

Deloitte.

奋楫同心
共建美好未来

2023德勤亚太影响力报告



目录

德勤亚太首席执行官和主席致辞 >>>



业务



人才



宗旨



治理

绩效指标 >>

德勤亚太首席执行官 和主席致辞

2023财年是出乎意料的一年。地缘政治紧张加剧，俄乌冲突僵局持续，气候变化影响凸显，通货膨胀卷土重来，世界变得更加复杂和不确定。同时，生成式人工智能在全球蓬勃兴起，声势浩大，备受关注。

在此背景下，德勤亚太发挥重要作用，助力客户应对复杂严峻挑战。我们凝聚亚太区逾98,000名专业人士的智慧力量，为客户、人才和社区交付切实成效，具体详见本报告精选的事例。

我们为客户解读错综复杂且不断变化的环境、社会和管治（ESG）法规，协助客户将气候行动融入业务运营。我们还赋能客户推进数字化转型，同时增强网络防御。此外，我们还帮助亚太区的客户增强实力、提升韧性并妥善应对不确定性。

依托多元专业服务模式，我们汇聚众多行业专家解决客户复杂严峻的问题，同时凭借亚太区的协同运作，我们无缝满足客户的需求。德勤南亚在2023年4月1日加入德勤亚太，进一步增强了我们的服务能力。

我们推行“果敢举措”，聚焦可持续发展与气候变化、生成式人工智能、托管服务、政府数字化转型、智慧城市和工厂以及私募股权。我们还密切协同联盟和生态系统合作伙伴，利用资产为我们的所有服务提供数字支持。

2023财年，我们的员工展现出前所未有的使命感，切实践行德勤致力成就不凡的宗旨。我们的员工凝心聚力砥砺前行，助力客户应对重大问题和议程，携手共建美好未来。

本报告精选了我们践行宗旨的许多事例，着重讲述我们积极寻求机会为我们生活和工作的社区贡献力量的典范。

WorldImpact是德勤全球推出的一系列举措，旨在应对全社会最严峻的挑战，推进包容性、可持续经济增长，并为所有人创造机遇。其中的两项计划——WorldClass计划和WorldClimate计划，充分彰显了我们致力践行宗旨的承诺。

WorldClass计划为年轻人提供教育和职业支持，致力到2030年助力全球1亿人才培养工作技能，提升教育成效，创造未来机遇。

德勤亚太首席执行官 和主席致辞

德勤亚太专业人员积极支持WorldClass计划，参与志愿活动，分享知识和技术，帮助新一代人才发挥潜能并拓展就业机会。

2023财年，我们共计进行4110万美元社会影响力投资，我们的员工投入超过330,000小时志愿服务和公益专业服务，实现约1200万人受益。

同时，我们稳步迈向2030年净零目标，取得卓著成效：每位全职员工平均二氧化碳排放较2019年水平降低20%，范围1和范围2温室气体排放量较2019年水平降低80%，外购可再生电力占比80%，运营及商务差旅排放100%抵消。我们还协同主要供应商采取行动，目前已推动22%（按排放量计）供应商设定科学减碳目标。我们努力确保供应链上的供应商多元化，并且能够与我们同等重视各项ESG指标。差旅仍是减排的关注重点，我们已实现每位全职员工因商务差旅产生的范围3温室气体排放量较2019年水平降低48%。

迈向2024财年，我们充分认识到在维护公众信任和服务公共利益中发挥的重要作用，坚定不移地恪守诚信和道德，深化践行致力成就不凡的宗旨。

在中东战火连绵和全球经济放缓的形势下，2024财年我们将着力协助我们的客户和员工应对不断加剧的动荡不安和模糊不定。我们的合伙人和员工始终展现出强大的韧性和敏捷性，让我们为化解重重挑战和把握未来机遇做好准备。

作为德勤亚太的守护者，我们坚定拥护以质量、诚信和善治为根基的历史传承，立志成为亚太地区备受尊重和赞誉的组织，为客户、人才和社会创造恒久价值。

我们秉承德勤宗旨和价值观，致力携手共建美好未来。



David Hill

德勤亚太首席执行官

周志贤

德勤亚太主席

业务



“德勤多元专业服务模式独树一帜，赋予我们强大的竞争优势，助力我们快速响应客户需求并打造战略市场地位。我们开拓前行，致力在亚太地区为人才、社会和地球创造美好未来。”

Nobuo Okubo
德勤亚太首席业务增长官

了解更多.....



依托技能、创新和协作优势 助力亚太地区企业适变长青

过去一年，动荡不安，挑战重重。由于气候危机、经济和地缘政治不确定性、技术快速发展等变革趋势，商业环境深受影响，企业面临着转变业务经营方式的压力。

面对不断变化的环境，德勤亚太凝聚各参与所、业务部门和行业领域的最佳资源，助力客户向新而生、适变长青。正如本报告中的案例，我们紧跟市场需求，依托多元专业服务模式开发综合解决方案，发挥行业专精优势，成功协助客户应对错综复杂的挑战。

过去一年，我们还采取果敢举措，推动创新、拥抱变化、塑造未来。从可持续发展与气候变化、生成式人工智能、托管服务到政府数字化转型、智慧城市和工厂以及私募股权，我们聚焦对亚太业务至关重要的关键领域，推动创造切实价值。

2023财年，我们利用亚太协作优势为客户提供优质服务。展望未来，我们将致力打造秉持共同理念的独特品牌形象，培养坚定自信、多元化领导人队伍，支持客户实现增长。这不止关乎业务发展，更是精诚合作、相互支持、彼此成就。

可持续发展与气候变化



推动气候主导的转型，促进去碳化增长

迈向零碳未来需要依托变革性解决方案，尽量降低气候风险并发掘新兴绿色经济价值。这对亚太地区而言尤其如此，如果我们面对气候变化无所作为，便会遭受巨大损失，而如果我们采取有意义且有效的气候行动，就能收获诸多助益。

过去一年，德勤亚太可持续发展与气候变化服务为开展业务、作出选择和迎接未来提供新方法，通过明确目标、制定战略、建设能力、开发运营模式和数据、进行报告及建立披露结构，以持续创新和协同治理为核心推动气候主导的转型方法，助力各行业和地区的企业在脱碳转型中化解挑战、创造机遇。

脱碳转型需要符合强制性法规要求，即不断涌现和已经实施的全球性和区域性ESG报告机制及标准，这对我们的客户至为关键。因此，我们的服务团队协助企业将可持续要求融入业务战略、数据转型和运营，确保企业能以合规、可衡量的方式把握和报告实施进度。

能源转型需要各行业和地区之间以全新的方式协作共进。德勤亚太团结协作，支持客户实施必要的政策转变，携手合作伙伴协力应对贸易投资新模式，评估和发展新的人才技能和模式，确保为亚太地区的人才、企业和经济体实施安全、公平的能源转型。

气候技术是各行业企业解决方案中不可或缺的部分。创新正以指数级速度发生，但许多创新性气候技术尚未实现规模商业化。德勤推出了由人工智能赋能的生态系统解决方案GreenSpace Tech by Deloitte（绿色空间技术），为新兴技术与行业应用搭建桥梁，帮助企业拓展并应用技术来应对整个价值链的脱碳挑战。

德勤亚太助力客户引领可持续发展，塑造气候主导的转型增长之路，全力为人才和地球成就不凡。



GreenSpace Tech

GreenSpace Tech为企业提供一个强大的气候技术和创新者生态系统，助其快速追踪、开发和部署气候技术解决方案，从而加速脱碳进程和价值创造。

报告终稿附有视频，请点击[此处](#)观看视频。

人工智能与创新



聚焦人工智能，引领数字化转型

随着人工智能快速发展，尤其是生成式人工智能崭露头角，大量新的市场应用纷纷涌现，有望推动生产力快速增长。德勤亚太[人工智能卓越中心](#)致力帮助客户发挥人工智能的力量，把握新的业务机遇并加快创新步伐。

德勤亚太人工智能卓越中心作为整个亚太网络的一部分，为我们的客户提供最新专业知识和服务能力，尤其聚焦生成式人工智能领域。我们依托区域和全球的成功案例、深刻洞察和经验教训，充分利用本地市场的机遇。

我们搭建强大的联盟合作伙伴生态系统，汇聚众多全球领先的技术提供商，引领客户应对错综复杂、快速变化的环境。

去年，我们还果敢投资数字化能力建设，包括将生成式人工智能集成至我们的平台，以此促进服务交付优化并助力客户部署变革性技术。

我们在人工智能领域严格遵循德勤[技术伦理原则](#)，确保德勤亚太对技术的开发和利用是负责且可靠的。



人工智能助力降低养老院住户营养不良风险

澳大利亚养老行业面临的一大问题就是养老院住户营养不良。营养不良可能会严重影响幸福健康，包括患病风险更高、恢复时间更慢和整体健康状况下降。如果养老院的供餐不合口味，还可能出现大量食物浪费。

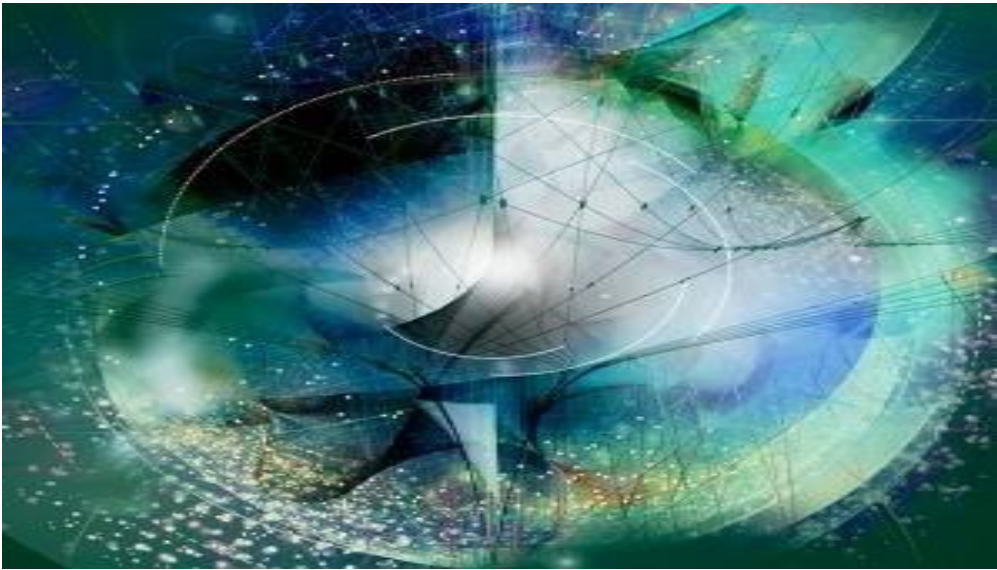
德勤澳大利亚联合当地一家全球性食品和支持服务公司Compass Group，共同开发以人工智能赋能的解决方案MealVision，用于监控养老院住户的食物消耗情况，并利用数据预测和预防营养不良、营养缺乏等问题。

MealVision作为开创性云端解决方案，配置高分辨率照相机、射频识别（RFID）模块、光探测和测距（LiDAR）装置，随时跟踪老人饮食情况。它可利用餐盘上的RFID标签，检测食用每盘食物的老人；然后利用照相机扫描餐盘，识别食物并计算进食量。食物消耗数据会传送至AWS Cloud托管的人工智能平台，该平台会测算数据并将其储存在“数据集市”中，同时通过连接的仪表板显示测算结果。

Compass Group员工可实时分析测算结果，监控养老院住户的食物消耗情况并在识别到营养不良风险时立即进行干预。烹饪团队也可利用这些数据更好地了解菜品的人气，设计出更符合需求的菜单，从而减少食物浪费。

如今，MealVision已在十几家养老服务机构中投用，守护着数百名养老院住户的饮食健康。

德勤澳大利亚管理咨询数据和人工智能总监James Triggs表示：“这项解决方案改变了养老服务机构行业格局，为维持食物消耗标准提供了更简单、更可靠的方式。它还能预防营养不良问题，显著改善老年群体的生活质量和健康状况，同时让老年群体的家人感到安心。”



推动建立以洞察驱动的数字互联政府

亚太及其他地区的政府都在寻求打破思想和实践上的藩篱，力求从传统架构转向搭建生态系统，促进跨部门和私营企业协作，为市民带来切实成效。

但在如今的数字化世界中，若要采取这种方式，政府领导人也越来越意识到仅靠技术远远不够，还必须考虑从根本上改变政府运作方式和文化，推动组织数字化转型。这就是所谓的政府数字化转型。

在德勤亚太，我们认为人工智能和自动化在优化公共部门运营和推动发挥影响方面拥有巨大潜力。去年，德勤亚太的服务团队依托全球网络和行业专精[加快政府数字化转型](#)，助力政府提升运作效率或应用最新技术实现全面覆盖。

德勤新西兰服务团队打造并实施了一个创新的沟通平台系统，助力新西兰的医疗保健服务提供商更有效地交流从公众疫苗接种计划到全国公共健康活动等国家医疗卫生问题。



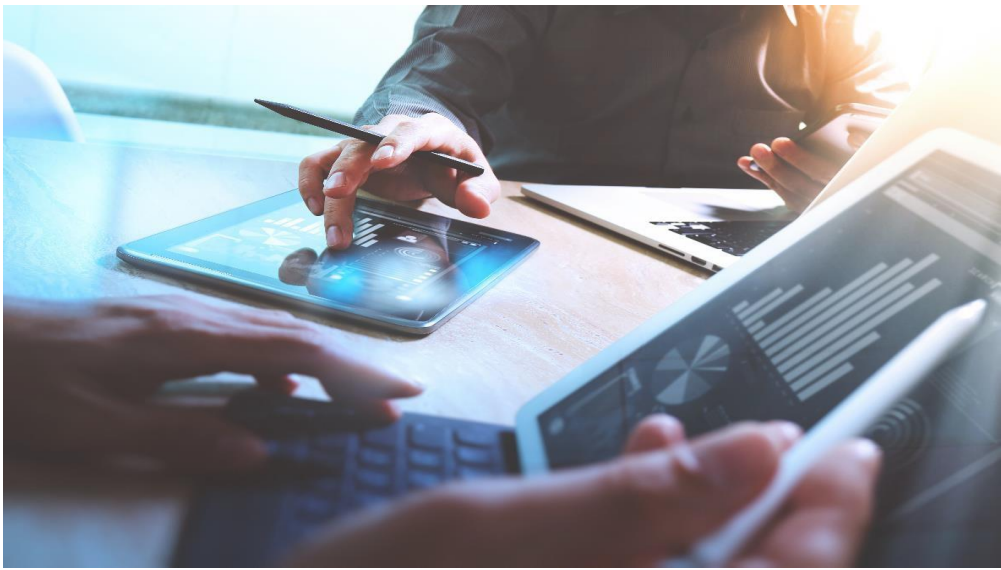
Smart X助力智能制造技术规模应用

亚太地区智能制造企业以数十年的经验为根基，积极推动创新和新技术应用，致力实现更敏捷、更高效、更可持续、更安全的制造。

智能制造企业将先进制造与物联网、云技术、计算机视觉及网络安全相结合，打造出互联互通的系统，力求探索新的可能性并实现规模化。其中第一步是明确未来愿景，而这正是德勤亚太发挥的作用。

德勤“Smart X”解决方案实现战略、技术及运营和商业模式相互协同，赋能亚太区的制造企业设计、测试并理解如何推动整个价值链的功能扩展。

在德勤的助力下，智能制造企业能够更好地应对棘手的挑战，同时实现转型迎接未来变化，寻找最直接的价值创造之路。



赋能私募股权公司在投资生命周期驱动价值

由于资本市场近期生变及上市公司市场萎缩，私募股权实现快速发展，成为亚太地区的主流投资选择。

每家私募股权公司及其投资组合公司都有着独特的需求，这与其业务、行业、领域和成熟阶段密切相关。因此，德勤亚太依托全球网络、技术能力、深厚行业专精及本地市场知识，专注提供量身定制的私募股权解决方案。

我们在整个投资和所有权生命周期拥有丰富的经验，精通从基金设立到交易咨询、会计、财务报告、运作和退出策略等环节。

我们深入洞悉每家私募股权公司整个投资组合的业务模式，通过协同关联的方式为客户解锁、创造和驱动最大价值。



全链运营核心业务，深化可持续优势

监管和风险管理要求不断变化，人才短缺严峻，技能需求日趋专业化，以及新的颠覆性技术诞生，都可能带来运营挑战。即使企业努力寻求增长和创新，也难以紧跟日新月异的变革步伐。

在此背景下，我们着力拓展德勤亚太**全链运营**服务，旨在助力企业推进核心业务功能转型升级，以提升效率和价值并深化可持续优势。

我们的服务团队合理部署全球和本地的行业人才与技术，依托深厚转型经验协助客户应对关键业务领域的复杂挑战，包括税务合规、网络安全及打击金融犯罪。全链运营服务交付网络共有逾50,000名专业人士，大多分布在全球各地的多语言交付中心。

我们的全链运营服务以行业为重点，依托我们在亚太地区各行业的深厚经验，专注于金融服务和保险、零售与消费、制造、政府及公共服务等领域。

我们的解决方案超越传统外包服务的范畴，助力客户持续推动创新，加快增长步伐并有效管控风险。



助力运营转型，解锁突破性价值

在2023财年，我们为亚太地区一家领先金融服务机构提供战略指引、技术解决方案和运营支持，助力其实现运营优化。该机构的证券服务在亚太各地设有许多职能部门，运营流程需要进行精简优化。同时，该机构亟需将大量业务外包，尤其是2,000只上市基金的基金报告工作。德勤亚太部署中国、印度、卢森堡和英国团队，为该机构打造综合性解决方案，其中包括借助结构性长期交易实现业务外包。

我们协助该机构将大约百分之八十的工作量转移到交付中心，从而大幅提升运营效率并降低管理复杂程度。同时，我们帮助该机构实施自动化基金报告流程，在减少出错可能性的同时确保严格遵循报告标准。最后，该机构显著提升了证券服务业务基金报告的准确性和可能性，也能将业务外包释放的资源投入到核心业务，从而提升产出成效并获得更多战略增长机遇。

此项目也增强了我们与该机构的合作关系，为我们未来助其提升效率和实现增长奠定了基础。

“这次合作中，德勤展现出深厚专业知识、无缝执行能力并成功交付转型解决方案，巩固了我们作为值得信赖的咨询顾问的地位。我们与客户的持续合作表明，德勤不仅能够交付即时解决方案，而且有能力培养长期互利的关系。”——德勤亚太首席转型官Sanjoy Datta

人才



“拥有社会许可对我们的价值观和战略至关重要。

我们的非凡影响力吸引着当代和新一代人才纷纷前来体验我们的文化、学习旅程以及对可持续工作和美好生活的承诺。

我们为员工提供无限机遇，助其紧密协同并充分利用整个亚太区的多元力量，为我们的人才、客户和社会切实成就不凡。”

Sonia Breeze
德勤亚太首席人才与宗旨官

了解更多.....



坚持以人才为核心，切实践行德勤宗旨

德勤致力于引领方向、激励合作，赋能我们的员工协同客户、社区和组织共同应对难题。

去年，许多企业继续面临前所未有的职场变革挑战，德勤亚太也不例外。现在，我们比以往任何时候都有必要倾听员工心声，推动完善并践行企业文化和共同价值观。我们的员工和合伙人希望我们不止是停留在战略层面，更要以实际行动切实推进多元化、公平和包容。为此，我们共同设计了以行动为导向的举措和计划，促进多元化、公平和包容根植于企业文化。

德勤亚太一直重点关注性别多元和性别平衡，但为适应快速变化的业务需求，今年我们启动了新举措，包括表彰和关注科技女性，以及针对处于职业生涯中期的女性推出定制的高潜力发展课程。此外，我们还设定了缩小并消除性别薪资差距的目标。所有这些举措不仅助力我们吸引女性群体加入德勤，也赋能我们在竞争激烈的市场中挽留女性人才。

我们将无障碍纳入多元化战略的范畴，助力更有效地发掘以前被忽视的人才库。我们赞助2023年悉尼世界骄傲节——全球最大LGBT+包容、多元和同盟关系庆祝盛会，加大力度践行包容战略。我们还积极推进包容文化，在亚太区启动首场包容活动“做自己，共闪耀；同携手，筑不凡”，以讲故事的形式强调每个人都是独一无二的存在，正是这些差异让德勤大家庭绽放美丽光彩。



赋能女性发展



亚太科技女性

助力科技女性职业发展，加强对科技女性的认同

全球范围内性别数字鸿沟不容小觑。而在亚太地区，德勤技术咨询领域出现强劲增长，我们日益需要引入女性和性别多元化技术专家，促进职场多元文化并践行性别平等承诺。

2022年，我们启动首届德勤亚太科技女性奖，首次对亚太区的优秀科技女性作出嘉奖。该奖项涵盖八个类别，分别是友好人士奖、客户影响力奖、颠覆性科技奖、行业影响力奖、创新奖、闪亮新星奖、专业技术卓越奖和社会影响力奖。线上颁奖典礼上，来自亚太各参与所和各业务部门的数千名科技女性及友好人士悉数参加，德勤亚太首席执行官David Hill亲自公布了获奖者和入围者。由于该奖项反响热烈，德勤亚太科技女性领导人Niamh McPherson及德勤亚太首席人才与宗旨官Sonia Breeze领导制定了亚太科技女性战略。

2023年，德勤亚太各参与所分别启动科技女性奖，按照八个类别评选获奖者，整个亚太区共计1,150份提名，诞生76位获奖者。最后，德勤亚太从中评选出12位获奖者并在线上颁奖典礼中揭晓名单。



性别薪资平等

营造公平薪资环境，实现全方位薪资平等

德勤认识到，我们有责任在全球范围内的成员所设定薪资平等的标杆。长期以来，我们始终致力于实现薪资平等公平，对此我们引以为傲。

德勤亚太设定了到2027年将性别薪资差距控制在10个百分点以下的目标。为此，我们采取了多项举措，包括实施旨在提高女性占比和减少女性流失的招聘和晋升政策，以及开展定期薪资审核。2023财年，员工和合伙人性别薪资差距为17个百分点。

德勤亚太多个参与所，包括德勤澳大利亚和德勤日本，均进行强制性性别薪资差距报告。德勤新西兰还公布了性别薪资差距信息以提高透明度。

2020年起，我们开始在亚太区开展年度性别薪资平等审计。2023财年审计发现，员工性别薪资差距同比稳步缩小，而合伙人性别薪资差距保持稳定，仅有一个百分点的微小扩大。我们致力营造公平环境，分析薪资差距的根源并实施必要的整改措施。

营造包容文化



做自己，共闪耀；同携手，筑不凡

“做自己，共闪耀”活动旨在深化德勤致力打造多元化、包容职场文化的承诺。

德勤亚太于2023年6月启动了首场亚太区多元化、公平及包容活动——“做自己，共闪耀；同携手，筑不凡”，以讲故事的形式展现每个人都是独一无二的存在。我们深信“做自己”是员工迈向幸福和成功的关键，呼吁营造多元、包容文化，助力员工展现自我、成就不凡。在活动中，我们的同事和领导人选用特别设计的视觉意象，制作出引人注目的拼图，充分彰显德勤多元化文化。

德勤亚太多元化、公平及包容资深领导人Margaret Dreyer表示：“只有当我们都感觉到被包容和接纳，受到公正平等对待，德勤大家庭才会真正绽放美丽光彩。通过这次活动，我们强调了所有差异都不可或缺，正是这些差异让德勤大家庭绽放美丽光彩。”

[视频链接](#)



亚太StandOUT

亚太StandOUT是德勤亚太针对女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和双性别者（LGBT+）群体和友好人士建立的社群，旨在支持打造包容环境，确保所有员工都能受到尊重和接纳。

LGBT+支柱方案是德勤多元化、公平及包容战略的一个重点关注领域。我们希望每一位德勤人都能在工作中展现真实自我，不必担心遭受歧视或偏见。我们希望LGBT+同事能够坚定信心、坚持自我，在德勤和所在社区中获得发展、实现价值。

我们采取“大使模式”，在德勤网络推行LGBT+包容政策和实践。同时，我们推进“同盟关系”，鼓励员工支持LGBT+同事的权利和福祉并指出不包容的行为。亚太StandOUT和参与所本地社群发挥着重要作用，为LGBT+同事和友好人士提供交流平台，有助于凝聚力量、深化认识并扩充资源。

携手成就不凡



2023年One Young World峰会

One Young World峰会赋能培养新一代领导者。

德勤全球WorldClass计划致力到2030年赋能一亿人才成就不凡，成为One Young World（OYW）的全球合作伙伴便是实现这一愿景的重要举措。OYW旨在培养年轻专业人士成为能够解决全球最棘手问题的未来领导者。OYW每年举办全球峰会，来自超过190个国家和地区的近2000名代表汇聚一堂，协力创造积极改变。

2022年9月，德勤亚太选派14名代表参加了在英国曼彻斯特举办的峰会。在峰会之外，德勤还为入选代表提供为期一年的支持，包括领导力辅导、技能发展课程、德勤领导力论坛参与机会、入选代表当地社会影响力项目资源。德勤亚太代表创造的影响力包括：

- 协同世界自然基金会澳大利亚分会为澳大利亚当地企业家提供社区主导再生项目辅导
- 在可持续航空燃料方面发挥引领作用
- 在2023年气候月会议上面向5,000多名与会者发表演讲，呼吁采取共同行动
- 携手世界经济论坛和气候治理倡议组织，管理德勤澳大利亚的气候治理项目



亚太德勤大学拓建

搭建创新校园推动能力转型、人脉拓建和未来领导者培育，增强我们应对未来重大挑战的能力。

亚太德勤大学是德勤最重要的领导力发展资产。自2016年在新加坡落成以来，亚太德勤大学已为超过12,000名专业人士提供一系列领先的发展课程和学习体验，其中不乏丰富多彩的公开活动和客户活动。根据参与者反馈，亚太德勤大学的学习体验平均分达4.6（总分5.0），讲师和课程评分4.5。

自2019年以来，亚太德勤大学以德勤亚太的战略和愿景为指引，依托全新模式增强平台能力，在我们的雇主和客户价值主张中发挥更强大的作用，形成在德勤全球网络中当属首创的多校区战略和交付模式。

我们的愿景是将亚太德勤大学打造成由三至四个联动校区组成的校园，凸显并强化德勤亚太在多元化、跨业务线和跨境协作中的优势。亚太德勤大学焕新升级是德勤亚太投资培育未来领导人才为客户和整个社会造福的举措。亚太德勤大学在注重建筑物的可持续性之外，还将聚焦可再生原则，从而对自然环境以及人类健康和福祉产生积极影响。

“我们致力培养优秀的领导者，提出独特的理念，并为我们的人才、客户和社区带来‘德勤特色’价值主张。我们的新校区正在筹建中，期待大家的关注！”——亚太德勤大学校长Simon Cook

人才流动

丰富派遣机遇，打造智捷体验，释放人才潜能

在德勤，跨境协作早已成为常态，在我们的人才价值主张中处于核心地位。德勤亚太为人才提供独特多元的机遇，是我们的人才队伍不断发展壮大的关键。

将亚太思维植根于我们的人才文化中，有助于为亚太地区客户提供始终如一的卓越服务，因此我们持续拓展海外派遣机遇，丰富人才派遣职位，为德勤全球员工提供独特智捷的亚太体验。

通过接触不同行业和地域的客户，我们的人才深入了解各市场的需求，并透过国际视角建立商业认知，从而加速成为全面发展的未来领导人，并不断扩大职业网络。

为拓展海外派遣机遇，我们于2023财年启动了全新战略发展项目——亚太发展计划（APDP）。亚太发展计划不仅有助于促进区内派遣、培育智捷发展文化，还能助力我们调动亚太最佳资源以推动创新并构建关键市场服务能力。

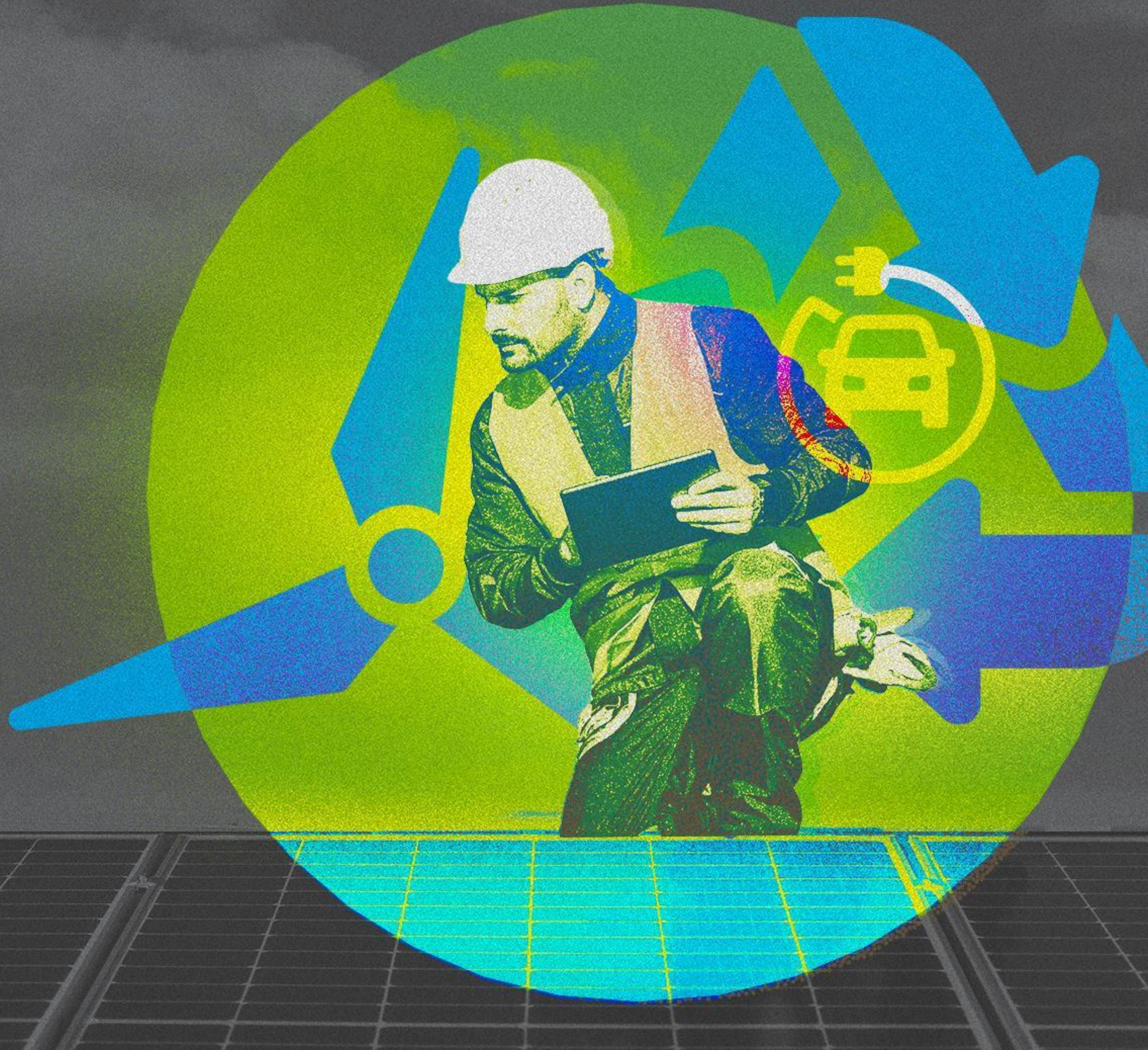


- 2023财年，我们创造的亚太区内人才派遣机遇数量为德勤亚太成立以来之最
- 德勤全球网络内**70%**的员工与德勤亚太存在业务交集
- 德勤亚太是德勤全球网络内**最大**的人才派出方和引进方

突破成长局限，发展潜能无限

职业路由你选
德勤人才流动计划

张



“我们始终坚持初心，践行德勤宗旨，共建繁荣社会，开创美好未来，彰显使命担当。我们致力于推进气候战略，确保透明环境报告，切实成就非凡环境影响，同时积极进行社会影响力投资，依托教育培训和技能提升项目赋能4,300万人。”

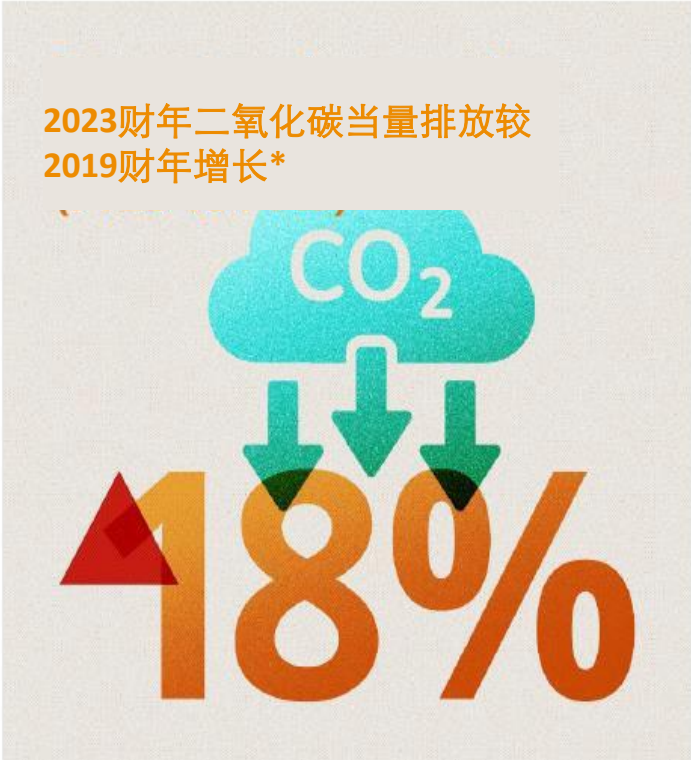
Nicola Weir

德勤亚太内部可持续发展与气候变化事务领导人

了解更多.....



环境影响力 – WorldClimate



*二氧化碳当量排放的增长主要源于外购商品和服务，其占德勤亚太2023财年碳排放总量的68%。外购商品和服务所适用的碳排放因子相比前几年大幅增加，很多情况下会导致碳排放量增长。同时，商品和服务排放量的核算采用消耗数据而非活动数据，因此具有较大的不确定性。我们将进一步加强与供应商的合作，致力到2025年推动67%的供应商（以排放量计）设定科学减碳目标。

环境影响力

推进WorldClimate战略，确保透明环境报告，切实成就非凡环境影响

我们致力推动德勤亚太成员所和全体员工带来积极的环境影响。德勤的环境可持续发展计划WorldClimate聚焦负责任的气候行动与气候传播，切实推进气候战略实施。我们设定了科学的净零排放目标，并为此大力推进运营转型。德勤亚太已实现范围1和范围2温室气体排放量及每位全职员工因商务差旅产生的范围3温室气体排放量较2019年水平分别降低80%和48%，但我们深知可持续发展之路还任重道远。

德勤的2030年温室气体减排目标已获科学碳目标倡议组织（SBTi）验证为与1.5摄氏度温控目标保持一致。我们还将基于科学碳目标倡议组织发布的净零排放标准，积极制定长期减排目标。

我们致力确保透明的环境报告。德勤依照全球报告倡议组织（Global Reporting Initiative）的报告标准进行年度可持续发展报告。2022财年，德勤在碳信息披露项目（Carbon Disclosure Project）气候变化调查问卷中获得A-评分。此外，德勤发布基于[气候相关财务信息披露工作组（TCFD）](#)建议的全球报告，并于2023财年引入独立鉴证机制，对德勤全球的部分环境数据提供[有限鉴证](#)。独立鉴证有助于提升可持续信息披露的可信度，也是高效治理框架的重要组成部分。

我们力求将可持续发展理念全面融入日常运营及供应链，并根据设定的目标衡量环境绩效。德勤持续践行“气候组织”发起的[三大核心倡议](#)，推进使用可再生能源（RE100）、应用电动汽车（EV100）以及提升能源效率/生产率（EP100）。2023财年，在德勤亚太采购的能源中，可再生能源占比80%。

德勤亚太专业人员还引领绿色团队（Green Team），鼓励公众积极作为，包括号召社区志愿者参与环保公益组织活动，推进可持续发展。通过不断创新、深化协作和倡导变革，我们将进一步为迈向可持续未来做出积极贡献。此外，德勤亚太高度赞赏亚太地区原住民的智慧与才能，并赋能原住民主导基于自然的气候解决方案，利用传统生态知识助力可持续发展。

环境影响力

报告终稿附有视频，请点击[此处](#)观看视频



积极推动脱碳进程

净零目标的实现艰巨而复杂，系统性变革不可或缺。

我们致力于采取切实果敢的气候行动，赋能德勤员工，并参与更广泛的生态系统，共同制定解决方案，促进低碳经济转型。

我们将可持续发展理念植根于人才、信息技术及不动产相关流程和实践中，推动供应链的可持续发展，并根据设定的目标衡量环境绩效。第三方鉴证有助于提升可持续信息披露的可信度，因此我们于2023财年引入独立鉴证，将其作为德勤治理框架的关键要素。我们不断优化可持续发展方法、提升专业人才技能、恪守道德准则和专业标准，并利用技术赋能高质量的鉴证服务。

.

报告终稿附有视频，请点击[此处](#)观看视频



改变，从你我做起

气候危机的应对需要凝聚共识与合力，我们赋能德勤员工共同制定解决方案，助推低碳经济转型。

在[印度](#)，德勤员工携手当地社区，培训、指导并赋能印度女性成为气候行动大使——“Climate Sakhi”。德勤印度绿色团队向她们介绍气候适应性方案，帮助提升家庭创收能力。我们鼓励气候行动大使在当地社区分享气候知识，助力减少碳足迹。我们的目标是在2024年4月前赋能1,000名气候行动大使发挥影响。

过去一年里，德勤中国、德勤日本与德勤韩国志愿者在五个城市累计清理数百公斤垃圾，并参与守护飞鸟、屋顶农业、青年应对气候变化行动网络导师计划以及低碳农业志愿活动。此外，我们还举办了咖啡渣手工皂制作工作坊，以创新的形式变废为宝。

在泰国，德勤员工拒绝快时尚，举办衣物交换活动，并将剩下的衣物捐赠给当地慈善机构。



将可持续理念融入运营

我们力求将可持续发展理念全面融入日常运营及供应链，并根据设定的目标衡量环境绩效。

2023财年，在德勤亚太采购的能源中，可再生能源占比80%。这主要得益于德勤亚太各参与所积极投资可持续建筑，协同业主采用绿色供应商，并在低碳转型迟缓的国家购买可再生能源证书。德勤亚太实现范围1和范围2温室气体排放量较2019财年水平降低80%，其中范围2温室气体排放量较2022财年减少50%。在韩国等高度依赖燃煤发电的国家，我们携手RE100等合作伙伴，全力推进低碳转型。

我们还不断完善差旅指引，助力德勤员工在必要的线下沟通与负责任的气候选择之间找到平衡点。我们将利用智捷差旅方案，协助客户减少范围3温室气体排放量，并赋能德勤员工实现工作与生活的平衡。鉴于我们对航空差旅依赖程度较高，推动采用低碳出行解决方案至关重要。2023财年，德勤亚太对本地区可持续航空燃料（SAF）的使用情况进行了调研，并阐述了德勤与世界经济论坛先行者联盟（First Movers Coalition）协力构建低碳未来的近期方案。

环境影响力



着力提升气候素养

依托人工智能学习平台，环保意识正逐步融入我们的日常生活中。

德勤的可持续发展举措鼓励员工身体力行、聚沙成塔，旨在塑造环保文化。2023年地球月期间，我们探讨了如何在日常生活中做出负责的气候选择，[携手前行、绿动未来](#)。德勤亚太发布了每周通讯，聚焦可持续供应链、自然和生物多样性、脱碳与循环经济等关键话题，在德勤亚太首席执行官David Hill的倡导下，98,000名德勤员工共同学习气候知识。此外，我们还邀请了2022年“为地球奋斗奖”得主Kheyti及世界自然基金会（WWF）的特约嘉宾，分享他们在气候变化与可持续发展领域的影响力故事，并探讨我们将如何携手助力亚太地区实现净零目标。

2022年9月，我们举办了可持续发展与气候变化学习周，并召开了两次德勤亚太全员会议，期间多位行业专家及先锋人物带来精彩分享，鼓励德勤员工积极参与气候行动。

气候素养提升已经融入德勤员工的日常工作中。德勤员工可以参加WorldClimate课程，自主掌握学习进度，亦可了解[GreenSpace Tech](#)与[Illuminate](#)等前沿技术解决方案，随时紧跟创新动态。基于人工智能学习管理系统CURA，德勤员工可以创建和分享学习资源，并与行业专家建立联系，利用全球资源拓展知识储备。

[视频链接](#)



选择可持续的工作方式

净零目标的实现艰巨而复杂，系统性变革不可或缺。

我们力求将可持续理念全面融入日常运营，让所有员工认同德勤的可持续文化并助力我们在可持续发展领域持续引领变革。德勤坚持以人为本，面向员工及客户开展线上、混合型及线下活动。我们制定了“气候视角”活动决策框架，确保德勤员工在提升可持续素养的过程中上率下行、积极作为。

德勤日本与德勤澳大利亚还为年度合伙人大会组织了零废物宣传活动，每场活动均有超过900人次积极参与。德勤日本活动现场97%的装饰均为回收材料，且装饰织物在活动后捐赠给了公益机构。德勤澳大利亚则选择了荣获EarthCheck白金认证的合作伙伴，助其实现零废物目标。活动现场的商品采买遵循了可持续采购原则，餐饮供应亦以避免食物浪费为前提。最后，德勤澳大利亚大幅减少了活动现场产生的废物量，其中仅20%废物送往填埋场，距离实现零废物目标（即实现90%的废物循环利用）仅一步之遥。



创造价值链外影响力

投资具有影响力的减排项目。

在专注于实现业务转型及减排目标的同时，我们还致力于抵消残余排放量。2023财年，德勤亚太通过购买碳信用额度抵消了我们在运营和商务差旅中尚未消除的排放量。

2023财年，德勤澳大利亚推出了德勤森林碳汇（[Deloitte Carbon Forests](#)）项目——在占地2,000公顷的自有森林用地内实施基于自然的碳抵消策略，通过绿色种植固碳并扩建生物多样性廊道。该项目旨在促进生物多样性并造福当地社区。项目用地可用于农业种植，也有助于增强我们与传统土地管理者的关系。我们协同环保组织和澳大利亚原住民领导人，充分发挥项目影响力。

我们将继续实施和推进德勤澳大利亚森林碳汇项目，同时还将通过购买碳信用额度的方式来实现业务运营净零排放目标，但随着森林日趋成熟，我们将停止碳信用抵消。

未来，德勤亚太将不再注重碳补偿，而是着力助推全球脱碳并大力投资基于自然的解决方案，利用我们的影响力、专业技术和资金支持，透过减排方案解决碳排放问题并推动创新。

[视频链接](#)

环境影响力



撷取原住民经验

德勤相信原住民的智慧具有深远价值，并赋能原住民将其传统生态知识纳入气候解决方案。

德勤新西兰始终坚持以真诚包容的方式提高全体员工的文化素养。我们相信奥特亚罗瓦新西兰将信守《怀唐伊条约》（Treaty of Waitangi），坚决维护积极保护、主动参与、团结协作、自主选择和公平原则，这正与我们的企业价值观不谋而合。我们推出了以毛利语和毛利习俗为主题的内部培训，旨在增强员工的文化素养。截至2022年12月，德勤新西兰完成毛利语及毛利语习俗课程的人数达到了近900人。

“德勤员工致力于成就不凡。造福毛利人也将惠及我们所在的地区乃至整个国家。我们将以包容平等的姿态，协力共建更加美好的新西兰。”——Houruae Pae Rau服务主管合伙人Lee Gray

推动气候创新

“为地球奋斗奖”旨在激励有助于造福全球社区的气候创新方案。

作为“为地球奋斗奖”全球联盟的成员，我们很荣幸助力入围者和获奖者成就不凡。SOLshare凭借划时代的电力共享方案获得该奖项，德勤中国及德勤孟加拉国的专业团队为其提供了公益专业服务。SOLshare建立的全球首个点对点能源交换网络构成了太阳能微电网，为居民提供剩余电能销售渠道，助力创收的同时扩大低价稳定可再生能源的覆盖面。SOLshare还针对孟加拉国电动嘟嘟车，探索构建更具可持续性的交通系统。嘟嘟车司机往往挣扎于贫困陷阱，采用充电缓慢的铅酸电池且高度依赖经常停电的国家电网。有鉴于此，SOLshare开始将嘟嘟车电池升级为可使用太阳能的智能锂离子电池。凭借德勤为汽车和能源企业提供电池经济及端到端供应链管理服务的经验，我们的团队为SOLshare嘟嘟车项目制定了路线图并进行了产品供应链分析，协助SOLshare选定合适的大型锂离子电池供应商并推出直面消费者的电商服务，确保嘟嘟车司机可以直接从嘟嘟车停车场租赁锂离子电池。历经一年的时间，SOLshare与孟加拉国40个带充电桩的停车场建立了合作关系，为110辆电动嘟嘟车更换了寿命更长、充电更快的新型智能锂离子电池。在此基础上，嘟嘟车司机的收入增长了30%，而充电成本降低了40%。

实现气候智慧性

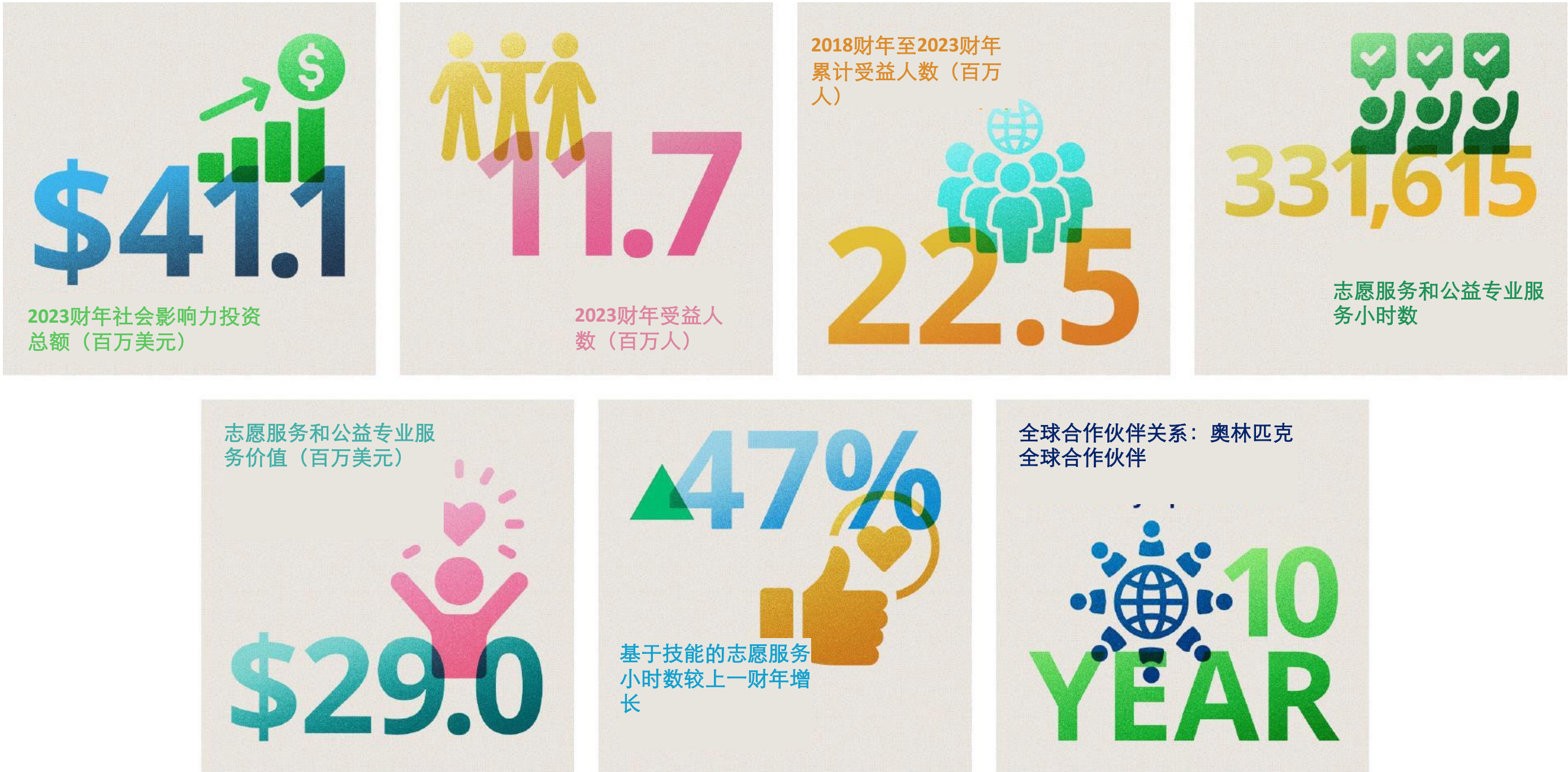
发挥先进技术与生态系统的协同效应，建设更美好的家园。

印度北部盛行在轮作休耕期间进行农业焚烧，对环境带来了严重危害。为解决这一难题，哈里亚纳邦政府近期在德勤的协助下成功推出了作物残留物管理试点项目。

这一开创性项目使哈里亚纳邦卡纳尔地区重点村庄的秸秆焚烧行为减少了69%，对减轻空气污染意义重大。德勤还携手哈里亚纳邦企业社会责任信托基金（Haryana State CSR Trust），为卡纳尔农业和农民福利部提供了15套机械，助力缓解设备短缺，也为农民、农业生产者组织及创业者带来裨益。

此外，德勤韩国与世界宣明会联合推出了“全球公民教育计划”（Global Citizenship Education Program），通过科教视频和“碳中和桌游”，帮助超过343,800名师生了解全球面临的社会、经济与环境问题，赋能世界青年共建更美好的世界。

社会影响力-WorldClass



社会影响力

全力践行WorldClass计划，赋能亚太地区4,300万人，创造非凡社会影响力

德勤秉持成就不凡的宗旨，积极应对最严峻的社会挑战，同时以这一宗旨为决策指引，助力客户、社区及社会发展，共建更美好的地球家园。我们致力提供创新解决方案，协助应对亚太地区最紧迫的问题，从教育机会和医疗服务不均等、可持续发展问题到人道主义危机。这些挑战波及数百万人，亟需具有变革意义的长期应对方案。

面对上述挑战，没有任何个人和组织能够独当一面，唯有推动客户企业和社区组织并肩协作，我们才能汇聚合力化解危机。德勤亚太致力到2030年依托WorldClass计划赋能4,300万人。过去一年里，我们联合亚太地区的客户企业、政府机构、行业先锋、教育机构和公益机构，全力推进WorldClass宏大战略。通过大力投资创新方案，我们推动教育发展、培养数字技能并创造培训机会，赋能更多人才在新经济发展背景下成就自我。与此同时，我们倾力拓展解决方案，自2017年来累计助益2,250万人。

2023财年，德勤亚太人才的志愿服务和公益专业服务小时数累计超过330,000小时，赋能1,170万人把握未来机遇。为深化推进WorldClass计划，德勤亚太承诺在未来十年对社会影响力举措投入10亿美元，为德勤全球30亿美元投资承诺贡献力量。

“我们致力于创造更多机遇、加速成就不凡，为亚太地区所有人构建一个更加公平繁荣、更具可持续性的未来。” ——德勤亚太WorldImpact高级经理Tamarin Schafer

社会影响力



助力培养技术人才

解决技术人才短缺并促进技术多元化。

德勤联合Salesforce成功推出了数字职业指南（Digital Career Compass）项目，以期应对技术人才短缺问题。我们还与公益机构合作，为包括原住民及弱势女性在内的诸多群体制定了人才培养计划。通过为期12周的自定进度课程，项目参与者掌握了基本的从业知识与技术技能并获得专业证书，同时还能获得行业指导并接触潜在雇主。

鉴于项目需求日益增长，我们还与AWS和Sitecore建立了合作伙伴关系，协力扩大项目覆盖面，铸就非凡影响力。

此外，我们举办了由两大环节构成的训练营，为高校学生构建Salesforce生态系统适应能力，助其培养从业能力和技术技能，并为其提供Salesforce认证指导。



提升数字包容性，推动变革发展

赋能新一代女性迎接科技变革。

2023财年，我们携手亚太地区的技术合作伙伴、教育机构和社区组织强势推出了 [Tech.Talk](#)，旨在通过每两个月一次的网络研讨会激励更多女大学生投身科技事业。

Tech.Talk 聚焦德勤客户案例分析，侧重加深对新兴技术和颠覆性创新的了解。我们的前两场网络研讨会累计吸引了亚太地区30个国家150所大学的7,000多名学生。

德勤新西兰还启动了 *Women + in Cyber* 项目，通过为期一天的专题论坛和大型会议，帮助中学生提升网络安全职业知识并培养实用的网络安全技能。

此外，德勤东南亚联合柬埔寨首个女性编程俱乐部 Sisters of Code 推出了职业准备（Work Readiness）计划，致力提升青年女性的就业能力。



弥合数字鸿沟

为学生们创造平等的数字机遇。

过去一年里，德勤亚太联动社区合作伙伴，共同推出了闲置笔记本电脑捐赠计划，为亚太地区弱势儿童和家庭提供高品质电子设备。

在德勤亚太首席信息官及德勤澳大利亚宗旨团队的推动下，我们携手公益机构 LiteHaus International，利用募捐而来的闲置笔记本电脑，在巴布亚新几内亚的多个偏远社区打造了校园计算机中心。在此基础上，我们还启动了师生数字素养提升计划，旨在为当地儿童创造更多接受优质数字教育的机会。

“我们期望通过这些举措破除亚太地区的教育和就业障碍。闲置笔记本电脑捐赠计划也有助于实现德勤WorldClimate 低碳经济转型愿景中的废弃物零填埋目标。”——德勤亚太首席信息官 Kevin Russo

社会影响力



助力学校未来发展

提升教师专业素养及职业发展机会，助力应对全球教育危机。

过去一年来，德勤亚太通过合作打造的发展项目，全力支持亚太地区教育工作者技能提升。

项目聚焦少数群体，旨在将最佳企业实践带给当地校园，助力提升学生的学习效果。

德勤中国携手“青椒计划”项目组，为中国乡村地区新任教师提供在线培训，助力教师人才队伍建设并促进师资合作交流。

德勤澳大利亚与教育专家合作，为澳大利亚的学校领导倾力打造了“睿智校长”（Courageous Principals）领导力发展项目，旨在赋能学校领导强化学生成就。



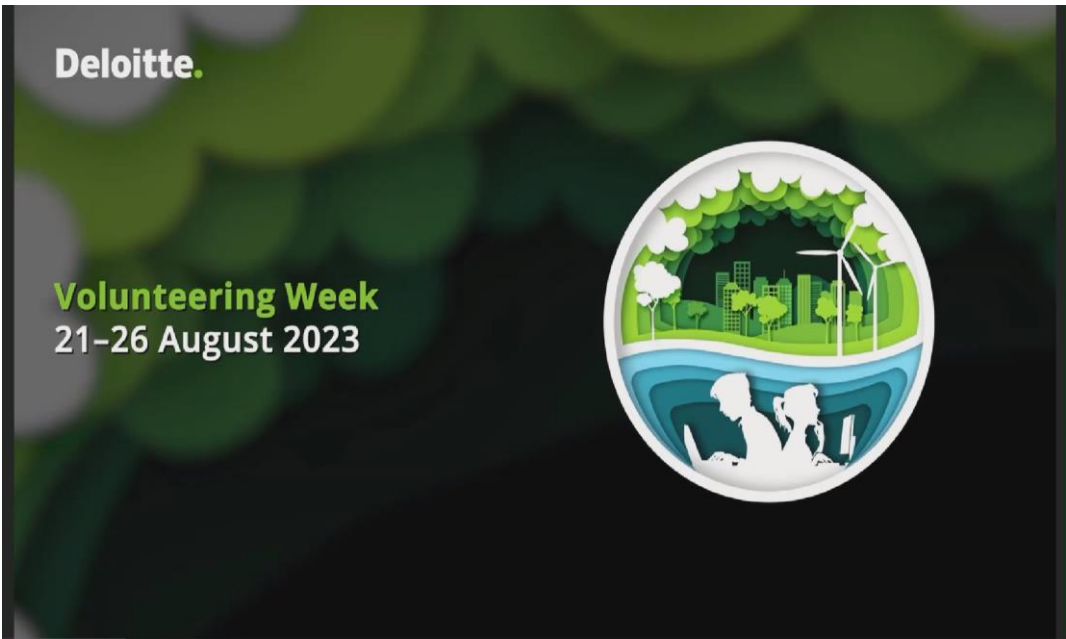
支持建设气候智能型学校

加速推进气候适应性、气候智能型教育举措及投资项目。

德勤认为，在亚太地区加大气候传播力度刻不容缓。随着全球极端气候事件频率和强度不断增加，影响最大的莫过于亚太地区的最边缘化儿童，而这势必加剧不平等，甚至可能阻碍教育发展。

为实现WorldClass与WorldClimate计划的宏大蓝图，我们承诺加速推进气候适应性、气候智能型教育举措及投资项目。

举例而言，德勤台湾曾向新竹县一所偏远小学捐赠太阳能电池板，在为学校提供电能的同时带来可持续收入。学校可将太阳能电池板产生的绿色能源销售给台湾电力公司，预计20年内将实现数百万美元的收益。这些资金将支持学校完善教育资源、开发优质课程并升级基础设施。我们以此积极助力一代又一代青年的学业发展。



赋能人才践行德勤宗旨

为我们生活和工作的社区带来不凡影响。

通过德勤成长陪伴计划，德勤志愿者鼓励留守儿童释放潜能，在富有教意的对话中帮助他们培养社会与情感能力。

德勤还携手领先的高品质巧克力和可可产品制造商百乐嘉利（Barry Callebaut），在印度尼西亚推出了女性赋权计划。德勤志愿者为当地的务农女性提供指导，助力她们在承担家务之余，摆脱贫困家庭境遇，同时实现创业技能提升及业务拓展。

我们还在印度开展了“志愿服务周”活动，吸引从领导层到新入职毕业生在内的德勤志愿者，共同应对六大严峻社会挑战，群策群力为低收入群体提供助力。

[视频链接](#)

社会影响力



深化与国际奥委会以目标导向为本的合作伙伴关系

过去一年里，德勤全力巩固与国际奥林匹克委员会（简称“国际奥委会”）以目标导向为本的全球合作伙伴关系，依托德勤丰富的商业智慧，助推国际奥委会实现《奥林匹克2020+5议程》。德勤还积极助力国际奥委会推动可持续发展、多元化、公平与包容以及运动员职业转型及健康幸福等方面的倡议。在截至2032年的下一个十年期内，德勤将聚焦包括在亚太地区举办的奥运赛事（2024年冬季江原道冬青奥会和2032年布里斯班奥运会及残奥会）在内的奥运会和残奥会，致力创造可衡量、可持续和持久的影响。

德勤宣布成立有史以来第一支[德勤全球梦之队](#)，19名德勤专业人士作为运动精英，正整装待发共赴2024年巴黎奥运会和残奥会。在亚太地区，我们很荣幸集结了11名运动员，并为数名参与从1996年亚特兰大奥运会到2022年北京冬奥会的众多赛事的选手表示喝彩。这群德勤人展现了在体育和商业领域成就卓越所需的独特品质。

根据德勤与国际奥委会达成的合作伙伴关系，我们还在协同制定运动员支持计划，其中[Athlete365 导师计划](#)旨在协助奥运会及残奥会运动员从精英体育领域进行艰难的职业转型。目前为止，德勤共有11名奥运会及残奥会退役运动员参加该项目。

[视频链接](#)

德勤亚太“梦之队”



[Amanda Ng](#)



[Alexander Purnell](#)



[Aran Zalewski](#)



[Anna Green](#)



[Caleb Antill](#)



[Carmen Klomp](#)



[Irena Olevsky](#)



[Curtis McGrath](#)



[Jade Neilsen](#)



[Lisa Walton](#)



[Kenta Tokunan](#)



[Georgia Hansen](#)

社会影响力

全力支持深陷人道主义危机的群体

近期全球大事件接连发生，德勤员工凝聚共识、汇聚力，为我们的同事和受人道主义危机影响的人们提供帮助。

随着乌克兰冲突持续升级，德勤及德勤员工向乌克兰人民表示声援和支持，为其提供资金捐助、公益专业服务及志愿工作。面对土耳其和叙利亚地震，德勤亚太向红十字会与红新月会国际联合会（IFRC）捐资，大力支持急救服务、庇护所、食物和经济援助等赈灾工作。

在亚太地区，新西兰在2023财年遭遇了两次极端天气事件——奥克兰特大洪涝和紧随其后的“加布里埃尔”气旋。这两场灾难导致许多社区出现严重破坏和混乱。德勤新西兰和德勤亚太积极响应，资助了多项市长呼吁的救灾项目，为受灾社区提供一线援助。

德勤新西兰还动员员工援助受灾社区，在当地组织了超250小时的志愿活动，其中包括为受灾家庭准备和分发食物和补给包。我们还准备了100个装有必要学习资源的爱心背包，确保学龄儿童能够继续学习。

德勤新西兰首席战略官Deborah Lucas表示：“这些响应举措实实在在地体现了德勤价值观‘Manaaki’（毛利语，意为关怀互助）——危急时刻，彼此照应，关心我们的客户，支持更广泛的群体。”

发挥原住民群体力量，助力澳大利亚协同抗灾

2023年2月28日是2022年新南威尔士州北部河流特大洪灾一周年纪念日。这次洪灾是自1974年“特雷西”气旋以来澳大利亚最严重的自然灾害，受灾人数多达20,000人，其中数人丧生，数千人失去家园。

灾后恢复重建正在缓慢持续开展，灾民（其中多数为原住民）面临的主要问题是心理健康问题。德勤的初步救灾工作主要是协助灾后清理、后勤、筹款、沟通以及提供紧急救援。自洪灾发生以来，德勤澳大利亚已帮助原住民医疗服务机构Rekindling the Spirit筹集超过650,000美元后续资金，以协助其全面开展救助工作。

德勤团队还携手Jali地方原住民土地委员会筹集了250,000美元补助金，用于资助灾后恢复重建负责人开展工作以及社区基础设施和住房的损坏情况评估和重建成本核算。他们正在等待500万美元补助金申请的结果，并帮助Jali准备下一轮重要筹资。

德勤澳大利亚原住民服务组合伙人Joe Hedger在签署并向澳大利亚参议院抗灾救灾特别委员会递交的文件中表示：“面对更趋频繁和严重的自然灾害，确立一种由原住民主导、负责和推动的协同抗灾救灾方法至关重要。”



Wairoa地区议会供图



治理



“德勤亚太遵守完善的治理政策和程序，竭力确保我们服务公众利益，并建立和维护信任。如今，政府和公众对企业的监督愈加严格，我们维护这种信任的能力至关重要。”

周志贤
德勤亚太主席

了解更多.....





持续切实践行宗旨，增强利益相关方信任

在德勤，一切始于信任。信任是德勤赖以生存的基石，也是我们对利益相关方的基本承诺。自1845年成立以来，德勤始终秉承这一理念。

作为全球各行业组织和政府机构的审计师和咨询顾问，我们深知信任对我们的业务至关重要。正因为如此，我们切实践行[共同价值观](#)和[宗旨](#)，不断巩固客户对我们的信任。

强有力的治理至关重要，有助于确保我们履行承诺、恪守经营道德、平衡利益相关方的利益以及为公众利益服务。作为一家以宗旨为导向的组织，德勤审慎选择合作伙伴并严格遵守[负责任的商业实践](#)。



满足利益相关方期望

利益相关方希望德勤成为负责任、可持续的组织，恪守道德规范，并敏锐管理风险。

在亚太地区，德勤为客户解锁新机遇的价值、提供创新服务并设计突破性解决方案破除难题。客户相信德勤能提供高质量审计、保持独立性并保护其敏感信息。

与此同时，德勤需要为员工营造包容、公平的工作环境，提升员工安全和福祉，并支持员工技能提升和职业发展。

在开展业务的国家，德勤有责任以公众利益为重，促进可持续发展和打击腐败，同时贡献所服务的社区，提供教育和技能提升机会，赋能共建美好未来。

德勤努力承担起责任，衡量和报告履行进展，帮助我们的员工、客户及社会评估我们的影响力，并彰显践行宗旨如何与德勤始终交付可持续、长期价值的能力密不可分。



德勤亚太理事会

德勤亚太理事会负责处理重大治理问题，包括事务所区域战略、年度预算和投资计划、重大交易的审批以及德勤亚太首席执行官和主席的推选，同时还负责监督和支持管理层的运作和绩效。

德勤亚太理事会的构成体现了德勤亚太各参与所比例代表原则，并反映了业务运营的地域覆盖范围。性别、生活经历、专业背景、技能和能力等方面的多元化是理事会成员选举的重要考量因素。德勤亚太理事会由17名成员和一名来自德勤有限公司的观察员组成，迄今为止女性成员占比47%。

德勤亚太执行委员会



David Hill
德勤亚太首席
执行官

业务及业务增长

参与所

战略赋能



Adam Powick
德勤澳大利亚
首席执行官



曾顺福
德勤中国
首席执行官



木村 研一
德勤日本
首席执行官



Jong Sung Hong
德勤韩国
首席执行官



Mike Horne
德勤新西兰
首席执行官



Eugene Ho
德勤东南亚
首席执行官



柯志賢
德勤台湾
首席执行官



Romal Shetty
德勤南亚
首席执行官



Hidehito Goda
德勤亚太审计及鉴
证领导人



Jiak See Ng
德勤亚太财务咨询
领导人



郭心洁
德勤亚太税务
与商务咨询领导人



Rob Hillard
德勤亚太管理咨
询领导人



Akihiro (Aki) Matsuyama
德勤亚太风险咨询领导
人



Nobuo Okubo
德勤亚太首席业
务增长官



Dave Kennedy
德勤亚太首席运
营官



Thierry Delmarcelle
德勤亚太首席战略与创
新官



Sanjoy Datta
德勤亚太首席转
型官



Bee Yen Ong
德勤亚太首席财
务官



Alan Glen
德勤亚太首席风
险官



Victoria O'Halloran
德勤亚太总法律顾
问



Sonia Breeze
德勤亚太首席人才与宗
旨官

业务

人才

宗旨

治理

德勤亚太理事会



Junko Watanabe
德勤亚太副主席



周志贤
德勤亚太主席



David Hill
德勤亚太首席执行官



In Kyoo Baek
德勤韩国主席



Kimberly Chang
德勤澳大利亚理事会成员



Fiona Craig
德勤澳大利亚理事会成员



福岛 和宏
德勤日本金融咨询领导人



Joydeep Datta Gupta
德勤南亚理事会成员



Shefali Goradia
德勤南亚主席



Kenny Hong
德勤台湾主席



Tom Imbesi
德勤澳大利亚主席



蒋颖
德勤中国主席



Metinee Jongsaliswang
德勤东南亚理事会成员



刘明华
德勤中国副首席执行官
首席质量与转型官



Haruko Nagayama
德勤日本主席



Thomas Pippas
德勤新西兰主席



Adam Weissenberg
德勤有限公司代表



Philip Yuen
德勤东南亚主席

关键绩效表



2023财年关键绩效表

业务

业务	2023财年	2022财年
营收（10亿美元）		
总营收	10.03	9.96
各业务营收		
审计及鉴证	2.4	2.5
管理咨询	3.6	3.3
财务咨询	1.4	1.6
风险咨询	1.2	1.2
税务与商务咨询	1.3	1.4
各行业营收		
消费行业	2.4	2.3
能源、资源及工业行业	1.9	1.8
金融服务行业	2.4	2.4
政府及公共服务	1.3	1.4
生命科学与医疗行业	0.5	0.5
科技、传媒和电信行业	1.5	1.6
营收增长率（增长百分比，按美元计）		
营收增长率	10.3%	17.10%
营收增长率（增长百分比，按本地货币计）		
营收增长率	10.3%	20.4%

注：以上数据为德勤亚太各参与所的合计数据。由于四舍五入，各业务线的营收总和可能不等于总数。

2023财年关键绩效表

环境影响力

WorldClimate 目标进展情况			
目标描述	目标年份	目标	2023财年进展
可再生电力占比 ¹	2030	100%	80%
范围1与范围2排放较2019财年水平降低	2030	70%	80%
每位全职员工因商务差旅产生的范围3排放较2019财年水平降低	2030	50%	48%
设定科学减碳目标的供应商占比（按排放量）	2030	67%	22%
环境可持续性	2023财年	2022财年	
温室气体排放（按范围与来源）（二氧化碳当量（公吨））			
范围1温室气体排放（按来源）			
建筑内燃料燃烧	404	355	
车辆（内燃机）	109	37	
范围1排放总量	513	392	
范围2温室气体排放（按来源）			
建筑内电力（基于市场）	5,190	10,805	
地区供暖和制冷	2,085	2,060	
范围2排放总量	7,275	12,865	
范围3温室气体排放（按来源）			
商务差旅：搭乘飞机	42,085	15,612	
商务差旅：其他来源	31,647	23,935	
商务差旅排放总量	73,732	39,547	
购买的商品与服务 ²	169,671	118,670	
范围3排放总量	243,403	158,217	
温室气体排放			
温室气体排放总量	251,191	171,474	
价值链以外的减排：购买碳信用额度	81,493	45,965	
通过购买碳信用额度抵消的温室气体排放总量占比	32%	27%	
温室气体强度评估（二氧化碳当量（公吨）/全职员工）			
每位全职员工因运营与商务差旅产生的排放	0.85	0.64	
每位全职员工的温室气体排放总量	2.62	2.09	
范围2温室气体排放（按方法）（二氧化碳当量（公吨））			
电力（基于市场）	5,190	10,805	

环境可持续性	2023财年	2022财年
电力使用（兆瓦时）		
购买的可再生能源占比 ¹	80%	46%
购买的可再生电力（绿色关税和可再生能源证书） ¹	37,509	17,303
总用电量	46,957	37,531
能源使用（太焦耳）		
可再生电力（绿色关税和可再生能源证书） ¹	135	62
不可再生电力	34	73
地区供暖和制冷	20	20
天然气	7.3	6.5
燃油	0.1	0.1
液化石油气	不适用	不适用
汽油（车辆，用量）	0.34	0.25
汽油（车辆，行驶距离）	不适用	不适用
汽油（混合动力车辆，行驶距离）	不适用	0.14
汽油（插电式混合动力车辆，行驶距离）	不适用	不适用
汽油（其他燃油车辆，行驶距离）	不适用	不适用
柴油（建筑和车辆，用量）	0.35	0.2
柴油（车辆，行驶距离）	不适用	不适用
总能耗	不适用	不适用

注：以上数据为德勤亚太各参与所的合计数据。由于四舍五入，各分项的总和可能不等于总数。本报告范围和绩效评估方法的详细说明参见[2023财年德勤全球影响力报告“报告基准”章节](#)。

¹ 德勤将尽可能根据气候组织的RE100技术标准和全球报告倡议组织（GRI）议题标准《GRI 302：能源2016》采购和报告可再生能源。在部分难以采购或无法采购可再生电力的市场，德勤会从邻国采购可再生电力。这有助于德勤彰显致力实现可再生电力目标的承诺并传递市场需求的信号。但该方法仅满足RE100技术标准所载列三个市场边界条件之一，德勤全球影响力报告和RE100报告中列示的可再生电量可能存在差异。德勤预计，随着市场中可再生能源供应量增加，与RE100技术标准的一致性将逐步提高。

² 2023财年，德勤修改了不动产排放量（其包括在所报告的“购买的商品与服务”的排放量中）的计算方法，以便与经更新的不动产行业指南协调一致。根据更新版指南，德勤已从所报告的“购买的商品与服务”的排放量中剔除前期列入的不动产排放量。为便于比较，我们已将此变动追溯运用于先前列报的“购买的商品与服务”的排放量，对基准年度“购买的商品与服务”的排放量和“排放总量”以及本报告载列的所有先前年度数据进行重新计算和重述。关于重述的更多详情，请参见[2023财年德勤全球影响力报告“报告基准”章节](#)。

2023财年关键绩效表

社会影响力

WorldClass目标进展情况			
目标描述	2030年目标 ¹	2023财年进展	当前总体进展 ²
WorldClass受益人数	43,000,000	11,653,269	22,545,687
社会影响力		2023财年	2022财年 ³
社会影响力投资的货币价值（美元）			
按来源——捐赠			
公司与公益基金会捐赠（资金及物资）		5,520,253	8,956,394
德勤员工捐赠（至德勤支持机构和募款方）		1,260,526	1,641,771
总捐赠额		6,780,779	10,598,164
按来源——志愿服务和公益专业服务			
公益专业服务 ⁴		17,937,265	18,264,097
基于技能的志愿服务		8,622,027	7,272,358
传统志愿服务		2,393,157	2,789,526
德勤员工志愿服务和公益专业服务总价值		28,952,447	28,325,981
按来源——项目成本			
社会影响力管理成本		5,437,210	4,630,020
社会影响力投资的货币价值			
社会影响力投资总额		41,170,436	43,554,166
社会影响力投资——按贡献领域（占比）			
WorldClass计划公益投入（教育与技能提升）		46%	34%
公益专业服务和基于技能的志愿服务价值占有所有志愿服务和公益专业服务比例		92%	90%
社会影响力投资时长			
公益专业服务 ⁴		136,542	137,049
基于技能的志愿服务		157,038	106,680
传统志愿服务		38,035	40,684
志愿服务和公益专业服务总时长		331,615	284,413
WorldClass受益人数			
直接		362,060	309,917
间接		11,291,209	3,169,912
受益总人数		11,653,269	3,479,829

注：以上数据为德勤亚太各参与所的合计数据。由于四舍五入，各分项的总和可能不等于总数。本报告范围和绩效评估方法的详细说明参见[2023财年德勤全球影响力报告“报告基准”章节](#)。

¹德勤南亚已在2023财年加入德勤亚太，因此目标受益人数由2,300万增至4,300万。

²当前总体进展体现了德勤南亚2018财年至2023财年的影响力。

³2022财年的社会影响力数据涵盖德勤南亚。自《2022年德勤亚太影响力报告》发布以来，数据已作相应修改。

⁴公益专业服务是指无偿（公益性）或以极优惠价格（低公益性）向合资格组织提供专业服务，而正常情况下德勤会就该等专业服务收取费用。提供公益专业服务所产生的费用已计入报告的社会影响力管理成本总额中。

2023财年关键绩效表

人才

人才	2023财年	2022财年
员工结构——人数		
按职级		
合伙人、负责人	4,880	3,947
专业人员（初级员工至总监）	84,339	57,755
行政人员	9,301	6,796
按性别 ¹		
男性	47.6%	50.2%
女性	52.4%	49.8%
按职级划分的女性员工占比		
合伙人、负责人	24.1%	26.3%
专业人员（初级员工至总监）	46.3%	49.0%
行政人员	71.1%	74.8%
按年龄		
30岁以下	47%	46%
30岁至50岁	48%	47%
50以上	4%	8%
员工总数		
员工总数	98,520	68,498

吸引人才		
按职级		
新入职合伙人、负责人	218	210
新入职合伙人、负责人占比	4.5%	5.3%
新入职专业人员（初级员工至总监）	28,520	21,815
新入职专业人员（初级员工至总监）占比	33.8%	37.8%
新入职行政人员	2,839	1,738
新入职行政人员占比	30.1%	25.6%
按性别		
新入职男性员工	16,499	11,630
新入职男性员工占比	52.3%	34.1%
新入职女性员工	15,076	12,132
新入职女性员工占比	47.7%	35.3%
新入职员工总数		
新入职员工总数	31,577	23,763
新入职员工总数占比	32.0%	34.7%

人员流动		
人员流动总数		
人员流动总数	20,589	16,296
人员流动率	21.9%	25.2%

人才	2023财年	2022财年
吸引人才		
按性别		
男性员工流动	10,765	7,966
男性员工流动率	21.9%	24.9%
女性员工流动	9,820	8,328
女性员工流动率	21.8%	25.6%

招聘		
收到的申请总数		
收到的申请总数	757,182	706,130
实习生人数	9,458	14,541
男性	37%	35%
女性	63%	65%

人才发展		
按职级		
合伙人、负责人	43	42
专业人员（初级员工至总监）	61	59
行政人员	4	5
按性别		
男性	52	48
女性	59	52
人均培训时长	55	53
其他学习指标（美元）		
年度培训直接投资总额	4,920万美元	3,610万美元
年度培训人均直接投资	500美元	528美元
年度培训间接投资	不适用	11亿美元
已完成的在线学习课程	不适用	158万

注：就2022财年数据而言，德勤亚太包括德勤日本、德勤中国、德勤澳大利亚、德勤东南亚、德勤新西兰、德勤台湾和德勤韩国。

就2023财年数据而言，德勤亚太包括德勤日本、德勤中国、德勤澳大利亚、德勤东南亚、德勤新西兰、德勤台湾、德勤韩国和德勤南亚。

¹2023财年按性别分类的员工人数包括14名分类为非二元性别的员工（占比0.01%）。

2023财年ESG亮点聚焦

环境

温室气体排放
二氧化碳当量（公吨）降低百分比（2023财年对比2019财年）



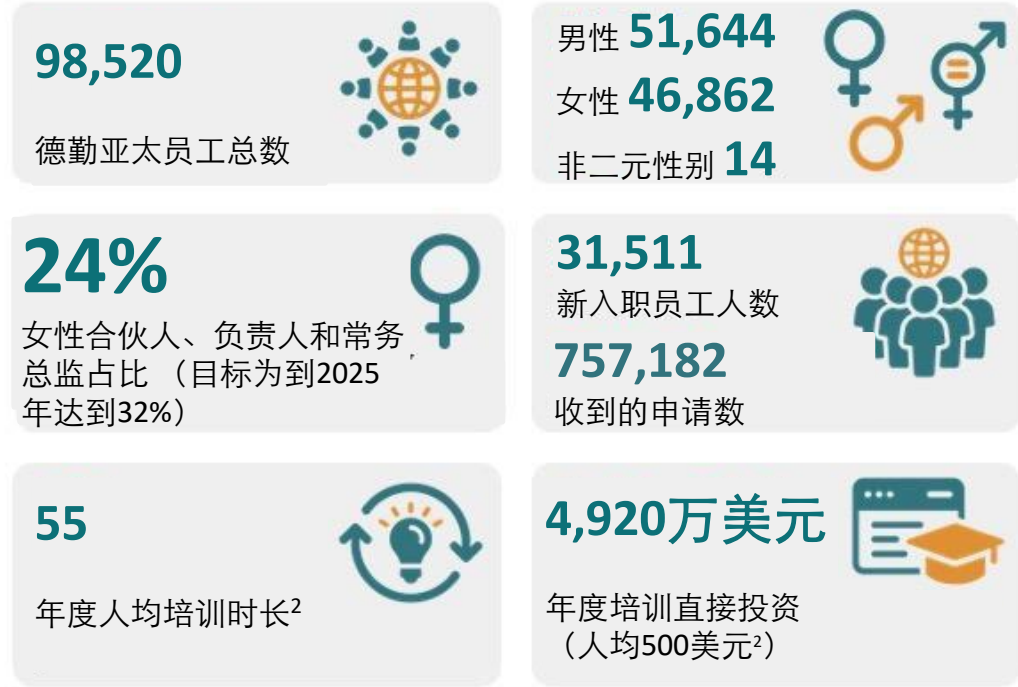
社会

社会影响力投资



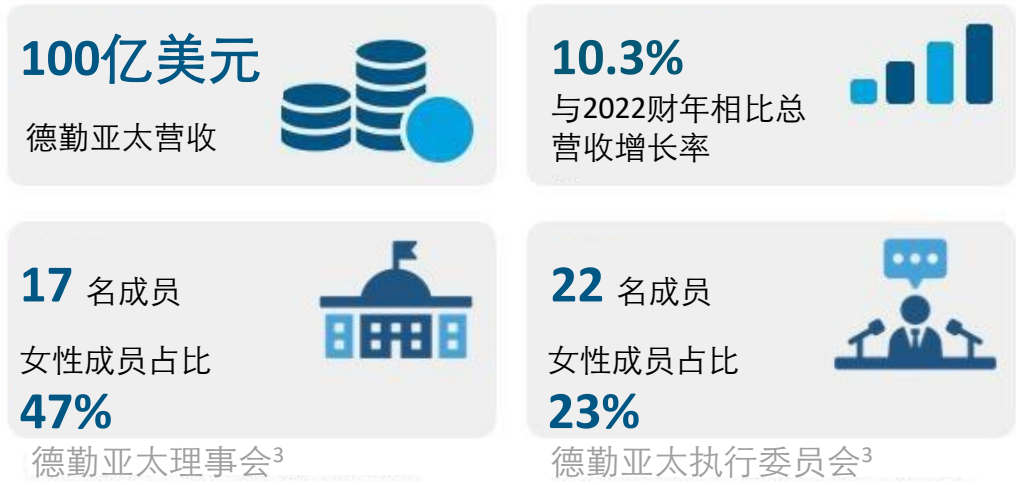
人才

多元化及包容¹



治理

经济贡献



注：除另有说明外，货币价值以美元列示，并用作营收增长和创新投资百分比的基准。

1. 德勤员工支持男性和女性之外的其他性别认同。我们正努力更准确、更全面地获取德勤网络内的性别认同信息。所提供的人才数据是目前所掌握的生理性别数据和性别认同数据的混合。在未获得性别数据的某些情况下，数据的总和可能达不到100%。

2. 培训时长不包括作为德勤人才发展核心内容的在线学习时长。年度培训人均直接投资来自德勤亚太采集的数据。间接培训成本是基于德勤亚太的估计数据所得出的机遇成本。

3. 德勤亚太理事会和执行委员会的成员组成按照截至2023年6月1日的情况进行列示以反映截至报告发布之日的组成情况，因而与2023年5月31日结束的财务年度期间的组成情况不一致。如果按照截至2023财年末（2023年5月31日）的成员组成情况进行列示，数据将变更为：德勤亚太理事会由17名成员组成，女性成员占比35%；德勤亚太执行委员会由21名成员组成，女性成员占比14%。



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www.deloitte.com/cn/about了解更多信息。

德勤亚太有限公司（一家担保责任有限公司，是境外设立有限责任公司的其中一种形式，成员以其所担保的金额为限对公司承担责任）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个城市提供专业服务，包括奥克兰、曼谷、北京、班加罗尔、河内、香港、雅加达、吉隆坡、马尼拉、墨尔本、孟买、新德里、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。