



环境、社会及治理 报告2020财年

毕马威中国

附录——索引表

2021年3月

kpmg.com/cn



第1部分：引言

索引表概述了我们如何采用世界经济论坛国际商业理事会（IBC）建议的利益相关者资本主义指标（SCM）来报告我们最重大的事项。您还可以在毕马威中国的环境、社会及治理报告中找到相关披露和信息的链接和参考。全套SCM可在IBC白皮书：[《衡量利益相关者资本主义：迈向可持续价值创造的通用指标和一致披露》](#)中找到。

由于这是我们第一年参照SCM进行报告，我们未能为所有指标进行报告。但是，即使无法面面俱到，我们也已分享了能够分享的信息。我们致力于填补我们披露信息的不足。为了彰显我们对透明度的重视，我们决定对所有SCM应用“不披露就解释”原则。我们在下表“核心指标和披露”列中使用以下带有上标的类别来表示每个未能披露的主要原因：

- **重要性**^[M]：我们评估认为该事项对我们的利益相关者和组织而言，并非为最重要的事项。因此，在第一个报告年度，我们没有优先就该等事项获取数据。尽管如此，鉴于这些也是重要事项，我们正在制定收集相关数据的程序，以供将来报告使用。我们将利用这些数据为我们需要加强应对措施领域提供信息。
- **数据定义及搜集**^[D]：我们正在制定路线图，以改善我们报告的范围和相关性。尤其包括在“治理原则”和“实现繁荣”领域中若干指标的数据，我们以前并未收集这些数据。
- **方法尚未建立**^[MG]：这些指标没有全球公认的方法与之对应。例如，目前还没有一种基于行业的方法来评估我们专业服务对碳排放的影响（即我们的下游范围三的排放量），但我们承诺将不断改善我们对于社会、经济和环境影响的考量。

第2部分：索引表

主要领域	主题	核心指标和披露	对应指标	章节及页码
治理原则 	治理目的	设立目的 企业的既定目的，是企业对经济、环境和社会问题提出解决方案的表达。企业目的应是为包括股东在内的所有利益相关方创造价值。	英国国家学术院和Colin Mayer、全球报告倡议组织(GRI)标准102-26、包容性资本主义的路堤项目(EPIC)及其他	我们的使命、价值观和愿景 第5页
	治理机构质量	治理机构构成 最高治理机构及委员会的组成：与经济、环境和社会议题有关的能力 ^[D] ；执行或非执行 ^[D] ；独立性 ^[D] ；在治理机构的任期 ^[D] ；每个人的其他重要职位和承诺的数量 ^[D] ，以及承诺的性质 ^[D] ；性别；代表性不足的社会群体的成员 ^[D] ；利益相关方代表 ^[D] 。	GRI 102-22, GRI 405-1a, IR 4B	可持续发展治理 第6页 我们的办公环境 第43页 数据表 第59页
	利益相关方的参与	影响利益相关方的重要事项 对关键利益相关方和企业而言重要的议题列表，如何确定议题以及利益相关方如何参与。	GRI 102-21, GRI 102-43, GRI 102-47	利益相关方的参与 第8-9页 重要性评估 第10-11页
	道德行为	反腐败 1. 接受过组织反腐败政策和程序培训的治理机构成员、雇员和商业伙伴的总百分比，按地区分列 ^[D] 。 a) 本年度确认但与往年有关的腐败事件的总数和性质 ^[D] ；以及 b) 本年度确认的与本年度有关的腐败事件的总数和性质 ^[D] 。 2. 讨论措施和利益相关方参与，以改善更广泛的经营环境和文化，从而打击腐败。	GRI 205-2, GRI 205-3	职业道德、独立性、反腐败 第12页

主要领域	主题	核心指标和披露	对应指标	章节及页码
		<p>受保护的道德建议和报告机制</p> <p>对内部和外部机制的描述：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 寻求有关道德、合法行为以及组织诚信的建议；以及 2. 报告对不道德或非法行为以及缺乏组织诚信的担忧。 	GRI 102-17	鼓励发声 第13页
	风险和机遇监督	<p>将风险和机遇整合到业务流程中^[D]</p> <p>企业风险因素和机会披露，明确识别企业面临的主要重大风险和机遇（相对于一般行业风险）、公司对这些风险的偏好、这些风险和机遇如何随时间推移而变化以及企业对这些变化的应对。这些机会和风险应结合重大经济、环境和社会议题一起管理，包括气候变化和数据管理。</p>	EPIC、 GRI 102-15、 世界经济论坛综合公司治理 Integrated Corporate Governance)、 IR 4D	风险管理 第14页
共同繁荣 		<p>绝对就业人数和就业率</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 报告期内，按年龄组^[D]、性别^[D]、其他多元化指标^[D]和地区^[D]划分的新员工雇用总数和比率。 2. 报告期内按年龄组^[D]、性别^[D]、其他多元化指标^[D]和地区^[D]划分的员工流动总数和比率。 	改编自GRI 401-1a&b, 纳入了其他多元化指标	数据表 第59页
	就业和创造财富	<p>经济贡献</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 产生及分配的直接经济价值 (EVG&D)，以权责发生制为基础，包括组织全球运营的基本组成部分，理想情况下可分为： <ul style="list-style-type: none"> • 收入^[D] • 经营成本^[D] • 员工工资和福利^[D] • 向资本提供者支付的款项^[D] • 向政府支付的款项^[D] • 社区投资 2. 收到的来自政府的财务支持：组织在报告期间从政府获得的财政援助的货币总值。^[D] 	GRI 201-1, GRI 201-4	企业社会责任 第24页

主要领域	主题	核心指标和披露	对应指标	章节及页码
		财务投资贡献^[D] 1. 总资本支出 (CapEx) 减去折旧, 加上企业投资策略的描述。 2. 股票回购加上股息支付, 加上企业给股东资本回报的战略的描述。	如《国际会计准则第7号》和美国公认会计原则《会计准则汇编第230号》所述	-
	更好的产品和服务的创新	总研发费用^[D] 与研发相关的总成本。	《会计准则汇编第730号》	-
	社区与社会活力	已缴税款合计^[D] 公司承担的全球税收总额, 包括公司所得税、财产税、不可抵减的增值税和其他销售税、雇主支付的工资税以及构成公司成本的其他税, 按税种划分。	改编自 GRI 201-1	-
关爱地球 	气候变化	温室气体排放 对于所有相关的温室气体 (如二氧化碳、甲烷、一氧化二氮、氟气体等), 以吨二氧化碳当量 (tCO2e) 报告温室气体核算体系范围一和范围二的排放量。 在适当的情况下, 估算和报告重要的上游和下游 (温室气体核算协议范围三) 的排放量。 ^[MG]	GRI 305:1-3、 气候相关财务信息披露工作组 (TCFD)、 温室气体核算体系(GHG Protocol)	我们的气候行动 第35-37页 数据表 第58页
		气候相关财务信息披露工作组建议的执行 全面执行气候相关财务信息披露工作组的建议。如有必要, 披露至多三年的全面实施时间表。 ^[D] 披露企业是否已制定或承诺制定符合《巴黎协定》目标的温室气体排放目标——将平均气温升幅控制在工业化前水平之上, 低于2°C之内, 并努力将变暖控制在1.5°C之内——以及在2050年前实现零排放。	TCFD的建议; 气候披露标准委员会 (CDSB) R01, R02, R03, R04 和 R06;	我们的气候行动 第35-37页

主要领域	主题	核心指标和披露	对应指标	章节及页码
	自然损失	<p>土地利用与生态敏感性^[M] 报告在保护区和/或关键生物多样性重要区域 (KBA) 内或附近拥有、租赁或管理的场地的数量和面积 (单位:公顷)。</p>	GRI 304-1	-
	淡水可得性	<p>缺水地区的用水量和取水量^[M] 重要操作的报告; 根据世界资源研究所(WRI)水道水风险地图集工具, 在基线水压高或极高的地区, 抽取的百万公升水、消耗的百万公升水以及所占的百分比。 在适当的情况下, 为整个价值链(上游和下游)估计和报告相同的信息。</p>	SASB CG-HP-140a.1, 世界资源研究所水道水风险地图集工具	-
以人为本 	尊严与平等	<p>多元化与共融 按年龄组^[D]、性别和其他多元化指标(如种族)^[D]划分的每个雇员类别的雇员百分比。</p>	GRI 405-1b	我们的办公环境 第43页 数据表 第59页
		<p>薪酬平等^[D] 针对重要的平等领域, 各雇员类别的基本工资和薪酬比率, 按重要经营地点分列: 女性对男性, 少数民族对主要民族, 以及其他相关的平等领域。</p>	改编自GRI 405-2	-
		<p>工资水平^[D] 按性别分列的初级标准工资与当地最低工资的比率。 首席执行官的年度总薪酬与除首席执行官以外的所有员工的年度总薪酬中位数的比率。</p>	GRI 202-1, 改编自多德-弗兰克法案, 美国证券交易委员会规定	-
		<p>发生聘用童工、强迫或强制劳动事件的风险^[D] 对被认为存在发生聘用童工、强迫或强制劳动事件重大风险的业务和供应商的解释说明。这些风险可能出现在: a) 经营类型(如制造厂)和供应商类型; 以及 b) 被认为存在相关风险的业务和供应商的国家或地理区域。</p>	GRI 408-1b, GRI 409-1	聘用和劳动条件 第44页

主要领域	主题	核心指标和披露	对应指标	章节及页码
	健康和福利	<p>健康与安全^[D] 因工伤造成的死亡人数和比率;严重后果工伤(不包括死亡人数);可记录工伤;主要工伤类型;工作小时数。</p> <p>说明组织如何帮助员工和工人获得非职业医疗和保健服务,以及为员工和工人提供的帮助的范围。</p>	<p>GRI:2018 403-9a&b,</p> <p>GRI:2018 403-6a</p>	职业健康与安全 第48页
	未来的技能	<p>提供的培训 按性别^[D]和雇员类别^[D]分列的组织雇员在报告期间接受的人均培训小时数(提供给员工的培训总时数除以员工人数)。</p> <p>每位全职员工的平均培训及发展支出(提供给员工的培训总成本除以员工人数)^[D]</p>	GRI 404-1, SASB HC 101-15	培训及发展 第49页 数据表 第59页



kpmg.com/cn/socialmedia

本刊物所载资料仅供一般参考用,并非针对任何个人或团体的个别情况而提供。虽然本所已致力提供准确和及时的资料,但本所不能保证这些资料在阁下收取时或日后仍然准确。任何人士不应在没有详细考虑相关的情况及获取适当的专业意见下依据所载资料行事。

© 2021 毕马威华振会计师事务所(特殊普通合伙) — 中国合伙制会计师事务所,毕马威企业咨询(中国)有限公司 — 中国有限责任公司,毕马威会计师事务所 — 澳门合伙制事务所及毕马威会计师事务所 — 香港合伙制事务所,均是与英国私营担保有限公司 — 毕马威国际有限公司相关联的独立成员所全球性组织中的成员。版权所有,不得转载。在中国香港印刷。

毕马威的名称和标识均为毕马威全球性组织中的独立成员所经许可后使用的商标。