

Phát triển bền vững tại Deloitte và điểm tựa con người

Bà **TRẦN THỊ THÚY NGỌC**

Phó Tổng giám đốc thường trực Deloitte Việt Nam

Trong bối cảnh nền kinh tế toàn cầu và trong nước đang chuyển mình mạnh mẽ, xác định định hướng phát triển bền vững và bảo vệ môi trường, các doanh nghiệp cũng ngày càng chú trọng tới vai trò của ESG và chiến lược phát triển xanh. Các doanh nghiệp dịch vụ tài chính với đặc thù nghề nghiệp lại có những góc nhìn và cách thực thi đặc biệt hơn cả. Nền kinh tế hiện đại đang bước vào một chu kỳ phát triển mới. Những thách thức mới như tín dụng xanh, trái phiếu xanh, tiền gửi xanh, khung quản lý môi trường và xã hội (ESMS), báo cáo ESG... đã trở thành chủ đề buộc phải lưu tâm và là mục tiêu của không ít doanh nghiệp, bao gồm cả doanh nghiệp Việt Nam và doanh nghiệp FDI.

Có hơn 33 năm hoạt động tại Việt Nam, Deloitte đã luôn đóng vai trò quan trọng trong nền tài chính, là chứng nhân cho sự ra đời của ngành kiểm toán độc lập cũng như là đối tác tin cậy của các bạn hàng, tổ chức trong và ngoài nước. Những yêu cầu mới về môi trường kinh doanh, sự phát triển đột phá của khoa học công nghệ, hơn hết là những vấn đề cấp bách của môi trường cũng đặt ra cho Deloitte những thách thức và cả cơ hội phát triển mới.

Là một thành viên chính thức của Deloitte Đông Nam Á, Deloitte châu Á – Thái Bình Dương, Deloitte Việt Nam tiếp nhận và thực thi song hành những chiến lược chuyển đổi xanh đặc thù để lan tỏa giá trị tích cực cho ngành nghề, cộng đồng, xã hội.

Chiến lược phát triển bền vững của Deloitte

Theo xu hướng phát triển chung của thế giới, các chủ đề kinh tế nổi cộm và các yêu cầu mới trong hoạt động kinh doanh đang xoay quanh các vấn đề về môi trường (lượng khí thải nhà kính; tiêu thụ năng lượng; tiêu thụ nước; tuân thủ pháp luật về

bảo vệ môi trường; tái chế); xã hội (chính sách liên quan đến người lao động; thay đổi nhân công; mức độ đa dạng; trách nhiệm đối với cộng đồng địa phương); và quản trị (nguyên tắc và mô hình quản trị phát triển bền vững; vai trò và trách nhiệm của cấp điều hành; rủi ro và kiểm toán nội bộ gắn với phát triển bền vững).

Không tách rời khỏi xu hướng này, Deloitte xây dựng chiến lược phát triển bền vững của mình theo các trụ cột ESG, hiện thực hóa các mục tiêu giảm phát thải khí nhà kính vào năm 2030 trên hành trình net-zero của tổ chức [WorldClimate (deloitte.com)]. Mục tiêu này được Deloitte thiết kế và triển khai, vận hành trong nội bộ doanh nghiệp và thúc đẩy sự thay đổi tích cực với các đối tác trong chuỗi cung ứng. Nhà cung cấp, khách hàng, cơ quan nhà nước, các bộ ban ngành, tổ chức hiệp hội... đều được coi là những mắt xích quan trọng, góp phần tạo dựng nên sự thành công của Deloitte.

Về Môi trường (Environment): WorldClimate là chiến lược của Deloitte nhằm khai thác những lựa chọn có trách nhiệm với khí hậu, phục vụ cho cả nội bộ tổ chức và hệ sinh thái nói chung. Chiến lược này bao gồm những chiến dịch, hoạt động hướng tới mục tiêu giảm phát thải khí nhà kính trong tương lai, được thống nhất và đưa vào chính sách, chương trình hành động trên toàn tổ chức như hoạt động phân loại rác tại văn phòng (Việt Nam), trồng cây (Brunei), trao đổi quần áo và sách không còn sử dụng (Thái Lan). Báo cáo tổng kết của Deloitte Đông Nam Á tính đến hết năm tài chính 2023 cũng ghi nhận những số liệu tích cực so với mức sàn là năm tài chính 2019. Trong đó đáng chú ý là tổng lượng phát thải đã giảm 4%, phát thải phạm vi 2 giảm 34%; lượng phát thải được bù trừ từ hoạt động vận hành, công tác đạt 100%; tổng năng lượng tái tạo được mua vào hướng tới mục tiêu 100% đến 2030 đã đạt 72%. Các chiến dịch Impact Month hay Green Impact Challenge kéo dài 6 tháng trên toàn khu vực Đông Nam Á là những ví dụ điển hình trong việc đào tạo nội bộ, trao quyền cho mỗi cá nhân để đưa ra những lựa chọn trách nhiệm. Đồng thời, Deloitte thúc đẩy hợp tác với các khách hàng, đối tác, các bên liên quan để hiện thực hóa những lựa chọn phù hợp với những tư vấn, chia sẻ kinh nghiệm, hiểu biết tại các diễn đàn, sự kiện trong và ngoài nước.

Về Xã hội (Social): Deloitte đã, đang xây dựng một nền văn hóa bao trùm, tôn trọng và đề cao sự đa dạng dưới mọi hình thức. Trong đó tổ chức đặc biệt quan tâm đến các khía cạnh cân bằng giới; xây dựng môi trường để cá nhân thuộc mạng lưới LGBT+ cảm thấy được trao quyền và phát triển; tạo điều kiện cho đảm bảo sức khỏe tinh thần của nhân viên; hỗ trợ người khuyết tật làm việc, đóng góp vào sự phát triển chung; chấp nhận sự đa dạng thần kinh (neurodiversity) tại nơi làm việc. Song song,



chiến lược WorldClass của Deloitte cũng được triển khai nhằm giúp đỡ và trao quyền cho 100 triệu người trên thế giới vào năm 2030. Trên bình diện Đông Nam Á, hơn 2,7 triệu USD và 28.255 giờ tình nguyện đã được đóng góp nhằm tạo nên những thay đổi tích cực, trong đó bao gồm 187.300 người trong năm tài chính 2023. Tại Việt Nam, các dấu mốc sáng kiến như 11 năm triển khai Quỹ học bổng Thắp sáng Tương lai (Lighting Up Your Future), 3 năm triển khai Quỹ học bổng Thắp sáng Niềm tin (Lighting Up Your Belief), 10 năm đồng hành cùng Bộ Tư lệnh Vùng 4 Hải quân, 10 năm đồng hành cùng Viện Huyết học – Truyền máu Trung ương là những thành quả đáng tự hào.

Về Quản trị (Governance): Là đơn vị kiểm toán & tư vấn, Deloitte tuân thủ các chính sách và quy trình quản trị công ty được thiết lập chặt chẽ để đảm bảo phục vụ lợi ích công cộng và bảo vệ niềm tin với khách hàng cùng các bên liên quan, bao gồm Bộ Tài chính, Bộ Ngoại giao, Ủy ban Chứng khoán nhà nước, Sở Giao dịch Chứng khoán TP HCM... cùng các tổ chức, doanh nghiệp trong và ngoài nước. Đặc biệt trong một thế giới mà các doanh nghiệp đang phải đối mặt với sự giám sát ngày càng khắt khe từ cả chính phủ và công chúng, các giá trị cốt lõi của Deloitte lại càng trở nên quan trọng nhằm dẫn dắt tổ chức đến với mục tiêu cao nhất: kiến tạo những giá trị ảnh hưởng tích cực đến tập thể nhân viên, khách hàng và xã hội.

Trong quá trình tiếp xúc, tư vấn cho các doanh nghiệp, Deloitte nói chung và Dịch vụ Phát triển bền vững và Quản trị biến đổi khí hậu nói riêng nhận thấy các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp Việt Nam còn lúng túng và chưa chủ động »

phản ứng trước xu hướng này. Thực tế, việc thực hành chiến lược ESG không quá phức tạp và khó khăn như nhiều doanh nghiệp đang hình dung. Tùy vào nguồn lực và quy mô, các doanh nghiệp có thể lên phương án hành động phù hợp, thiết kế đơn giản rồi gia tăng dần về quy mô. Bản thân Deloitte với tư cách một doanh nghiệp tư vấn vẫn có những phương pháp, chiến lược riêng để triển khai, lan tỏa nghĩa vụ và trách nhiệm đến các bên liên quan trong chuỗi giá trị.

Con người – điểm tựa của mọi chiến lược

Để phát triển bền vững trên cả ba trụ cột, Deloitte xác định cần xây dựng một nền móng ổn định, mạnh mẽ với chiến lược đặt nhân viên lên hàng đầu. Lấy con người, nhân tài làm trọng tâm, khẩu hiệu “people first” tại Deloitte luôn được coi là kim chỉ nam cho mọi chiến lược của tổ chức, từ đó xác định định hướng phát triển một cách bền vững. Tính riêng tại Deloitte Đông Nam Á, nơi quy mô nhân lực vượt mốc 12.800 nhân viên với đa dạng lứa tuổi, việc xây dựng các chiến lược xoay quanh người lao động càng quan trọng hơn bao giờ hết. Trong năm tài chính 2023, hơn 5,5 triệu USD đã được đầu tư cho riêng công tác đào tạo và nâng cao chất lượng nhân sự, trung bình 68 giờ/một nhân viên chính thức.

Trong nền kinh tế lấy con người làm trung tâm như hiện nay, nơi con người là động lực thúc đẩy cho sự đổi mới, tạo ra doanh thu và danh tiếng thương hiệu, phát triển con người bền vững (human sustainability) trở thành ưu tiên tối quan trọng. Kinh nghiệm đã cho thấy các tổ chức ưu tiên sức khỏe và sự phát triển của con người sẽ tạo ra một vòng lặp phản hồi tích cực. Khi các cá nhân cảm thấy được coi trọng, được hỗ trợ và trao quyền, họ sẽ có nhiều khả năng tham gia, gia tăng năng suất lao động và cải thiện quá trình đổi mới. Điều này đồng nghĩa với sự thành công của tổ chức được thúc đẩy, từ đó kiến tạo nên một chu kỳ bền vững về tăng trưởng và hạnh phúc.

Những khẳng định trên không đơn thuần chỉ là suy đoán. Việc tích hợp phát triển con người bền vững vào chiến lược phát triển chung của tổ chức đã được chứng minh là một yêu cầu thông qua những nghiên cứu của Deloitte. Báo cáo Xu hướng Nguồn nhân lực Toàn cầu của Deloitte năm 2024 cho biết trong khi 76% số người được hỏi nhận ra tầm quan trọng của phát triển con người bền vững thì chỉ 10% đồng ý rằng tổ chức nơi họ làm việc đang triển khai các hoạt động có tác động hướng tới mục tiêu này. Nằm giữa các con số này là những hiệu quả về mặt năng suất lao động và cả kết quả tích cực trong kinh doanh. Các tổ chức được ghi nhận tích cực triển khai các hoạt động vì con người có xu hướng cung cấp những công việc có ý nghĩa cho nhân viên

của mình gấp 2,1 lần. Những doanh nghiệp này cũng được đánh giá là có khả năng đạt được hoặc vượt qua kế hoạch kinh doanh gấp 1,8 lần.

Bằng cách đưa phát triển con người bền vững vào ADN của mình, các tổ chức có thể tạo ra một tương lai bền vững cho cả nhân viên và doanh nghiệp của họ. Theo một nghiên cứu khác của Deloitte vào năm 2022[Skills-based organizations | Deloitte Insights], 64% người lao động nói rằng họ sẽ bị thu hút hơn và sẽ ở lại tổ chức tạo ra giá trị cho các cổ đông, người lao động và cả xã hội rộng lớn hơn. Có vai trò quan trọng là vậy, nhưng góc nhìn của các lãnh đạo doanh nghiệp và nhân viên trong cùng tổ chức lại đang có sự chênh lệch đáng kể. Trong khi có đến 89% giám đốc điều hành được khảo sát cho rằng tổ chức của họ đang đi đúng hướng trong việc phát triển con người bền vững, chỉ có 41% người lao động đồng ý với quan điểm này.

Thực tế này cho thấy không chỉ cần thiết kế, xây dựng chiến lược phù hợp, doanh nghiệp và tổ chức cũng cần chú tâm đến việc truyền thông, truyền tải thông điệp và nội dung chiến lược một cách hiệu quả đến với nhân viên của mình. Trong hoàn cảnh này, văn hóa công ty và văn hóa quản trị là một trong những chìa khóa then chốt để mở ra một kênh giao tiếp hiệu quả, thông suốt từ HĐQT, Ban giám đốc, lãnh đạo đến trưởng các bộ phận và người lao động.

Mỗi doanh nghiệp, tổ chức đang hoạt động trong một ngành nghề riêng, có chiến lược phát triển đặc thù cũng như có các đặc điểm, tính chất cơ bản khác biệt. Dù vậy, chiến lược ESG, chiến lược phát triển bền vững của bất kỳ tổ chức nào cũng cần được khởi xướng và thúc đẩy bởi ban lãnh đạo. Không chỉ là những cá nhân quyết định định hướng, chính sách của tổ chức trong ngắn – trung – dài hạn, ban lãnh đạo còn là những người kiểm soát, định hướng cho toàn bộ tổ chức thực hiện hiệu quả kế hoạch phát triển con người bền vững nói riêng và kế hoạch phát triển bền vững của doanh nghiệp nói chung.