

# AVEVA 剑维软件

促进可持续发展的  
未来



AVEVA剑维软件利用其软件方案促进可持续发展的未来，推动数字化转型，并将实现可持续发展视作业务核心。

这份报告中阐述了AVEVA剑维软件在环境、社会和治理（ESG）方面的优先事项，同时从运营足迹、技术手印以及包容文化方面回顾了我们在2021年的建树。

- 2 [首席执行官寄语](#)
- 5 [年度亮点](#)
- 6 [AVEVA剑维软件全球业务](#)
- 7 [AVEVA剑维软件的承诺](#)
- 8 [重要性评估流程](#)
- 10 [治理模式](#)
- 13 [推动实现可持续发展目标](#)
- 14 [运营足迹](#)
- 15 [温室气体（GHG）足迹](#)
- 21 [气候风险和韧性](#)
- 22 [商业道德](#)

- 24 [技术手印](#)
- 25 [可持续发展解决方案](#)
- 28 [负责任的设计和使用技术](#)
- 29 [安全性与隐私](#)
- 32 [包容性的文化](#)
- 33 [多元化、平等与包容性](#)
- 37 [员工发展](#)
- 38 [员工福祉](#)
- 40 [报告标准索引表](#)





## AVEVA剑维软件的可持续发展实践：确定目标的范围和规模

我们身处一个创新事物不断颠覆旧秩序的时代。随着距离达成我们2030年可持续发展目标的日期越来越近，AVEVA剑维软件全力以赴，协助打造一个社会公义和可持续发展环境更佳的世界。

我们充分认识到环境、社会和治理（ESG）对于企业经营的重要性，也清楚其对长期、可持续价值创造的巨大影响。我们认为信任关系是通过提高透明度，以及加强与所有利益相关方包括员工、客户、合作伙伴、投资者以及当地社区沟通来建立的。

作为AVEVA剑维软件的首席执行官，我希望这份首次独立发布的可持续发展报告能够促进上述的沟通工作，它阐述了我们在过去一年进行的各项有关举措，展示我们如何把可持续发展理念和ESG与企业文化 and 战略揉合。

“我们为可持续发展战略和各项有关计划倾注了大量的心血，把行事方略整合至环境、社会和治理框架中。”

### AVEVA剑维软件的2030年目标



#### 实现运营和价值链净零排放

在当下这个气候行动的关键年度，我们欣然确认了AVEVA剑维软件的承诺，即制定雄心勃勃的气候减排目标，在整个价值链中以身作则地做好环境管理工作。

AVEVA剑维软件的具体承诺如下：

- 到2030年，我们的所有运营实现净零排放（范围1和范围2）
- 最迟到2050年，我们整个价值链实现净零排放（范围1、范围2和范围3）
- 在运营的三个范围内设定与1.5°C温控目标相一致的减排目标，并符合科学减排目标倡议组织的标准和建议



#### 倡导更多女性进入科技行业

为了信守我们对于多元、公平和包容性（DEI）的承诺，并且建设真正具有包容力的企业文化，AVEVA剑维软件承诺将增加女性员工在总员工中的占比，并且实现男女薪酬平等。

我们的具体承诺如下：

- 到2030年，领导岗位的女性任职比例达到30%
- 到2030年，管理岗位的女性任职比例达到40%
- 到2030年，新招员工中女性比例达到50%
- 男女薪酬平等差距<1%



### 加快我们的可持续发展步伐

多年来，AVEVA剑维软件的解决方案协助工业客户改进其业务的能源效率、循环性、可追溯性以及运营韧性，实现可持续性发展。正是因为有这样的底气，在过去的一年里，我们决定挑战自我，更进一步，接受一种全新的企业可持续发展思维的洗礼。我们投入更多加强可持续发展战略和各项计划，并将此等努力整合至我们的**环境、社会和治理框架**之中。”

这个框架是在我们听取利益相关方的意见和开展详细的重要性评估之后才成型的，它确定了AVEVA剑维软件可持续发展目标的范围和规模，同时构成了我们的**技术手印**，

就是我们的产品如何为客户带来正面的环境、运营和社会影响。对于一家在技术领域占据领先地位的企业来说，这正是我们大展身手的舞台。

**运营足迹**是指我们以负责任的方式开展业务、以正当手段追求业绩，以及减轻企业活动对环境的负面影响。

**包容文化**决定了我们致力为所有员工和所在社区营造一个具有包容性、能带给人福祉和机会的环境。

这份可持续发展报告以这三大主轴，展示我们在履行环境和社会义务方面的表现。更多关于治理概要的信息，请参阅我们的**21财年公司治理报告**。

“过去一年，我们设定了雄心勃勃的目标，并踏上了力争到2050年实现全产业链净零排放的征程，此举契合巴黎协定的最高减排承诺。”

### 规划2030目标

基于这一愿景，我们为应对气候变化和企业文化建设方面的实践制定了雄心勃勃的目标。我们承诺到2030年要实现范围1和范围2净零排放、并且范围3的排放减半。如能兑现这一承诺，我们就有望到2050年实现全价值链净零，这也是巴黎协定减排的最高目标。

在我们以身作则地促进减排的同时，客户也越来越重视应对气候变化带来的挑战，这也推动我们不断奋进。为了协助各行各业的客户实现脱碳并且降低环境影响，我们不断提速推出可以助力减少环境足迹的软件解决方案。

AVEVA剑维软件加入[联合国全球契约的“企业雄心助力1.5°C限温目标行动”](#)（[Business Ambition for 1.5°C](#)），这意味着我们与许多客户及伙伴观点一致，认为应对气候变化刻不容缓，并承诺马上采取行动。

除了需要为缔造绿色未来做贡献，我们还意识到AVEVA剑维软件有责任以身作则地推动科技行业的**多元化、公平和包容性（DEI）**建设。在过去一年中，我们以基于数据为方针，进一步加强把DEI愿景转化成具体行动的工作。

世界各地的女性深受新冠疫情的影响，研究显示，在职妈妈、女性高管以及有色族裔女性选择离职或选择放缓职业步伐的可能性特别高。AVEVA剑维软件致力于扭转疫情带给女性的负面影响并且倡导公司内部的平等化。

为了平衡AVEVA剑维软件男女员工的比例，我们承诺到2030年，使女性员工在新招员工中的比例达到50%，并使领导团队和管理团队中的女性比例分别提高至30%和40%。此外，我们还设定了一个目标，即要在同期内将薪酬平等差距缩小到1%以下。

虽然实现DEI目标需要在组织内部开展很多工作，但是我们依然承诺要为消除性别、种族和族裔、宗教、信仰或信念、残疾和性取向歧视而设定可量度的目标。期待很快就有这方面的进展可与大家分享。



## 工业软件和“数据主导”的策略如何协助推动净零经济

除了可再生能源供电、生物能利用和氢能之外，越来越多共识认为碳捕获、利用和封存（CCUS）技术对推进世界迈向净零经济转型也颇为关键。CCUS是兑现全球清洁氢能经济承诺的重要途径，而推动有关项目迅速取得成功则要靠部署工业软件。

例如，Aker Solutions的子公司Aker Carbon Capture（简称Aker CC）采用AVEVA剑维软件的方案，通过使用情境实时工程模板和数字设计产能，为其创建并优化碳捕获解决方案的工程流程。利用工厂工程数据和定制模板库，该公司团队只用了短短六周时间便构建成一个概念验证（POC）项目，然后将其作为最佳数字化实践在其全球团队中开展。

Aker CC在云端部署了AVEVA一体化工程和AVEVA企业资源管理解决方案，大幅提升位于不同时区、不同地区的团队成员的协作效果，在优化实时决策质量的同时控制低成本，并协助他们以前所未有的速度为其客户提供创新。

使用AVEVA剑维软件的云端解决方案使Aker CC的运营效率提高了50%以上，产品投放市场时间缩短了一半以上。目前，该团队正在研究使用碳捕获作为服务的选项方案。

“齐心协力，我们一定能够为下一代创造更加公平公正、净零排放的世界。”

### 携手推动正向变革

可持续发展本质上就是建构一个共同努力追求创新和变革的使命，有鉴于此，我们可以扩大协作网络，加深参与度并且增强我们在促进可持续性发展方面的专业才能和实力。

可持续发展客户顾问委员会为我们提供富有领导力的洞见，对我们制定策略和方针极具参考价值。这个委员会的成员是全球知名企业的可持续发展负责人，该项目就是AVEVA剑维软件与业界携手协力的重要明证之一。

我们通过学术合作项目和Action4Good计划，寻找能对更广泛的社区产生影响的新机会。我们致力于通过与200多所大学的合作伙伴关系，并且持续参与施耐德电气绿色能效全球创新案例挑战赛（Schneider Go Green）来发掘并栽培新秀，提高团队的创造力，激励我们在追求可持续发展方面不断追求卓越。

今年初，AVEVA剑维软件加入了联合国全球契约（UNGC），这是一项全球企业可持续发展倡议，已有来自160多个国家的12,000多家企业和3,500家非企业组织签名加入该契约。此举进一步使得AVEVA剑维软件的战略和运营活动与普世认同的人权、劳工、环境和反腐败价值一致。我们相信坚守原则的运营方式与盈利是相辅相成的，本人将继续致力把UNGC的十项原则融入我们的运营文化中。

最近我们也加入了2030愿景（2030Vision），这是世界经济论坛发起的一项倡议，该倡议通过为先进技术提供“快车道”，推动联合国可持续发展目标（SDG）尽早全面实现。

现在我们还在继续完善和改进AVEVA剑维软件自己的2030目标，本人希望凭借我们日益壮大的战略合作伙伴和协作伙伴网络，AVEVA剑维软件能够发挥更强大的力量。我们与客户、合作伙伴、政府和其它关键利益相关方通力合作，探索新的创新途径，推进可持续发展，增强我们的影响力。只要大家共同努力，我们一定能够为下一代创造一个更加公正且净零排放的世界。

Peter Herweck  
首席执行官



[点击此处查看更多](#)

更多关于AVEVA可持续性发展议程的信息，参见我在经济学家通往COP26峰会之路（The Economist Road to COP26 Summit）上的演讲（英文）（2021年10月5日）。



# 2021财年ESG亮点



## 技术手印

在推动产业可持续发展方面取得的成果

**15-30%**  
节约能源成本

**9-15%**  
二氧化碳减排

**20%**  
清洁氢能生产力提升

成立可持续发展客户顾问委员会

**12**  
位可持续发展企业领袖

**5**  
个行业代表



**+400**

学术合作伙伴

吸引了 **+700,000**

未来工程师



## 运营足迹

科学减排目标和净零承诺



**2030年前**  
实现业务运营净零排放

**2050年前**  
实现价值链净零排放



连续

**4**

年跻身FTSE4Good榜单

加入联合国全球契约



参与项目包括：  
气候宏大目标加速器  
(Climate Ambition Accelerator)  
SDG宏大目标加速器  
(SDG Ambition Accelerator)  
性别平等目标  
(Target Gender Equality)



**第1**

时间响应



## 包容性的文化

确定全球DEI必须消除的五大歧视

性取向

残疾

性别认同

种族和族裔

宗教、信仰和信念

倡导更多女性进入科技行业，到2030年实现

**30%**  
领导团队中女性占比

**40%**  
管理团队中女性占比

**50%**  
新招员工中女性占比



**6,500**

名员工获得了安康护理包



**112**

个“Earn and Learn”工读岗位

# AVEVA 剑维软件全球业务

AVEVA剑维软件是全球工业软件翘楚，积极推动数字化转型和可持续发展。

我们的软件将信息、人工智能（AI）、云服务与人类的洞察力结合，为客户提供丰富的信息和决策支持，帮助他们把数据整合、可视化和分析，从而提高效率并推动可持续发展。我们的软件能够激励客户优化其公司对于环境和社会的影响。

AVEVA剑维软件的方案支持工程和运营业务，能够协助八个垂直行业的客户提高其能源效率、最大限度地减少有害气体排放，并且优化对于宝贵自然资源的有效利用。

我们服务从事水、能源到食品和基础设施行业的客户，它们从事的行业甚至关乎全球命脉，我们的软件可以帮助他们提高工程设计效率和运营敏捷性，掌握机遇，推动可持续性业务增长。

## 2021财年公司快照



涵盖8大行业的  
20,000多个客户



能源



电力



食品饮料、快速消费品、生命科学



化工



基础设施



矿产



海事



工程总承包

收入  
11.96亿英镑\*

10

研究开发（研发）中心

6,500

名员工

20+

联盟合作伙伴

4,300

系统集成商合作伙伴

120+

销售合作伙伴

14%

的营收投入研发

250+

技术合作伙伴

85%

项目包含下一代技术

\*包含AVEVA剑维软件和OSIsoft的12个月营收。



# AVEVA 剑维软件的可持续发展承诺

多年来我们一直通过软件产品推动客户的可持续发展。在2021财年，我们加强了对可持续发展和ESG建设的重视，不但开展了更多这两方面的工作，并且将其视为企业战略的基础。

我们不断聘请不同范畴的专家加盟团队，支持我们的ESG建设工程，并且帮助我们部署混合运营模式，确保全公司上下一心地履行可持续发展承诺。此外，我们还将相关的问责范围扩展到可持续发展部门之外，贯穿到我们所有的业务职能之中。

为了梳理我们在ESG建设方面的优先要务，我们聘请专家机构BSR实施重要性评估，以便掌握地当前内部和外部利益相关方的想法。然后，我们的可持续发展团队、职能专家与领导团队根据评估结果共同制定了我们的ESG目标，启动全公司目标统一行动，为实现旨在解决重要问题的目标提供支持。本报告阐述了我们发现的最重要ESG课题。

我们的 重要性评估流程包含各种措施：

- 25**  
内部领导力访谈
- 2**  
内部跨职能研讨会
- 8**  
与外部群体的面谈，对象包括投资者、供应商、商业伙伴、客户和非政府组织
- +55**  
公司内部意见调查
-  召开执行简报会和讨论会

## 我们的2021最重要的ESG问题矩阵



### 技术手印



- ✓ 可持续发展解决方案
- ✓ 负责任的技术设计和使用
- ✓ 安全防护与隐私



### 运营足迹



- ✓ 气候风险和韧性
- ✓ GHG足迹（范围1、范围2和范围3）
- ✓ 商业道德



### 包容性的文化



- ✓ 多元化、平等和包容性
- ✓ 员工发展
- ✓ 员工福祉

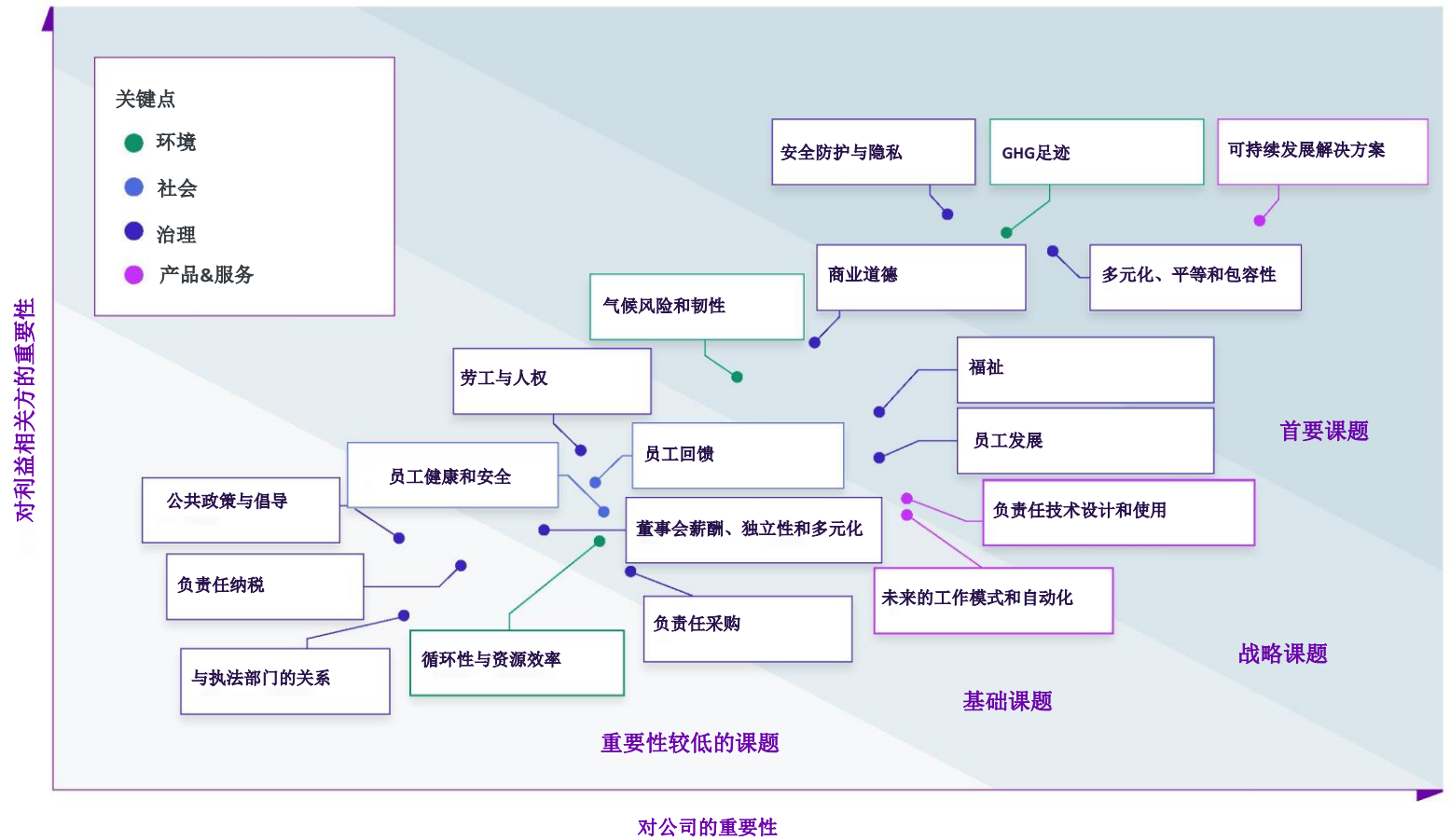


# 重要性评估矩阵



加州圣莱安德罗办事处的可持续发展总监Lisa Wee和可持续发展经理Ruchi Shah

可持续发展团队在内部和外部利益相关方的配合下开展跨职能作业，完成了详细的重要性评估。这次评估为我们确立ESG愿景提供了信息，锁定对公司影响最大的课题，让我们知道在制定可持续发展策略、设定目标以及报告时的重点所在。



# 通过重要性评估获得的关键见解

## 产品和服务

- 我们应该继续将产品特点与更广泛市场（尤其是能源行业）日益增长的可持续性需求挂钩，这是发挥AVEVA剑维软件影响力最显而易见的机会。向低碳能源转型是一个不断增长的市场，AVEVA剑维软件应把握优化循环性这个重要商机。

## 环境

- 工业界为了适应气候变化这一现状而踏上了转型之路，AVEVA剑维软件的利益相关方希望我们能够在减排方面以身作则，帮助客户应对能源供应链中存在的挑战，优化可再生能源设施的性能，并且加速旨在改善循环性的创新。

## 社会

- AVEVA剑维软件在ESG和DEI方面的投入，将增强我们吸引及留住人才的能力。员工一直是我们最重要的利益相关方，因为推动可持续文化需要借助他们的力量，能否留住人才对于促进AVEVA的业务增长非常重要。

## 治理

- 投资者、客户和合作伙伴在对公司进行计量和定性评估时会极为注重公司对于ESG信息的披露。披露ESG信息是AVEVA剑维软件向目标受众展示其长期ESG策略和目标的良机，企业目标将因为可度量的短期目标在而变得更可信。



AVEVA剑维软件的John Barrington亮相伦敦证券交易所，祝贺富时100指数对“奔向零碳”（Race to Zero）的贡献



## 我们设定目标的流程

AVEVA剑维软件将采取循序渐进的方式，作出与我们的可持续发展愿景相符的公开承诺，这是因为我们需要优先处理最重要的课题，并且确保我们的承诺有数据可依。迄今为止，我们已经公布了两项承诺：AVEVA剑维软件将成为应对气候危机和支持性别平等的楷模。

这两项承诺事关AVEVA剑维软件最重要的两个ESG议题，也符合联合国全球目标对于全球可持续发展当务之急的观点。在做出这些承诺之前，我们详细地审查了基线数据。现在我们的团队正在制定年度中期目标，确保我们能够准确评估进度，推动相关工作的开展，以确保我们的2030承诺能够如期兑现。



[AVEVA剑维软件的Simon Bennett在伦敦证券交易所现场阐述我们的净零排放承诺。](#)

AVEVA剑维软件承诺设定明确的目标，与时俱进地报告我们用于管理重要ESG课题的方针。

# 自上而下的ESG领导结构

## 董事会监督ESG工作

建设可持续未来是我们全公司所有人的承诺，ESG的责任体系共分为三层，最高层是董事会，第二层是行政领导层，各个业务职能和团队是第三层。有鉴于ESG治理要求变得越来越复杂，董事会认为有必要对其实施监督，因而同意扩大AVEVA剑维软件的提名委员会的职权范围，赋权该委员会监督ESG策略、绩效、相关政策和信息披露事宜。提名委员会的职权范围将做相应的更新，并将更名为提名暨治理委员会。

展望未来，董事会将继续作为AVEVA剑维软件的ESG治理框架和相关政策的总负责人，同时听取提名暨治理委员会的建议。由于意识到ESG涉及的某些事务是无法依靠董事会下辖的某一个委员会解决的，所以董事会同意采用一系列ESG治理原则，这些原则旨在确保董事会及其下辖委员会内部可以依照统一的指导标准开展ESG实务工作。



AVEVA剑维软件首席可持续发展官兼首席营销官 Lisa Johnston。



AVEVA剑维软件董事长Philip Aiken、英国商业、能源和工业战略大臣Kwasi Kwarteng以及AVEVA剑维软件首席执行官Peter Herweck在伦敦会面。



2021年7月1日，AVEVA剑维软件副首席执行官兼首席财务官James Kidd和AVEVA剑维软件首席执行官Peter Herweck在AVEVA数字资本市场上与投资者交谈。

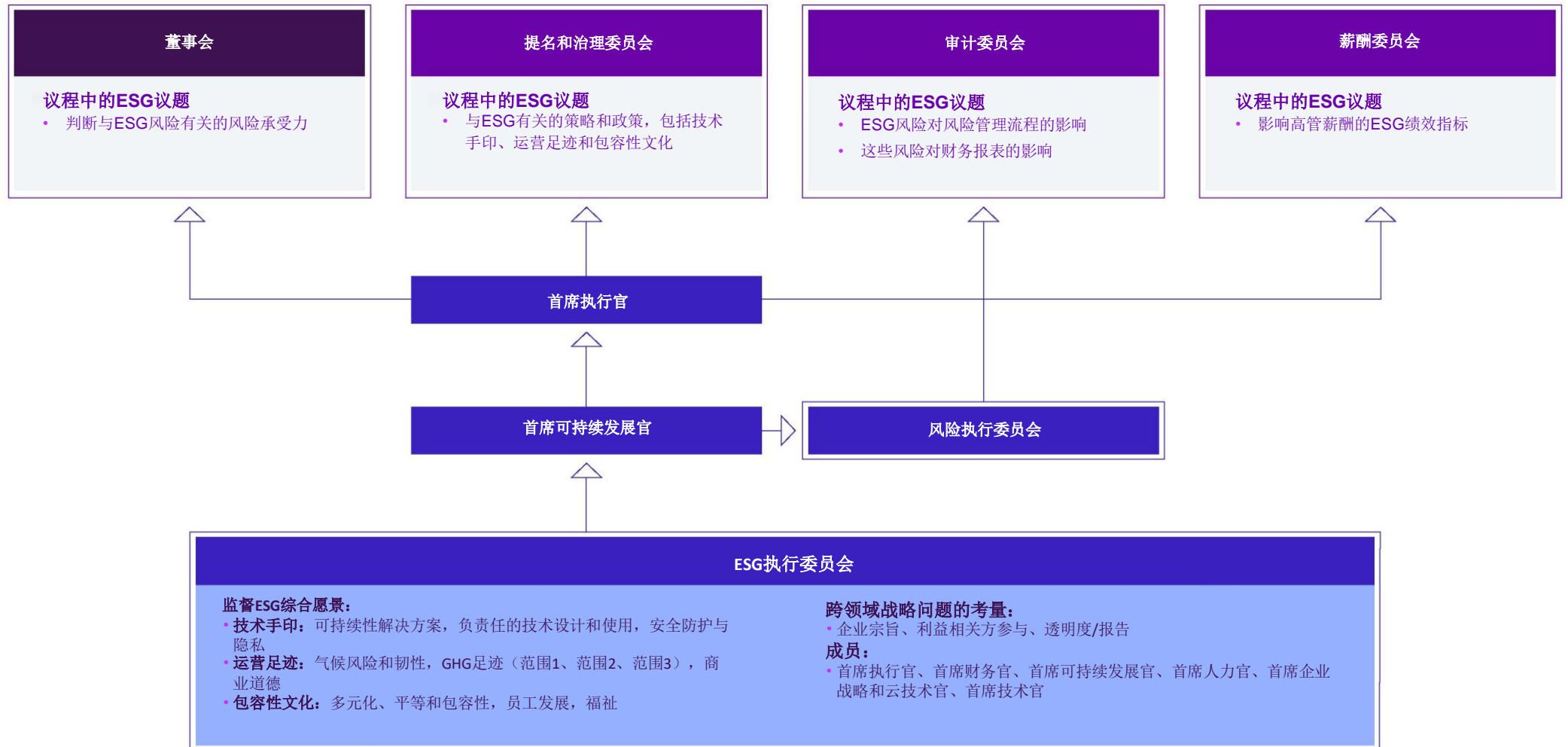
## ESG策略在高管层面的责任分配

21财年，AVEVA剑维软件将ESG关键绩效指标（KPI）与其首席执行官的薪酬方案挂钩，该指标涉及的环境和社会可持续发展绩效要素自上而下对AVEVA剑维软件的首席可持续发展官和首席人事官作出要求。这个KPI及其对应绩效数据在AVEVA剑维软件的21财年年报中进行了追溯披露。

董事会已经批准了首席执行官和首席财务官22财年的ESGKPI。随着AVEVA剑维软件对可持续发展越加重视，该KPI已被分配给整个行政领导团队（ELT）并且与其薪酬方案挂钩。

此外，为了促进业务整合并且提高决策效率，我们还成立了专门的ESG执行管理委员会。这个新的ESG执行管理委员会由我们的首席执行官担任主席，负责有效识别、评估、管理和协调AVEVA剑维软件的ESG事务以及相关的风险。

# 治理模式





## 整合全公司的ESG努力



### 通过工作组促进协作

我们已成立了数个跨职能工作组，以促进协作、开展有关策略，并且向ESG执行委员会汇报所有重大ESG事务的管理情况。

例如我们成立了跨职能气候工作组，负责制定我们的净零气候承诺和科学减排目标，该工作组会继续向AVEVA ESG执行委员会报告进度。与此同时，为了召集相关人员围绕我们的的重要性评估结果召开研讨会、建立AVEVA剑维软件的ESG框架，我们将这些人组织起来建立了一支跨职能团队，这支团队现在依然定期召开会议，其主要工作包括：

- 协力进行数据收集和报告，以支持我们的ESG战略
- 制定中期目标，以支持AVEVA剑维软件2030目标的实现
- 继续评估和发现有助于完善AVEVA剑维软件2030目标的其它承诺

目前我们正在为推动ESG战略愿景的实现而组建更多跨职能团队。

### 与外部标准和框架同步

这是我们发布的第一篇可持续发展报告，它将成为AVEVA剑维软件历史上一个重要里程碑。我们知道许多利益相关方将环境、社会和环境治理事务管理及表现的透明度视为考察企业可持续发展领导力的重要指标。同时，我们也意识到，以符合外部标准和框架的方式披露ESG信息，这有助于利益相关方更好地评估公司的年度进展，以及公司对全球公认的可持续发展优先事项（例如应对气候危机和提倡性别平等）的影响。

我们很荣幸能够通过ESG执行委员会分享本报告中符合多个外部标准的内容，这些标准包括可持续会计标准委员会（[SASB](#)）制定的“软件与信息技术（IT）服务”标准、气候相关财务披露特别工作组（[TCFD](#)）提出的建议，以及我们作为[联合国全球契约](#)成员的承诺。作为一家刚开始着手ESG信息披露工作的公司，我们将继续致力循序渐进地提高ESG披露质量，定期评估调整我们的报告制度，研究是否需要进一步与其它外部标准吻合。

# 推动实现可持续发展目标



## AVEVA剑维软件希望全球经济增长能够成为维持环境可持续发展的支柱，提高所有人的生活水平

过去18个月的社会和经济动荡给了我们启迪，就是必需进一步推动全球合作和投资进程，以促进联合国会员国2015年通过的《2030年可持续发展议程》尽早实现，此事从未像现在这样迫在眉睫。联合国制定的17项可持续发展目标（SDG）描绘了一幅未来的蓝图，兼顾人类和地球的繁荣、尊严与和平，为鉴定我们是否真的在朝着更美好、更绿色的未来前景前进提供了一个统一的框架。

AVEVA剑维软件承诺通过我们的核心业务、运营策略以及文化，为实现SDG及其勾画的美好未来作出贡献。在设定AVEVA剑维软件的ESG目标时，我们需要审查它们与SDG的一致性。因此我们的眼界需要超越本身的目标，充分考虑SDG包含的169个具体小目标。尽管我们可以举出AVEVA剑维软件支持所有这17项SDG实现的例子，但是我们必须清醒地意识到一致性审查的真正目的，是在于帮助我们识别最能发挥影响力，并且可以提供定量数据以报告目标实现进度。

我们的软件组合中已经包含了一些可持续解决方案，我们相信大部分ESG目标与此等方案吻合，这也是我们能够在大范围发挥最大影响力的地方。作为投资在推动经济转型的其中一项举措，我们也加入了世界经济论坛发起的2030Vision倡议，它通过为先进技术提供“快车道”，推动联合国可持续发展目标尽快全面实现。

我们也意识到可以通过AVEVA剑维软件的企业政策与工作范式，为实现SDG作出贡献，就像我们通过气候危机和性别平等承诺所产生的效果一样。我们还通过联合国全球契约加入了三个加速器项目。我们期待在明年的年度报告中，与大家分享更多通过参与这些项目获得的经验，以及SDG一致性审查的成果。





我们承诺将以可持续发展且合乎正道的方式开展所有运营业务

本节内容提纲:

- 15 [GHG足迹](#)
- 21 [气候风险及韧性](#)
- 23 [商业道德](#)

2021年取得的进展

- 完成对所有GHG排放数据的审查，为本公司并购后壮大的组织确立基线
- 开发了一个定制模型来估算我们已售出产品在使用期间产生的排放
- 加入“企业雄心助力1.5°C限温目标行动”，到2030年实现所有运营活动净零排放
- 按照外部框架的规定，大幅度扩大了我们的ESG信息披露范围

2022年工作要务

- 继续推动我们的办事处和数据中心改用可再生能源
- 动员客户和供应商一起参加应对气候危机的行动，通过具体政策和实际操作，推广灵活工作模式和可持续商务差旅
- 完成气候情景分析，将应对气候危机纳入的风险管理体系
- 继续加强AVEVA剑维软件的法律和道德合规计划，通过扩大信息披露范围赢得利益相关方的信任



# 挺身而出为未来，助力为将温升幅度限制在1.5°C内

## 应对气候变化是当务之急

2021年8月，联合国政府间气候变化专门委员会 (IPCC) 拉响了“人类的红色警报”。这是一个严重的警告，提示我们即将违反巴黎协定确立的将全球升温幅度限制在1.5°C的目标。

AVEVA剑维软件以身作则，采取积极行动将可持续发展的理念融入我们的运营、文化和核心业务策略之中。我们相信，只要大刀阔斧地进行改革，在短期内实现脱碳，并在本世纪中叶之前实现净零排放，将升温限制在1.5°C的目标仍是可以实现。



## 我们的承诺



AVEVA剑维软件承诺按照“到2050年实现净零排放，将全球升温幅度控制到只比进入工业化社会之前的水平高1.5°C”的标准，为所有类别的排放设定科学化的减排目标。此外，我们还承诺到2030年实现净零运营（范围1），并且正在努力制定中期进展目标。根据此等承诺，我们也加入了联合国的“[奔向零碳](#)”和[企业雄心助力1.5°C限温目标行动](#)”，并计划在本财年结束前，把我们自己设定的目标提交给科学减碳倡议组织 ([SBTi](#)) 接受独立核验。

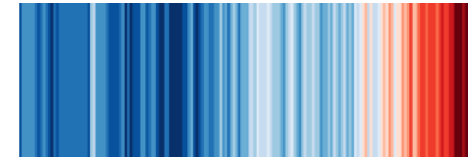
“很高兴看到像AVEVA剑维软件这样的公司能够致力于应对气候变化，并且加入‘奔向零碳’和‘企业雄心助力1.5°C限温目标行动’。”

**Kwasi Kwarteng**  
英国政府商务、能源和工业战略大臣

## 我们的方针

现在可持续发展在AVEVA剑维软件的议程上被置于前所未有的高度。我们将全力以赴承诺测量业务运营的足迹，并且继续打造更具可持续发展的运营模式，以减少我们对地球的影响。

通过减少整个价值链（包括上游和下游）中的碳足迹，我们致力加速向全球净零排放经济迈进，并且基于这个想法构建了我们的可持续发展计划。在2021财年，我们在外部专家团队的支持下，对我们的温室气体 (GHG) 排放进行了详细审查，并以2020财年的数据为基线，为全公司制定了雄心勃勃的气候目标。此等努力让我们掌握造成的影响，从而决定优先开展哪些工作。



1850-2020的全球平均温升示意图

图片来源: [www.showyourstripes.info](http://www.showyourstripes.info), 1850-2020全球变暖条形图





## 衡量和管理排放

### 绩效和策略

作为领先的工业软件解决方案提供商，我们致力于帮助工业客户推进可持续发展，同时努力在自己的运营活动内恪守可持续发展实践。我们采取的具体措施包括投资减排和采购可再生能源，继续推进向电动汽车过渡的用车方案，与我们的供应商、员工和客户协商如携手合作，最大限度地发挥我们对气候的正面影响。

2020财年与2021财年之间，我们的范围2和范围3GHG排放总体减少，这主要是因为新冠疫情期间我们的工作方式发生了改变。我们希望把这种下降趋势持续下去。

我们正在积极研究减排策略，以期在2022财年全面减少所有类别的排放，但这个任务的挑战非常巨大。我们深知减排的工作不会一蹴而就。虽然商务差旅和员工通勤产生的排放大幅减少，但范围3的总体排放量仅减少了4%。已售产品使用和采购的商品和服务贡献的排在很大程度上抵消了差旅和通勤减少产生的减排效果。后者导致的排放显著上升，在很大程度上可以归结于我们正在进行收购OSISOft及其后期整合工作的规划。

范围1排放方面也出现了类似的情况，虽然车队出行产生的排放下降明显，但是因为我们的几个大型北美工厂的天然气消耗增加，相互抵消之后，年同比总体没有变化。我们将优先对这几家工厂做进一步评估，以寻找可以现场部署的减排方案。

### 关于使用已售产品时产生的排放

为了评估已售产品在使用时产生的排放，我们开发了一个定制模型来估算客户在运行AVEVA产品时消耗的能源。我们基于第三方脱碳和GHG核算专家的反馈完善了这个模型，只不过他们提供的依然是估算数据。

AVEVA剑维软件计划进一步从客户那里收集数据，以了解他们对AVEVA软件的利用情况、本地部署的AVEVA剑维软件解决方案的数据中心对于可再生电力的消耗，以及在其部署的解决方案中使用的IT基础架构的总体效率。目前，我们推定客户数据中心不使用可再生能源，但会试图从具有代表性的样本中收集有助于更新模型的数据。

为了获得更准确的数据，我们还加快进行强度较高的AVEVA剑维软件的产品应用能耗基准测试以及现场监测试点，并着手规模化应用。

除了将这些试点项目所得的经验转化为绿色软件架构原则之外，我们还将继续开发解决方案以帮助我们的客户减少和/或避免温室气体排放，同时研究如何更系统化地跟踪这些数据，从而进一步完善我们的技术手印。

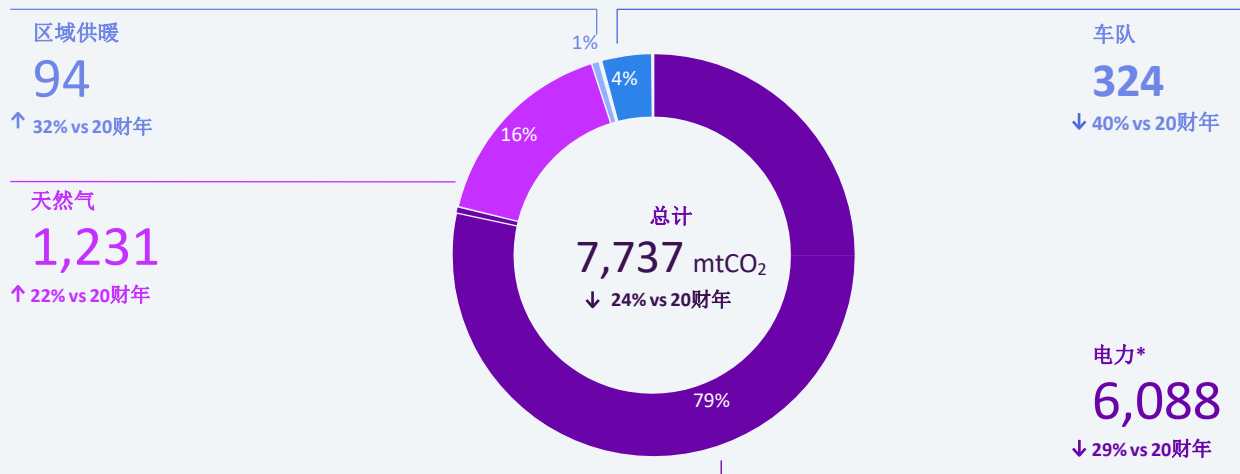
### 我们的 GHG 足迹

	20财年 CO2当量 (吨)	21财年 CO2当量 (吨)	年同比变动
<b>范围1</b>	<b>1,550</b>	<b>1,555</b>	<b>0%</b>
天然气	1,007	1,231	22%
车队 - 柴油	417	204	-51%
车队 - 汽油	126	120	-5%
<b>范围2 (市场基础算法)</b>	<b>8,697</b>	<b>6,182</b>	<b>-29%</b>
电力	8,684	6,429	-26%
可再生电力 - 非现场	-58	-341	488%
区域供暖	71	94	32%
<b>范围3</b>	<b>374,526</b>	<b>361,024</b>	<b>-4%</b>
已售产品的使用	306,420	326,064	6%
商务差旅	26,580	1,198	-95%
采购的商品与服务	23,232	27,156	17%
员工通勤	10,816	85	-99%
资本财货	5,532	4,872	-12%
与燃料和能源有关的活动	1,816	1,519	-16%
废弃物	130	130	0%



# 2021财年运营GHG足迹

AVEVA剑维软件的范围1和范围2排放主要源于全球设施用电



### 我们逐步实现净零排放的路线:

- 所有办公室厉行节能措施
- 采购可再生能源
- 企业租赁车辆转向电气化

### 迄今为止取得的进展:

- 为GHG高排放量的设施制定了更严格的减排计划
- 部分设施开始实施绿色关税制度，加入可再生能源买家联盟 (REBA)
- 更新全球车队政策

\* 计入以市场方式购买的可再生能源之后算出的排放: AVEVA剑维软件21财年采购的电力中有超过7%是来自可再生能源, 20财年的这个数值不足1%



## 我们关于减排和转向可再生能源的承诺



为了到2030年实现净零运营，我们正在采取现场减排措施，例如使用发光二极管 (LED) 照明、高效暖通空调 (HVAC)，以及在作业现场安装光伏 (PV) 设施，努力减少我们的总体能耗。只要条件允许，我们会优先选择可持续发展评级（例如LEED、WELL、BREEAM等）更加突出的新楼宇。我们正在通过这些行动，履行尽力减少环境影响并且提高能效的承诺。

**“为了减轻本公司使用能源对环境造成的影响，我们会继续推动全球设施的能源转型，从采用化石燃料转变为可再生能源供能。”**

**Ben Johnson**  
AVEVA剑维软件房地产和设施主管

我们迈出的第一步，就是通过购买当地的公共能源供应服务来满足设施对于能源的需求，与此同时，我们也计划购买可再生能源信用额度 (REC)，确保我们在全球消耗的每兆瓦时的能源都有对应的信用额度。

在为我们的设施进行现场减排计划并且采购可再生能源之后，我们计划通过基于市场的除碳解决方案，解决所有其他无法减免的排放。

### 处理数据中心排放

作为一家软件公司，AVEVA剑维软件需要维持本地和异地数据中心的运营，以便满足自己对于服务器和计算的需求。在核算温室气体排放时，我们将本地数据中心的能耗归入我们的范围2足迹中，与异地数据中心有关的能耗则归为范围3排放，按采购的商品和服务类别的项目核算。

鉴于AVEVA剑维软件的自有数据中心都没有单独计量排放，目前无法出具关于我们数据中心总排放的精细报告。然而，几乎所有AVEVA剑维软件使用的托管数据中心都已100%使用可再生能源供电，减轻了对我们总体GHG足迹的影响。

我们的全球IT团队计划将多个自有数据中心更换为具有绿色资格的托管数据中心，AVEVA剑维软件的可持续发展团队对此表示积极支持。按照这项协作的要求，我们正在制定供应商甄选标准，包括用能和用水效率、低的电能使用效率 (PUE)，以及从有认证的源头采购可再生能源。



# AVEVA 剑维软件的绿色设施

目前, AVEVA 剑维软件已有 11 家办事处实现了 100% 使用可再生能源供电, 它们的用电量占 21 财年总用电量 (16,018 兆瓦时) 的 7%。虽然这一数字较 20 财年有显著增长, 但我们仍然希望在未来几年内加快向可再生能源的过渡。为了拓宽眼界并且探索潜在的合作机会, 我们加入了可再生能源买家联盟 (REBA), 这是一个由非政府组织 (NGO) 和站在向净零未来过渡运动前沿的清洁能源供应商组成的联盟。

- 100% 可再生能源
- 绿色建筑认证





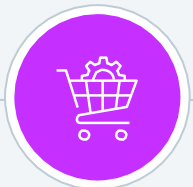
# 2021财年价值链GHG足迹

AVEVA剑维软件的范围3排放主要由已售产品在使用时所产生，其次是商务差旅、采购的商品和服务，以及员工通勤所产生

**361,024**吨二氧化碳  
(↓ 较2020财年增长4%)



已售产品的使用  
**326,064**  
↑ 6% vs 20 财年



采购的商品与服务  
**27,156**  
↑ 17% vs 20 财年



其它类别\*  
**6,521**  
↓ 13% vs 20 财年



商务差旅  
**1,198**  
↓ 95% vs 20 财年



员工通勤  
**85**  
↓ 99% vs 20 财年

### 我们逐步实现净零排放的路线:

- 低碳型产品设计和云服务
- 客户和供应商参与
- 可持续商务差旅和通勤政策

### 迄今为止取得的进展:

- 投入研发力量
- 供应商分析
- 向弹性工作模式转型

\* 其它类别包括资本财货、废弃物及与燃料有关的活动。

## 实现我们的范围3减排目标

2020财年，AVEVA剑维软件的范围3基线排放主要由已售产品在使用时产生的排放（客户在运行我们的软件所消耗的能源，尤其是当地使用的软件）产生的，其次是商务差旅、采购的商品和服务以及员工通勤产生的排放。然而，受新冠肺炎疫情影响，AVEVA剑维软件员工的作业模式发生了改变，带动2021财年的商务差旅和员工通勤排放大幅减少。

因为AVEVA剑维软件缺乏直接控制价值链排放的能力，所以价值链减排对我们来说仍然是一个复杂的课题，但这并未阻挡我们做出到2030年范围3排放减半的承诺。我们认为要实现这一雄心勃勃的减排目标，需要创新和协作，需要我们的客户、合作伙伴、供应商、员工和领导团队广泛参与。

我们的研发团队通过组织专门的编程马拉松和产品开发活动，牵头推动对气候影响的关注。我们在2021财年完成了供应商分析，2022财年我们将在此基础上启动供应商参与计划，现在我们正在开展评估工作，想要确定我们是否可以采取一些方法，与客户合作以测量并且减少运行软件时的能源消耗。

制定可持续的差旅和通勤政策是另一个重要任务。这些政策加上新员工培训计划，将在提高员工意识和参与度方面发挥关键作用。



## AVEVA 剑维软件的气候适应战略



作为工业软件的翘楚，我们能够帮助客户利用数字化技术来提高企业的韧性，并确保能在低碳未来蓬勃发展，我们对此引以为傲。

为了更好地理解并且应对气候相关的风险和机遇，我们在21财年审查了公司的GHG足迹数据和气候相关治理结构。通过这些审查，我们提高了对于减缓气候变化和增强适应气候变化能力的重视，受审查结果启发，我们正在改善内部GHG核算实务，强化用于衡量和管理气候影响的指标，明确董事会和管理团队对于气候事宜的监督责任。

我们还与第三方合作完了气候相关财务信息披露（TCFD）工作组就绪度评估。评估结果证明，我们在将气候变化应对工作纳入公司治理体系方面取得了巨大进展，并且已拥有一套扎实的初步指标和目标，用以衡量进展。在未来6个月，我们的重点是加快气候风险和机会情景分析速度，把气候变化全面纳入AVEVA剑维软件现有的多学科全企业风险管理策略之中。为此，我们将进一步巩固前期工作的成果，定义评估气候相关影响的短期、中期和长期影响的时间表，并且厘定评估气候相关的业务韧性时所用的情景。

我们意识到，信息披露是AVEVA剑维软件的气候变化应对工程中重要的一环，因为许多利益相关方希望更好地了解我们是如何思考和管理气候风险和机遇的。我们今年已经完成了2021年CDP气候变化和EcoVadis调查问卷，并计划基于问卷得分来确定我们在哪些方面应该优先采取进一步行动。



# 以诚信为本的领导原则

AVEVA剑维软件希望每个员工秉持崇高的道德标准，行事光明磊落，而且有担当。

## 领导层

我们恪守注重商业道德的企业文化，它以AVEVA LifeValues和商业行为准则为基础，由AVEVA剑维软件董事会和执行领导团队担任领导。在下辖委员会和高级管理人员的支持下，董事会对AVEVA剑维软件的商业道德事务负有全面责任。执行ESG委员会由首席执行官担任主席，负责监督整家公司的商业道德事务，并通过与审计委员会密切合作以确保风险评估、监测和酌情上报工作顺利开展。

我们的集团总法律顾问和公司秘书负责监督在全球运营活动中遵守适用的法律法规。监督手段包括出台全面政策，并且规定全企业员工必须接受道德规范和合规培训。董事会每年都会听取集团总法律顾问和公司秘书关于年度法律合规培训计划和相关政策修订结果的报告。审计委员会则负责独立监督汇报计划。

## 关键政策和程序

### 商业行为准则

AVEVA剑维软件的商业行为准则规定每名员工必需遵守的行为标准。该准则是我们全球企业道德和法律合规实践的基石，有助于确保所有员工都了解AVEVA剑维软件基于价值观的文化，以及通过正当方式实现结果的重要性。准则对于“提倡和禁止的行为”做出了明确的规定，并表明其关键商业道德政策的关联，是可供所有员工随时参考的资料。

### 反贿赂和反腐败政策

我们致力于打击包括贿赂在内的所有形式腐败。董事会负责监督AVEVA剑维软件的反贿赂和反腐败政策，以及相关的企业馈赠和接待政策。这些政策概述了AVEVA剑维软件对于员工在遵守适用法律法规方面的期望。AVEVA剑维软件通过其内部的其它流程为这些政策相辅相成。例如，AVEVA剑维软件通过对新业务合作伙伴实施尽职调查，规避贿赂和腐败风险。AVEVA剑维软件还要求所有员工每年都要接受反贿赂和腐败的培训。

### 确保竞争合规的政策

竞争合规政策阐述了AVEVA剑维软件对于员工遵守适用的竞争和反垄断法的要求，为员工提供关于如何管理主要相关风险的指导。在21财年，我们没有因与反托拉斯和竞争法相关的法律诉讼而遭受经济损失。

## 我们的价值观

AVEVALIFE 价值观反映了 AVEVA 剑维软件注重透明、诚信和责任的文化，揭示了 AVEVA 剑维软件对待客户、合作伙伴、同事和利益相关方的方针。在我们努力通过软件塑造一个可持续发展的未来的同时，也同样致力于践行我们的价值观，并且以诚信的方式行事。当前，我们正在开展员工价值主张评估，研究如何将 OSISOFT 的“九大信条”文化也融入到我们不断发展的企业文化中。



Limitless Possibilities | Integrity Always | Flexibility Together | Excellence Every Day

### 无限可能

我们知道真正的创新中蕴含着无限潜力，我们富有创造力和好奇心，能够不断挑战自我，帮助客户创造更美好的世界。

### 保持诚信

我们正当行事，以身作则，尊重与我们产生交集的每一个人，所以客户信任我们，相信我们能够帮助他们更明智地工作，所以能够齐心协力合作。

### 灵活合作

我们拥有多元化的内外部团队，团队之间灵活配合，相互协作，通过这种方式建立起紧密的关联，携手向相同目标迈进。

### 日臻卓越

我们拥有非常优秀的员工团队。他们睿智、务实、谦逊，并且积极面对挑战。AVEVA剑维软件对自身的方案以及帮助客户实现目标的能力引以为傲。

在线了解更多关于 AVEVA LIFE 价值观的信息

[点击此处以在线查看](#)



# 以正当方式取得成果

## 举报政策

我们在全球范围推行一个“**不平则鸣**”政策，确保员工知道他们可以通过哪些途径检举疑似违法的活动以及其它不良行为，这项政策使用的事宜包括反腐败、反金融犯罪、反托拉斯、反环境破坏、反现代奴役、反霸凌、反骚扰等。它鼓励员工勇于举报违反AVEVA剑维软件政策和适用法律的行为，制定了调查和通报规定，对举报人实施保护。这项政策旨在让员工能够安心地表达自己的疑虑，相信自己担心的事情能够得到正确且公平的处理，同时不必担心被打击报复。如发现任何不当行为，员工可以通过电话或门户网站进行举报。我们成立了一支由高级管理人员组成的跨职能控制小组，有需要时更为寻求外部顾问的支持，针对举报的问题展开评估、补救以及报告工作。

## 反奴役和贩卖人口政策

AVEVA剑维软件对现代奴隶制采取零容忍的态度，致力于部署有效的制度和控制机制，确保公司内部以及供应链中任何一个环节均不会有现代奴隶制行为。为此，AVEVA剑维软件厉行集团反奴役和贩卖人口政策，服从其运营所在地司法辖区内所有适用的透明度要求，将反现代奴隶制培训纳入公司年度强制性道德培训计划，要求全球所有员工都参加此项培训。

## 道德和合规支持

如果在道德与合规方面需要额外的支持和指导，可以向AVEVA剑维软件的全球和地区法务团队以及AVEVA剑维软件的高级合规官求助。

## 展望未来

AVEVA剑维软件重视其倡导的“遵纪守法、符合道德”的全球企业文化，通过继续追加各方面的投入，循序渐进地改善我们的法律道德合规政策框架，强化我们用于支持该框架的内部流程以及相关的监控和审计程序，借助技术的力量提高我们在法律道德合规方面的表现。

## 我们在人权问题上的立场与态度

在AVEVA，我们意识到尊重人权是一种责任，需要为保护和倡导人权作出积极的贡献。我们致力于以符合道德和诚信要求的方式开展工作。我们在一些关键政策中明确阐述了我们希望AVEVA剑维软件的供应商在与人权有关的问题上应持的态度，这些政策包括AVEVA剑维软件的采购政策以及反奴役和反人口贩卖政策。所有AVEVA剑维软件员工都应遵守这些政策，包括禁止强迫劳动、禁止强制劳动、禁止使用被贩卖的人口提供劳动以及禁止使用童工等具体的规定。我们也期望供应商能够以同样的高标准要求自身，以及更上游的供应商。用于帮助采购团队识别可能有更高现代奴役风险的合同的流程现已到位，我们也在合同条款中明确了对供应商的期望。

我们也绝不容忍恐吓、歧视、霸凌或不当性行为。我们认识到待人接物反映了公司的品格，我们努力打造一个包容、热情接受每个人的企业环境。为了支持尊重、包容和专业的文化，我们制定了几项关键政策，包括有**尊严地工作**和**多元化与包容性**政策。



Annamaria Biroova, AVEVA

除了这些更详细的政策外，我们在AVEVA剑维软件的**商业行为准则**明确了我们支持集体谈判权和结社自由的态度，在AVEVA剑维软件的**全球数据保护和隐私政策**中阐述了我们的保护隐私的承诺





我们正在加快与可持续发展有关的研发工作，通过与其它公司和利益相关方合作推动产业净零进程。

### 本节内容提纲：

- 25 [可持续发展解决方案](#)
- 28 [负责任地设计和使用技术](#)
- 29 [安全防护与隐私](#)

### 2021年取得的进展

- 组织可持续发展主题的编程马拉松，建立学术合作伙伴关系
- 成立了可持续发展客户顾问委员会，加入了世界经济论坛的2030愿景倡议
- 完成了关键的安全和隐私计划认证

### 2022年工作要务

- 确立用于衡量AVEVA剑维软件的产品可持续发展影响的基准和目标
- 从外部合作和协作项目中汲取经验以提高我们的影响力
- 参与研发工作，让负责任的设计和使用原则贯穿产品的整个生命周期
- 继续为加强员工的网络安全、人身安全和隐私培训投资



## 协助工业实现可持续发展开创未来

在协助企业提升其整个价值链的可持续发展水平上，AVEVA 剑维软件具有得天独厚的优势。我们的技术使得企业的业务实现全面数字化，为它们提供可量化的指标，使得企业对自己所产生的影响了如指掌，从而朝着其可持续发展目标大步迈进。

作为软件领域的翘楚，我们用具有开创性的工程和运营技术帮助了成千上万的客户。我们的解决方案提供实时数据，协助工业提高效率、循环性、可追溯性和韧性的人工智能和预测分析叠，此等影响力就是 AVEVA 剑维软件的技术手印，也是我们认为自己最有机会对世界产生正向影响之处。

为了将可持续发展理念进一步与企业战略融合，我们正在绘制全企业可持续发展解决方案综合路线图。2021 财年，我们成立了可持续发展客户顾问委员会，它是一个开放性论坛，作为我们与客户群体中的可持续发展领导者沟通的桥梁。推动高层领导的有关讨论，收取一些全球知名的企业可持续发展精英的见解，供我们在制定有关策略和方针时参详。

可持续发展客户顾问委员会将能源、电力、公用事业、化工、食品和饮料，以及包装消费品等领域的首席可持续发展官汇聚一堂。我们认为成立这个委员会可以集思广益，让我们进一步理解在支持客户的可持续发展事业进程中，我们可以发挥更大的力量。

随着本公司不断完善信息披露策略，我们也致力制定更佳的定性和定量指标，用于衡量我们帮助客户所取得成果的影响力。我们与客户携手合作，分析他们拥有的可持续发展影响数据，并且与他们联手编写案例研究。

### 推动能源转型

我们的解决方案广被能源行业采用，这个得天独厚的优势让我们有机会为推动全球能源体系加速向低碳能源转型作出贡献。从设计、运营至分析，工业软件在推动许多行业的能源转型中发挥着重要作用。

客户使用 AVEVA 剑维软件的产品解决了能源转型过程中的许多问题，包括减排、碳捕获和存储、推进氢经济、优化生物燃料生产以及支持可再生能源的生产、传输和管理。



# 我们在推动能源加速转型过程中的作用



## 关注我们软件的绿色部署

### 让灯长亮：数据和人工智能如何帮助客户优化绿色电力网络

安大略发电公司（OPG）是北美最大的清洁能源生产商之一，提供了加拿大安大略省50%左右的总发电量。OPG团队使用AVEVA PI System 和 AVEVA资产绩效管理（AVEVA Asset Performance Management）来优化其水电能源（HEP）网络的效率。

在不到两年的时间里，这套方案就为OPG节省了500多万加元的成本，并且通过云技术改善了其协作效率。仅以尼亚加拉瀑布附近的一个大型水电厂为例，配备人工智能的模式识别系统发现空气冷却性能下降，在情况发展至更严重前立刻提出警示，让有关团队马上采取行动，排除了温控系统的故障。这一故障如果未能及时发现，将导致整个核电站瘫痪，危及生命，扰乱全省至关重要的可持续电力供应。



[点击此处观看更多](#)  
[安大略发电公司的Daniel Foster-Roman](#)  
[介绍他们的可持续发展工作重心。](#)

### 实现早餐净零：创建数字生态系统为何能减少成本和排放

美国食品生产商家乐氏（Kellogg）在2008年提出其首个可持续发展承诺，2015年，该公司成为了首家愿意设定科学减排目标以实现将全球升温幅度控制在1.5°C内的公司之一。家乐氏团队希望通过减少能源消耗，以实现他们宏大的碳中和目标，并在所有运营业务实现净零排放。

家乐氏通过安装AVEVA PI System来跟踪和管理工厂的能源数据，创建一个能够确立能耗基准并且发掘节能机会的数字生态系统。这个生态系统除了每年为家乐氏节省330万美元成本之外，还带来180万美元的新增退税和减排优化效果，例如优化了各工厂的HVAC机组利用效率。目前家乐氏正在其全球所有生产设施中部署该系统。

除了提高能源效率和实现低碳创新，客户也依靠AVEVA剑维软件的方案来应对其它可持续发展挑战，包括改善空气、水质量，以及保障工人安全等。



# 下一代可持续发展

## 绿色研发在行动

AVEVA 剑维软件致力于栽培新秀，并且进一步激发团队对于创造和可持续发展的热情。我们把收益的14%投放在研发工作。公司定期举办可持续发展主题的编程马拉松，此等举措激发了我们将推向市场的几项特色功能。在21财年，为了支持研发学习、充分了解全球气候挑战的规模和范围、发掘充分利用我们的可持续解决方案帮助客户的机遇，我们还举办了一系列以净零为主题的网络研讨会。

## 和施耐德电气一起追求绿色能效

我们致力于培养未来的工程师，所以非常高兴能够支持施耐德在2021财年面向学生而举办的“绿色能效全球创新案例挑战赛”（Schneider Go Green）。这次挑战赛新设了一项名为“解码未来”的新竞赛类别，旨在探索关键基础设施的设计、工程和运营方法的未来方针。这项竞赛收到了现在尚处于萌芽阶段的可持续创新者所提交的300多个创意方案。在这次挑战赛有70多万名未来的工程师参与，他们都希望知道AVEVA剑维软件的产品如何支持可持续发展。

## 学术计划与合作

我们还通过与400多所学术机构建立合作伙伴关系，为世界各地的高等院校提供免费软件，帮助他们培训了2万多名学生，这是为了兑现我们“用技术技能”武装下一代专家，以推进工业可持续发展”的承诺。建立这些合作伙伴关系非常重要，因为很多大学都是创新孵化器。例如，我们与西弗吉尼亚大学结成了合作伙伴，这最终成就了我们新开发的一个排放跟踪软件，而如下所述的加州大学戴维斯分校的净零校园工程，我们也参与其间，并与有荣焉。

## 从校园到活实验室

加州大学戴维斯分校拟于2025年底之前实现碳中和，目前相关工作正稳步推进中，该校使用AVEVA System Platform和AVEVA PI系统来优化校园内的能源利用与绩效。2013年，加州大学戴维斯分校宣布其宏大的减碳目标，即要在2025年底之前实现校内建筑和车辆的温室气体净零排放，该校也因此成为首家承诺碳中和的重点大学。该校拥有1,000多座建筑，总面积1,130万平方英尺（约合457万平方米），实现上述目标的难度可想而知。在启动碳中和进程后的初期，该校实施了一些减排效果显著的大项目，在对这些项目物尽其用之后，学校转而求助于PI System，希望借助PI System的力量获得有用的数据，以帮助他们识别能够提高资源利用效率的机会，校园也因此变成了一个活学活用的实验室。利用AVEVA剑维软件的实时数据和仪表盘，加州大学戴维斯分校的团队可以更有效地安排供暖和制冷，利用WiFi流量作为反映建筑物内是否有人指标，为决策提供有用的数据。结果，燃气消耗减少了62%，学生们现在也在实习期间使用该系统做各种工程练习和案例研究。



## 水，无所不在的水

美国东北部俄勒冈州的塞勒姆市利用AVEVA PI System来监测该州周围的湖泊和河流的水质，并且预测防范有毒藻类爆发。将历史数据与数千个传感器传来的实时信息结合起来分析，市政当局可以预测下一次有毒藻类爆发的时间。基于这些预测数据，他们可以采取必要的预防行动以控制水质并且保护生态系统，确保该市500万居民享有高效、安全的饮用水、休闲用水和农业综合经营用水。

在美国南部乔治亚州的格温内特县，水务主管部门将实时传感器数据与AVEVA的模式识别人工智能结合起来，优化了净水效率，该供水网络长达近5,000英里，包含数百个收集点。通过监测数据，主管部门可以对停水事故防患于未然，确保当地人民获得安全、可持续的饮用水。

美国爱达荷州的博伊西市，委托一家创新的除磷厂为博伊西河和蛇河除磷，而实现该市净水系统可视化与控制的重要任务则由AVEVA System Platform承担。部署这些系统只需要数周，使用从多个站点复制来的模板就能轻松进行系统维护。在这个系统的帮助下，博伊西不但保证了河流环境的完好，还能够快速为市民提供清洁的用水。



[点击这里查看更多塞勒姆市团队对于解决方案的解释](#)



## 意识到我们在设计和使用技术上的责任

AVEVA 剑维软件深知其解决方案蕴藏着巨大的潜力，可以推动行业走向更具可持续发展、更公正的未来。与此同时，我们也肩负了守护这种潜力的重大责任，必须确保 AVEVA 剑维软件产品的设计和使用符合伦理道德规范。

针对负责任地设计和使用技术的课题，AVEVA 剑维软件认为明确界定及达成共识，同时统一立场十分重要，因为这是构建有关内部方案以，以及促进更广泛对话的关键第一步。虽然我们才刚刚开始着手这方面的建设，但是却已经开始将全公司的主要有关专家召集在一起讨论、探索如何定义这一课题，并围绕后续进程做好组织工作。

我们期望在现有的负责任技术实践基础上（其中包括对隐私、人权和环境管理的高度关注）构建这些后续进程。计划实施的初步行动包括：

- 通过与我们的研发团队合作，更好地理解软件开发的绿色架构原则并且把它们规范化。采用此等原则意味着我们将把提升效率和减少能耗视为开发新解决方案和产品更新的主要目标。
- 让我们的人工智能专家团队评估市场上现有框架的适用性和普及潜力，此举可以提高透明度，并且增强我们对于负责任地使用人工智能为工业部门服务的承诺。
- 继续加强销售团队对于“了解您的客户”规定的掌握（此规定适用于 AVEVA 剑维软件的直接客户和间接客户），包括针对在高风险国家内运营以及从事高风险行业的运营实体的高阶筛查章程。
- 和其它公司一起发掘关于如何更好地理解并且管理“技术设计和利用对于人权的潜在影响”的学习机会。





# 赢得并维系数字技术层面的信任

当今世界倡导“随处都可以工作”的文化，企业的安全防护和隐私保护策略变得日益重要，这与企业运营的韧性和合规性息息相关。

AVEVA 剑维软件致力于通过其在数据安全防护和隐私方面的政策、流程及实践，力争在数字技术层面赢得客户、员工和商业合作伙伴的信任并且持久维系这种信任关系。工业的互联以及复杂度不断增加，作为一家服务此产业的软件公司，我们必须认真地对待安全防护和隐私问题，努力达到最高的有关标准。



## 我们的安全防护计划

### 我们的策略

AVEVA 剑维软件把网络安全防护视为一个多层面、需要全公司主动响应的课题。我们借助分层治理的策略，实现全公司所有的员工、流程和技术的高效整合。我们非常强调将安全防护纳入组织文化的基本组成要素。我们使用符合公认标准的组件，将加密视为默认防护手段。我们从设计层面入手，寻找能够有效应对所有相关流程的网络安全挑战，此等流程包括我们的软件产品和日常企业业务活动。

### 我们的框架

AVEVA 剑维软件基于风险的安全防护框架符合全球公认的第三方标准，包括美国国家标准与技术协会的网络安全框架 [\(NIST\)](#) 和 [ISO 27001](#)。

## 培训工作

我们实施一套强大的安全防护培训课程，它是所有员工的必修课程。培训普及了基本的安全防护风险和管控措施，包括信息安全问题举报制度。

### 安全防护表现考核

我们通过密切监控安全防护培训数据，确保所有员工都接受数据安全防护和隐私保护合规培训。我们跟踪本身在外部网络安全评级平台上的排名，目标是确保 AVEVA 剑维软件跻身同类行业排名前 25%。为了与利益相关方建立信任，并且确保内部系统和管控程序有效运行，我们还接受了美国注册会计师协会 [\(AICPA\)](#) 的 SOC 2 合规审计。

偶尔我们运营地所在司法管辖区的执法机构会提出要求，希望我们能提供信息，尽管此等情况颇为罕见。我们会按照适用法律的规定，回应来自此类机构的合法请求。



# AVEVA 剑维软件产品安全防护

## 采用“生命周期”方针

我们的系统设计和开发流程包含安全防护环节，其工作包括严格的测试和验证。确保客户基础设施和数据安全且防护周全是我们工作中的重中之重。所有产品团队都配置安全顾问，我们为团队成员设定了与其涉及的产品技术对口的年度网络安全培训目标。我们还部署了符合ISO/IEC 30111标准的事件响应和管理程序，向相关主管机构上报所有需要报告的数据安全事件。

AVEVA剑维软件的网络安全团队根据安全开发生命周期流程 (SDL) 开展工作，治理所有已通过ISASecure SDL认证的解决方案和服务开发工作的实施与程序。这个多阶段流程基于IEC 62443标准构建，会对AVEVA剑维软件解决方案实施网络安全监控，并且开展渗透测试以找出安全漏洞。

21财年，我们成功地支持了1,000多个云部署，云服务正常运行率达到99.95%。为支持COVID-19疫情期间远程作业而额外采取的安全防护手段已变成常规操作，补充完善了AVEVA剑维软件长期提供的、旨在为业务连续性护航的网络安全防护、灾难恢复和系统措施。

## 确保云安全

### 安全开发

#### 认证

- [ISASecureSDL](#)
- [ISO9001](#)
- [SOC-2](#)

#### 行业组织

- 云安全联盟
- 内部安全防护中心



AVEVA Global Cloud DevOps对所有AVEVA解决方案和服务实施24x7全天候监控。只要条件允许，为云解决方案配置作自动部署和监控。

## Secure Deployment

#### 联盟

- [微软®](#)
- [亚马逊®](#)
- [Auth0®](#)
- [内部安全防护中心®](#)
- [云安全联盟®](#)
- [各种安全防护研究组织](#)





# 通过政策和实践保护隐私

AVEVA 剑维软件把数据保护和隐私保护纳入其总体商业道德计划之中，其中包括遵守欧盟一般数据保护条例（GDPR）和其它适用的数据隐私法律。我们相信，要确保数据处理和存储流程的严密性，就必须严格按照法律、法规和有关标准，采取强有力的治理手段。



## 我们的隐私保护计划

### 政策和程序

“我们的集团数据保护政策提供了测试标准和具体范例，协助我们的员工理解他们在保护个人数据方面的责任”。

**Tim Grieveson,**  
AVEVA 剑维软件首席信息安全官

AVEVA 剑维软件通过贯彻合规政策并使用指导材料，确保公司及第三方就隐私控制和个人对于自身信息行使权力的方法，达成一致且清晰的共识。我们的**集团数据保护政策**提供了测试标准和具体范例，协助员工理解他们在保护个人数据方面的责任。政策还提供了关键课题的模板，例如完整记录保存、也包括加密、文件存储、文件共享、数据分类及处理的参考材料链接。AVEVA 剑维软件在21财年没有因为涉及用户隐私的法律诉讼而遭受任何经济损失。

### 培训和防范意识

所有 AVEVA 剑维软件员工必须完成年度关键数据保护原则培训。有关 AVEVA 剑维软件的数据隐私安排的法律信息，可在 AVEVA 剑维软件提供给公众访问的法律资源[线上页面](#)上找到。这些信息中包含关键的第三方隐私通知，例如我们的[隐私政策](#)和[客户隐私政策](#)。这些文件有助于外部利益相关方了 AVEVA 剑维软件如何遵照适用的数据隐私法保护和处理个人数据，以及如果他们需要进一步的说明或提出投诉可与谁联系。我们的[Cookie 政策](#)也可以在我们的网站上找到，其中包括能够帮助网站访问者控制其 Cookie 用法的指导说明。

### 监督与合规

AVEVA 剑维软件的集团总法律顾问和公司秘书负责管理我们的全球数据隐私合规事务。AVEVA 剑维软件有专门的合规资源（包括软件和人员），以增强对数据保护和隐私风险的管理与监控力度。我们对签约的对手方（包括供应商、客户、顾问、中介和公司交易的对手方）实施基于风险的尽职调查。AVEVA 剑维软件的法律和合规职能团队与内部审计部和外部顾问合作，开展基于风险的监控工作，确保 AVEVA 剑维软件全球合规计划的所有参与方都遵守我们的政策和通用程序。





我们致力于创造重视提倡多元化、公平和包容性、支持员工发展，为员工谋求福祉的工作环境。

本节内容提纲:

- 33 [多元化、平等与包容性](#)
- 37 [员工发展](#)
- 38 [福祉](#)

2021年取得的进展

- 启动全球多元化、平等与包容性政策
- 设定30/40/50目标，承诺大幅缩小AVEVA剑维软件员工的性别比例差距
- 承诺到2030年将男女薪酬平等差距缩小至1%以下
- 启动数项新计划旨在帮助员工提升技能，用知识和新视野使得员工及其经理踏上新台阶，进而取得更大的福祉

2022年工作要务

- 按照我们为DEI设定的新五年战略计划，全面推动DEI主题深度优化工程
- 为AVEVA剑维软件的新员工提供更多的事业发展机会，继续为提升员工的技能作出投入
- 继续开展企业文化建设，支持员工继续积极关注影响员工健康和福祉的问题，例如新冠疫情、融合，以及如何向弹性工作制转型。





# AVEVA 剑维软件的多元化、平等与包容性实践

员工是AVEVA剑维软件的立身之本，我们为自己能够拥有一支多元化、多文化、充满活力的员工团队而自豪。

我们致力于创造多元化、平等和包容性（DEI）、倡导尊重、尊严和归属感的工作环境，让员工能够畅所欲言、全身心投入到工作。

既然员工已经对我们敞开心扉，我们也要投桃报李，赋能他们为公司、为我们所在的全球社区作出积极贡献。

## 让DEI在我们的团队中扎根



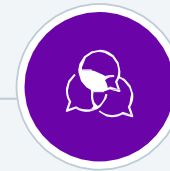
6,446

名全球员工



49

个国家



>60

种语言



## DEI关注领域

在将DEI价值观融入我们的企业DNA的同时，我们重点关注DEI中的一些关键领域，包括性别、种族和族裔、宗教、信仰和信念、残疾以及性取向等。



性别



族裔



宗教、信仰和信念



残疾



性取向

## 我们在下列地区已建立平权组织：

- 美洲
- 亚太
- 欧洲、中东和非洲



## 员工团体：

- 黑人之声（BLACKVoices）
- 自豪（Pride）
- 致敬（Salute）
- 福祉（Wellbeing）
- 女性（Women）





# 让员工的声音响彻

## 赋权员工

我们的员工团体包括：BLACK Voices@AVEVA、Pride@AVEVA、Salute@AVEVA（这个团体旨在向公司以前的服务人员致敬）、Wellbeing@AVEVA 和 Women@ AVEVA，以及我们的区域性员工组织。此等团体肩负重任，加强员工对共同利益攸关课题的关注，促进对话，提供反馈并加强联系，增强所有员工的归属感和使命感。这些员工组织促成了公司层面以及同事之间开诚布公的DEI对话，我们希望创造一个真正尊重公平的工作场所，就要保证这些网络能够继续发声。

2021年，AVEVA剑维软件首次举办了以员工为中心的骄傲月（Pride）运动，着重强调团结所有群体的重要性，呼吁放大员工的声音，其间举办了一些由员工主导的参与活动。我们希望多多开展这些类型的活动，使所有员工组织都能参与到围绕全年重要里程碑事件开展的教育认知活动中。



## 来自员工的反馈

“令我欢欣鼓舞的是关键的第一步已经迈出，AVEVA剑维软件已经踏上一条正确的道路：我们学会了将DEI视为一种个人思维方式，而不是类似于任务清单上的勾选项一样的东西。此举可以鼓励全组织的员工加入我们的DEI区域网络，参与我们的一众员工资源团体。虽然我们的DEI战略是由首席执行官发起并且领导的，但是现在这般人人参与的景象真的令我激动不已，因为我从中预见到公司同事们未来将更团结！”

“令我欢欣鼓舞的是关键的第一步已经迈出，AVEVA剑维软件已经踏上一条正确的道路。”



Monette Viloría Bulanhagui  
售前工程经理（新加坡）



Yasser Khan  
内部销售经理（英国）

“作为欧洲，中东和非洲（EMEA）DEI团队的一员，我非常高兴能够协助本地区踏上DEI建设之旅。接受挑战并且踏上这段旅程对我来说是别具吸引力，我的核心职责是管理欧洲、中东和非洲地区的内部销售团队。我想在今年进一步扩充团队阵容，并且希望它在背景、性别、种族、信仰和族裔构成上都面面俱到。通过走出这第一步，我将全力为推动本地区的多元化团队建设事业作出贡献。”

“我想在今年进一步扩充团队阵容，并且希望它在性别、种族、信仰和族裔构成上都面面俱到……”

## 落实我们的DEI计划

2021年，我们的DEI计划开始全面推进。迄今为止开展的一些活动包括：

- 成立了我们的首个“年度DEI影响力基金”，它旨在赋权并支持所有员工团体和区域网络
- 制定了旨在实现残疾人平等就业的五年行动计划

- 以一些国家作为调研样本，审视我们在此等地区的人才引进情况，确保DEI实践达到最佳水平
- 为执行领导团队提供DEI方面的指导
- 发布了我们的第一份种族薪酬差距报告
- 确立外部基准，例如参加《金融时报》主办的欧洲多元化领袖排名。



# 实现我们在DEI方面的抱负

## 加快前进的步伐

虽然我们才刚刚踏上这段旅程，但是却已经在正式制定并且加快落实DEI措施方面取得了坚实的进展。我们全力以赴提高全公司的公平性。

在这个过程中，我们力争为五大领域设定工作目标。目前，我们已经为实现性别平等设定了可量度的目标，同时还在继续收集、完善旨在实现其它几项平等的基准数据。2021财年，我们收集英国和美国员工队伍的种族/族裔数据的工作取得了显著进展。

我们深知任重道远，在打造一支完全符合公平公正原则的员工队伍方面仍需努力，前面还有很长的路要走。我们即将发布的《性别平等和族裔薪酬差距报告》会披露在2021财年收集到的有关数据，进一步介绍我们为增加整个组织的种族/族裔多元化而采取的行动。



## 2021年我们的DEI建设成果

### 全球DEI政策

推出了首个全公司适用的DEI政策

### 残疾人士事务顾问

聘请外部残疾事务顾问，协助我们制订有关行动计划

### 年度DEI计划

启动了第一个DEI计划，确立了我们的优先工作事项和长远计划

### 人才引进检讨

委任专家对招聘和选拔过程的所有阶的DEI事宜，进行深入检讨

### DEI影响力基金

引入一个新的基金来支持区域网络和员工团体的发展和活动



### 硬性要求参与的培训

引进了要求所有员工都参与的DEI培训计划

### 包容性领导力

为高级管理团队提供包容性领导力培训

### 族裔薪酬差距报告\*

发布首篇族裔薪酬差距报告，以指导后续工作的开展

### 员工团体建设

支持五个员工资源团体（ERG）的整合和组织发展。

\* 我们发布族裔薪酬差距报告，主要是为了让我们的多族裔员工队伍中的每个人享有更平等的对待。



# AVEVA 剑维软件的提倡性别平等目标

## 聚焦重要工作

我们正在为五大范围的工作（即性别、种族和族裔、信仰、宗教和信仰、残疾和性取向）设定长短期目标。我们明白要实现这些长短期目标，必须全面贯彻落实DEI计划。如有需要，我们还会委托外部专家为我们的DEI计划提供支持，例如，为我们的执行领导团队提供DEI方面的培训，以及保障残疾人平等就业方面的指导。我们新的人事委员会将积极审查每一位领导的聘用或晋升申请，确保候选人群体的多元化。

“我们将通过采取DEI计划中列出的一系列干预措施，以实现此等目标。”

Caoimhe Keogan,  
AVEVA剑维软件首席人事官

除了今年发布的首篇性别平等和族裔薪酬差距联合报告，我们还在评估各国AVEVA剑维软件分部内部，以及全球各地AVEVA剑维软件领导团队的族裔多元化目标。

## 倡导科技业男女平等

虽然近年来从事科技行业的女性人数总体上有所增长，但是AVEVA剑维软件发现，新冠疫情阻碍了整个行业的性别平等化运动的进展。2021财年，我们公司在扩大规模后的女性员工比例为26.5%，全球所有新员工中女性占比32%。在人事经理和领导团队中，女性员工的占比分别达到24%和18%。截至2021年3月31日计算，19.2%的科学、技术、工程和数学（STEM）岗位由女性员工担任。我们将STEM岗位定义为技术部门（研发、专业服务、IT、客户支持、技术销售）的岗位。我们将继续致力在所有工作岗位推进性别平等。正是基于这一承诺，我们才制定了2030年30/40/50性别平等目标。

此外，AVEVA剑维软件还致力于将薪酬平等差距，即应聘同级别同一职位的两位不同候选人的平均薪酬差距缩小到1%以下。请注意，薪酬平等差距与单纯的薪酬差距不同，薪酬差距是适用于组织内所有职位和级别的衡量指标。虽然薪酬平等差距和薪酬差距是两个不同的衡量指标，但是我们认为实现薪酬平等和缩小薪酬差距两者同样重要。更多关于我们当前男女薪酬差距的信息可以在我们的网站上找到，我们目前正在全公司内开展进行一项男女薪酬平等调研，预计在本财年内完成。

## 我们的2030性别平等承诺



40%

到2030年，女性在管理团队中的任职比例



50%

到2030年，新员工中的女性员工比例



30%

到2030年，女性在领导团队中的任职比例



<1%

到2030年，男女薪酬平等差距



# 跨越技能鸿沟



## 绩效管理 with 领导力培养

- 我们定期对所有员工进行工作表现和事业发展评估，帮助他们充分发挥潜能
- 2021财年，50%的人事经理接受了（员工）开发培训，销售团队和研发团队成立了专业能力基金会
- 2021财年，我们还将领导力基础（Leadership Essentials）的经理培训课程转移到网上，以便同事们继续远程学习



“到2025年，全球有一半的员工需要升级技能或者学习新技能，才能肩负受自动化和新技术驱动、而被疫情加速萌生的新工作任务。”

资料来源：  
[世界经济论坛2020年发表的《就业前景报告》](#)

## 通过学习释放潜能

面对数字化转型提速以及市场对我们服务需求的增长，AVEVA剑维软件全球人才团队支持员工通过提升技能，以实现自己的事业抱负，并且协助促进公司业务的增长。

2021财年，我们在英国员工中启动了一个试点项目，他们只要参加学徒培训并且拿到合格证书，就能取得晋升资格。这个项目非常成功，所以我们现在正通过一个名为AVEVA Elevate的新学徒计划来做进一步推广。我们计划在印度、美国和英国招收学徒。

在2021财年，我们发起的研发倡议Project Uplift通过微软学习（Microsoft Learn）提供的在线云和人工智能课程，提升了我们的研发团队的技能。这些课程为开发人员、测试人员和DevOps工程师量身定制，内容涵盖云计算环境中的软件设计、优化安全防护和基于云的数据存储。公司还有更多关于云计算概念的课程供所有员工学习。

员工最有资格决定应该学习哪些新专业技能以配合工作需要，所以公司为员工提供了4,500个在线LinkedIn®学习许可证。这个举措的好处在于允许员工按照自己的节奏进行远程学习。

虽然我们会继续投资员工技能提升工程，但是我们依然保留了一支小型合同工队伍，2021财年该队伍的人数约占员工总数的7.7%。

## 培育人才新秀至关重要

在AVEVA剑维软件看来，栽培新人不只是招募有才华的毕业生、实习生和学徒那么简单，它的意义还在“十年树木，百年树人”，播下种子激励长江后浪推前浪。在全球各地，我们的员工对新团队成员照顾有加，协助他们学习如何利用自己的技能与长处，配合公司的文化和未来的发展计划。我们努力物色与公司目标一致的潜在员工，为他们提供指导与支持，以及接触其所属领域专家的机会。我们为员工提供专业发展机会、不可多得的工作体验，以及有助开辟事业发展新路径的实用工具。

## 在栽培新秀方面的主要统计数据：

- 2021年我们一共提供了330个“工读”岗位（招收高中实习生、实习生、学徒和研究生计划）
- 与400多家学术机构建立了合作伙伴关系，让全球20,000多名学生有机会使用我们的软件



# 投资员工福祉

AVEVA 剑维软件企业文化的重要一环，是保障并促进员工的健康、个人成长和福祉。

我们主要从以下几个方面保障员工的福祉：健康-身心健康和个人经济情况稳健；工作-良好氛围及灵活的工作环境；个人成长-个人韧力、员工相助和社区参与；人际联系-同事关系融洽、彼此坦诚对话。

## 在变动和发展期间为员工提供支持

过去的18个月里，本公司发生了多个巨大变化，包括新冠疫情带来的影响、工作模式转变为远程办公，以及启动了对OSisoft的并购和整合等。

AVEVA 剑维软件对自己的员工引以为傲。最近这些日子充斥着动荡、不确定性以及复杂性，为了帮助我们的员工克服这些挑战，我们加强了员工福祉的关注度，开展了五项活动，包括“有问题也没关系”、为所有团队成员发放健康工具包，与John Briffa博士等全球专家连线召开网络研讨会”。我们将继续优先开展这方面的活动，帮助各级员工掌握控制压力原因、管理压力影响所需的技能、知识与见解。





# 回馈社会



清晰、准确且及时的沟通是建立员工福祉和归属感的关键。2021财年，我们启动了专门的内部网站，帮助我们的团队应对疫情和整合带来的影响。网站定期更新，其提供的内容包括网络研讨会，区域和团队工具包，以及介绍我们处理员工反馈的方法。我们通过多种渠道收集员工的意见，以最大限度地提高我们与员工的接触交流。所有员工都可以通过Peter Herweck的“对话”（In Dialogue）频道直接与我们的首席执行官提供信息与建议，更有匿名提供反馈的选项。



### Action4Good



我们明白为员工提供回馈社区的机会，这对增强员工的幸福感非常重要。

作为一家公司，我们每年通过AVEVA Action for Good捐款以及为员工提供用于做慈善活动的带薪假期和直接捐赠，捐出1%的净利润来支持慈善事业。在2021财年，因为新冠疫情肆虐全球，员工利用带薪假期参与慈善活动的机会大大减少，但我们仍然履行了我们捐出1%的净收入做慈善的承诺，向善善机构捐赠了50.3万英镑。

虽然现在我们依然面对新冠疫情的影响，我们仍将努力不懈为员工提供参加志愿服务和回馈社会的机会。我们也希望与那些目标与AVEVA剑维软件环境工作重点一致的非营利组织合作。2021财年，我们启动了一个名为AVEVA Forest的合作植树计划，支持全球各地的植树造林项目。



### 员工凝聚力调查

我们也充分理解关注员工福祉有助于打造更有干劲、更有凝聚力、且更高效的员工队伍。我们高度重视与全球员工紧密交流。通过进行全面的年度员工参与度调查，我们细心聆听员工的心声，秉持真诚、透明和诚信的态度，积极响应他们在调查中反馈的问题。通过与一家独立调查机构合作，管理团队可以立刻获得匿名调查结果，同时提供培训和支持，以帮助他们更好理解、解读相关意见。

2020年10月开展的调研的结果显示，我们的员工参与度总体得分同比上升，参加调研的员工人数占员工总人数的96%。我们的凝聚力得分也上升到7.8分（满分10分），在2021财年，员工自愿离职率仅为5.59%，领先75%的同行。我们的ELT致力于监控反馈意见，并且在有需要时采取行动，力争把AVEVA剑维软件建设成一个更好的工作场所。

### 弹性工作模式

总结过去一年的经验，团队的工作效率并不一定由具体工作地点决定的。我们正在推行全新、更具活力的工作模式，允许员工以更灵活的方式远程办公，但同时他们也可选择通过面对面互动交流来开展工作。

### 我们如何收集员工反馈？



首席执行官全球见面会



营商情绪调查



HR商务伙伴和办公室负责人



ELT倾听会



凝聚力讨论会



# 可持续发展会计准则委员会

本索引表中包含与可持续发展会计准则委员会制定的软件和信息技术服务标准有关的参考信息

主题	参考代码	类别	指标	响应
硬件基础设施的环境足迹	SASB TC SI 130a.1	定量	(1) 总能耗; (2) 电网用电百分比; (3) 可再生能源能耗比例	GHG 足迹 (第17、19页)
	SASB TC SI 130a.3	讨论与分析	讨论如何将环保事宜纳入数据中心需求的战略规划	GHG 足迹 (第18页)
数据私隐与言论自由	SASB TC SI 220a.1	讨论与分析	与行为广告和用户隐私有关的政策和实务	隐私计划 (第31页)
	SASB TC SI 220a.3	定量	因与用户隐私有关的法律诉讼造成的总经济损失	隐私计划 (第31页)
	SASB TC SI 220a.4	定量	(1) 执法部门请求提供用户信息的次数; (2) 被请求提供其信息的用户数量; (3) 最终披露了信息的案件占比	隐私计划 (第29页)
数据安全防护	SASB TC SI 230a.1	定量	(1) 数据泄露事件的数量, (2) 涉及可识别个人身份的信息 (PII) 的数据泄露事件在所有信息泄露事件中的占比, (3) 受影响的用户数量	安全防护计划 (第30页)
	SASB TC SI 230a.2	讨论与分析	识别、处理数据安全风险的方法, 包括使用第三方网络安全标准	安全防护计划 (第30页)
招聘与管理全球化、多元化、技术熟练的员工队伍	SASB TC SI 330a.2	定量	员工参与度 (百分比)	员工福祉 (第39页)
	SASB TC SI 330a.3	定量	(1) 领导团队、(2) 技术员队伍 (3) 销售队伍中不同性别和种族/族裔员工的占比	DEI (第36页) <a href="#">DEI 网站</a>
知识产权保护与竞争行为; 管理系统性风险	SASB TC SI 520a.1	定量	因与反垄行为法规有关的法律诉讼造成的总经济损失	商业道德 (第22页)
	SASB TC SI 550a.1	定量	(1) 产品性能问题个案数量 (2) 服务中断次数 (3) 客户总停机时间	产品安全防护 (第30页)
	SASB TC SI 550a.2	讨论与分析	与运行中断有关的业务连续性风险	产品安全防护 (第30页)

# 联合国全球契约

本报告通报了我们在落实联合国全球契约十项原则和支持更广泛的联合国目标方面取得的进展。

联合国全球契约原则		AVEVA 剑维软件资源
人权	原则1: 企业应该支持、尊重国际公认的各项人权	首席执行官寄语 (第4页)
	原则2: 决不参与侵犯人权的活动。	我们在人权问题上的立场与态度 (第23页)
劳工	原则3: 企业应该维护结社自由, 承认劳资集体谈判的权利;	我们在人权问题上的立场与态度 (第23页)
	原则4: 消除各种形式的强迫性劳动;	我们在人权问题上的立场与态度 (第23页)
	原则5: 消灭童工制;	
	原则6: 杜绝任何用工与职业方面的歧视行为。	我们在人权问题上的立场与态度 (第36页) DEI (第33-36页)
环境	原则7: 企业应对环境挑战未雨绸缪;	GHG 足迹 (第15-20页) 气候风险和韧性 (第21页) <a href="#">可持续发展网站</a>
	原则8: 主动承担更多环保责任;	
	原则9: 鼓励开发和推广环境友好型技术。	可持续发展解决方案 (第15-20页)
反贪腐	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。	商业道德 (第22-23页)

## 气候相关财务信息披露工作组 (TCFD)

本索引表中包含与 [TCFD](#) 的所有高层次建议有关的信息，关于战略和风险管理的进一步说明预计将在我们的下一版年度报告中公布。

主题	推荐披露内容	AVEVA 剑维软件资源
<b>治理</b>	陈述董事会对气候相关风险和机会的监督责任	我们的治理模式 (第11页) 气候风险和韧性 (第21页)
	陈述管理团队在评估和管理气候相关风险和机会方面的作用	
<b>战略</b>	陈述公司确立的短期、中期和长期气候相关风险和机会。	气候风险和韧性 (第21页) 可持续发展解决方案 (第25-27页)
	陈述气候相关风险和机会对公司业务、战略和财务规划的影响。	
	陈述公司战略在应对不同的气候变化情境 (包括升温 2°C 或更低的情景) 时的韧性。	
<b>风险管理</b>	陈述公司用于识别、评估气候相关风险的流程	气候风险和韧性 (第21页) <a href="#">年度报告</a> (第36-38、41页)
	陈述公司的气候相关风险管理流程	
	陈述如何将气候相关风险的识别、评估和管理流程整合到公司的总体风险管理系统中	
<b>指标和目标</b>	披露公司按照其战略和风险管理流程评估气候相关风险和机会时使用的指标	GHG 足迹 (第15-20页) 气候风险和韧性 (第21页)
	披露范围 1、范围 2 以及 (如合适) 范围 3 温室气体排放及其相关风险	
	陈述公司用来管理与气候有关的风险、机会和结果的目标	

