

Deloitte.

德勤

德勤中国2022财年 社会影响力报告

报告附录及索引



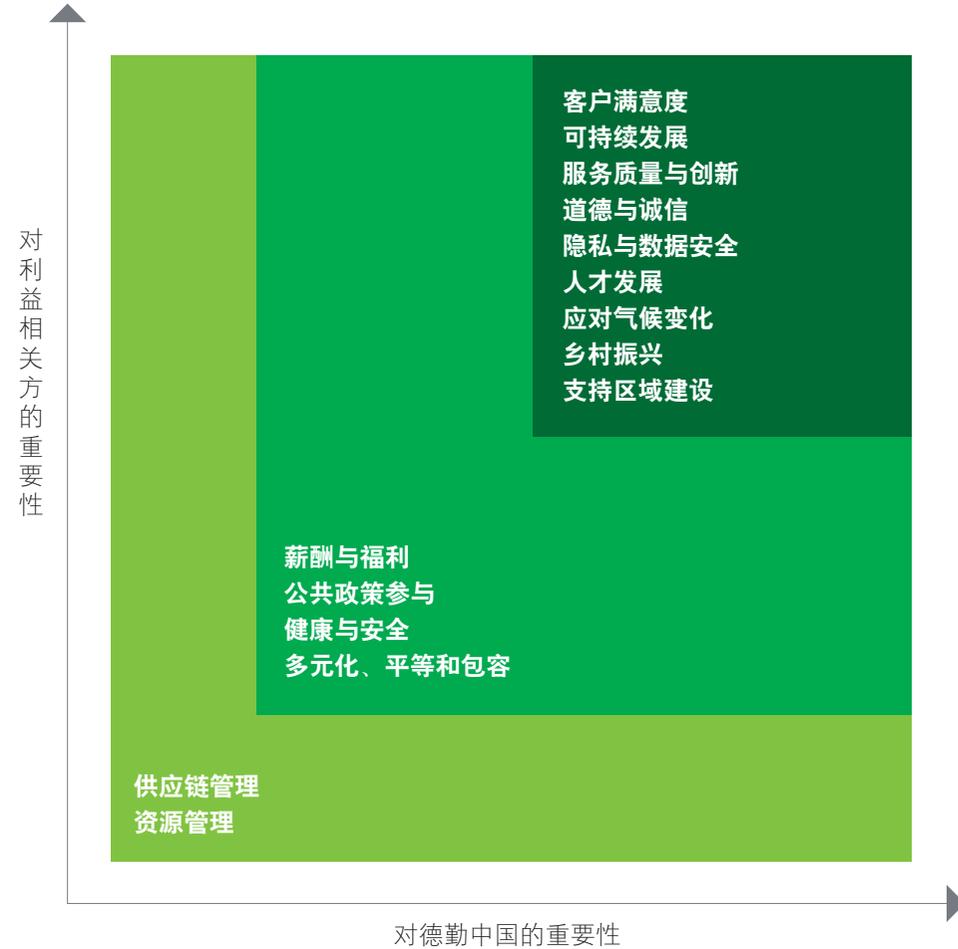
因我不同
成就不凡

始于 1845

实质性议题分析与利益相关方沟通

议题矩阵

2022财年，德勤中国在持续保持与公司内外部利益相关方研讨、沟通的基础上，优化形成了本财年的实质性议题矩阵，以此作为德勤中国社会影响力相关工作的主要关注领域，并在报告中着重披露。



利益相关方沟通

只有与利益相关方携手合作，才能在可持续发展的道路上共同进步，扩大社会影响力。在日常经营中，德勤中国十分重视与利益相关方的沟通，并不断完善各项沟通机制，倾听各方声音、了解各方诉求，并以实际行动积极回应，与利益相关方共同发展。

| 利益相关方 | 利益相关方沟通方式 | 利益相关方关注议题 |
|--------------------------|--|---|
| 客户 | <ul style="list-style-type: none"> • 合同期内与客户的互动 • 客户满意程序 • 业务发展活动 • 客户会议 | <ul style="list-style-type: none"> • 客户调查问卷 • 客户实验室和(或)主持的会议 • 提案答复以及流失的后续行动 |
| 德勤员工、他们的家庭以及未来的人才 | <ul style="list-style-type: none"> • 社交网络平台（外部和内部） • 招聘活动 • 内部讨论 • 24/7支持和紧急热线 • 保密的道德操守热线 • 专业发展会议 • 辅导者制度 | <ul style="list-style-type: none"> • 道德与诚信 • 客户满意度 • 治理风险与合规 • 保护公众利益 • 反腐败 |
| 政府和监管机构 | <ul style="list-style-type: none"> • 就影响行业和资本市场的议题主动与监管者和决策者接触 • 对新规制定的贡献 • 参与政策制定 | <ul style="list-style-type: none"> • 职业发展 • 多样性和公平待遇 • 具有包容性的领导力 • 道德与诚信 • 客户满意度 • 隐私和数据安全 • 治理风险与合规 • 企业责任承诺 • 保护公众利益 • 公共政策立场 |
| 专业协会 | <ul style="list-style-type: none"> • 参与委员会和工作组的工作 • 领导和代表委员会 • 出席会议 | <ul style="list-style-type: none"> • 回应监管和公共政策 • 质量/业绩检查和审查 • 工作会议 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • 保护公众利益 • 道德与诚信 • 审计的未来发展 • 创新与颠覆性技术 • 隐私和数据安全 • 标准化模型 • 治理风险与合规 • 反腐败 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • 保护公众利益 • 道德与诚信 • 治理风险与合规 • 专业标准 • 工作业绩 • 职业发展 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • 企业责任承诺 • 隐私和数据安全 • 环境表现 • 供应链风险 • 服务价值 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • 环境表现 • 健康与安全 • 社区参与 • 劳工权利 • 薪酬 • 工作/生活平衡 • 专业标准 • 工作业绩 • 幸福感 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • 多样性和公平待遇 • 环境表现 • 业务和人员安全风险规避 • 包容性增长 • 国际贸易 • 业务的未来发展 • 灵活性 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • 公共政策立场 • 开放的市场 • 数字经济与技术 • 业务的未来发展 • 信息披露与报告 |

| 利益相关方 | 利益相关方沟通方式 | 利益相关方关注议题 |
|--------------------|---|--|
| 非营利性组织和本地社区 | <ul style="list-style-type: none"> 本地活动参与 公益活动 协作 志愿服务 | <ul style="list-style-type: none"> 社交媒体 电子邮件 会议 演讲活动 |
| 国际组织 | <ul style="list-style-type: none"> 担任委员会重要成员 参加国际组织的利益相关方会议 会议和通信 参与工作组 | <ul style="list-style-type: none"> 青年教育与就业问题 多样性和公平待遇 道德与诚信 反腐败 人权 透明度 企业责任承诺 |
| 国际组织 | <ul style="list-style-type: none"> 担任委员会重要成员 参加国际组织的利益相关方会议 会议和通信 参与工作组 | <ul style="list-style-type: none"> 道德与诚信 可靠的金融体系 多样性和公平待遇 教育 青年失业问题 治理风险与合规 隐私和数据安全 环境表现 气候变化 |
| 供应商 | <ul style="list-style-type: none"> 谈判 会议 供应商采购 | <ul style="list-style-type: none"> 行业会议 持续的供应链管理 |
| 供应商 | <ul style="list-style-type: none"> 谈判 会议 供应商采购 | <ul style="list-style-type: none"> 道德与诚信 反腐败 多样性和公平待遇 |
| 行业及市场分析机构 | <ul style="list-style-type: none"> 全球参与战略，涉及德勤高管领导层、主题专家和所有地域、业务和行业的其他利益相关者。 | <ul style="list-style-type: none"> 数字化发展利弊 技术和新兴技术 客户体验 业务转型 |
| 行业及市场分析机构 | <ul style="list-style-type: none"> 全球参与战略，涉及德勤高管领导层、主题专家和所有地域、业务和行业的其他利益相关者。 | <ul style="list-style-type: none"> 数字化发展利弊 技术和新兴技术 客户体验 业务转型 |
| 教育机构 | <ul style="list-style-type: none"> 项目参与 合作 招聘 客座讲座及演讲 | <ul style="list-style-type: none"> 教育 道德与诚信 多样性与包容性 |
| 教育机构 | <ul style="list-style-type: none"> 项目参与 合作 招聘 客座讲座及演讲 | <ul style="list-style-type: none"> 教育 道德与诚信 多样性与包容性 |

支持联合国可持续发展目标 (SDGs)

SDGs

德勤的支持举措



德勤中国始终着眼于实现人才多元化，打造量身定制的人才模型，最大化发挥人才的优势能力，为业务、社会做出积极影响，助力人才实现个人价值。倡导敏捷人才体验，通过最前沿的技术来实现人才体验数字化；同时提供内部职业机会，赋能人才在德勤网络内全面成长和发展。德勤中国“智启非凡”计划 (WorldClass) 积极响应国家乡村振兴战略，以乡村人才振兴为切入点，从教育、技能和机会三个方面入手，持续设计和开展一系列公益项目，利用德勤的专业智慧和能力，通过创新的方式和科技力量，与政府、企业、教育机构及公益组织等并肩协作，致力到2030年助力1,500万乡村人才的发展。



德勤中国致力建立员工间的相互信任与尊重，反对任何形式的歧视，我们积极倡导多元文化，为所有同事创造平等机会。为此，德勤中国成立了多元化及包容委员会，委员会成员包括了代表不同地区、年龄层和专业背景的员工和合伙人，并推行全球性的“ALL IN”战略，倡导多元化、包容和性别平等，这一战略基于我们对尊重与包容的重视，聚焦多元化的各个维度，涵盖三大支柱：维护性别平衡、推动LGBT+包容文化，以及为员工保持心理健康提供支持，从而助推我们所有相关举措的实施。为员工打造一个能感受到被包容、被尊重的友好工作环境。我们亦向社会倡导性别平等与多元化，为创造平等的世界赋能。



德勤中国始终致力于为人才提供具有竞争力的薪酬奖励、全面的身心关怀与福利支持，营造温馨积极的状态，提升员工幸福感，助力员工成就不凡。我们倡导“Body, Mind & Purpose”赋能的美好生活理念，旨在促进员工的身体健康和心理健康，同时帮助员工在生活与工作中获得使命感与价值感，为家庭、团体和社会带来积极的影响。



迈向2030净零目标：德勤近期 (2030年) 温室气体减排目标已被科学碳目标倡议组织 (SBTi) 验证为与1.5° C一致的科学碳目标。德勤还将基于科学减碳倡议组织发布的净零排放标准，积极制定长期减排目标。到2030年，将范围一和范围二绝对温室气体排放量较2019年水平降低70%；到2030年，每位全职员工因商务差旅产生的范围三温室气体排放量较2019年水平降低50%；与主要供应商开展合作，到2025年推动67%的供应商 (以排放量计) 设定科学减碳目标；

可持续运营：为了在公司内部保持气候政策、实践和行动的一致性，我们将各地区分别指派一位高管人员负责当地的气候变化应对事宜；在会议上优先讨论气候变化议题；将气候智能型考虑因素纳入运营决策；持续对外发布德勤年度排放情况，树立公开透明和负责任的公司形象。

赋能人才：引导并教育德勤员工参与应对气候变化带来的影响，包括消费、使用和购买决策，助力员工在生活和工作采取积极正面的气候行动，并在个人人际网络中扩大影响力。

生态合作：我们将与客户、联盟伙伴、非政府组织、行业团体、供应商及其他各方携手合作。增加对负责任产品和负责任服务的需求；化解变革阻力；从系统性和运营层面出发，制定创新型气候解决方案。



德勤中国持续支持中国国民经济发展，积极为政府、企业、组织提供高质量专业服务，输出高质量智力支持。

在参政议政方面，德勤中国积极为助力经济发展、构造良好营商环境建言献策。目前，德勤中国有30名成员在全国及16个省、直辖市各级人大/政协中担任人大代表/政协委员。在支持国有经济发展方面，德勤中国在提供一流审计、咨询服务以外，集结出版国企改革系列报告，系统研究改革热点和解决方案，助益更多国有企业解决现实挑战。2022财年，德勤中国积极为政府各项政策的制定和落地实施提供专业意见，以专业服务助力国有企业做强做优做大。同时，不断加深与地方国资委和政府间的合作，为多地国资委以及其他政府部门提供德勤智慧。在支持民营经济方面，德勤中国依托全球领先的企业咨询经验，洞察中国企业的实践，通过打造“中国卓越管理公司”、“2022德勤中国高科技高成长50强及明日之星”等多项活动，推动民营经济绿色、低碳、健康发展，提升企业软实力，助力成为具有全球竞争力的卓越管理公司，实现基业长青。

SDGs

德勤的支持举措



- 德勤中国以国家重大区域发展战略为引领，顺应国家政策导向，主动对标国家发展需要，全面服务粤港澳大湾区、海南自贸区等区域的发展战略。德勤中国积极为大湾区建设添砖加瓦，助力大湾区企业把握发展机遇，推动大湾区人才和智力交流；德勤中国结合多年的自贸区服务经验，助力自由贸易港发展。



- 德勤中国恪守对质量和诚信的承诺，《德勤全球执业准则》概括了每位德勤员工所作出的承诺，为德勤员工提供了行为依据：恪守诚信，保证服务质量，保持客观，以高标准的专业能力和专业行为公正执业，同时保护数据和隐私。为确保员工严守准则，我们开设了职业道德网上学习课程，此课程是所有合伙人及员工的必修课程，课程内容每年都会更新，以支持德勤中国始终以最高标准工作质量捍卫公众利益，做好资本市场的“看门人”。
- 德勤中国反对任何形式的腐败并坚决抵制贿赂行为，德勤全球在《德勤政策守则》中设置了反腐败章节，德勤中国专门针对采购、礼物及款待设置了反腐败政策。我们每年都会开展反腐败培训，每位员工和合伙人必须参加并通过，同时设有畅通、便捷的报告程序。



- 在德勤全球《德勤政策守则——独立性》政策的基础之上，我们制定了一系列政策以确保专业服务的独立性。服务于各条业务线的各级别的专业人员都可以找到有针对性的独立性指引。此外，我们还将独立性和冲突调查融入了标准业务流程，并开发了系列工具，所有业务人员都必须掌握并使用。
- 德勤中国基于德勤全球安全政策，结合本地法规及业务安全需求，定制实施了信息安全管理系统，并由一系列本地安全政策支持，覆盖信息安全、客户保密性、安全责任和设备的使用。德勤中国对安全政策和标准定期进行审阅和更新，以应对重大变化或新的威胁。随着客户对数据安全的要求日益严格，我们必须执行更高的标准，向客户证明我们有强大的保障机制来保护客户及自身的保密信息。德勤中国的主要业务系统均通过国家网络安全等级保护制度的评测，以保障系统以及客户数据的安全。德勤中国通过《德勤中国绿色采购准则》对目标产品的材料、能耗等环保要素做出规范，利用公司的影响力促使供应商加入生态友好循环。

关于联合国可持续发展目标：

 可持续发展目标



2015年9月，联合国193个成员国在可持续发展首脑会议上通过了联合国可持续发展目标(Sustainable Development Goals)。这一目标包含了17个重大目标，旨在完成千年发展目标遗留下的任务，指导2015-2030年的全球发展工作，解决包括贫困、饥饿、疾病、不平等、气候变化、生态破坏等全人类共同面对的问题。

关于德勤中国

德勤中国是一家立足本土、连接全球的综合性专业服务机构，由德勤中国的合伙人共同拥有，始终服务于中国改革开放和经济建设的前沿。我们的办公室遍布中国30个城市，现有超过2万名专业人士，向客户提供审计及鉴证、管理咨询、财务咨询、风险咨询、税务与商务咨询等全球领先的一站式专业服务。

我们诚信为本，坚守质量，勇于创新，以卓越的专业能力、丰富的行业洞察和智能的技术解决方案，助力各行各业的客户把握机遇，应对挑战，实现世界一流的高质量发展目标。

德勤品牌始于1845年，其中文名称“德勤”于1978年起用，寓意“敬德修业，业勤于勤”。德勤专业网络的成员机构遍布150多个国家或地区，以“因我不同，成就不凡”为宗旨，为资本市场增强公众信任，为客户转型升级赋能，为更繁荣的经济、更公平的社会和可持续发展的世界而开拓前行。

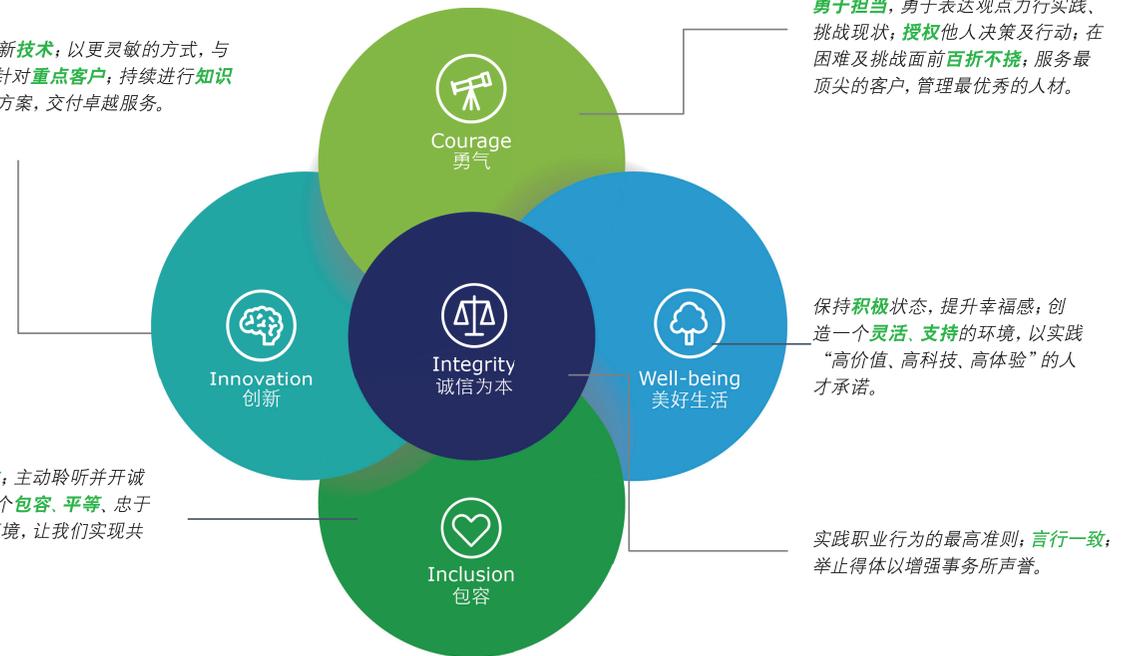
法律免责声明：Deloitte（“德勤”）泛指一家或多家德勤有限公司，及其全球成员所网络和它们的关联机构（统称为“德勤组织”）。德勤有限公司（又称“德勤全球”）及其每一家成员所和它们的关联机构均为具有独立法律地位的法律实体，相互之间不因第三方而承担任何责任或约束对方。德勤有限公司及其每一家成员所和它们的关联机构仅对自身行为承担责任，而对相互的行为不承担任何法律责任。德勤有限公司并不向客户提供服务。请参阅 <http://www.deloitte.com/cn/about> 了解更多信息。

德勤中国文化

4+1 - 勇气，创新，包容，美好生活及诚信为本。

发展**创新思维**，拥抱**新技术**；以更灵敏的方式，与客户一起工作，尤其针对**重点客户**；持续进行**知识分享**，提供**创新解决方案**，交付**卓越服务**。

建立相互**信任与尊重**；主动聆听并开诚布公地交流；创造一个**包容、平等**，忠于自我且**相互协作**的环境，让我们实现**共同目标**。



全球报告倡议组织（GRI）索引

| 编号 | 内容 | 页码 | 编号 | 内容 | 页码 |
|--------------|-----------------------------------|----|--------|-----------------------------|----|
| 组织概括 | | | | | |
| 102-1 | 组织名称 | 44 | 102-6 | 服务的市场 | 44 |
| 102-2 | 活动、品牌、产品和服务 | 44 | 102-7 | 组织规模 | 44 |
| 102-3 | 组织总部的地点 | 44 | 102-8 | 员工和其他工作者信息 | 42 |
| 102-4 | 运营地点 | 44 | 102-10 | 报告期内，组织规模、架构、所有权或供应链发生的重要变化 | 44 |
| 102-5 | 所有权的性质及法律形式 | 44 | 102-11 | 组织是否运用以及如何运用预警原则或方针 | 40 |
| 102-12 | 组织参与或支持的外界发起的经济、环境、社会章程、原则或其他倡议 | | | | 41 |
| 102-13 | 组织加入的主要行业协会或其他协会，以及国家或国际性倡议组织 | | | | 21 |
| 战略 | | | | | |
| 102-14 | 组织最高决策者就可持续发展与组织的相关性及组织可持续发展战略的声明 | | | | 2 |
| 102-15 | 描述关键影响、风险及机遇 | | | | 2 |
| 道德和诚信 | | | | | |
| 102-16 | 描述组织的价值观、原则、标准和行为规范 | | | | 40 |
| 102-17 | 关于道德的建议和关切问题的内外部机制的描述 | | | | 40 |

| 编号 | 内容 | 页码 | 编号 | 内容 | 页码 |
|----------------|-----------------------------------|----------|--------|--|----------|
| 管治 | | | | | |
| 102-18 | 管治架构 | 40 | 102-23 | 最高管治机构的主席是否兼任组织 | 40 |
| 102-19 | 将管理经济、环境和社会议题从最高管治机构授权给高管和其他员工的过程 | 40 | 102-24 | 最高管治机构及其委员会的提名和甄选过程 | 40 |
| 102-20 | 行政管理层对于经济、环境和社会议题的责任 | 40 | 102-25 | 独立性 | 41 |
| 102-21 | 就经济、环境和社会议题与利益相关方进行的磋商 | 1 (此份文件) | 102-26 | 最高管治机构和高管在制定、批准和更新组织在经济、环境和社会议题方面的宗旨、价值观、使命、战略、政策和目标中的作用 | 40 |
| 102-22 | 最高管治机构及其委员会的组成 | 40 | | | |
| 利益相关方参与 | | | | | |
| 102-40 | 组织所参与的利益相关方列表 | 1 (此份文件) | 102-44 | 通过利益相关方参与提出的主要议题和关切问题 | 1 (此份文件) |
| 102-42 | 就所选定的利益相关方，说明识别和选择的根据 | 1 (此份文件) | | | |
| 102-43 | 利益相关方参与的方法 | 1 (此份文件) | | | |
| 报告概况 | | | | | |
| 102-45 | 所涵盖的实体 | 44 | 102-49 | 与之前的报告相比，说明实质性议题、议题边界的重大变动 | 不适用 |
| 102-46 | 界定报告内容和议题边界 | 44 | 102-50 | 所提供信息的报告期 | 44 |
| 102-47 | 列出在界定报告内容的过程中确定的所有实质性议题 | 1 (此份文件) | 102-51 | 上一份报告的日期 | 不适用 |
| 102-48 | 说明重订前期报告所载信息的影响，以及重订的原因 | 不适用 | 102-52 | 报告周期 | 44 |
| | | | 102-53 | 联系人信息 | 44 |
| | | | 102-55 | GRI内容索引 | 8 (此份文件) |

| 编号 | 内容 | 页码 | 编号 | 内容 | 页码 |
|------------------------|---------------------|------------|-------|----------------------------|-------|
| GRI 201: 经济绩效 | | | | | |
| 103-1 | 实质性议题和边界 | 7-19、40-41 | 201-1 | 机构直接产生和分配的经济价值 | 43 |
| 103-2 | 管理方法 | 40 | | | |
| 103-3 | 管理评估 | 40 | 201-2 | 气候变化带来的风险和机遇 | 21-26 |
| GRI 203: 间接经济影响 | | | | | |
| 203-1 | 基础设施投资和支持性服务 | 7-19 | 203-2 | 重大间接经济影响 | 7-19 |
| GRI 205: 反腐败 | | | | | |
| 103-1 | 实质性议题和边界 | 41 | 103-3 | 管理评估 | 41 |
| 103-2 | 管理方法 | 41 | 205-2 | 反腐败政策和程序的沟通及培训 | 41 |
| GRI 301: 物料 | | | | | |
| 103-1 | 实质性议题和边界 | 22-23 | 301-1 | 用于生产和包装组织主要产品及服务所用物料的重量或体积 | 22-23 |
| 103-2 | 管理方法 | 22-23 | | | |
| 103-3 | 管理评估 | 22-23 | 301-2 | 所使用的回收进料 | 22-23 |
| GRI 302: 能源 | | | | | |
| 103-1 | 实质性议题和边界 | 21-23 | 302-1 | 组织内部的能源消耗量 | 23、43 |
| 103-2 | 管理方法 | 21-23 | 302-4 | 减少的能源消耗量 | 23 |
| 103-3 | 管理评估 | 21-23 | 302-5 | 降低产品和服务的能源需求 | 21-23 |
| GRI303: 水 | | | | | |
| 103-1 | 实质性议题和边界 | 24-26 | 103-3 | 管理评估 | 24-26 |
| 103-2 | 管理方法 | 24-26 | | | |
| GRI 304 生物多样性 | | | | | |
| 304-2 | 活动、产品和服务对生物多样性的重大影响 | | | | 26 |
| GRI 305: 排放 | | | | | |
| 103-1 | 实质性议题和边界 | 21-26 | 305-2 | 能源间接温室气体排放量 (范畴二) | 43 |
| 103-2 | 管理方法 | 21-26 | | | |
| 103-3 | 管理评估 | 21-26 | 305-3 | 其他间接温室气体排放量 (范畴三) | 43 |
| 305-1 | 直接温室气体排放量 (范畴一) | 43 | 305-4 | 温室气体排放强度 | 43 |
| | | | | 减少的温室气体排放量 | 22 |
| GRI 306: 废弃物 | | | | | |
| 103-1 | 实质性议题和边界 | 23 | 103-3 | 管理评估 | 23 |
| 103-2 | 管理方法 | 23 | | | |

| 编号 | 内容 | 页码 | 编号 | 内容 | 页码 |
|--------------------------|------------|----------|-------|---------------------|-------|
| GRI 401: 雇佣 | | | | | |
| 103-1 | 实质性议题和边界 | 28-33 | 103-3 | 管理评估 | 28-33 |
| 103-2 | 管理方法 | 28-33 | 401-1 | 新进员工 | 5、42 |
| GRI 404: 培训与教育 | | | | | |
| 103-1 | 实质性议题和边界 | 28-33 | 404-2 | 员工技能提升方案 | 28-33 |
| 103-2 | 管理方法 | 28-33 | 404-3 | 接受定期绩效及职业发展考评的员工的百分 | 42 |
| 103-3 | 管理评估 | 28-33 | | | |
| 404-1 | 接受培训的平均小时数 | 42 | | | |
| GRI 405: 多样化与机会平等 | | | | | |
| 103-1 | 实质性议题和边界 | 28-33 | 103-3 | 管理评估 | 28-33 |
| 103-2 | 管理方法 | 28-33 | 405-1 | 管治机构成员和各类员工的百分比 | 42 |
| GRI 406: 反歧视 | | | | | |
| 103-1 | 实质性议题和边界 | 29-30 | 103-3 | 管理评估 | 29-30 |
| 103-2 | 管理方法 | 29-30 | | | |
| GRI 412: 人权 | | | | | |
| 103-1 | 实质性议题和边界 | 28-33 | 103-3 | 管理评估 | 28-33 |
| 103-2 | 管理方法 | 28-33 | | | |
| GRI 413: 当地社区 | | | | | |
| 103-1 | 实质性议题和边界 | 34-38 | 103-3 | 管理评估 | 34-38 |
| 103-2 | 管理方法 | 34-38、40 | | | |
| GRI 415: 公共政策 | | | | | |
| 103-1 | 实质性议题和边界 | 29-30 | 103-3 | 管理评估 | 29-30 |
| 103-2 | 管理方法 | 29-30 | | | |
| GRI 418: 客户隐私 | | | | | |
| 103-1 | 实质性议题和边界 | 41 | 103-3 | 管理方法 | 41 |
| 103-2 | 管理方法 | 41 | | | |

关于德勤中国

德勤中国是一家立足本土、连接全球的综合性专业服务机构，由德勤中国的合伙人共同拥有，始终服务于中国改革开放和经济建设的前沿。我们的办公室遍布中国30个城市，现有超过2万名专业人士，向客户提供审计及鉴证、管理咨询、财务咨询、风险咨询、税务与商务咨询等全球领先的一站式专业服务。

我们诚信为本，坚守质量，勇于创新，以卓越的专业能力、丰富的行业洞察和智能的技术解决方案，助力各行各业的客户把握机遇，应对挑战，实现世界一流的高质量发展目标。

德勤品牌始于1845年，其中文名称“德勤”于1978年起用，寓意“敬德修业，业精于勤”。德勤专业网络的成员机构遍布150多个国家或地区，以“因我不同，成就不凡”为宗旨，为资本市场增强公众信任，为客户转型升级赋能，为更繁荣的经济、更公平的社会和可持续的世界而开拓前行。

法律免责声明

Deloitte（“德勤”）泛指一家或多家德勤有限公司，以及其全球成员所网络和它们的关联机构（统称为“德勤组织”）。德勤有限公司（又称“德勤全球”）及其每一家成员所和它们的关联机构均为具有独立法律地位的法律实体，相互之间不因第三方而承担任何责任或约束对方。德勤有限公司及其每一家成员所和它们的关联机构仅对自身行为承担责任，而对相互的行为不承担任何法律责任。德勤有限公司并不向客户提供服务。请参阅 <http://www.deloitte.com/cn/about> 了解更多信息。

本通讯中所含内容乃一般性信息，任何德勤有限公司、其全球成员所网络或它们的关联机构（统称为“德勤组织”）并不因此构成提供任何专业建议或服务。在作出任何可能影响您的财务或业务的决策或采取任何相关行动前，您应咨询合资格的专业顾问。

我们并未对本通讯所含信息的准确性或完整性作出任何（明示或暗示）陈述、保证或承诺。任何德勤有限公司、其成员所、关联机构、员工或代理方均不对任何方因使用本通讯而直接或间接导致的任何损失或损害承担责任。德勤有限公司及其每一家成员所和它们的关联机构均为具有独立法律地位的法律实体。

© 2022。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

CQ-0125C-22



这是环保纸印刷品

因我不同
成就不凡

始于 1845