


年龄分布

61 董事平均年龄为61岁
年龄范围:**53-67岁**

董事会任期

5.6
年平均任期



A hand holding a white stylus pointing at a tablet screen. The screen displays a green bubble graphic. The background is a blurred green field. The text "我们的客户与合作伙伴" is overlaid on the left side of the image.

我们的客户与合作伙伴

我们的客户与合作伙伴

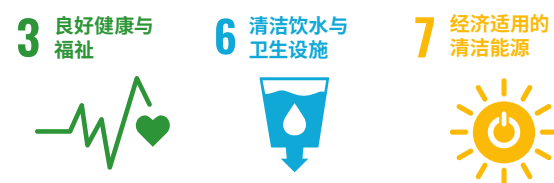
本章内容:

- 可持续业务服务
- 可持续创新理念
- 我们的合作伙伴

此领域相关的高优先级可持续发展目标:



此领域相关的第二优先级可持续发展目标:



从联合国全球契约十项原则中选择此领域相关原则:

- 原则1:** 企业应该尊重和维护国际公认的各项人权; 以及
- 原则2:** 决不参与任何践踏人权的行。
- 原则7:** 企业应未雨绸缪以应对环境挑战; 以及
- 原则9:** 企业应该鼓励开发和推广环保技术。
- 原则10:** 企业应反对各种形式的贪污, 包括敲诈勒索和行贿受贿。



可持续业务服务

埃森哲基于多年的行业积淀、客户服务经验和战略性投资,已经形成了一套完备的可持续业务服务,以助力客户提高可持续性和竞争力。

凭借四大服务板块(战略&咨询、技术服务、互动体验和智能运营),我们践行“科技融灵智,匠心承未来”的企业使命,赋能客户应对最重要的可持续问题。我们与合作伙伴携手合作,协助客户实现大规模企业创新和数字化转型,为所有利益相关者创造商业价值和可持续性影响。

我们的可持续业务服务解决方案主要覆盖以下领域。

可持续战略

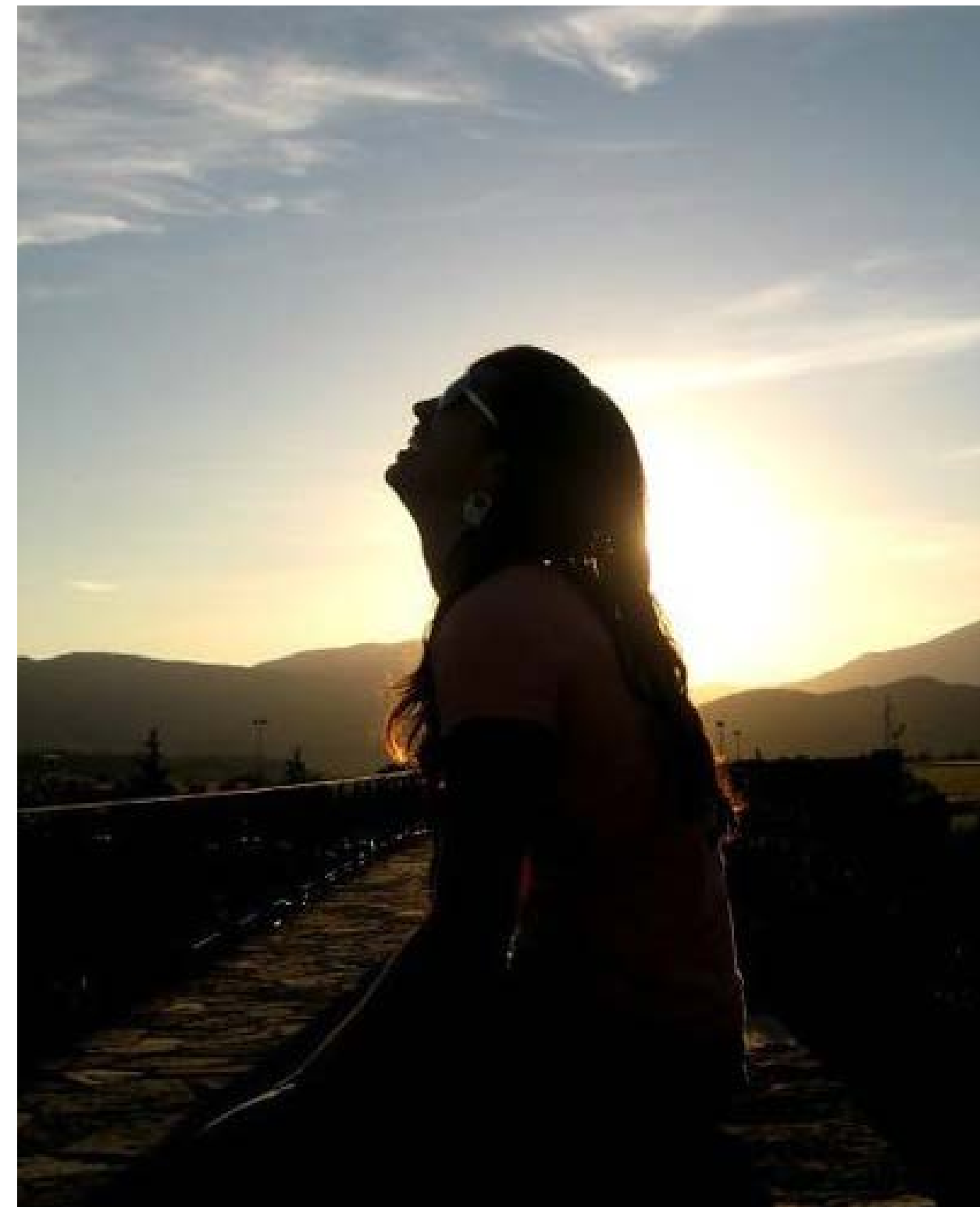
我们的可持续战略可以塑造客户的业务战略,在其环境、社会和公司治理问题的核心业务中创造价值,并对其可持续发展产生积极影响。这一能力是我们可持续业务服务的基础,帮助我们可以帮助客户规划企业可持续发展愿景、建立商业案例和制定可持续发展路线图,从而助力客户实现从战略到执行的规模化业务转型,帮助我们的客户甚至整个世界实现联合国可持续发展目标并应对气候变化问题。

净零转型

实现净零排放转型已日益成为广大企业的发展要务。目前各行各业都在迫切寻找重塑端到端价值链的方法,以实现可持续发展。埃森哲在以下方面为企业助力,帮助其加快实现净零目标的进程:

- 实现工业和制造业脱碳。
- 实现交通运输业脱碳。
- 实现建筑物和基础设施脱碳。
- 实现能源系统脱碳并整合可再生能源。
- 部署回收再利用。
- 重塑需求和行为。

特雷西塔(Teresita)——埃森哲智能运营事业部企业分析高级分析师
阿根廷布宜诺斯艾利斯



我们与合作伙伴一起，协助客户做出明智的企业碳决策，优化运输和配送网络，提高建筑的智能性和效用并推出电动汽车基础设施和可再生能源发电。我们还与领军企业合作推进电池和存储技术的发展，为氢能源利用、碳的捕集、利用与封存开发新的商业模式和基于自然的解决方案，教育消费者的选择和行为等，同时为所有利益相关者创造社会和经济效益。

重塑SSE企业运营: SSE可再生能源公司 (SSE Renewables) 是英国和爱尔兰领先的可再生能源开发商和运营商，与埃森哲的合资伙伴埃维诺 (Avanade) 牵手合作，应用现代技术重塑其运营方式。利用微软Azure部署分析、人工智能和数据可视化功能以提高可扩展性和速度，助力该企业利用海量数据形成有效可行的运营和商业洞察。这将有助于SSE可再生能源公司提高成本效益，增强可再生发电资产的可靠性并延长其寿命。该公司还使用人工智能进行物种识别，以确保野生动植物不会受到其新建风电场的不利影响。

可持续价值链

广大企业面临着新一波的压力，迫切需要重塑其价值链并优化“三重底线”影响。这就需要系统转型，将可持续性嵌入到价值链的每一个环节。我们通过提供洞察力、工具和专业知识，赋能企业建立更可信的循环净零价值链，旨在：

- 制定并交付整体的可持续价值链战略
- 在整个价值链中实现ESG绩效的端到端可见性和透明度
- 将人权、腐败问题和温室气体排放等因素纳入考虑范围，实现负责任的采购和运营
- 将可持续融入从产品开发、生产到最终使用的整个过程，并在此过程中开拓创新，同时部署全新的业务模式，以此实现良循环发展
- 实现能源、物流和价值链中其他高排放领域的脱碳
- 提倡负责任的消费和更具可持续的客户体验

我们通过融合新技能、智能技术和工作方式，以及激活生态系统伙伴关系，推动规模化影响，从而实现切实可见的系统变革。

实现医疗产品生命周期闭环: 埃森哲帮助一家国际制药公司制定全球计划，收集使用过的药物注射器具。例如，在该计划的第一个试点国家，患者将使用过的注射器具带回药房，物流合作伙伴会沿现有路线收取废弃的器具，以确保该计划不会额外增加碳排放量。该公司计划在全球范围内推行该计划，籍此实现产品生命周期“闭环”，对不可重复使用且此前通常都是进行填埋处理的塑料废弃物进行控制和回收。

转变艺康集团水资源管理方式: 艺康集团 (Ecolab) 期望转变企业的工业用水管理方式，为客户创造更大价值。该公司是率先应对这一全球挑战的企业之一，致力于提供数字化用水管理解决方案，帮助客户应对不断增长的用水需求。艺康正着手转变当前工作方式，取消了诸多客户门户网站、应用程序和架构，代之以一个全新的数字平台，助力客户提高运营效率和节省能源。

可持续技术

作为可信赖的数字化转型卓越伙伴，我们深知技术的巨大潜力，以及将规模化技术部署和和碳排量增长脱钩的必要性。我们帮助企业利用技术提升整个组织、运营、供应链和生态系统的可持续性，同时确保以最具可持续性的方式部署和使用技术。我们助力客户：

- 实现IT基础设施的脱碳和循环使用。
- 设计和实施绿色上云和运营。
- 将可持续性嵌入软件开发过程。
- 实现可持续的机器学习、数据和人工智能。
- 借助技术开发全新的可持续发展案例。

我们的目标是，帮助企业以更可持续的方式使用技术，并将技术用作促进可持续发展的手段。

优化领先北欧企业的软件开发：我们将可持续理念融入客户的软件生态系统开发，并改造了现有的重硬件的评估工具，以确定、衡量和跟踪软件开发实践的可持续性影响。这项工作包括实现常用软件架构的可视化，确定软件开发人员或产品设计师做出的关键决策，以及基于埃森哲进行的广泛研

究，为客户开发一套定制的可持续软件准则。通过这种方式，我们不仅提高了客户软件的整体可持续性，而且最终优化了其软件解决方案的碳商，从而减少了能源消耗和碳排放。

可持续评估、分析和绩效

随着利益相关方（公民、员工、股东和监管机构等）对企业的可持续能力和企业行为提出更多要求和期待，衡量和报告ESG表现已成为当务之急，并在市场中快速发展演进。埃森哲协助董事会、领导层和首席财务官：

- 诊断ESG风险和上升潜力。
- 与ESG框架和标准保持一致。
- 对ESG主题、标准和关键绩效指标（KPI）进行优先排序和定义。
- 转变运营模式。
- 选择和设计ESG数据架构。
- 捕获内部和外部ESG数据。
- 建立对数据质量的信心。
- 监控实时影响。
- 利用ESG数据智能做出明智决策。

凯 (Kai) — 企业运营部IT服务专员
瑞士苏黎世



我们帮助客户将可持续数据、决策和绩效融入工作的方方面面，以有效衡量对所有利益相关者的商业价值和可持续影响。

杜克能源公司甲烷排放监测平台帮助快速识别和修复泄漏：在埃森哲和微软的支持下，杜克能源公司 (Duke Energy) 正在开发一个技术平台，测量天然气配送系统的基线甲烷排放量。埃森哲与埃维诺应用分析、人工智能和云计算等技术，通过微软Azure平台处理来源丰富的海量数据。得益于近乎实时的数据收集，现场抢修团队现在可以快速识别和修复甲烷泄漏。

可持续领导力和组织

当代企业越来越多地追求更可持续的商业模式，这是打造低碳未来的必经之路。对于将ESG和可持续发展作为企业各层级优先事项的公司，这种转变还能带来财务和竞争价值。随着领军企业对标可持续发展，开始积极转型其领导力和组织，我们可以帮助客户：

- 将ESG和可持续作为第一要务，提高董事会效率。
- 在企业的各个层级任用和培养负责任的领导。
- 优化运营模式，推动可持续发展战略。
- 制定使命驱动的企业战略，并据此建设企业文化，优化员工体验。
- 增强包容性、多元化和归属感，提升运营效率。
- 注重员工技能再造和升级，打造员工队伍的可持续性能力。

我们帮助领军企业将可持续性融入工作的方方面面，创建以可持续发展为核心的智能企业。

可持续的客户体验和品牌

从钟爱的品牌到实际选择的产品和服务，都表明消费者的可持续性意识越来越强。但是，虽然许多人都抱有美好的初衷，但行为的转变并非一日之功。埃森哲可以打造可持续的客户体验，同时转变消费者对品牌可持续性承诺的认知，帮助领军企业将消费者的意向转化为新的行为。我们帮助客户：

- 打造使命驱动的品牌。
- 改变消费者和员工的行为。
- 设计和优化体验，迎接可持续的未来。

我们与合作伙伴一起，运用深厚洞察和交付能力应对可持续挑战，推动企业从客户使用体验转变为价值引领的企业，以迎接可持续的未来。

影响指数：通过标准化的产品认证和分类，促进时尚业的可持续发展：埃森哲与负责任商业联盟 (Responsible Business Coalition)、Vogue以及一系列时尚品牌、零售商和非营利组织携手合作，针对时尚行业的企业收集产品级影响数据和向消费者传达可信信息的方式，定义了新标准——影响指数。埃森哲经过长达一年的消费者研究，深入了解了消费者在购买前希望获知的服饰产品详细信息，建立了影响指数框架，对标签所示的各种认证进行测试并进行相应调整，同时与Vogue合作，设计和测试前端消费者标签。而目前，埃森哲正致力于开发标签的后端数据解决方案。

可持续创新理念

数字革命是将数字技术嵌入所有产品和服务，打造新颖独特的服务，与此类似，我们正在努力将ESG能力系统地融入核心业务中，从而打造更好的客户服务解决方案和资产。

我们称之为“可持续创新理念”，即设法将可持续融入公司所有服务和资产，为客户创造价值和影响力。

创造360°价值

我们以联合国可持续发展目标 (SDGs) 作为指引，将可持续置于企业运营和发展的核心，从评估风险和提高品牌价值，到寻找提高收益和降低成本的机会，再到独立创新，以及与合作伙伴和利益相关者一起推动创新。要为所有利益相关者创造360°价值，我们不仅要关注财务目标，还要注重可持续性、包容性和多元化、人才等多个价值维度。

在为客户设计和交付解决方案时，我们会识别置入可持续性指标的机会，例如碳排放、循环经济、人权、包容性和多元化、反贿赂和腐败以及负责任的人工智能等。

我们已宣布对世界经济论坛利益相关者资本主义指标的承诺。我们是联合国全球契约十项原则的长期支持者，并通过其他关键的可持续性框架定期进行报告。除了经营方式之外，我们还将这些指标和原则融入我们提供的所有资产和服务，而且进展顺利。随着此类标准的融合与发展，我们将努力确保资产和服务能够反映这些发展变化。

以可持续为核心：有机融合而非附加

我们采用多维度实现可持续的方法，确保可持续是我们战略的有机组成部分而非附加。这包括我们的全套可持续业务服务，该服务旨在帮助客户迈向可持续发展目标。但更重要的是，我们还努力将可持续性融入核心业务。

罗杰 (Roger) —— 合规保证组织数字员工技术经理
美国亚特兰大



“可持续创新理念”应用多种工具、资产和方法论，将可衡量的可持续性影响融入我们解决方案的设计和交付过程。以下是我们实施“可持续创新理念”的部分示例。

供应链

在供应链服务业务中，我们使用数字技术帮助客户分析其供应商的质量，以降低成本和优化供应商库。现在我们已经重新设计了解决方案，将可持续性融合其中。埃森哲负责任的全新价值链指数增加了用于进一步评估供应商ESG分数的基准。

我们与ESG数据和洞察服务全球提供商Arabesque S-Ray（埃森哲于2021年3月对其进行了战略投资）以及其他生态系统合作伙伴进行合作，分析了一家公司的财务关键型ESG问题，例如相对于业内同行的排放绩效和其他ESG指标。该解决方案还提供了一个可持续性分析仪表盘，支持数据驱动的洞察对不同类别和地点的ESG维度支出数据进行评估。我们还针对特定行业提供具体建议，包括关于提高ESG分数的详细信息以及最佳实践示例。

软件程序开发与工程设计

软件对于可持续工作可谓至关重要。软件的设计、开发和部署方式对能源消耗具有重大影响。我们的绿色软件方法会部署新资产和加速器，并为员工提供培训，以促进可持续软件解决方案的开发。

为进一步履行我们的承诺，埃森哲于2021年5月参与创立了绿色软件基金会（Green Software Foundation）。该基金会为一家非营利组织，致力于推动构建绿色软件的标准、工具和最佳实践。该基金会还致力于发展培训、教育和认证，同时促使软件行业贡献力量，助力信息和通信技术行业实现减少温室气体排放的广泛目标。

云优先战略

借助可持续创新理念，我们还将云迁移转变为绿色云迁移。这一过程靠的是埃森哲的专有解决方案myNav Green Cloud Advisor，该方案不仅可以帮助客户就云迁移工作做出可持续导向的决策，而且可以系统性地消除可持续云迁移过程中的盲点。

我们不仅帮助客户在云迁移中获得可持续性优势，而且与客户一起创新，创建云赋能的新型可持续性用例。例如，我们与SAP携手开发云解决方案，帮助客户构建、实现和衡量端到端的可持续发展转型。这有助于公司将可持续性融入其核心业务，并收集和分析在整个价值链中优化可持续性绩效所需的数据。SAP的“负责任的设计和制造”云解决方案，旨在解决两大挑战：遵守愈加复杂的生产者责任法规（因国家/地区而异），推动企业减少塑料的用量，以更低的塑料用量、更少罚款和更低成本，实现可持续的盈利性增长。

零基转型

客户希望在埃森哲的助力下重建和优化成本结构，抢占后疫情时代高地。他们想了解：合适的成本结构是什么？合适的成本水平是什么？他们希望了解蓬勃发展的必备条件，以及如何为员工、利益相关者、社区、社会乃至整个地球履行应尽义务。

将可持续融入解决方案之后，我们借助新的方法，帮助客户确定适当的成本水平和结构。从采用绿色软件实践到使用可再生能源为办公室供电，我们帮助客户实现成本节约目标，同时变得更具可持续性。我们将这些决策对社会和气候的影响整合到客户的报告中，用以衡量和展示他们发挥的积极作用。

我们还考虑了对客户劳动力和供应商的影响，将负责任的技能融入我们客户服务的建议和举措中，以改善员工体验、让员工为未来做好准备、在发展中国家或地区发展供应商社区，并交付更有成效的业务成果。我们交付未来员工队伍和劳动力市场分析、先进的学习工具和能力、技能评估、岗位匹配和精心设计的学习路径，让员工和供应商拥有更多选择，掌握面向未来的技能。

我们帮助客户实施转型，重新思考他们的企业、成本结构和水平以及碳足迹，提高其利润率，改善对员工和利益相关者、社会和地球的影响。

全行业服务和解决方案

我们的可持续承诺覆盖所有重点行业，每个行业都有一个可持续业务领导者和战略，将其融入行业的计划和价值主张。我们运用可持续创新理念和深厚的行业积累，为客户制定一系列方案，在可持续需求推动行业融合以及创建新市场的背景下，助力客户抓住新机遇。

例如，我们汇集了来自公用事业和公共服务业的可持续性专家和行业专家，为资本基础设施项目开发了一种全面的净零碳排放转型管理解决方案。在整个项目周期中，对碳排放进行端到端的测量、优化和跟踪。

我们的生命科学业务专注于增加临床试验对象的多样性，从而帮助推动健康公平，在这些试验中，某些人群所占的比例较低，不利于了解疾病对这些群体产生的影响。该解决方案应用高级分析功能并将患者体验纳入考虑范围，面向不同患者群体制定有针对性的干预措施，从而提高临床试验的参与度。

提高可持续相关的学习的规模和速度

在埃森哲，上到全球管理委员会，下到67.4万多名员工，我们将可持续性理念融入了整个公司。我们的“持商 (SQ)” 是一个全公司范围的学习计划，通过该计划，所有员工都能了解并思考我们的工作如何产生更可持续的成果并且推动符合可持续发展目标的变革。

在我们的可持续性学习课程中，我们提供了分级学习方法（初级、高级和外部学术合作），帮助员工更快地熟悉可持续发展目标和相关思维理念。

我们的可持续性初级培训提供自学课程，让员工自行了解可持续发展目标和埃森哲的重点目标，深刻认识可持续性在当今环境中的重要性。

高级“持商 (SQ)” 培训的内容由埃森哲全球领导者提供，并由专家精选而成。这些学习单元长度适中，实时更新，涵盖以下多个主题：

- **气候与二氧化碳：** 该系列阐述了导致气候变化的因素及其对人类、社会和商业的影响。
- **可持续的IT、软件和云：** 介绍可持续技术的概念、工作原理及其对社会、企业和生态系统的影响。

- **循环经济：** 了解循环经济的概念、模式和推动因素，及其对人类和地球的重要性。
- **可持续的绩效衡量：** 主要介绍可持续性绩效衡量、技术和转型议程的指标和各种框架。
- **负责任的价值链：** 阐述负责任的公司如何推动信任、净零排放和循环经济，以管理不断变化的全球价值链。

我们还与牛津大学合作举办了一个名为SQ@Oxford的系列课程演讲。我们与史密斯企业与环境学院 (Smith School of Enterprise and the Environment) 共同举办了10场现场问答讲座，邀请牛津学者和埃森哲相关领导参加，此外还与牛津大学设立了邀请制合作计划，为专门的可持续性学员提供培训。

埃森哲还是麻省理工学院气候与可持续发展联盟 (MIT Climate and Sustainability Consortium) 的13个创始成员之一，该联盟是一个可持续发展领导者的行动联盟，旨在加速解决方案在真实世界中的大规模实现，以应对迫在眉睫的气候变化威胁。

将可持续置于创新的核心

可持续已全面融入到我们与客户的创新方式中。为在提升可持续领域的作为，企业纷纷开始彻底变革，而我们则以创新为先导，帮助客户重塑企业未来。我们倾公司之全力，大力开发和交付颠覆性创新，以帮助领军企业实现其可持续性目标。例如：

埃森哲商业研究院通过跨越企业职能部门、行业和市场的前瞻性的思想领导力，甄别和预测影响深远的可持续性趋势。最近的出版物包括：

- [塑造可持续的企业](#)
- [联合国全球契约组织—埃森哲CEO可持续调研](#)
- [充分挖掘可持续潜力](#)
- [绿色上云](#)
- [汽车业的可持续之路](#)
- [欧洲公司的2050年净零承诺](#)

埃森哲高科技风投与处于成长阶段的企业合作，并投入大量资金，助力企业利用开放式创新方法研发创新型企业技术，以提升商业价值和可持续性影响。

埃森哲技术研究院通过有望帮助客户加速实现可持续业务增长的研发项目对新概念进行孵化和原型设计。

埃森哲创新中心帮助构建和扩展跨技术和行业的解决方案。

- 埃森哲都柏林创新中心 (the Dock) 正在助力公司高管重新定义其企业价值，做出基于ESG指标的战略决策并开拓全新机会，同时帮助他们向员工、客户和市场宣传自己的可持续发展议程。
- 埃森哲哥斯达黎加创新与可持续发展实验室 (the Seed) 通过沉浸式体验、开拓性实践和我们全球可持续发展创新网络的集体智慧，大幅提升可持续性发展，收获革新成果。
- 全球可持续发展创新网络 (Global Sustainability Innovation Network) 是一个自治社区，成员来自20多个国家，致力于通过共创和分享会、原型设计和实施计划以及行业演示等方式，加速和创建可持续性并将其融入创新产品和服务。

白拉欧 (Bailaou) — 埃森哲联邦服务部高级分析师
美国华盛顿特区



我们的合作伙伴

战略合作伙伴

20多年来，我们与世界经济论坛在研究、活动和行业计划方面展开了诸多战略性合作。2021年，我们合作的项目有净零碳城市（Net Zero Carbon Cities）、净零产业集群（Net-Zero Industrial Clusters）和循环加速器（The Circulars Accelerator）。

我们与世界经济论坛和WBCSD携手合作，参与循环汽车倡议（The Circular Cars Initiative），以促进汽车行业的可持续性转型。

我们还与隶属于世界资源研究所的循环经济加速平台（PACE）合作发布了开创性的报告和指南，以支持四个关键领域的循环经济发展。

自2017年以来，我们就与米其林开拓前行峰会（Movin'On）合作，该峰会是全球领先的可持续出行战略预测和联合创新生态系统。2021年，我们与米其林和其他10家全球公司一起分享企业治理实践，共同推动衡量和优化供应链足迹、发展汽车循环经济和零排放出行等有关的生态系统转型计划。

此外，我们是商业包容性发展联盟（B4IG）的主要成员，B4IG联盟由经合组织和40家公司组成并由CEO领导，致力于推动商业包容性发展。

我们加入了B4IG生态系统，与B4IG成员在加拿大、意大利和南非开展多项计划，涉及包容性和多元化、责任的转型、最低生活工资和加速埃森哲企业公民项目等领域。

产业和技术生态系统合作伙伴

埃森哲一直在我们的长期合作关系中积极提升和推进可持续发展，包括与多个以技术立业的合作伙伴的合作，例如SAP、Salesforce和微软，以加速和扩大客户的可持续性和创新议程。

目前，我们与SAP和联合国全球契约组织一起，动员80个国家/地区的1,100多家公司制定宏大的企业目标，并将17项联合国可持续发展目标整合到他们的业务运营和绩效管理中。我们还与SAP合作，解决客户在价值链中可持续性衡量和报告方面的需求，实行负责任的设计和生產，注重循环发展以及和脱碳有关的业务转型。

2021年1月，我们与Salesforce强强联手，在面向客户的价值链中充分发挥可持续性指标的力量，推动企业实现联合国可持续发展目标。我们的合作将可持续性推到前端，让公司高管清晰地看到公司的历史和当前ESG数据。

我们还共同努力重新打造可持续客户体验，帮助公司跟踪和分析包括水和废物管理、包容性和多元化在内的多个ESG指标，创造商业价值，满足终端用户对于基于数据的可持续性表现和洞察不断增长的需求。

通过埃森哲高科技风投，我们对电力电网技术提供商Reactive Technologies进行了战略投资，以促进公用事业低碳能源转型。我们还获得了Arabesque S-Ray的少数股权，以提高客户对可持续性影响进行基准测试和评估的能力。

与微软和埃维诺一起，我们助力客户深入洞察和了解自己的脱碳方法，快速实现净零排放转型。我们还支持他们重新考虑整个IT和业务运营的优化，包括减少云足迹和消除生产过程中的浪费。

通过与合作伙伴携手合作，我们改变了企业利用技术的方式，实现了负责的业务运营，收获更佳的可持续客户成果。

我们的 社区影响



我们的社区影响



本章内容:

- 应对新冠疫情
- 埃森哲社会责任发展伙伴项目
- 矢志创新, 回馈社会
- 志愿服务和参与

此领域相关的高优先级可持续发展目标:

5 性别平等 	8 体面工作和经济增长 	9 产业、创新和基础设施 	10 减少不平等 
16 和平、正义与强大机构 	17 促进目标实现的伙伴关系 		

此领域相关的第二优先级可持续发展目标:

3 良好健康与福祉 	4 优质教育 
--	---

从联合国全球契约十项原则中选择此领域相关原则:

- 原则1: 企业应该尊重和维护国际公认的各项人权; 以及
- 原则6: 企业应该杜绝任何在用工与职业方面的歧视行为。
- 原则9: 企业应该鼓励开发和推广环保技术。



我们的社区影响

埃森哲通过合作与创新助力企业重塑全球经济以实现共享成功，共创一个更加包容、平等的未来。能否为世界各地的员工、合作伙伴和社区创造利益是我们衡量自身影响力的标准之一。

凭借员工的卓越才智、能力、经验以及最新技术，我们为社会带来积极社会影响，为个体赋能，改善了全球数百万人的生活方式。

我们通过应对新冠疫情、埃森哲社会责任发展伙伴项目、鼓励员工的热情和智慧为社会创新，我们将全球性挑战转变为富有意义的变革。

应对新冠疫情

我们一直说，我们的共享成功文化可以惠及所有利益相关者。当前的新冠疫情表明，迅速应对就能大有作为。因此，我们将继续加紧提供资金、疫苗和资源，为深受疫情影响的人们提供帮助。

守护社区，共克时艰

在世界各地的社区努力解决新冠疫情导致的紧急需求之际，埃森哲为540,000名员工每人捐赠100美元（共计5400万美元），以用于新冠疫情救援工作。

我们联系并援助了多家一线组织，包括Global Task Force on Pandemic Response: Mobilizing for India、联合国儿童基金会新冠疫情应对工作组，以及世界卫生组织发起的新冠疫情团结应对基金（COVID-19 Solidarity Response Fund）。这些组织解决了粮食安全、向医院能力不足的地区部署医疗卫生设备、疫苗准备和疫苗公平等问题。

除全球人道主义举措外，埃森哲还支持疫情仍很严重社区的当地救援工作，包括巴西、印度、菲律宾和南非，以及美洲和东南亚的其他国家。

丹妮尔 (Denielle) — 营销与通信部副经理
南非约翰内斯堡



埃森哲员工还为不同组织直接捐款，通过我们提供的渠道进行个人捐赠的比率达100%。

埃森哲的援助工作：

- **建立全球疫情应对工作组：**该公私合作组织由美国商会于2021年5月组建，作为其创始成员之一，我们的董事长兼首席执行官沈居丽（Julie Sweet）帮助召集了40位首席执行官，汇集各大企业的资源，以支援全球救助工作。通过该工作组筹集的资金迅速为印度的医院提供了1,000台急需的呼吸机和25,000台制氧机，并用于支持东南亚的新冠肺炎救援工作。为了表彰他们的领导作用和贡献，沈居丽（Julie Sweet）与IBM董事长兼首席执行官以及微软总裁兼副董事长一起荣获了美印商业委员会2021年全球领导力人道主义大奖。
- **建设医疗卫生基础设施：**当2021年第二波新冠疫情疫情重创印度时，埃森哲与非政府组织合作伙伴合作，全面提高医院的能力，尤其是偏远和农村地区。我们为医院提供制氧机和其他必要设备，改善急诊和重症监护基础设施。我们还帮助分发新冠疫情护理包和食品物资；扩大居家护理服务、精神健康支持和老年人护理；并培训社区卫生工作者以帮助有需要的家庭。

- **促进疫苗公平：**新冠疫苗一经上市，疫苗公平可获得性就成为头等大事。埃森哲社会责任发展伙伴项目与疫苗联盟Gavi携手合作，以改善供应链预测并优化新冠疫苗在全球的推广。该联盟是一个公私合作组织，旨在提高中低收入国家的免疫接种机会。

我们还与印度的非政府组织合作，向交通不便的社区居民提供了500多万剂疫苗，其中包括老年人、残疾人、跨性别人群和双性人群以及外国移民。此外，我们还与提供移动疫苗接种车的组织合作，为偏远地区的居民提供接种服务。

- **解决疫苗接种犹豫问题：**随着疫苗的逐渐普及，南非的疫苗接种犹豫心态和误解问题却愈加严重。为帮助解决这一问题，埃森哲与非洲领先的卫生组织Aurum Institute合作，帮助传播有关疫苗的准确信息，以加大疫苗需求。这一计划有助于实现该国的目标，即在2022年之前使成人疫苗接种率达到67%。
- **为有需要的人提供食物：**为救济巴西贫困社区的居民，埃森哲与非营利组织Gerando Falcões合作分发购买食物用的预付卡，并开发了一款应用程序来管理推广活动。我们还为贫困家庭提供基本食品包。同样，在菲律宾，我们与非盈利组织Caritas Manila合作，向马尼拉和附近省份的5,000名营养不良的儿童分发食品券并提供为期六个月的救助计划。

为我们的客户创造积极影响

应对新冠疫情所带来的影响仍是摆在行业、企业和政府面前的难题。埃森哲致力于通过政策、可扩展性、资金和合作来发挥积极作用。我们不断发展和转变业务战略，以满足最大需求，包括公平分配疫苗和支持预防性卫生和安全措施。

大规模提供疫苗

埃森哲疫苗管理解决方案（我们的创新、模块化和灵活的云解决方案提供专业支持）交付全套服务，涵盖跟踪咨询、供应管理、社区教育、接种、联系人管理、分析、报告以及客户组织性支持。

我们的员工与医疗机构和政府实体合作，在大规模疫苗接种站点担任站点负责人或轮班经理，或提供现场和电话技术支持，协助居民接种新冠疫苗。

埃森哲社会责任发展伙伴项目

近二十年来，埃森哲社会责任发展伙伴项目运用公司员工的才智、能力和经验，解决了世界各地复杂的社会、经济和环境问题，为人类创造美好生活贡献了一份力量。埃森哲社会责任发展伙伴项目已在近100个国家/地区参与1,900多项活动，涉及全球卫生和营养、性别、包容性和多元化、生计和教育、普惠性金融、人道主义和难民、农业、能源、气候和环境等关键领域。

以下示例阐述了埃森哲社会责任发展伙伴项目在2021财年的工作范围和影响：

为服装厂员工赋能

通过埃森哲社会责任发展伙伴项目，我们携手客户，帮助全球供应链中的工人在新冠疫情的环境下培养新技能，恢复个人财务稳定。

- **Empower@Work**: Empower@Work为供应链员工提供技能拓展计划，重点关注集体行动、性别平等、政策和系统变革。我们帮助Empower@Work进一步定义其业务和运营模式，制定动员路线图，巩固其作为独立组织的作用，实现大规模影响并加速系统性变革。

- **全球目标商业合作伙伴计划 (BP4GG)**: 新冠疫情之下，服装厂的员工面临各种安全风险。通过与其他组织合作，我们协助BP4GG，为捐助者、非政府组织和品牌提供重要借鉴经验。例如，新冠肺炎安全措施、整合培训计划和促进供应商合作，同时为服装厂员工实施职业健康和计划，全面应对重大难题。

非政府组织的兼并与收购

国际发展组织和非政府组织均在不断演变以帮助推进联合国的可持续发展目标。这意味着要将速度、规模和创新融入他们的日常运营中。根据我们最近的报告，兼并与收购将有助于非政府组织扩大规模、提高影响力和效率。

埃森哲帮助许多财富500强公司完成并购事宜，并积累了丰富经验，加上埃森哲社会责任发展伙伴项目曾长期参与支持非政府组织的工作，因此我们能够提供所需的专业技能，帮助非政府组织探索和建立此类伙伴关系。例如，在埃森哲社会责任发展伙伴项目的有力支持下，路德世界救济会 (Lutheran World Relief) 和移民局世界卫生组织 (IMA World Health) 合并为康力斯国际公司 (Corus International)。该集团得以扩大融资规模，提升地域影响力，进一步履行自身使命。

利用人工智能重构全球医疗卫生行业

我们正在联手诺华基金会、微软以及由国际电信联盟和联合国教科文组织共同成立的宽带促进可持续发展委员会，共同探索人工智能如何改变低收入国家医疗保健系统的现状。宽带促进可持续发展委员会工作组近日发布的报告“医疗卫生行业中的数字化和人工智能” (Digital and AI in Health) 公开分享了人工智能如何降低基本医疗保健服务成本并扩大它的普及率。

矢志创新，回馈社会

在员工的创新热情和合作伙伴承诺的鼓舞下，我们以科技融灵智，开发和拓展多项创新成果和计划，帮助提供可有效应对各种社会挑战的解决方案。借助“成功之技”、“Tech4Good”和“社会创新者”计划，我们正利用自身的技能专长巩固全球社区的建设，扩大企业的社会影响力。我们矢志创新，致力于构建一个更平等的社会。

“成功之技”

技能可打开通向美好未来的大门，如有强大的技术力量加持，则可以为全人类打造一个更具经济包容性的世界。

随着“成功之技”倡议在全球范围内落地开花，我们携手合作伙伴提供了大量就业和创业机会。迄今为止，我们成功让全球近580万人掌握相关技能，显著提升了他们的生活水平。

我们不断完善“成功之技”，以满足不断变化的市场需求，并在员工的整个职业生涯（从学生到毕业生再到资深员工）为其提供支持，重点关注以下方面：

- **迈向数字化未来的职业道路：**培养可创造职业机会的技能，在数字经济时代实现蓬勃发展
- **大规模技术创新：**充分利用技术的力量，以全新方式培养技能
- **资深员工：**个人学习新技能，为未来职业发展做好准备
- **初次就业和创业：**为寻找自己的第一份工作或创业做好准备
- **下一代：**青年学生掌握必备技能，为数字化未来做好准备
- **影响力招聘：**关注没有学历背景或存在其他就业壁垒的个体，为他们提供进入埃森哲或其他领先企业的就业途径

迈向数字化未来的职业道路

在新冠疫情推动的办公虚拟化趋势下，我们的数字平台发挥关键作用，帮助埃森哲全球员工提升职业技能。此外，我们不断创新，利用虚拟现实等最新技术帮助求职者和创业者掌握必备技能，顺利适应新的经济环境。

我们创建了一系列在线学习平台，帮助员工培养实用技能，获得职业晋升机会，在数字经济中收获非凡成就。

- **Fundaula：**新冠疫情期间，在位于西班牙的埃森哲基金会（Accenture Foundation）的支持下，我们推出了免费在线培训平台Fundaula。该平台可以帮助员工培养日后必备的数字技能，促进数字沉浸式体验，为个人发展增效赋能。它支持技能再培训，可提高员工的就业能力。迄今为止，在阿根廷、智利、哥伦比亚、墨西哥、葡萄牙、西班牙和美国等地的合作伙伴的帮助下，课程培训参加人数已超过6000人。
- **数字化集成ReDI学院：**我们携手微软在德国杜塞尔多夫成立了ReDI，致力于为难民和其他流离失所者提供再培训支持（包括Web开发、数据分析和用户体验设计）。此外，ReDI还在一个由学习者、教师、志愿者和合作伙伴组建的社区中提供职业支持，帮助大量有难民背景的个人成功在科技行业中找到工作。

伊姆兰 (Imran) — 互动数字部董事
阿联酋阿布扎比



大规模技术创新

技术可以增强员工学习新技能时的应用体验，这为重返劳动力市场的人员提供了绝佳机会。埃森哲使用虚拟现实来提高新员工的技能，使用类似技术帮助“成功之技”计划的受益者掌握关键技能。我们利用技术来丰富学习和促进发展的方式包括：

- **时新技能 (New Skills Now)**：“成功之技”学院是我们推出的免费在线学习计划，迄今已帮助300,000余人。作为进一步补充，我们推出了“时新技能”课程。该课程注重培养批判性思维、解决问题、技术流畅度和数据素养等关键方面的技能，而这些技能在初次就业、创业和未来职业发展方面起着关键作用。
- **虚拟技能提升 (Virtual Skill-Up)**：这款沉浸式手机学习应用程序使用虚拟现实技术帮助澳大利亚、巴西、加拿大、哥伦比亚、墨西哥和南非等国家的员工提升沟通技能，包括公众演讲、表达想法和面试等关键方面能力，帮助他们为胜任第一份工作或抓住业务机会做好准备。
- **退伍军人及军属研究所 (Institute for Veterans and Military Families, 简称IVMF)**：我们携手IVMF打造了一款虚拟现实应用程序，旨在帮助美国服役军人、退伍老兵和军人家属转业就业。该应用程序支持在逼真场景中练习面试技巧，并提供可行性反馈指导建议，以此帮助提升技能。
- **国际友好实业公司 (Goodwill Industries International)**：我们联合开发“Project Overcome”创新虚拟现实体验，迄今已为700多名受刑人员或受国际友好实业公司资助的人员提供2D或3D沉浸式体验，包括模拟面试和再就业入门指导。

资深员工

新冠疫情爆发之前，技术的迅猛发展导致劳动力格局发生巨变。如今，除了掌握职场中生存和发展的必备技能和能力之外，员工要想实现个人发展，还必须灵活适应全球趋势。我们的倡议为资深员工提供新的技能解决方案，赋予他们的职业道路更多的灵活性。

Stay Nimble

我们助力这家英国的社会企业创建了数字平台，旨在帮助处于职业生涯中期、面临失业风险的员工树立自信，规划新的职业发展道路。该平台提供个性化指导，包括疫情期间的情感援助，还会引导用户发现自身的天赋和通用技能。在2021财年，Stay Nimble为6,300余人发现新机会，推出3,500多节评估和技能课程，成功帮助500余人找到新工作或继续深造的机会。

Upwardly Global

Upwardly Global与受过大学教育的移民和难民团结协作，致力于帮助新移民重塑在美国的生活和未来。如阿富汗特殊移民签证 (SIV) 持有者，他们曾以翻译、工程师和大使馆员工的身份为美国在阿富汗的驻军提供支持。埃森哲捐赠了20万美元，并无偿帮助Upwardly Global协助1400名阿富汗难民和SIV持有者找到与其能力匹配的长期工作。

难民人才服务中心

难民人才服务中心 (RTH) 由位于荷兰的埃森哲员工创立，创始人大多有难民背景。该中心积极推动客户和其他人员了解难民群体，并为他们提供工作所需的指导和培训。迄今为止，共有120余名埃森哲员工担任过培训导师。去年，共有940位难民接受了RTH提供的技能再培训。

*埃森哲在skysthelimit.org/Accenture上披露的信息，截至2021年11月30日。

初次就业和创业

我们不断创新，寻找创造和建立更具包容性职业发展道路的新方向，让每个人都能获得可持续发展的职业生涯。为此，我们与政府、非营利组织、大学和其他机构合作，通过提供实习、学徒和第一份工作（包括在埃森哲）的机会来教育、培训和支持新生劳动力。

无限新世代 (Generation Unlimited) 收入通行证

埃森哲现已携手联合国儿童基金会 (UNICEF) 无限新世代和微软为10个国家/地区共1千万年轻人 (15-24岁) 传授就业必备的数字化技能。无限新世代收入通行证这一新计划将成为面向年轻人的最大型数字化技能培训平台。埃森哲承诺为UNICEF筹资300万美元，并开展设计和培训合作。

Sky's the Limit

我们与Sky's the Limit平台合作，为弱势青年创业者提供丰富的资源和技能培训，埃森哲志愿者还会提供相关指导。自启动以来，该平台已帮助 40,000名青年创业者 (70%为女性，60%为黑人，90%为低收入者)*。2021年，我们为该平台向英国的服务扩展提供了支持。

下一代

我们认为,下一代员工掌握关键技能后,就能为数字化的未来做好准备。我们的目标是让未来的创新者能够拥有丰富而多样的机会去学习和创造新技术,让世界变得更加美好。

eSmart Digital Licence+

埃森哲、Alannah和Madeline基金会以及DQ研究所合作开发了eSmart Digital Licence+。这一游戏化学习体验将帮助澳大利亚和新西兰的150,000名学生(11-14岁)培养数字智能、在线安全和问题解决等方面的技巧,让他们充分把握各种机会,灵活应对数字化世界的各项挑战。2022年,该计划将扩展至菲律宾。

青年成就 (Junior Achievement)

我们与爱尔兰青年成就组织(JAI)进行了10余年的合作,为10,000多名青年的生活带来了积极影响。在2021财年,我们的员工与JAI携手打造了全新的创新与成长计划,该计划重点向学生宣传成长理念,帮助他们树立自信心,着重培养他们的批判性思维和创造性技能。

影响力招聘

我们致力于培养一支有包容性的员工队伍,以反映客户和社区的多元化。在非营利合作伙伴、招聘团队和技术训练营等渠道的支持下,我们甄选和发现

尚未被发掘的高潜力人才,他们往往无法获得传统教育资质或具备一定的工作经验,因而被传统招聘渠道拒之门外。这一颇具影响力的招聘计划有助于加速技能提升,并为胜任埃森哲或其他领先公司的工作铺平道路。

- Generation Australia是澳大利亚的一家专注于职业再培训和就业准备等服务的非营利组织,我们与其开展合作,潜心培养下一代云从业者。埃森哲承诺在未来12个月内,从200名计划参与者中选拔并招聘20名优秀人才。
- Mozaik RH是法国的一家专注于促进社会多元化的人才招聘公司。我们与其开展合作,从非发达地区有工作经验的大学毕业生中选拔合格候选人。埃森哲承诺在未来三年内,向Mozaik RH基金会和其他专注于帮助法国年轻人寻找就业机会的组织机构投资超过220万美元。
- 在北美,我们通过学徒计划招聘、培训、指导那些工作面临技术中断风险的非传统员工和再培训人员,并为他们提供更多的职业机会。自2016年以来,埃森哲35个北美办公室共招聘1,200余名学徒,绝大多数完成该计划的学徒都被聘为埃森哲全职员工。在2021财年,我们特别为220多名高中毕业生和1460多名高中在读生安排了宝贵的实习岗位。其中,96名实习生收到重返埃森哲的工作邀约,担任暑期分析师、学徒或全职员工。
- 在南非,埃森哲教育信托借助专门设立的奖学金和导师计划,帮助贫困员工获得工程、信息技术或计算机科学学位。迄今为止,近140名学生获得该计划的援助,其中近20人现已就职于埃森哲。

奥尔卡托(Olcayto) — 互动体验部经理,和他的儿子Rüzgâr
德国柏林



Tech4Good

人工智能、区块链、量子计算、神经拟态计算和不断涌现的其他数字技术不断创新并塑造新未来的机会。改善教育和医疗保健的享有权益、实现性别平等并应对其他关键挑战，可能比学术界、商界或政府中任一实体独立承担的难度都要大。

我们屡获殊荣的Tech4Good计划采用指数发展型技术，可有效应对人类社会面临的关键挑战，助力构建更具可持续性和包容性的世界。我们通过各方面实践积极助推社会变革，以期造福全人类。

安装在轮椅上的机械臂

我们倾力打造更高性价比、更精准且更节能的机械臂，旨在让高级辅助技术惠及更多有需要的人。埃森哲、Applied Brain Research (ABR) 和英特尔携手以色列开放大学 (Open University of Israel) 研究员，开发和测试可以安装在轮椅上的机械臂。该机械臂的动力来源于英特尔实验室Loihi神经拟态研究芯片。用户可以在自适应控制的辅助支持下，独立控制机械臂，完成需要手臂和手部力量灵巧配合的日常任务，例如用玻璃杯喝水。相较于传统控制方法，其优势在于失误率更低、能效更高。

非二进制语音助手

埃森哲携手CereProc (一家文本转语音技术提供商) 共同创建了Sam, 全球第一款面向全球新兴电子助手市场推出的全面的非二元语音解决方案。为了提高采用率，这两家公司现已向开源 (Open-Source) 社区发布了生成声音所需的全部素材，其中包括在开源引擎上运行的文本转语音版产品和语音训练数据，助力产品的应用推广。

社会创新者 (Social Innovators)

埃森哲“社会创新者”计划的灵感来源于：

- 为应对社会和全球所面临的复杂挑战，最有效的方法是达成跨企业、部门和行业之间的协作。
- 只要具备关键的技能和思维方式、网络和资源，任何人都可以成为社会创新者。

在2021财年，共有1万多名员工以及100多位客户和生态系统合作伙伴参与了“社会创新者”计划，对近40个国家/地区的社会和环境产生了积极影响。

此外，该计划还提供一项学习课程，主要培养关键技能和思维方式，将先进理念推向市场，制造影响力。

我们主办的虚拟技能提升会议涵盖多元主题，其中包括设计思维、快速原型设计、以同理心为导向的价值创造和故事叙述。我们与数字化学习领导企业Hyper Island合作，开展为期四周的“Base Camp”沉浸式学习课程，重点培养创造性解决问题、结果分析、原型设计、以生活为中心的设计和跨部门协作等多方面技能。

加速器 (Accelerator)

我们的加速器项目通过筹资、联络和指导等方式助力员工在四大领域颇具建树：灾难响应；工作和技能；包容性和多元化；以及环境保护。在2021财年，近60个团队创建了加速器项目，内容包括：

- **支持全新的医院体验设计：**我们正在与哥本哈根的一家新儿童医院BørneRiget合作，致力于为14-17岁的年轻患者营造一种正常生活的归属感。我们用心设计一种数字空间，让他们可以依然做个少年。即使身在医院，也能拥有自己的一片天地，结识新伙伴，创造安全空间，真实地表达自我。
- **利用技术提高招聘的包容性：**我们的社会创新者携手加拿大Career Foundation，合作开发了一款体现包容性的职位筛选工具，旨在最大程度减少招聘过程中的歧视与偏见。我们的目的是，帮助包括残障人士和新劳动力在内的多个群体获得平等的就业机会。该解决方案不仅提供了新颖的包容性评分体系，还可推送相关建议，帮助提升职位发布的包容性和质量。

- **提供多元化人才管道:** 为了继续提高非裔美国人、黑人、西班牙裔美国人和拉丁裔美国人在技术领域的代表性,我们与普雷里维尤农工大学(Prairie View A&M University)和微软联合创建了Level Up。它是一家技术创新学院学分合作社,致力于为传统黑人大学(Historically Black Colleges and Universities,简称HBCUs)在校学生提供各种学习工具和机会,助其在创新和技术领域开启职业之旅。该计划提供指导、培训和客户项目实操体验,以及在埃森哲实习或全职工作的机会。
- **全球食品生产转型:** 为了满足全球食品需求,我们开发了AgXelerator这套数据驱动型高级工具,旨在加快受控环境农业的发展步伐,该工具纳入了埃森哲首个可持续性创新挑战计划。此计划充分发挥了埃森哲与领先的垂直室内农场企业,例如Innovative Growth Solutions (IGS)和AeroFarms之间的战略合作关系。

志愿服务和参与

我们的员工在发展事业的同时,可以采用多种方式利用自己的时间和技能发挥社会影响力。

2021年,我们的志愿服务计划继续专注于虚拟志愿服务。这使得我们的员工能够继续在家中发挥积极的影响力,帮助我们的非营利合作伙伴在艰难时期解决关键需求。同时,这使得我们的员工有机会更多地参与志愿服务。

目标导向型活动

2020年底,我们在印度的员工发起了一场名为“欢乐火花”(Spark Joy)的内部活动,目标是在疫情期间创造100万个欢乐瞬间。Spark Joy注重支持社区和环境中的点滴善举,鼓励和启发我们的员工做出对当地有意义的改变。微行动或“火花行动”(sparks)包括导师指导、教学生编程、推动生态行动、志愿服务和慈善捐赠等内容。迄今为止,我们在印度的员工共同点燃了近350,000个欢乐的火花。

在澳大利亚和新西兰,我们的“让改变发生”(Be the Change)倡议采用游戏化实践方式,我们的员工凭借影响力行动获得60,000多积分。他们广泛参与各种活动赚取积分,包括新冠疫情应急响应工作、向慈善机构提供生态环境志愿服务、联盟培训、指导学生和其他支持可持续发展目标的活动等。

服务日

我们的员工积极参与“服务日”活动,与同事合力提供线上线下志愿服务。

- 在人力资源团队“服务日”期间,我们的员工围绕赞比亚的建筑物和道路展开了数字地图的绘制工作,具体明确了哪些位置需要医疗诊所、固体废物管理和优质照明等服务支持。这些工作成果将为当地社区寻求救助和培养韧性提供必要的的数据。
- 在菲律宾“服务月”期间,我们的2,200多名员工指导他人培养求职技能;与年轻人融合相处,激发他们对技术的兴趣;倡导持续学习理念;参与应对气候变化的活动;以实际行动支持人道主义救援工作。
- 在华盛顿特区举行的埃森哲第14个年度“服务日”期间,近2,000名志愿者参与了120个线上线下服务项目,其中包括为寄养中心的孩子们打包背包、为无家可归和低收入妇女整理捐赠的衣物,参与园艺劳动以支持创建更公平和可持续的当地粮食系统等。

新冠疫情相关志愿服务

受新冠疫情的影响,我们在印度各地设立的非政府组织管理的技能培训中心暂时关闭,于是员工们自发创建了DigiClass在线学习平台,该平台由2,800多名埃森哲志愿者负责运营。

DigiClass赋能的目标受众呈现多元化特征,从农村和半城区的儿童和青少年到残障人士、LGBTI社区、非政府组织的工作人员和我们的工作场所支持团队等。他们均可通过该平台获得包括编程在内的工作场所和数字素养技能。迄今,该平台的用户已超过14,500人。

为了更好地援助印度救灾赈灾工作,我们位于亚特兰大、芝加哥、旧金山和华盛顿特区的员工,向身在印度的同仁打包派发健康安全包。

Kidovation

Kidovation由埃森哲互动体验创建而成,采用“创客马拉松”(hackathons)的活动形式,指导19个国家/地区的儿童学习设计思维和创造性解决问题的技能,以便解决社会和环境问题。在2021财年,该倡议的触角广泛延伸到来自多元社会经济背景的近5,000名儿童。其中Kidovation Challenge教学计划的成效尤为显著,在英国的学校和教师的支持下显著扩大了倡议的影响力。

生态行动2021线上志愿服务

我们的员工以独特的方式担当“公民科学家”。如需了解更多,请参见本报告的“环境可持续性”部分。

报告与数据

报告方法

问责制和透明度是埃森哲的重中之重，也是我们赢得客户、员工、股东、合作伙伴和社区信任的基础。

本报告重点阐述我们如何创造关乎所有利益相关者的360°价值。除特别说明外，本报告详述的内容均属2021财年（截至2021年8月31日）我们在全球运营中的目标、进展和绩效。

自本报告的发布，我们特此将年度环境、社会和治理（ESG）报告时间从3月改到12月，这也是整合埃森哲财务和ESG数据的一部分工作。

我们首个360°价值报告中心整合了财务和ESG报告，以说明我们如何将可持续作为客户和公司的最高企业优先级进行推进。如需阅读之前的报告，请访问[accenture.com](https://www.accenture.com)。

我们在绩效数据表中披露了关键ESG指标，包括过去三年的数据。此外，我们还获得了一系列与ESG相关的全行业外部认证，包括ISO® 14001、ISO® 27001和OHSAS 18001/ISO 45001。

如需了解埃森哲的最新财务和治理信息，可阅读我们2021年的[年度报告](#)和[《委托书》](#)。如需了解我们全球ESG活动的更多信息，包括最新的[CDP应对措施](#)，可访问[360°价值报告中心](#)门户。

践行联合国全球契约

本报告是对我们于2008年1月签署的《联合国全球契约》的第十三份进展通报，报告记录了在实施十项原则方面取得的进展。

自今年起，我们的联合国全球契约组织年度进展通报于12月发布，作为360°价值报告中心的一部分。如需详细了解我们取得的进展，请参阅[联合国全球契约索引](#)。

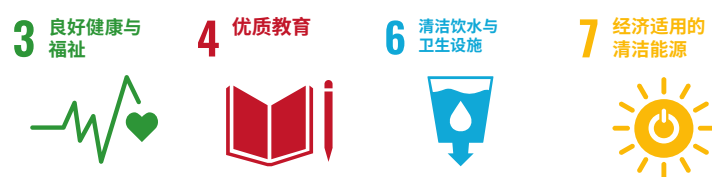
作为全球契约签署方，我们致力于实现《企业可持续发展领导力蓝图》（Blueprint for Corporate Sustainability Leadership），并与全球契约中的其他成员企业分享相关成果和经验。我们承诺积极与联合国全球契约英国网络现代奴隶制工作组保持沟通，分享我们支持消除奴役和人口贩卖的最佳实践。

可持续发展目标优先级：

埃森哲运营的高优先级可持续发展目标：



埃森哲运营的第二优先级可持续发展目标：



埃森哲可能会间接影响的可持续发展目标：



15 与埃森哲运营最为相关的可持续发展目标

5.5 确保妇女全面有效参与各级事务，并享有进入各级领导层的平等机会。

5.b 加强技术特别是信息和通信技术的应用，以增强妇女权能。

8.2 通过多样化经营、技术升级和创新，实现更高水平的经济生产力。

8.5 所有男女，包括青年和残障人士实现充分和生产性就业，有体面工作，并做到同工同酬。

8.8 保护劳工权利，推动为所有劳动者创造安全和有保障的工作环境。

9.2 促进融合和可持续工业化，到2030年大幅提高工业在就业和国内生产总值中的比例。

9.5 加强科学研究，提升各国工业部门的技术能力，鼓励创新和公共与私人研究以及开发支出。

10.2 增强所有人的权能，促进他们融入社会、经济和政治生活，而不论其年龄、性别、残疾与否、种族、族裔、出身、宗教信仰、经济地位或其他任何区别。

12.2 实现自然资源的可持续管理和高效利用。

12.5 通过预防、减排、回收和再利用，大幅减少废弃物的产生。

13.1 加强各国抵御和适应气候相关的灾害和自然灾害的能力。

13.2 将应对气候变化的举措纳入规划、战略和政策。

16.5 大幅减少一切形式的腐败和贿赂行为。

16.6 在各级建立有效、负责和透明的机构。

17.16 加强全球可持续发展伙伴关系，以多利益攸关方伙伴关系作为补充，调动和分享知识、专长、技术和财政资源，为可持续发展目标的实现提供支持。

框架

我们继续遵循全球报告倡议组织 (GRI) 标准和联合国全球契约 (UNGC) 十项原则, 同时额外增加了三大框架: 可持续发展会计准则委员会 (SASB)、金融稳定委员会成立的气候相关财务信息披露工作组 (TCFD) 和世界经济论坛国际工商理事会 (WEF IBC)。

[GRI内容索引](#)

我们继续遵循全球报告倡议组织 (GRI) 标准并以此作为披露的基础。GRI标准有助于企业、政府和其他组织机构理解和传达各自在ESG事务上的影响力。此标准会定期接受审查, 确保真实反映可持续发展报告的全球最佳实践, 帮助我们响应利益相关者和监管机构的需求。自2008-2009年企业公民报告发布以来, 埃森哲始终严格遵循GRI披露细则, 并编制了GRI内容索引。

[SASB索引](#)

可持续发展会计准则委员会 (SASB) 的使命是为投资者提供有利于决策的信息。该索引反映出我们严格遵循了SASB框架中的软件和IT服务行业标准。

[TCFD索引](#)

自2018年以来, 我们通过实施CDP气候变化计划, 严格落实金融稳定委员会气候相关财务信息披露工作组 (TCFD) 的要求。金融稳定委员会于2015年成立了TCFD, 它重点关注气候相关风险与金融稳定之间的联系, 致力于推进气候披露议程。

[UNGC索引](#)

自2008年1月以来, 埃森哲一直是联合国全球契约组织的签署方。我们将向联合国全球契约组织的年度进展通报和联合国全球契约索引自愿披露给利益相关者, 如实传达我们上一财年在实施联合国全球契约十项原则以及支持联合国和可持续发展目标方面取得的进展。

[WEF IBC索引](#)

世界经济论坛国际工商理事会于2020年制定了利益相关者资本主义指标。该框架旨在帮助各企业依据ESG指标报告主流绩效, 其近期目标是让ESG披露报告体现更多的可比性和一致性。自该倡议发起以来, 埃森哲一直参与其中, 同时签署了首席执行官承诺书, 以实际行动来支持该指标, 该指标曾在2021年1月的达沃斯对话中展示。

ESG优先事项

基于业务和利益相关者的重要性，我们会持续评估ESG优先事项。在2021财年，我们进一步扩展了埃森哲ESG框架以践行“科技融灵智，匠心承未来”的企业使命，落实我们为所有利益相关者提供360°价值的商业战略。我们将新扩展的ESG目标、企业风险管理计划以及对员工和全球运营的其他相关影响纳入考量。此外，我们重新确定了埃森哲的优先事项，充分考量关键问题的潜在影响，例如全球新冠疫情的持续影响以及健康、福祉、员工和工作场所等方面更高的关注需求。

我们的流程

分析:

- 我们审查了相关非政府组织 (NGO)、行业机构和学术界对ESG事宜的最新见解；框架和良好实践，如世界经济论坛的通用ESG指标；以及可持续发展目标愿景基准。
- 我们分析了客户的ESG要求和新的优先事项（例如，作为提案或供应商合规审查的一部分）。

基准测试:

- 我们继续使用专业的第三方软件对同行、竞争对手和其他公司最近和新出现的ESG问题进行了详细的基准测试和分析。

外部反馈:

- 我们采访了主要利益相关者，包括客户、生态系统合作伙伴、非政府组织、学术界和其他外部利益相关者，邀请他们对我们草拟的ESG优先事项发表评论，并对其重要性进行排序。
- 我们通过年度股东外联流程收集投资者意见，然后和投资者关系团队一起对意见进行分析，以充分洞察投资者的诉求。

内部反馈:

- 我们还直接与我们的高层领导合作，明确埃森哲ESG优先事项可能发生的变动。
- 我们多次采访埃森哲业务主管以及人力资本、风险、环境和创新领域的主题专家。
- 埃森哲各个市场的焦点小组帮助我们洞悉员工最需要关注的方面。

董事会反馈:

- 最后，为了保持与埃森哲董事会就ESG相关事务的互动沟通，我们初步成立了一个董事会小组，审查我们最新的360°价值报告中心，并上呈至董事会全体成员。我们还进一步扩大了董事会委员会的职责范围，便于他们监督ESG事务，包括埃森哲ESG优先事项和报告（详见第32页）。

环境

	5 性别平等	8 体面工作和经济增长	9 产业、创新和基础设施	10 减少不平等	12 负责任消费和生产	13 气候行动	16 和平、正义与强大机构	17 促进目标实现的伙伴关系
气候变化与碳排放		•	•		•	•		
促进客户的可持续发展		•	•		•	•		•
垃圾(包括电子垃圾)		•			•			
水资源		•			•	•		
自然和生物多样性		•			•	•		

社交媒体

融合性、多元化与平等机会	•	•	•	•				•
员工福利与敬业度		•						
吸引、留住和培养人才	•	•	•	•				
工作条件	•	•		•				
人权	•	•		•				•
负责任的采购(包括供应商多元化)	•	•		•	•			•
社区捐赠	•	•		•		•		•
社会影响	•	•	•	•				

公司治理

数据隐私与网络安全		•	•				•	
道德与诚信		•					•	
负责任的技术与创新	•	•	•	•				•
ESG治理模式		•	•		•	•	•	
公共政策与宣传	•	•	•	•			•	

注:

- 某些优先事项的影响力可能波及环境、社会和治理(ESG)中的多个领域。有关更多信息,请参阅我们的ESG优先事项定义。
- 粗体显示的事项代表我们ESG最高优先级,它包含在我们的GRI内容索引中。

利益相关者参与

为了指导我们的方法、更好地满足利益相关者的期望和完善我们的报告，我们会定期邀请各类内外部利益相关者群体对埃森哲目标、进展和绩效发表评论。

利益相关者团体	参与案例
董事会	按需与董事会及董事会委员会定期召开会议，监督埃森哲ESG绩效、披露、战略、目标，并监测不断变化的ESG风险和机遇。
客户	满意度调查、客户主管关系、项目质量保证流程、会议和活动、对信息请求的响应（例如CDP供应链和EcoVadis）
埃森哲当前员工	调查、内部备忘录和网络直播、accenture.com、社交媒体、埃森哲商业道德帮助热线、焦点小组、员工资源团队以及埃森哲门户网站内容和“可持续性商数”培训计划
投资者	季度收益电话会议、投资者和分析师会议、对投资者问卷调查的答复（例如CDP气候变化、道琼斯可持续发展指数、机构股东服务公司）、投资者关系团队拓展
供应商	CDP供应链计划、《供应商行为准则》、全球多元化供应商发展计划、供应商大会、培训和指导
政府、多边机构和决策者	政治贡献和游说政策，通过政府关系团队进行讨论
非营利性合作伙伴和基金会	长期支持“成功之技”的战略非营利性伙伴关系，员工志愿服务和捐赠，通过埃森哲基金会的受赠人关系，通过跨行业联盟、国家和国际论坛进行的宣传和社会变革
潜在员工、校友和民间社会	社交媒体、官网、职业博客、校友论坛和活动、新闻稿

奖项及荣誉

《财富》杂志的
“全球最受赞赏的公司”
8年行业第一，连续19年上榜

道德村协会的
“全球最具道德感的公司”
连续14年

《快公司》杂志
“改变世界创意大奖”
2年

“道琼斯可持续发展北美指数”
和“FTSE4Good全球指数”
自2005年起

CDP气候变化领导品牌
8年
CDP供应商参与度领袖榜
连续4年

3BL Media的“
全球百佳企业公民”
排名第七，连续13年上榜

“公平100企业榜”
连续5年

彭博社性别平等指数
连续4年

路孚特“多元和融合指数”
连续4年排名前3

公益机构Stonewall的
“全球职场平等指数”
连续6年

人权运动基金会的
“企业平等指数”
智利、墨西哥和美国

DiversityInc的
“全球多样化企业50强”
连续15年入榜，
10年跻身前15强

Disability:IN和美国残疾人
协会的“残疾平等指数”
连续5年

卓越职场评选的“最佳职场”
巴西、中国、日本、墨西哥、
英国和美国

印度《今日商业》评选的
“最佳工作场所”
连续10年排名前10

任仕达中国雇主品牌调查
连续4年

日经日本女性活跃的企业
前100强
排名第一，连续5年位居榜首



索马尔德(Somardh), 团队负责人 — 卓越技术中心
印度班加罗尔

绩效数据表

下表量化了自2019财年以来我们在关键非财务指标方面的进展。除特别说明外，所有指标均为全球指标，以财年为基础进行报告，与先前报告的数据一致，并涵盖我们的合并实体数据。所有数据均来自埃森哲多个团队的绩效管理系统，并通过内部控制流程（包括高级领导层）进行了审核，从而确保其准确反映埃森哲的非财务绩效。

埃森哲概况 ¹	2019财年	2020财年	2021财年
营收	\$43.2	\$44.3	\$50.5
运营支出	\$36.9	\$37.8	\$42.9
运营收入	\$ 6.3	\$ 6.5	\$ 7.6

(十亿美元)

我们的员工	2019财年	2020财年	2021财年
财年年底的全球员工总数(四舍五入)	492,000	506,000	624,000
全部员工比例(按性别划分)²			
女	44%	45%	46%
男	56%	55%	53%
新员工比例(按性别划分)²			
女	49%	49%	47%
男	51%	51%	52%
高管比例(按性别划分)^{2,3}			
女	30%	30%	32%
男	70%	70%	68%
董事总经理比例(按性别划分)^{1,2,4}			
女	24%	25%	27%
男	76%	75%	72%
培训总支出(千美元)	\$973	\$866	\$900
每位员工的平均培训时间(小时)	38	38	60

社区影响 ¹	2019财年	2020财年	2021财年
得到实质性生活改善的人数(累积四舍五入) ⁵	3,588,000	4,598,000	5,878,000
埃森哲捐赠(按地区划分)			
北美地区	\$15,973	\$18,925	\$42,239
欧洲地区	19,654	22,193	24,976
成长型市场	18,419	21,021	23,947
跨地区	21,167	32,105	74,717
埃森哲捐赠总额	\$75,213	\$94,244	\$165,879
埃森哲捐赠(按类型划分)			
现金	\$24,191	\$28,721	\$97,319
实物(埃森哲社会责任发展伙伴项目和免费咨询服务)	47,489	62,869	66,611
时间(有偿志愿服务)	3,533	2,654	1,949
埃森哲捐赠总额	\$75,213	\$94,244	\$165,879
埃森哲基金会捐赠 ⁶	\$11,008	\$14,762	\$10,838
埃森哲和埃森哲基金会捐赠总额	\$86,221	\$109,006	\$176,717

(千美元)

社区影响 ¹	2019财年	2020财年	2021财年
参与埃森哲赞助的“时间与技能”(Time & Skills)计划 ⁷ 的时间(小时)	872,023	971,990	1,047,729
参与埃森哲赞助的“时间与技能”计划 ⁷ 的员工人数	9,847	8,289	6,895
员工捐赠	\$10,798	\$18,003	\$20,345

环境 ^{1,9}	2019财年	2020财年	2021财年
与2016财年基准相比的碳排放总量百分比变化	-7%	-32%	-65%
每位员工的核心碳排放量(公吨二氧化碳) ⁸	1.57	0.87	0.83
核心碳排放量(按来源划分)⁸	二氧化碳公吨数		
航空旅行	370,028	176,482	16,798
其他商务旅行	157,097	104,586	37,235
办公用电 ¹⁰	210,934	159,522	66,811
其他能源(天然气、柴油)	4,426	3,896	4,154
核心碳排放总量	742,485	444,486	124,998
核心碳排放量(按地区划分)⁸	二氧化碳公吨数		
北美地区	233,664	136,342	26,370
欧洲地区	130,125	67,283	26,113
成长型市场	378,696	239,931	71,762
跨地区	0	930	753
核心碳排放总量	742,485	444,486	124,998
其他所购商品和服务的碳排放量	423,771	410,436	317,473
碳排放总量	1,166,256	854,922	442,471

环境 ^{1,9}	2019财年	2020财年	2021财年
碳排放(按范围划分)^{1,9}	二氧化碳公吨数		
范围1	18,923	13,945	9,250
范围2 ¹⁰	214,680	162,983	70,659
范围3	932,653	677,994	362,562
碳排放总量	1,166,256	854,922	442,471
办公用电效率(千瓦时/平方米)	159	124	93
可再生能源发电百分比	26%	30%	53%
能源使用(按来源划分)	兆瓦时		
不可再生电力	351,414	272,485	132,311
可再生电力	121,101	115,149	147,260
天然气	13,596	14,171	16,854
柴油	6,709	4,130	2,994
能源使用总量	492,820	405,935	299,418
电子垃圾(按处理方法划分)^{11,12}	公吨		
避免填埋	423	278	320
填埋	<1	<1	<1
总计	423	278	320
总用水量(立方米)	2,639,436	1,997,036	1,019,067
每位员工的用水量(立方米)	5.57	3.93	1.92

供应链 ^{1,12}	2019财年	2020财年	2021财年
多元化采购支出 (按类型划分, 仅限美国)			
少数族裔企业	\$429,455	\$395,892	\$360,210
女性拥有的企业	164,835	122,482	95,194
小型企业	49,930	50,846	43,312
其他类型企业 ¹³	2,264	3,323	5,335
多元化采购支出总额 (仅限美国)	\$646,485	\$572,543	\$504,050
多元化采购支出占总采购支出的百分比 (仅限美国)	34%	31%	32%
多元化采购支出占总采购支出的百分比 (仅限加拿大)	25%	19%	25%
全球多元化供应商发展计划毕业生			
全球多元化供应商发展计划应届毕业生 (累积数据)	165	165	196

(千美元)

尾注

1. 由于四舍五入, 部分具体数字的总和可能与总数不完全相同。
2. 2021财年的数值反映截至2021年12月1日的员工团队情况, 而上一年度的数值则反映了2019年12月31日至2020年12月31日的员工团队情况。数值不包括埃森哲与微软合资并由埃森哲控股的埃维诺 (Avanade) 的员工信息。
3. “高管”包括我们的经理、高级经理、董事总经理、高级董事总经理和全球管理委员会成员。
4. “董事总经理”包括我们的董事总经理、高级董事总经理和全球管理委员会成员。
5. “实质性生活改善”既包括有能力就业或创业的人, 也包括生活得到改善的大批“下一代人”(8-14岁)。
6. 埃森哲基金会是指以埃森哲命名的独立慈善组织。
7. “埃森哲赞助的‘时间与技能’计划”包括埃森哲社会责任发展伙伴项目、免费咨询服务和有偿志愿服务项目。
8. “核心”排放量是与埃森哲业务模式最直接相关的排放量。
9. 埃森哲CDP气候变化应对措施中提供了详细的碳排放量和能源使用量计算方法; 埃森哲2021财年范围1和范围2排放量以及范围3部分排放量得到了由独立第三方有限保证审查的实证陈述。
10. 与范围2办公用电有关的二氧化碳排放量反映了最新版《温室气体核算体系》范围2指南所定义的基于市场的核算方法。根据该指南, 办公用电基于市场的排放量考虑了可再生电力影响以及不可再生的残留排放量 (如适用)。此外, 根据该指南, 我们采用基于位置的方法报告了二氧化碳排放量, 2021财年, 办公用电二氧化碳排放量为151,932吨, 范围2的排放量为155,779吨。
11. 电子垃圾是所有垃圾中对环境影响较大的垃圾, 笔记本电脑和 workstation 等电子垃圾的处理方法已有提供。
12. 数值不包括埃森哲与微软合资并由埃森哲控股的埃维诺 (Avanade) 的员工信息。
13. “其他类型企业”包括以下子类别: 退伍军人、伤残退伍军人企业、传统黑人大学以及LGBTI。

可持续在中国

可持续的数字化

• 数字赋能 助力可持续发展

埃森哲积极为城市和区域经济发展贡献智慧。以数字化赋能上海城市可持续发展和转型为主题，埃森哲与上海市经济和信息化委员会等职能部门深度合作，设计上海数字生态体系方案，撰写上海数字化转型白皮书，为构建上海城市数字生态体系提供助力。同时，埃森哲与中国工业和信息化部已连续五年合作“中国企业数字转型指数”项目，成为衡量中国企业数字化成熟度的标杆。

• 数字包容 科技普惠

在新冠肺炎疫情期间，数字技术为抗击疫情、维系经济韧性和社会稳定发挥了积极作用，但同时也更加凸显、加剧了那些受到身心挑战或经济、社会、环境等条件制约的群体在数字时代遭遇的困境，如老年人、残障者以及互联网接入水平较低地区的人们。

2021年5月，埃森哲与深圳市信息无障碍研究会联合撰写并发布了《数字包容 科技普惠——2021企业数字包容实践与价值白皮书》。本白皮书通过调研、访谈和检索，对积极开展数字包容实践的企业及数字包容研究成果进行扫描，并择取了部分企业或组织在这方面积极尝试和已经取得成果的案例，从产品与服务、员工与伙伴、财务价值、战略与落地四个维度，帮助企业及其他组织定位数字包容价值所在及关键决策点。

• 可持续合作与研究

2021年，埃森哲与更多客户伙伴推进可持续发展领域的合作。我们与江森自控、阿里云签署了合作备忘录，确立将联合各自优势，在数据中心的智能运营、智慧建筑和园区的可持续发展及相关领域的新技术开发等方面建立长期合作关系；与远景科技集团宣布在可持续领域达成战略伙伴关系，将运用两家公司最新的数字技术、服务能力、行业经验和全球网络，帮助企业更快速有效地实现净零排放目标。

去年，埃森哲在中国发布《中国能源企业低碳转型白皮书》、《塑造能源与材料行业未来》等一系列研究报告，为中国企业探索可持续发展提供了行业洞见。

*本报告中文版增补“可持续在中国”介绍，以展示埃森哲在中国的同期可持续实践。

《2021企业数字包容实践与价值白皮书》



共享数字时代

• 成功之技, 帮助人们在数字时代蓬勃成长

自2010年, 埃森哲在中国市场开展以“成功之技”为主题的企业公民活动, 已与各地十多家本土和国际公益伙伴合作, 帮助了56,000多位残障人士、弱势女性、大学生、青少年及其他需求群体获得职业及个人成长所需要的技能和意识, 以更好地在数字时代获得良好发展。

2021年, 埃森哲与上海有人公益基金会为残障人士提供的数据标注技能培训进入第5个年, 并继续探索互联网行业的新就业机会; 我们与友成基金会通过“香橙妈妈大学乡村女性就创业赋能项目”在去年帮助132多位四川和贵州地区的女性学员发展电商创业, 并带动当地就业; 与赋启青年发展中心在上海、大连、广州、成都、北京等地举办了“JOBinn大学生生涯加速项目”等系列活动, 其中6场48小时训练营活动, 为128名大学生提供了生涯素养发展的培训; 我们与救助儿童会、国际计划等为10,000多名留守儿童和流动青少年提供了数字技能和成长性思维的培养。

埃森哲通过公益咨询服务为救助儿童提供了数字化课程儿童课件开发及企业合作方案设计, 可为小学生提供设计思维课程和开展企业志愿者合作。此外, 通过埃森哲社会责任发展伙伴(ADP), 我们为国际计划提供了企业员工参与解决方案的设计, 帮助公益组织与企业更好开展合作。

此外, 2021年, 埃森哲为贵州六盘水市地职业技术学校和特殊教育学校、大连百年职校、云南省广南县珠街镇中心学校、母亲英语、支教中国2.0等教育机构和公益机构共捐赠电脑约800台, 为这些学校和公益项目的学生们学习数字化技能提供了必要的硬件支持。

• 哲人有爱 Making A Difference

2021财年中, 埃森哲大中华区的员工以实际行动积极传承和充分展现了“哲人有爱”的志愿者精神和“Making A Difference”的企业公民使命。

在去年的“成功之技”JOBinn大学生生涯加速项目中, 有72位来自不同部门的埃森哲员工担任不同的志愿者角色, 贡献了1324个服务小时。

在与蓝信封留守儿童关爱中心开展的通过手写书信与乡村儿童一对一陪伴交流的长期项目中, 52位志愿者成为书信大使, 每月与结对小学生通信。2021年, 志愿者们寄出186封手写信, 志愿时长突破558小时, 总字数突破33万字。

由于疫情的影响, 埃森哲各地志愿者通过远程方式坚持提供志愿服务。埃森哲大连志愿者为百年职校开展了包括外语、计算机、法律、商务礼仪等3大类5门科学的“云”授课。2021年4月, 19名埃森哲志愿者与国际计划合作, 以“网络安全”为主题, 为陕西和云南的9所小学开展“国际女童日”远程讲座。

埃森哲香港员工作为志愿者, 参与了我们与香港青年成就、香港妇女基金会为青少年开展的“成功之技”项目, 提供工作坊、课程设计等服务, 同时还有40多位埃森哲香港办公室的志愿者们通过举办十多场线下和线上的培训及工作坊, 为当地的11家公益组织和初创企业提供市场分析、洞见分享、设计思维共创等智慧服务, 帮助他们在疫情期间继续发展。

为支持埃森哲员工的志愿者行动, 埃森哲在中国为每位员工提供了8小时的志愿者服务假, 可用于在工作时间开展志愿者服务。



通过远程课堂, 埃森哲员工在国际信息通信技术女童日为陕西和云南乡村小学的孩子开展网络安全教育。

卓越职场 以人为本

埃森哲经卓越职场®研究所（全球知名专业职场咨询与评定机构）的调研，荣获2021年大中华区最佳职场™奖项。此次调研的员工参与率高达79.1%，并收到了近两万条反馈和宝贵建议。88%参与调研的员工认为：“从各方面综合考虑，埃森哲为我提供了卓越的职场环境。”埃森哲人性化的企业文化、轻松的工作氛围、具有竞争力的薪酬福利也受到了广大员工的高度认可。

• 残障融合 平等共进

通过为残障员工提供技术培训、沟通培训、语言培训、企业文化培训等，埃森哲帮助残障员工更好掌握工作技能，适应埃森哲企业文化。目前残障员工在埃森哲大中华区不同部门担任多样化的职能，包括作为设计师或软件工程师等参与软件开发和测试、数据处理和设计以及IT硬件工作。除了内部庞大的系统支持，残障员工也服务于客户项目，特别在无障碍设计项目中发挥了不可替代的作用。

• 性别平等 女性人才比例领先全球

埃森哲计划到2025年，实现全球范围内的全员性别平衡。我们为具有成长潜力的各级别女性员工提供针对性的领导力培养项目，帮助她们走上职业发展的快车道。在大中华区，我们的女性员工比例高达61.5%，在埃森哲全球各市场中居于领先。其中，女性经理以上员工占比33.9%；女性董事总经理高管占比超过25%。

为了给女性员工搭建更好的沟通交流平台和网络，大中华区还成立了“极客红颜幸福成长俱乐部”，定期举办线上线下相结合的女性员工职业发展分享会，致力于打破技术领域对女性人才的刻板印象，用身边人的成长故事激励每一位女性在技术领域发展职业道路。

• 以人为本 关注员工身心健康

埃森哲“Better Me, Greater We以人为本·悦己乐活”项目为员工们营造蓬勃发展且真正人性化的工作环境，充分发挥员工在工作 and 生活中的潜能。

2021财年，埃森哲大中华区有4700名员工完成了基于斯坦福大学的脑科学研究成果的Thriving Mind和其他心理健康相关课程，提升了大脑应对压力的科学知识和对心理健康的认知，有10位中国区高管在线分享了职场解压和工作生活平衡相关的经验，帮助员工应对职场和生活的挑战；同时组织内部心理健康联盟，倡导营造支持性的文化氛围，让每位员工都可以公开谈论心理健康话题，联盟成员不仅可以提升自己的心理韧性，还将受训为寻求帮助同事提供埃森哲的支持资源。

自2020年5月起，大中华区持续开展了8项由员工组成创意团队孵化而成的线上活动，帮助员工形成和保持促进身心健康的良好习惯，吸引大中华区近万名员工参与。

因为在员工中的广泛影响力，埃森哲中国的“Better Me, Greater We以人为本·悦己乐活”项目不仅代表中国获得了2021年埃森哲全球平等奖的网络奖，还荣获2021布兰登霍尔卓越奖——金奖，得到了人力资源领域的专业认可。

绿色运营 环保提速

埃森哲在中国的所有客户服务和管理运营活动中全方位贯彻负责任的商业实践模式，并取了卓越成果。2021财年，埃森哲中国的绿色运营成果包括：

- 循环纸张使用率达到99%；
- 位于上海、北京、香港的办公室通过了ISO 140001环境管理体系认证；
- 埃森哲在大连、北京、广州及上海部分办公室，所有照明已经全部使用了LED灯。此外，各地办公室也都已安装了智能电表；
- 响应埃森哲加入RE100倡议，埃森哲中国也已加入了可再生电力项目；
- 除了必要的瓶装水外，也不再使用一次性塑料制品；
- 通过环保帆布袋DIY活动、海边净滩、植树等活动，埃森哲全国各地数百位员工及家属参与到绿色环保志愿者活动中。

埃森哲上海志愿者参与2021年海边净滩活动



免责声明和前瞻性声明

本报告所载的信息及意见仅代表截至本报告日期的信息及意见，不论是否有任何历史惯例，我方均无义务对内容进行更新。本报告代表我方现行的政策和意图，并非旨在创造法律权利或义务。本报告可能包含或引用纳入未经我方独立审查、批准或认可的公共信息，我方对此类信息的准确性、合理性或完整性不作任何陈述、保证或承诺。本报告中包含的信息并不表示该主题或信息对我方业务或经营业绩或投资者有重要意义，亦不表示此类信息需在我方向美国证券交易委员会（“SEC”）提交的文件中披露。报告中所用“重要性”一词与指定用于SEC报告的同一术语含义不同，二者不应混淆，且本报告项下重要问题就SEC报告而言未必视为重要。

本报告及其中引用的埃森哲资料或网站中的某些陈述可能构成《1995年私人证券诉讼改革法案》（Private Securities Litigation Reform Act of 1995）所界定的前瞻性陈述。其标志性词语可能包括“或许”、“将会”、“应”、“可能”、“承诺”、“预计”、“预期”、“估计”、“计划”、“可望”、“相信”、“目标”、“推测”、“展望”及类似表达。这类陈述不应视为对未来绩效的保证，它们涉及难以预测且可能无法证实准确性的风险、不确定性和假设，并且在某些情况下，依据的用于衡量进展的标准仍在制定中，依据的相关内部控制和流程仍在完善中。在各种因素的共同影响下，实际成果和结果可能与这类前瞻性陈述中表达或预测的内容存在很大出入，其中包括尚未证实的假设、科学或技术发展、不断完善的可持续发展战略、我方业务运营性质或范围的变化、碳市场的变化、不断完善的政府法规或其他环境变化，以及我方最新的10-K表和后续向SEC提交的文件中“风险因素”和“管理层对财务状况和经营结果的讨论和分析”部分列出的各种因素。本报告中包含的衡量和绩效标准仍在制定中且基于假设，我方不保证本报告中提出的任何计划、倡议、预测、目标、承诺、期望或愿景能够或将会实现。

关于埃森哲

埃森哲公司注册于爱尔兰，是一家全球领先的专业服务公司，在数字化、云计算与网络安全领域拥有全球领先的能力。凭借独特的业内经验与专业技能，以及翘楚全球的卓越技术中心和智能运营中心，我们为客户提供战略&咨询、互动体验、技术服务和智能运营等全方位服务，业务涵盖40多个行业，以及企业日常运营部门的各个职能。埃森哲是《财富》全球500强企业之一，目前拥有约67.4万名员工，服务于120多个国家的客户。我们秉承“科技融灵智，匠心承未来”的企业使命，致力于通过引领变革创造价值，为我们的客户、员工、股东、合作伙伴与整个社会创造美好未来。

埃森哲在中国市场开展业务35年，拥有一支约2万人的员工队伍，分布于多个城市，包括北京、上海、大连、成都、广州、深圳、杭州、香港和台北等。作为可信赖的数字化转型卓越伙伴，我们正在更创新地参与商业和技术生态圈的建设，帮助中国企业和政府把握数字化力量，通过制定战略、优化流程、集成系统、部署云计算等实现转型，提升全球竞争力，从而立足中国、赢在全球。

详细信息，敬请访问埃森哲公司主页 [accenture.com](https://www.accenture.com) 以及埃森哲大中华区主页 [accenture.cn](https://www.accenture.cn)。