



提高金融服务业女性领导者比例： 全球报告

德勤《触手可及》金融服务业女性领导力系列报告助力全球企业实现性别平等

关于德勤金融服务行业研究中心

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

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

联系

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

订阅

如欲获取更多信息并接收个性化内容，包括我们的最新研究、文章和网络讲座，敬请访问<https://my.deloitte.com>进行注册。

Engage

Follow us on Twitter at: [@DeloitteFinSvc](https://twitter.com/DeloitteFinSvc).

关于金融百强女性 (100 Women in Finance)

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

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

目录

前言	3
性别平等，全球的优先事项	4
全球数据	6
北美洲	6
欧洲	7
亚洲	9
大洋洲	12
非洲	14
南美洲	16
性别平等，企业的当务之急	17
尾注	20

主要观点

- 2021年，全球金融机构中女性董事比例为21%，女性首席高管比例为19%，女性首席执行官比例为5%。
- 某些国家/地区显现乘数效应，即每增加一位女性首席高管，女性高管人数就会增加2至5倍。
- 实现性别平等并不存在“一刀切”的方法。但是，关注并在内部推进性别平等的企业或将影响公共政策，重塑文化规范，并在其影响范围内（员工、市场和社会）受到认可。

前言



金 融百强女性成立初期，我时任 Aquamarine Capital负责人，自愿参与该组织的多项工作。我一直致

力于践行组织使命，这份坚持助我成为金融百强女性的第一任执行董事，然后在2014年成为金融百强女性第一任首席执行官。在此期间，该组织已经扩展到全球五大洲31个国家和地区。如今，我们的使命仍然是为各个职业阶段的女性提供支持，并且鼓励尚未进入职场的新一代女性选择金融行业。

2021年，金融百强女性在成立20周年之际开始实施“30/40愿景”指导原则：到2040年，高级管理层和执行委员会中的女性比例均达到30%。目前，此类职位中的女性比例依然较低并且增长缓慢，引起了我们的高度关注。行业内的个人和企业需要加快行动步伐、切实履行承诺。虽然实现“30/40愿景”并非易事，但在金融百强女性成员、志愿者和金融机构的努力下以及金融百强女性全球员工的支持下，我们终将达成这一目标。

2022年，我们为各地区颁发了一系列金融百强女性多元化、公平性与包容性（DEI）奖项，以此表彰向“30/40愿景”不断迈进的金融机构。我们希望借此向业界证明，如果企业致力打造更具包容性的文化并且吸引来自各种背景的女性人

才，将为其带来重要变化。该奖项不仅旨在表彰不断提高高级管理层和执行委员会中女性比例的金融机构，亦可帮助金融百强女性收集DEI政策和计划方面的领先实践并作公开分享，以便帮助其他金融机构打造更具包容性的职场环境。

德勤（金融百强女性全球企业赞助商之一以及领导力委员会创始成员）针对全球金融服务行业的女性领导者进行调研分析，并且基于《触手可及》往期报告编制了本期报告，其中包含了回答某些关键问题所需的全球数据。过去20年来，关键战略职位中的女性比例有何变化？是否已经取得一定进展？进展情况是否因地域而异？哪些领域已经取得进展，哪些领域还需继续努力，我们如何确定这些领域？基于此等分析，我们可以了解促进女性领导力发展所取得的具体成果，巩固各地区协同合作，推动未来几十年取得持续进步。

综上所述，虽然我们在过去20年取得了一些积极成果，但如果我们希望金融服务业发生更有意义的性别结构变化，我们必须加快开展协同合作。实现“30/40愿景”需要谨慎行动，包括对实施计划的评估与分析，推动实现预期结果。

— Amanda Pullinger
金融百强女性首席执行官

性别平等，全球的优先事项

公平——所有人都能公平获得机会、资源和发展能力，这不是一项倡议或计划，而是多元化、包容性和反压迫行动的结果。¹为实现性别平等，首先需要衡量和评估企业、行业或地区的性别多元化程度²。

在本期报告中，德勤针对金融服务行业的女性领导者展开基线分析，希望以此激发对话、创意和创新实践，促使企业持续采取行动提高女性领导者比例。推动和支持企业实现性别平等的影

响范围（员工、市场和社会）在不同地区具有同等的重要性和适用性。每个影响范围都可以从企业在弥补多元化、公平性和包容性（DEI）差距（尤其是性别平等方面）的过程中受益。

2021年，全球金融机构中女性董事比例为21%，女性首席高管比例为19%，女性首席执行官比例为5%（图1）。这些数据表明，金融服务行业在实现性别平等方面依然任重道远。金融机构应当审查和评估其提升女性担任领导职位的方式。

图1

总体数据显示，全球金融服务行业在实现性别平等方面依然任重道远

2021年全球金融机构中女性董事比例



21%

2021年全球金融机构中女性首席高管比例



19%

2021年《财富》世界500强金融机构中女性首席执行官比例



5%

资料来源：德勤，《全球视角下的董事会成员性别多元化》，第七版；德勤金融服务行业研究中心对BoardEx LLC数据的分析；《财富》世界500强排行榜

专家观点

“分析显示，乘数效应因地区而存在较大差异，范围从2倍到5倍不等。提升女性担任高管的过程中，企业应当把握地域乘数效应提供的机会以加快推进性别平等。”

— Alison Rogish, 美国银行业及资本市场
DEI服务领导人, Deloitte Consulting LLP

“数十年来，企业主要通过完善人才培养渠道来推进DEI工作。然而，乘数效应分析显示，在高级管理层实现性别多元化同样重要，可以推动DEI工作取得进展并且建立多元化人才培养渠道。”

— Neda Shemluck, 美国金融服务行业DEI
服务领导人, Deloitte Services LP

有意义的性别结构变化通常发生在国家和地区及企业层面。有鉴于此，我们按职位分析了³不同国家和地区金融机构中女性领导者比例以及未来十年的预计增长情况⁴（见“金融服务行业领导职位定义”）。⁵根据BOARDEX数据显示，本报告所列国家和地区均位于金融机构数量最多的区域。

《触手可及》系列报告显示，女性领导者达到一定比例时将产生乘数效应：每晋升一位女性首席高管，女性高管人数就会发生可量化的积极变化（详情和方法见尾注）。⁶本报告所列国家/地区均存在乘数效应。

金融服务行业领导职位定义

首席高管

企业高级管理层首席高管职位（例如首席执行官、首席财务官或首席市场官）。

高管

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

储备高管

高管以下的经理或同等职位。

全球数据

北美洲

分析共涉及美国和加拿大11,000多家金融机构，结果显示其女性领导者比例较高且增长潜力巨大，尤其在首席高管层面（图2）。

图2

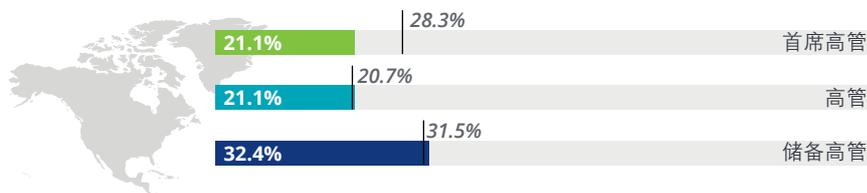
北美洲金融服务行业女性领导者比例

金融机构女性领导者比例和预计增长情况（按职位、区域和国家/地区划分）

2021年比例 ■ 首席高管 ■ 高管 ■ 储备高管

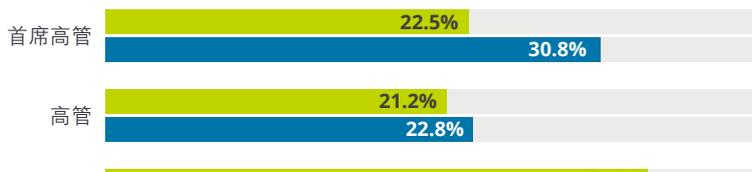
2030年比例预测 | XX%

北美洲



■ 2021 ■ 2030

加拿大



预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_45605

