



毕马威中国 共融与多元化 报告 2020

kpmg.com/cn/CSR





主席寄语

在毕马威，共融与多元化在商业和道德上都至关重要，这有助于我们与员工、客户和所在的社区建立互信。我们致力于创建一个共融与多元化的工作环境，肯定并欣赏每位员工的独特经验和能力，从而鼓励创新和践行道德。

致力于共融和多元化意味着为所有人提供支持和机会，不分年龄、种族、性别和其他不同的特点。在毕马威中国，我们通过相关策略巩固对共融与多元化的长期承诺，包括设立共融与多元化委员会、制定愿景和使命，确立我们关注的四大核心领域 — 性别、世代、技能及包容差异。

我们很高兴发布了首份毕马威中国共融与多元化报告。这份报告展示了公司对共融与多元化意识提升的承诺，同时还强调了我们对促进社区福祉的责任。在此我鼓励您向您的同事、业务联系人以及社区去分享这份报告。

毕马威价值观加强了我们的文化并与社区的关联更紧密。Together 是其中一个价值观，代表互相尊重，和而不同。通过汇聚人才和资源，我们每个人都能为中国的共融与多元化做出贡献。我热切期盼大家的投入和参与，共建一个真正共融和多元的文化。

陶匡淳

主席

毕马威中国





共融与多元化委员会主席 致辞

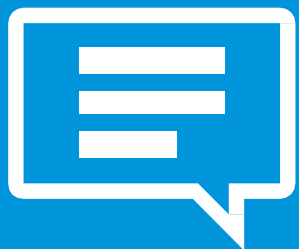
共融与多元化是毕马威锐意秉持的核心价值，我们也因此设立了全国和地区性的共融与多元化委员会。作为人才事务主管合伙人和毕马威中国共融与多元化委员会主席，我很荣幸能与尽职尽责的委员会成员共同推进共融与多元化的工作。

我们的共融与多元化聚焦于工作环境和社区。每年我们在全中国开展共融与多元文化周和国际妇女节的活动，为我们不同背景的员工创造一个更加包容的工作环境，并向客户和公众展示员工的多元化有助于业务、社区和社会的蓬勃发展。为了在社区内推动改变，我们运用我们的知识、专长和技能来支持和组织一系列的共融与多元化社区项目。目的是赋能多元化的族群融入社会，建立一个共融的未来。

我将继续致力推进共融与多元化的工作，以建立和加强我们与相关组织与团体的互信，并加快共融与多元化的进程。在委员会成员和毕马威同事们的共同努力下，我们承诺发挥更大的作用，以塑造一个能真正体现多元共融的未来。

林琳

共融与多元化委员会主席
人才事务主管合伙人
毕马威中国



我们 的策略

共融与多元化对我们的意义



共融

共融关乎我们所有人,是关于创造一个平等的文化,以及一个接纳、尊重和重视我们全体员工彼此不同的文化。

共融要求我们放眼于彼此的不同,创造一个能够充分体现多元化的企业文化。



多元化

多元化牵涉我们每一个人,是关于我们所拥有的众多独特经验、素质和特征。

我们的策略

对于毕马威而言,共融与多元化至关重要,有助于建立信任以及促进我们为正确的价值观发声。因此,明确共融与多元化对我们是非常有必要的。为此,我们概述了在全球范围内共融与多元化的定义,并正在制定一个全球策略引领我们的发展。

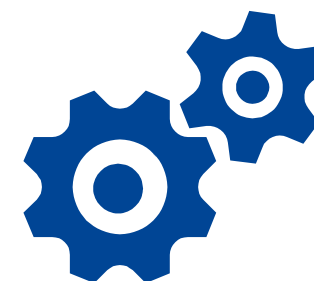


“

要建立信任和发展,我们需要创造一个使我们的员工能够茁壮成长的环境,并将他们独特的背景,观点和想法带入我们与客户和社区的工作中。首先要体现我们的价值观,并确保我们的员工每天都能全心投入工作。建立一个真正共融与多元化的全球组织势在必行。我们深知这需要时间,但我们承诺会携手并进,共创美好的旅程Together, For Better.

Nhlamu Dlomu
毕马威全球人事主管
毕马威国际

”





愿景、使命和焦点

毕马威中国制定了我们的共融与多元化策略,包括定义我们的共融与多元化愿景、使命和焦点,并制定我们有史以来的第一个共融与多元化愿景行动计划。



共融与多元化的焦点



性别



世代



技能



包容差异

焦点

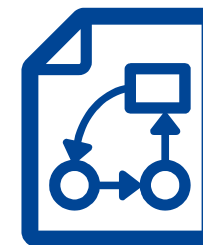
通过积极聆听员工的职业考虑和需要,提升和增强他们在企业中的权能,并促进共融政策和文化的发展,以支持所有员工

通过了解所有年龄组群的观点并提供各种沟通平台来跨越世代间的鸿沟

吸引多元化的人才,重视并欣赏他们的能力,并在公司内部加以优化

促进共融以及增进对来自不同背景和持不同观点的群体的了解(例如种族、LGBT+和残障)





共融与多元化的管治架构



共融与多元化委员会

为确保共融与多元化的相关策略和政策实施到位,我们在毕马威中国建立了全国共融与多元化委员会,以及四个区域的共融与多元化委员会。全国共融与多元化委员会由我们的人才事务主管合伙人带领,指导共融与多元化的总体策略方向,以及监管公司范围内共融与多元化的相关政策。在全国委员会的领导下,四个区域共融与多元化委员会负责识别每个地区的焦点和问题,并实施各种措施。



共融与多元化政策



为了实现共融与多元化的相关愿景和使命,我们制定了全面的共融与多元化政策,并将其作为毕马威中国的基石。该政策表明了我们公司在工作场所创造共融文化的基本原则,对任何形式的歧视行为采取零容忍态度。该政策还概述了公司人力资源政策中包括招聘和薪酬在内的平等机会原则。

共融与
多元化
关键倡议
—性别



共融与多元化关键倡议 —性别—

性别平等和性别共融一直是公司不可或缺的一部分。我们致力于提高员工对性别定型的意识，并创造一个性别平等的工作环境，以支持和赋能同事们在职业和个人生活上取得成功。

国际妇女节

性别平衡是毕马威中国共融与多元化的其中一个重要领域。

每年的3月8日，毕马威在全球的成员所共同参与国际妇女节年度庆祝活动。我们安排一系列全国性活动来庆祝女性的独特素质和贡献。

例如2020年我们以#EachforEqual为主题庆祝国际妇女节，中国各地的办公室举办了我们的旗舰计划“启发人心之女性系列讲座”。不同行业的领导人应邀与我们的同事、老友和客户分享他们在个人生活和职业生涯中所遇到的有关性别议题的故事。此外，我们还组织了一场照片分享挑战活动，邀请同事们做出国际妇女节官方手势进行拍照，并承诺支持建立一个性别平等的世界。



为女同事们而设的师友指导计划

为进一步赋能我们的女同事们,让她们在职业和个人生活上取得成功,我们为不同领域的员工提供了师友指导计划。在高级领导层的大力支持下,学员们能够从经验丰富的合伙人和领导人身上学习,在成长和为职业目标奋斗的过程中增强信心和领导技巧。此外,为了进一步提高他们的自我意识、信心和领导能力,学员们还参加了由外部培训师主讲的培训课程。



师友指导计划使我有机会与我的学员交流,并更深入的了解她,从而认识到年轻同事的观点。我非常欣赏我的学员对师友指导计划的投入,尽管有工作在身并且正值新冠肺炎流行期间,我们仍然花时间互相问好和跟进彼此近况,我认为这对建立良好的师友关系十分重要。担任导师还可以帮助我反思自己的领导方式,并学习如何做一个更好的榜样。

朱雅仪
合伙人及导师,毕马威中国

”



“

我很高兴通过师友指导计划能够使朱雅仪成为我的导师,有机会从个人层面与导师进行互动,让我深受启发,而她对生活和工作的热诚也使我深受感动。在她的鼓励下,我现在正在探索持续成长和发展的不同机会。我也非常享受参与由外部培训师负责的辅导课程,让我能够确定需要改进的地方。师友指导计划使我获益良多,并有助于我增强自信。

郑思琳
高级经理及学员,毕马威中国

”





性别平等网络

对于赋能商业领袖，毕马威中国意识到经验分享的重要性，因此我们很自豪能够与多个外部机构合作，共同实现性别平等和性别共融：

- 作为妇女基金会的长期合作伙伴，我们参加了“贤士同行计划”，让更多男同事们加入性别平等的对话。

- 我们是妇女基金会30% Club的赞助机构，协助提高人们对性别多元化的意识，并支持鼓励女性担任高管角色的倡议。
- 我们与Women Corporate Directors和100 Women in Finance合作，利用我们的集体影响力在公司范围内以至香港商界推动性别共融。



与客户拥有共同价值

与我们的客户建立联系和进行互动对实现共融与多元化至关重要。

华东和华西的区域办公室与我们生命科学领域的客户开展了一系列计划，以分享有关共融与多元化的经验和见解。这个倡议为我们的客户和同事

们提供了一个平台，大家可以就性别平等交换意见，并从行业特定角度阐明新的趋势或方向。

共融与 多元化 关键倡议 —世代



共融与多元化关键倡议—世代

随着新一代人才进入职场，协调不同年龄层的同事进行有效沟通与协作成为了公司至关重要的目标和任务。我们有必要提供稳健的平台，促进不同年代同事之间的相互理解。

义务咨询计划

我们企业社会责任关注重点之一是促进包容性发展，其中包括帮助发展本地社会企业，并协助它们有效、可持续地解决社会问题。同时，促进包容性发展这一目标能够使来自不同背景的同事建立起更紧密的关系，引领他们并肩前进，为社会创造一个更加可持续的未来。

2018年，一支由年轻同事组成的团队开展了“义务咨询计划”。不同年龄和资历的同事纷纷参与其中，为提升社会企业的竞争力和推动其长期发展这一共同目标，贡献了自己的力量。值得一提的是有关社会企业博雅思教育中心的项目，博雅思教育中心是一家香港的社会企业，致力于帮助有特殊需要的学生。团队成员利用自己的技能、热诚和时间来参与这个项目。客户对此印象深刻，并非常感谢毕马威能够识别其业务的关键问题以及提供具体的策略（例如财务模型、与入职相关的人力资源政策等）。

“

义务咨询计划汇聚了一支多元化的队伍，成员均是年轻、具备专业技能和充满热诚的顾问，在杰出的中小企业和经验丰富的领导者支持下，为公益交付实质性的项目。

柯亚伦
高级顾问，
毕马威中国

”



“

能够成为义务咨询计划的一分子，帮助本地发展中的社会企业，我感到十分自豪。我们的团队由不同资历的志愿者组成，他们都非常有才华，并对社会议题充满热诚。他们的见解和建议帮助我们的社会企业合作伙伴重新思考他们的业务模式，并有望引领他们进入下一个发展阶段。受助社会企业从我们团队的专业建议、时间、贡献和网络中获益匪浅，他们对此深表感谢。

吕绮雯
合伙人，毕马威中国

”





领袖训练营

在领袖训练营中, 来自不同年龄层和地区的毕马威同事共聚丽江, 参与小组活动。大家不分资历和专长, 利用集体优势, 共同创造有关人事的解决方案。在努力实现共同目标时, 参与者们也互相给予反馈意见, 以帮助彼此提高自我意识, 开启公开真诚的对话。

跨世代对话

为促进不同世代之间的互动和深入讨论, 我们组织了以下一系列活动:

tune-in

tune-in为高层管理人员以及来自不同世代和部门的员工提供了一个深入讨论的平台。在活动中, 同事们得以向高级管理人员提出多样化的问题, 例如怎样应对工作中的挫折及如何与不同世代的同事沟通。这种开放且非正式的讨论为员工提供了一个向资深同事学习的机会, 有助于提高他们的核心价值, 激发他们对各行各业人士的认识和欣赏。

谈天说地午餐系列

谈天说地午餐系列活动为不同年龄层的员工提供了一个平台, 分享彼此的经验, 并就广泛的主题交换意见。在以往活动中, 同事们汇聚一堂, 就热忱、梦想和目标等主题进行了深入讨论, 跨越了世代间的鸿沟。在外部主持人的协助下, 这些聊天环节成功突破了办公室的交流模式, 得以在互动和轻松的氛围中进行。





新世代委员会

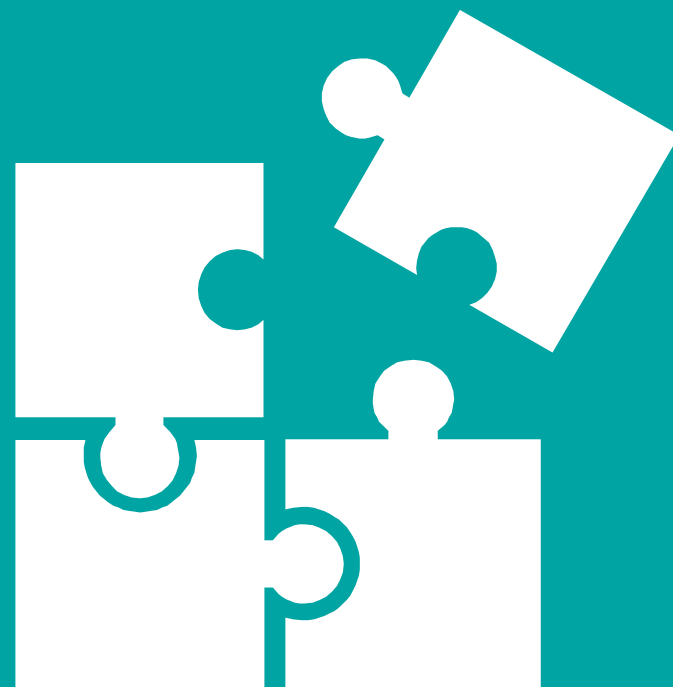
毕马威认可并重视年轻同事在公司关键倡议和战略议题上的意见和作用。新世代委员会于2019年成立，旨在征求年轻同事的意见和观点。为促进不同见解的碰撞和交流，新世代委员会由来自不同国家、职能、级别和性别的员工组成。委员会定期召开会议，讨论能够为公司带来切实积极改变的方法，例如工作模式、社会影响力和全球流动性在未来的走势，并向公司提出可行的解决方案以供进一步思考和实施。



兴趣小组

我们在中国各个办公室组织了各式各样的兴趣小组，从艺术、育儿及不同的运动，到创新的小组（例如电子竞技），以帮助我们的同事实现工作与生活之间的平衡。这些兴趣小组由不同年龄层的同事组成，他们一起参与活动，并在工作之余建立起了珍贵的友谊。

共融与 多元化 关键倡议 一技能



共融与多元化 关键倡议 —技能—

为了真正认同并欣赏每个人的能力和才华,我们着重吸引具有不同技能的人才,并在致力完善这个方针。公司成功的关键在于为员工提供一个共融的工作环境,让每个人都受到重视和尊重。



“

我们持续每年吸引具有不同背景的人才,在他们受聘于公司的整个过程中支持他们的职业发展,并建立一个尊重不同声音和信念的共融文化,因此对于我们的队伍更加多元化,以及公司成为员工的“绝佳办公场所”,我们感到非常鼓舞。

李强

人力资源合伙人, 毕马威中国

”



“

虽然我没有该项目实际技术经验，但非常荣幸的接受了一位合伙人的邀请，加入了一个从事聊天机器人开发的项目。这项人工智能技术的在职培训有助于扩大我的专业能力-在参与该项目之前，我只专注于信息技术风险咨询项目。参与该项目的另一个重要得着是能够与一支新成立及多元化的团队合作-包括来自不同职能的高级管理人员和来自本地市场计划的领导一起工作。每个人的支持都激发着我更加努力地工作。

陈睿熹

高级顾问, 毕马威中国

”

建立一支多元化的员工队伍

为了实现一支多元化的员工队伍，我们旨在扩大多元化招聘渠道，并明确传达我们具有包容性的甄选准则和透明的招聘流程。此外，我们新推出的游戏测评有助于我们识别最合适的毕业生人才，而不论其背景如何。在招聘过程中，面试官的多元化对确保选拔的客观性同样重要。

我们为不同团队开放机会，不受地域限制。在毕马威中国，我们的客户遍布全球，因此我们必须确保在最合适的时间将最合适的人员部署到最合适的位置。公司的人员流动性使员工能够发展更广泛的技能和积累经验，从而成为更好的领导者。在当今的世界，成为具备国际视野的领导者变得越来越重要。

我们重视具有不同技能、思维和个性的人员，以追寻他们的抱负，并提出创新的想法，帮助满足客户的需求和解决世界日益复杂的问题。





支持我们的员工在多元化团队中工作

真正的多元化不仅涉及性别、年龄、种族、宗教或性取向，还包括接纳不同态度、感观和学习背后的认知差异。我们的员工有必要认识到认知上的差异，并从彼此的思维过程中学习，以建立一个真正共融的团队来应对日益复杂的问题。

管理潜意识偏见的培训

我们开展了“管理潜意识偏见”的课程及在线培训，让我们的员工更好地了解一些根深蒂固的成见和偏见。培训内容着重潜意识偏见对我们工作及日常生活的影响以及管理它们的方法。

设计思维工作坊

设计思维是建立正确的思维模式和能力以适应未来需求的关键技能之一，使我们能够从差异中获益。通过在设计思维工作坊中学习系统化和以人为本的方法，同事们可以利用他们的各种技能，共同创造突破性的解决方案。

多元思维工作坊

我们举办了一个“多元思维”的体验式学习工作坊，以供同事们学习如何采用更多元化的思维方式。工作坊鼓励同事们反思自己的思维方式，同时尝试学习他人思维背后的原理。工作坊的目的是进一步增进相互了解、营造和谐气氛以及建立一个共融的工作环境。



共融与
多元化
关键倡议
—包容差异





共融与多元化关键倡议 —包容差异

我们希望在不断不同领域加强和推广共融与多元化。因此，我们致力于促进人与人之间的共融，加深对于不同文化、背景和观点的理解，其中包括但不限于LGBT+、残障人士和少数族裔。



共融与多元文化周

一年一度的“共融与多元文化周”是毕马威中国各办公室庆祝共融与多元化的标志性项目。我们鼓励同事们参加为期一周的系列活动，以推广共融与多元化的四个核心领域—性别、世代、技能和包容差异。共融与多元文化周旨在提高公司内部和我们所处社区对共融与多元化的认识，多年来我们也举办了许多标志性活动：

- **“启发人心之女性系列” 讲座：**邀请商界领袖分享和讨论有关性别平等的话题。
- **谈天说地午餐系列：**不同世代的同事们就各种主题进行公开有趣的谈话。
- **“为爱发声”计划：**通过摄影，帮助外来务工子女建立对新城市的归属感。

灵活办公

毕马威中国秉承“Everyone a leader”的理念，鼓励每个人发挥潜能，致力于建立信任，赋能我们的员工，并帮助他们平衡工作与生活。最有效的工作模式可能因人而异，因此我们在香港试行了“灵活办公”项目，让员工能够灵活地进行工作安排。

通过提供多元化的工作安排选项，例如允许员工可以根据当天所计划的活动灵活选择工作地点和着装，我们期待为每一位员工营造一个更加共融的工作环境。“Everyone Agile”项目还可以帮助同事们平衡他们的职业和个人事务，同时促进相互信任和有效沟通。





Pride@KPMG

Pride@KPMG是致力于增强公司范围内对LGBT+认识和关注的小组。这个小组的成立和“盟友计划”的开展使我们能够进一步支持社区并加速建立一个共融的工作环境。2019年,我们获得了2019香港同志共融指数和奖项的铜奖。这是对我们所付出努力的充分肯定。

此外,由2019年起,毕马威北京办公室举办了LGBT+意识工作坊。同事就如何在公司内部为LGBT+社群建立共融和多元化环境提出了建议。这对我们所有人来说都是一个良好的起点,让我们能够互相尊重,拥抱彼此的差异,共同创建一个更加共融的文化。



心理健康计划

为进一步关注员工们的心理健康，毕马威开展了各种计划以提高同事们的意识，并提供及时的建议以维护他们的心理健康。新冠肺炎疫情期间，许多员工压力较大，公司因此设立了一个健康频道，为员工们提供“心理健康101”等系列视频，介绍心理健康知识和实用技巧，以帮助同事们保持身心健康。公司也提供了一些贴士，帮助我们的员工在灵活办公时保持健康。相关视频会上传到我们的在线平台和内联网站，我们的员工可以随时查看这些贴士，进一步了解身心健康的重要性。

此外，我们也设置了myLife员工健康计划，旨在维护同事们的心理、身体和社交健康。我们向员工提供相关资源，帮助他们处理工作上的压力、了解抑郁症，以帮助改善和维持同事们的心理健康。工作与生活平衡周是我们的另一个倡议，通过邀请我们的员工参与一系列健康计划，例如瑜伽课程和正念工作坊，以增强员工平衡工作和生活的意识。我们还随时为员工提供“员工协助计划 (Employee Assistance Programme)”热线，以提供专业的个人辅导和咨询服务。





“

通过CareER的招聘展,我有机会于2018年加入毕马威工作。在毕马威的工作使我能够相对容易地了解金融和专业服务行业,并得到了公司内广泛的资源和机会,让我积极探索更多。新发起的项目和构想鼓励我紧跟最新趋势,并让我为应对各种前所未有和令人振奋的挑战做好准备。

黄骏然

运营管理服务行政专员,
毕马威中国

”



“

毕马威一直以来为支持不同种族、宗教和背景的人而感到自豪。我很高兴能够在香港的企业社会责任团队中实习。毕马威不但非常欢迎我的加入,而且努力确保我不为自己的肤色感到不舒服。我很荣幸能与友善及热情的团队共事!

Ayesha Nihal

2020年暑期实习生,
毕马威中国

”



共融的人才招聘:欢迎残障人士

毕马威中国全力支持CareER,为残障大学生创造更多机会,帮助他们探索职业发展道路并增强他们对工作的信心。通过参加“共融招聘展”,我们为高学历的残障人士和有特殊教育需要的人士量身定制职业展览会。我们衷心希望能够帮助学生从校园成功过渡到职场。

自2017年起,我们与对话体验合作,开启DE Empower「体验期职场」计划,为具有一定学历的残障人士提供支持。毕马威为学员提供为期六个月的职场体验和实习机会。截至2019年,该计划的三名学员已经成为毕马威的全职员工。

支持少数族裔

2019年,毕马威香港办公室签署了平等机会委员会《种族多元共融雇主约章》。此举彰显了我们创造共融、平等与种族多元工作环境的一贯承诺。

自2017年以来,我们一直赞助小彬纪念基金会的Diversity List。该名单为香港政府咨询委员会招揽了一群有能力且有决心的少数族裔人才,以确保公众听到他们的声音。此外,我们与小彬纪念基金会合作,通过“实习计划EMerging Talent Internship Project 2020”为少数族裔大专学生提供暑期实习机会。

毕马威
在社区

外来务工子女计划

外来务工子女经常面对适应城市生活的挑战。为了帮助他们融入社会，毕马威中国与不同的非政府组织合作，以满足他们的需要。以下是其中一些计划：

与上海杨浦区赋启青年发展中心开展“为爱发声”计划，这是一项持续进行的倡议，旨在通过摄影帮助上海的外来务工子女增强独立性。

自2018年以来，我们已服务超过**390**名外来务工子女



超过**160**名



来自毕马威的志愿者为云南、湖南、浙江和安徽的外来务工子女举办了一系列活动和软技能训练营。

毕马威 在社区

我们邀请我们所在的社区参与了解共融与多元化价值观，同时将其付诸实现，并以此使命作为我们的指导原则。来自各行各业的人们被纳入一系列社区计划，以帮助促进共融。



通过广州市启创社会工作服务中心提供体验式学习计划，自2012年以来，

帮助超过**2,000**名外来务工子女



建立自信并更好地融入广州的社区。

与上海真爱梦想公益基金会合作，赞助**10**所



以外来务工子女为主的学校进行设施升级。





逸杰国际慈善基金会医疗行动

自2004年以来,我们与逸杰国际慈善基金会紧密合作,该基金会是一家医疗慈善机构,为中国患有唇裂和/或腭裂的贫困儿童提供免费手术治疗,这些患者也因为经常同时患有耳部疾病、牙齿和语言发展问题而受到歧视。毕马威中国每年赞助50例免费手术,来自毕马威的300多名志愿者参与医疗行动,协助进行翻译、现场协调和医疗记录等工作。到目前为止,超过6,500名儿童在接受手术后能够重拾笑颜,自信而灿烂地微笑,这彻底改变了他们今后的生活。

「学校起动」计划

毕马威中国是「学校起动」计划的企业合作伙伴之一。该计划是一项“社、企共勉”倡议,旨在通过给贫困学生提供学习机会来为他们赋能。我们一直支持明爱屯门马登基金中学,该校80%的学生是非华语学生,分别来自超过18个不同国家。我们为学生安排了各种活动,例如指导计划、公司访问和工作体验计划,目的是给学生灌输正面的价值观。

“

争取经济、环境和社会平等对于创造一个可持续发展的世界至关重要。作为毕马威企业社会责任专职人员,通过善用公司的资源和人才,让我有机会为我们所在的社区带来影响和改变。同心协力,我们能够填补缺口和提供量身定制的解决方案,以满足不同群体和社区的特定需求,努力建立一个更加公平的社会。

李子琪

企业社会责任总监, 毕马威中国

”



Enrich财务知识午餐会及工作坊

毕马威中国致力于参与促进社区包容性发展的计划。自2018年以来,我们与非政府组织 Enrich 合作,为香港的外籍家庭佣工举办了财务知识工作坊。为了避免外籍家庭佣工被边缘化,他们会学习有关财务规划的知识,以免误堕骗局和造成财务管理不善。同事们积极参与志愿者活动,并参与分享债券、基金和保险等不同领域的专业知识,预计到2020年底,以英语和印度尼西亚语教授的课程,共计举办达32课时。



“

我很荣幸能够参与推动毕马威中国共融与多元化的进程,并与公司一起成长。单纯为我们的员工建立一个共融的工作环境是远远不够的——我们必须将影响力扩大到社区,并为所有人创造一个共融的未来。我们要凝聚各利益相关方的力量,包括社区中被边缘化的群体,这样社会才得以蓬勃发展。

曾宝珍

企业社会责任经理, 毕马威中国

”



携手国际培幼会实现性别平等倡议

作为国际培幼会(香港)的长期合作伙伴,毕马威中国一直是「爱.女孩」行动下众多活动的积极支持者,其中毕马威慈善基金赞助了两项青年计划和一项慈善跑步活动,以提高对女孩权益的意识:

- **国际培幼会(香港)青年会议:** 毕马威志愿者作为协调者参与会议,让年轻人交流意见,一起反思发展中国家的女孩所面对的困境,并讨论如何防止她们受苦。
- **陕西女童奖学金及生活技能培训项目:** 早婚是阻碍女孩成长的众多因素之一,而向生活贫困的学生提供奖学金则能够使她们继续学习。此外,我们还赞助一些课程,让学生学习生活技能、儿童保护、财务管理、职业发展规划和团队合作等。
- **『爱.女孩』起跑!:** 自2017年活动开展以来,毕马威一直是该慈善跑的主要赞助商,该慈善跑由国际培幼会和Cosmopolitan联合举办。2019年,毕马威的100多位女同事参加了该慈善跑,以支持这一公益项目,为发展中国家的弱势女孩筹集资金。

“

通过参加生活技能培训课程,我学到了很多有关解决问题和人际技巧的知识,以及处理压力的有效工具。在参加课程之前,我有打断别人说话的习惯。现在,我在表达自己的意见之前会先认真聆听。我相信从生活技能培训中学到的知识会使我个人变得更加全面,并在与人互动时帮助我培养更加正面的心态。我希望继续将这些知识应用于生活的各个方面。

王宇怡

陕西女童奖学金与生活技能培训项目学生

”



“

我要衷心感谢我们的长期合作伙伴毕马威,支持我们在中国香港和内地的贫困和弱势年轻人,有关于教育和赋能的项目。没有毕马威的大力支持,我们将无法实现我们的目标。我们合作的项目不仅为女孩提供教育,还改写了许多女孩的生命。这不仅关乎他们所接受的培训,还关乎他们所建立的领导、决策和发展能力。感谢毕马威!

萧美娟

国际培幼会(香港)总干事

”



共融与
多元化
表彰与
奖项

共融与 多元化 表彰与 奖项



毕马威中国荣获HR Asia颁发的2019年“亚洲最佳企业雇主”奖。该奖项肯定了我们在人才战略、人才发展、促进共融多元及维护工作与生活平衡等方面的努力和成就。



毕马威致力于培养多元共融的企业文化，关注残障人士并支持多元人才就业。我们的不懈努力使我们荣获了对话体验颁发的iCorp 2-STAR大奖。此外，对话体验从残障人士使用角度出发，评估了我们的网站和办公室中的无障碍设施。这项举措彰显着我们的承诺及欢迎所有人加入毕马威。



毕马威致力于接纳来自不同世代、文化和背景的人才，并开展丰富的共融与多元化活动，帮助我们的员工认识到一个多元共融工作环境的重要性。我们也因此获得了CTgoodjobs颁发的2019年“最佳多元化及共融性大奖”白金奖。



毕马威中国在 2019 及 2020 年连续被杰出雇主协会评为“杰出雇主”。杰出雇主协会就公司的共融与多元化、人才战略、公司文化等 10 个不同方面进行了深入的研究，毕马威最终脱颖而出。

员工 数据

员工数据

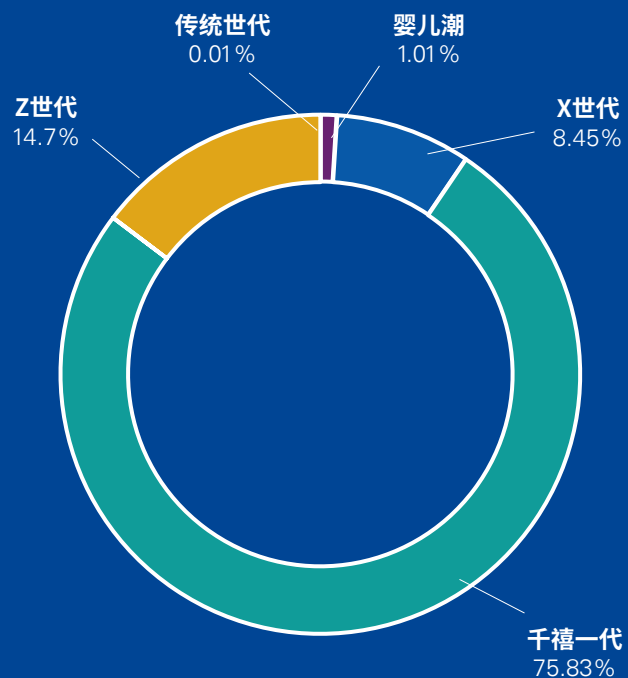
无法度量就无法改善—更好地了解我们的员工队伍是迈向包容性和多样性的第一步。毕马威中国的董事会中，女性代表有30%—我们会继续提升这个数字。

2020年两性晋升至高级领导层的比例相近，晋升为合伙人和总监级别的职位包括45%的女性和55%的男性同事。

我们公司的年轻员工比例也很高，75%以上是千禧一代。

要达到最佳水平，我们还有很多工作要做，以下数据使我们踏上了实现共融与多元化的目标道路：

员工数据 (按年龄)



Z世代
(1996-2010)
14.7%



千禧一代
(1980-1995)
75.83%



X世代
(1965-1979)
8.45%



婴儿潮
(1946-1964)
1.01%



传统世代
(1946以前)
0.01%

* 截至 2020 年 8 月

员工数据(按职级)

职级	性别	
	男	女
合伙人和总监	59.0%	41.0%
高级经理和经理	41.7%	58.3%
高级职员, 职员和行政人员	31.0%	69.0%
共计	34.7%	65.3%

* 截至 2020 年 9 月 30 日

新员工数据(按职级)

职级	性别	
	男	女
合伙人和总监	61.5%	38.5%
高级经理和经理	52.9%	47.1%
高级职员, 职员和行政人员	36.5%	63.5%
共计	37.7%	62.3%

* 截至 2020 年 9 月 30 日

kpmg.com/cn/socialmedia



如需获取毕马威中国各办公室信息，请扫描二维码或登陆我们的网站：
<https://home.kpmg.com/cn/en/home/about/offices.html>.



kpmg.com/cn

所载资料仅供一般参考用，并非针对任何个人或团体的个别情况而提供。虽然本所已致力提供准确和及时的资料，但本所不能保证这些资料在阁下收取时或日后仍然准确。任何人士不应在没有详细考虑相关的情况及获取适当的专业意见下依据所载资料行事。

© 2020 毕马威华振会计师事务所(特殊普通合伙) — 中国合伙制会计师事务所，毕马威企业咨询(中国)有限公司 — 中国有限责任公司，毕马威会计师事务所 — 澳门合伙制事务所及毕马威会计师事务所 — 香港合伙制事务所，均是与英国私营担保有限公司 — 毕马威国际有限公司(“毕马威国际”)相关联的独立成员所全球性组织中的成员。

毕马威的名称和标识均属于毕马威国际的注册商标或商标。