



金融服务业领导力、代表性和 性别平等

触手可及

关于德勤金融服务行业研究中心

德勤金融服务行业研究中心为德勤金融服务业务提供专业支持，凭借精深洞察和行业研究协助银行、资本市场机构、投资管理公司、保险公司和房地产企业高级管理层做出最优决策。

德勤金融服务行业研究中心的专业人士拥有广泛而深入的行业经验，具备最前沿的研究和分析能力。我们通过研究、圆桌讨论及其他形式的参与方式，致力于提供中肯、及时且可靠的专业洞察，成为可受信赖的专业机构。敬请访问 [Deloitte.com](https://www.deloitte.com) 了解有关本中心的更多信息并阅读本中心的最新刊物。

联系

如欲了解更多关于德勤金融服务行业研究中心的愿景、解决方案、领先理念及相关活动，敬请访问 www.deloitte.com/us/cfs。

订阅

如欲接收邮件通讯，请访问 www.deloitte.com/us/cfs 进行注册。

互动

敬请关注： [@DeloitteFinSvc](https://twitter.com/DeloitteFinSvc)

关于金融百强女性（100 Women in Finance）

金融百强女性共有15,000多名成员，致力于帮助女性在各个职业阶段充分发挥职业潜力，推动全球金融行业发展。该组织鼓励并倡导新一代行业领导力——女性和男性均可成为投资专业人士和高管，取得同等成就、发挥同等影响。该组织力求通过教育、共同参与及发挥影响力（Education, peer Engagement and Impact）助力从事金融行业的女性取得进步，并推动她们对尚未进入职场的年轻女性产生积极影响。

德勤多元化、公平性与包容性（DEI）管理咨询服务利用系统性方法帮助企业打造多元化团队、培养包容性领导、建立归属感文化以及推动业务职能部门践行公平性和包容性承诺。如有需要，请联系作者获取更多信息或访问 [Deloitte.com](https://www.deloitte.com) 了解DEI服务和劳动力转型服务。

目录

前言	3
以目标驱动实现管理层多元化	4
是否达成目标?	5
重新审视返岗问题	8
更上一层楼	10
尾注	11

主要观点

- 2021年，金融机构中女性担任领导职务的比例为24%，预计到2030年将增长至28%，但仍低于50%。
 - 在我们选取的金融机构调研样本中（参见研究方法），每增加一位女性首席高管，就有三位女性晋升至高管职位。这种现象称为乘数效应，是金融机构应当致力实现性别平等的重要原因之一。
 - 女性首席高管和女性高管之间的比例差距为9%。金融机构需要在招聘、留任、继任规划和返岗安排等方面采取战略行动。若金融机构现在仍不加紧努力并采取措施，预计到2030年这一差距可能会扩大到14%。
 - 许多金融机构计划将更具灵活性的混合工作模式作为其工作场所战略的关键组成部分。混合工作模式可使员工受益，但是管理层应当思考如何利用混合工作模式推动（而非阻碍）女性的职业发展。
 - 工作重启计划在新冠疫情爆发前就已受到关注，如今可以成为吸引和保留女性的有效方法。金融机构应当考虑将工作重启计划的覆盖范围扩大至希望重返职场的女性高管。
-

前言



在 德勤2019年《触手可及——在金融机构管理层实现性别平等》报告中，对于金融机构中女性人才的职业发展和领导机会持谨慎乐观态度。随后，新冠疫情爆发，几乎所有人都被限制活动，世界各地的企业管理团队和员工在维持沟通、工作效率和个人生活方面均面临资源紧张的局面。

疫情拖慢了金融机构实现领导职位性别平等的步伐。然而，德勤在2021年《触手可及》金融女性领导力系列报告中指出，金融机构已经开始致力于履行更广泛的社会责任，并将多元化、公平性和包容性（DEI）元素融入企业战略和愿景中。

事实证明，女性高管在推动合作方面所具有的能力可以在远程工作环境中发挥重要作用。

如今，机构开始转向混合工作环境（某些员工以现场办公为主，而某些员工以居家办公为主，偶尔安排与同事和客户进行线下会议），但是在2019年所面对的基本问题依然存在：

- 针对女性员工的招聘、留任和晋升实施性别平等政策；
- 女性受到关注，无论其在现场办公还是居家办公；
- 利用乘数效应，即每增加一位女性首席高管，就有三位女性晋升至高管职位；
- 挖掘返岗人才资源。

银行业及资本市场、投资管理机构和保险公司需继续采取具体行动并推进相关计划，为女性员工提供培训和指导、建立人才通道，提升女性担任高管和首席高管的比例。

德勤在本期《触手可及——金融服务业领导力、代表性和性别平等》报告中指出，虽然DEI倡议愈发受到重视，但在金融机构中担任领导职务的女性比例¹ 仅从22%小幅上升至24%，预计到2030年将增长至28%（2019年的预测为31%）。女性高管和女性首席高管之间的比例差距已经达到9%，到2030年可能会扩大到14%。

为助力女性从事金融行业并能够担任领导职位，金融百强女性通过“30/40愿景”指导原则：到2040年，高级管理层和执行委员会中的女性比例达到30%。

- 我们认为需要采取一项长期措施来为处于不同发展阶段的女性主管提供支持。为达成此目标，金融机构应与合作伙伴和教育机构携手，鼓励年轻女性从事金融行业。
- 我们呼吁机构投资者将资金分配给更加多元化的管理机构，并向其强调员工多元化的重要性。
- 多元化程度较高的机构相比多元化程度较低的机构具有更好的市场表现，因此金融市场参与者不应将目光局限于单一候选人，而应建立多元化团队。

报告再次强调，金融机构应当采取谨慎行动，推动行业切实践行DEI承诺。德勤认为这些变化触手可及，金融百强女性组织的成员和管理层对此表示赞同。

— Amanda Pullinger
金融百强女性首席执行官

以目标驱动实现管理层多元化



2019年底德勤发布《触手可及——在金融机构管理层实现性别平等》(Within reach: Achieving gender equity in financial services leadership) 报告以来,世界发生了巨大变化。当时,我们认为,如果金融机构将DEI作为其长期战略目标中的优先事项,性别平等状况或将得到显著改善。随着新冠疫情来袭,许多机构开始承担起更多社会责任并将DEI元素融入其战略与愿景,力求取得更好、更广泛、更公平的成果。

无论处于何种行业或职位,疫情对所有人的工作都造成了重大影响,而女性更是遭遇了更多困难。² 职场女性受疫情的影响可能会持续数年。就此而言,高级管理层应当注重留用女性高管,拓宽女性高管晋升通道并对希望重返职场的女性给予特别关注。

在本报告中,我们评估了自2019年以来(即疫情爆发前几个月)金融机构女性主管(包括高管和首席高管)的表现。此外,我们还探讨了可以帮助金融机构招聘和留用女性主管以及提高其比例的策略。

随着全球在逐渐摆脱疫情影响,全球企业都发生了根本性转变,开始将提高利润目标与员工放在同等重要的位置,而不再只是将利润视为唯一指标。³

从许多方面来看,金融机构都处于本次转型的中心,其可以借此机会转向更加人性化的管理方式,推动性别平等。在本报告中我们指出,实现性别平等的目标依然任重道远,但却是一个可以提高工作环境和企业文化包容性和公平性方面千载难逢的机会。管理层应采取行动确保各类型人才都能得到最大程度的提升。

Neda Shemluck
Deloitte LLP美国金融服务行业DEI领导人

是否达成目标？

即刻行动，而非制定未来规划

我们针对部分资产规模较大的美国金融机构（“代表性机构”）进行了分析，结果显示，截至2021年6月，此类机构中的女性主管比例为24%（图1）。根据历史增长率计算（假设继续实施性别平等措施），预计到2030年这一比例将增长至28%，仍远低于50%。此外，我们将领导职位划分为高管和首席高管（图2），以更清晰地呈现金融机构中的女性主管比例。

截至2021年6月，标普500指数企业中的女性CEO占比接近6%，标普500指数金融机构中的女性CEO占比4%。⁴ 在代表性机构中，女性首席高管占比32%，预计到2030年将增长至37%（图3）。其中，女性CEO（2%）、CFO（6%）和COO（4%）合计占比12%。过去十年中，女性晋升首席高管的速度加快，部分原因在于非传统首席高管职位的数量有所增加，例如首席多

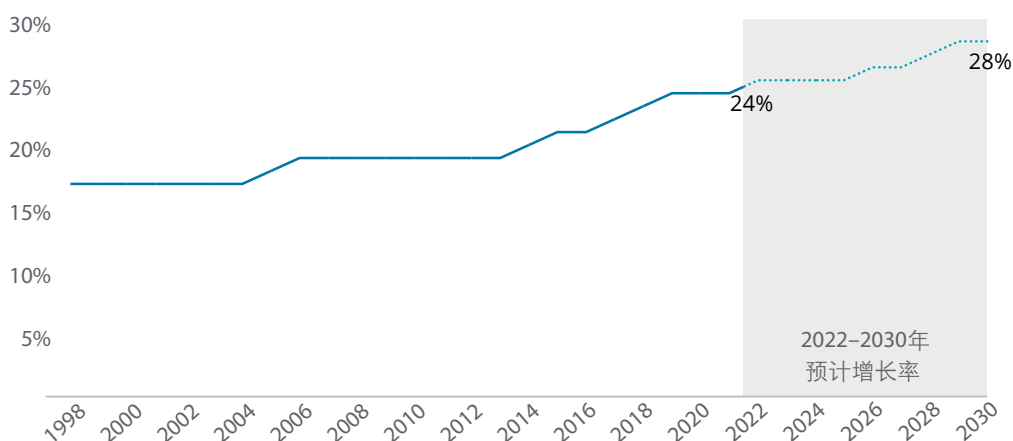
元化和包容官。正如德勤在《女性高管：新兴领导角色的增长为金融服务业创造新机遇》（Women in the C-suite: Growth in emerging leadership roles creates new opportunities in financial services）报告中所述，担任新兴首席高管职位的女性通常多于男性。⁵

然而，对于多元化和公平性的追求不应局限于首席高管层。2021年，金融机构中女性高管（比首席高管低1-3级）的比例为23%。除非采取更多行动，否则女性首席高管和女性高管之间的比例差距可能从2021年的9%扩大到2030年的14%。这种情况令人担忧，因为高管是首席高管的主要人才来源。此外，由于女性高管通常受到较多关注并且需要与企业的众多员工保持日常沟通，因此留用女性高管也非常重要。金融机构应通力合作，提高女性高管数量，否则将会抵消该群体自2007年以来的缓慢增长趋势。

图1

金融服务业女性主管预计增长率

— 女性高管和首席高管比例



注：金融机构样本中的女性主管包括高管和首席高管

资料来源：德勤金融服务行业研究中心对Boardex LLC数据的分析

图2

领导职位定义

首席高管

企业高级管理层首席高管职位（例如首席执行官、首席财务官或首席市场官）。

高管

非首席高管职位（例如业务部门主管或区域主管、执行副总裁（EVP）或高级副总裁（SVP）或同等职位）。这些职位比首席高管低1-3级，视机构情况而定。



资料来源：德勤金融服务行业研究中心分析

变革转折点

关于多元化和领导力的一项学术研究表明，某群体在团队内部占比达到30%通常被视为一个转折点。在这种情况下，该少数群体可以在更广泛的群体中实施变革并发挥影响力。⁶

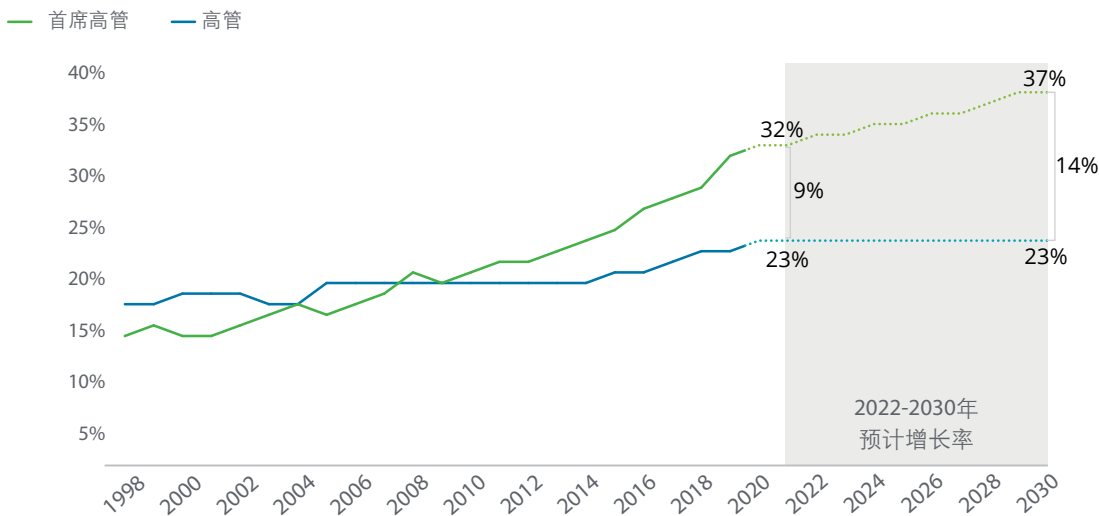
总体而言，女性主管目前的比例（24%）以及2030年的预计比例（28%）均低于上述目标临界值。但我们的分析表明，许多机构已经达成了这一目标。46%的代表性金融机构中拥

有超过30%的女性首席高管，另外有32%的代表性金融服务机构拥有超过30%的女性高管。

女性担任首席高管职位具有重要意义。德勤2019年的研究证实了金融服务机构中存在**乘数效应**：每增加一位女性首席高管，就有三位女性晋升至高管职位。德勤2021年的分析再次证实了这一发现。乘数效应表明，女性首席高管的数量将会直接影响女性高管的数量，正如《董事会中的女性角色》（Women in the boardroom）报告所述，拥有女性首席高管的企业，其女性董事数量是那些没有女性首席高管企业的两倍。⁷

图3

除非采取更多行动来吸引和留用女性高管（比首席高管低1-3级），否则女性首席高管和女性高管之间的比例差距将会扩大



资料来源：德勤金融服务行业研究中心对Boardex LLC数据的分析

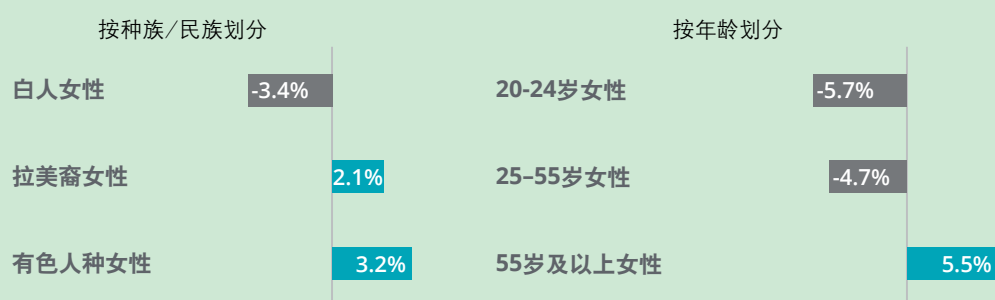
新冠疫情对金融服务业女性从业人员的影响

为深入了解疫情对于金融行业女性从业人员产生的影响，我们对美国劳工统计局2020年的数据进行了分析，结果显示：有色人种女性就业人数有所增加，白人女性就业人数降幅最高（3.4%），共有近154,000名白人女性离开职场。黑人女性、非裔女性和亚裔女性就业人数增长3.2%（2019年增长3.5%），目前约占该行业女性就业人数的20%。拉美裔女性（参见研究方法）就业人数增长2.1%。此外，按年龄分布看，只有55岁及以上女性就业人数有所增加（5.5%），20-24岁和25-54岁女性就业人数分别下降5.7%和4.7%。

图4

新冠疫情对于金融服务业女性从业人员的影响

就业人数同比增长率



资料来源：德勤金融服务行业研究中心对2020年美国劳工统计局当期人口调查数据的分析



重新审视返岗问题

根 据2021年8月德勤经济热点观察 (Deloitte Economics Spotlight) 显示, 美国各行业的职位需求数量创下历史新高。⁸ 为留住员工, 金融机构应使传统的招聘人才库更变得加多元化, 并且考虑部署替代招聘计划、工作模式和员工支持系统, 同时继续追求实现性别平等的目标。

设计有利于女性的混合工作模式

对于许多机构而言, 回到疫情前的工作环境似乎遥遥无期。部分观点认为我们的工作场所和工作方式将发生永久性改变。如今, 在制定返岗策略时, 许多企业都倾向于采用混合工作模式——允许员工灵活安排工作时间和地点。最为重要的是, 混合工作模式体现出企业理解并支持员工的职业和个人需求。

女性与商业扩大机会的领先非营利性组织 Catalyst 近期开展了一项关于弹性工作制度 (灵活办公地点、居家办公选择或分布式团队) 的全球调查。结果显示, 93% 的员工认为弹性工作制具有包容性, 75% 认为可以带来参与感, 68% 认为弹性工作制代表企业具备高度责任感, 63% 认为该制度具有创新性。此外, 承担育儿责任的女性离职的可能性会降低 32%。⁹

然而, 许多重返职场的女性 (无论是全职工作模式还是混合工作模式) 依然面临育儿问题。由于疫情造成商业停业以及育儿成本不断上升, 育儿服务提供商有所减少, 可供选择的育儿项目也随之减少。¹⁰ 因此, 在设计混合工作模式时, 企业应当顾及承担主要监护责任的员工。在某些情况下, 企业可以减少晨会或晚会或者实施无会议日, 为员工留出更多可以自由沟通交流的时间, 从而提升员工幸福感。¹¹ 此外, 企业还可以为远程办公和现场办公指定固定天数, 这将有助于员工规划时间和育儿安排。¹²

金融机构管理层需要了解混合工作模式可能对女性及其晋升机会造成的不利影响, 并尽量减

轻此等不利影响。与同事、客户和领导进行面对面交流有助于拉近距离和建立关系, 这对职业发展至关重要。¹³ 如果女性继续居家办公, 而男性 (尤其是没有育儿责任的男性) 却回到办公室工作, 那么性别不平等现象可能会进一步恶化。因此, 女性领导榜样的力量尤为重要。实行混合工作模式的情况下, 企业和主管 (尤其是女性主管) 应当致力让女性员工看见榜样的力量并励志成为榜样。

此外, 管理层还应明确传达关于对混合工作模式的期望与要求。员工需要清楚, 远程办公不等同于延长工作时间, 也不会对职业发展造成不利影响。¹⁴ 实行混合工作模式的企业应为远程办公员工提供交流机会, 确保他们不会感到被孤立或质疑其对于企业的价值。

制定女性主管的招聘和留用策略

鉴于目前就业市场较为活跃, 金融机构在维持员工队伍的运营连续性方面可能面临挑战。金融机构应如何支持并留用女性主管并建立多元化人才储备库?

最近一项调查显示, 自疫情爆发以来, 70% 的女性主管承担了更多职业责任。¹⁵ 如今, 女性通常需要面临更沉重的工作和家庭责任、更大的压力以及远程办公导致的交流缺失问题。对此, 支持、辅导和联盟计划或将发挥重要作用。这些计划可以帮助女性建立重要联系, 从而克服部分困难。

德勤近期开展的职场女性调查显示, 如果女性对其当前职业发展感到满意并且认为企业能够支持其平衡工作与生活, 她们会表现出更高的心理健康水平、工作满意度、工作积极性以及工作效率, 并且任职时间可能更长。¹⁶

上述调查结果表明, 企业应继续开展新计划并维护现有的女性关爱体制, 为女性主管提供更多支持。

采取有助于实现性别多元化的招聘策略以实现性别多元化为目标的招聘并非被动性措施或策略。管理层应确保求职者的性别均衡。在组织层面，管理层应识别并消除传统招聘策略中存在的系统性偏见。他们应意识到，“一刀切”的方法可能并不适用于校园招聘和青年员工招聘。企业可以利用技术分析全体员工信息，以此确保女性（尤其是非白人女性）能受到关注。

此外，管理层应大力提拔女性来担任高管职位。在混合工作环境中，管理层可能需要采取更多措施或改进现有实践才能取得成果。在企业全面实现性别多元化有助于从内部促进企业发展。正如《[金融服务业CEO多元化之路](#)》(Diversifying the path to CEO in financial services) 报告所述，企业可以在继任规划过程中考虑更多资质条件以扩大候选人范围，从而加快多元化进程。¹⁷ 采取上述行动推动女性晋升的企业正在向其员工证明，性别多元化是其多元化战略的重要组成部分。

利用工作重启计划帮助更多女性重返职场在2019年的报告中，我们强调了工作重启计划（针对长时间休整后重新开始职业生涯的员工）的必要性，这些计划在疫情爆发前就已受到关注并且其数量和适用范围还在继续扩大。¹⁸ 目前，近三分之一的财富全球50强企业已经实施了

工作重启计划。¹⁹ 工作重启计划或将带来双赢局面，根据人力资源机构万宝盛华 (ManpowerGroup) 的数据显示，超过一半的千禧一代（男性57%，女性74%）预计他们会在未来某个时间点暂停职业生涯。²⁰ 约43%的女性会在生完孩子后离开职场，如果她们准备重启职业生涯，企业应当考虑如何启用这些人才。²¹ 虽然工作重启计划主要针对处于职业生涯中期的求职者，但是不断扩大的人才缺口或将推动管理层制定或改进针对女性专业人才的工作重启计划。

如果金融机构想要启动、扩展或重构现有工作重启计划，其可与协会和企业合作，共同寻找优秀人才。例如，再就业服务公司iRelaunch²²可以帮助雇主寻找合适的再就业求职者。Mom Project²³可以帮助雇主识别再就业求职者并且扩大招聘范围，同时通过推动女性在职业生涯各个阶段与潜在雇主保持联系来帮助女性留在职场。

无论是扩展现有计划还是制定全新计划，金融机构管理层都应借助这些计划建立更加完善的女性专业人才发展通道。工作重启计划也传达了一种理念——职业经历仍然具有价值，针对处于职业生涯初期的人才进行投资可以帮助企业在未来获得回报。



更上一层楼

新冠疫情的爆发推动了金融机构管理层重新审视职场环境。然而，为了给女性主管创造更多机会并推动性别平等，金融机构应采取以数据为基础、以结果为导向的行动，同时考虑并消除导致性别不平等的传统偏见。在疫情爆发前开始实行并受到广泛关注的DEI计划或将帮助员工克服疫情相关挑战。但是随着我们逐渐适应具有弹性和灵活性的工作生活，重视员工幸福感并实施大胆的性别平等战略可能成为一项长期优势。

公共部门的女性主管已因其应对疫情的方式而受到广泛关注。某份报告将女性的领导风格概括为“集体大于个人，合作大于竞争，指导大于指挥”。²⁴ 最近一项全球研究表明，女性CEO在疫情期间表现出相似特征，并且注重责任感、适应性、同理心和多元化。²⁵ 随着金融服务机构开始重视人力资本、目标驱动金融和生态系统合作关系，具备上述能力变得至关重要。因此，金融机构管理层应当慎重考虑是否让女性掌舵以及如何助力女性掌舵。

让企业更上一层楼。



研究方法

本报告的定量分析主要依据德勤金融服务行业研究中心对BoardEx LLC所提供的107家美国公共金融机构，截至2021年6月的数据进行的分析和分类。这107家大型机构（按资产规模计算）包括银行及资本市场、保险公司、投资管理机构和支付服务提供商。我们在组织层面开展了横向关联分析，以确定乘数效应：每增加一位女性首席高管，就有三位女性晋升至高管职位。

我们基于1998-2021年女性在各类职位中所占的比例，预测2022-2030年女性首席高管和女性高管各自比例及总比例。我们最终选择使用差分自回归移动平均模型的时间序列模型。预测步骤如下：1. 按80：20的比例将数据拆分为训练集和测试集；2. 应用网格搜索算法得出最优模型；3. 针对选定模型进行诊断检查，发现样本内数据处于稳定状态；4. 针对2022-2030年数据进行样本外预测。

关于新冠疫情影响的分析主要基于美国劳工统计局（BLS）公布的当期人口调查（CPS）平均数据。CPS包括按行业、性别、年龄、种族、民族和职业划分的员工统计数据。BLS将种族群体划分为白人、黑人、非裔和亚裔，但CPS的民族数据还涉及拉美裔（无论属于什么种族）。在本次研究中，我们重点关注性别与种族的交集。

尾注

1. Deloitte Center for Financial Services custom segmentation of 107 US public financial services institutions' data from BoardEx LLC, through June 1, 2021. The 107 institutions in our sample include banking, capital markets, commercial real estate, insurance, investment management, and payments provider firms and represent the largest firms by asset size.
2. Michele Parmelee, Deloitte, *Women @ Work: A global outlook How employers can support women and create more high-trust, inclusive cultures during and after the COVID-19 pandemic*, May 19, 2021.
3. Monica O'Reilly, Dounia Senawi, Jim Eckenrode, Eamonn Kelly, *A higher bottom line: The future of financial services*, Deloitte, March 2021.
4. Katie Darden, "Sizing up gender diversity on US company boards and executive teams", S&P Capital IQ Pro, August 3, 2021.
5. Alison Rogish, Stacy Sandler, Neda Shemluck, *Women in the C-suite Growth in emerging leadership roles creates new opportunities in financial services*, Deloitte, March 4, 2020.
6. Lissa Lamkin Broome, John M. Conley, and Kimberly D. Krawiec, *Does Critical Mass Matter? Views from the Boardroom*, Seattle University Law Review, 2011.
7. Deloitte, *Women in the boardroom—5th edition*, March 7, 2017.
8. Patricia Buckley Monali Samaddar, *The curious case of the labor market recovery Economics Spotlight August 2021*, Deloitte, August 27, 2021.
9. Van Bommel, T. (2021). *Remote-work options can boost productivity and curb burnout*, Catalyst.
10. Carolina Gonzalez, Julia Fanzeres, Jeff Green, "How the Return to the Office Is Pushing Even More Women Out of Work", Insurance Journal, June 24, 2021.
11. Sharon Terlep, The Wall Street Journal, "The Boss Says It's OK to Take a Break From Zoom. Why Are You Still on Video Calls?", September 20, 2020.
12. Melissa Yim, Deloitte, *Safety considerations for the post-COVID-19 hybrid workplace*, April 29, 2021.
13. Megan Cerullo, CBS News, "Hybrid" return-to-office models could create subcaste of workers", May 6, 2021.
14. Shelley Zalis, "Predictable Flexibility: The Key To Making Post-Pandemic Workplaces Work For Women", Forbes.com, April 14, 2021.
15. Chief, "Repercussions of pandemic poised to set women in leadership back decades," accessed July 5, 2021.
16. Michele Parmelee, Deloitte, *Women @ Work: A global outlook How employers can support women and create more high-trust, inclusive cultures during and after the COVID-19 pandemic*, May 19, 2021.
17. Alison Rogish, Stacy Sandler, Neda Shemluck, *Diversifying the path to CEO in financial services, How prioritizing gender diversity and inclusion in leadership development and succession planning could improve outcomes*, July 2020.
18. Carol Fishman Cohen, "Return-to-Work Programs Come of Age", *Harvard Business Review*, September–October 2021 issue.
19. Ibid.
20. Ibid.

21. The Mom Project, "Origin Story", accessed July 5, 2021.
22. iRelaunch, "About", accessed August 2021.
23. The Mom Project, "About The Mom Project", accessed September 4, 2021.
24. Sabine Freizer, "COVID-19 and women's leadership: From an effective response to building back better," UN Women, 2020.
25. Daniela Brandazza, Marion Amiot, Katie Darden, and William Watson, Dr. Gabriel Morin, "Leadership In Turbulent Times: Women CEOs During COVID-19", S&P Global in collaboration with LARGEPA Research Laboratory in Management Sciences, May 25, 2021.

关于作者

Desiree D'Souza | desdsouza@deloitte.com

Desiree D'Souza现任Deloitte Consulting LLP金融服务行业合伙人。

Neda Shemluck | nshemluck@deloitte.com

Neda Shemluck现任美国金融服务业DEI主管及金融服务业客户与市场拓展常务总监。

Alison Rogish | arogish@deloitte.com

Alison Rogish现任美国银行业及资本市场DEI主管及金融服务业客户与市场拓展常务总监。

致谢

Patty Danielecki和**Samia Hazuria**感谢**Christina Brodzik**、**Narasimham Mulakaluri**、**Alok Ranjan**及**Gaurav Vajratkar**提供专业洞察、开展统计分析并为本报告的编制作出重要贡献。

本报告原名*Leadership, representation, and gender equity in financial services: Within reach*, 由德勤中国金融服务业研究中心引入并进行翻译。

联系我们

德勤洞察助您把握变革机遇。如欲了解应对挑战的新思路，请与我们联系。

中国联系人

吴卫军

德勤中国

副主席

金融服务业主管合伙人

电话：+86 10 8512 5999

电子邮件：davidwjwu@deloitte.com.cn

李秀慧

德勤中国

女性领导力主管合伙人

电话：+852 2852 1658

电子邮件：ceclee@deloitte.com.hk

殷亚莉

德勤中国女性领导力委员会

华北区主管合伙人

电话：+86 10 8520 7564

电子邮件：yayin@deloitte.com.cn

李冰雯

德勤中国女性领导力委员会

华东区主管合伙人

电话：+86 21 6141 2169

电子邮件：jessicabli@deloitte.com.cn

萧咏恩

德勤中国女性领导力委员会

华南区主管合伙人

电话：+852 2740 8828

电子邮件：shsiu@deloitte.com.hk

凌滢

德勤中国女性领导力委员会

华西区主管合伙人

电话：+86 28 6789 8075

电子邮件：shiling@deloitte.com.cn

行业主管

Desiree D'Souza

合伙人 | Deloitte Consulting LLP
+1 917 370 6165 | desdsouza@deloitte.com

Desiree D'Souza现任Deloitte Consulting LLP金融服务业合伙人。

Neda Shemluck

常务总监 | 美国客户与市场拓展 | Deloitte Services LP
+1 415 783 6634 | nshemluck@deloitte.com

Neda Shemluck现任美国金融服务业DEI主管及金融服务业客户与市场拓展常务总监。

Alison Rogish

常务总监 | 美国客户与市场拓展 | Deloitte Services LP
+1 804 363 0037 | arogish@deloitte.com

Alison Rogish现任美国银行业及资本市场DEI主管及金融服务业客户与市场拓展常务总监。

Amanda Pullinger

首席执行官 | 金融百强女性 (100 Women in Finance)
Amanda@100Women.org

Amanda Pullinger现任金融百强女性 (前称“对冲基金百强女性 (100 Women in Hedge Funds)”) 首席执行官, 管理全球500多名志愿从业者以及监督组织运营。目前, 该组织拥有24个办事处及15,000多名成员。

金融服务行业研究中心

Jim Eckenrode

常务总监 | 德勤金融服务行业研究中心 | Deloitte Services LP
+1 617 585 4877 | jeckenrode@deloitte.com

Jim Eckenrode现任德勤金融服务行业研究中心常务总监。

Patty Danielecki

办公室主任 | 德勤金融服务行业研究中心 | Deloitte Services LP
+1 212 436 4127 | pdanielecki@deloitte.com

Patty Danielecki现任德勤金融服务行业研究中心高级经理兼研究中心办公室主任, 负责管理研究中心战略和运营工作。

德勤中国金融服务业研究中心

德勤中国金融服务业研究中心 (Deloitte China Center for Financial Services) 是德勤中国金融服务业行业的智库平台，致力于为银行业及资本市场、保险行业、投资管理公司等在内的各类金融机构提供金融服务行业洞察力研究。作为亚太区金融研究的核心力量，我们整合德勤全球网络的金融研究成果，传递德勤对于金融服务行业相关宏观政策、行业趋势和企业经营管理等方面的观点。

研究领域

宏观层面

国内外经济环境和形势分析、国家宏观政策解读及对金融服务行业的潜在影响。定期整合德勤首席经济学家观点，如聚焦亚洲、德勤月度经济分析等。

监管层面

中国人民银行、银保监会、证监会等金融监管机构的政策变化以及行业影响前瞻。定期整合德勤与中国监管机构的沟通及合作成果，以及德勤亚太地区监管策略中心的研究内容。

行业层面

根据德勤金融服务行业分类，提供银行业及资本市场、保险业、投资管理、金融科技等金融子行业的洞察。定期整合德勤全球及中国金融服务业各业务条线的知识贡献和领先理念出版物。

客户层面

基于德勤的金融行业客户服务经验，结合项目实施成果，总结提炼形成方法论和知识洞见，并结合客户需求提供相关研究支持服务。定期整合德勤基于客户服务的知识经验、赋能客户。

热点话题

持续关注金融行业和市场热点，如“十四五”规划编制、公司治理、绿色金融、养老金融、数字化普惠金融、中小银行改革等。结合德勤经验和观察提供深度研究和展望，整合德勤各业务条线的专家洞见。

研究中心成员

沈小红

德勤中国金融服务业研究中心主管合伙人 | 德勤中国金融服务业审计及鉴证合伙人
+86 21 2312 7166 | charshen@deloitte.com.cn

陈波

德勤中国金融服务业研究中心合伙人
+86 10 8512 4058 | lawrchen@deloitte.com.cn

周菲

德勤中国金融服务业研究中心高级经理
+86 10 8512 5843 | annizhou@deloitte.com.cn

Deloitte. Insights

敬请登录www.deloitte.com/insights订阅德勤洞察最新资讯。

 敬请关注@DeloitteInsight

德勤洞察参与人员

编辑: Hannah Bachman, Karen Edelman, Rupesh Bhat, and Emma Downey

创意: Yashita Vedi and Jaime Austin

推广: Pooja Boopathy

封面设计: Nicole Xu

关于德勤洞察

德勤洞察发布原创文章、报告和期刊，为企业、公共部门和非政府组织提供专业洞察。我们的目标是通过调查调研，利用整个德勤专业服务机构的专业经验，以及来自学界和商界作者的合作，就企业高管与政府领导人所关注的广泛议题进行更深入的探讨。

德勤洞察是Deloitte Development LLC旗下出版商。

关于本刊物

本刊物中所含内容乃一般性信息，任何德勤有限公司、其成员所或它们的关联机构（统称为“德勤网络”）并不因此构成提供会计、商业、金融、投资、法律、税务或其他专业建议或服务。本刊物不能代替前述专业建议或服务，您不应依赖本刊物的内容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。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，您应咨询合格的专业顾问。

任何德勤网络内的机构均不对任何方因使用本刊物而导致的任何损失承担责任。

关于德勤

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。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。德勤有限公司并不向客户提供服务。在美国，德勤指德勤有限公司、在美国以“德勤”的名义运营的关联机构及其各自的附属公司所属的一家或多家美国成员所。根据公共会计条例及法规，某些服务并不向鉴证客户提供。请参阅www.deloitte.com/cn/about以了解更多有关德勤有限公司及其成员所的详情。

© 2021。Deloitte Development LLC版权所有，保留一切权利。

德勤有限公司成员