

走向更包容的企業文化



李宜樺

資誠永續發展服務公司 董事長
資誠聯合會計師事務所 ESG 負責人
eliza.li@pwc.com



張嘉宏

資誠永續發展服務公司 執行董事
gaven.chang@pwc.com



黃勤真

資誠永續發展服務公司 經理
分機：23341
elisa.j.huang@pwc.com

根據世界企業永續發展委員會的分析，不平等問題已成為 2024 年影響企業永續發展的十大趨勢之一。因此，企業必須開始關注 DEI 與 TIFD 議題。DEI 強調在職場及社會中尊重每個人的獨特性及有平等的參與權利。TIFD 則是在協助企業辨認與管理不平等相關風險與機會，並透過財務揭露向利害關係人溝通其在不平等問題上的表現和承諾。企業重視 DEI 文化可提升自身競爭力及員工滿意度，並減少相關風險，以強化形象並符合利害關係人期待。因此，企業在評估現況後，可將行動方案排序並設定目標。其次再將策略進行整合後，付諸實行並評估績效，最後再將結果向外溝通。

世界企業永續發展委員會 (World Business Council for Sustainable Development, WBCSD) 分析 2024 年年初國際上公開發布關於重點關注企業永續發展以及廣泛討論社會經濟環境的文章、報告和訪談的內容¹，「不平等問題」(inequality) 為其綜整出 2024 年十個關鍵與影響力的永續跨領域主題趨勢之一。在促進多元包容、解決不平等問題的背景下，DEI (多元化、平等和包容) 和 TIFD (Taskforce on Inequality-related Financial Disclosures, 不平等相關財務揭露計畫) 等概念正逐漸受到關注。

1. DEI 多元共融

DEI 是指多元化 (Diversity)、平等 (Equity)、包容性 (Inclusion) 三個核心價值觀的縮寫。DEI 是企業在組織內部和對外運營中推動的一項重要倡議。它強調在職場和社會中尊重和重視每個人的獨特性，無論是種族、性別、性取向、宗教信仰、年齡、身心能力，或是其他身份特徵等，並確保每個人都有平等的機會和權利參與到組織或社會的各個層面中。

¹ <https://www.wbcsd.org/Overview/Resources/General/Briefing-on-key-trends-for-2024>

不平等問題已成為影響企業永續發展的關鍵，DEI 及 TIFD 是企業不可迴避的問題。

TIFD 將影響各利害關係人所採取的行動，持續減少不平等所帶來的風險。

2. TIFD 不平等相關財務揭露計畫²

受氣候相關財務揭露工作小組 (TCFD) 的啟發，「不平等相關財務揭露計畫 (Taskforce on Inequality-related Financial Disclosures, TIFD)」由聯合國開發計劃署 (UNDP)、政府、民間團體、金融機構、學術單位等利害關係人成立工作小組，強調共創 (co-creation) 的制定過程，以幫助企業辨別和管理與不平等相關的風險和機會，並將其納入企業營運的財務揭露框架中。不平等的定義包含兩個面向：結果的不平等，以收入、財富或支出來衡量；機會不平等，包括性別、種族、殘疾、出生地點或家庭背景以及其他群體特徵。透過確保薪酬公平、提供平等的晉升機會、促進多元化，以及解決其他可能導致不平等的問題。TIFD 的核心目標是讓企業更加透明和負責，並透過財務揭露向投資者和利害關係人溝通其在不平等問題上的表現和承諾。

TIFD 透過揭露不平等相關風險資訊，讓各利害關係人能採取相對應的行動，以達成減少或消除不平等風險的目標。首先，當企業根據 TIFD 揭露不平等相關資訊時，民間團體可據此瞭解企業在此議題的績效並要求其進行改善。監理機關也能透過利害關係人的回饋，調整監理政策，建立問責制度及提供企業改善的誘因。其次，投資人透過該資訊揭露架構，以瞭解不平等所產生的系統性風險並據此衡量與管理此項資訊，以改善決策品質並設立下一個減少不平等風險的目標。最後，管理階層也將有新的誘因或目標，以執行減少不平等風險的相關行動，並向外揭露成果。透過前述不斷的循環，TIFD 資訊揭露架構所提供的資訊將影響各利害關係人的行為決策，並藉此創造出平等且穩定成長的經濟活動及市場。

根據官方網站所提供的資訊，TIFD 將指出以下影響不平等的因素，以協助企業辨識潛在的不平等風險：

² TIFD 框架預計於 2024 年發布草案並開始測試 (<https://thetifd.org/>)

TIFD 將提及影響不平等的因素，以協助企業辨識不平等所帶來的潛在風險。

1. 企業及投資人的行為：

TIFD 將處理企業及投資人行為對邊緣化或弱勢族群個人或社區的影響，前述之行為包括稅務規劃、投資策略的擬定及供應鏈採購原則等。

2. ESG 投資和影響力投資：

TIFD 所提及的「ESG 投資」與責任投資原則 (Principles for Responsible Investment) 所定義的責任投資意義相同，亦即企業進行投資決策及履行積極所有權 (active ownership) 時，將 ESG 因素納入考量。「影響力投資」是指該投資除了財務報酬外，有意圖產生積極、可衡量的社會和環境影響力。

3. 避稅：

競租行為 (rent seeking) 將被納入 TIFD 架構中，包括企業及投資人的避稅行為。TIFD 指出避稅天堂及稅收激勵將造成對滿足基本經濟需求及公民社會權利的財務資源產生折耗。

4. 遊說及政治獻金：

TIFD 指出不平等可能來自於遊說及政治獻金，例如企業進行對員工不利的遊說。

企業推動和導入 DEI 與 TIFD 的效益

企業重視 DEI 可促進自身創新及競爭力、提高員工滿意度並減少相關風險，進而提升企業形象，以符合利害關係人的期待。

國際貨幣基金組織對 2024 年全球經濟成長將放緩的預測，突顯解決系統性不平等問題的迫切性。企業在整體的經濟發展中扮演關鍵的角色且擁有重要的影響力，目前已有許多研究指出，企業落實 DEI 策略可以促使其做出更高品質的決策，且可以有更具創新性的產品和解決方案，並帶來以下效益：

1. 促進創新和競爭力：多元性和包容性企業文化能夠吸引不同背景、觀點和特質的人才，這有助於促進創新和提高競爭力。
2. 提高員工滿意度和忠誠度：給予所有員工公平和平等的機會和待遇將有助於提高員工滿意度和忠誠度，從而減少離職率，節省招聘成本。
3. 減少風險：忽視不平等問題可能會給企業帶來風險，例如法律訴訟、品牌損害以及員工不滿等。通過注重 TIFD，企業可以更好地識別和管理這些風險。

4. 增強企業形象：在當今社會，對多元化和平等的價值觀越來越受到重視。企業如果能展現自己是一個支持多元性和包容性的組織，將有助於提升其形象和聲譽。
5. 符合投資者和利害關係人的期望：越來越多的投資者和利益相關者關注企業的社會責任和永續發展表現，DEI 和 TIFD 成為他們評估企業價值的重要指標之一。

如何推動平等、包容和多元文化

企業推動 DEI 時，先評估現況，再設定目標及行動方案，以實施及整合策略。最後再進行績效評估及對外溝通揭露。

企業必須努力辨識、評估並策略性地整合解決與不平等相關的風險和機會，同時利用關鍵的推動因素展開策略行動，以推動平等、包容和多元文化，促進和展現企業獨特的永續影響力價值，由 PwC 與解決不平等問題之商業委員會 (Business Commission to Tackle Inequality, BCTI) 於今年 2 月所出版的《聯合利華如何制定和實施社會績效策略》 (How Unilever builds and delivers its social performance strategy) 案例報告³中，建議企業可以由以下五個階段著手，以系統性架構推動平等、包容和多元文化。



企業可先評估現況，考量業務和行動策略與解決不平等問題之間的連結性；第二階段確認行動領域的優先順序，並設定相關目標；第三階段建議進一步進行策略的整合和實施，確認利害關係人群體和受影響的面向；第四階段則是將實施的行動進行相關的績效評估，檢視和確認執行的進度和目標達成情況；最後，將執行的成果進行收斂和彙整，並進行內外部溝通和展現。期待企業能以循環推進的方式邁向更平等、包容和多元文化的社會。

每家企業都有其獨特的業務模式、活動、價值鏈關係和營運環境，因此都有其獨特的能力為解決不平等問題做出實際的貢獻。資誠可以為您提供最符合企業需求的專業諮詢與確信服務，包含企業現況評估，

³ PwC, BCTI “Case Study: How Unilever builds and delivers its social performance strategy”, 2024 年 2 月



資誠

設定基準與成熟度盤點，以對於行業領先實踐的理解，提供市場現況觀察，協助公司盤點行動規劃的優先順序、目標訂定方向，以及策略整合之建議，協助公司彙整並進一步展現解決不平等問題之績效和社會影響力，提升企業面對全球不平等日益嚴重的系統性風險因應韌性，資誠將陪伴您制定系統性策略，創造新的機會並減輕企業風險。資誠也將與您共同持續為社會永續盡一份心力。

如您對企業永續發展有任何問題，竭誠歡迎您與資誠永續聯繫：

黃勤真 經理 elisa.j.huang@pwc.com (02) 2729-6666 #23341

朱承平 經理 steven.chu@pwc.com (02) 2729-6666 #21739