



聚力同行 智见非凡  
德勤亚太影响力报告

2021财年





# 目录

<b>德勤亚太首席执行官和主席致辞</b>	<b>4</b>
<b>业务</b>	<b>6</b>
业务绩效	12
<b>环境</b>	<b>26</b>
环境绩效	38
<b>社会</b>	<b>48</b>
社会绩效	62
<b>相关资料</b>	<b>72</b>
<b>办公室地点</b>	<b>72</b>

# 德勤亚太首席执行官和主席致辞

## 聚力同行 智见非凡

如果只能用一个词来描述2021财年的德勤亚太，那么一定是“弹性”。亚太地区100多个城市逾60,000名同事矢志不移、锐意进取，充分发挥专业能力精诚协作，是我们在困难时期得以有效应对全新挑战、持续关爱员工、并在不同市场成就不凡的关键。

### 增强联系，创造更广泛的不凡影响

此次首期报告中，我们将着重呈现德勤亚太在2021财年助力人才、客户和社会创造的不凡影响。

具体而言，报告展示了我们如何通过WorldImpact持续践行自身企业责任和可持续发展承诺。德勤WorldImpact涵盖多项战略举措，旨在创造实质性的不凡影响，助力应对社会最严峻挑战，创造更具可持续性、更加平等的未来。WorldImpact同时还包括我们的全球多元化、平等与包容战略——ALL IN，旨在确保公司始终紧紧围绕员工制定投资发展战略。

在亚太，我们承诺到2025年将女性合伙人和领导成员的占比从24%提升至32%，以推动实现ALL IN战略的整体目标。同时，我们扩大了一系列领导力与人才发展创新计划，涵盖线上学习平台Cura和德勤亚太学院 (Asia Pacific Academy)，并筹备在中国设立亚太区德勤大学分校。

其他WorldImpact战略举措包括Impact Every Day计划，用以支持员工在一年之中助力所在社区成就不凡；以及WorldClass全球计划，目标是到2030年助力一亿人才发掘潜能，开启更多未来机遇。

在亚太，我们致力于到2030年赋能2,300万人才培养工作技能，提升教育成效，并创造更多发展机遇。截至2021财年，我们已累计助力180万人才成就不凡。

此外，我们还推出了WorldClimate全球计划，旨在推动公司内外部人员采取负责任的气候行动。在亚太，我们承诺最迟到2030年实现温室气体净零排放，并已着手开始针对业务运营、差旅和办公场所开展必要的变革，以推动实现这一宏大目标。

最终，我们克服了过去一年的重重挑战，并重塑了我们服务亚太各行业客户的方式，充分发挥多元专业服务和跨领域专精，与客户精诚协作，有效顺应日益深化的数字化发展格局。这一重大转变使我们得以更有效地开展跨境合作，助力客户推动转型变革、开启美好未来。

### 拓宽关注重点，深化行动落地

2022财年，我们将继续践行自身企业责任，以实际行动做出表率，通过协同合作推动具有不凡影响的变革，并不断开拓创新，克服面临的诸多挑战。

我们还将持续专注于推进我们的人才战略，深化协同合作，提升健康水平，并培养领导技能和终身学习能力。

与此同时，我们将继续秉承自身宗旨，不断优化和提升我们的WorldImpact计划。这意味着需要借助我们员工及更广泛生态系统的共同力量，锲而不舍地迈向宏大的社会和环境发展目标。

我们十分期待能够把握这一机遇，助力亚太地区客户、人才和社会成就更大不凡，开启通向未来之门。



**Cindy Hook**  
德勤亚太首席执行官



**Hitoshi Matsumoto**  
德勤亚太主席



# 业务





亚太地区营收共计

79亿美元

亚太地区人才总数

60,854

女性

50%

30,368

男性

50%

30,486



所有员工 (按年龄)



15,422  
25%

新雇员工在所有员工中  
占比



23.6%  
流动率

## 技术引领, 创新致远

在亚太地区, 我们与政府、企业并肩协作, 凭借精深专业知识, 坚定践行“因我不同, 成就不凡”的宗旨。

德勤在亚太地区百余个城市拥有逾六万名专业人士, 他们敢于创新, 并具备专业技能及专精知识。以此为依托, 我们能够聚焦特定领域, 借助专业能力与服务经验, 为客户创造不凡成果。

其中包括为客户提供把握未来工作机遇所需的必备技能, 如数字化和认知能力、社交和情感技能, 以及不断提升适应性和弹复力。此外, 还需大幅提升技术投入, 助力客户引领市场, 并迎接技术变革带来的竞争考验。

同时, 德勤亚太设计并推出引领行业的创新解决方案, 能够助力企业推动改变, 通过创新转型持续为客户增创价值。

自新冠疫情爆发以来, 上述管理方法对我们助益颇深。有赖于前期的技术投入、关系构建及创新能力培养, 德勤专业人士能够制定并实施快速迭代、适应客户需求的战略。

同样大有助益的是, 我们始终未雨绸缪, 助力自身及客户接纳新型数字化工作方式, 以云为基础, 以数据为驱动, 更具灵活性与可持续性。

这是大势所趋, 而疫情加速了这一进程。

### 加速数字化转型

我们把握先机、积极行动, 致力协助客户加快推进数字化转型之旅。

疫情爆发之前, 许多企业倾向于将数字化转型计划作为长期规划项目。但如今, 落地执行的紧迫性远超想象, 诸多转型之中的企业面临弹复性方面的考验, 促使不少企业加速数字化转型进程, 从而免遭淘汰风险。

德勤助力客户着眼未来, 采纳更高效、更灵活、更经济的工作方式。借助德勤交付的最新技术, 客户能够敏锐洞察市场动态, 快速适应全新需求。此外, 这也提升了企业对风险的警觉性, 并更好地通过多方协作, 实现积极响应、逆风领航。

最重要的是, 我们赋能客户在日新月异的发展格局中保持弹复性, 不断向远而生。







## 构筑企业弹性

与此同时，德勤亚太还积极助力客户构筑企业弹性。去年，我们的管理咨询从业人士通过为政府和私营客户提供疫苗、供应链变革等解决方法，为公共健康领域作出不凡贡献。

ee

弹性企业能够发现人才尚未被发掘的巨大潜能，并发挥传统职场中往往被低估的强大适应力。我们坚信，为了构筑真正弹性，并充分实现人才价值，我们亟需创造一个充满机遇的工作环境，激励人才各展所长。

**Nicole Scoble-Williams**  
德勤亚太未来工作领导人

## 助力人力资本发展

德勤亚太深信，提升弹性有助于我们未雨绸缪，应对不期而至的变化风险。更为重要的是，这将有助于我们着眼未来，快速适应工作方式和工作地点的变化。

在亚太地区，我们支持客户优先采用渐进式方法，有序调整工作、人力及工作地点安排。其中包括助力客户采取灵活的团队协作，而在不久前，人们普遍认为这种工作方式并不可行。

同时，我们助力客户应势而变，根据不断变化的市场需求更新岗位设定，例如部署人员参与全新项目，或运用核心技能为其他领域提供紧急援助。

ee

疫情让我们认识到，企业须具备预见不确定性的远见卓识，积极、全面构筑弹性，方可更好抵御意外事件的影响。

**Nobuo Okubo**  
德勤亚太客户与行业领导人

## 领航前行, 拥抱可持续未来

总而言之, 德勤专业人士凭借快速定位、精准出击的能力, 助力客户快速变焦、适应市场, 并设定自身的可持续增长目标。我们相信, 出色的专业能力还将使企业兼备行善的可能性。

全球范围内, 疫苗上市速度加快、疫情逐渐式微的当下, 我们可以将目光转向时下面临的最严峻问题, 包括如何应对气候变化, 如何最大程度利用技术进步创造更多机遇、刺激经济增长, 从而真正确保包容和公平, 助力所有人实现梦想。

在后疫情时代, 德勤亚太的专业人士兢兢业业, 致力以创新方式助力客户实现愿景, 协助客户与利益相关方构筑并深化信任关系。

本章节将通过实例解析, 分享德勤如何在亚太地区果敢而行, 助力构筑可持续企业、弹性社区及包容性社会。

让我们协力重塑企业责任, 携手共谱发展新篇。

ee

面对当前的气候危机, 我们亟待重塑、重造并重构经济运行方式。亚太地区, 各利益相关方呼吁提升透明度, 建立问责制。企业需要与时俱进, 满足更高的可持续发展要求。德勤始终严阵以待, 致力于协助企业顺利转型。

**David Hill**

德勤亚太副首席执行官、首席运营官



# 澳大利亚

## 向远而生，赋能原住民商家

作为非营利组织，Wirrpanda基金会的宗旨是牵头为澳大利亚原住民及托雷斯海峡岛民提供教育、就业和商业机会。德勤澳大利亚长期为该组织提供支持。

Wirrpanda基金会此前发现，需要新的途径激励和帮助澳大利亚原住民及托雷斯海峡岛民提升商业能力。正如商业指导Shirley McPherson所说，“大家都在谈论缩小差距，但却没有人为我们提供商业工具，帮助我们缩小差距。”

Wirrpanda基金会向德勤寻求帮助后，我们与该组织的团队密切协作，设计创立了西澳大利亚原住民商业与就业中心，即Wirra中心，为原住民企业主集中提供援助，帮助他们提升企业竞争力和弹性。



## 助力原住民企业创造不凡

德勤开展了大量的利益相关方咨询工作，推进中心运营模式的开发。在德勤的支持下，Wirra中心于2020年3月正式成立。

如今，该中心有六位原住民商业指导，他们分别来自不同的专业领域，包括财务、会计、油气开采、小型企业等。通过该中心可获得专门的商业支持服务，包括人力资源、产业扶持、营销业务和会计咨询。中心提供免费设备，包括供贷款用的笔记本电脑、可预订的会议室，以及38个工作站。

该中心现已发挥巨大的影响力：为诸多运营已久及新兴的原住民企业提供支持，帮助他们培养发展所需技能并把握新机遇。

## 促进劳动力转型

Wirra中心是德勤与“第一民族”群体合作的切实范例。我们致力于在更大范围内支持澳大利亚的劳动力转型，并帮助不同规模的企业提高运营质量。Wirra中心的成立也体现了我们在这方面的承诺。

基金会首席执行官Lisa Cunningham表示：“我们对中心目前取得的成就感到无比自豪。而这一切都源于德勤的支持。”

00

我很欣喜地看到, Wirrpanda从2005年的一个初步想法发展为如今由澳大利亚原住民管理的组织, 并对澳大利亚原住民及托雷斯海峡岛民的生活产生巨大影响。作为董事会成员, 我在这里见到了许多富有感召力的领导, 并不幸为基金会的良好发展贡献绵薄之力。

**Michael McNulty**

德勤西澳大利亚主管合伙人



# 中国

## 前沿科技, 赋能公益

近年来, 日益便利化的付款流程促使个人捐款意愿增强, 中国慈善机构互联网捐款随之迎来可喜增长。互联网捐款日益成为诸多公益项目和运营活动的重要支柱。

但随着交易量的增长, 该行业也面临新的挑战。例如, 许多机构发现人工对账和数据归档耗时耗力, 且容易出错。

鉴于此, 德勤中国积极开展公益行动, 基于机器人流程自动化技术, 设计开发了“公益小勤人”, 为多家公益机构合作伙伴提供助力。这一企业数字化解决方案实现了互联网捐款分账对账自动化, 让公益机构员工得以集中精力处理核心要务。

德勤中国鉴证合伙人(数字化)陈剑峰表示:“我们运用创新技术赋能公益机构, 帮助他们应对互联网捐款挑战, 提高流程的效率、透明度和可靠性。我们也希望为公益事业的数字化转型贡献力量。”

## 创新技术, 智连未来

我们在北京办公室举办了一场研讨会, 共12家公益机构参加, 标志着项目正式启动。我们的团队向与会者介绍了机器人流程自动化技术, 并探讨了将分账对账自动化应用于互联网捐款流程的可行性。

2021年3月, 我们的团队确认将与五家公益机构合作开展项目, 并基于机器人流程自动化技术和商业智能工具着手行动, 目标是在短短四个月内完成德勤“公益小勤人”的开发。

7月, 我们通过线上培训会向五家公益机构介绍“公益小勤人”。8月, 我们成功完成“公益小勤人”的开发。

## 提高精准度和可靠性

项目取得了显著成效。五家机构中有四家(中国社会福利基金会、深圳市龙越慈善基金会、海南成美慈善基金会、浙江省妇女儿童基金会)率先在“99公益日”(中国每年9月举办的慈善项目)应用了我们的“公益小勤人”。

“99公益日”结束翌日, 我们的机器人就完成了共计168万多笔、超7,600万元的筹款分账对账工作, 准确率接近100%。

在此之前, 四家机构的员工需要花费3-5天才能完成同样的工作量。

### 助力公益，成就不凡

公益小勤人除了能实现分账对账自动化之外，还能应用商业智能分析捐款数据。换言之，基金会工作人员能够实时追踪任何项目的捐款进度，提升管理及决策效率。

海南成美慈善基金会秘书长刘英子表示：“令人振奋的是，终于有机构看到了我们公益行业在数据处理上的迫切需求和痛点。”

“德勤公益小勤人及时、准确地满足了各业务部门的多元化数据处理需求。这一改变将提高公益机构的公信力和影响力，进而提升整个公益行业的专业度，增强捐赠者对公益行业的信任和支持，最终促进行业的良性循环和健康发展。”



# 日本

## 创新管理, 推动人力资本转型

味之素集团是知名氨基酸食品和生物技术公司, 旗下产品销往全球130多个国家和地区。2021年, 味之素决定升级内部人力资源及职业生涯管理系统。作为其战略计划的组成部分, 这一决策旨在驱动增长, 实现长期目标, 助力解决食品及卫生相关社会问题。

味之素集团还认识到, 公司与员工携手前行至关重要, 同时专注于赋能员工的个人发展。因此, 味之素集团决定推出人力资源管理平台, 旨在进一步助力人才发展, 加强人才建设投入。

为了加速这一进程, 味之素集团向Deloitte Tohmatsu Group下的Deloitte Tohmatsu Consulting寻求专业建议。

ee

我们协助味之素集团引进人力资本创新管理方法, 助力其培养人才, 发挥更大的行业影响力。

**Kenichiro Hamaura**

Deloitte Tohmatsu Consulting合伙人

## 加速人力资本增长

依托在人才管理创新方案领域的深湛专精与经验, 德勤团队为味之素集团开发了一款全新系统, 并致力确保我们的解决方案能够顺应疫情下不断变化的工作方式及技术更新。

我们推出的人才职业生涯管理系统基于SAP的SuccessFactors —— 一款新型人力资源工具, 可提供云端软件即服务模式。

这一全新系统促使味之素集团有效整合、共享员工的才能数据, 如独有技能、工作经历等。优化数据获取方式后, 味之素能够更加简便地分配人力资源。同时, 员工能够高效规划在味之素的职业发展。

依托我们在人才管理规划、人员系统设计及系统基础设施搭建的专业能力, 德勤与味之素集团多个团队建立了密切联系, 并竭尽所能为其提供项目支持。

未来, 味之素集团计划借助这一人才职业生涯管理系统, 持续优化人力资源战略。德勤解决方案助力味之素跻身市场前沿, 优化集团人力资源管理, 为员工提供更加多元的职业机会。







# 新西兰

## 勤创不凡，推进数字化转型

Hummingly是新西兰一家鼓励人们灾后重振的初创企业。认知科学家Jolie Wills和灾害防治专家Elizabeth McNaughton共同创立了Hummingly，旨在为工作场所和社区提供实用工具，帮助人们力克时艰，提升适应力和弹性，通过积极改变应对各类情况。

2021年5月，Hummingly与Deloitte Digital建立合作关系，共同开发电子版 [Cards for Calamity](#) 解决方案。Hummingly希望扩大覆盖范围、提升影响力，成为灾害重建的首选数字化企业。为助力Hummingly达成目标，德勤投入了221个无偿服务工时。



## 开启数字化转型，助力成就不凡

Cards for Calamity是一套展示实用方法的卡牌，可帮助受灾人群自我管理，作出可能改变人生的重大决策，改善灾后重建结果。

Deloitte Digital同事携手Hummingly共同投入一项设计冲刺，联合开发电子版Cards for Calamity。他们团队作战，采用基于体验的设计方法，并汲取受灾人群及灾后重建专家的建议。

最终，Hummingly设计出前沿的Cards for Calamity应用程序以及一套项目开发指南。

此前，德勤帮助Hummingly部署程序开发所需的创新技术，在领域内创造更大影响力。如今，Hummingly立足前沿，为全球更多人、社区及企业扩大产品影响力，改善人民福祉与灾后重建成效。

## 深化跨行业合作

此次合作在德勤新西兰一项 [The Impact Accelerator](#) 倡议的推动下达成，该倡议旨在帮助使命驱动的企业、风投方与专业咨询顾问建立联系，顾问将为企业的影响力维护与提升等提供无偿服务。





# Cards for Calamity

Lift the lid to navigate life after disaster

Cards for Calamity

ee

Deloitte Digital团队快速剖析受灾人群需求，设计了一套可迅速实现想法可视化的流程。这是一支理想的合作团队，并很快与我们融为一体、配合默契。

**Elizabeth McNaughton**  
Hummingly联合创始人、总监

“After the disaster, I knew that we were kind of ‘out of sync’ 70%, then I started...”

# 新西兰

## 多措并举, 协力抗疫

过去18个月以来, 新西兰多个社区遭遇新冠疫情爆发, 全国接触者溯源解决方案 (NCTS) 成为政府疫情防控的关键工具。德勤与新西兰卫生部密切协作, 开发并持续优化该解决方案, 助力新西兰优化疫情防控管理方式。2020年3月, 新西兰刚刚爆发新冠疫情时, 新西兰卫生部便聘请德勤, 着手进行接触者溯源解决方案的开发工作, 同时也是全国接触者溯源解决方案的第一次迭代。该版本能够实现病例确诊、人际接触溯源并跟进、检测自我隔离。

2020年8月发生的一次社区疫情爆发, 系统承载能力达到峰值, 在大范围开展接触者溯源过程中出现性能不佳、效率低下等问题。2021年, 我们将集中精力优化解决方案, 重新设计第二代解决方案, 目标是提升数据模型及功能的灵活度与适应性。

ee

自2020年3月, 各个团队持续加大投入, 为这一大型项目贡献力量。德勤各业务部门100余人参与该项目工作, 他们夜以继日、加班加点, 为成功应对疫情提供支持。德勤各个团队的付出与努力, 正是“成就不凡”的最佳体现, 同时也为新西兰卫生部门的未来发展提供了坚实的技术支柱。

**Mike Horne**

德勤新西兰首席执行官



## 深化各方信任，携手共同抗疫

2020年，德勤还开发了全国边境解决方案（National Border Solution），确保无缝管理新西兰入境旅客，对旅客进行分类并分配集中隔离场所。这一解决方案还适用于免隔离差旅、临海社区抵达及出发，且满足集中隔离分配系统需求，抵达新西兰前便可获取预定详细信息，从而借助相关流程简化旅行手续。

此外，我们搭建了边境工作人员检测解决方案，该方案能够确保边境管控及隔离场所的工作人员定期接受检测与检查。

该解决方案包括启动合规检查，识别不合规雇主或雇员，确保所有人员根据新西兰法律要求定期接受检测，从而降低公共卫生风险。我们对该方案进行了优化，确保雇主知晓所聘雇员的疫苗注射情况。德勤优化方案后，新西兰政府能够确定感染风险较高的人员，而后避免相关人员进入集中隔离场所。

新西兰新冠疫情防控的重要一环是为市民提供疫苗。接种疫苗的主要支持平台之一是由德勤助力开发的新冠疫苗注册（CIR）平台。经过两个多月的开发工作，该平台于2021年2月上线，现已成为新西兰疫苗接种查询的唯一官方平台。

在与卫生部共事的过程中，确保所有社区都能公平获取疫苗是我们工作的源动力。开发出保护人群健康的解决方案后，我们的公共卫生团队通过提升公平，优化消费者体验，实现有效沟通及全国范围内密切协作，最大化实现新冠疫苗项目的有效性。该项目的核心要义在于，根据商定的疫苗推广框架，确定疫苗需求人群。

在1,000余个场所向10,000多人进行疫苗接种的过程中，德勤团队还主导了变革管理、采纳及优化工作。



# 东南亚



## 赋能下一代可可种植者

德勤亚太的可持续发展承诺涵盖多个领域。例如，在印度尼西亚，德勤与领先巧克力和可可产品制造商百乐·嘉利宝 (Barry Callebaut) 签署谅解备忘录，旨在提升当地可可种植者所在社区的生活水平。

这一协议的签署有利于德勤整合资源、提供解决方案，如为百乐·嘉利宝的印尼可可种植者所在社区进行财务知识普及和创业培训，为当地服务商进行销售与市场培训等。

百乐·嘉利宝副总裁Richard Fahey表示：“通过与德勤印度尼西亚建立全新协作关系，我们将大大提升在当地的影响力，持续为印尼可可种植者提供大力支持。我相信，我们将与德勤的人才团队携手并进，为可可种植者及更多人创造不凡影响。”

德勤将与非营利组织Generation Peace密切协作，携手为百乐·嘉利宝种植者所在社区的教师及教育工作者提供软技能培训。

### 深化合作, 共襄愿景

这并非我们的首次合作。2020年, 德勤新加坡曾与百乐·嘉利宝和Wildness Organic Chocolate (一家社会企业) 合作创造了一系列有机巧克力棒, 这也是德勤WorldClass社会影响力计划的组成部分。

Wildness公司与特殊需求者协会成人中心 (APSN Centre for Adults) —— 一家位于新加坡的职业培训中心展开密切合作。除了各类活动之外, 他们向学员提供巧克力种植技能培训课程, 致力帮助学员作好就业准备, 树立终身学习观念。

Wildness公司使用的所有巧克力生产原料均来自通过可持续方法生产制造的环保企业。其中就包括百乐·嘉利宝生产的可持续产品生巧克力。

在项目中, 学员制作了一系列风味各异的德勤WorldClass巧克力棒, 包括蜂花粉、越南芒果口味等。所有巧克力销售收入均直接交由Wildness公司。

ee

很高兴与Wildness公司协力合作。依托德勤WorldClass计划, 我们将聚焦弱势群体项目, 加大力度推进人才培养和终身学习。德勤始终坚定使命, 致力于推动所有群体齐头并进。我们将携手Wildness公司, 为特殊需求者提供职业或技能培训等资源, 扩大就业机会。

**James Walton**

德勤东南亚企业责任领导人



# 中国台湾

## 扩大教育机会

德勤台湾协助非营利组织“为台湾而教” (Teach For Taiwan) 开启数字化征程、推进基础设施现代化, 并为其提供无偿项目服务, 助力解决信息安全、人力资源优化等核心业务难题。

“为台湾而教”是台湾最大的乡村教师培训机构, 他们携手学校、社区以及志同道合的组织、企业和政府机构, 致力消除教育不公。

近期, 该组织制定了部分运营流程数字化决策, 以提升效率和生产力。该组织需要调整公司文化, 以便所有员工充分适应以数据为导向的全新工作方式。同时, 由于更多数字化工具投入使用, 该组织希望规避信息安全风险。

## 即刻行动, 开启非凡未来

为此, 德勤风险咨询团队支持了三项公益项目, 投入310个工时提供咨询服务, 助力“为台湾而教”提升弹性、优化运营质量。上述项目共计影响1,000余人, 包括“为台湾而教”的教师、员工及学生。

德勤所作贡献包括人力资源成熟度评估, 相关洞察和数据可助力“为台湾而教”推进内部文化转型。

我们还审查了“为台湾而教”的信息安全架构, 确保系统能够满足安全需求, 维护数据及公司安全。



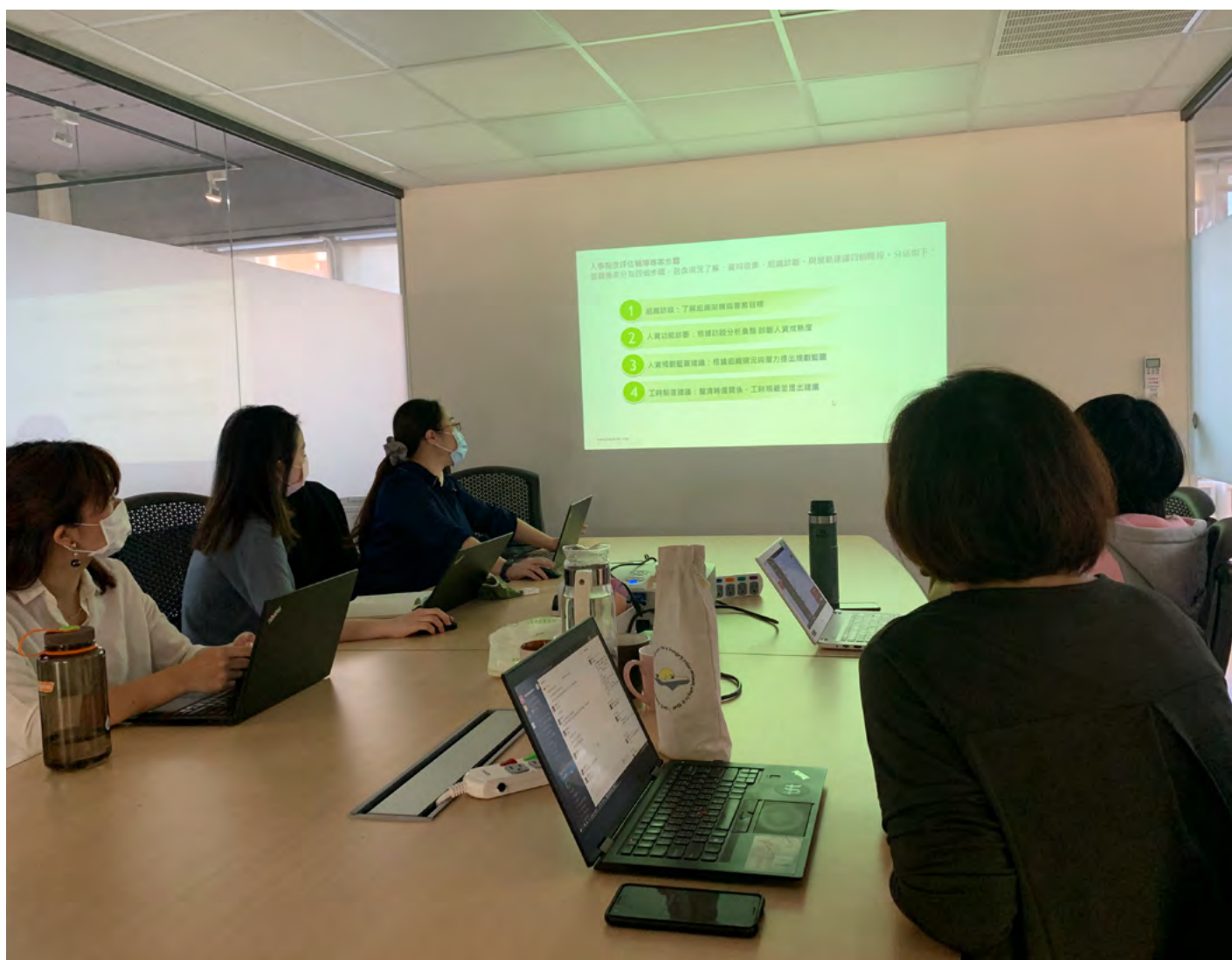


00

我们全力支持“为台湾而教”提升组织效率和弹性，优化人力资本管理方法。通过以全新方式应对运营挑战，我们助力“为台湾而教”扩大社会影响力，为台湾更多人创造教育机会。

**柯志贤**

德勤台湾首席执行官

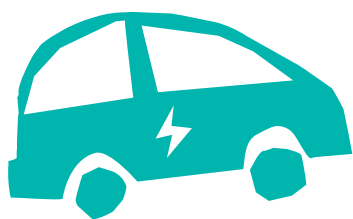


# 环境



## 温室气体排放

以下百分比为2021财年排放 vs. 2019 财年  
基准排放



↓30%

范围一、范围二排放



↓23%

排放总量

↓26%

人均排放\*

↓60%

人均商务  
差旅排放



# 100% 抵消

2020财年运营及商务  
差旅排放; 2021财年正  
着力兑现碳中和承诺



\*人均排放即每位全职员工的排放量

## 助力亚太领航气候行动

德勤亚太深信，气候变化是全人类共同面临的最严峻挑战，是关于社会、人类发展、道德准则、环境保护、经济增长的重要议题。此外，在当前至未来十年的关键行动期，我们须制定正确决策，共同迈向美好未来。

为了减缓气候变化带来的风险，全球经济体系必须与排放密集型生产活动脱钩。我们需重塑、重造、重构企业运营与经济发展方式，并反思日常生活中的方方面面。

我们坚信，亚太是成功应对气候变化的关键所在，我们每个人都必须有所作为。





## 聚焦气候变化：亚太解决方案

气候行动，刻不容缓。亚太地区抵御气候变化风险的能力较弱，这里分布着沙漠、热带地区、漫长海岸线、低洼陆地及众多小岛屿国家，因而极易受到海平面上升及极端天气的影响。

根据Deloitte Economics Institute发布的全新《[亚太应对气候变化的转折点](#)》报告，采取气候行动可极大推动国内生产总值 (GDP) 的提升，促进亚太地区的迅速发展。分析表明，通过控制全球升温，促进亚太向全球出口“脱碳”技术，到2070年亚太地区经济总额有望增长47万亿美元，并为全球转型提供技能、技术、创新能力与资金支持。

若对气候变化无所作为，那么本世纪末全球平均升温可能超过3°C。这将对亚太国家产生深重影响，到2070年亚太地区经济总额将降至96万亿美元以下，经济损失约是中国目前经济总额的七倍。届时，我们会投入资金弥补气候变化带来的损失，而非把资金投入增值的创新领域及基础设施建设上，各国的经济发展效率将大打折扣。同时，我们的日常生活和企业运营都将面临诸多难题，但最受影响的还将是弱势群体。

在当前至未来十年的关键行动期，我们须制定正确决策，共同迈向美好未来。对于亚太地区而言，未来十年将有机会领航前行，以实践证明气候行动并不意味着成本投入，相反，气候行动代表着经济增长的无限可能。



ee

亚太各国领袖深知，国家与社会的强大往往需要艰苦卓绝的付出。亚太政企以及社区领袖也应果敢前行、坚定意志，齐心协力应对气候变化挑战。

**Will Symons**

亚太气候变化与可持续发展领导人

### WorldClimate: 引领气候行动

德勤亚太深知，改变始于自身。德勤全球推出 [WorldClimate](#) 计划，旨在鼓励员工在工作及生活中做出负责任的气候决策。我们承诺，最迟到2030年实现温室气体净零排放，为实现这一目标，我们将在差旅中引领必要改变。我们兼顾员工健康与福祉、企业可持续发展承诺及财务业绩，制定了可持续差旅政策，体现了管理层及员工对这一目标的坚定承诺。

此外，我们致力在亚太地区推广“绿色运营”，聚焦办公场所，赋能并激励德勤60,000名员工采取积极的气候行动。

同时，德勤携手客户、联盟合作伙伴、非政府组织、行业团体、供应商等相关方，共同研发解决方案，加快低碳经济转型。

我们助力各行业及企业预测所需的运营及战略转型举措，如协助筹集资金、制定脱碳战略、提供净零目标咨询，以及构筑气候韧性与能力等。同时，我们还积极分享德勤在管治、系统化思维、可持续金融等方面的专精经验。





## 提升气候素养

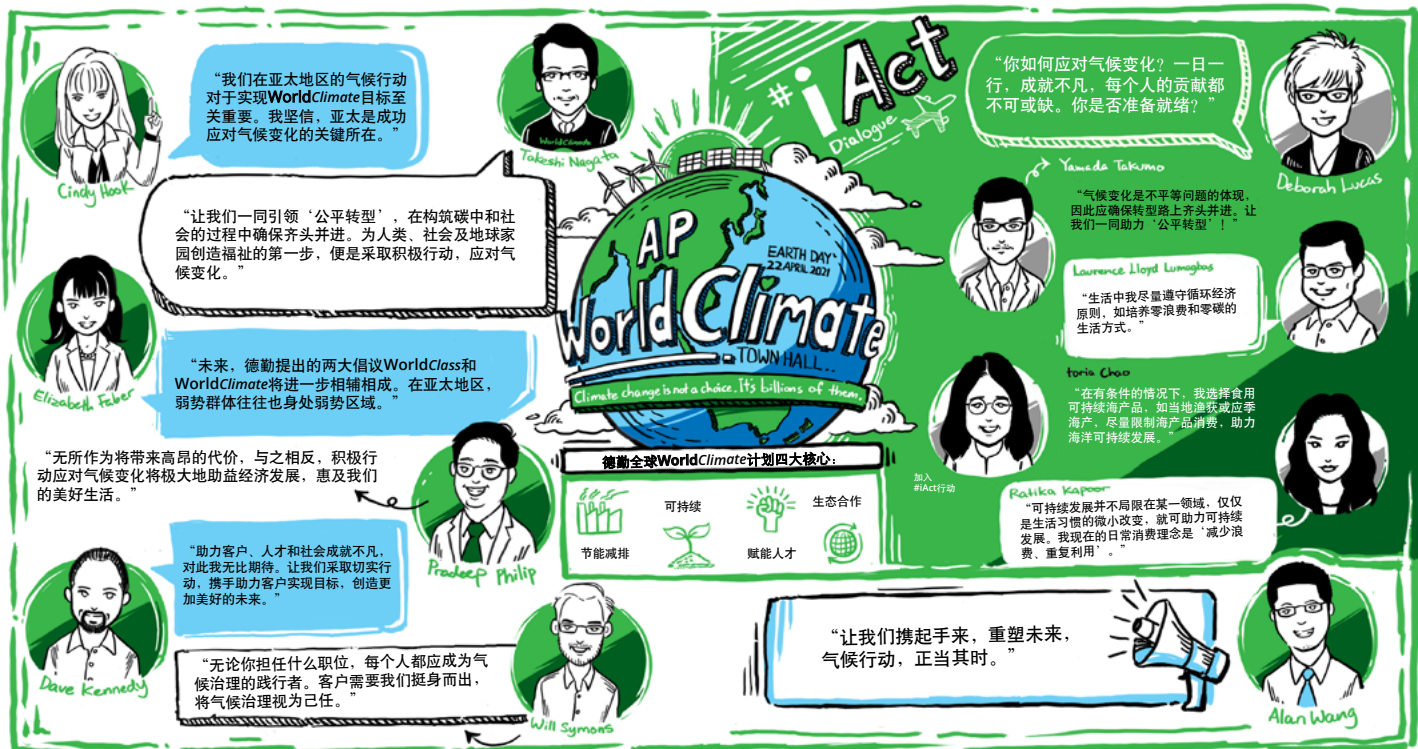
气候变化教育是实现积极改变的基石。积极应对气候变化并作出负责任的气候选择，首先要对气候变化问题建立正确的认识。为提升全体员工的气候素养，我们推出了WorldClimate在线学习课程，目标是于2022年2月底之前达到100%课程完成率。

WorldClimate学习课程包含两部分核心内容。第一部分为“构筑全新未来”，包括45分钟的在线学习课程，围绕气候变化相关影响展开，提供英语、汉语、日语、韩语版本。

第二部分为Cura的WorldClimate版块，助力员工学习气候知识，深化气候行动。Cura是基于人工智能的学习平台，赋能全球各地的德勤员工创造、分享内容，与各领域专家取得联系，建构知识。Cura平台的WorldClimate课程能够为德勤专业人士提供详细、持续更新的气候相关知识，从而提升全体员工的气候素养。

此外，我们还成立了亚太气候变化与可持续发展服务社群（CoP），德勤专业人士通过社群获取资源、分享洞见，为客户提供世界一流的气候相关服务与解决方案。借助亚太CoP的专业能力和资源网络，助力客户完成气候转型之旅。





## 共迎气候行动月

在今年4月的德勤地球月，我们推出了一系列活动，鼓励员工在生活、工作中作出积极的气候决策，并通过个人社交网络持续影响他人。

作为德勤气候行动月系列活动之一，我们发起#iAct倡议，聚焦人们在出行方式、饮食选择、居家生活和消费习惯方面的气候影响，并鼓励员工及其家人朋友即刻采取积极的气候行动。

来自亚太地区逾3,000名员工参与了线上启动会，他们分享真知灼见，并聆听领导人分享我们的WorldClimate承诺，以及为客户提供的创新解决方案。

我们还在内部新闻频道APT V专门制作了一期有关气候变化与可持续发展的节目，讲述德勤员工如何助力客户实现可持续发展目标，亚太地区观看量逾3,500人次。

亚太诸多成员所纷纷举办环保主题活动，在不同媒体平台刊登气候行动文章，并积极参与领先理念论坛，与政商领袖深入探讨气候相关议题。

德勤亚太始终视气候行动与可持续发展为公司发展的头等要务。遵循这一原则，我们于2021年11月举办了亚太WorldClimate直播会议。会议提供四种语言版本，吸引7,000名员工参与，创下历史最高参与率。会议特别邀请澳大利亚能源转型与脱碳合伙人John O'Brien担任采访嘉宾，他曾代表德勤出席在格拉斯哥举办的第26届联合国气候变化大会(COP26)。通过对话，员工深入了解到参与COP26的全球领导人如何就气候行动达成一致共识。会议期间，亚太地区各成员所分享了德勤员工应对气候变化的举措，如参与幼苗种植项目、优先选择绿色运营的企业雇主等。





### 各成员所减碳行动

德勤实现净零业务模式转型的过程中,也为一系列减碳项目提供支持,尽管参与此类项目无法替代科学减碳方法下的减排需求,但能够助力我们履行可持续发展的运营承诺。

德勤中国资助的减碳项目位于四川省,将在未来28年为当地低收入家庭建造100万个沼气池和无烟炉灶。沼气池能够安全储存并处理动物粪便,避免甲烷排放至空气中,为参与项目的乡村家庭提供清洁且经济实惠的燃气,用于烹饪、取暖和照明。

德勤澳大利亚、日本、新西兰及东南亚成员所正着力资助一项Rimba Raya生物多样性保护区减碳项目,位于印度尼西亚婆罗洲(Borneo)。在这一项目的支持下,约65,000公顷原计划用于种植油棕榈的森林免于砍伐,从而保护碳密集的热带泥炭湿地免遭破坏。在减碳资金的扶持下,项目在关注当地2,500户居民社区福祉的同时,还聚焦保护生物多样性,特别是目前仅存的105,000只濒危婆罗洲猩猩。预计这一项目将在30年内总共减少1.3亿吨二氧化碳当量排放(tCO<sub>2</sub>e)。

德勤澳大利亚、日本及韩国成员所资助的减碳项目位于印度,鼓励使用太阳能而非化石燃料满足印度各地城市居民与企业的能源需求。在印度当地,太阳能热水器的生产、安装与维护在各类居民、商业与社区建筑内十分普遍。截至目前,这一项目减少了约120,000吨二氧化碳当量排放(tCO<sub>2</sub>e)。

## 气候治理 刻不容缓 命运与共 凝心聚力

减缓气候变化，行动任重道远。应势而为、行在当下，便有望开启美好未来。本章节详细介绍了各成员所采取的相关行动。

迈向更加可持续的未来，需要我们共同的努力，每个人都须有所作为。



### 助推澳大利亚气候行动承诺

2021财年，德勤澳大利亚联合创立了澳大利亚跨行业首席执行官社群，助力履行《巴黎协定》承诺，并设定了公共脱碳目标。

澳大利亚气候领导者联盟 (Climate Leaders Coalition) 营收总计逾3,070亿美元，员工超过669,000人，承包商达数千家。其成员企业的排放量占澳大利亚目前总排放量的23%。

气候领导者联盟的宗旨是助力大企业达成脱碳共识，推动经济长期可持续发展。联盟旨在展现企业如何通过未雨绸缪的行动，以非政治、非对抗的方式创造不凡影响，并形成竞争优势。

联盟以行动为导向，为首席执行官提供开拓思维、保守机密、真诚发声的论坛平台，助力他们分享脱碳过程中面临的挑战。联盟还为尚未行动的首席执行官提供信息与案例分析，协助他们了解目前可供选择的行动举措。

# 澳大利亚

## 点亮学习之光，通往梦想未来

全世界有10亿多人生活在没有安全照明的环境中，包括巴布亚新几内亚等诸多亚太邻国。

能源匮乏给人们的生活带来了诸多挑战，不仅加剧了犯罪率较高地区的安全隐患，还意味着学龄儿童无法在天黑后学习。生活在这种环境下的儿童还可能吸入不清洁能源产生的有毒气体。

2020年，德勤澳大利亚与慈善机构SolarBuddy携手合作，助力该机构实现愿景——到2030年向能源贫困儿童捐赠600万盏太阳能灯，帮助他们在天黑后学习，并提升学习成效。

ee

我们与德勤通力协作，积极扩大项目范围，致力为世界各地更多儿童的生活带来积极影响。

**Simon Doble**

SolarBuddy创始人、首席执行官

## 提升STEM技能，培养全球公民素养

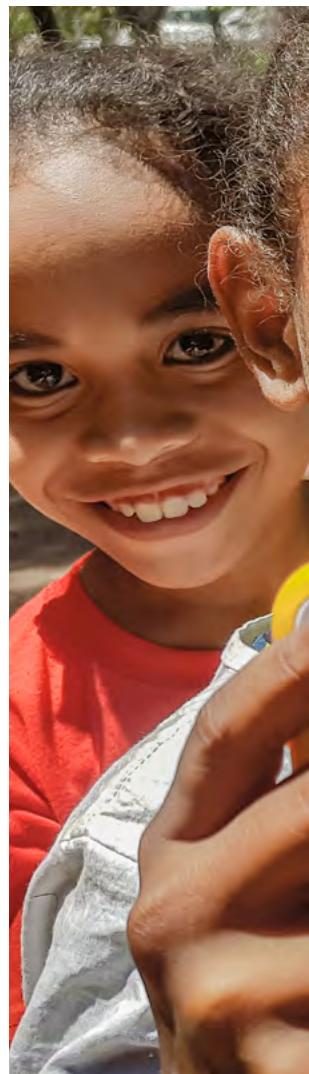
在与SolarBuddy为期一年的合作中，德勤捐赠了五万美元善款，并提供专业营销策略志愿服务。

在我们的资助下，SolarBuddy教育计划惠及澳大利亚六个州的11所学校，向高中生传授便携式太阳能灯的组装技巧，同时提高对能源贫困的认识。学生们制作了1,000盏灯，捐赠给巴布亚新几内亚的5,000名学生和家庭，并附上致受赠者的信。

我们通过支持SolarBuddy计划，帮助学生认识可再生能源，并了解STEM（科学、技术、工程和数学）技能对人类的重大影响。同时，学生们还更加深入地理解如何通过合乎伦理的跨文化交流，培养良好的全球公民素养。

## 聚焦多元社区，成就非凡未来

参与SolarBuddy学校活动的德勤导师Catalina Birch表示，这次体验生动有趣、互动频繁。她说：“我感触最深的是学生们给‘受赠伙伴’写信的环节。许多人通过绘画或激励人心的语句，真心实意地祝福受赠伙伴更好地学习并追求梦想。”





# 中国

## 推动负责任的气候决策

德勤全球“智护地球”计划指出，“气候治理，刻不容缓，命运与共，凝心聚力。”

基于这一理念，德勤中国开发了一款“智护地球”应用程序，鼓励我们所有人在日常生活中助力应对气候变化问题——随时随地“获取能量”。

该应用程序由德勤创新、数字化研发中心支持开发，旨在鼓励用户记录他们在出行方式、饮食选择、居家生活和消费习惯四个维度的环保行动和贡献，并获得相应的能量，以此赢取丰厚的环保奖励。

以出行方式为例，用户选择步行、公共交通、低排放的新能源交通工具、单车而非汽车，即可在应用程序获得能量奖励。

为了鼓励可持续的饮食消费，用户选择有机、绿色、无公害食品、有环保标识的食品，以及使用可生物降解的环保餐具，即可提升在应用程序中的排名。

居家生活时，用户可通过选择可再生能源、使用非一次性塑料产品、循环利用水资源、修补替代换新、清除杂草或耕种绿植等，以获取能量。

消费习惯方面，用户买卖二手物品或选择环保材质物品，即可获得能量。

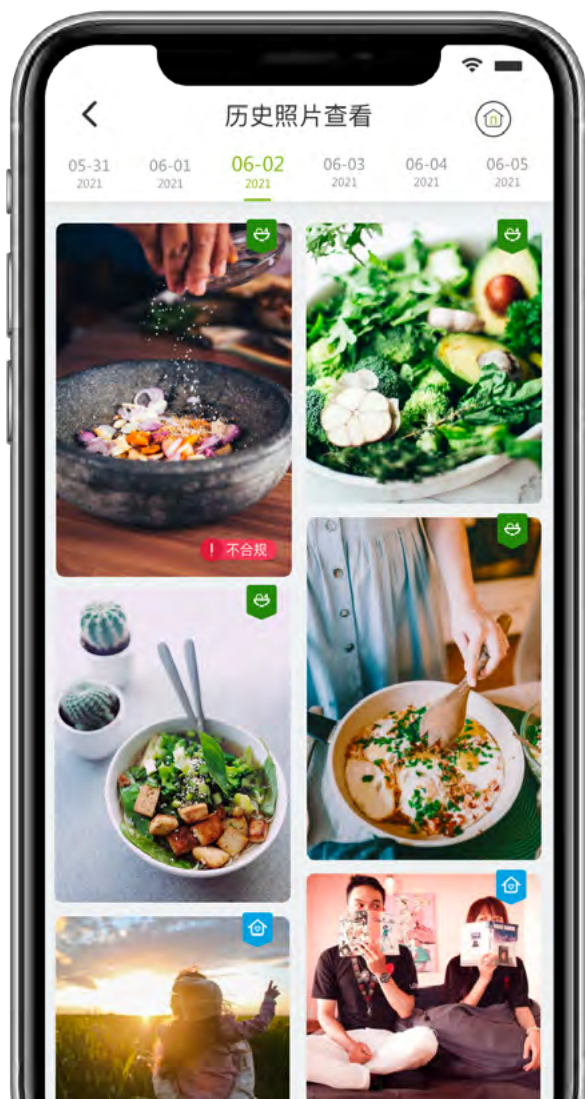
### 洞察社区气候行动

德勤中国首席市场官盛莉表示：“通过三种登录方式，可方便快捷地使用‘智护地球’应用程序，鼓励我们的员工在日常生活中有意识地做出环保决策。”

“除此之外，它还可收集相关人员的环保行动数据。这意味着，我们有望借助这一应用程序，深入洞察我们所在的社区如何助力应对气候变化，并进一步深化气候行动。”







# 日本

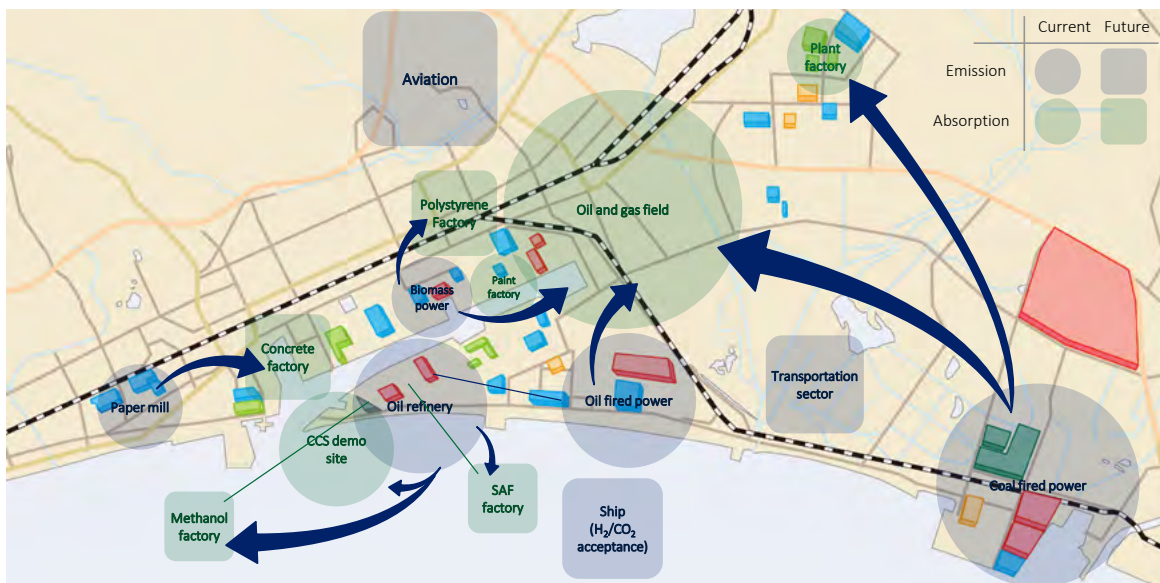
## 携手应对气候变化，共建可持续未来

为了迈向碳中和，日本需如何推进社会转型？德勤如何助力加快这一进程？

长期以来，德勤日本一直在探索上述可持续发展相关问题。为此，我们启动了一项气候变化与可持续发展计划，专注于为公司制定脱碳战略。

依托这一计划，我们还将通过更广泛的生态合作，携手各级政府、企业、非营利组织、联盟伙伴、行业团体等相关方，在系统层面解决气候变化问题，从而成就更大不凡。

Deloitte Tohmatu Group 合伙人 Hakuto Watanabe 表示：“为了助力日本迈向碳中和，所有利益相关方须共同推进创新、调整投资实践、改变行为习惯，从容应对各类挑战。凭借多元专业服务优势，以及德勤专业人士对气候变化的深湛专精和独到见解，我们将立足前沿、引领未来。”



图解苫小牧市 (Tomakomai) 二氧化碳与资源平衡

该项目旨在解析苫小牧市当前二氧化碳与资源平衡，并设定未来零排放情景。

### 深化跨行合作, 开启创新项目

为此, 我们积极推进相关举措的落地实施。例如, 德勤日本携手油气开发商和生产商——日本石油勘探有限公司 (JAPEX), 开启一项跨行业合作, 旨在助力北海道苫小牧市实现净零排放。

此次合作是日本新能源和工业技术发展组织 (NEDO) 所开展项目的组成部分。NEDO是一家专注于探究碳回收可行性的研究机构, 该机构将二氧化碳视为一种资源, 并将其收集起来转化为材料和燃料, 从而减少空气中的碳排放。

ee

该项目试图在电能和热能之间寻求最佳平衡, 并探究包括二氧化碳在内的各种资源之间的平衡, 确保完美契合周边地区的产业需求和特点。最终目标是基于稳健的跨行业合作, 不断拓展碳回收业务。

**Tetsuya Enomoto**

Deloitte Tohmatu Group 高级经理



# 韩国

## 引领环境、社会和管治策略

对于韩国和全球许多公司而言，思索环境、社会和管治 (ESG) 问题并采取行动正迅速成为一项战略重点。促成这一快速转变的因素在于，政府和消费者越来越关注大公司所产生的影响，投资者也倾向于认为强有力的ESG主张有助于企业行稳致远。

依托这一契机，德勤韩国于2021年3月成立了专门的ESG中心，以积极响应客户需求。

### 赋能亚太可持续发展

ESG中心专注于打造创新解决方案，旨在确保我们的亚太客户高效迈向低碳转型，同时积极推动区域可持续发展。

在In Kyoo Baek的领导下，来自各业务部门的约60名专业人士齐心协力，致力为客户提供全方位咨询服务，涵盖气候变化与脱碳、可持续金融和ESG报告等领域。

在过去六个月里，我们通过各类采访、讲座、专题研讨和领先理念文章，扩大了ESG中心的知名度。与此同时，我们与政府、私营部门和非营利组织建立了稳固的合作关系。截至2021年8月，我们已签署四份谅解备忘录，另有一份正在商讨之中。

经过初步努力，ESG中心凭借深湛专精迅速获得市场认可。例如在ESG债券方面，从2021年上半年发行的债券总额来看，我们的市场份额最高 (39%)。

德勤韩国首席执行官Jong Sung Hong表示：“依托多元专业服务优势，我们在竞争激烈的ESG咨询市场抢占先机、果敢前行。通过智连客户、携手更广泛的生态系统，我们致力制定低碳经济转型解决方案，同时在亚太区积极推进德勤全球WorldClimate计划，不断向目标愿景迈进。”



ee

通常而言, ESG相关咨询服务往往仅局限于特定领域或行业, 相较之下, 我们的ESG中心侧重于为市场提供多样化端到端咨询服务, 有效联动各业务部门资深专家和行业领袖, 全面覆盖审计及鉴证、风险咨询、财务咨询、税务和管理咨询部门。

**In Kyoo Baek**

德勤韩国理事会主席、ESG中心领导人



# 东南亚

## 力促环境变化，激励社区行动

德勤泰国始终致力于探索全新方式，鼓励员工就气候变化采取有意义的行动，并积极向社会各界宣传环保理念。为此，我们携手领先社会企业——泰国环境教育中心 (EEC Thailand)，共同制作了一套教育视频，以提高公众对环境问题的认识。

根据初步设想，我们会在泰国12地开展一系列活动，德勤员工将与当地共2,000名学生和社区成员互动交流。但随着新冠病毒疫情爆发，各地陷入封锁，我们不得不调整这一计划。

我们的团队并没有畏而却步，而是改变活动形式，制作了五部视频纪录片。

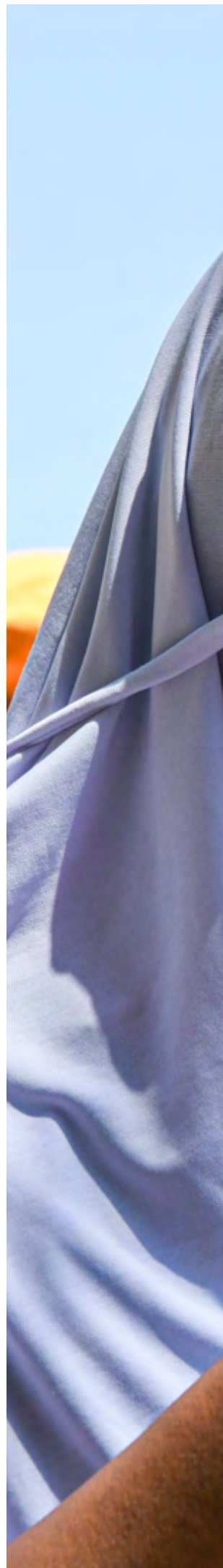
## 提升气候变化意识

德勤泰国携手当地可持续发展领先专家及边缘化社群，共同制作了一系列纪录片。

该纪录片系列聚焦传统文化与生态知识对环保的重要作用。取景地包括甲米府海滩、尖竹汶府红树林沼泽、泰国东北部Nong Han湿地、北碧府与泰缅铁路桥以及清迈北部。

德勤泰国首席执行官Subhasakdi Krishnamra表示：“在参与纪录片计划的过程中，我的看法得到了改观，进一步认识到采取气候行动的必要性。我们制作的纪录片令我倍感自豪。片中反复强调的一点是，人们能够并必须即刻行动、助力环保，为国家及地球家园的可持续发展贡献所长。”

观看以下最新纪录片









2,920万美元

社会影响力投资总额



196,064

志愿服务和公益专业服务小时数

148万

线上学习课程完成数



55小时

人均培训时长

2021财年亚太地区WorldClass项目投入

1,430万美元

WorldClass项目整体投入



1,810,340

2021财年受益人数

105,600

志愿服务和公益专业服务小时数

2,447,624

累计受益人数  
(目标2,300万人)

## 打造多元包容文化

德勤亚太奉行以目的为导向的多元包容文化，而这也正是我们的独到之处。

通过我们的全球多元化、平等和包容性战略ALL IN，我们致力于创建一个安全且相互尊重的环境，让每个人都获得平等的机会施展抱负，实现自身的成长、发展和成功。

亚太地区是全球增长最快、多元化程度最高的地区之一。在这个环境里，德勤团结一致的独特文化亦将成为我们的有力竞争优势。

我们的客户面临复杂多变的业务挑战，采取多维度思考方式有助于应对这些挑战。构建能够连接不同地域、背景及观念的人才的企业文化，可助力我们成长为更优秀的专业人士和领导者。

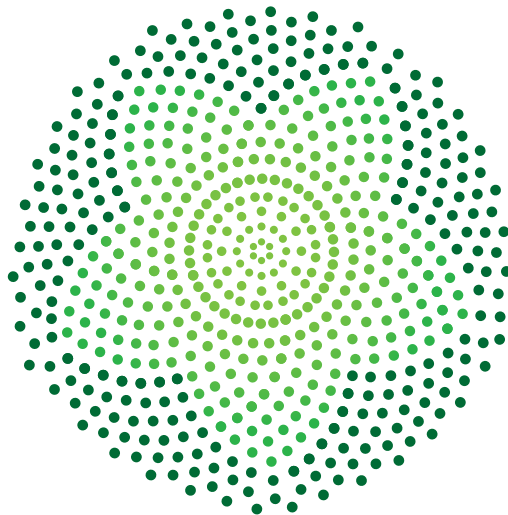
这一方式亦为遍布亚太地区的德勤人才开启了未来机遇之门。凭借行业领先的学习和发展计划，并通过提供获取区域调动和发展机会的更大途径，我们确保德勤亚太专业人士发挥所长、成就不凡，同时实现自身的职业发展愿景。

ee

通过首份《德勤亚太影响力报告》，我们充分展现德勤人如何秉持公司宗旨、践行自身承诺，并将我们的价值观转化为果敢行动，为人才、客户和社会创造不凡影响。我们自豪且毫无保留地向公众分享我们在这一过程中所取得的成果。

**Elizabeth Faber**

德勤亚太首席人才官及WorldImpact计划领导人





**德勤亚太StandOUT LGBT+社群 正式启动**

9.12.2020  
亚太地区 3000 多位同事 积极参与

**亚太StandOUT社群网络主要目标**

- 提升教育
- 赋予支持
- 推动社区进步

**11%** 属于LGBT+人群

**53%** 有朋友，家人或同事属于LGBT+人群

**62%** 为社群盟友

**尊重是相互的。让我们共同创造平等包容的环境，助力德勤多元化人才充分发挥自身潜能，成就不凡。**

**积极参与，与我们携手，共创不凡影响!**

**业务战略与企业包容文化协同一致，主推成长与发展!**

**1、自上而下引领  
2、以人为本  
3、用于担当，敢于挑战现状，大胆行动!**

**正是由于我们的不同，世界才更加多彩!**

**德勤比你想象的更加开放包容!**

**十分期待这一举措的未来发展!**

**很高兴能够展现真实的自我!**

**展露本真，敞开心胸，倡导包容!**

**致力成为亚太领先的包容性雇主!**

**Elizabeth Faber**

**Shelley Chia**

**Grant Fear**

**Adrian Jelicovic**

**Hitoshi Matsumoto**

**Phil Gough**

**Akiko Asai**

**Juca Tanisaki**

**Cindy Hook**

**Skylar Tang**

elbyria - SEA STUDIO TEAM

德勤亚太首席执行官Cindy Hook自上而下设定了我们的行事基调。作为德勤亚太多元化、平等与包容委员会主席，她始终将包容与成长文化作为德勤在整个区域的一个核心战略选择，并确保我们采取实质性措施加速变革，如下文重点介绍的果敢举措。

### 确保尊重与包容

我们的包容文化必须让每一个人得到真切体验，贯穿至每一天和每一项工作之中。秉持这一理念，德勤亚太于2020年成立了亚太StandOUT社群，为来自LGBTI+群体的员工和致力于创造包容环境的盟友提供支持。

社群目标的实现有多种形式。例如在中国、日本和韩国，我们编制了本地语言版本的“盟友工具集”，其中包含LGBTI+友好对话指引和术语表。

自2016年起，我们的澳大利亚所便开始发布半年度报告《50大LGBTQI+杰出领袖》，展示不同行业中LGBTQI+领袖的风采。报告旨在呈现个人在改变自身观念、创造更具包容性的职场和社会时所展露的非凡勇气。

我们以实际行动支持多个重要的LGBTI+节日，如德勤“骄傲月”和“国际不再恐同日”，以这些节日为契机，在全年开展不同的LGBTI+包容性活动。在这些节日中，我们开展各类支持活动，包括定期举行的线上分享活动，吸引超过3,000名来自亚太各地的专业人士参与。

我们还启动了“勇敢对话”系列活动，每月推出不同主题访谈，旨在增进内部包容文化，拥抱亚太区人才的多元化发展。

访谈聚焦亚太各地人才迎难而上、挑战现状，推动包容发展的真实故事。覆盖话题包括无障碍性、文化差异、心理健康、民族与种族、生育偏见、LGBTI+、世代多元化，以及有效应对新冠疫情等。

在整个亚太，我们亦力求确保受到家庭暴力影响的所有合伙人和员工的健康和安全。我们深感企业有责任解决这一问题，因此在亚太区各地的所有员工均受到相关家庭暴力政策的保护。我们采取的行动包括为员工提供广泛的支援措施，如咨询辅导、带薪休假、灵活办公安排、工资预支和安全规划，以及多种内部和外部转介途径等。

在联合国“消除性别暴力16日行动”活动的启发下，我们将于12月份举办首次面向整个亚太地区的家庭暴力主题直播活动。此次直播活动旨在传递家庭暴力是亚太地区普遍存在的企业问题，并为参与者提供指引，助力他们在发现家庭暴力事件或家庭暴力受害者寻求帮助时及时伸以援手，并让我们的人才知晓可用的内外部资源。



## 改善性别平衡

对德勤亚太而言，实现内部各层级的性别平衡势在必行，亦是一个明确的战略选择。我们已制定统一的干预措施，覆盖从招聘到发展、晋升和继任的整个职业发展周期。我们设定了宏大的目标，致力提升女性合伙人的占比，推动到2025年从如今的24%增长至32%。

我们的领导团队认识到，要达成这些目标仍需开展大量工作，但依然承诺致力达成既定目标。在此方面，我们已采取多项果敢举措推动性别平等，包括我们的“参会承诺”计划和每年度的性别薪资平等调研。

通过“参会承诺”计划，我们的领导团队承诺推动在区内各类会议及论坛实现更大的性别比例平衡。这是一项务实且直观的行动，旨在促进形成系统性的变革影响，增进性别平等，并助力更多女性参与领导力组织和会议。通过这一计划，我们可充分发挥德勤组织的影响力，助力实现更加平衡的性别比例代表。如今，我们亚太区已有数百名领导者和合伙人签字承诺，致力推动所举办或参与的活动实现“40/40/20”的参会比例，即40%男性、40%女性、20%浮动/其他未被充分代表的群体。

德勤也认识到我们有责任在全球范围内的成员所——包括亚太地区——设定薪资平等的标杆。长期以来，我们始终致力于为各办公室各层级所有员工提供平等公平的薪资报酬，对此我们引以为傲。

我们制定并实施了全面的流程，以助力推动整个亚太地区的薪资平等，包括开展年度性别薪资平等审计，并承诺在类似对等的基础上消除因性别导致的任何差异。

在竞争市场中定期开展外部薪资对标，亦使我们能够在招聘实践中确保平等。通过构建薪资等级，我们可更好地保持公司初级职位招聘实践的一致性和平等性。

与此同时，当候选人申请德勤职位时，我们尽力不向其询问关于薪资历史的信息。这有助于在薪资谈判过程中消除偏见，并避免公司内部性别薪资差异进一步延续存在。





## 提供心理健康支持

我们致力于帮助员工了解自身心理健康的重要性，以及在面临挑战时获取支持的方法，且不会令其感到羞耻。

我们参与创办的“[提升职场心理健康全球商业合作组织](#)” (Global Business Collaboration for Better Workplace Mental Health) 计划旨在加强对职场心理健康重要性的认识，促进最佳实践的运用。在亚太，我们的业务部门正在将这一计划应用于本地，不断寻找方法推动这一计划的发展。

该计划承诺与我们当前全球和亚太心理健康关注重点相契合。我们设定了一个心理健康基准，并希望所有成员所于2022年8月前满足相关要求。相关重点包括评估心理健康状况不佳的致因，并开展有助于减少羞耻感的关键措施。

我们所有领导者均经过心理健康教育和意识培训。我们还确保员工可便捷地获取相关信息、资源和支持。所有地区都针对合伙人、员工和家庭制定并实行了外部“员工协助计划”。此外，部分地区还任命了心理健康“急救员”。

## 促进美好生活

我们的专业人士十分重视日常工作中的灵活性，着力提升个人的美好生活。

我们的年度人才调研结果显示，通过我们的努力，在平衡工作与个人生活方面感受到获得支持的员工人数同比增长了10%。在为所有员工提供灵活工作安排的过程中，维持美好生活及划清工作界限仍是一大关注重点。





## 学习与发展

德勤坚定认为，专业人士的发展是一个长久持续的过程，学习是永无止境的。但在新冠疫情冲击之下，我们亟需采用不同的方法追求专业发展。所幸，在亚太地区许多地方实施封锁之前，德勤业已通过多年努力开发出一个数字化学习平台，使我们能够迅速采取应对措施。

这一平台便是Cura。它采用人工智能技术提供定制化的线上学习方案，集合丰富的内部和外部学习内容，基于学员的个人需求和兴趣实现个性化学习。Cura极大推动了学习的普及，使德勤员工能够自主选择学习方式，同时亦能促进相互协作，推动个人的贡献。

我们在德勤亚太部署Cura的一个方法，是推出亚太“决胜未来”主题学习课程。这是我们新创建的按需定制的数字系列课程，旨在帮助我们的专业人士为未来做好准备，并通过提升信心和弹性，确保有效应对后疫情时代的挑战。该系列课程由德勤众多行业专家合作定制，重点发展决胜未来的六大核心竞争力——韧由心生、敏捷应变、拓展商机、协作共赢、创新制胜以及科技至IN。

我们创造的另一个创新学习资产是德勤亚太学院——一个互动学习平台，旨在开拓思维，推动创新，创造直接的市场影响。德勤亚太设计和开发的这一赋能平台，亦是德勤全球网络中的首创。

我们于2021年3月启动了德勤亚太学院，提供一系列未来价值转移课程，并将持续凭借德勤的全球知识资本解决不断涌现的新兴问题，充分挖掘潜能，推动其他领域（如智慧城市和气候变化）的根本性变革。

针对亚太地区未来一代领袖，我们创建了标志性的“合而不同”执行领导力计划，旨在加速培养新一代领袖的影响力，并促进其为接任领导职务做好准备。这一计划由我们的人力资本专业团队制定和执行，在为期一年的发展培训中，这些未来领袖将开展个人评估，获得执行辅导，进行体验式学习，聆听外部指导专家的授课，并有机会与亚太领导团队面对面沟通交流。这是我们针对未来亚太领袖的一次重大资源投入。

最后，我们共同投资打造优质学习与领导力发展平台——亚太区德勤大学，专注于提供一流的体验式学习，持续推动扩大影响力和互联互通。

随着亚太德勤大学的首个旗舰校区——新加坡校区准备在疫情后重新开启，我们还签署了在北京市外建造全新绿地校区的[谅解备忘录](#)。通过这些校区，我们将持续培养德勤专业人士的领导力技能，同时提供丰富的学习体验和工具，帮助他们为整个地区的客户提供卓越服务体验。





## 最新获奖情况



德勤连续十三年荣膺全球权威雇主品牌调研机构Universum“**全球最具吸引力雇主**”称号。榜单评选出**最受职场新人欢迎的职场50强**名单，德勤再次成为整体最具吸引力的专业服务机构。



在《国际税务评论》“**2021亚太税务大奖**”中，德勤亚太荣膺首个“**年度最佳多元化与包容性事务所**”大奖。该奖项授予亚太地区的领先税务团队，以表彰其采用多元化人才团队在税务事务中达成多元化目标。



德勤澳大利亚、德勤中国及德勤日本荣登“**领英2021年顶尖公司**”榜单，成为推动专业人士实现职业发展、培养技能的最佳公司。



在“**2021年澳大利亚人力资源大奖**”中，德勤澳大利亚人才团队荣膺“**年度最佳人力资源团队**”奖项。此外，德勤澳大利亚还在“**澳大利亚LGBTQ包容性大奖**”中荣获金奖。



德勤中国荣获杰出雇主调研机构“**中国杰出雇主2021**”称号。德勤中国还连续第二年排名“中国杰出雇主2021”前三。该机构**连续第15年授予德勤中国“杰出雇主”**殊荣。德勤中国还荣获“**香港LGBT+包容性指数**”铜奖。



2021年，德勤日本连续第四年荣获“**PRIDE指数**”金奖。该指数由志愿组织“[work with Pride](#)”发布，旨在评估企业的LGBTI+举措和为LGBTI+员工创造包容性工作环境，使其能够自豪工作的努力。



2020年，在首届[联合国女性亚太女性赋权原则大奖](#)中，德勤马来西亚荣获马来西亚“**性别包容职场**”称号，并在该地区排名第二位。



在“[2020年新西兰多元化大奖](#)”中，新西兰所以其**旨在加速女性在事务所高层中的代表性所实施的举措**荣获“**赋权**”奖项。



在[Universum年度人才调查](#)中，新加坡所荣获**2021年新加坡20大最具吸引力雇主称号**，这是继2020年我们荣获该称号后再次获奖。



2021年在“台湾企业可持续发展奖”评选中，德勤台湾荣获“**性别平等领军企业奖**”。





## 因我不同，助力解决社会最大挑战

我们对包容性、多元化及美好生活的承诺并不局限于事务所内部。德勤始终秉承“因我不同，成就不凡”的宗旨，勇于担当，积极行动，助力解决当前社会面临的日益复杂的挑战。

通过 [WorldClass](#) 计划，我们致力于到2030年助力全球一亿人才和亚太2,300万人才培养工作技能，提升教育成效，创造更多发展机遇。我们相信，只要能够充分利用技能和知识帮助人才实现自身抱负并发挥潜能，我们便能创造最大的不凡影响。

通过开展 [Impact Every Day](#) 项目，我们大力支持员工开展全年志愿活动，助力解决本地社区最为重要的问题，积极参与并推动社区进步和发展。

从战略层面上，我们的支持工作着力于扶贫、教育和为亚太困难社区创造机遇等重要领域。我们秉承自身宗旨和共同价值观，与非盈利组织建立合作关系，在不同项目中深度协作，致力创造可持续的长期影响。

我们坚定履行承诺，致力创造实质性的不凡影响，助力亚太地区最弱势社区提升成效，为塑造社会领域的美好未来贡献力量。

秉持“智连不凡”的强大信念，我们积极帮助所在社区在有效应对危机时期，包括新冠疫情时期。

我们开展的工作包括与美国-东盟商业委员会和印尼美国商会合作，在近期一次新冠疫情暴发高峰期成功协助运输了一批30箱重要抗疫物资。

德勤发挥专业能力和技术支持，助力协调了两箱物资的运输，其中包含超过100万份检测试剂。

## 弘扬企业文化，推动社区发展，助力成就不凡

正如这些案例所示，德勤亚太始终秉持宗旨，致力打造多元包容的企业文化，助力为解决社会最大挑战创造不凡影响。

在下一章节，我们将介绍更多活动案例，进一步展现我们如何坚定履行这一承诺，通过在亚太开展 [ALL IN](#)、[WorldClass](#) 和 [Impact Every Day](#) 举措智连不凡，共创未来。

# 澳大利亚

## 支持公司及社区实现多元化、平等及包容

### 担任2023悉尼世界骄傲节 (WorldPride 2023) 的首个主赞助方

在德勤亚太，我们希望LGBTQI+同事能够自信做自己，在工作中和所在社区各展所长。

为此，德勤积极支持2023悉尼世界骄傲节的开展，并担任该活动的首个主赞助方，我们深感自豪。

两年一度的世界骄傲节是全球最大规模的LGBTQI+庆祝活动，并将与2023年悉尼Gay and Lesbian Mardi Gras狂欢节同期举行。悉尼将成为南半球首个举办世界骄傲节活动的城市。

悉尼Gay and Lesbian Mardi Gras狂欢节牵头组织申办2023世界骄傲节。德勤澳大利亚与该组织紧密协作，无偿提供商务、数字化、设计和项目管理支持，为悉尼赢得主办权发挥重要作用。



ee

2023悉尼世界骄傲节将联合全球各地的LGBTQI+群体和盟友，推动他们走进亚太地区。作为主赞助方，我们将有机会倾听全球最受孤立的LGBTQI+群体讲述他们的故事，并从中学习经验，探讨推进多元化，为所有人构建更具包容性的社会。

**Robbie Robertson**

Deloitte Digital合伙人、世界骄傲节项目合伙人



### 携手共进，赋能LGBTQI+群体和盟友

除了2023世界骄傲节，德勤的赞助还将持续多年，包括至2024年的悉尼Gay and Lesbian Mardi Gras狂欢节。

德勤团队将提供一系列运营和活动支持。例如，我们计划建立一个平台，可供全球数百万人通过虚拟方式观看、参与庆祝这一活动，并帮助因歧视或者恐惧出柜而无法到现场的人了解世界骄傲节活动。

凭借我们的项目能力，以及多元化、平等及包容政策和对LGBTQI+包容文化的重视，我们被选为该活动的主要合作伙伴。



EE

德勤的价值观和道德准则与我们的群体高度契合，非常荣幸能和德勤的优秀团队合作，他们富有创意和奉献精神。我们共同设计并建立世界级的数字化平台，致力联合、教育并赋能全球LGBTQI+群体及盟友。

**Kate Wickett**

悉尼世界骄傲节首席执行官

# 中国

## 激发创新, 赋能女性STEM教育

自2014年以来, 香港科技大学每年均会举办黑客松程式比赛, 主要面向学生、校友和职员。比赛旨在培养创新创业精神, 为参与者提供平台, 推进开发创新数字化方案, 解决商业和社会挑战。

Deloitte Digital与香港科技大学拥有共同的使命, 致力通过各种方式培养面向未来的数字化人才。为此, 我们在2021年与香港科技大学创业中心联合举办了黑客松程式比赛。来自19个国家和地区的860位黑客参赛, 创下参赛人数新高, 因此本届比赛成为大中华区最大规模的黑客松活动。参赛者组成团队, 共同设计并开发创新方案解决紧迫问题, 根据资深导师建议优化创意, 并向专家评委宣讲方案概念。

参赛团队还为总价值超过300,000港元 (40,000美元) 的15个奖项展开激烈角逐。在德勤中国女性领导力委员会的支持下, 德勤为活动设置了两大特别奖项。





我们设置了女性专属解决方案奖项，旨在表彰专注女性困境的创新解决方案，助力她们应对职场或家庭中面临的社会性挑战。我们还设置了德勤女性黑客表彰奖项，致力推动年轻人才性别平等，赋能女性在科学、技术、工程和数学 (STEM) 领域的发展。

两个奖项充分彰显德勤在全球范围推进多元化和包容的承诺，致力打造每个人都有平等发展机会的文化。逾800人角逐德勤奖项，远超预期。

与此同时，本次黑客松活动的女性参赛人数创新高（占32%），较2019年（20%）有大幅增长。

一位获胜团队的参与者表示：“参加2021年黑客松程式比赛是一次令人难忘的经历，我在比赛中树立了创业者思维。我们可以自行选择主题，涉及能源、物联网以及通过社会创新赋能女性，同时让我面临大量社会挑战。”

“我们研发了移动应用程序，一举夺得2021年黑客松程式比赛冠军头衔。我们将算法融入这个应用程序，帮助本地女性根据实际需求联网，例如，她们可以发布支持请求，或者利用自身天赋和兴趣爱好赚钱。”



ee

参加2021年黑客松程式比赛让我受益良多，有了这次参赛经历，将有助于我高效解决现实中面临的各种问题。

**Naman Tekriwal**  
冠军团队成员

# 日本

EE

这是加纳首次系统化制定具体的童工消除规定。在保护儿童远离危险工作的关键抗争时刻，德勤日本有幸参与其中并发挥重要作用。

**Miwo Ono**

Deloitte Tohmatsu Group 经理

## 推进消除加纳童工现象

Deloitte Tohmatsu Group 致力阻止加纳雇佣童工。2018年至2020年期间，德勤与日本非政府组织反剥削儿童行动组织 (Action against Child Exploitation) 及其他利益相关方合作开展项目，协助加纳引入新的无童工区 (Child Labor Free Zone) 制度。

Deloitte Tohmatsu Consulting 团队发挥关键作用，与加纳社区成员和领导者、加纳政府以及国际劳工组织和反剥削儿童行动组织合作，为新的无童工区制度制定指引和条款。

加纳政府目前采用新的制度监督并核证相关地区已经消除童工现象，确保建立机制保护儿童远离危险工作。经有效评估，加纳政府将这些符合条件的地区评定为无童工区。

可可豆产区目前是主要目标领域，但加纳政府计划在全国推广这一制度。依据相关指引，社区居民和当地政府能够更快速、更有效地处理这些问题。

## 助力加纳促进可持续发展

除了在加纳开展活动，我们还采用区块链技术为西非无童工的可可豆产区建立可追溯系统。这个系统有助于提高可可豆生产供应链的透明度和可追溯性，促进可持续发展。

Deloitte Tohmatsu Group 经理 Miwo Ono 表示：“要大幅减少童工使用，就必须重塑经济发展动力，打造一个全新的世界，让使用童工的企业生产成本更高但销量下降。贸易协定将是推动实现这一目标的主要途径，但不应依托个别国家的制度，德勤日本提议采用国际贸易规定，只有不使用童工的产品才能免除关税，进而大幅减少童工使用情况。为实现此目标，我们将继续努力，将这一理念推向全球政策制定前沿。”





# 新西兰

## 开展 HATCH项目, 提升年轻创业者业务技能

Pacific Business Trust的HATCH项目旨在赋能具备创新能力、商业头脑以及广泛人际网络的新一代年轻太平洋岛裔, 充分发挥他们的领导力和创业潜能。HATCH项目致力于增强年轻太平洋岛裔的创业意识, 让他们把创业作为未来发展途径, 帮助参与者支持性的文化环境下, 有信心启动、发展他们的业务。

2017年, Pacific Business Trust与新西兰梅西大学 (Massey University) 联合发起HATCH项目。2021年初, Pacific Business Trust与德勤P&S Peau团队合作, 试点开展新的HATCH项目。通过此次合作, 德勤帮助Pacific Business Trust重塑HATCH项目, 并在试点项目完成过程中发挥关键作用。

ee

刚开始参与HATCH项目时, 我知道自己有实践经验, 但仍需提升专精知识。作为一名来自奥克兰南部的波利尼西亚女性, 我应如何开展业务? 活动第一天与活动团队会面后, 我就知道自己来对了地方, 并希望参与其中。我们每周都有幸与优秀的导师和演讲嘉宾共聚一堂, 这让我受益良多, 也了解到很多非常有意义的话题。在一过程中, 我不断成长, 业务也颇见起色。借助HATCH项目的支持, 太平洋岛裔以及我们的社区一定能够创造奇迹。

**Indigo Sagala**  
HATCH项目参与者





### 精诚协作，培养早期业务技能

2021年HATCH试点活动为期12周，从2月持续至5月，通过一系列研讨会和专业拓展活动，参与者将其创意理念转化为商业实践。他们都是初期创业者，年龄在18至30岁之间，均拥有太平洋岛裔背景。

德勤团队帮助Pacific Business Trust设计HATCH项目，提供灵活的学习和综合支持，以及实用商业指导和体验。HATCH的独特学习方法旨在帮助参与者应对不断变化的世界，助力实现商业成就，培养多元化领导力。

凭借独有的项目能力，德勤支持完成了HATCH项目：

- 培养专业技能，例如会计、税务、市场营销、设计思维、数字化、战略和业务拓展能力。
- 为参与者提供独特体验，如与企业业务领导者沟通，学习他们的业务经验。
- 提供安全的学习环境，在业务导师的支持下，加强社会意识并扩展人际关系。

2021年的试点活动中，20位太平洋岛裔展示了他们的商业构想，涵盖街舞工作室、太平洋岛裔设计创意公司、基于立体绿化的低成本食品加工理念以及一个线上健身和指导平台。

试点活动结束时，年轻的太平洋岛裔创业者在朋友、家人、HATCH项目指导人员和业务导师的见证下成功毕业。他们通过这个以社区为主的平台展示自己的创意，阐述自己如何获得知识和技能。参与者对于这次试点活动的反馈表明，在项目中全方位融合文化要素至关重要。

2021年试点活动之后，HATCH项目将继续在全国范围推广，致力帮助更多太平洋岛裔创业者将创意理念转化为可行的业务。

### 同心协力，为太平洋岛裔社区创造美好未来

这次合作在Lisa Tai主导下，由德勤新西兰太平洋岛裔商业服务团队Pàs Peau促成。Pàs Peau专注于通过合作方式提升太平洋岛裔的发展能力。团队与各种组织和个人协作，帮助太平洋岛裔社区提升能力，他们致力为太平洋岛裔创造美好未来，包括公共领域、私营领域以及非营利组织。

# 东南亚

ee

我们希望为年轻人提供适当技能和发展机会。即使采用最简单的方法，德勤也希望多措并举，透过各种微小的举止行动和人际网络不断扩大影响，从而构建一个更加平等的世界。尽管女性参与塑造了历史，但她们的声音却时常淹没在历史的洪流中。因此，我们的年轻人应倾听这些精彩故事，从中获得启发并做出改变。

**Philip Yuen**

德勤东南亚首席执行官

## 帮助学生克服性别偏见

如何帮助年轻人克服性别障碍？分享先锋榜样的励志故事是一大有效途径。

近期，德勤新加坡有幸成为“Project Awesome: Dare to Dream”活动的企业合作伙伴，这项活动是由新加坡妇女组织理事会（Singapore Council of Women’s Organisations）和新加坡女性名人堂（Singapore Women’s Hall of Fame）联合举办。

“Project Awesome”活动介绍了新加坡成功女性的励志故事，把这些故事纳入教学中，用于辅助开展学生教学互动。该活动旨在激励新加坡年轻人尤其是女性，敢于制定远大目标，描绘人生发展道路。

活动借助儿童读物《Awesome Women of Singapore》展示了新加坡女性名人堂160位女性的故事。新加坡女性名人堂于2014年启动，旨在表彰、致敬新加坡杰出女性，并重点聚焦为创造美好生活、打破结构性和文化障碍的女性先锋，她们为自己和他人开辟新的发展路径。

2022年3月前，“Project Awesome”活动将一直处于试运行阶段，并根据采用此类教学计划和其工具的老师 and 学生的反馈，不断改进优化。

### 切实行动，促进性别平等

德勤承诺向“Project Awesome”提供资金和专业支持，这非常契合德勤全球WorldClass计划的目标，即到2030年助力一亿人成就不凡。

# AWESOME WOMEN OF SINGAPORE

EDITED BY MARGARET THOMAS

## 相关资料

### 聚力同行 智见非凡

过去一年，德勤始终变中求新、智连不凡，这是我们行稳致远的根本基石。我们还通过多项举措加强联系，量化我们的全球影响力，着力推动社会发展。

[敬请阅览《德勤全球影响力报告》。](#)

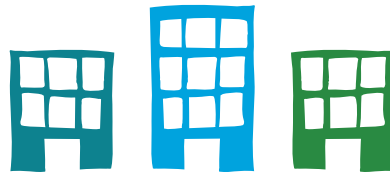
点击[此处](#)，了解本报告及亚太其他地区报告。



## 办公室地点

我们在亚太地区超过100座城市提供专业服务。

敬请登录[Global Office Directory](#)，联系附近的德勤办公室，了解德勤的卓越专业服务能力。



奥克兰  
曼谷  
北京  
河内  
香港  
雅加达  
吉隆坡  
马尼拉

墨尔本  
大阪  
首尔  
上海  
新加坡  
悉尼  
台北  
东京







#### **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（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及遗漏承担责任，而对相互的行为及遗漏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 [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) 了解更多信息。

#### **德勤亚太**

德勤亚太有限公司（即一家担保有限公司）是德勤有限公司的成员所。德勤亚太有限公司的每一家成员及其关联机构均为具有独立法律地位的法律实体，在亚太地区超过100座城市提供专业服务，包括奥克兰、曼谷、北京、河内、香港、雅加达、吉隆坡、马尼拉、墨尔本、大阪、首尔、上海、新加坡、悉尼、台北和东京。

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。

© 2021。德勤亚太服务有限公司。

AGENCY\_SYD\_11/21\_400310668