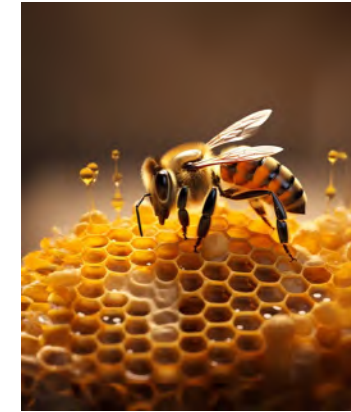
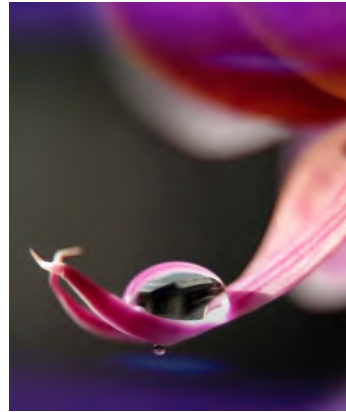


2023年埃森哲全球360°价值报告

推动重塑，创造价值

accenture

目录



概述

致利益相关者的一封信
报告方法



客户

帮助客户完成重塑之旅
行业分析师认可
客户成功案例

体验

客户
合作伙伴
员工

最优人才

广罗人才
培养人才
释放员工潜力

多元与包容

我们的承诺
领导力
文化
流程
客户和社区

可持续

环境
道德与治理
人权
供应链
可持续服务和埃森哲社会责任发展伙伴项目
社会影响

财务绩效

财务绩效

报告与数据

框架
ESG优先问题与可持续发展目标
奖项及荣誉
绩效数据表



致利益相关者的一封信

欢迎您阅读埃森哲2023财年《360°价值报告》，本报告和[360°价值报告体验](#)网站将为您阐明埃森哲如何为客户、员工、股东、合作伙伴和社区创造360°价值。

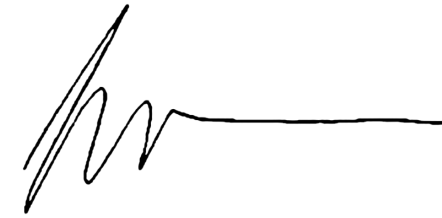
我们认为的360°价值是指向客户交付其孜孜以求的财务商业成果和独特价值，并携手客户推动多元与包容发展，帮助客户对员工进行再培训和技能提升，让客户在埃森哲的帮助下，既实现可持续目标，又为他们的消费者和员工打造优质体验。



本报告是对我们全方位价值的深度介绍。今年，除其他成就外，我们还在实现净零排放的道路上取得了重要突破：所有办公室均购买100%可再生电力。与此同时，我们在几个宏伟目标方面也取得了稳步进展，包括实现零浪费、性别平衡以及提高员工团队中少数民族和族裔员工比例。

衷心感谢每一位优秀员工，感谢他们在工作展现出的矢志创新、睿智洞察和卓越才能。因为我们优秀的员工，我们得以不断提高我们为客户、所服务的行业以及生活和工作的社区提供的服务水准。

感谢您一直以来的信任和支持。让我们戮力同心并坚信：为积极变革许下承诺并行动起来，我们就能创造非凡价值，并为所有人开创一个更美好的未来。



沈居丽 (Julie Sweet)
董事长兼首席执行官

360°价值报告汇报方法

报告聚焦我们如何从360°价值表所包含的客户、体验、最优人才、多元与包容、可持续和财务绩效六大关键维度创造独特价值，并全面展示了我们在财务以及环境、社会和公司治理（ESG）方面的措施以及相应的目标、进展和绩效。

为了进一步体现对实现和报告360°价值的承诺，我们同步发布年度《360°价值报告》和360°价值报告体验网站。除特别说明外，本报告详述的内容均属埃森哲2023财年（截至2023年8月31日）在全球运营中的环境、社会和公司治理（ESG）目标、进展和绩效。



客户

帮助客户抓住 重塑机遇



本维度内容

主页

亮点

帮助客户完成重塑之旅

行业分析师认可

客户成功案例



客户

我们的目标是为客户创造360°价值，帮助他们不断突破新的绩效水平。

亮点

践行客户为本理念，推动关系纵深发展

9,000+

客户

300家

钻石客户

(比2022财年新增33家)

106家

季度合同额超过1亿美元的客户

规模服务，满足客户所需

我们服务的客户遍及

120+

个国家/地区

733,000

名员工

我们服务

75%+

的财富世界500强和财富美国500强企业

我们的影响力备受认可

#1

Everest集团技术服务排名

#22

BrandZ全球最具价值品牌排名，品牌价值达736亿美元

#30

Interbrand全球最佳品牌排名，品牌价值达213亿美元

帮助客户完成重塑之旅

各行业企业均面临一系列复杂挑战，因此加快业务转型和重塑之旅刻不容缓。无论制定何种战略，最终都需要考虑技术，特别是云、数据、人工智能和安全等因素。

我们用行之有效的方法来帮助客户完成重塑之旅，预测并利用技术创新浪潮，同时创造360°价值。我们的优势如下：

引领创新先河：我们将创新融入业务的各个方面，帮助全球客户构想未来，包括运用拥有100多个创新中心的全球网络。埃森哲技术研究院深耕创新领域35年，不断孵化新概念并应用最新技术，为企业和社会提供突破性解决方案。

大规模投资：2023财年，我们的投资金额达约50亿美元。其中，25亿美元用于25项并购，13亿美元用于研发（R&D），11亿美元用于员工学习和职业发展。

投资13亿美元用于研发

生态系统领导地位：通过强大的生态系统合作伙伴关系，我们成为帮助推动技术变革的全球领导者之一。在我们最重要的生态系统合作伙伴眼中，埃森哲也是公认的首选合作伙伴。埃森哲共进行了超过55项投资，帮助新兴科技企业充分发挥潜力，让客户享受全球初创企业领先的创新成果。

兼具深度和广度的服务：我们的服务、解决方案和资产丰富多样，涵盖战略&咨询、技术服务、智能运营、工业X和Accenture Song，这些能力能够创造切实成果并助力客户取得成功。2023财年，我们被福布斯评为“全球最佳管理咨询公司领导者”；被Everest集团评为“技术服务提供商领导者”；并被《广告时代》评为所有领域排名第一的数字营销服务提供商。

行业专业知识：我们的13个行业团队拥有深厚的专业知识，能够在客户革新产品和客户体验、优化运营时加速价值实现。我们与最大的100家客户的合作超过10年。2023财年，我们拥有300家钻石客户（即大客户），较去年增加了33家。

我们的品牌：2023财年，我们在重要榜单上取得了迄今为止最高的品牌排名。在BrandZ全球最具价值品牌排行榜上埃森哲从第26位上升至第22位，品牌价值达736亿美元。在Interbrand全球最佳品牌排行榜上，我们从第31位上升至第30位，品牌价值达213亿美元。

这些优势奠定了埃森哲的领导者地位，作为值得信赖的顾问，我们利用技术和创新的力量帮助客户实现企业全面重塑，积极协助客户驾驭变革。

帮助客户推动重塑

我们追求的目标是，利用兼具广度和深度的服务以及深厚的行业专业知识，倾力为客户提供咨询服务并帮助其重塑业务。

客户对我们的诉求包括帮助其优化成本、推动增长、解决供应链中断问题、实现数字化制造、打造新增长源和管理风险等。

为帮助客户利用技术推动企业全面重塑，我们采取的措施包括：

- 构建强大的数字核心：迁移到云端，利用数据和人工智能，集成自定义应用程序和平台，并将安全融入整个企业中；
- 优化运营：更快地实现数字化，招揽数字化人才并降低成本，以及（如有必要）实现工程和制造数字化；
- 加速营收增长：例如利用技术和创新来创建更多的个性化联系、体验和有针对性的规模销售，利用数据和人工智能，改进内容供应链和营销与商业模式，以及助力客户创建全新数字服务和商业模式。

重塑可为客户提供竞争优势、实现突破性创新能力以及打造韧性。

大力投资数据和人工智能，加速客户重塑之旅

2023年6月，我们宣布在未来三年内在[数据和人工智能实践](#)领域投资30亿美元，帮助各行业客户快速、负责任地重塑业务，利用人工智能实现增长、提升效率并增强韧性。

其中，我们计划将人工智能人才数量翻一番（8万人），并为超过25万人提供技能培训，使其公平、可持续和无偏见地使用新型人工智能工具。

在进行这项投资之前，我们已在人工智能领域潜心钻研超过15年，拥有1,500项专利和专利申请。

我们的企业人工智能导航器（AI Navigator for Enterprise）是一个基于生成式人工智能的平台，帮助我们的客户利

用人工智能负责任地重塑业务。埃森哲高级人工智能中心（Accenture Center for Advanced AI）旨在让客户满怀信心地将业务推向人工智能时代，灵活应对瞬息万变的世界和各种不确定性。

除了将生成式人工智能创新推向客户，我们还将其融入到我们提供服务的方式和运营方式中——所有这些我们都以负责任的人工智能合规计划为基础。



来自行业分析师的认可

我们认为，分析师的认可很好地体现了我们在2023财年作为领导者所提供的全方位价值。

具体案例包括：

人工智能服务

IDC在其MarketScape《2023年全球人工智能服务供应商评估》中将埃森哲评为“领导者”，因为我们有能力展示和共同开发人工智能解决方案的相关用例，使用新一代工具和方法提供人工智能服务，并通过生成式人工智能卓越中心提供服务。

多云托管服务

Forrester在《The Forrester Wave™：2023年第一季度多云托管服务提供商》报告中将埃森哲评为战略类别中的“领导者”。Forrester指出了我们庞大的规模和广泛的能力、与云巨头的深厚关系、构建特定于云巨头上市服务的实践，以及我们在主要云平台上获得的重要认证。

供应链服务

HFS在《2023年地平线报告：供应链服务》中将埃森哲评为“市场领导者”：我们的可扩展平台、数字人才、部署数据和人工智能驱动型解决方案的能力，以及我们对融入可持续发展和向整个价值链交付的承诺，都被视为差异化竞争优势。

医疗保健数据和分析

Everest集团在《2023年医疗保健数据和分析服务PEAK Matrix®评估报告》中将埃森哲评为“领导者”。我们因技术专长（特别是在数据、人工智能和云解决方案方面），以及创新来帮助客户改善医疗保健的获取渠道、体验和结果而受到表彰。

身份和访问权限管理

Everest集团在《2023年身份和访问管理（IAM）服务PEAK Matrix®评估》报告中授予埃森哲最高分，远超其他20家领先的IAM提供商。IAM对网络安全至关重要，我们在市场采用率、交付的客户价值、愿景和战略、创新和投资以及交付范围方面均获得了认可。

定制软件开发服务

Gartner® 在其首份《2022年 Magic Quadrant™ 定制软件开发服务魔力象限》报告中将埃森哲评为“领导者”。我们的执行能力和愿景完成度排名最高。我们也是配套研究《2022年全球定制软件开发服务关键能力》中所有三个用例中排名最高的供应商，包括独特的用户体验（与另一家供应商并列）、操作流程和产品用例。*

*参见第114页

客户成功案例



BBVA利用创新为顾客提供优质服务

毕尔巴鄂比斯开银行（亦称西班牙对外银行，BBVA）是一家拥抱数字创新的全球银行，它投资了云、数据和人工智能技术，致力于打造无缝和数据驱动的消费者体验。实施该战略方法后，BBVA的业务取得了显著增长，大幅提高了效率和盈利能力。通过利用面部识别、文本分析和实时数据连接等先进技术，BBVA的新顾客增长了150%，而将成本收入比降低至43%。

该银行现在提供个性化和语境预先批准的贷款以及当日融资，其数字销售和营销业务极大地增强了与顾客的互动。

BBVA秉承“持续学习”和“敏捷转型”两大理念，赋能员工适应日新月异的技术并培育创新文化。凭借强大的数字核心和以人为本的理念，BBVA发展势如破竹，率先推动突破性创新，满足了不断变化的消费者需求。

[了解更多](#)

万豪国际设立新的全球人力资源中心

设想一下您可以立即筛选600万名求职者，确保找到合适的人来做合适的工作，然后快速招募超过20万名新员工。得益于埃森哲和甲骨文的合作，万豪国际正在遍布139个国家/地区（15种语言）的8,600家酒店和30个品牌实现这一目标。

为了克服复杂的遗留系统网络带来的挑战，万豪国际采用了由Oracle Fusion提供支持的全新人力资本管理（HCM）系统，重点优化员工体验，从而彻底重塑了其人力资源技术。

该平台名为mHUB，提供15种不同语言，支持快速、轻松和个性化地访问员工信息、学习和培训详细信息、内部工作机会以及其他重要人力资源。

此外，它还允许员工更新个人信息，将数据控制权重新交到员工手中，确保了安全性和准确性。迄今为止，这仍然是甲骨文招聘和学习解决方案最大规模的实践案例。

[了解更多](#)





埃尼利用数据的力量实现能源转型

我们与埃尼全球能源公司的合作已有30多年。现在，我们正在帮助他们进行混合云转型，并开始实施全面企业重塑战略，重点关注可持续性、数字化转型和安全性三个方面。

我们管理他们的IT基础设施和电信集成，并帮助实施新的运营模式，所有这些都托管在埃尼绿色数据中心——业内最大的数据中心之一，可以安全地保存公司的数据。

埃尼绿色数据中心拥有世界上最强大的非政府超级计算机之一，可以充分利用埃尼整个价值链从勘探和生产到未来能源的数据。新的运营模式将加快新业务流程的采用速度，并将成为埃尼数字化转型和创新的加速器，从而最终实现能源转型。

领先体育传媒公司利用生成式人工智能吸引客户

我们正在与一家领先的体育传媒公司合作，探索如何利用生成式人工智能打造更深入、更个性化的客户体验，以推动受众参与和增长。

我们最近共同启动了测试，利用生成式人工智能和大语言模型，探索如何为该公司的客户平台自动创建内容，帮助提高参与度，扩大新领域和渠道的消费群体。它将展示如何利用生成式人工智能为各种体验和活动大规模创建内容。



盐野义制药株式会社通过加速转型提高敏捷性

我们正在帮助日本制药公司盐野义制药株式会社 (Shionogi & Co. Ltd.) 部署加速转型，旨在提高其业务流程效率、打造更加敏捷的组织。

我们将与该公司成立一家提供托管服务能力的合资企业，负责监督人力资源、财务和会计、公共关系、设施管理、采购和营销等后台职能。

该合资企业还将负责管理药物警戒职能，从安全管理运营到上市后运营再到监管合规。在转型过程中，我们还将帮助约350名员工提升技能，使他们在更广泛的业务增长和发展中发挥更大的作用。

体验

打造优质体验， 建立客户信任

本维度内容

[主页](#)

[亮点](#)

[客户](#)

[合作伙伴](#)

[员工](#)



体验

我们为客户、员工和合作伙伴打造优质体验，旨在建立信任并深化关系、提高工作效率、扩大我们对社区的影响力。

亮点

建立客户信任，
加快重塑之旅

我们与规模最大的

100家

客户合作超过10年

650+家

客户参与360°价值表

打造优质体验，激发
员工内在驱动力

91%

的员工认为他们可以
发挥自己的潜力

85%

的员工获得弹性工作的支持

强大的合作伙伴关系
创造无限新可能

#1

我们是最大的生态系统合作
伙伴认可的首选合作伙伴

与最大的竞争对手相比，
我们的市场份额是其大约

2倍

客户

构建值得信赖的关系，为客户创造多维度价值

我们竭力为客户创造360°价值，被客户视为值得信赖的合作伙伴，对此我们倍感荣幸。我们秉承客户为本的理念，在此基础上与客户建立信任、开展协作并帮助其重塑业务，竭诚为他们打造卓越的体验。

我们的客户对合作取得的成果非常满意，包括我们成功交付的各个项目，为客户带来了切实价值，这一点可从我们合作的时间和深度上体现出来。

衡量为客户创造的360°价值

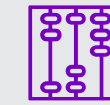
我们的360°价值表通过对价值进行深入透彻、鞭辟入里的对话，帮助我们的客户奋力前行，实现蓬勃发展。

2023财年，我们与全球650多家客户使用这一框架来监测和衡量我们共同创造的价值。

360°价值表反映了我们的多维度价值方法，并通过探索价值对客户意义，帮助我们与客户建立共同的愿景。

我们首先从六大关键维度衡量为客户业务带来的价值：财务绩效、体验、最优人才、多元与包容、可持续和客户。

然后，我们致力于取得可衡量的成果，共同推动并协调如何从这些维度持续分享和评估共同目标和相关成就的进展和完成情况。



财务绩效

满足韧性和增长的财务预期和成果



体验

利用技术、数据、创造力和创新为员工打造更优质的体验



最优人才

吸引人才、提高员工技能并释放其潜力，打造一支韧性十足的员工团队



多元与包容

加速平等以释放创新活力并推动业务成果



可持续

环境和社会责任自始至终全程贯彻



客户

从客户维度提供个性化价值，衡量客户的优先事项

积极倾听，打造更优质的体验

我们重视倾听客户的意见，通过调查和基于项目的反馈工具来增强日常互动。我们希望了解客户对忠诚度、关系、价值创造、创新、交付和营商便利性等关键绩效领域的看法。然后，对评估情况（包括数据和洞察）进行交流，为各自的工作指明方向。

我们相信，这种方法可以打造更深入的合作伙伴关系，源源不断地开辟新机会，对客户的业务、员工以及他们所在的社区产生深远的积极影响。

与客户通力合作

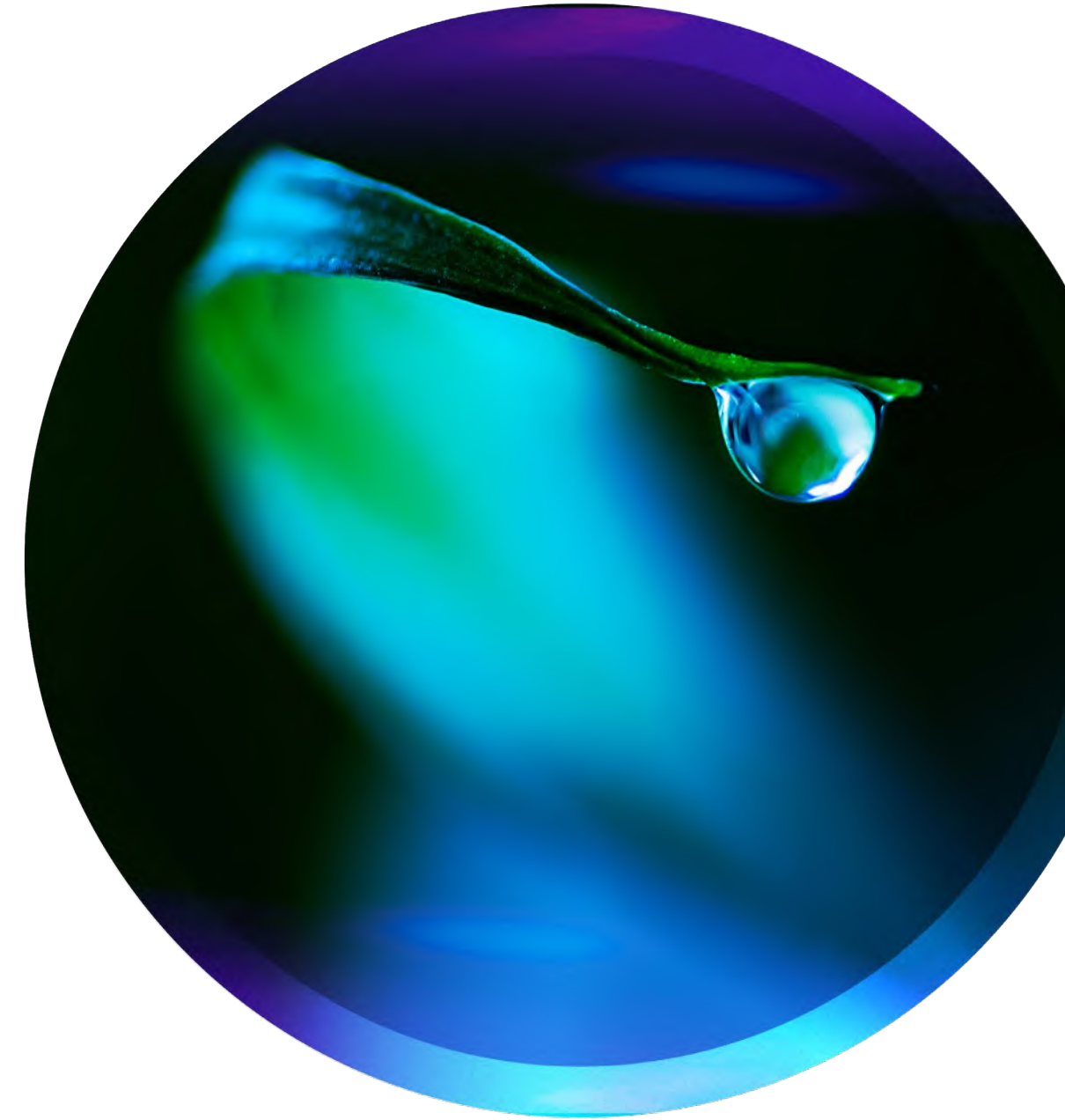
我们与客户齐心共创以实现360°价值，适时调整他们想要实现的价值成果清单。我们还与客户共同投资，最大限度地提高业务成果。相关举措包括设立创新基金、创建新资产、确定价值共享的机会、支持对客户员工进行新技能和能力培训，并配备额外的埃森哲资源。

携手客户为世界带来更广泛的积极影响

我们不仅潜心打造双赢关系，也十分重视共同价值观。我们的客户和合作伙伴也致力于提高技能，因此形成了双方齐心协力共创佳绩、影响力不断扩大的可喜局面。具体案例如：

“美丽事业，美好人生”：我们与欧莱雅印度公司和Sambhav基金会合作，支持印度女性培养数字素养技能，获得美妆行业工作所需的技术技能。我们共同为印度2500名女性创造了可持续机会，推进了社会妇女平等地位，并在社会中产生了积极的社会影响。

约堡软件工程中心：在南非，我们正在与微软和约堡软件工程中心合作，为专业应用程序开发人员提供通过高级数字课程提高技能的机会，帮助他们开辟新的职业机会。2023财年，我们的合作培养了37名微软Dynamics ERP和CRM技术专业人员。



客户评价

“我们与埃森哲建立了深厚牢固的合作关系，我们对使命怀揣着同样的热情，因此我们能够以全新的方式利用技术，为全球儿童的权利和福祉贡献自己的力量。”

何塞·阿尔巴 (Jose Alba)，支持者体验主管，联合国儿童基金会私人筹款和伙伴关系主管

“在合作过程中，我们继续推进数据和人工智能议程，并希望能在沙特阿拉伯王国创建世界一流的数据和人工智能生态系统，埃森哲给予了我们有力支持。”

阿卜杜拉·阿尔加姆迪 (Abdullah Alghamdi) 博士，沙特数据和人工智能管理局主席

“利用一个真正的全球平台来支持员工的成长和发展是万豪国际的巨大竞争优势。我们获得了许多宝贵洞察，为我们制定全球人才计划提供了有力支持。”

泰·布雷兰德 (Ty Breland)，万豪国际执行副总裁兼首席人力资源官

合作伙伴

与生态系统合作伙伴携手创新

我们与生态系统合作伙伴合作，突破技术成果的界限，为客户提供新的工作方式并快速转型。

我们与客户共同创造和投资，携手生态系统和战略合作伙伴开发行业相关解决方案，以满足客户最紧迫的业务需求，包括云计算、ERP、数据和人工智能以及安全。

我们很自豪成为最大的生态系统合作伙伴（均为技术行业的领军企业）的首选合作伙伴，我们的市场份额约为我们最大的竞争对手的两倍。

我们的生态系统中有350多家合作伙伴和供应商，截至2023财年末，我们的员工在云或行业平台上持有超过37万个证书。

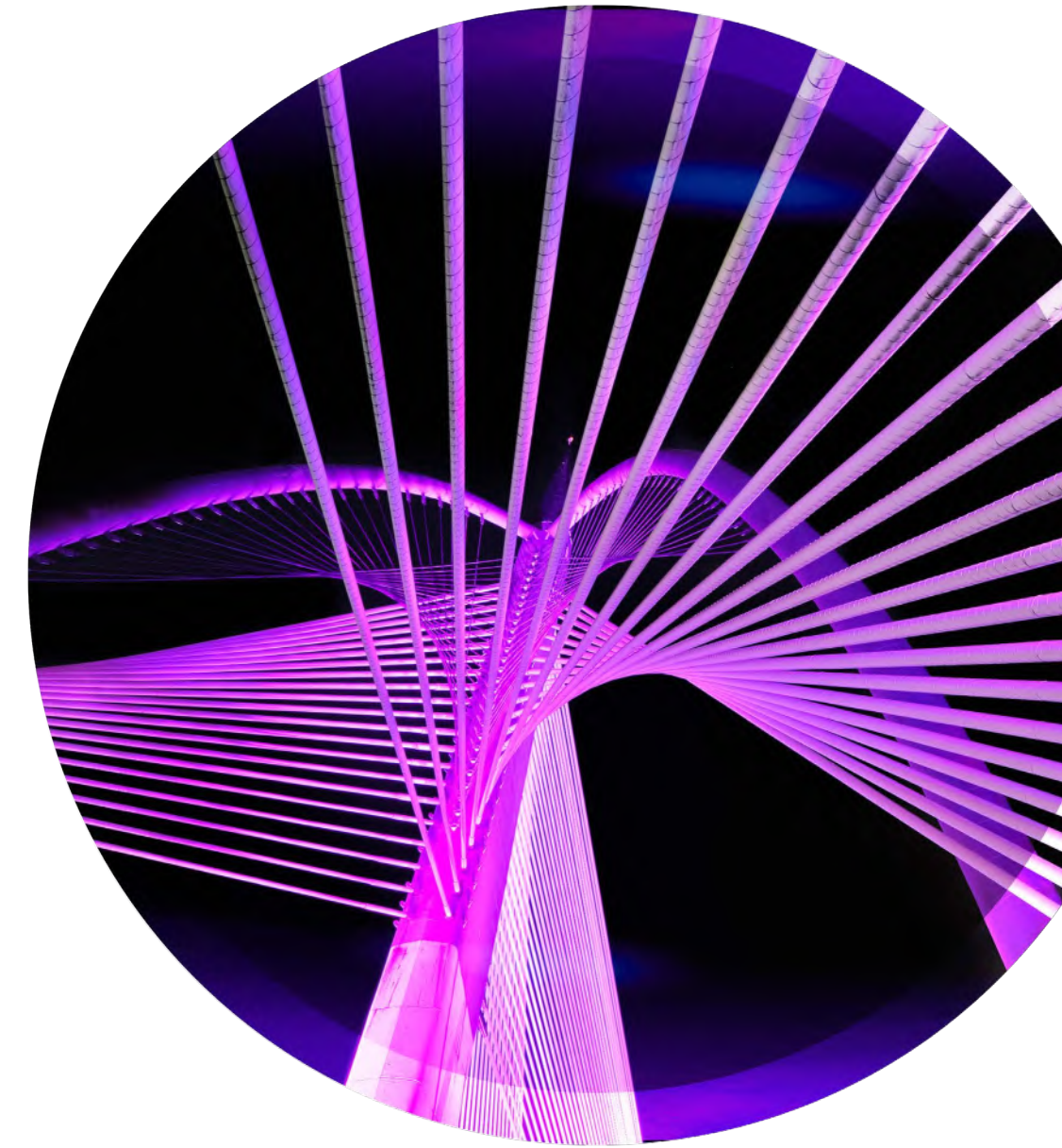
未来三年，我们将在数据和人工智能领域投资30亿美元，与合作伙伴共同开发创新的人工智能解决方案，以满足特定行业和客户的需求。

社会影响

我们还携手生态系统合作伙伴，产生积极的社会影响。

例如，我们通过ServiceNow支持TechBridge技术职业计划，该计划提供职业发展培训和行业认可的认证。这些兼职计划免费提供，旨在向失业和未充分就业人员传授技术和沟通技巧，使其顺利开启职业生涯。

[阅读“社会影响”部分，了解更多信息。](#)



合作伙伴奖

我们为合作伙伴创造了巨大商业价值, 因而备受认可, 包括:



年度数字体验合作伙伴 (美洲、亚太地区、欧洲、中东和非洲地区、西欧)



年度联邦政府合作伙伴 (亚太及日本地区、北美)

年度公共部门合作伙伴 (欧洲、中东和非洲地区)



年度最佳全球服务合作伙伴

Microsoft

年度最佳全球系统集成合作伙伴

ORACLE

全球服务合作伙伴商业影响奖



年度最佳东盟咨询合作伙伴

医疗保健和生命科学咨询合作伙伴
创新奖得主



4项巅峰大奖:

客户成功 | 智能企业价值实现

客户成功 | 云业务转型 | 销售成功

智能企业创新 | SAP业务技术平台 |
客户成功策略

可持续和社会影响 | 可持续

servicenow

年度最佳全球合作伙伴



教育和非营利组织、政府、技术和
媒体合作伙伴创新奖

来自行业分析师认可

埃森哲通过多样化创造的价值备受分析师认可, 多次跻身领导厂商榜单, 包括:

Adobe: 在Everest集团PEAK Matrix®中被评为“Adobe服务领导者”

AWS: 在Everest集团PEAK Matrix中被评为“AWS系统集成能力领导者”

谷歌: 在Everest集团PEAK Matrix中被评为“谷歌云平台系统集成能力领导者”

甲骨文: 在《Forrester Wave™: 甲骨文云应用程序落地服务合作伙伴 (2022年第二季度)》中被评为领军者

微软: 在Everest集团发布的“微软Dynamics 365 PEAK Matrix评估”报告中, 与埃维诺并肩被评为领军者

SAP: 在全球Everest集团发布的“SAP业务应用服务领导者PEAK Matrix评估”报告中被评为领军者

Salesforce: 在《capiolT Salesforce全球系统集成和服务提供商捕获市场份额》报告中被评为领军者

ServiceNow: 在《HFS地平线报告: ServiceNow服务》中被评为领军者

合作伙伴评价

“我们很高兴能够将20多年的人工智能技术经验应用到我们与埃森哲深化合作中，帮助各种规模的企业利用生成式人工智能的优势。AWS和埃森哲将为客户提供全新、先进的人工智能技术。”

亚当·塞利普斯基 (Adam Selipsky)，
AWS首席执行官

“通过与埃森哲的合作，我们成功扩大了与联合利华的长期合作伙伴关系。从在工厂中拥抱工业元宇宙，到重构如何利用 Azure OpenAI服务等工具提升业务线能力，联合利华的数字优先方法将使其实现韧性增长，并领先于行业的创新步伐。”

贾德森·阿尔托夫 (Judson Althoff)，
微软执行副总裁兼首席商务官

“Salesforce和埃森哲的合作关系不断迈上新台阶。我们最近深化了生成式人工智能领域的合作，这证明了我们的技术和行业经验的强大结合正在帮助客户改变与其客户互动的方式并推动增长。我们很荣幸能够继续与埃森哲在这一领域合作，依靠我们数十年的成功经验，为客户带来显著的业务成果。”

史蒂夫·科菲尔德 (Steve Corfield)，
Salesforce全球联盟、渠道和新兴产品执行副总裁兼总经理

“我们将与埃森哲联袂为企业提供先进技术和专业知识，帮助他们进行转型，并从生成式人工智能部署中实现价值。”

托马斯·库里安 (Thomas Kurian)，
谷歌云首席执行官

“通过与埃森哲的合作，我们将 SAP Business AI和SAP BTP有机结合，创建满足客户需求的个性化人工智能解决方案和工具，帮助他们在云中加速实现业务价值。”

于尔根·穆勒 (Juergen Mueller)，
SAP SE首席技术官兼执行委员会成员

“甲骨文和埃森哲的合作可帮助企业快速转型，创造新的价值。借助甲骨文的统一云（包括企业和行业应用程序、利用数据的基础设施）以及我们双方对人工智能解决方案的共同关注，我们可以帮助企业快速、大规模地适应变化，从而在长期内加速创造价值。”

马克·胡拉 (Mark Hura)，
甲骨文北美云基础设施执行副总裁

员工

优质的员工体验始于倾听

我们为员工打造优质体验，旨在帮助他们实现职业理想和个人抱负。首先要深入倾听员工的心声，了解他们的重要关切，利用数据和洞察来推进计划、调整政策和做出决策。我们相信倾听可以增强企业文化，建立信任，从而推动实现更大的商业价值。

我们依靠各种工具和渠道来获得数据驱动的洞察，了解我们的员工在团队、国家/地区和全球层面的体验；衡量他们对转型、变革、互动和福祉的看法；并持续改进员工体验。我们的聆听工具和渠道包括：

转型GPS

这一专项调查帮助我们了解员工如何看待公司保持业务绩效的能力，以及我们自2020财年开始的转型。通过收集数据并根据一套全面的基准分析结果，我们可以更好地规划、管理和指导我们的转型之旅。

行为规范

我们的《商业道德规范》和广泛的培训帮助员工做出明智和道德的决策、负责任地行事，并加强我们的工作场所文化，让员工感到受到尊重和支持。我们的《行为规范》调查帮助衡量工作进展。我们于2022年11月开展的最新调查显示，91%的全球受访员工认为，他们能够发挥自己的潜力，因为身处在受到尊重和友善对待的环境。

盖洛普Q¹²®

这项团队调研是我们倾听员工意见的关键方式，涉及四个重要方面：基本需求、个人贡献、团队合作和个人成长。这些调研实现了以数据为驱动的对话和行动规划，以提高员工参与度。埃森哲的所有员工可以随时启动盖洛普Q¹²®参与度调查，来开展有关参与度的数据驱动对话。我们是唯一一家以这种方式按需进行盖洛普Q¹²®调查的公司。

再加上我们的员工资源小组和整个市场的焦点小组收集的反馈，这些工具有助于实现更大的业务价值，塑造出色的员工体验。

践行“未来工作”模式

员工帮助我们了解工作的许多方面，包括工作方式和地点。我们的工作方式已经实现了从“始终互联”到“全方位互联”的转变，员工无论处在何地都能实现互联并获得归属感。

全方位互联体验创造了公平的环境，每个员工都可以参与，无论身在何处。借助全方位互联体验，员工能够彼此建立联系，创造个人和商业价值，并发展事业。我们通过行为、数字工具以及客户现场、办公室协作来加强人际关系。

全方位互联不是专注于某一个人体验的某一维度（实际工作的地方），而是激活员工的日常体验和关键体验。

日常体验和关键体验

我们关注员工相互交流时的日常体验，以及员工职业旅程中独特的关键体验，包括卓越的入职培训、一流的学习内容、健全的福利以及员工领导力培训等等。

我们希望所有体验都能传达关怀、友善和互联等价值观。为此，我们需要营造一种正向的企业文化，即人们互相关心、团结友爱，并拥有以价值、真实性为导向的团队精神。

面对面交流，帮助培育社区和促进协作

面对面交流是每个职位的必修课，我们深谙员工之间以及员工与客户之间建立联系和协作的重要性，例如互相学习、分享经验、共同设想和庆祝成功。

为了进一步实现有意义的面对面交流，2023财年我们将办公室作为提供卓越体验和空间的平台，与客户和团队建立紧密联系。我们在办公室打造“多层次体验”，团队可以规划与客户的面对面协作，同时参与培训、社交和志愿活动。

这些体验包括员工资源小组会议、领导办公时间、与新员工的网络会议以及社区捐赠项目。

客户渴望在我们的办公场所与我们展开合作。于是，我们重新设计了办公室，以促进更好的协作，实现线上和现场团队成员无缝协作。

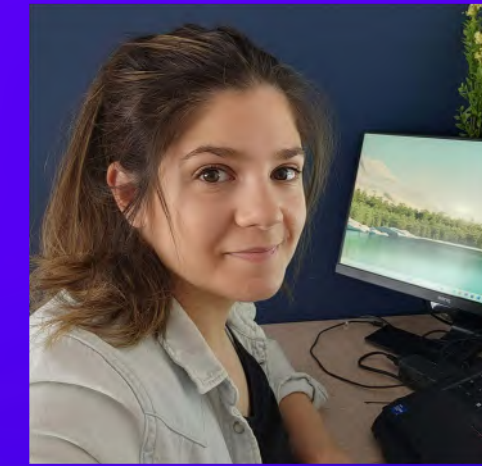
我们还与客户在其办公地点进行合作，以此增强人际关系。

弹性工作制度

关于如何充分提高工作效率，我们征求员工意见，了解到弹性办公是首要因素。这些意见帮助我们确定了工作方式，在我们最近的调查中，大约85%的员工表示自己能够灵活办公。

2023财年，我们进一步提高了灵活性，不仅关注员工的工作地点，还关注工作时间和方式。我们针对每个市场量身定制，并平衡客户和员工的需求。

聚焦



杰恩 (JAINEN)

副经理 — 运营和职能运营，阿根廷布宜诺斯艾利斯

“休完产假回来后，埃森哲为我提供了灵活的工作时间和全方位互联体验。这样的安排不仅让我保留珍贵的家庭时光，尽到母亲的责任，也让我能够继续职业旅程。我也很高兴偶尔来到阿根廷办公室，通过”一起交流”（Let's Connect）会议实现面对面交流。”

最优人才

员工是践行“科技融灵智，匠心承未来” 企业使命的主力军

本维度内容

主页

亮点

广罗人才

培养人才

释放员工潜力



最优人才

我们发掘、创造和释放员工潜力,帮助他们实现职业理想和个人抱负。

亮点

我们将

11亿美元

投资于员工学习和职业发展领域

大约

4,000万

小时的培训

大约

600,000名

员工已经接受数据和人工智能基础知识培训

我们释放员工的潜力

123,000

个晋升机会

打造

福祉中心

提供身心健康和财务健康服务

我们的承诺备受认可

#10

全球最佳工作场所榜单排名

由卓越职场 (Great Place to Work®) 和《财富》杂志评选

布兰登霍尔人力资本管理卓越奖

连续8年获此殊荣

我们的人才战略

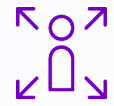
我们的人才战略为业务提供动力，并基于三大方面：



广罗人才



培养人才



释放员工潜力

广罗人才

寻找最优秀、多元化的人才

基于技能、在适当的时间将适当的员工与适当的项目相匹配，是广罗人才的重要法宝。作为一家以人才和创新引领的企业，我们通过技能数据和市场信号来预测人才需求，主动识别当前和未来所需的技能。

我们利用核心技术和战略采购识别未开发的人才库，帮助建立优秀人才团队，并通过学徒计划和其他机会扩大接触新的多元化人才的渠道。

我们灵活地在内部寻找人才，以满足客户的需求，并为我们的员工提供新机会来发展充满活力的职业生涯。通过聚集精通技术、数据和人工智能的员工，我们可以在业务发展期间快速且大规模地招揽人才。

阅读“多元与包容”部分，了解更多信息。 

吸引杰出人才

很多人被我们的使命、前沿工作以及人才品牌所吸引。我们之所以能够广纳人才，因为我们寻找来自不同背景、善学善思的人，看重的是求职者的技能而不是证书。例如，我们大约一半的美国职位不需要四年制学位。

我们2023财年的主要招聘来源来自推荐，占总招聘人数的26%。

欢迎新入职员工

我们的全球入职计划屡获殊荣，这是一项为期一年的体验，可让新入职员工深入了解我们的文化、核心价值观和使命。我们的新员工入职体验 (NJX, New Joiner Experience) 是一个充满活力、端到端的旅程，可让新入职员工感到被支持和鼓舞，确信加入埃森哲是一个明智的选择。



新入职员工通过NJX相聚元宇宙

2023财年，共有来自52个国家/地区的员工[通过NJX](#)入职。

在入职第一天，NJX就开始了。员工签署入职函，然后会被邀请访问引人入胜的门户网站，体验埃森哲的工作氛围。

入职后，NJX提供一系列入职计划，包括互动故事讲述、小型“新人培训”活动，以及面对面聚会和One Accenture Park (我们Nth Floor元宇宙的一部分) 的虚拟现实体验。

在那里，新入职员工彼此建立联系，参加学习类游戏，了解埃森哲的组织方式以及我们如何为客户提供服务。

立足当下，预测未来的技能

技能是我们一切事务的核心。我们拥有强大的技能库，员工可以根据他们的工作经验，通过认证和学习机会获得技能。

我们以负责任且公开透明的方式使用技术，帮助确定员工的技能，以便员工进行技能验证和调整。这些技能数据有助于为客户和我们自己规划人员配备以及人才流动，同时灵活地响应不断变化的客户需求。

我们密切关注市场，捕捉未来的新兴技能，然后找到并快速培训员工掌握相关技能。

2023财年，我们推出了人才编排控制台 (Talent Orchestration Console)，领导和高管们可以随时访问数据，打破职能部门之间的孤岛。该控制台帮助客户更智能、更快速、更准确地规划人才团队，全面评估需求、技能、收入、工资等方面的影响。现在，我们可以在销售项目的最早阶段了解市场和客户需求，做出敏捷灵活、预测性的判断，提高或重新平衡我们的技能。该控制台是埃森哲360°价值导航 (360° Value Navigator) 的一部分，后者是一个数据和分析平台，衡量我们如何在整个业务中创造360°价值。

“高科技，高接触”，发现最优人才

使用基于人工智能的工具检索我们的人才数据库，并将关键词或职位描述与求职者匹配 (反之亦然)，招聘人员可以腾出时间来建立联系，快速联系合适的人员、技能和角色。

由此我们可以在全球范围内主动寻找求职者，优先部署能够反映客户需求以及公司战略重点和文化的技能。

学徒计划开辟了充满活力的职业道路

我们接触和赋能未开发的人才库，并创新地创造职业道路和机会。

我们与政府、非营利组织、大学等组织合作，通过提供学徒计划及其他职位机会，教育、培训和支持员工团队。

学徒计划是我们提升多样性的关键举措，有助于扩大人才库，吸纳更多群体。

关于我们2023财年学徒计划和其他基于工作的学习计划，示例如下：

北美

自2016年以来，我们通过北美学徒计划招聘、培训、指导未开发的人才，并为他们提供职业机会。我们超额完成了学徒招聘目标，北美入门级职位录用者中，学徒比例达到20%。

大多数学徒在项目结束后留在埃森哲。我们还协助177家公司启动或扩大了他们的学徒计划。

英国

英国学徒计划为在技术、咨询和人力资源方面经验不足的入门级人才提供职业机会。例如，我们为非技术学科背景、未充分就业或休学归来以及希望获得技术职业所需技能的人提供学徒期。

今年我们的英国学徒计划吸收了238名学徒。我们发现这些员工非常多元——总体而言，超过58%的学徒是女性，超过63%的学徒来自社会经济地位较低的人群。例如，在伦敦，38%的学徒是黑人，78%的学徒来自不同的种族背景。

2022年9月在伦敦推出的英国组织管理和领导力学徒计划也体现出了很强的多元化。2023财年，64%的学徒为女性，32%的学徒为黑人，64%的学徒来自不同种族背景，60%的学徒来自社会经济地位较低的人群。

聚焦



元 (YUAN)

分析师 — Accenture Song, 发展项目，
加拿大多伦多

“学徒计划能让我更深入地探索咨询领域。我喜欢自己参加的所有培训，它切实帮助我为当下正在做的项目做好准备。我得到了指导和实践学习，学徒计划磨练了我的技能，帮助我找到了职业方向，让我向更光明的未来不断发展。”

德国

在我们的技术双轨制学习计划 (Dual Study Program in Technology) 中, 学生在合作州立大学完成学业的过程中, 可以来到埃森哲工作。完成该计划 (理论基础和实际应用并举) 后, 学生将获得信息学、商业信息学或数字商业管理学士学位。

瑞士

学徒制是瑞士教育体系不可或缺的一部分, 超过三分之二的学生在义务教育结束后接受学徒制。埃森哲瑞士学徒计划于2017年启动, 为期四年, 对义务教育学校毕业生进行软件开发培训。

印度

在科技高速学院 (Tech Expressway Academy) 计划下, 我们在印度各地的卓越技术中心的入门级工程师能够培养跨技术、行业和交付方式的紧缺技能, 同时获得加速成长的机会。该计划将工作、学习和在职实践相结合, 改变了我们雇用、吸引和培养入门级人才的方式, 为我们储备了大量可随时为客户提供服务的多技能技术分析师。

大约有57,000人完成了这个为期两年的计划, 2023财年大约有13,000人获得了快速晋升。

培养人才

以学习促成长

我们帮助员工做好准备应对新需求, 进而助力他们顺利踏上埃森哲及更长远的职业道路。

培养人才意味着投资员工发展能力, 让他们带着使命感工作, 坚决果敢、别出心裁地解决问题。

持续学习是我们的超能力

2023财年, 我们在员工学习和职业发展方面投资了11亿美元, 帮助他们挖掘个人机遇并拓展技能。我们通过数字学习平台为员工提供了4,000多万小时的培训, 与2022财年持平。

我们针对特定岗位、数字化及行业的技能培训屡获殊荣, 这都归功于: 埃森哲主题专家创建的基于神经科学原理的全天候学习内容、领先的数字学习内容提供商、权威行业认证以及与全球知名高校的合作。

在埃森哲, 各级员工均有机会培养领导力并获得职业发展。为了为客户创造巨大价值, 我们还为员工进行生态合作伙伴关键技术认证 (大小专业技术提供商均有认证)。

截至2023年8月31日, 我们的员工在云或行业平台上持有超过37万个证书。

培养我们的技商

我们的“技商”（TQ）计划是一项正在进行的技术技能课程和学习计划，可帮助员工了解数字世界的新兴技术需求。

该课程涵盖云、人工智能、扩展现实和量子计算等12个TQ主题。截至2023年8月31日，参与该计划的员工人数累计约637,000人，大约528,000名员工已完成至少10个主题的学习。

提升领导技能

2023财年，我们创建了员工领导力培训，这是一个多层次的学习之旅，旨在培养埃森哲各级领导所需的技能、心态和行为。

该计划是在员工调研数据的基础上完成的，表明我们有机会更加有意识地培养各个级别的领导技能。

培训向所有员工开放，包括自主学习、现场练习、边做边学的练习、辅导、指导和自我反思等机会。

阅读“多元与包容”部分，了解更多信息。 

埃森哲领导力要素

我们的“领导力要素”是员工领导力培训的基础，围绕埃森哲对各级领导的期望设定合理标准，为我们成功创造360°价值提供有力支持。八项领导力要素如下：

- 始终做正确的决定，并采取正确的行动。
- 依靠卓越绩效、自信和谦逊发挥领导作用，展现学习能力、优秀团队构建能力和天然协作能力。
- 以身作则，践行客户为本理念，为客户创造价值。
- 与同事、客户、生态系统和社区密切合作，共享成功。
- 深切关怀所有员工，帮助他们实现职业理想和个人抱负。
- 坚定不移履行对包容、多元和平等的承诺，以个人影响和总体结果为证。
- 勇于改变并能带动员工不断前进。
- 积极创新，不断探索，运用科技、人工智能和数据优先的思维，从内、外两个维度审视埃森哲，包括合作伙伴、竞争对手、初创企业、客户、学界和分析师等；以敬畏之心持续学习，挑战假设，不断创新，并培养和奖励员工效仿。

通过数据提高技能

除了帮助招揽人才之外，技能数据还帮助我们培养人才。当帮助员工识别、培养和跟踪他们独特技能的发展时，我们可以提供更加个性化的员工体验，同时灵活响应客户需求。

我们利用技能数据为员工定制学习建议，并提供符合个人兴趣和客户需求的人才招聘机会，通常领先于市场。凭借识别新兴技能的能力，我们可以指导员工培养市场紧缺的能力，从而帮助他们提升职业生涯。

我们将不断涌现的新技能整合到我们的技能架构中，让员工表达他们在这些领域的理想和抱负，并通过人员配置、学习和建立人际网络来提高和记录他们的技能熟练程度。2023财年，大约有22,800名员工在元宇宙专业领域中获得了至少一项中级或高级技能。去年，我们还在我们的技能库中添加了16种生成式人工智能技能。

人工智能时代的技能发展

2023财年，我们宣布未来三年对数据和人工智能业务[投资30亿美元](#)，其中，我们计划通过招聘、培训和收购将人工智能人才数量翻倍，达到8万人。

我们的人工智能学习计划正在帮助我们培养更多深度人工智能和生成式人工智能专家，重点是公平、可持续和无偏见地使用新的人工智能工具。在我们的战略与咨询实践中，我们的员工正在学习如何引导各行业的客户利用生成式人工智能加速重塑。

我们已经对大约60万名员工进行数据和人工智能基础知识方面的知识培训。

聚焦



罗伯特 (ROBERT)

董事总经理 — 战略&咨询、数据与人工智能拉丁美洲主管，巴西圣保罗

“我是参与计算机科学和人工智能 (CSAIL) 计划埃森哲高管的一员，我们在该计划中学习并讨论了人工智能和生成式人工智能。该计划内容丰富且引人入胜，我们探索了先进的人工智能概念，及其实际应用和现实案例研究。这是一次宝贵的、令人大开眼界的经历，它提供了如何以及在何处利用生成式人工智能的新思路，我已经与客户测试了其中一些想法。”

释放员工潜力

致力为员工打造美好生活体验

我们拥有独特的优势，可以通过合作伙伴关系、社会影响、技能和就业机会，与世界各地的客户和社区一起释放员工的潜力，推动积极的变革。

要想释放员工潜力，首先要回答这一基本问题：他们在埃森哲工作能享受“美好生活”吗？让员工过上美好生活，我们需要满足他们的基本需求，让他们感觉自己：

- 身心健康，经济状况良好
- 联系紧密，有强烈的归属感
- 做有目标并能带来积极改变的工作
- 培养与市场相关的技能，开启充满活力的职业生涯

我们的[“美好生活”研究](#)表明满足这些需求可以释放员工三分之二的工作潜力。

通过倾听改善员工体验

倾听员工的声音可以确保他们拥有完成工作所需的工具和资源，以及适当的学习机会，并让他们体验到积极、尊重和包容的工作环境。

阅读“[体验-员工](#)”部分，了解更多信息。 

发展充满活力的职业生涯

埃森哲为员工精心设计了灵活而充满活力的职业发展路径，鼓励员工积极拓展技能，提出新见解和创造性解决方案，大胆如实地对本职工作建言献策。

我们的员工可以自由分享他们的职业兴趣，并在规划职业生涯时获得支持，以符合他们的兴趣和抱负。人事主管和导师会指导他们如何发展和成长，以实现职业抱负。员工可以随时向同事请求和提供反馈，今年，我们在Teams中添加了“快速反馈”工具，在Workday中添加了由生成式人工智能支持的“反馈教练”，从而极大地简化了反馈流程。

我们每年举行人才讨论会，帮助员工全面回顾自己的绩效，并确定有意义的发展机会和行动，为其职业发展提供支持。

这些行动有助于为员工开辟职业道路，包括基于个人意愿和技能的晋升机会。2023财年，我们提拔了约123,000名员工。

我们专有的职业市场 (Careers Marketplace) 应用程序支持员工寻求新的机会，员工可以使用这一平台搜索和申请公司内的空缺职位。



以职业理想为导向的人才规划

当员工在喜欢的领域发挥自己的优势时，才会取得最大的成功。例如，我们在印度的卓越技术中心采用以职业理想为导向的人才规划方法，有效地平衡了客户需求与员工的职业理想。该举措旨在提高保留率、提高效率并降低招聘成本。

截至2023年8月31日，约有44,000名访问该计划的员工在该平台上明确了自己的职业理想。

及时认可

我们以各种形式对员工予以表彰，尊重他们独特的个性，认可他们通过工作创造的宝贵贡献。为了将认可融入日常，我们推出了一款社交认可工具。当同事圆满完成工作、乐于合作亦或面对压力表现得体时，员工都可使用该工具来对其表示肯定和感谢。2023财年，平均每分钟就有7个认可产生。

整体报酬

我们的整体报酬计划旨在奖励员工的技能、贡献和职业发展。我们的整体报酬包括现金薪酬、股权和福利，并基于员工生活和工作所在的市场量身定制。类似股权和奖金等的报酬是我们与员工分享公司成就的方式。员工在工作中进步越大，获得回报的机会也越大。除财务奖励外，我们的报酬还包括为员工提供关怀的健康与福祉计划。

同工同酬

我们一直致力于实现薪酬公平，并制定了相关程序，确保所有员工不分性别、种族和民族，都能获得公平的报酬。在埃森哲，薪酬公平意味着员工在其职业道路上各阶段都会获得公平且一致的薪酬（考虑到工作内容的相似性、工作地点和任期）。

我们每年进行一次薪酬公平审查，最近一次审查（反映了2023年12月1日生效的薪酬调整）显示，在我们开展业务的所有国家/地区，男女员工薪酬公平比例均为实打实的100%（分析中排除了某些子公司和近期并购的实体、员工人数极少的国家/地区，以及临时工和实习生）。在我们当前拥有相关数据的国家/地区，即美国、英国和南非，从种族和民族来看，我们男女员工薪酬公平比例同样为实打实的100%。

此外，我们还启用了定期审查程序，旨在验证当地国家/地区的保障生活工资背景条件，确保我们真正做到为全体员工支付不低于当地法定生活保障要求的工资。埃森哲最近在英国和美国被评为“实际生活工资”雇主。

我们对员工的承诺备受认可

让我们引以为傲的是，埃森哲连续第二年被卓越职场和《财富》杂志评为“全球最佳工作场所”之一，排名从第17名上升至第10名。这种认可尤其瞩目，因为它是由员工评价决定的。

此外，埃森哲在9个国家/地区被公认为十大最佳工作场所之一，代表了我们的70%以上员工的意见：在卓越职场“最佳工作场所名单”中，埃森哲在阿根廷排名第一，在巴西、墨西哥和菲律宾排名第二，在新加坡排名第四，在印度尼西亚和美国排名第五，在智利排名第十，并在《印度今日商业》“最佳雇主”中排名第二。

2023财年，布兰登·霍尔集团 (Brandon Hall Group) 授予埃森哲182项人力资本管理卓越奖，创下历史新高，我们连续八年获此殊荣。我们在所有八个领域均获得了奖项，包括：多样性、公平和包容；未来工作；人力资源；领导力发展；学习与发展；销售业绩；人才招聘和人才管理。

我们将员工福祉放在首位

我们提供并策划项目和实践，以满足员工的基本需求。2023财年，我们在首席健康官的领导下，通过一系列数字工具和举措继续提高福祉支持力度。

我们的员工及其家人享受一系列全面的健康福利，包括医疗保险、牙科保险、药品保险、补充计划等（视员工所在国家/地区而定）。

埃森哲上下所有员工均可按需参加员工协助计划、医疗保障系统计划、公司赞助的健康计划、心理健康和福祉计划。

我们通过定制化本地支持来加强这一承诺。例如，在印度，我们推出了一项名为“个人福利” (Benefits YOU) 的计划，员工可制定个性化计划，以满足包括家人在内的各种需求，包括健身房会员资格和补充门诊服务。

2023财年，我们在加拿大推出了丰富多样的家庭构建服务，例如不孕不育、收养和代孕，让员工能够获得护理导航、支持网络、资源和报销。我们还增加了专门支持，以促进员工孕期健康和婴儿健康。



工作场所健康与安全

“职业健康安全政策”规定了所有员工和承包商的责任，确保公司工作环境始终健康安全，促使埃森哲遵守适用的法律和法规，并在全公司采用健康与安全标准。

我们在澳大利亚、巴西、印度、爱尔兰、意大利、西班牙、英国等国家/地区通过了全球公认的职业健康安全标准ISO® 45001认证。我们的目标是使埃森哲所在的每个国家/地区均满足与ISO® 45001同等的基线标准。

2023财年，我们以全球治理模式为基础，通过新的培训和工具进一步增强了我们的全球健康与安全计划。我们的全球援助与保护（GAP）团队可持续为员工提供危机管理和安全方面的建议以及援助。该团队负责维护全球全天候守护计划，告知员工相关的安全风险和健康建议，提醒员工注意生活、工作和旅行中的安全事件。

我们努力实现办公场所全部无障碍访问的目标。我们的无障碍访问中心旨在面向残障人士，提供赋能和咨询服务、协作技术研究、招聘等支持。

[阅读“多元与包容”部分，了解更多信息。](#) 

我们在澳大利亚、巴西、印度、爱尔兰、意大利、西班牙、英国等国家/地区通过了全球公认的职业健康安全标准ISO® 45001认证。

心理健康和福祉

我们努力营造倡导良好的环境，并提供相关工具、计划和实践，以促进员工心理健康和福祉。我们持续致力于让员工保持心理健康，为员工营造畅所欲言的工作环境。

我们还通过增强的数字工具和举措，继续加强对员工福祉的积极支持。在疫后环境和宏观经济挑战层出不穷、世界各地人道主义危机此起彼伏的关头，我们的做法更显人文关怀。

例如，我们提供：

点对点支持：借助我们的心理健康盟友网络，约14,000名员工热心帮助遇到心理健康问题的同事找到所需的支持。我们提供相关培训以帮助员工了解需要心理帮助的表征，如何开展心理健康对话，以及如何采取措施为同事提供帮助。

[阅读“多元与包容”部分，了解更多信息。](#) 

全面的福祉资源: Thrive Global是一个行为改善平台,旨在提供科学减压的解决方案,提升幸福感和工作效率。在该平台的帮助下,我们通过定制化计划帮助员工建立归属感和目标感。

2023财年,我们推出了Thriving Caregivers课程,这一全面的学习课程旨在支持我们的员工及其家庭的需求。自2023财年以来,约121,000名员工完成了Thrive Global的“茁壮成长的内核”计划(Thriving Mind,培养心理韧性的技巧)、“共同茁壮成长”计划(Thriving Together,建立韧性和归属感的方法)和“获得滋养,茁壮成长”计划(Nourish to Thrive,促进认知健康的营养策略)。

埃森哲福祉中心: 我们为所有员工提供全球心理健康和福祉服务的在线中心,包括Thrive Global、Calm、Wysa、RethinkCare、Mental Health Ally网络和员工心理援助计划(EAP),提供保密的服务,通过聊天机器人或实时EAP专家,选择最能满足其特定需求的计划。此外,我们在加拿大和美国的员工可以通过该中心访问Talkspace和医疗计划。

财务幸福感

2023财年,我们向福祉中心添加了许多新资源,旨在让我们的员工能够做出明智的个人财务决策,从而支持他们的财务安全和韧性。我们与全球金融教育平台nudge合作在全球推出了一款工具,为我们全体员工及其家属提供金融知识和教育计划,包括浏览互动学习模块,获取本地化金融新闻和预算工具等。此外,我们与员工援助供应商合作,帮助确保所有员工都能获得财务咨询支持。

基础福利标准

我们致力于为在世界各地生活和工作的所有员工提供一系列基础福利,让他们无论在专业领域还是个人生活层最佳状态,从而实现自己的抱负。

我们的基础福利有助于员工提升健康状况,并感受到埃森哲在生活各阶段对他们的关怀。我们高度重视包容和多元,努力确保员工平等获取这些福利,并为他们创造事业快速发展的机会。

我们的目标是在所在市场地区法律允许或适用的情况下,为全球员工提供不低于以下标准的福利保障。*我们意识到在某些市场中这些是标准福利;然而,如果不是标准福利,我们的目标是提供以下权益来改善获取途径、提升公平性:

远程医疗服务

我们提供简单便捷的医疗保健,大约98%的员工可以享受到远程医疗服务,包括常见疾病的线上非紧急医疗服务。员工可以通过埃森哲计划或政府计划获得医疗保健。

预防性医疗保健

我们通过埃森哲赞助的计划或政府提供的计划,为大约85%的员工提供一系列预防性医疗保健服务,例如体检和免疫接种。这些服务有助于及早识别潜在风险或状况,并防止其发展恶化或最大程度地减轻其影响。它们超出了中国、印度和印度尼西亚等国家/地区的市场标准。

*不包括埃森哲与微软合资的企业埃维诺;埃森哲联邦服务;以及近期并购的实体。

LGBTIQ+医疗计划

为了在全球范围内打造融合环境，包容女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者、双性人和酷儿 (LGBTIQ+) 以及拥有任何其他性取向、性别认同或性别表达的员工，我们作出了以下承诺：

- 100%的员工可以平等地享受为同性伴侣和/或认可的家庭伴侣提供的医疗计划，此前仅提供给员工配偶。
- 通过埃森哲医疗计划或政府计划，99%的员工都能享受跨性别包容性医疗卫生福利。

假期

为了确保员工能够养精蓄锐，充分享受远离工作的时光，我们为他们提供至少15天的带薪假期，包括法定假日、非法定假日和额外的带薪假。

产假

我们为所有新晋家长提供至少16周的带薪产假或同等时长的带薪假，其中包含父母福利和社保补贴（在适用地区）。大约97%的员工都能享有这项福利。此外，我们正在努力在全球范围内扩大育儿假、收养假和代孕假标准。

丧假

哀悼亲人离世是一种非常个人的旅程，每个人的感受不尽相同。为了让在世界各地生活和工作的员工有时间哀悼，我们根据每个国家/地区的当地规范，为失去家庭成员的员工提供带薪丧假。

失去配偶、伴侣或孩子（包括死产）的员工可享受至少四周的带薪丧假。带薪丧假也适用于经历死产的配偶或伴侣。大约80%的员工享有这项福利，包括法定权利和育儿假。

除了提供丧假之外，我们还争取提供高于当地市场标准的带薪丧假，以减少流产带来的遗憾。我们为自身或伴侣不幸流产的员工提供至少三天的带薪流产假。93%以上的员工享有这项福利，包括法定权利。

多元与包容

拥抱多元化， 推动创新和重塑

本维度内容

主页

亮点

我们的承诺

领导力

文化

流程

客户和社区



亮点

多元与包容

我们努力营造好的企业文化和工作场所,让所有员工都有归属感,感觉备受尊重,从而把工作做到最好。

我们的多元与包容之旅从未停止

48%

的全员工是女性,即将实现到2025年性别达到平衡的全球目标

30%

的董事总经理是女性,实现了到2025年女性比例达到30%的全球目标

我们持续打造包容性文化

大约

118,000

新入职员工完成了无意识偏见培训

大约

141,000

“盟友在行动”参与者

90

骄傲网络

我们被公认为多元与包容领域的领导者

#1

荣登路孚特“全球多样性和包容性指数”榜首(六年内第四次)

得分最高的公司

彭博社性别平等指数(连续第二年)

得分最高的公司之一

Workplace Pride全球标杆(连续第八年)

名人堂

Fair360“全球多样化企业50强”榜单

我们的目标与进展

性别平等

女性员工比例
现在为48%，

我们的目标是到2025年实现全球性别平衡（按照性别二元论）。

女性董事总经理
比例为30%，

实现了我们到2025年女性董事总经理比例为30%的目标。

种族和族裔

到2025年提高少数种族和族裔员工比例*

美国

非裔美国人和黑人员工比例为**11.9%**，基本实现了将非裔美国人和黑人员工比例从9%增加至12%的目标。

非裔美国人和黑人董事总经理比例为**4.2%**，基本实现了将非裔美国人和黑人董事总经理比例从2.8%增加至4.4%的目标。

西裔和拉丁裔美国人员工比例为**10.5%**、董事总经理比例为**4.5%**，正逐步实现将西裔和拉丁裔美国人员工比例从9.5%增加至13%、董事总经理比例从3.5%增加至4.7%的目标。

英国

黑人**员工比例为**5.6%**，董事总经理数量为**12人**，正逐步实现将黑人员工比例从4%增加至7%、董事总经理数量至少翻一倍（超过16人）的目标。

南非

非裔黑人员工比例为**45.3%**，正逐步实现将非裔黑人员工比例从45%增加至68%的目标。

有色人种***员工比例为**10.8%**，超额实现了将有色人种员工比例从6%增加至10%的目标。

非裔黑人、有色人种和印度裔董事总经理比例为**53.2%**，正逐步实现将非裔黑人、有色人种和印度裔董事总经理比例从39%增加至70%（重点关注非裔黑人和有色人种的占比）的目标。

*目标陈述中的数据反映的是目标公布之时的预期——美国公布目标的日期为2020年9月1日，英国和南非为2020年10月1日。进展数据截至2023年12月1日。数据包括通过我们内部渠道自我认定种族和族裔的员工。

**黑人包括自我认定具有非洲和加勒比血统或具有非洲或加勒比黑白混血人血统的黑人/英国黑人员工。

***有色人种是非洲南部本地的一个多种族混血群体，祖先来自居住在该地区的多个种族，包括科伊桑人、班图人、阿非利卡人、白人、南岛语族、东亚人或南亚人。

我们的承诺

秉承“科技融灵智，匠心承未来”的使命，我们将坚定不移地贯彻执行这一战略，即帮助所有利益相关者不断重塑，为他们创造360°价值。为了推动重塑，我们必须立足创新前沿，吸引、培养和激励最优人才。人才是我们打造差异化竞争优势的必争之地。

基于我们的人才战略，我们将雇用和培养具有不同背景、观点和生活经历的人才。这些差异确保我们拥有并吸引多样性认知，汇聚不同观点、观察和洞察，让创新活力竞相并发，高效帮助客户完成重塑之旅。

为了帮助实现多元化，我们制定并公开分享这些目标，收集数据来衡量进展，然后不断改进，并让我们的领导者负起责任，确保我们将行业中最具创新能力、才华横溢的人才纳入麾下。这种方法是我们企业发展蒸蒸日上的强劲引擎。

我们认识到，加入埃森哲的部分员工曾面临身份或生活经历方面的障碍。对此，我们采取包容的态度，打破偏见的藩篱，确保所有员工都有机会成长并充分发挥他们的潜力。我们奉行任人唯贤的原则。

我们的目的是营造好的企业文化和工作场所，让所有的员工都有归属感，感觉备受尊重，获得有力支持把工作做到最好，为所有利益相关者创造360°价值。

我们致力于帮助所有员工不断成长，[着力在以下领域推进多元与包容](#)：女性；不同种族和族裔的员工；残疾人；女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者、双性人和酷儿（LGBTIQ+）；具有不同文化背景的员工；具有不同宗教和信仰的员工；以及不同年龄和社会群体的员工。

以透明为基础，建立信任关系

其他业务优先事项和多元与包容同等重要。我们之所以公开分享目标的进展情况，是因为我们相信，提高透明度可以构建信任，增强责任感。

自上而下构建多元与包容环境

我们希望各级领导者能够帮助培育和维护平等的企业文化，助力每位员工实现职业理想和个人抱负。

这一承诺自上而下，由我们的董事长兼首席执行官、董事会和全球管理委员会带头执行。

我们的领导力要素设定的期望是，各级领导者坚定不移履行对包容、多元和平等的承诺，不断培养丰富的领导技能。

阅读“最优人才”部分，了解更多信息。 

我们的董事会就是这一承诺的有力证明，董事候选人中，45%为少数民族和族裔*，且45%为女性，包括我们的董事长兼首席执行官沈居丽。

**本报告中董事的种族和族裔多样性水平基于自陈报告的美EEO-1类别。详情请参阅我们的《2023年委托书》。

加强包容文化

我们从宏观视角看待多元化，保证员工多元化，我们致力于确保每个员工都感到相互联系，并具有强烈的信任感和归属感。我们专注于培养盟友关系、倡导学习、包容的工作方式、打造充满活力的员工队伍以及无障碍环境，并与我们的员工一起举办有意义的活动。这些行动帮助加强了我们的包容文化。

盟友的力量

盟友对于打造包容文化和推动积极变革至关重要。今年，我们推出了“盟友在行动”（Allies in Action）这项全球项目，它将我们所有的新老盟友聚集在一起，了解成为盟友的含义，如何在持续学习过程中实践包容行为，并成为他人的榜样。

我们在元宇宙中举办了第一届全球盟友峰会，进行了现场直播并提供了现场体验。我们的盟友通过学习计划、活动和社区建设踊跃参与其中。五种基本盟友行为分别是：主动意识、专注投入、主动表达、保持谦逊和鼓励包容。

截至2023年8月31日，我们的网络共有约141,000名行动盟友，他们倡导跨文化包容、残疾和神经多样性包容、性别平等、心理健康和福祉、种族和族裔包容以及LGBTIQ+ 包容。

成为盟友是一个持续的旅程，我们为员工提供技能培训，让他们在日常工作中展现盟友关系，潜移默化地了解包容的含义，充分获得归属感。

聚焦



安妮丝 (ANNITH)

人力资源经理

印度班加罗尔

“我终于可以勇敢做自己，这要归功于我的盟友——我在埃森哲的主管——对我的无条件包容。她是我遇到困难第一个求助的人。现在，我感到非常自信和快乐，也在做着我喜欢的工作。”

对歧视零容忍

我们对任何形式的歧视采取零容忍政策，无论是年龄、残疾、种族和族裔、性别认同或表达、性取向还是宗教。我们认真对待所有问题，并提供资源和培训，帮助我们的员工了解在发生任何不尊重、不当、欺诈、不道德或非法行为时可以采取的行动。

我们的领导者应发挥模范带头作用，任人唯贤，杜绝歧视。我们的聘用决定基于个人价值，考虑一个人的资历、贡献、能力和成长潜力等条件。我们还收集员工的反馈，以评估我们的进展。

我们在美国和英国设立了员工调查倡导者角色。这些倡导者接受过培训，可为举报或被举报涉及种族和族裔相关问题的员工提供支持。他们还提供长达18个月的保密调查之后的支持，以协助监控报复行为，并减少举报人可能感受到的孤立感。

阅读“体验 — 员工”部分，了解更多信息。 

我们在全球范围内严厉打击种族主义

我们的目标是教育和赋能我们的员工进行有价值的对话，成为推动平等、包容和归属感的积极盟友，无论他们身在何处。我们的员工积极参与学习、员工网络活动和社区对话，以促进对所有种族和族裔群体的包容。

在美国、加拿大、英国、爱尔兰、南非、澳大利亚、新西兰和欧洲，我们的“反对种族主义”在线课程是必修课*，包括本地视角和故事讲述，旨在帮助人们识别、表达和解决种族偏见和微不公等问题。

在欧洲，我们是商业包容性发展联盟 (B4IG) 的创始成员，在共同领导族裔多样性工作组方面发挥了关键作用。我们还帮助开发了B4IG的运营建议工具包，帮助成员公司全面了解工作场所中的种族和族裔多样性，包括分享最佳实践，解决问题并加速行动。

*不包括埃森哲与微软合资的企业埃维诺，也不包括近期并购。

积极学习，增进理解

我们为员工提供丰富的学习机会，以增进理解并帮助打造包容的工作场所。

2023财年，我们为全球员工、人事主管、人力资源业务合作伙伴和招聘人员引入了10个神经多样性培训模块。此外，我们自闭症社区的成员共同开发了一个新的自闭症学习模块，以教育和提高对包容行为的认识。

正在进行的课程包括：“共同茁壮成长：建立韧性和归属感”，帮助员工感到被看见、内心安宁、与他人互联和勇敢无畏，约有6.6万名员工在2023财年完成了这项课程的学习；“众志成城：减少无意识偏见”，超过11.8万名新入职员工在2023财年完成了该课程的学习；以及关于身份识别、勇敢发声和举报种族主义问题的培训。

为了赋能员工在多元化的团队中更有效、更包容地工作，我们推出了Aperian (原GlobeSmart) 在线学习平台，帮助弥合工作方式、沟通和文化差异，让员工了解跨文化多样性和不同的文化特色。



充满活力的员工网络

我们的员工网络营造了一种归属感，所有员工都可以平等地展现和表达真实的自我。我们的网络培养可信赖的关系、指导机会和成长途径，使各个职业级别的参与者受益，并在全球各地发展社区、促进包容。

我们的全球网络体现了员工多元化，包括针对妇女、残疾人、LGBTIQ+ 人群、神经多样性人群以及来自不同种族、族裔和文化背景的人群。网络成员还与客户及外部合作伙伴携手合作，积极促进多元与包容。

我们支持全体员工自由表达自己的宗教或非宗教信仰，在集团内建立了一个充满活力的包含不同宗教信仰宗教的员工资源小组 (ERG) 和员工网络社区。



埃森哲骄傲

90多个网络
覆盖45个国家/地区



神经多样性

员工网络1,780人



不同性别的网络

遍布37个国家/地区、120多个活跃社区



残障网络

覆盖29个国家/地区

我们还建立了当地相关的种族和族裔、跨宗教信仰和退伍军人网络。



从设计之初致力实现无障碍包容的工作场所

我们努力营造安全温馨的工作环境，助力全体员工不断成长。我们的办公场所包括：

- **无障碍访问中心**——分布于36个地点，这些互动空间支持员工试用和测试无障碍技术和解决方案，确保他们拥有必要工具，能够充分满足自身需求。无障碍访问中心同时也是教育、协作和沟通交流的中心，包括与客户和当地社区进行的交流。
- **无障碍设计**——自动门、坡道、电梯和宽阔的走廊，轮椅和其他助行器具均可畅行无阻。我们还提供盲文标牌、隔音表面处理、可调式办公桌和座椅区，以满足不同需求。
- **私密和支持性环境**——健身室、祷告室、哺乳室和无性别卫生间。
- **包容的着装要求**——支持员工彰显个性。
- **自由表达的环境**——我们通过艺术、节目和标牌等方式，包容不同的文化、背景和观点。

为了提高工作便利（无论是现场办公还是线上办公），我们在44个国家已经提供了“通融支持工具”的应用。员工可通过该应用工具寻求辅助技术、灵活的工作安排、手语翻译、屏幕阅读器等便利支持。

聚焦



MADZ

总监 — 工业X技术部，菲律宾塔吉格

“我从高中起就丧失了听力。能够加入埃森哲，我十分自豪与感激，这是一家倡导多元与包容的公司。身边的人对我都很尊重。我曾有机会领导一个无障碍测试项目，现在已成为一名倡议者。公司提供的便利提高了我的工作生活质量，使我可以无拘无束地生活”。

纪念性文化活动

我们接受、认可并弘扬员工的多元文化，以创造一个互相尊重的环境。通过员工发声和品牌影响，我们可以帮助提高员工的意识，激励他们积极作为。今年，我们举行了多场盛大的纪念活动，为员工提供了庆祝、交流和坦诚对话的机会，以此彰显对全体员工的支持。

这些纪念活动强化了盟友关系的意义和重要性，全球性庆祝活动主要包括：

国际妇女节

为庆祝第19届国际妇女节，我们举办了171场线上和线下活动，覆盖43个国家/地区的员工、客户和合作伙伴。

国际残疾人日

我们在60个办公地点参加了PurpleSpace全球“点亮紫光”（Purple Light Up）计划，以表彰世界各地残疾员工所做的贡献。

消除种族歧视国际日

我们鼓励员工深入了解种族和族裔歧视的后果，并采取实际行动，实现富有意义的改变。

世界文化多样性促进对话和发展日

通过此次机会，我们的员工了解了跨文化对话对于实现和平与可持续发展的重要性。

骄傲庆祝活动

我们的“埃森哲骄傲”网络在全球各地举办了约100场活动。我们大胆“抹除了‘骄傲’旗帜上的颜色”，以暂停下来，反思“骄傲”的意义，并致力于加快实现更加平等的未来。我们请员工分享艺术作品，恢复“骄傲”旗帜上的颜色，并在线上艺术画廊中展出，以此表达他们所认为的“骄傲”的意义。



我们在各项流程中促进平等

我们采用数据驱动方法衡量我们在多元与包容方面的进展，主动监控各种旨在实现公平的流程，并确保员工拥有适当的技能、角色和行为，从而在埃森哲职业生涯中取得成功。

我们扩大了自愿自我身份认同计划的范围

当员工选择自愿自我身份认同时，有助于推动我们的平等文化。2023财年，我们扩大了自我身份认同计划的范围，员工可在法律允许的范围内自愿分享个人信息，例如法定性别、性别认同、性取向、民族和种族、服役或退伍军人身份或残障人士身份等。

深入了解员工情况有助于我们根据数据定制多元与包容计划，查找和解决招聘、留用和晋升方面的不足。

我们不断为员工打造安全的自我身份认同环境，截至2023年8月31日，已有13,000多名员工公开自己的残障者身份。

我们的员工还可以在人力资源信息系统的个人资料中公开自己的人称代词，并且可以自定义自己的姓名显示方式，从而表达自己的真实身份。

现在约有82%的员工可以公开自己的性取向和性别认同。*

*不包括埃维诺

我们扩大了新型多样化人才库

我们采用创新方案广纳人才，建立多元招聘渠道，从而录用最优人才。不拘一格的招聘方案、技能培训计划和特定招聘营销活动，确保我们能够吸引所需的人才。

我们还投资于招聘学习平台SocialTalent，学习如何招聘、凝聚和领导团队。借助该平台，我们能够将结构化的学习路径与企业自己的材料相结合，为招聘人员打造定制学习体验。超过3,500名招聘人员已经踏上学习之旅，学习主题涵盖寻找多样化候选人、消除招聘过程中的偏见、使用包容性语言等。

今年，将近680名印度员工参加了我们的旗舰项目——Aarambh和“包容性实习计划”（Inclusive Internship Program）。这些项目旨在帮助符合要求的弱势群体做好就业准备。通过这种提供培训和在职学习的体验式实习，跨性别人士、残障人士和低收入女性可以开辟进入职场的道路。埃森哲公司聘用了51%完成实习的参与者。

此外，我们与myGwork（全球最大的LGBTIQ+专业人士商业社区人才平台和专业网络）建立了合作伙伴关系，在重要增长区域建立新的人才库，以推动全球范围内的人才招聘工作。通过myGwork，我们展示了自己对联盟的承诺，以及切实可见的LGBTIQ+领导力的重要性，并以促进包容性为目标。


在美国，我们的招聘团队在对任何职位进行面试之前，都会通过包容性筛选流程对各位候选人进行审核。这种系统化方法可以减少偏见，并在任人唯贤的基础上提高结果的公平性。

我们提供公平、包容的福利

我们希望所有员工都能感到身心和财务健康。在员工福利方面，我们一视同仁，尽力让每位员工都觉得有所依靠，并能公平获得所需的关怀。

例如，在法律允许或市场适用的情况下，我们推出了LGBTIQ+包容性计划，为同性伴侣和/或公认的家庭伴侣提供保险，并扩大了跨性别包容性医疗卫生福利的覆盖范围。我们还为失去配偶或子女等家庭成员的员工以及流产员工提供带薪丧假。*

*不包括过去18个月内并购的实体。

阅读“最优人才”部分，了解更多信息。 

更加多元的领导团队

我们的多元与包容领导力发展计划旨在优化员工晋升通道。这些计划旨在指导参与者展望职业发展前景，学习成功必备技能，并在职业发展过程中获得支持。

我们的多元与包容领导力计划*包括：

女性

我们的“洞察”和“女性发展”计划帮助高级分析师、总监以及更高级别的员工在领导、同事和人力资源部门的支持下，自信掌控自己的职业生涯。

种族和族裔群体

在美国，我们的“转变”和“推动”计划积极关注非裔美国人、黑人、西裔美国人、拉丁裔和亚太裔美国人员工及盟友的技能培养、辅导和自我发展活动；“Engage!”是一项针对美国和英国参与者、其直系经理和发起人的领导力之旅，旨在推进整个员工生态系统中的文化变革和包容行为。

LGBTIQ+人士

我们的LGBTIQ+领袖学习计划（LGBTIQ+ Leaders Learning，简称L3计划）为员工提供工具、技能和洞察，助力他们增强信心，获得晋升机会，成为LGBTIQ+群体的模范。针对总监和高级总监的L6扩展计划为他们创造了与领导层和同事沟通的机会，从而帮助他们有意识地推动职业成长，并确定迈向领导岗位的后续步骤。

残障人士

最新获奖的“激发潜能”（Abilities Unleashed）计划为顾问以及更高级别的人员提供了建立自信、规划职业生涯、拓展人脉和跨职能部门合作的机会。

*除非另有说明，我们的多元与包容领导力发展计划面向全球。参与此类计划不受受保护群体或其他个人特征的限制。





我们支持所有职业发展道路

指导、高层支持和重返职场计划是我们培养、吸引和留住多元人才的重要推动力，也是对我们的领导力发展计划的补充。

指导

导师可以促进个人和职业的全面发展，将志趣相投和经验相同的员工连在一起，传播人人平等的企业文化。参与者可以在全球范围内拓展人际网络，吸纳不同观点，博采众长。在法律允许的情况下，这些计划面向全体员工开放，包括LGBTIQ+、女性、残障人士以及种族和族裔指导。

高层支持

我们的高层领导倡导并积极促进员工的职业发展，其中包括WEL（女性领导力计划）等。该计划为获得高层领导提名的员工提供个人指导和接触领导层的机会。

重返职场

这些计划致力于提供指导、培训和技能提升以及其他支持，扫除人们重返职场的障碍。例如：

- 在印度，“重返职场母亲计划”（Returning Mothers Program）将新手妈妈与已经结束产假成功返回职场的经验丰富的导师建立结对帮扶关系。该计划可帮助新手妈妈灵活控制工作时间，升级技能或接受培训。
- 在美国，埃森哲“技术重返职场计划”（Technology Returnship Program）致力于为离职后重返职场的专业人士（如在职妈妈）提供支持。这项带薪计划为期16周，提供最新技术培训和基于项目的任务。参与者可以升级现有技能，培养新的技能，同时与埃森哲建立联系并获得就业机会。

我们携手客户与社区， 加快取得进展

客户

通过培养良好的企业文化，让全体员工都有归属感、感觉受尊重并且工作上能够获得大力支持，我们就能更有效地帮助客户重塑业务。

我们致力于建设多元与包容团队，因为我们相信他们能够创造出更加出色、更具创新性的解决方案，触达更多受众，并反映最终客户和利益相关者的需求。

为了实现共同进步，我们分享战略与实践，协作开展计划和学习活动，共同庆祝重要节日，以扩大影响和提高参与度。

我们还努力将无障碍实践融入日常工作，为客户提供工具和知识，帮助他们独立实施这些实践。例如，我们的“无障碍即服务”（Accessibility as a Service）产品由丰富多样的服务组合而成，包括无障碍性战略、测试与补救、评估和多学科培训，可帮助客户运营和优化用户体验，实现突破性规模化增长。

社区

我们致力于在全球各地促进平等，助力弱势群体就业和提升，寻求合作以应对特定挑战和需求，并大力倡导转变革新。具体案例包括：

残障融合

我们携手国际劳工组织全球商业与残障网络，帮助企业在取得商业成功的同时为残障人士创造平等的就业机会。此外，我们还与Disability:IN合作。该组织是一个由500多家企业组成的全球网络，致力于为企业中的残障人士提供更多机会。在合作中，我们为多个委员会和工作流提供洞见和专业知识，例如埃森哲领导者一直担任心理健康委员会、采购委员会、亚太地区理事会的主席，并兼任董事会成员。


LGBTIQ+平等与包容

埃森哲是“全球LGBTI平等伙伴关系”（Partnership for Global LGBTI Equality，简称PGLE）创始成员，该联盟由22家领先的跨国公司和6个非营利组织组成，是世界经济论坛和联合国人权事务高级专员办事处（United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights）的合作伙伴。我们的全球首席多元化官是PGLE指导委员会的联合主席。

种族和族裔包容性

我们参与了商业包容性发展联盟（Business for Inclusive Growth），共同制定了以欧洲为重点的种族和族裔包容性建议。商业包容性发展联盟是一个由首席执行官领导的全球大型企业联盟，它与经济合作与发展组织（Organization for Economic Co-operation and Development）达成战略合作，致力于消除收入和机会不平等。

在美国，我们对Praxis Labs进行了投资，这是一个软件即服务沉浸式学习平台，将平等与包容理念贯穿于员工整个生命周期，使学习者能够从容应对真实工作场景，练习重要的人力资源技能，从而在工作中游刃有余，充分展现包容性领导者的风采。这项投资由埃森哲黑人创始人发展计划（Black Founders Development Program）出资，体现了埃森哲的长期承诺，即为黑人创业者提供资金，帮助他们与埃森哲客户和合作伙伴生态系统建立联系并融入社区，从而助力新一代创新者发展公司。

阅读“可持续发展”部分，了解更多信息。 

可持续

我们认为每项业务都必须具有可持续性

本维度内容

主页

亮点

环境

道德与治理

人权

供应链

可持续服务和埃森哲社会责任发展伙伴项目

社会影响

可持续发展

我们将可持续与客户的转型联系起来，帮助客户推进环境、社会和公司治理目标，在运营业务的同时坚守对环境、道德和人权的承诺，并努力为世界各地的社会创造价值。

亮点

我们已实现主要环保目标

100%

可再生电力覆盖所有办公室

达到2025年科学碳目标

消除一次性塑料物品

办公场所均采购可重复使用的无塑料物品

我们鼓励在整个供应链中进行负责任的采购

82%

主要供应商*已披露排放目标

93%

主要供应商*已披露减排措施

22个

国家/地区实施供应商包容与可持续计划

*主要供应商指2019年范围3排放量占比较大的供应商。

我们为世界各地的社会创造价值

430万

员工掌握了就业或创业技能

28,000

青年创新者参加我们的可持续创新挑战赛

致力于培训和支持

16,000

欧洲难民和移民

我们的目标与进展

UNGC企业雄心助力1.5°限温目标

遵照《巴黎气候协定》(Paris Climate Agreement) 和科学碳目标倡议 (SBTi) 的标准与建议, 我们于2020年, 与其他领先企业共同签署了联合国全球契约组织“企业助力1.5°限温雄心目标承诺”, **齐心协力将全球变暖控制在1.5°C以下。**

减缓气候变化

减少碳排放

提前实现了2025年科学碳目标

- 以2016年为基准, **总排放量减少了57%**, 超额完成“到2025年, 将温室气体 (GHG) 绝对排放量减少11%”的目标。
- **范围1和2的绝对温室气体排放量减少了91%**, 超额完成“在2016年的基准上, 绝对排放量减少65%”的目标
- **单位收入总排放量减少了77%**, 超额完成“在2016年的基准上, 范围1、2和3的单位收入排放强度降低40%”的目标

2023年10月, SBTi已确认我们**2030年的短期减排目标是科学的并予以批准**, 我们计划从明年开始对照该目标进行报告。

实现了“**到2023年底, 所有办公室100%采用可再生电力**”的目标。

82%的主要供应商披露了环境目标, 93%披露了减排行动, 达到了2025年底前90%的主要供应商披露其环境目标和减排行动的要求。

碳清除

投资以自然为本的碳清除项目, 有望在未来20年内清除数百万吨碳, 从而解决剩余排放量问题。

*主要供应商指2019年范围3排放量占比较大的供应商。

适应气候变化

针对水资源风险制定规划

在2025年年底前制定水资源恢复行动计划, 以保护我们的员工和企业, 减少与气候变化有关的洪水、干旱和水源短缺问题对我们的业务和高风险地区员工的影响。

向零废弃物目标迈进

近100%

的电子废弃物 (与电脑、服务器和不间断电源设备有关) 得到了再利用或回收, 提前实现了我们“到2025年, 实现电子废弃物以及所有办公家具100%再利用或回收”的目标。

已经消除

一次性塑料物品, 2023年, 办公场所均采购可重复使用的无塑料物品。

供应商多样性

256名

多样化供应商发展计划毕业生 (截至2023年11月), 实现了我们到2023财年末培养250名毕业生的目标。

道德与合规

99%

的员工完成了道德与合规培训, 实现了将完成率保持在90%以上的年度目标。

**不包括埃森哲和微软的合资企业埃维诺、埃森哲联邦服务以及最近并购的实体。

环境

我们从2007年开始衡量和披露我们对环境的影响，并将继续秉承负责任的态度，制定符合气候科学的清晰、可衡量的目标。

我们的对外承诺

遵照《巴黎气候协定》(Paris Climate Agreement) 和科学碳目标倡议 (SBTi) 的标准与建议，我们于2020年，与其他领先企业共同签署了联合国全球契约组织“企业助力1.5°限温雄心目标承诺”，齐心协力将全球变暖控制在1.5°C以下。

我们先重点减少范围1、2和3的排放量，然后通过基于自然的碳清除项目消除剩余排放量，以最终实现到2025年达到净零排放的目标。目前，我们在按照SBTi的标准、指南和建议制定新的短期目标，以着手规划科学的长远净零目标。2023年10月，SBTi已确认我们2030年的短期减排目标是科学的并予以批准，我们计划于2024财年制定新的长期科学目标。

我们2030财年的新目标是：

- 在2019基准年的基础上，将范围1和范围2的温室气体绝对排放量减少80%。
- 在2019基准年的基础上，将范围3的单位收入温室气体排放量减少55%。

我们始终坚持减少碳排放、基于自然的碳清除以及与客户、合作伙伴和供应商合作的核心原则。

我们的环境目标涵盖三个领域：



减缓气候变化



适应气候变化：针对水资源风险制定规划



向零废弃物目标迈进：电子废弃物、家具和一次性塑料物品



减缓气候变化

减碳

首先着眼于范围1、2和3的实际减排量，尤其关注办公场所范围2用电相关的间接温室气体排放，以及范围3商务出行以及所购商品和服务相关的排放。

可再生能源

2019年，我们承诺到2023年底，实现全球办公室100%可再生能源供电。2023财年，我们实现了这一目标。

由于办公大楼的所有权并不归属于埃森哲，且所用电力大多购自电网，我们便与电网签署合同，购买与耗电量相当的可再生能源，以提高可再生能源供电比例——该做法符合RE100设定的规范。RE100是一个致力于100%使用可再生能源的全球企业联盟。

我们计划继续按年购买可再生能源，保持办公室100%可再生能源供电。除了购买可再生能源（包括通过购电协议），我们还支持采用其他可再生能源供电。

2023年，我们实现了100% 采用可再生能源供电的目标。

与此同时，我们也在不断提高能源效率。2023财年，我们扩大了智能电表的使用范围，从而加快了数据收集速度，并获得分析洞察，为我们的能源管理决策提供依据。

负责任的出行

我们持续借助技术手段，做出对客户和业务而言成本效率和碳效率更高的决策。为鼓励员工选择气候友好型出行方式，我们还推出了企业内部的出行碳价格。我们是Teams全球最大的企业用户之一。2023财年，我们的音频通话时长超过190亿分钟，视频通话时长超过20亿分钟，均托管在Microsoft Azure 云上并采用可再生能源。

利用技术推动卓越环保表现

衡量能力是帮助我们实现目标的重要手段。毕竟，不衡量就无法知道自己的工作是否奏效。

我们正携手Salesforce Net Zero Cloud，借助现有最新技术提升数据管理能力，让内部利益相关者能够在同一个地方集中记录环境影响。

[了解更多](#)



必须出行时，我们会引导员工制定气候友好型出行计划。例如：

- 我们利用分析和报告工具，帮助差旅和业务人员对未来出行进行估算，或选用低碳出行方式。这包括在可行的情况下，衡量从航空旅行改为碳排放量较低的铁路旅行所节省的碳排放量，并鼓励员工这样做。
- 我们的气候智能旅行工具包会分享政策、资源、想法和模板，为项目团队的碳减排之旅提供支持。
- 航空碳计算器可清晰显示不同航班之间的实际排放量差异，为订票决策提供参考。

我们的航空、酒店和地面运输供应商是减少差旅碳排放的重要资源。我们正与他们共同努力，为差旅人员提供更多低碳选择。

实现低碳化的客户交付

我们与主要供应商进行交流，以了解他们的行为对我们碳排放的影响。同时，他们也需要了解我们对他们碳排放的影响。


为了提高对客户的透明度，我们着重对商务旅行碳排放进行了详细分析。这使我们能够在交付活动中向客户分享碳排放数据。

负责任的采购

供应商对我们范围3的碳排放具有直接影响，因此我们希望他们将可持续性作为优先事项，并及时提供有关其环保举措、目标和影响的最新信息。

我们的目标是，到2025年，90%的主要供应商*披露其环境目标和减排行动。我们正朝着这一目标迈进——在主要供应商中，有82%披露了环境目标，93%披露了减排行动。

*主要供应商指2019年范围3排放量占比较大的供应商。

阅读“供应链”部分，了解更多信息。 

绿色IT

埃森哲的全球IT部门采用云优先和注重可持续的运营方法，不断开发新的应用程序并研究创新。随着上云之旅的完成，我们将侧重于采用云服务提供商更具可持续性的新功能，同时进一步将绿色IT实践融入运营实践。

我们创建了碳排放计算器，以此估算和衡量埃森哲共有云的能耗。该计算器嵌入在我们的智能云管理面板中，使我们可以管理能源消耗、降低能源使用量并估算碳排放量。

在2023财年，我们重点关注绿色软件的最佳实践和设计原则，并将其纳入软件开发生命周期。

除公有云碳足迹外，我们还持续专注于衡量我们整体的IT碳足迹。通过将碳排放计算器扩展到设备及其使用模式，现在我们能够更好地发现减排机会，并做出更多数据驱动型决策。这包括让员工自主选择更长的笔记本电脑更新周期，以延长设备的有效使用年限，减少电子废弃物。

其他绿色IT措施包括：

- 管理设备群能源消耗
- 使用数字化清理最佳实践
- 贯彻绿色软件工程实践
- 开发分析模型，优化设备生命周期的可持续性
- 引进更多采用循环性设计的设备
- 与IT供应商共同探索如何通过合作来加速净零排放进程。

碳清除

为解决剩余的排放问题，我们投资以自然为本的碳清除解决方案。

以自然为本的碳清除

以自然为本的碳清除解决方案旨在退耕还林、提高生物多样性和生态系统恢复力、促进农业可持续发展、帮助创造“绿色”就业岗位——同时去除大气中的二氧化碳。

在接下来的20年里，该项目预计将从大气中去除数百万吨的碳。2023财年末，以自然为本的碳清除组合在印度尼西亚、菲律宾、英国和美国均推出了相关项目。

我们以自然为本的碳清除项目旨在支持和落实联合国全球契约 (UNGC) 在人权、劳工、环境、反腐败和联合国可持续发展目标 (SDG) 等相关领域的通用原则。我们建立了举报程序，以监督当地活动并把控质量，确保符合UNGC通用原则。

这些项目将在技术可行的情况下根据“可持续发展验证影响标准” (Sustainable Development Verified Impact Standard, 简称SD VISta) 进行注册，以验证可持续发展目标红利和碳清除成效。

聚焦



安东尼 (Anthony)

环境市场主管, 英国伦敦

“多年来，我一直致力于以自然为本的碳清除项目。上次我参观了苏格兰的几个地方，实地考察了项目的实际影响，深刻体会到了这一项目的变革性意义。我们与种植合作伙伴一起监测了树木的生长情况，并与土地所有者进行了交谈，他认为这是一项造福地球、功在当代、利在千秋的工作。”



适应气候变化：针对水资源风险制定规划

为了保护我们的员工和企业，我们将于2025年年底前制定水资源恢复行动计划，以减少与气候变化有关的洪水、干旱和水源短缺问题对我们的业务和高风险地区员工的影响。我们积极利用世界资源研究所的Aqueduct工具分析所面临的水风险，还对高风险地区的用水量进行测量、监控和报告。

虽然我们的运营并不耗水，但我们仍会尽量减少用水。



向零废弃物目标迈进：电子废弃物、家具和一次性塑料物品

到2025年底，100%再利用或回收电子废弃物（例如电脑和服务器），以及所有办公家具。

2023财年，我们扩大了数字资产的追踪范围，除计算机和工作站之外，增加了对显示器、服务器和不间断电源设备的追踪。2023财年，近100%与这些物品有关的电子废弃物得到了再利用或回收。

循环家具

我们的资产跟踪系统还包括家具资产。2023财年，我们对系统和流程进行了改进，以提高跟踪和报告能力。由此产生的数据使我们能够继续完善避免垃圾填埋的方法，通过在自有空间内重复使用、捐赠以及优化与转售和回收服务供应商的合作关系，来延长办公家具的生命周期。

消除办公场所的一次性塑料物品

2023财年，我们通过采购可重复使用的无塑料物品，消除了办公场所的一次性塑料物品。



支持低碳未来

为了给企业和社会创造共享价值，我们支持开发旨在帮助创造低碳未来的解决方案。具体案例包括：

直接的空气碳捕获

我们正在与Climeworks和1PointFive开展合作，支持利用直接空气碳捕集（DAC）技术来开发和推广二氧化碳去除技术。我们参与设计了Climeworks于2017年在冰岛开设的首家DAC工厂，并将继续帮助该公司在运营中使用战略、设计、数字工程、IT和云技术。我们还携手Climeworks合作，探索如何利用其基于创新技术的二氧化碳去除解决方案来帮助推进我们的环保承诺。

可持续航空燃料

为了帮助促进可持续航空燃料 (SAF) 的供需增长,我们正在与跨行业生态系统合作伙伴开展合作。

我们签署了世界经济论坛“未来纯净天空计划”(Clean Skies for Tomorrow) 联盟可持续航空燃料承诺,其中包括到2030年航空业飞行实现使用SAF占比10%的目标。此外,我们是美国联合航空公司企业SAF采购商生态天空联盟(Eco-Skies Alliance)的成员,承诺只购买对社会有益且合乎道德标准的SAF。

我们与壳牌、美国运通全球商务旅行和能源网络基金会合作推出了Avelia,这是一个领先的区块链驱动的数字证书交易解决方案,可以安全分配SAF的环境属性。通过Avelia,航空公司和企业客户可以减少排放,同时实现属性分配的透明化,避免重复计算等问题。该平台在推出时提供了约100万加仑的SAF,足以为近15,000架从伦敦到纽约的个人商务旅客航班提供动力。我们自身也是Avelia平台的客户。

自然和生物多样性

我们深知恢复自然和生物多样性的重要性,继续不遗余力管理我们对环境的影响。我们已经在运营中采取相应措施,并与客户、供应商、员工和社区一起采取行动。

- **我们的运营:** 我们通过气候、废弃物和水资源目标来保护自然,包括以自然为本的碳清除解决方案。我们还对我们对自然和生物多样性的依赖和运营影响进行审查。
- **我们的客户:** 我们帮助客户确定与自然相关的风险和机遇的优先级,制定具有可操作目标的战略路线图,并通过技术监控将自然因素纳入其业务模式。
- **我们的供应商:** 我们一直通过可持续采购中心和生态峰会等活动,与供应商就自然和生物多样性问题开展合作。
- **我们的员工:** 我们为员工提供学习、承诺、志愿服务和创新的机会。这包括自然和生物多样性培训、担任环境公民科学家和教师,以及与客户合作参加可持续创新挑战赛。

- **我们的社区:** 我们还与社区一道,通过与合作伙伴合作和投资项目来支持创新、教育和数字解决方案,从而对自然产生积极影响。

我们与主要的标准制定组织合作,呼吁制定以科学为基础、以明晰的指南和框架为依据的自然和生物多样性目标。



企业骑士印章

2023年1月,我们荣获可持续市场倡议组织颁发的企业骑士印章(Terra Carta Seal),迄今为止共有19家公司荣获此印章。该印章旨在表彰推动创新并展示其对创建真正可持续市场的承诺和推动作用的全球公司。

为每一位员工种下一棵树

为履行对可持续的整体承诺，并肯定全球每名埃森哲员工的重要性，[我们种植了67.4万棵树](#)——每一棵都代表2021年12月该决定公布时的一名埃森哲员工。

截至目前，我们已在世界各地种植了约59万棵树，遍布员工生活和工作的六大洲14个国家。

该项目带来了以下益处：

- **澳大利亚：**我们为农场和土地所有者提供植树补助，这些农场和土地所有者注册参加了“蜜蜂友好农业”计划，并在其土地上植树，以改善蜜蜂和其他授粉者的栖息地。该认证计划与土地管理者合作，帮助保护、保存和促进授粉者的健康。
- **巴西：**通过种植树苗和进行自然再生，我们有力支持了曼提凯拉山脉退化地区的恢复工作。

- **菲律宾：**我们支持在棉兰老岛种植了竹林。该岛之前有超过75万英亩的土地因滥砍滥伐而变成不毛之地。竹子再生能力很强，越砍伐长得越快。竹子加工厂也能造福当地社区，为农民创造额外收入，并提供公平稳定的就业机会。



环境责任政策

减少对环境的影响已经纳入我们的《商业道德规范》和核心价值观，尤其是“传承卓越”这一价值观。以这些价值观为基础，我们于2007年制定了[环境责任政策](#)且每年都会进行审查。此外，包括ISO® 14001在内的多项行业性的外部认证表明，我们致力于以负责任和可持续的方式开展业务，并将稳健的环境实践融入到运营中。埃森哲的环境管理体系已在全球范围内通过ISO® 14001认证，涵盖我们运营机构中大约80个办公地点。埃森哲的ISO® 14001证书上列出了通过该认证的办公地点。

道德与治理

我们对道德、人权和完善公司治理的承诺是我们业务战略的关键驱动力，也是维系员工、客户、品牌和财务绩效的基本要素。这是我们建立信任的基础。

我们的公司治理结构和道德与合规计划明晰，以核心价值观和《商业道德规范》(COBE)为基础，指导着我们的战略业务决策和行动，同时也指引我们创建诚信、透明、包容和互相尊重的企业文化。

我们认为，我们得到普遍认同的道德文化是在市场竞争中实现业绩增长的关键所在。客户选择我们参与他们最敏感的业务领域，其中一个原因就在于我们恪守诚信并承诺坚持最高的道德标准。我们与全球客户长期稳定的关系有力证明了这一点。我们与100位客户建立了长期合作关系，并且已经合作了10年以上，由此可见一斑。

[阅读“客户”部分, 了解更多信息。](#) 

打造高度道德文化

在当今快速变化的商业、法律和监管环境中，在关键时刻做出正确决策至关重要。为帮助我们的员工做出符合道德标准的选择，并考虑其决定会产生的全面影响，我们要依靠核心价值观和COBE来指导我们的行为。

为了帮助员工更好地理解 and 充分利用COBE，我们预备了各种资源，包括每年必须完成的道德与合规培训、“正确决策”(Making Good Decisions)工具、COBE工具包(包含可下载的工作辅助工具)以及(包括以匿名方式)反映问题的内部和外部平台。

凭借这些方面的努力，埃森哲已经连续16年入选道德村协会(Ethisphere)“全球最具道德感的公司”榜单，这充分证明了我们在道德行为、合规实践和可持续发展方面的努力。

道德与合规培训

我们的所有员工,包括兼职和合同制员工,每年都必须完成道德与合规培训。这对于促进整个组织对道德行为的共同理解至关重要。2023财年,包括董事总经理以及全球管理委员会全体成员在内的埃森哲全体员工*培训完成率达到99%。

我们还不断更新培训内容,就保护信息和数据以及人工智能等时事主题方面,推出引人入胜的互动式课程,推动员工深入了解和大力支持包容和多元文化。此类培训还为美国、加拿大、南非、澳大利亚、新西兰和整个欧洲(包括英国和爱尔兰)的员工提供了关于识别和举报种族歧视问题的信息。

我们还在道德与合规培训中推出了反腐败模块,要求所有管理人员(经理及以上)和某些企业职能部门的各级人员必须完成培训。2023财年,此模块的培训完成率为99%。

我们的目标是在全球范围内保持较高的培训完成率,并继续(包括通过用户反馈)评估我们的培训以确保其切实相关且行之有效。高风险职位和市场的员工接受了更多的反腐败及其他合规培训,包括高风险市场的本地法律团队主导的培训。

*不包括埃森哲与微软合资的企业埃维诺;埃森哲联邦服务;以及近期并购单位

我们的核心价值观

我们的核心价值观塑造了我们的企业文化,并决定了我们的企业特色。埃森哲的核心价值观体现在我们的各种行为中,是我们一切行动和决策的基石。

创造客户价值

我们善于应对各类状况,目标明确,为客户持续创造价值,助其实现卓越绩效,建立长期业务关系。

全球化网络

我们运用全球洞察和经验以及遍布世界的合作关系,随时随地为客户提供卓越服务。

尊重个人

我们重视多样性和个人贡献,打造值得信赖、开放且包容的工作环境,对所有员工一视同仁,以体现埃森哲的价值观。

最优人才

我们招募、培养和留用最优秀的业务人才,要求员工不断挑战自我并保持乐观进取的工作态度,营造互帮互助的工作氛围。

恪守诚信

我们遵守道德,正直守信,为了建立信任,坚持实事求是,言行一致,为我们的行为负责。

传承卓越

我们践行如下义务:为后代留下一个更优秀、更强大且基业长青的企业,保护埃森哲品牌,履行我们对利益相关者的承诺,以主人翁意识引领行动,助力员工实现发展,并为社会发展和全球环境保护做出贡献。

反腐败政策与合规

作为我们全球道德与合规计划及人权工作的组成部分，我们的COBE和相关反腐败政策要求我们的员工、业务合作伙伴、业务中间商（和签署《供应商行为准则》的供应商）在我们开展业务的任何地方都遵守反腐败法律，这些法律包括：

- 美国[《反海外腐败法》（Foreign Corrupt Practices Act, 简称FCPA）](#)
- 经合组织（Organization of Economic Cooperation and Development, 简称OECD）[《关于打击国际商业交易中行贿外国公职人员行为的公约》](#)（Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions）
- [《联合国反腐败公约》](#)（United Nations Convention Against Corruption）
- 英国[《反贿赂法》](#)（Bribery Act）
- 其他适用的反腐败法律

随着商业环境的发展变化，我们将继续专注于评估和降低风险。2023 财年，我们再次与外部法律顾问合作，执行合规性审查，以评估我们的反腐败计划。此次审查的目的是再次确认我们的反腐败计划仍然是全球最先进、最具前瞻性的计划之一。

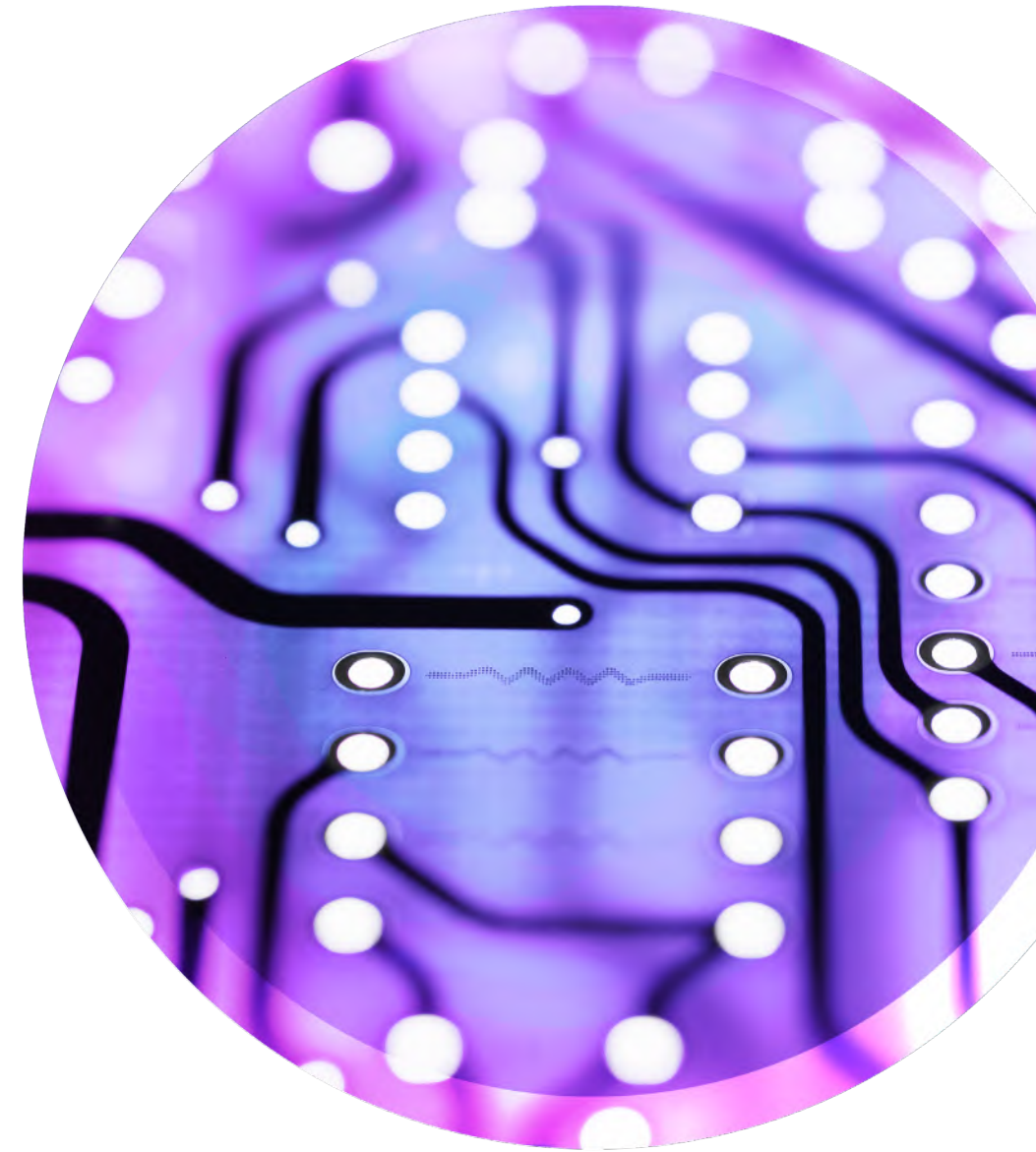
举报问题与信息透明

我们鼓励员工和第三方发声，确保他们在经历、看到或意识到任何不当（包括任何形式的蔑视、骚扰、种族主义、歧视或报复）、不道德、非法或违反人权的行为时能够安全而自信地举报。我们绝不容忍打击报复。

我们为员工提供多种问题举报方式：向领导者、人力资源部或法务部的任何人员举报；或通过[埃森哲商业道德热线](#)匿名举报。只要员工举报了问题，我们都会明确告知处理结果。

同时，我们鼓励员工在未能从第一个联系人处取得满意答复时，将问题上报，无需担心任何报复。我们会严肃对待员工上报的所有问题，包括关于报复的指控。

对于举报给人力资源部、法务部或埃森哲商业道德热线的问题，我们会100%展开调查，力求专业、有序、全面且客观地确认事实。完成调查后，我们便会做出适当的处理决定，致力于在全球范围内应用公平一致的处理标准——无论当事人的资历、职位或对埃森哲的贡献如何。



要鼓励员工发声，就必须提高从接到举报到最终的处理结果这个过程中的透明度。为提高透明度，我们通过专门的内部网站为员工提供以下信息：

- 如何举报问题。
- 举报问题后如何寻求支持。
- 调查程序如何运作。
- 我们如何保护举报者。
- 我们如何杜绝针对举报者任何形式的打击报复。

员工还可在该网站上查询以全球范围内百分比呈现的内部汇总数据，了解上一财年调查的行为问题的类型及其处理结果。

为进一步提高透明度，我们推出了《举报问题以及零容忍报复》政策，其中概述了员工应如何举报问题（包括必要时正式申诉）以及举报与上报程序。

明确的行为准则

COBE中的第一个基本行为是“保持规范行为，塑造良好形象”（Make Your Conduct Count）。该行为阐明了五项与当地相关、同时在全球范围内也适用的标准，用于指导员工如何在独特的多元文化中进行思考和行事：

- 我们畅所欲言，因为埃森哲绝不容忍打击报复。
- 我们相互尊重，平等待人。
- 我们以企业为荣，自愿为埃森哲代言，用个人实际行动自觉践行埃森哲的价值观。
- 我们在人事决策方面始终坚持任人唯贤的原则。
- 我们始终确保任何个人利益和关系不与埃森哲的企业利益发生冲突。

这一框架是我们营造积极、相互尊重和包容的工作环境的基础。

我们将继续在规定的道德与合规培训中强调我们的行为准则。我们还定期通过匿名调查来监控道德环境。

数据隐私和信息安全

保护数据是我们与员工、客户和其他利益相关者建立和维护信任最重要的一项职责。埃森哲董事会审计委员会持续监督信息技术风险敞口，包括网络安全、数据隐私和数据安全。

除了遵守特定的地区法律要求外，我们还采用严格的数据隐私和安全标准来处理全球所有信息。埃森哲的所有人员均有责任根据我们的政策（包括我们的数据隐私政策和程序）、约束性企业规则以及不断出台的全球法律法规实行有效和负责任的数据管理。

虽然我们大多数人已恢复线下办公，但依然有员工在以远程或混合方式办公。这种复杂的办公模式，加上持续的地缘政治紧张局势带来的潜在商业风险，要求我们采取更积极主动且具有网络韧性的方法来保障业务、员工和客户的数据安全。



例如：



我们遵守最高和最严格的信息保护和隐私标准来处理和保护个人数据，我们持有的信息安全 (ISO® 27001:2013) 和数据隐私 (ISO® 27701:2019) 全球认证有力证明了这一点。这些认证认可了我们的合规性和责任感。我们是首家在企业和服务业务两大领域获得英国标准学会 (British Standards Institution, 简称BSI) ISO 27701认证的跨国公司。^{1,2}



通过全球一致的数据隐私和数据保护计划，我们积极遵守全球数据保护及隐私要求，包括欧盟《通用数据保护条例》(General Data Protection Regulation, 简称GDPR) 以及我们其他业务开展地点所在国家的数据隐私法。



我们的企业和客户数据保护计划明确了埃森哲客户信息管理的卓越传承。它们根据相关信息保护和隐私法定义我们的管理流程和控制。根据BSI的外部评估结果，埃森哲运营的网络安全系统属于行业领先水平，已达到NIST网络安全框架 (CSF) 实施层的最高级别。



我们对安全问题非常重视，并推出了大量培训和学习资料。埃森哲所有员工都会定期参加有针对性的数据隐私必修培训。此外，我们在全球范围内开展了名为“保护埃森哲”项目：“智慧生活，确保安全”的意识宣传活动，让员工掌握维护数据安全必不可缺的最新、最佳实践知识与行为。除了完成数据安全必修培训外，员工还需参加“信息安全倡导计划”，该自学培训计划旨在加强员工安全行事的意识和践行。

除了通过先进的内部安全实践、技术和管控来为埃森哲、员工和客户提供保护之外，我们还是全球托管安全服务供应商，为客户提供涵盖战略制定、风险管理、网络防御、数字身份、软件应用和托管安全服务的全方位安全解决方案。

负责任的人工智能

对于企业而言，负责任的人工智能意味着采取明确的行动来合理设计、部署和应用人工智能，防御人工智能的潜在风险，由此创造价值并建立信任感。负责任的人工智能始于一套人工智能治理原则，每个企业都应予以采纳和执行。

埃森哲负责任的人工智能原则

人性化设计：每次部署人工智能时都要了解对人类的影响，并确保按照我们的宗旨和核心价值观识别和管理潜在的负面影响。

公平性：所有模式都应公平对待所有群体，并且必须采取措施，减少可能出现的不必要的偏见和其他负面意外后果（如对性别、种族和民族的不公影响）。

透明度、可解释性与准确性：酌情披露人工智能的使用情况，所有人都应能够理解并适当评估人工智能的输出和决策过程。我们将负责地使用相关的高质量数据，以确保输出的可靠性。

安全性：在部署人工智能时，评估潜在安全问题，并采取行动减轻伤害（例如，对人的生命、健康、财产和环境的伤害）。

权责分明：记录整个企业的治理结构，包括明确的角色、政策和职责。

合规性、数据隐私与网络安全：使用任何人工智能时均遵守相关法律，通过适当的隐私保护措施确保数据安全，并确保人工智能免受网络攻击。

我们将相关的数据隐私和安全合规计划整合在一起，以确保符合这些人工智能管理原则。

可持续：部署人工智能时考虑到对地球的影响，并采取适当措施减轻负面影响。我们的可持续计划将纳入相关内容，以确保符合这些人工智能管理原则。

埃森哲负责任的人工智能合规计划

我们“负责任的人工智能计划”以《商业道德准则》和核心价值观为基础，由首席执行官发起，现已扩展到全球70多万人。

为此，我们：

- 建立人工智能治理结构，提高高层领导的认识、治理和原则。
- 开展了人工智能风险评估，并对高风险人工智能进行详细评估。
- 施行了系统化的RAI计划，并将RAI方法制度化，使其成为一项合规计划。
- 对人工智能的合规性进行持续监测，并制定监控和执行计划。

我们还帮助客户实施“负责任的人工智能”合规计划。





业务连续性

我们基于经年累月的经验和准备，不断调整企业管理和交付服务的方式，最终摸索出驾驭颠覆的方法。

我们的公司运营依托于业务韧性战略，以全球客户为出发点，以内部职能和技术为基础，并由第三方生态系统合作提供支持。

埃森哲的业务韧性计划符合行业标准和实践（印度和菲律宾所有办公地点以及中国和英国的“先进技术中心”均已通过ISO® 22301认证）。

如欲了解更多信息，请参阅我们的[业务连续性案例研究](#)。随着社会不断迈向数字优先，我们在调整产品和服务以反映这种新的共识的同时，还要重点考虑保护人权和制定行业标准。

公司治理: 实践和政策

我们素来拥有完善的公司治理制度, 并且相信良好的治理对于实现长期股东价值至关重要。我们为治理实践与政策倾注心血, 确保其服务于埃森哲及其利益相关者的长期利益。

埃森哲的公司治理事项在《2023年委托书》(2023 Proxy Statement) 中以及我们公司网站上的[公司治理指南和委员会章程](#)版块中均有描述。

这些文件概述了董事会及其委员会的角色, 还有我们的主要治理实践, 以及各位董事的经验、资质、特质和技能。

我们的实践和政策

我们的公司治理实践和政策包括:

- 年度董事选举
- 100%独立董事委员会
- 持有10%或以上已发行股本的股东有权召开特别会议
- 11位董事候选人中有10位是独立董事候选人
- 由独立董事选举产生独立首席董事
- 董事会、委员会和个人董事每年开展评估与自我评估
- 股东积极参与
- 委托书访问权
- 无股东权利计划 (“毒丸计划”)
- 定期举行高管会议, 在没有管理人员出席的独立董事会议
- 健全的董事选举程序保证在性别、种族、民族、经验、技能和任期方面均呈现多元化面貌的国际化董事会

- 政治捐献和游说政策
- 董事会继任计划中发挥积极作用, 致力于为董事会注入新鲜血液
- 董事会积极监督战略、风险管理, 以及环境、社会和公司治理事项
- 委员会监督ESG绩效、披露、战略、目标、风险和机遇, 以及与员工相关的战略, 包括薪酬公平、多元与包容、领导层换届和风险
- 遵循董事会多样性政策, 积极挖掘女性和弱势群体候选人
- 根据董事政策, 一位董事最多只能在另外三家上市公司董事会任职; 而担任上市公司首席执行官的董事, 则最多只能在另外两家上市公司董事会任职

我们的董事会成员

我们认为，强有力的独立领导对于董事会有效履行其职和确保对管理层的独立监督至关重要。

目前，我们的董事会领导结构由一名独立首席董事、一名董事长（兼任首席执行官）和多名独立委员会主席组成。11位董事候选人中有10位是独立董事；董事长兼首席执行官沈居丽不是独立董事。我们引以为豪的是，目前的11人董事候选人构成多元，种族和族裔多样化水平达45%*，女性占比同样达45%。

除其他事项外，董事会还负责ESG治理和监督工作。

环境、社会与公司治理 (ESG)

我们战略的核心是助力客户、员工、股东、合作伙伴和社区持续创新，为他们创造360°价值。为推动客户和业务变革，我们积极践行一系列ESG要务，助力利益相关者步调一致，致力于为所有人打造一个更加可持续的世界。

*本报告中董事候选人的种族和族裔多样性水平基于自陈报告的EEO-1类别。详情请参阅我们的《2023年委托书》。

在埃森哲，ESG事务的责任始于高层，由董事会积极监督ESG战略和ESG相关承诺的履行情况，使其贯穿我们的整个业务。在监督过程中，我们实施了一套清晰综合的治理结构，旨在帮助我们实现目标，确保组织中每个人都明确了解这些目标，同时指导着我们的战略方针。

提名、治理与可持续委员会负责监督我们的ESG表现、披露情况、战略和目标，并且监测不断变化的ESG风险。

我们致力于对ESG目标和进展实施透明化管理，并推行问责制。为此，提名、治理与可持续委员会全年定期收取管理层的关键ESG事务报告，内容涵盖向客户提供的可持续服务、作为负责任企业和公民的行动、ESG相关承诺的履行情况以及综合性报告。

此外，薪酬、文化与员工委员会负责监督与员工相关的战略，包括薪酬公平、多元与包容、领导层换届与企业文化；审计委员会则监督我们ESG相关数据质量的做法和控制措施。

全球管理委员会 (GMC) 是我们负责任企业战略的倡议人。来自多个企业职能部门、行业、服务线和地区的高层领导参与这些议题，并负责战略、目标和政策的实施。他们共同就我们的ESG计划提出战略建议并做出决策，包括帮助我们实现非财务目标。

我们的ESG执行委员会由GMC的部分成员组成，负责批准与埃森哲企业可持续承诺相一致的全球战略决策。ESG执行委员会和指导委员会（由埃森哲各部门领导者组成）定期召开会议，以监测我们的可持续表现、确定需改进的领域，并酌情通过全球管理委员会将事务上报给董事会。

[阅读《2023年委托书》，了解更多信息。](#) 🔍

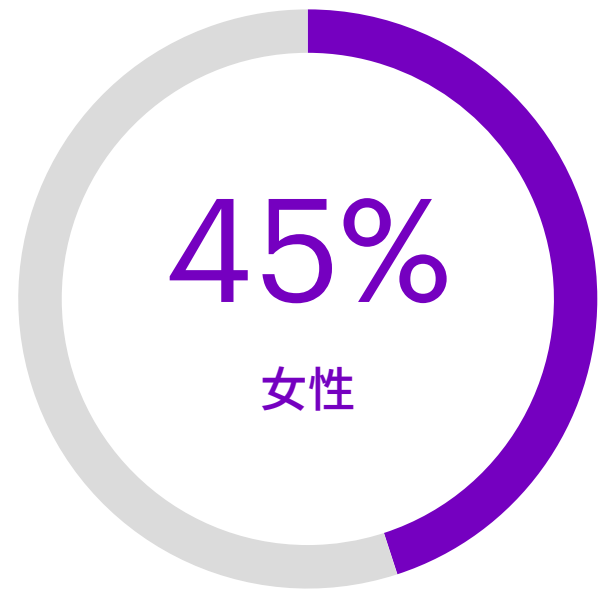
董事会多样性

董事会任期

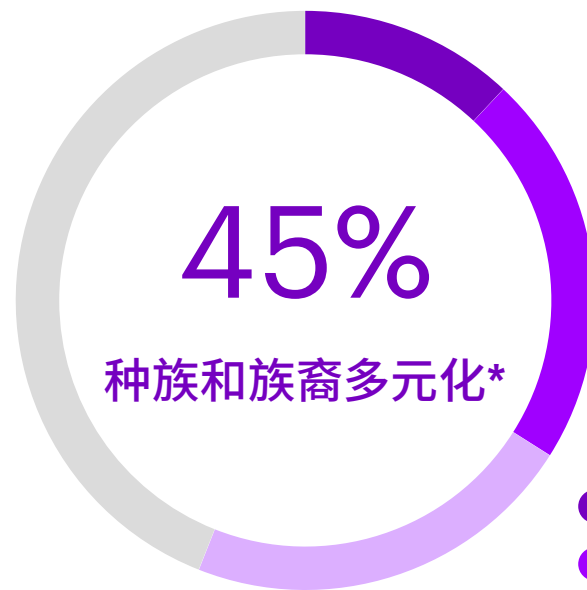
性别

多元化

任期



● 5名女性



- 1名西班牙裔/拉丁裔
- 2名黑人/非裔美国人
- 2名亚裔



- 6人为6年以上
- 3人为2-6年
- 2人为2年以下

女性担任主席的董事委员会达到

50%

少数民族和族裔董事*

担任主席的董事委员会达到

75%

*种族和族裔多样化水平基于自陈报告的EEO-1类别。

董事会重要更替

4

名新董事在过去5年中产生

平均年龄

63岁

董事候选人年龄范围：56-69岁



人权

埃森哲全球人权声明

我们的承诺

自2008年以来，埃森哲一直是联合国全球契约组织的签署方。

正如我们的《商业道德规范》(COBE)所述，我们竭力遵守[《联合国工商业与人权指导原则》](#) (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)，在潜在的人权影响方面，我们特别重视与业务和运营最相关领域中的人权保障。我们也意识到，客户和其他利益相关者越来越希望看到我们在人权方面的实践和政策。

我们将继续审视我们在人权方面的工作以及市场上的最佳做法，了解如何进一步加强我们的承诺。如果不清楚如何运用符合我们人权原则的法律，我们会以我们的核心价值观和《商业道德规范》为指导，支持和尊重国际公认的人权原则。

我们还遵守相关国际文书和文件，包括国际劳工组织 (International Labour Organization, 简称ILO) 的[《工作中的基本原则和权利宣言》](#) (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 以及《联合国指导原则》 (UN Guiding Principles)。

人权治理

我们认为要兑现可持续性承诺，就必须支持和尊重人权。我们的ESG指导委员会由埃森哲各部门领导者组成，负责管理所有的运营可持续性议题，包括人权治理在内。

该委员会由企业服务及可持续发展部、业务运营部门的高级董事总经理和执行董事担任主席。

我们还任命了部分埃森哲董事总经理担任指定职务，负责遵守人权法律，包括《英国现代奴隶制法案》、《澳大利亚现代奴隶制法案》和《德国供应链尽职调查法》。



人权治理工作优先事项

我们重点关注与业务和运营最相关的人权工作：

- 多元化和平等机会
- 健康、安全和安全
- 就业条件和工作实践
- 供应链
- 数据隐私
- 反腐败

人权与供应链

鉴于全球业务的庞大规模和多样性，我们将供应链尽职调查工作的重点放在与我们的人权优先事项一致的领域、有望发挥最大影响的领域，以及值得重点关注或高风险地区。

我们认为，对权利持有人所面临的潜在风险进行评估至关重要。除上述供应链尽职调查外，我们还不断审查和调整人权尽职调查，并将其纳入企业风险管理系统和法律合规流程。

供应商行为准则

得益于与供应商的良好关系，我们进一步践行和推广自己的人权承诺。[我们的《供应商行为准则》\(SSoC\)](#)以20种语言发布，规定了埃森哲供应商在尊重人权方面必须遵守的标准和做法，反映了我们的核心价值观、道德原则和我们对人权的承诺，是对COBE的补充。同样，埃森哲也希望供应商将SSoC应用于他们自己的供应商，从而继续扩大我们的道德采购战略的影响。


生活保障工资

埃森哲承诺支付生活保障工资，持续推进我们世界各地的供应商承担起发放生活保障工资的责任。埃森哲《供应商行为准则》大力鼓励所有供应商向直接为我们公司和/或客户提供服务的员工支付生活保障工资（或更高）的工资。

通过我们的可持续采购中心支持人权

我们致力于以合乎道德和法律的方式开展业务，并积极利用我们的全球购买力来支持人权进步。作为这一承诺的一部分，我们持续投资新技术和流程，帮助我们更好地了解供应商的ESG绩效，包括人权。

例如，我们的可持续采购中心已在超过50个国家落地生根，并将继续在全球范围内部署，提高我们直接供应商信息的透明度，供我们了解其人权政策、尽职调查和包容性实践。

[阅读“供应链”部分，了解更多信息。](#) 

人权报告

作为我们对透明度和人权承诺的一部分，我们对人权风险进行评估和报告。

现代奴隶制

我们长期致力于保护人权，包括消除现代奴隶制、雇佣童工和人口贩卖的现象。考虑到我们的业务和供应链性质，以及我们迄今为止所进行的风险评估，我们认为在我们的企业和供应链中发生现代奴隶制、雇佣童工和人口贩卖的风险很低。

但我们并不满足于此，而是经常自省，思考如何改进和提升，以应对不断变化的环境和不断发展的业务。如欲了解更多相关信息，请参阅我们的[《现代奴隶制透明度声明》](#)。尽管这项声明是应英国和澳大利亚法律要求而生，但也囊括了埃森哲在其他司法管辖区的承诺。

冲突矿产

随着业务的发展，我们认识到需要不断调整人权尽职调查战略。在选择和接触我们的供应商，特别是与高风险行业和高风险国家及地区有关的供应商时，我们总是经过深思熟虑，有针对性地进行筛选。

例如，作为人权战略的一部分，我们成立了一个多学科3TG矿物（锡、钨、钽、金）工作组，与第三方专家合作，审查供应链中的产品是否含有3TG矿物，实施3TG合规战略，并编写年度[《冲突矿产报告》](#)。

我们的供应商包容与可持续团队专注于供应链中的冲突矿物，利用可持续采购中心等工具更好地了解供应商的ESG绩效，包括供应商向埃森哲供应的产品是否含有3TG。我们的工业X业务向硬件制造领域扩张，管控冲突矿产成为我们全面消除全球供应链中现代奴隶制等人权问题的重要一环。

德国供应链尽职调查法

我们对自身业务和供应链进行尽职调查评估，以确定与人权有关的风险，从而提高透明度、深化问责制和促进负责任的商业行为。为此，我们发布了首份《德国供应链尽职调查法政策声明》（LkSG Grundsatzklärung），并将于2024年初按要求向德国联邦经济事务和出口管制办公室（Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle 或简称“BAFA”）提交报告。

虽然此声明是德国法律要求的，但也涵盖我们的全球承诺和流程。

反映问题

我们鼓励员工、供应商和分包商反映道德和法律问题，包括对潜在人权问题的任何疑虑。我们提供一系列安全保密的反映渠道；在法律允许的情况下，还可匿名举报。

无论对外还是对内，我们均会严肃对待所有问题并对内容严格保密。对所有善意反映人权问题，或为埃森哲或执法机关提供信息以解决此类问题的人士，我们都会加以保护。

同时，我们提供上报机制，让供应商的员工能够表达他们所关心的法律或道德问题。您可以通过网络或[埃森哲商业道德服务热线](#)举报（在法律允许的情况下可以匿名举报）相关问题或违规行为。所有举报均由独立部门严格保密处理；在法律允许的情况下，可匿名提交。

供应链

为了推动负责的采购文化，我们利用自身的体量和影响力，在企业内外大力倡导具可持续性和包容性的供应链。我们认为这是我们向社会提供长期价值责任的一部分。

采购+

“采购+”贯穿我们供应链的方方面面，帮助我们建立以道德行为、透明度、敏捷性和包容性为基础的更强大的合作伙伴关系。通过与供应商合作践行“供应商包容与可持续(SI&S)计划”等重要举措，推动积极变革，我们可以通过自身采购力产生社会影响。

我们的道德采购战略

我们的首要任务之一是制定能够反映埃森哲核心价值观和《商业道德准则》(COBE)的道德采购战略。道德采购承诺是埃森哲业务实践的基石，指导着我们员工适用的培训、供应商遴选标准以及与供应商开展业务的标准的制定。

为了持续提升我们供应链的透明度，我们要求供应商必须在COBE的基础上，遵守供应商行为准则(SSoC)，或做出与SSoC同等的承诺。

我们每年都会审核我们的SSoC，并通过一系列机制传达这些标准，包括合同条款和条件、[《供应商与埃森哲开展业务指南》](#)，以及采购订单流程，同时向埃森哲供应商管理计划中全部供应商不断重申我们对这些标准的承诺。*我们也希望供应商将这些标准推行于他们自己的供应商，从而扩大我们的道德采购战略在供应链中的影响。

SSoC体现了我们对联合国全球契约组织(UNGC)十项原则的支持。自2008年对UNGC作出承诺以来，我们始终以身作则，坚持这些原则。这些标准以20种语言发布，指明了我们要求供应商在开展业务时需要遵守的劳工标准、人权原则以及其他法律和道德标准。

*我们的供应商管理计划包含与埃森哲有直接和长期合同关系的第三方供应商。

我们将继续完善我们全球范围内的SSoC，紧跟行业和市场形势变化。例如，我们最近修改了SSoC，纳入了我们对负责任地使用生成式人工智能等新技术的期望。

此外，为维护道德供应链，我们一直为制定相关行业标准而努力。作为其中重要一环，我们每年都会依据《商业道德规范》和联合国全球契约十项原则，审视我们的供应链战略。此举也是我们一直以来倡导供应商支付员工生活保障工资的重要一环。

付款确定性

我们意识到，无论供应商是财富500强公司还是中小企业，及时付款都可保障其经济确定性。我们的“按时支付卓越中心”（Payment on Time Centre of Excellence）以及技术投资推动着付款程序的持续改进。我们十分自豪能够带头推动更高效、公平的支付文化。

在英国，我们签署了“即时付款守则”，该守则规定，我们要始终确保在约定的付款期限内按时向供应商付款。我们遵从守则规定，始终保证在60天内支付95%的应付账款。

供应商包容与可持续

我们荣获奖项的[供应商包容与可持续](#)（SI&S）计划指导着我们如何与供应商合作，以促进环境可持续性、人权和供应商多元与包容。制定该计划的目的是对那些在历史上被排除在劳动力市场之外的人所拥有的公司倡导包容性。该计划涵盖少数族裔及女性拥有的企业、LGBTIQ+社区、残障人士、退伍军人、难民以及居住在偏远地区的人群。我们将不同的供应商按类别分为多种企业，包括少数族裔、女性、中小型、伤残退伍军人、退伍军人、历史上未充分开发的地区、残疾人以及LGBTIQ+企业。

通过SI&S计划，我们能够在公司内部以及与供应商、客户和社区共同倡导更具可持续和包容的供应链。该计划由可持续、人权和供应商多元与包容方面的专家组成的专业团队负责实施。2023年，该计划已覆盖全球22个国家，我们计划进一步扩大该计划。

我们将利用可持续采购中心（Sustainable Procurement Hub）等技术工具，实现供应商的环境、社会和公司治理绩效数字化，从而继续推动供应商包容与可持续方面的创新。

可持续采购中心

通过持续投资于可持续采购中心，我们能够评估和跟踪供应商在环境可持续、人权、供应商多元与包容以及道德与合规方面的绩效。我们还实施了运营模式和变更管理举措，为该中心提供支持。

这些尽职调查流程有助于我们的采购员做出选择决定并建立长期供应商关系，同时有助于我们深入了解情况，找出可能需要供应商采取措施的不足之处。该中心目前已在50多个国家/地区实施，并将在新市场部署，同时添加新功能和增强功能，包括与其他操作系统集成的能力。

2023财年，我们开展了约5,000次可持续性评估。我们将继续与供应商积极合作，以更好地了解供应链中的ESG绩效，并制定提高社会影响力的路线图。

提升供应商参与度

我们认为，支持供应商的可持续之旅是我们负责任采购文化的重要组成部分，也是我们对供应商的责任。为了帮助提升供应商可持续之旅的价值，我们的SI&S和供应商关系管理团队发起了一项计划，鼓励利用可持续采购中心的洞察与供应商进行可持续合作。

作为该计划的一部分，我们开发了工具包和供应商能力提升材料，并计划为供应商和我们的供应商关系经理提供更多支持。

我们正在与供应链脱碳 (Supply Chain Decarbonization Suite) 团队合作，试行一种端到端解决方案，助力供应商在其价值链中加快和扩大脱碳及其他可持续工作。

通过该试点项目，我们正在支持选定的供应商评估其脱碳成熟度，并根据确定的成熟度，帮助其设定排放基准、选择目标设定举措和制定路线图。

供应商环境可持续性

碳信息披露

我们希望供应商将环境可持续作为优先事项，提供有关其措施、目标和影响的最新信息。作为CDP供应链计划的企业成员，我们使用CDP工具，提升供应商的参与度、透明度和可持续实践。

自2010年起，我们邀请部分供应商填写CDP的供应链自我评估问卷。供应商对我们范围3的碳排放具有直接影响，因此我们希望他们将可持续性作为优先事项，并及时提供有关其环保举措、目标和影响的最新信息。

我们的目标是，到2025年，90%的主要供应商*披露其环境目标和减排行动。我们取得了明显进步——在主要供应商中，有82%披露了环境目标，93%披露了减排行动。

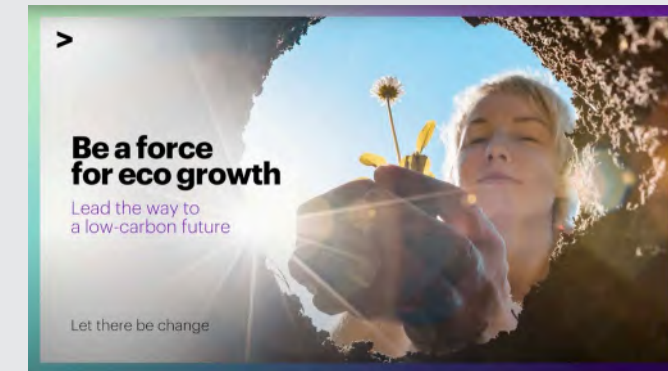
根据供应商报告，越来越多的供应商开始使用排放量更低的能源，最大限度减轻他们产品和服务的碳足迹，并向客户偏好倾斜。

*主要供应商指2019年范围3排放量占比较大的供应商。

供应商生态峰会

2023年5月，在埃森哲供应商生态峰会上，气候思想领袖、可持续实践者和供应商齐聚一堂，共同探讨了如何通过设定目标和举措来改变价值链，从而减少我们对环境的总体影响。

[观看视频：](#)



可持续采购承诺

为进一步认识采购可以如何积极影响可持续性，埃森哲与可持续采购承诺 (Sustainable Procurement Pledge, 简称SPP) 携手合作。SPP是由专业采购人员组成的全球性非营利社群，旨在将可持续性融入日常采购活动。

SPP赋能成员，为其提供适用的知识、工具和行动指导。埃森哲投身支持上述行动，同时还是SPP领导人和咨询小组的成员。

供应链中的人权

我们对人权的承诺是可持续承诺中的重要组成部分，也是我们选择供应链和供应商的依据。我们的人权战略，包括冲突矿产尽职调查，它是负责任采购战略中不可或缺的一部分。

我们配置了专门人员来评估供应链中的人权风险，并执行尽职调查程序。此外，我们还为当地合规计划提供支持，帮助加强相关采购团队的人权意识。

阅读“人权”部分，了解更多信息。 

供应商的多元与包容

我们认识到，通过包容性采购实践，我们有机会促进经济增长和社会公平。我们负责任的采购实践为我们的供应商、客户和合作伙伴树立了榜样，激励他们在自己的供应链中融入多元与包容。而且，通过提倡包容采购实践，我们能够在整个供应商生态系统中产生更大影响。

全球多元供应商发展计划

2006年起，我们将供应商多元与包容的承诺付诸行动，推出了全球多元供应商发展计划（Global Diverse Supplier Development Program，简称DSDP）。

我们举办了为期12至18个月的正式培训和指导计划DSDP，以发展和扩大与多元供应商关系。DSDP为不同供应商提供埃森哲导师一对一指导合作，以及每季度一次的专题讨论会，主题包括营销、社交媒体、销售、业务开发、网络安全、法律和故事讲述。在计划期间，DSDP学员通过完成业务健康评估和季度进度报告来证明他们所取得的进展。

在2023财年，埃森哲在澳大利亚、加拿大、印度、南非、英国和爱尔兰以及美国推出了DSDP。

2021财年，我们设定了到2023财年底培养250个多元供应商的目标。截至2023年11月，我们的多元供应商发展计划已培养出256名毕业生。

聚焦



霍华德 (Howard)

战略与营销总监，美国夏洛特

“我们的多元供应商发展计划融入了我的身心。作为一名DSDP导师，我有幸帮助许多企业家走出了收入停滞的平台期释放现金流，打开了战略创新之门。我的工作帮助他们有时间专注于未来，充分发挥自己的聪明才智——这是能够给予他们的珍贵礼物。”

自2019年起，我们与亨利商学院非洲分校（Henley Business School Africa）合作，提供多元供应商发展计划的培训内容，以支持参加该计划的中小型企业提升自身能力。

我们还与亨利商学院创业中心开展试点项目合作，进一步加强了我们之间的合作伙伴关系。该中心在通过高管教育、商业门诊和辅导项目加速初创企业和中小型企业发展方面久负盛名。该试点项目为期6个月，目标是促进参与企业的业务增长。在项目最后，参与者还有机会向埃森哲领导者介绍自己的公司。

为有效实施DSDP计划，我们建立了[中小企业数字生态系统](#) (SME-DE)平台，方便中小企业与埃森哲进行互动。该平台在整个DSDP周期中为中小企业提供支持，包括自动化的申请遴选流程、专项发展企业状况评估、提供业务工具以及在企业成熟时提供商业机会。

主要地区的多元支出

我们与供应商一同对多元支出*进行监测，以了解全年的进展，并成为这一领域的行业领头羊。2023财年，我们在美国的多元支出占45%，在加拿大的多元支出占27%。

在南非，我们持续引领供应商包容，严格遵守甚至超额完成《广义黑人经济振兴法案》（Broad-Based Black Economic Empowerment，简称B-BBEE）的要求。我们认识到增加多元、包容采购支出的重要性和价值，并看到了其深远影响。2023财年，我们连续第6年保持B-BBEE 1级认可地位。

2023财年，我们对南非黑人女性拥有的企业的采购支出增长至75%，再次超过了12%的B-BBEE目标。此外，我们对黑人拥有的中小型企业的支出超过95%，远超30%的目标。我们在南非对黑人拥有的供应商的总采购支出从上年的61%增长至98%，超过50%的目标。

2022财年，我们在印度推出了多元业务支出报告。在此基础上，2023财年的印度多元业务（包括中小企业）支出为28%。

今年，我们还将首次报告在澳大利亚、爱尔兰、菲律宾和英国的多元业务支出。在2023财年，我们的多元业务支出分别为：澳大利亚4%、爱尔兰6%、菲律宾10%和英国3%。

伙伴关系

我们通过招募多元供应商并与该领域的组织建立合作伙伴关系，积极推广包容性采购实践。能与少数族裔、少数民族和女性企业合作，并为LGBTIQ+社区、残障人士、退伍军人、难民和经济边缘化地区的居民提供支持，我们深感自豪。

我们与澳大利亚、加拿大、欧洲、印度、新西兰、南非和美国的众多组织开展了合作，这体现了我们的全球影响力。我们的参与影响范围既包括企业成员，也有董事会、执行委员会和创始团队领导岗位。例如，我们与国际女性企业联盟（WEConnect International）合作，该组织为买家和女性企业建立了沟通渠道。

*美国、南非、印度和菲律宾报告的多元支出包括小型企业/中小企业，澳大利亚、加拿大、爱尔兰和英国报告的多元支出不包括小型企业/中小企业。

通过在该组织的全球董事会、全球执行委员会、股东发展委员会和地区咨询委员会担任职位，我们致力于提高世界各地的人们对女性企业的认识，并为她们创造机会。

在美国，我们通过与Disability:IN、美国全国女性商业企业理事会(WBENC)、全国LGBT商会等组织以及我们在其顾问委员会或董事会中担任席位的其他组织建立合作关系，证明了我们对于多元供应商的承诺。

我们还是EGLCC（欧洲LGBTIQ商会）的创始合作伙伴和董事会成员，致力于促进整个欧洲范围内LGBTIQ+社区的合作和商业机会。此外，我们为美国少数民族供应商发展委员会（National Minority Supplier Development Council in the United States）的工作提供支持，同时作为创始成员参与由英国少数民族供应商发展委员会（Minority Supplier Development UK，简称MSDUK）领导的“欧洲供应商多样性计划”（European Supplier Diversity Program）。

2023财年，我们还加入了加拿大包容性工作场所与供应理事会（IWSCC），该组织旨在帮助退伍军人和残障人士企业进军市场并为其提供商业机会。

此外，我们成为美国全国退伍军人企业协会（NaVOBA）的成员，并积极加入其董事会，与其他成员公司合作，助力退伍军人企业赢得采购机会。

在过去的一年里，我们还在合作伙伴组织举办的全国性和地区性活动中发表了主题演讲，表明了我们对多元供应商的承诺以及合作伙伴关系在推动积极变革中的价值。

携手客户合作

我们利用全球供应商多元与包容（SI&D）服务，帮助客户建立和扩展SI&D计划，并增加对多元供应商的支出。

我们从战略、咨询、导师制和技术着手，将中小型和多元供应商纳入客户的供应链，帮助提高其ESG议程中的社会绩效。

Supplier.io《2022年供应商多元化状况报告》中引用的研究发现，61%的首席执行官参与了SI&D计划，但企业仍面临着如何将其纳入供应链的严峻挑战。我们的产品和服务可提供行之有效的解决方案和实用信息，轻松化解这些挑战。

我们的客户服务由一系列自主制定的屡获殊荣的颠覆性举措组成，例如长期的DSDP和强大的领导层支持，以推动组织变革。



可持续服务和埃森哲发展伙伴项目

可持续服务

每项业务都必须具备可持续性

我们持续丰富和发展我们的可持续服务，以满足客户不断变化的需求，并积极推动事关环境、社会和公司治理（ESG）的要务。我们同合作伙伴一道，助力全球领先组织的可持续发展和竞争力齐头并进，进而提升业务韧性，应对气候变化，并实现联合国可持续发展目标（United Nations Sustainable Development Goals, 简称SDG）。

我们通过以下三种方式帮助构建更可持续的企业：

创造

我们提供一系列全面的聚焦可持续发展的服务，助力客户设定目标、制定转型路径并付诸实践，最终实现转型。我们不断开发新解决方案，发展现有服务，并与生态系统合作伙伴携手共创，为客户带来可衡量的商业价值和可持续影响。

融合

我们努力将ESG能力融入各个核心业务的服务中。我们认为，在解决全球面临的可持续挑战的同时，还要让客户的利益相关者看到实际行动，ESG能力将不可或缺。

创新

我们鼓励合作伙伴与我们共同创新，将可持续融入客户日常指导、运营和发展业务所用的核心业务工具和流程。

我们会共同开发聚焦可持续的产品和服务，以挖掘新的增长机会、强化业务，并将诊断、预测和生成式人工智能技术转化为解决方案。

我们携手合作伙伴，在业务的各环节（包括我们最近的并购）帮助客户实现规模化业务创新，为所有利益相关者创造商业价值和可持续影响。

我们提供全套可持续服务, 助力客户实现可持续发展目标



可持续战略

我们帮助客户定义他们的可持续发展目标、构建业务案例并制定可持续发展路线图, 以实现规模化转型。我们与企业领导者合作设计解决方案, 以推动系统变革, 并为客户和社会提供未开发的价值和影响。



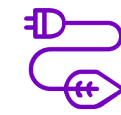
可持续评估、分析和绩效

消费者、员工、业务合作伙伴、监管机构和投资者越来越要求企业变得更加可持续, 衡量和报告ESG绩效已成为当务之急。我们提供工具、技术和方法, 帮助企业将可持续数据、决策和绩效融入工作的方方面面, 以有效衡量对所有利益相关者的商业价值和可持续影响。



净零转型

实现净零碳排放转型已日益成为广大企业的发展要务。目前各行各业都在迫切寻找重塑端到端价值链的方法, 以实现可持续发展。埃森哲提供解决方案帮助客户减少碳排放, 从建筑到运输到能源系统到城市多管齐下, 同时推动社会和经济效益。



可持续技术

埃森哲致力于解决企业面临的三重要求: 以更可持续的方式使用技术; 将技术用作促进可持续发展的手段; 并大规模地完成上述工作。我们帮助客户在数字技术(包括其底层基础设施、软件、数据和人工智能)方面采取可持续行动, 以减少对环境的负面影响。这包括解决复杂的客户需求, 例如使用应用程序进行碳估算、识别整个软件堆栈的节能机会。



可持续价值链

各个企业面临着新一波的压力，迫切需要重塑其价值链，以优化业务价值和可持续影响。我们帮助企业将可持续理念融入价值链的每个阶段，打造值得信赖、净零、循环和具有自然正效益的价值链。



可持续领导力和企业

企业越来越多地追求更可持续的商业模式。这种转变不仅是正确之道，而且还为将ESG问题和可持续战略作为优先事项的企业提供了财务和竞争价值。我们帮助领军企业将可持续性融入工作的方方面面，创建以可持续性为核心的智能企业。



可持续的客户体验和品牌

埃森哲将深刻的洞察和经验与技术、创新和可持续相结合，帮助客户将其客户的意图转化为新的行为。我们提供可持续的客户体验，满足客户在可持续发展之旅中的需求，帮助积极转变其对品牌可持续承诺的看法。

帮助我们的客户应对可持续方面的挑战和机遇。

为满足客户不断变化的需求，我们持续优化可持续服务。例如，随着人们逐渐认识到社会对自然和生物多样性的依赖性，企业应责无旁贷地保护和恢复它们，履行报告相关事宜的监管要求。埃森哲帮助共同开发了推动这一议程的框架和标准。



客户成功案例

我们携手各行业的客户和合作伙伴，创新地提出了一系列可持续的解决方案，例如：

低碳化

我们正在与一家跨国航空航天公司合作，支持他们的航空脱碳路线图——从加速使用可持续航空燃料到帮助设计低排放飞机——并寻找新方法来帮助他们提高供应链的透明度和道德水平。

元宇宙

我们为图瓦卢岛国的Te Afualiku小岛创建了数字孪生（虚拟表示），该岛预计将成为该国最先因气候变化和海平面上升问题被淹没的地区之一。于是，该国司法、通讯和外交部长得以向元宇宙中的COP27代表团致辞，在全球舞台上分享这一紧迫问题。该作品在2023年戛纳国际创意节上荣获可持续发展目标银狮奖。

自然和生物多样性

埃森哲为澳大利亚海洋科学研究所及其太平洋彼岸的合作伙伴提供支持，帮助保护珊瑚礁。ReefCloud（一款海洋监控工具）利用人类协作和人工智能的力量，推动世界各地的珊瑚礁监测社区实时合作，改善对珊瑚礁的监测、报告和保护工作。

绿色软件与云

在埃森哲、埃维诺和微软的帮助下，一家跨国银行着手建立碳清除单位（CRU）交易的全球市场。该解决方案利用微软Dynamics 365 CRM、Power Apps和Power BI，可跨地域和跨行业扩展，提供足够的碳封存，补偿100家或更多企业到2030年每年超过100吨的二氧化碳当量。

电动交通

我们与Liberty Global合作，确定、验证并推出了一家新的电动汽车（EV）充电企业，包括创建颠覆性的新品牌。Liberty Global Egg是英国首个电动汽车充电订阅服务，让拥有电动汽车变得更加实惠和方便。在我们的共同努力下，Liberty Global Egg新增了数百名订阅者，该公司目前正在将其产品扩展到其他清洁技术解决方案。

我们致力于将可持续理念融入所有业务

在帮助客户打造可持续未来的同时，我们也在通过多种方式推进自身运营的可持续发展，包括：

- 将绿色软件原则应用于我们自身的工作方式，对客户的脱碳战略进行评估、确定优先级并推动实施，以赋能客户加速转型成为可持续技术企业。我们也是绿色软件基金会的创始成员之一。
- 实施供应链转型，考虑价值链中的循环利用；在能源、水资源和净零排放等关键资源方面寻找机会消除废弃物，获得净收益；通过循环消费尽可能延长材料使用寿命；以及重新审视产品生命周期的最后一步。
- 推进负责任的人工智能，将道德原则和研究转化为务实、可衡量的指标和方法，并为客户提供公司治理、问责、公平和可解释性方面的有效工具。通过将上述实践应用于人工智能的设计、部署和监测中，我们的员工和客户便能将负责任的人工智能融入日常运营，建立信任，从而自信地规模化使用人工智能。

- 建立平等的企业文化离不开纳入多元的团队和观点。与我们的客户及其客户共同创建包容性工具和解决方案时，我们会考虑无障碍设计标准，打造更加包容的体验。

在整个组织中融入学习心态

通过全公司范围的可持续学习课程，所有员工都能了解并进一步思考，如何为客户取得更可持续的工作成果，并根据联合国可持续发展目标（SDGs）来推动变革。

截至2023年8月，大约50万名埃森哲员工接受了可持续发展意识培训。

为推动SDGs的连贯性和创新，我们推出了分级学习方法，包括认知学习、基础掌握和外部学术合作。我们的可持续培训提供自学课程，让员工自行了解SDGs和埃森哲的重点目标，深刻认识可持续发展在当今环境中的重要性。产品和服务包括：

持商培训

我们的持商（Sustainability Quotient）学习计划汇集了埃森哲领导者的专家策划内容，并连续第二年荣获由布兰登·霍尔集团颁发的卓越人力资源奖最佳独创学习与发展计划金奖。

今年，我们增加了几个新的持商主题，包括自然和生物多样性、净零转型、可持续领导力和企业。持商实时学习模块总数达到10个，每个模块内容容量适中。

牛津大学系列讲座

我们继续与牛津大学建立伙伴关系，就二氧化碳减排、可持续金融和净零能源转型等可持续优先主题开展学习课程。该系列讲座由牛津大学史密斯企业与环境学院（SSEE）的专家主讲，埃森哲高管共同主持。

双方还开设了四组“气候变化中的经济学”课程，这些课程隶属于牛津商业经济学项目（Oxford Business Economics Program）。这些课程专为埃森哲高管和领导者量身打造，重点关注经济基本面，旨在加深他们对气候危机的理解，并制定应对相关业务挑战的战略。

绿色软件培训

我们对埃森哲的78,000名技术从业者进行了绿色软件基础知识方面的培训，还为我们的技术销售主管、技术解决方案架构师、交付主管和绿色软件顾问开展上岗方面的在线讲师指导培训课程，重点关注绿色软件原则和客户案例故事。

此外，我们还为绿色软件从业者部署了供应商证书计划，并为我们的技术从业者和人工智能解决方案支持人员推出了绿色人工智能自主培训。

通过并购和战略投资拓展业务能力

我们通过合资和并购持续拓展生态系统，为客户和优秀新兴初创企业搭建沟通桥梁，以发掘增长和可持续创新的新机遇。

在过去四年中，我们并购了多个可持续发展专业组织，增强我们在可持续业务转型、碳和气候变化战略、自然和生物多样性、ESG衡量和报告以及可持续设计和制造等领域的能力和人才。

2023财年，我们收购了Green Domus，一家领先的巴西可持续发展咨询公司，该公司拥有帮助客户设计和实施一系列可持续发展倡议的经验，重点关注可衡量的脱碳战略。

通过埃森哲高科技风投，我们与处于成长阶段的企业合作，并投入大量资金，助力企业利用开放式创新方法研发创新型企业技术，以提升商业价值和可持续影响。

最近的投资和合作伙伴关系包括：

- **KETOS**通过实时可见性、监控和报告推进水智能，从而使企业能够实现水质、效率、合规性、碳排放和智能运营方面的可持续发展目标。
- **Pixxel**，该公司正在建造具有最高分辨率的高光谱地球成像卫星星座之一。其图像可以帮助监测排放情况、评估气候风险和跟踪自然资本等等。

- **Planet Labs**, 一家领先的地球日常数据和洞察提供商, 帮助农业、消费品、能源、林业和政府等众多行业的企业制定决策。
- **Pulsora** (原pulsESG), 该公司以综合、全面且灵活的基于云的软件作为服务平台, 降低了ESG和可持续报告、规划、管理和合规的复杂性。
- **Reactive Technologies** 是一家创新型清洁技术公司, 为电网运营商和可再生资产所有者提供市场领先的关键任务技术方案, 帮助加速清洁能源转型
- **SkyHive**, 基于技能的人工智能技术合作伙伴, 支持企业对劳动力进行快速再培训, 现已成为成熟的生态系统合作伙伴。

近期行业分析师认可

可持续发展咨询服务

IDC在其MarketScape《2023年全球ESG/可持续发展战略咨询服务供应商评估》中将埃森哲评为“领导者”，特别认可了我们的端到端服务（涵盖战略、咨询、数字、技术和运营）以及集成式服务组合。

可持续服务提供商

埃森哲在《2023年第三季度Forrester Wave™: IT可持续服务合作伙伴》中被评为“领导者”。我们因清晰且结构化的交付以及专业工具、服务关键优势而受到认可。

净零咨询

Everest集团2023年首次发布“净零咨询服务PEAK Matrix®”评估报告, 将埃森哲评为“领导者”, 以肯定我们的净零咨询服务以及支持客户实现可持续发展和数字化双重转型能力, 推动其实现净零承诺。



联合国全球契约组织和世界经济论坛

我们与联合国全球契约组织 (UNGC) 和世界经济论坛等领先组织合作, 帮助我们的客户和合作伙伴参与全球联合行动, 解决紧迫的社会和商业问题, 并创造资产建立行业韧性, 重塑行业和国家/地区的未来, 推动共同行动。

联合国全球契约组织

自2008年以来, 我们一直致力于遵循联合国全球契约组织的十项原则, 支持其在推进可持续性、平等和人权方面所做的努力。我们积极拥护联合国可持续发展目标。我们还以其他方式展开合作, 包括:

联合国全球契约组织-埃森哲全球私营部门盘点报告

我们合作衡量私营部门对可持续发展目标的影响。该报告对2800多名企业领导者进行了调查, 使用定量可持续发展目标衡量工具和宏观经济分析来评估私营部门对可持续发展目标的贡献, 为企业未来七年采取的行动指明了方向。

该报告在2023年9月第78届联合国大会高级别周和气候周期间提交给联合国秘书长和领导团队。

“加速前进”倡议

鉴于到2030年只有15%的可持续发展目标有望实现, 联合国全球契约组织发起了“加速前进”倡议, 旨在加快私营部门在五个关键领域的行动, 以快速产生深刻影响, 加快近期进展。我们的Song可持续工作室 (Sustainability Studio) 为该活动提供了重要的创意支持。

UNGC-埃森哲首席执行官调研

在2023年1月的世界经济论坛会议上, 我们发布了第12次年度调研 (迄今为止规模最大的一次)。我们收集和分析了来自128个国家/地区、18个行业的2,600多名首席执行官的观点, 聚焦企业领导者在应对气候危机时所面临的紧迫挑战和珍贵机遇。

“行动十年”计划

我们与UNGC、SAP和3M合作推出了“行动十年” (SDG Ambition) 计划, 旨在帮助全球企业加速将可持续发展目标行动纳入其业务运营和规划中。埃森哲牵头创建了核心计划思想领导力, 推出了全球加速器计划, 促成了世界各国的地方会议。第三轮创新计划现已完成, 覆盖80多个国家/地区1,600多家公司。



可持续供应商影响计划

我们与联合国和跨国企业 (MNE) 开展合作, 旨在调动其价值链的可持续性, 特别是中小企业。我们的团队不仅带头制定最初的计划设计策略, 后续更是作为全球交付合作伙伴, 在当地市场交付该计划的现场会议。在试点阶段, 该计划就已覆盖约20家跨国企业的1,600多家供应商。

世界经济论坛

我们与[世界经济论坛](#)开展合作，主题领域包括工业脱碳、定义和构建元宇宙、可持续旅游、网络韧性、未来就业、城市转型和营养学等。在此基础上，我们的团队开发了一系列可供各大企业使用的工具包和资产，同时专注于构建创新型解决方案，以打造一个可持续的未来。最近的合作包括：

加速城市转型

我们与世界经济论坛城市转型中心合作，推出了一系列开创性的新型数字工具，帮助城市获取全球最佳实践，评估进展，并制定定制化路线图，以推进技术治理、脱碳和向更可持续的城市交通发展的长期战略目标。

全球合作村

这个以目标为导向的平台由新一代技术提供支持，将全球领导者聚集在一起，促进个人和集体行动，解决现实世界的问题并产生影响。全球合作村是世界经济论坛与埃森哲和微软合作发起的一项倡议，约140个合作伙伴正积极塑造它的未来。

资本市场

过去十年，得益于技术进步和良好的经济环境，全球资本市场发生了巨大转变，催生了一个新的散户投资者群体。在与世界经济论坛的合

作中，我们致力于帮助各方深入了解这个新群体，以及金融服务、政策制定者和其他利益相关者如何激励散户投资者参与资本市场，为长期经济增长增砖添瓦。

我们共同撰写了关于资本市场生态系统如何加强对散户投资者的信任的[报告](#)，最近又发布了一份关于私募市场和散户投资者的[报告](#)。达沃斯播客、国际货币基金组织和世界银行联合主办会议以及世界经济论坛议程博客上的一系列[文章](#)都对这项研究进行了讨论。

营养的未来

我们正在与世界经济论坛健康与医疗中心合作，帮助加快营养食品选择的供应、获取和采用，以促进整体健康和福祉。[营养新前沿 \(New Frontiers of Nutrition\)](#) 倡议包括两个关键平台“前沿商业模式”和“投资组合创新和衡量”，以及一个由食品、健康和学术领域代表组成的多方利益相关者指导委员会。

2023年，该倡议团队编写了一份咨询简报，在世界经济论坛议程博客上发表了[文章](#)，参加了联合国大会会议，并合作开展了一项研究，此研究有助于为人们全面过渡到健康和可持续饮食奠定基础。

《全球网络安全展望》

埃森哲是世界经济论坛网络安全中心的创始成员之一。我们创立了旗舰报告——年度《全球网络安全展望》，并且是该产品的主要作者 and 唯一合作伙伴。《全球网络安全展望》主要介绍企业领导者对主要网络问题的看法，并探讨这些问题如何影响世界各地的企业。

定义和构建元宇宙倡议

我们正在与世界经济论坛以及来自公共和私营部门、民间社会和学术界的领导者合作，收集全球多方利益相关者对元宇宙价值创造的观点。我们共同制作了四份报告，重点是了解元宇宙环境的有效治理方法，并确定在元宇宙中创造价值的方法。报告探讨的主题包括[元宇宙中的互操作性](#)、[揭秘消费者元宇宙](#)、[元宇宙中的隐私和安全](#)和[元宇宙的社会影响](#)。

清洁能源和电气化倡议

这一跨部门计划旨在通过清洁电气化加速能源转型。埃森哲、亚马逊云科技 (AWS)、WindEurope和世界经济论坛正在合作开发数字许可解决方案，为不同公共机构的许可代理实现工作流程自动化，提高准确性和流程透明度，从而加快清洁能源项目的建设。

埃森哲发展伙伴项目: 合作创新, 推动影响

我们在社会、政府和私营部门的交叉领域开展工作, 倡导并支持不同部门之间开展合作, 产生深远影响。

[埃森哲社会责任发展伙伴项目](#) (Accenture Development Partnerships, 简称ADP) 致力于帮助客户——包括领先的非政府组织、私人基金会、公共捐助机构和私营实体——应对社会关键挑战。20年来, 在埃森哲社会责任发展伙伴项目的引领下, 我们通过多样化的工作建立合作关系、产生全方位影响并促进社会公平, 努力实现联合国可持续发展目标并改善全人类的生活。

我们包容的商业服务侧重于与私营实体客户合作, 大规模推动可持续发展的影响力, 帮助客户实现环境、社会和公司治理目标。

我们的影响力

2023财年, 埃森哲社会责任发展伙伴项目牵头了42个国家/地区的371个项目, 覆盖9个影响领域:



农业

我们通过改善安全、营养和充足食品的价值链, 支持客户解决贫困、粮食安全和生计方面的社会挑战。我们与雨林联盟合作制定了一项战略, 旨在通过为采用可持续实践的小农提供更宽的市场准入和更优惠的价格来改善他们的生计。



气候和环境

我们正在与世界自然基金会一起制定政策建议, 为《联合国塑料条约》谈判做好准备工作。基于对减少亚洲塑料污染的城市政策和行动的洞察, 我们建议重点支持具有全球约束力的规则, 鼓励并推广城市级干预措施, 以应对废弃物挑战。



能源

我们致力于帮助人们获得可负担且可靠的可再生电力, 推动公正合理的能源转型。我们与汇丰银行中东分行、世界绿色经济组织和伦敦政治经济学院合作, 开展关于实现新兴经济体“公正转型”的研究, 让低碳经济转型的益处在整个社会得到公平分配。



性别多元与包容

我们利用广泛的生态系统来促进对妇女、残疾人和其他弱势群体的包容和赋能, 我们与Sightsavers India合作开发了一个诊断框架, 通过将社会性别主流化纳入整个组织(从企业到项目规划)来支持性别平等和多元化。我们还利用在政策分析方面的深厚经验和庞大的专家网络, 为组织建言献策, 使其成为支持性别平等的领导者。



全球健康与营养

我们与客户并肩同行，致力于在全球范围内推进可持续、公平的健康和营养系统。我们与默克关爱母亲行动（在美国和加拿大以外地区称为默沙东关爱母亲行动）投资2500万美元的旨在降低孕产妇妊娠风险。我们帮助设计并启动了孕产妇保健社区，旨在支持肯尼亚、尼日利亚、塞拉利昂和印度等地六个城市之间进行合作，扩大对孕产妇健康的影响。

人道主义和难民



我们利用全球影响力和广泛的能力，在紧急情况下和灾难时期，应对关键人类需求。我们携手The Human Aspect，重新定义了难民心理健康护理，共同创建了一个新平台，提供免费/低成本数字心理健康支持。

人权



我们利用可持续价值链产品，帮助一家科技公司根据环境和社会优先事项制定负责任的采购战略，包括人权、排放管理、供应商多元化、公平和包容以及社会影响，以实现其企业可持续发展目标和净零承诺。



普惠金融

我们与客户合作，增加实用实惠、负责任和可持续的金融产品与服务的获得途径，推动大规模、可持续影响。世界银行集团下属机构国际金融公司承诺帮助乌克兰重建经济韧性，我们与妇女世界银行合作进行深入的市场评估，设计用户旅程以更好地了解个人的财务及其他需求，并就金融服务提供商如何支持这些弱势群体实现经济和金融普惠提出建议。



生计和教育

欧洲青年成就组织 (JA Europe) 是欧洲最大的青年创业、就业和金融知识教育项目的提供者。为了支持欧洲青年成就组织实现到2050年赋能2000万人获得学习体验的宏伟目标，埃森哲发展伙伴项目帮助设计了创业网络和微型基金这一新倡议，及其治理框架、商业模式和上市战略，帮助人们实现创业成功。

我们帮助世界上最大的人力资源技术公司更好地了解四个国家（印度、爱尔兰、英国和美国）职业技能和培训生态系统的潜在市场规模，打造新的基于技能的招聘方式，为世界各地数百万求职者提供服务。

聚焦



普拉特 (PRAT)

战略总监

美国纽约

“我是埃森哲发展合作伙伴项目团队的一员，我们团队的宗旨是将埃森哲的全球能力和经验带给全球企业和非政府组织，我们的工作职责是为边缘化、落后地区赋能。同时通过更多方式构建一个更加包容和可持续的世界。”

社会影响

为世界各地的社会创造价值——从培养技能到支持难民——是我们共同成功信念的核心。我们与客户、生态系统和非营利合作伙伴等组织合作，创造积极、持久的变革，并帮助建立更强大、更有活力的社区。

“成功之技”

“成功之技”项目旨在为准备踏入职业的人们提供支持和赋能。

2023财年，“成功之技”支持的计划报告称，全球约有430万人具备就业或创业技能。

我们还利用技术来扩大自己的影响力。[成功之技学院](#)是我们推出的免费沉浸式在线学习项目，旨在帮助包括年轻人在内的更多群体掌握技能并树立信心，从而在职场取得成功。

2023财年，该学院携手我们的合作伙伴为全球约80,000人进行了技能培训。在菲律宾，我们与国家技术教育和技能发展局 (TESDA) 合作，通过该学院为大约15,000人提供了培训。

就业准备

全球机会青年网络

2023年8月,我们承诺在41个月内投资450万美元,支持阿斯彭研究所的全球机会青年网络。该计划为巴西、哥伦比亚、印度、墨西哥和南非的年轻人提供更多获得丰富体面的就业机会和技能,帮助他们在工作中成长。

国际青年成就组织

我们帮助国际青年成就组织(JA Worldwide)为18个国家/地区的180多万年轻人提供技能培训,帮助学生获得技能、经验和信心,为未来的工作或创业机会做好准备。在我们的支持下,国际青年成就组织成功增强了学习体验和平台的内容和功能,为世界各地的青少年、教师、家长和盟友提供有力支持。

国际青年成就组织创新营及公益编程挑战赛

国际青年成就组织创新营由青年成就香港部(JA Hong Kong)发起,旨在让学生了解最新科技趋势,培养他们的设计思维及数码技能、创意、企业家精神、团队合作和解决问题的能力,并通过团队练习、原型制作和汇报,启发青少年设计改善社区的创新方案。学生们从志愿者顾问那里获得专业建议及指导,并在公益编程挑战赛上展示运用编程设计来帮助改进社区问题的创新理念及应用原型。

联合国儿童基金会“无限新世代”收入通行证

我们与微软和其他合作伙伴在联合国儿童基金会“无限新世代”(Generation Unlimited)收入通行证(Passport to Earning,简称P2E)平台上进行合作,帮助打破学习障碍,例如缺乏获得相关技能和机会的机会。埃森哲与其他合作伙伴合作提供的财务和实物捐助预计未来将帮助P2E为印度和巴西数百万弱势年轻人提供与未来相关的数字化和就业技能。截至2023年10月,已有100多万年轻人掌握了金融知识和数字生产力的技能并获得了证书。

Goodwill清洁技术加速器

2023年10月,我们宣布与Goodwill Industries International非营利组织建立合作伙伴关系,共同创建了Goodwill清洁技术加速器。

该加速器面向美国未充分就业和失业人员,向其传授能源领域一系列热门职位所需的就业能力和技术技能,包括太阳能及其存储、电动汽车充电、热泵和能源效率。

为企业家提供支持

青年创业国际计划 — 绿色与社会创业

我们与青年创业国际计划(Youth Business International)合作,支持背景贫困的青年企业家创办、发展和维持企业,从而实现收益,创造就业,实现包容性经济增长。埃森哲与青年创业国际计划合作,资助开发绿色与社会创业工具包,该工具包汇集了世界各地创业支持组织为具有社会环境责任感的企业开发的18种工具。

Sky's the Limit

Sky's the Limit通过为有抱负的企业家联系志愿者导师,帮助他们追逐自己的商业梦想。作为该计划的一部分,埃森哲员工将提供一对一支持,帮助处于弱势地位的企业家将商业想法转变成现实。参与Sky's the Limit计划的企业家中有80%是有色人种,90%属于低收入人群,该计划旨在帮助他们打造一个更加包容的未来事业。2023财年,我们为约400名企业家匹配了埃森哲导师。

香橙妈妈乡村女性就创业赋能项目

2023年,友成-埃森哲“成功之技”香橙妈妈乡村女性就创业赋能项目首次在青海省果洛藏族自治州、吉林省通化市落地。埃森哲与友成企业家乡村发展基金会合作,开展“香橙妈妈”项目,支持乡村女性直播电商创业,通过线上线下的创业赋能闭环模式,帮助女性学员提升技能、增收致富,实现自我价值。双方携手合作七年以来,累计受益人数已有近千人,并带动了当地的社区就业。

积累工作经验

实习

在美国,我们通过“成功之技”下属实习项目和“学以致用”(Learning to Lead)项目提供暑期和全年实习机会,使高中生和大学生能尽早开启职业生涯并获取工作经验。今年,大约850名高中生和高中毕业生参与了上述实习计划。实习结束后,实习生可以向埃森哲申请暑期分析师、学徒或全职员工的职位。

可持续教育与行动

为了帮助赋能和激励年轻人解决关键问题，我们创建了一个以行动为导向的社会影响力计划，为他们提供思维、技能和工具，以构建更可持续的未来。

我们可持续创新挑战赛

在与联合国儿童基金会无限新世代下的imaGen Ventures和国际青年成就组织合作下，我们启动全球可持续创新挑战赛，邀请各个团队解决世界上最棘手的环境和社会问题。2023财年，该计划吸引了12个国家/地区约28,000名年轻创新者报名参加。

可持续一小时

与Project Everyone的World's Largest Lesson倡议合作创建“可持续一小时”（Sustainability Hour）。这项新的志愿服务提供超过30种语言，使我们的员工和其他组织的员工能够利用设计思维举办长达一小时的互动会议，激励儿童成为全球目标（联合国可持续发展目标）的变革者。

矢志创新，回馈社区

我们矢志创新，致力于利用现有和新兴技术来应对人类社会面临的重大挑战。

Huippula

我们与芬兰救助儿童会共同开发了Huippula，通过引人入胜的故事、问卷、测试和数据分析来向儿童传授数字安全知识，教师可以使用这些内容来跟踪理解程度和进度。短短两个月内，芬兰各地约160所学校开始使用Huippula，预计到2025年，该计划将覆盖70%的芬兰五年级学生。

Casa Zero

Casa Zero是巴西累西腓的一家非营利组织，提供图书馆、工作室和联合办公空间，致力于将创业、文化和教育相结合以产生社会影响。2023财年，我们合作开展了一个技能项目，重点是提高弱势社区的数字素养。2023年9月，我们创立了Casa Zero社会创新中心，展示生成式人工智能和机器人等新兴技术，为年轻人提供身临其境的协作体验。

冲突地区和难民

向以色列和加沙提供人道主义援助

我们已向红大卫盾会捐赠了150万美元，向巴勒斯坦红新月会捐赠了150万美元，总计300万美元用于人道主义救援。此外，我们将员工捐款全部转交给了以色列和加沙地区提供救援的慈善组织。

帮助难民开启新生活

埃森哲致力于在自身可触及的地区帮助[安置难民](#)。他们的勇气、优势和才能亦可提升社会多样性。我们与当地和全球组织合作，帮助世界各地的难民开始新生活、成功就业和创业。

Welcome.US

[埃森哲与Welcome.US合作](#)倡导私营部门和社会的力量，为难民安置和欢迎新移民来到美国等事宜提供支持。

Welcome.US首席执行官委员会由埃森哲董事长兼首席执行官沈居丽 (Julie Sweet) 和Alphabet及谷歌 (Google) 首席执行官桑达尔·皮查伊 (Sundar Pichai) 共同主持, Welcome.US由38名首席执行官组成, 致力于加速和扩大私营企业对难民的援助, 满足安置的迫切需求, 包括住房和家居用品、工作和培训机会以及新移民可获得的法律援助。迄今为止, 该组织已提供超过1.79亿美元的无偿实物和财务支持。

难民人才服务中心

难民人才中心由埃森哲荷兰员工创立, 旨在帮助难民扩大人际网络、提高技能并找到工作。在埃森哲荷兰基金会的支持下, 难民人才中心在2023财年为约900名难民提供了技能培训, 创造了超过290个就业机会。

乌克兰难民

我们将继续帮助满足乌克兰难民和境内流离失所者的中长期需求, 包括学习、技能发展和就业过渡。

- 作为难民帐篷合作伙伴关系组织 (Tent Partnership for Refugees) 的成员, 埃森哲正在支持欧洲各地难民 (包括乌克兰难民妇女) 的招聘和技能培训。2023财年, 我们承诺与各组织合作, 帮助和支持约16,000名难民求职者和移民, 并在未来三年内在欧洲雇用100名难民。
- 我们还帮助Upwardly Global为1000名流离失所的乌克兰难民提供就业指导、就业准备、语言和技术技能培训, 支持他们提升经济韧性。在计划实施过程中, Upwardly Global将赋能当地合作伙伴帮助乌克兰难民找到与其技能相关的工作。我们的员工在难民求职过程中充当导师, 为他们提供专业细致的支持。

聚焦



玛丽亚 (MARIA)

法务总监

美国芝加哥

“我认为移民公益工作是我做过的最有意义的法律工作。有时它充满挑战, 但这一切都非常值得。例如, 一位来自阿富汗的难民最近获得了庇护, 他马上就可以与妻子和孩子团聚, 包括他从未谋面、年仅一岁的孩子。”

目标和参与情况

我们为员工提供多种行动方式来推动社会和环境影响，包括广泛的本地和全球志愿服务机会。

全球志愿服务

我们的全球志愿服务让员工有机会与世界各地的同事在线上合作，产生大规模的积极影响。

迎接国际妇女节

我们与Humanitarian OpenStreetMap Team合作，帮助绘制坦桑尼亚农村地区女孩上学路线数字地图，因为不知道最优路线，女孩们经常步行很远的距离去上学。

改进的地图使学校和非政府组织能够更好地了解女孩上学的路线，帮助她们申请学校住宿，并优先考虑为最弱势群体提供住宿。2023年3月，33个国家/地区的约1,000名志愿者投入了1,300多个小时绘制地图。

铭记每个名字

我们继续支持[阿罗森档案馆 \(Arolsen Archives\)](#) 的“铭记每个名字” (Every Name Counts) 倡议，加速推进全球最大纳粹受害者档案馆的索引工作。

在2023年1月大屠杀纪念日举办的24小时活动中，来自31个国家/地区的约700名志愿者积极参与于“铭记每个名字”项目，使用我们开发的基于人工智能的工具加速档案馆的索引工作。

当地志愿服务

我们也认识到，员工希望满足他们当地的需求，为他们提供了许多创造积极影响的机会。

埃森哲员工的指导

世界各地的埃森哲志愿者与他人分享他们的技能、知识和经验。例如，我们参加了日本女性领导力计划 (Japanese Women's Leadership Initiative)，帮助日本20所大学的女性通过海外实习为在全球担任领导角色做好准备。近80名埃森哲女性员工自愿参加了该计划，担任培训师、讲师和导师。

生态行动

我们对环境管理的承诺包括我们正在进行的生态行动倡议，它鼓励员工培养对于环境可持续的热情，并在家庭、工作和社会中采取行动，发挥影响。

参与机会包括学习、志愿服务、创新和实践，以减少个人的环境影响。今年，超过186,000名埃森哲员工参与了生态行动。

我们提供个人环境足迹工具，帮助员工衡量他们的影响。在此过程中，我们为Count Us In做出了贡献，鼓励人们采取行动应对气候变化。

村小学生游进博

埃森哲连续三年与公益机构支教中国2.0合作，在中国国际进口博览会上推出“村小学生云游进博会”直播活动，让在上海举行的进博会也能触达偏远地区的孩子们，帮助村小学生开阔眼界、增广见闻。村小云游进博会活动总计已惠及40余所学校超过3700名学生。

[观看视频：](#)



人人都是创新者

创新是埃森哲客户服务的核心，也是我们员工在解决可持续问题时所秉持的原则。我们携手客户和生态系统合作伙伴，共同开发和加速新想法，并致力于培养下一代创新者。

2023财年，超过5,000名埃森哲员工参与了“社会创新者”（Social Innovators）计划，其中包括“可持续创新挑战赛”（Sustainability Innovation Challenge）、“社会创新者加速器”（Social Innovators Accelerator）计划和诸多“社会创新”（Social Innovation）学习机会。

可持续创新挑战赛

2023财年，我们的年度“可持续创新挑战赛”收到了超过4,400名员工提出的近900个创意，主题包括：自然与生物多样性、可持续系统与工业、公平与人类福祉。

合作是我们应对挑战的不二法门。我们的合作面向许多客户，例如万豪国际、微软、沃尔格林、欧莱雅、英国国家电网和安盛信利，以及32家创新合作伙伴，包括非营利组织、注重环境和健康的社会企业。他们帮助识别创新空间，筛选创新想法，并随时向团队提供反馈。

入围团队的创新想法包括使用人工智能协助环保型基础设施和房地产规划；利用货船上的数据收集工具来帮助填补现有气候数据的空白；并利用遥感和人工智能技术，以及合作伙伴关系来支持红树林恢复。

社会创新者加速器

“社会创新者加速器”向我们的员工发出两次公开征集，该计划为新颖的、有望产生巨大社会和环境影响的项目提供资金和指导。2023财年，共有45个项目获得了资金支持，以推进具有积极环境或社会目标的创新解决方案。

社会创新学习

2023财年，我们的社会创新学习活动培训了大约550名员工。

2023年，我们为埃森哲领导层推出了“社会创新领导力沉浸式学习”（Social Innovation Leadership Immersion），包括与ESG衡量、识别和管理成果、循环性和融入创新的负责任领导力相关主题。

聚焦



卡拉 (CARA)

分析师 — 技术、云优先
德国柏林

“可持续创新挑战赛是一次令人兴奋、激励人心的经历。创新合作伙伴分享了有关其行业的建议，并推荐了适合我们的解决方案以及能产生影响的项目。我们获得的所有资源都非常宝贵，从圆桌讨论到辅导和技能提升研讨会。我们的交谈高效且十分愉快。这次经历将鼓励我在职业生涯中更加关注可持续领域。”

财务绩效

卓越的财务绩效， 彰显创造360°价值 的非凡实力

本维度内容

主页

2023财年亮点

财务绩效



财务绩效

2023财年，我们的财务绩效再攀新高峰，凭借创纪录的新订单额、调整后的营业利润率扩张和每股收益增长以及强劲的现金流，股东价值显著增长，这充分体现了我们为所有利益相关者创造360°价值的能力。

2023财年亮点

收入

641亿美元

以当地货币*计算增长8%，以美元计算增长4%（相较于2022财年）

新订单额

722亿美元

以当地货币计算增长5%，以美元计算增长1%，订单出货比为1.1（相较于2022财年）

*“以当地货币计算”的财务绩效的计算方式为：使用上年同期外币汇率将当前周期内的活动换算为美元。

营业利润率（调整后）

15.4%

较2022财年增长了20个基点，一般会计准则下，2023财年全年营业利润率调整为13.7%，剔除170个基点的业务优化成本。按GAAP计算，2023财年全年营业利润率较2022财年下降了150个基点

稀释每股收益（调整后）

11.67美元

较2022财年增加了9%，一般会计准则下，2023财年全年每股收益调整为10.77美元，剔除每股1.28美元的业务优化成本和每股0.38美元的投资收益。一般会计准则下，2023财年全年每股收益较2022财年增加了1%

自由现金流

90亿美元

其计算方式为：将经营现金流95亿美元扣除财产和设备5.28亿美元。自由现金流与净利润的比率为1.3

股东回报

72亿美元

其计算方式为：28亿美元现金分红加上43亿美元股票回购。2023财年支付的现金分红增加15%，达到每股4.48美元

2023财年的财务绩效为所有利益相关者创造价值

埃森哲在2023财年再次取得了卓越的财务绩效，同时继续大力投资于我们的业务和员工。我们取得了强劲的收入和调整后每股收益增长，以及非常强劲的自由现金流，推动了股东价值的创造。

2023财年，我们交付了创纪录的722亿美元新合同额，并扩大了我们的最大的客户关系。我们报告的收入为641亿美元，按美元计算增长4%，按当地货币计算增长8%。调整后的营业利润率增长了20个基点，达到15.4%，调整后的每股收益增长了9%，达到11.67美元。2023财年自由现金流总计90亿美元，全年通过现金分红和股票回购向股东返还72亿美元。*

卓越的财务绩效反映出我们专注于成为客户成功的核心力量，为客户创造360°价值。

我们提供兼具深度和广度的服务，拥有深厚的行业专业知识，大力培养最优人才，可帮助企业利用技术、数据和人工智能实现全面业务重塑，优化运营并加速增长。客户寻求我们协助进行大规模转型，我们相信，通过帮助他们建立强大的数字核心，并推动业务重塑，将为客户持续增长提供一个平台。

我们能够提供建议、塑造和实现以价值为导向的转型，充分利用我们在战略、咨询、技术及跨行业、跨地域市场的管理服务的广度，以及我们在生态系统合作伙伴中的优势地位，这些都是埃森哲与众不同之处。

我们利用这些属性衡量成功，为利益相关者创造360°价值。

*“以当地货币计算”的财务绩效的计算方式为：使用上年同期外币汇率将当前周期内的活动换算为美元。按一般会计准则（GAAP）计算，2023财年全年营业利润率调整为13.7%，剔除170个基点的业务优化支出。按GAAP计算，2023财年全年营业利润率下降了150个基点。按GAAP计算，2023财年全年每股收益调整为10.77美元，剔除每股1.28美元的业务优化支出和每股0.38美元的投资收益。按GAAP计算，2023财年全年每股收益增加了1%。



2023财年，我们持续大规模投资于业务和员工。

我们持续投资于业务和全球大约733,000名员工。我们在49个国家/地区设有200多个办事处，为120多个国家/地区的客户提供服务。

2023财年，我们在25笔战略并购中投资了25亿美元，以扩大高增长领域的业务，增加新领域的技能和能力，并深化我们的行业和职能专业知识。

我们投资了13亿美元，用于研发资产、平台以及行业与职能解决方案。在提升自身能力的同时，我们通过全球专利战略来保护创新成果和差异化技术解决方案。

我们投资了11亿美元，用于员工的学习和专业发展，提供了大约4000万小时的培训，从而能灵活应对不断变化的客户需求，预测未来的需求，并大规模提高员工的技能。

我们为股东持续创造价值的方法继续指导我们：

- 以领先于市场的增长速度扩大份额；
- 在规模投资的同时，实现可持续的适度利润增长和收入增长
- 打造强劲的现金流，并通过规范的资本配置进行部署，包括现金分红。

秉承“科技融灵智，匠心承未来”的使命，我们将长期履行这一承诺：为我们的股东和所有利益相关者创造360°价值。能够为他们服务，我们深感荣幸。

报告与数据

本维度内容

主页

框架

ESG优先问题与可持续发展目标

奖项及荣誉

绩效数据表



报告与数据

权责分明和透明度是埃森哲的重中之重，也是我们赢得客户、员工、股东、合作伙伴和社区信任的基础。

本报告重点阐述我们如何为所有利益相关者创造360°价值。除特别说明外，本报告详述的内容均属2023财年（截至2023年8月31日）我们在全球运营中的环境、社会和公司治理（ESG）目标、进展和绩效。

我们将继续与联合国全球契约组织（United Nations Global Compact, 简称UNGC）发展长期合作关系，积极践行联合国可持续发展目标。

此外，除继续沿用全球报告倡议组织（Global Reporting Initiative, 简称GRI）标准、UNGC十项原则和碳信息披露项目（Carbon Disclosure

Project, 简称CDP）进行报告外，我们还纳入了另外三个ESG报告框架：可持续会计准则委员会（Sustainability Accounting Standards Board, 简称SASB）、气候相关财务信息披露工作组（Task Force on Climate-Related Financial Disclosure, 简称TCFD）和世界经济论坛国际工商理事会（World Economic Forum International Business Council, 简称WEF IBC）指标。

在报告标准仍在不断进化时，我们能够根据监管标准进行报告，例如国际财务报告准则基金会（International Financial Reporting Standards Foundation, 简称IFRS Foundation）旗下的国际可持续发展标准委员会（International Sustainability Standards Board, 简称ISSB）发布的监管标准。

本报告还纳入了财务和ESG报告的内容，以展示埃森哲如何为客户和自己创造价值。如需阅读之前的报告，请访问[accenture.com](https://www.accenture.com)。

我们在绩效数据表中披露了关键ESG指标，包括过去三年的数据。此外，我们还获得了一系列与ESG相关的全行业外部认证，包括ISO® 14001、ISO® 27001、SA 8000和OHSAS 18001/ISO® 45001。

如需了解埃森哲的最新财务和公司治理信息，可阅读我们2023年的[年度报告](#)和[《委托书》](#)。如需详细了解我们如何创造360°价值，以及我们的全球ESG活动，可访问[360°价值发布平台](#)。

框架

我们始终遵循行业领先的报告框架：

[CDP气候响应](#)

CDP（前身为碳信息披露项目）成立于2000年，是一个非营利慈善组织，旨在为投资者、企业、城市、国家/地区提供用于管理环境影响的全球性披露系统。自2007年以来，埃森哲坚持填写CDP气候变化调查问卷，并且要求主要供应商也这样做。埃森哲连续七年入选CDP气候变化“A级别名单”评分最高的企业，对此我们倍感自豪。

[GRI内容索引](#)

我们继续遵循全球报告倡议组织（GRI）标准并以此作为披露的基础。GRI标准有助于企业、政府和其他组织机构理解和传达各自在ESG事务上的影响力。此标准会定期接受审查，确保真实反映可持续报告的全球最佳实践，帮助我们响应利益相关者和监管机构的需求。自2008-2009年企业公民报告发布以来，埃森哲始终严格遵循GRI披露细则，并编制了GRI内容索引。

[SASB索引](#)

可持续会计准则委员会（SASB）的使命是为投资者提供有利于决策的信息。该索引反映出我们严格遵循了SASB框架中的软件和IT服务行业标准。

[TCFD索引](#)

自2018年以来，我们一直按照金融稳定委员会气候相关财务信息披露工作组（TCFD）的要求向CDP气候变化计划通报进程。金融稳定委员会于2015年成立了TCFD，它重点关注气候相关风险与金融稳定之间的联系，致力于推进气候披露议程。

[UNGC进展通报](#)

自2008年1月以来，埃森哲一直是联合国全球契约组织（UNGC）的签署方。今年我们向UNGC新报告调查问卷过渡，如实传达我们上一财年（埃森哲2022财年）在实施UNGC十项原则以及支持联合国和可持续发展目标方面取得的进展。

[世界经济论坛IBC索引进展](#)

世界经济论坛国际工商理事会于2020年制定了“利益相关者资本主义披露准则”。该框架旨在帮助各企业依据ESG指标报告主流绩效，其近期目标是让ESG披露报告体现更多的可比性和一致性。自该倡议发起以来，埃森哲一直参与其中，同时签署了首席执行官“承诺书”，以实际行动来支持“利益相关者资本主义披露准则”，该准则曾在2021年1月的“达沃斯对话”中展示。

评估ESG优先事项

我们的流程

基于业务和利益相关者的重要性，我们会持续评估ESG优先事项。

分析

我们还审查了相关非政府组织（NGO）、行业机构和学术界对ESG的最新见解；框架和良好实践，如世界经济论坛的通用ESG指标；以及可持续发展目标愿景基准。

我们分析了客户的ESG要求和新的优先事项（例如，作为提案或供应商合规审查的一部分）。

基准测试

我们使用专业的第三方软件对同行、竞争对手和其他公司最近和新出现的ESG问题进行了详细的基准测试和分析。

业务专家的意见

我们直接与每个ESG领域的业务主管和主题专家合作，确定和评估埃森哲在ESG问题上可能产生的实际和潜在影响。我们还评估了ESG问题给埃森哲带来的实际和潜在风险和机遇。

利益相关者意见

我们听取并总结了主要利益相关者（我们的客户、供应商、投资者、员工和社会各界）的意见，确定对每个利益相关者群体最重要的ESG问题。我们借助了专业的第三方软件分析，并让利益相关者参与其中。

ESG优先事项

我们结合业务和利益相关者的意见，确定我们的ESG优先事项。

利益相关者参与示例

为了指导我们的方法、更好地满足利益相关者的期望和完善我们的报告，我们会定期邀请内外部利益相关者群体对埃森哲目标、进展和绩效提供意见。

客户

满意度调查、客户主管关系、项目质量保证流程、会议和活动、对ESG评估和信息请求的响应（例如CDP供应链、EcoVadis和IntegrityNext）

供应商

CDP供应链计划、Sustainalytics、《供应商行为准则》、全球多元供应商发展计划、供应商大会、培训和指导

投资者

季度收益电话会议、投资者和分析师会议、对投资者问卷调查的答复（例如CDP气候变化、机构股东服务公司、Sustainalytics）、投资者关系团队拓展

员工

调查（例如《行为规范》）、内部备忘录和网络直播、埃森哲官网（accenture.com）、社交媒体、埃森哲商业道德帮助热线、焦点小组、员工网络、埃森哲门户网站内容、内部通信渠道和“持商”培训计划

社会

长期支持“成功之技”的战略性非营利性伙伴关系，员工志愿服务和捐赠，通过埃森哲基金会的受赠人关系，通过跨行业联盟、国家和国际论坛进行的宣传和社会变革

环境



促进客户的可持续

- 通过为客户带来可持续影响的创新服务, 帮助客户在环境、社会和公司治理 (ESG) 绩效方面取得进展。
- 促进客户针对ESG要求采取更广泛的行动, 作为我们对ESG进展延展的运营承诺。
- 努力将ESG能力融入各个核心业务的服务中。

气候变化与碳排放

- 解决埃森哲业务运营 (主要是能源使用)、商务旅行以及购买的商品和服务 (包括采购可再生能源) 产生的碳排放和空气污染问题。
- 跟踪和披露温室气体 (GHG) 排放, 并促进供应商和其他价值链合作伙伴减少排放。
- 考虑到洪水、干旱、野火和风暴等自然灾害带来的风险, 由于气候变化, 这些灾害的发生频率和严重程度可能会增加, 进而影响埃森哲的运营。

废弃物 (包括电子废弃物)

- 负责任地管理埃森哲业务运营中不再直接使用的材料和产品, 包括塑料。
- 遵守处置这些物品 (例如电子废弃物) 的所有相关法律要求。
- 尽可能减少废弃物填埋, 并优化和探索新的回收方法。

自然和生物多样性

- 携手我们的员工、客户、供应商和更广泛的生态系统, 打造一个对自然有益的未来。
- 这包括将生物多样性因素纳入我们的环境可持续行动 (例如, 我们在气候、水和废弃物方面的目标), 认识到生物多样性对于韧性生活、企业和可持续发展的重要性。

注: 某些优先事项的影响力可能跨越环境、社会和公司治理中的多个领域。

社会



融合、多元与平等机会

- 提供超越法律要求的平等尊严、无障碍访问、发言权和机会，不受年龄、性别、性别认同或表达、民族、宗教、残疾、性取向、民族/地区或民族血统以及其他相关特征的影响，包括董事会层面。
- 任人唯贤的原则意味着，在满足埃森哲业务需求的背景下，聘用决策（包括聘用和薪酬决策）基于个人的贡献、技能和能力以及他们成长和发展的潜力。

吸引、留住和培养人才

- 吸引合适的人才来满足客户的需求；发展和培训我们的员工，并以灵活和负责任的方式对他们进行再培训，打造一个更加包容的工作未来。

员工福利与敬业度

- 培育支持并注重员工身心健康的文化。
- 提供有意义的工作和优质体验，帮助员工取得成功。
- 遵守劳动立法，满足国际劳工标准，提供可接受工作条件，确保为所有员工提供安全和健康的工作场所，包括为内容审核工作提供自动化方案和心理健康支持。

人权

- 支持和尊重国际公认的人权，长期支持联合国全球契约，致力于遵守《联合国工商业与人权指导原则》。
- 承认权利持有人包括我们的员工、客户、合作伙伴和供应商以及社会中的个人。

负责任的采购（包括供应商多样性）

- 超越交易采购，拥抱“采购+”的首要理念，它旨在为我们的客户和社区创造长期价值。
- 与我们的供应商和更广泛的生态系统合作，推进关键优先事项的贯彻落实，包括环境可持续性、人权、童工、现代奴隶制、冲突矿物合规、多元与包容、平等和社会创新。
- 积极利用培训、指导、工具等，支持供应商提高社会和环境绩效以及合规的能力。
- 监控我们对供应商的多样化采购支出，及时了解进展。

捐赠和社会影响

- 埃森哲通过企业捐赠、培训和教育、技能培训/提升机会来促进就业机会和技术发展，通过员工志愿服务来提高员工敬业度，从而为社会提供支持，并产生直接和间接的经济影响和社会效益。
- 埃森哲在所有重要运营地点都制定了企业公民计划，并根据当地情况定制相关举措，特别是救灾工作和“成功之技”项目。

注：某些优先事项的影响力可能跨越环境、社会和公司治理中的多个领域。

治理



ESG治理模式

- 委员会（包括董事会委员会）对埃森哲ESG战略的制定和管理、目标进行监督。
- 通过风险管理、内部控制、政策、报告和数据保证等治理结构推进我们的ESG战略和承诺。
- 遵守相关的环境和社会法规，包括我们自己的运营部门和供应商的法规。

道德与诚信

- 遵守法律要求。
- 在我们的全球运营、业务合作伙伴和供应商中诚信地推广和维护价值观、原则、标准和规范。
- 这包括采取措施避免不公平的市场扭曲行为，并要求我们的员工、业务合作伙伴和供应商在我们开展业务的任何地方遵守反腐败法律。

数据隐私与网络安全

- 本着对我们的客户、员工、全球运营和其他业务合作伙伴负责的态度，履行我们在个人和业务数据隐私和安全方面的法律和道德责任。
- 将安全视为随着技术发展实现隐私、保护数据并不断解决不断变化的数据和产品相关问题（例如安全性）的手段。

负责任的技术与创新

- 创新的目的不仅是为企业和消费者创造商业价值，还为社会和环境创造价值，同时根据联合国全球契约组织保护人权。
- 以合乎道德的方式进行创新，探索新技术的延伸和潜在的意外后果，包括人工智能的发展，以及为多个利益相关群体（包括客户、全球运营和业务合作伙伴）提供的解决方案。
- 考虑为包括残疾人在内的群体提供技术访问权限。

公共政策与宣传

- 在适当的情况下，包括在全球地缘政治事件之后，利用我们的平台推动ESG问题（包括多元与包容、平等机会）和其他问题取得进展。
- 与政府、私营部门和民间组织合作，在全球、区域、国家和地方各级推进以人类和地球为中心的原则和价值观、共同愿景、共同目标。
- 避免与埃森哲的公开立场相抵触的政治活动，包括政治捐赠和游说。

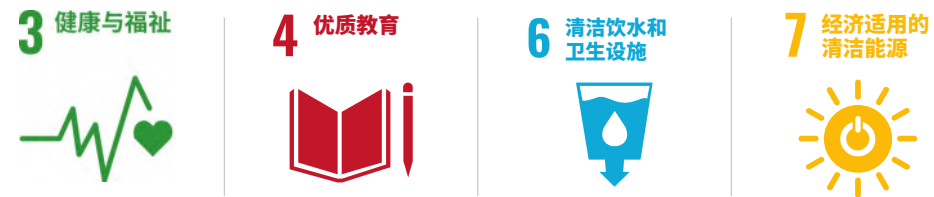
注：某些优先事项的影响力可能跨越环境、社会和公司治理中的多个领域。

可持续发展优先目标

埃森哲运营可持续发展最高优先级目标



埃森哲运营可持续发展第二优先级目标



我们可能带来间接影响的可持续发展目标



与埃森哲运营最为相关的可持续发展目标

5.5 确保妇女全面有效参与各级事务，并享有进入各级领导层的平等机会。

5.b 加强技术特别是信息和通信技术的应用，以助力妇女赋权。

8.2 通过多样化经营、技术升级和创新，实现更高水平的经济生产力。

8.5 所有男女，包括青年和残障人士实现充分和生产性就业，有体面工作，并做到同工同酬。

8.8 保护劳工权利，推动为所有劳动者创造安全和有保障的工作环境。

9.2 促进包容和可持续工业化，到2030年大幅提高工业在就业和国内生产总值中的比例。

9.5 加强科学研究，提升各国工业部门的技术能力，鼓励创新和公共与私人研究以及开发支出。

10.2 赋能并推动所有人融入社会、经济和政治生活，不论其年龄、性别、残疾与否、种族、族裔、出身、宗教信仰、经济地位或其他任何区别。

12.2 实现自然资源的可持续管理和高效利用。

12.5 通过预防、减排、回收和再利用，大幅减少废弃物的产生。

13.1 加强各国抵御和适应气候相关的灾害和自然灾害的能力。

13.2 将应对气候变化的举措纳入政策、战略和规划。

16.5 大幅减少一切形式的腐败和贿赂行为。

16.6 在各级建立有效、负责和透明的机构。

17.16 加强全球可持续发展伙伴关系，以多利益攸关方伙伴关系作为补充，调动和分享知识、专长、技术和财政资源，为可持续发展目标的实现提供支持。

奖项及荣誉

AVTAR和Sermount“印度最佳女性友好企业”

连续8年跻身前十；自2020年起进驻名人堂

AVTAR和Sermount“最具包容性企业”

连续5年荣获“包容倡导者”（Champions of Inclusion）

彭博性别平等指数

连续2年被评为得分最高的企业

布兰登霍尔人力资本管理卓越奖

连续8年获此殊荣

BrandZ全球最具价值品牌

排名第22位，品牌价值达736亿美元；连续18年上榜

Brand Finance最具价值IT服务品牌

连续5年位居第一，品牌价值达399亿美元

《今日商业》评选的“印度最佳雇主”

排名第2位，连续12年跻身前十

戛纳国际创意节

埃森哲Song荣获9座狮子，包括著名的钛狮至尊大奖

CDP气候变化“A级别名单”

连续7年入选评分最高的企业

Disability:IN的“残疾人平等指数”

连续7年入选评分最高的企业

道德村协会的“全球最具道德感的公司”

连续16年上榜

Fair360“美国多样性企业50强”榜单

进驻名人堂；2022年排名第一；连续16年上榜

福布斯全球企业2000强

排名第160位，连续20年上榜

《财富》世界500强

排名第220位，连续22年上榜

《财富》最具影响力女性

董事长兼首席执行官沈居丽（Julie Sweet）连续2年排名第2位

《财富》杂志的“全球最受赞赏的公司”

10年行业第一，总排名第32位，连续21年上榜

卓越职场®“最佳职场”榜单排名™

在全球排名第10位；在亚洲和拉丁美洲排名第15位；在阿根廷、巴西、智利、印度尼西亚、墨西哥、菲律宾、新加坡和美国排名前十。

人权战线企业平等指数

跻身阿根廷、智利、墨西哥和美国得分最高的企业之列。

Interbrand全球最佳品牌排名第30位

品牌价值达213亿美元、连续22年上榜

公平100企业榜“美国最公平企业”

行业第一，总排名第4位，连续7年上榜

LATINA Style的“美国最适合拉丁裔工作的50家公司”

排名第3位，连续11年上榜

Minshu日本最佳雇主

行业第一，总排名第21位，连续8年上榜

路孚特“全球多样性和包容性指数”

6年内第4次排名第一，连续8年上榜

英国社会流动性雇主指数

排名第5位，连续5年上榜

Stonewall“印度职场平等指数”

连续4年被评为“金牌雇主”

《泰晤士报》“英国性别平等企业50强”

连续8年

《华尔街日报》“最佳管理公司”

社会责任领域排名第一，总排名第15位，连续7年上榜

Workplace Pride全球标杆

连续8年成为得分最高的公司之一

绩效数据表

下表量化了自2021财年以来我们在关键非财务指标方面的进展。除特别说明外，所有指标均为全球指标，以财年为基础进行报告，与先前报告的数据一致，并涵盖我们的并购实体数据。所有数据均来自埃森哲多个团队的绩效管理系统，并通过内部控制流程（包括高级领导层）进行了审核，从而确保其准确反映埃森哲的非财务绩效。

埃森哲概况	2023财年	2022财年	2021财年
	亿美元		
收入	\$641	\$616	\$505
运营支出	\$553	\$522	\$429
运营收入(调整后) ¹	\$99	\$94	\$76
财年年底的全球员工总数(四舍五入)	733,000	721,000	624,000

注释

1. 一般会计准则下，2023财年全年运营收入为88亿美元，剔除11亿美元业务优化成本。

员工

截至2023年12月1日 截至2022年12月1日 截至2021年12月1日

性别平等¹

全部员工比例 (按性别划分)	占总数的百分比		
女性	48%	47%	46%
男性	52%	53%	53%
高管比例 (按性别划分) ²	占总数的百分比		
女性	33%	32%	32%
男性	67%	68%	68%
董事总经理比例 (按性别划分) ³	占总数的百分比		
女性	30%	29%	27%
男性	70%	71%	72%
	截至2023年12月1日	截至2022年12月1日	截至2021年12月1日
新员工比例 (按性别划分) ⁴	占总数的百分比		
女性	52%	50%	47%
男性	48%	50%	52%

注释

- 埃森哲截至2023年12月1日的性别平等及种族和族裔数据已由独立的第三方会计师审查。详情请参阅[独立会计审查报告](#)。性别指标反映的是我们的企业管理系统中自我报告为二元性别的员工。指标不包括埃森哲与微软合资并由埃森哲控股的埃维诺的信息，也不包括近期并购。
- “高管”包括我们的经理、总监、高级总监、董事总经理、高级董事总经理和全球管理委员会成员。
- “董事总经理”包括我们的董事总经理、高级董事总经理和全球管理委员会成员。
- 新员工指截至2023年12月1日的12个月内、截至2022年12月1日的12个月内和截至2021年12月1日的11个月内雇用的员工。2020年，埃森哲报告了截至12月31日的12个月内的新员工。
- **英国的指标中，黑人包括自我认定具有非洲和加勒比血统或具有非洲或加勒比黑白混血人血统的黑人/英国黑人员工。
- 南非的指标中，有色人种是非洲南部一个多种族混血群体，祖先来自居住在该地区的多个种族，包括科伊桑人、班图人、阿非利卡人、白人、南岛语族、东亚人或南亚人。

员工

截至2023年12月1日 截至2022年12月1日 截至2021年12月1日

种族和族裔¹

美国员工团队	占总数的百分比		
非裔美国人和黑人	11.9%	12.1%	10.9%
西裔和拉丁裔美国人	10.5%	11.1%	10.6%
美国董事总经理	占总数的百分比		
非裔美国人和黑人	4.2%	4.2%	4.0%
西裔和拉丁裔美国人	4.5%	4.5%	4.2%
英国员工团队	占总数的百分比		
黑人 ⁵	5.6%	5.1%	4.1%
英国董事总经理	数量		
黑人董事总经理数量 ⁵	12	12	10
南非员工团队	占总数的百分比		
非裔黑人	45.3%	44.4%	45.2%
有色人种 ⁶	10.8%	9.8%	7.5%
南非董事总经理	占总数的百分比		
非裔黑人、有色人种 ⁶ 和印度裔	53.2%	55.5%	50.0%
培训	2023财年	2022财年	2021财年
培训总支出 (十亿美元)	\$1.1	\$1.1	\$0.9
每位员工的平均培训时间 (小时)	56	61	60

社会影响	2023财年	2022财年	2021财年
“成功之技”			
掌握了就业或创业技能的员工人数 ¹	4,344,000	1,637,000	1,280,000
埃森哲和埃森哲基金会捐赠			
埃森哲捐赠 (按地区划分)	千美元		
北美	\$48,235	\$49,464	\$42,239
欧洲	27,821	26,915	24,976
成长型市场	26,262	25,253	23,947
跨地区	25,666	28,949	74,717
埃森哲捐赠总额	\$127,984	\$130,581	\$165,879
埃森哲捐赠 (按类型划分)			
现金	\$39,820	\$52,379	\$97,319
实物 (埃森哲发展伙伴项目和免费咨询服务)	82,870	74,239	66,611
时间 (有偿志愿服务)	5,292	3,963	1,949
埃森哲捐赠总额	\$127,982	\$130,581	\$165,879
埃森哲基金会捐赠 ²	\$22,121	\$21,322	\$10,838
埃森哲和埃森哲基金会捐赠总额	\$150,103	\$151,903	\$176,717

注释

- “成功之技”既包括有能力就业或创业的人，也包括财年内“成功之技”合作伙伴报告的大批“下一代人”（8-14岁）。
- 埃森哲基金会是指以埃森哲命名的独立慈善组织。
- “埃森哲赞助的‘时间与技能’计划”包括埃森哲发展伙伴项目、免费咨询服务和有偿志愿服务项目。

社会影响	2023财年	2022财年	2021财年
社区参与			
参与埃森哲赞助的“时间与技能”（Time & Skills）计划 ³ 的时间（小时）	1,495,906	1,255,678	1,047,729
参与埃森哲赞助的“时间与技能”计划的员工人数 ³	13,459	9,463	6,895
员工捐赠（千美元）	\$12,909	\$19,522	\$20,345

环境	2023财年	2022财年	2021财年
与2016财年基准相比的范围1、2和3碳排放量百分比变化	-57%	-66%	-70%
每位员工的碳排放量 (公吨计二氧化碳排放量)	0.7	0.6	0.7
碳排放量 (按范围划分)¹	二氧化碳排放公吨数		
范围1	22,038	17,804	9,250
范围2	4,786	8,356	70,659
范围1和2排放	26,824	26,160	79,909
范围3	515,371	405,352	297,067
碳排放量	542,195	431,512	376,976
碳排放量 (按来源划分)²	二氧化碳排放公吨数		
范围1和2碳排放量 (按来源划分)			
租赁车	16,163	11,804	8,060
办公用电	—	3,572	66,811
其他	10,661	10,784	5,038
范围1和2碳排放量	26,824	26,160	79,909
范围3碳排放量 (按来源划分)			
所购商品和服务	218,240	180,314	154,667
资本货物	31,068	38,524	27,516
燃料和能源相关活动	28,164	24,489	40,576
商务旅行	195,246	132,533	55,657
员工通勤	42,653	29,492	18,651
范围3碳排放量	515,371	405,352	297,067
碳排放量	542,195	431,512	376,976

注释

- 2023财年，我们选择将燃料和能源相关活动 (FERA) 纳入了我们报告的碳排放量，并改进了计算范围3排放量的方法，将商务旅行和员工通勤项下的个人汽车旅行和出租车从油井到油箱的排放包括在内。先前期间已进行修订以反映这些变化。与办公用电相关的排放量反映了基于市场的核算方法，其中包括可再生能源合同和剩余混合系数的影响。埃森哲2023财年碳排放量已由独立的第三方会计师审查。详情请参阅[独立会计审查报告](#)。
- 2023财年，我们更改了范围3排放量的列报方式，单独报告“资本货物”的排放量，而之前它包含在“所购商品和服务”中。先前期间已进行修订以反映这一变化。
- 电子废弃物包括电脑、服务器和不间断电源设备，不包括埃森哲与微软合资并由埃森哲控股的埃维诺的信息。

环境	2023财年	2022财年	2021财年
碳排放量 (按地区划分)	二氧化碳排放公吨数		
北美	201,847	156,020	122,894
欧洲	157,102	118,280	85,184
成长型市场	183,246	157,212	168,898
碳排放量	542,195	431,512	376,976
办公用电 (按来源划分)	兆瓦时		
可再生能源	336,682	297,224	147,260
不可再生能源	—	9,020	132,311
天然气	21,162	21,726	16,854
柴油	3,129	2,415	2,994
办公用电	360,973	330,385	299,419
可再生能源发电百分比	100%	97%	53%
办公用电效率 (千瓦时/平方米)	109	98	93
电子废弃物 (按处理方法划分)³	公吨		
再利用或回收	429	512	320
填埋	<1	<1	<1
总计	429	512	320
	立方米		
总用水量	1,442,861	1,100,707	1,019,067
每位员工的用水量	2.0	1.6	1.9
基准水压力达到高或极高地区的用水量百分比	37%	37%	37%

供应链	2023财年	2022财年	2021财年
		千美元	
北美多样化采购支出 (美国和加拿大) ¹	\$880,634	\$997,549	\$534,524
多样化采购支出 (按类型划分, 仅限美国) ¹			
少数族裔拥有的企业	\$419,552	\$543,829	\$360,210
女性拥有的企业	\$153,971	\$135,422	\$95,194
小型企业	\$226,056	\$219,081	\$43,312
其他企业 ²	\$27,546	\$38,352	\$5,335
多样化采购支出总额 (仅限美国)	\$827,125	\$936,684	\$504,050
多样化采购支出占总采购支出的百分比 (仅限美国) ¹	45%	47%	32%
多样化采购支出占总采购支出的百分比 (仅限加拿大) ¹	27%	34%	25%
全球多样化供应商发展计划毕业生 (累积数据)	256	217	196

注释

1. 2021财年末余额不包括埃森哲与微软合资并由埃森哲控股的埃维诺 (Avanade) 的员工信息。

2. “其他”由以下多样化组织组成：退伍军人、伤残退伍军人企业，传统黑人大学以及LGBT。

免责声明、前瞻性声明与商标引用

本报告可能包含《1995年私人证券诉讼改革法案》（Private Securities Litigation Reform Act of 1995）所界定的前瞻性陈述。其标志性词语可能包括“或许”、“将会”、“应”、“可能”、“承诺”、“预计”、“预期”、“打算”、“认为”、“估计”、“定位”、“继续”、“保持”、“持续”、“目标”、“目的”、“计划”、“经常性”及类似表达。这些声明涉及多种风险、不确定性及其他可能导致预期表述（无论明示或暗示）与实际结果大相径庭的各种因素。有关这些因素的详细探讨，请参阅我们最新向美国证券交易委员会（SEC）提交的10-K表中的“风险因素”和“管理层对财务状况和经营结果的讨论和分析”。前瞻性声明仅代表截至本报告发布之时的信息及意见，不论是否有任何历史惯例，我方均无义务对内容进行更新。本文件中的前瞻性声明和其他声明也可能涉及我们的企业责任进展、计划和目标（包括环境和多元与包容事宜），但并不表示这些内容对投资者有重要意义，亦不表示此类信息需在埃森哲向美国证券交易委员会（SEC）提交的文件中披露。此外，历史、当前和前瞻性环境和社会相关声明可能出现以下情况：所依据的衡量进展的标准仍在制定中，所依据的相关内部控制和流程仍在完善中，所依据的假设受未来变化限制。请注意，这类声明不应被视为对未来绩效的保证，亦不是对实现目标的承诺，它们涉及难以预测或评估的众多不断变化的风险和不确定性。在某些情况下，我们可能会调整或重设承诺或目标，以反映业务、运营或规划的变化。

本文件中引用的网站仅为读者提供便利，本文件并不包含这些网站中的具体内容。

本文引用了归第三方拥有的标识。所有此类第三方标识分属其各自的所有权人。除非另有明确说明，否则无论任何意指、表示或暗示，标识所有人无意赞助、认可或批准本文内容。

本报告中的所有金额均为美元，除非另有说明。

第10页的免责声明: Gartner, 定制软件开发服务关键能力, 全球存档, 发布时间: 2022年11月

Gartner, 全球定制软件开发服务魔力象限, 2023年11月27日

Gartner对其研究出版物中提及的任何供应商、产品或服务并不表示任何认同或认可，也不建议技术用户仅选择拥有最高评级或特定称谓的供应商。Gartner研究出版物仅代表Gartner研究机构的观点，并不构成事实性陈述。Gartner公司对相关研究内容不作任何明示或暗示的担保，包括任何用于特定目的的适销性或适用性担保。

GARTNER和MAGIC QUADRANT是Gartner, Inc.和/或其附属公司在美国及全球的注册商标和服务商标，经许可可在此使用。保留所有权利。本文引用的“魔力象限”和“关键能力”报告参考文献仅用于证明我们过去得到的认可，可能无法反映当前的市场认可。

关于埃森哲

埃森哲注册于爱尔兰，是一家全球领先的专业服务公司，致力于帮助全球领先企业、政府和各界组织构建数字核心、优化运营成本、加速营收增长并提升社会服务水平，实现快速且规模化的价值创造。埃森哲是《财富》世界500强企业之一，目前拥有74.2万名员工，服务于120多个国家的客户。我们以卓越人才和创新引领为核心，引领全球技术变革。凭借在云、数据和人工智能方面深厚的行业经验、独特的专业技能、强大的生态协作网络以及翘楚全球的一体化交付中心，我们为客户提供战略&咨询、技术服务、智能运营、工业X和Accenture Song等全方位服务。基于卓越的服务能力、共享成功的企业文化，以及创造360°价值的承诺，我们帮助客户实现企业全面重塑，并建立长久互信的合作关系。同时，埃森哲以360°价值衡量自身，为客户、员工、股东、合作伙伴和整个社会创造美好未来。

埃森哲在中国市场开展业务37年，拥有一支约1.6万人的员工队伍，分布于北京、上海、大连、成都、广州、深圳、杭州、香港和台北等多个城市。作为可信赖的数字化转型卓越伙伴，我们不断创新、积极参与商业和技术生态建设，致力于帮助中国的企业和组织把握数字化机遇，通过战略制定、流程优化、技术赋能，实现高质量发展。

详细信息，敬请访问埃森哲公司主页accenture.cn

© 2024 埃森哲版权所有。