

2026-2027 CORPORATE DEIB IN THE CHINA MARKET
INSIGHTS INTO THE CURRENT LANDSCAPE AND FUTURE TRENDS

2026-2027中国市场 企业DEIB现状洞察与趋势前瞻

研究与发布
RESEARCH AND PUBLISHER



目录

引言 从承诺到可证明的组织能力	4
2026-2027 年，中国市场企业 DEIB 正在进入经营能力检验期	6
年度信号：企业承诺基础逐步形成，兑现能力仍需系统强化	8
关键命题：把规则边界转化为管理能力	10
研究说明	11
数据来源	13
评估体系	15
样本概览	18
现状篇 从承诺到兑现：2026 中国市场企业 DEIB 进入经营能力检验期	20
现状概况：DEIB 的竞争，已经从“是否重视”进入“是否能兑现”	22
整体市场概况：75.66 分不是终点，结构性短板已清晰可见	24
完整能力地图：21 项关键维度告诉管理层，短板不只在薪酬	27
工作、回报与外部价值：高分之下仍有更高标准	30
人才公平链条：入口与发展较强，关键岗位、回报与留任承压	32
行业分化：总分只是表象，关键在于短板落在哪里	35
企业属性与区域切面：成熟框架可以借鉴，结果必须本地兑现	38
政策篇 全球主要经济体 DEIB 监管要求与披露标准	40
DEIB 正在从文化倡议走向可审计的治理与数据议题	42
欧盟：从员工披露到薪酬透明与价值链人权尽调的系统性框架	47
美国：联邦反歧视底线、州法薪酬透明与重要性导向披露并存	52
中国大陆：劳动权益硬法与分层可持续披露制度共同塑造 DEIB 底线	55
中国香港：反歧视条例、ESG 报告守则与公司治理升级相互叠加	59
新加坡：职场公平法定化在即，SGX 以重大性驱动社会披露	62

其他重点市场：日本、英国与澳大利亚	64
国际标准与倡议：用作跨市场数据共同语言，而非替代法律判断	67
2026-2027 监管趋势研判：六项变化正在重塑中国企业的 DEIB 治理	70
面向中国市场企业的行动框架：把政策要求转化为“治理-数据-流程-披露”闭环	73
对外披露的质量底线：六项“应当”与六项“避免”	77
从“合规响应”走向“可信赖的组织治理能力”	79
趋势篇 中国市场企业 DEIB 趋势前瞻	84
DEIB 进入“可证明的组织能力”阶段	86
趋势一：归属感从“文化感受”升级为工作质量与机会公平的结果治理	89
趋势二：从“人数多元”走向薪酬、发展与关键机会的公平性证明	92
趋势三：DEIB 数据从披露素材升级为可审计、可保护、可决策的人力资本基础设施	94
趋势四：高影响人事 AI 从“效率工具”进入公平、透明与劳动者权益的治理轨道	97
趋势五：多代际、照护友好与技能共同体构成全生命周期劳动力战略	100
趋势六：残障包容从就业比例走向无障碍、合理便利与数字可及性的运营能力	102
趋势七：DEIB 从内部人才项目延展为包容性产品、客户体验与负责任采购	104
趋势八：全球原则、本地规则与董事会问责形成“多法域 DEIB 治理”	106
2026-2027 行动优先级：以“基础可信度-系统贯通-外部价值”分阶段推进	108
以公平可及的组织能力构建韧性增长	110
参考资料	112
研究机构	114
联系方式	116

引言

从承诺到可证明的 组织能力



2026-2027 年，中国市场企业 DEIB 正在进入经营能力检验期

多元、公平、包容和归属感（DEIB）不是一组独立的人才倡议，而是一种可被设计、运行、验证和持续改进的组织能力。它的价值，不在于企业表达了什么，而在于公平、可及与归属能否真正进入岗位、流程、决策和日常管理。

2026-2027 年，中国市场企业对多元、公平、包容与归属感（DEIB）的讨论，正在越过“是否支持”的阶段，进入“是否能够兑现”的阶段。企业当然需要明确价值立场，但真正决定组织质量的，不再是愿景、项目或传播本身，而是这些承诺是否能够转化为公平进入、关键机会、可解释回报、可获得支持与可信补救。

这一变化并非概念上的升级，而是经营环境变化后的必然要求。技能重构、人工智能进入人事决策、人口与照护结构变化、客户与供应链要求提升，以及可持续披露和公司治理规则的持续完善，正在共同抬高企业对人才公平、劳动权益、数据可信度、无障碍与组织韧性的管理要求。DEIB 不应被局限为 HR 的专项工作，也不应被等同于面向单一群体的福利项目；它连接的是人才配置、工作设计、管理者行为、产品与服务、供应链以及企业长期信任。



年度信号：企业承诺基础逐步形成，兑现能力仍需系统强化

本年度现状数据呈现出中国市场企业的共同进展与共同难题。企业在方向设定、学习培训、人才招聘与发展上已经形成基础；但当管理问题进入人员结构、关键岗位配置、薪酬回报、留任质量与执行问责时，相关能力成熟度仍有较大提升空间。上述数据共同指向同一个管理命题：企业已具备“倡导公平”的能力，尚需建立“运行公平”的能力。

年度信号	数据所揭示的结构性问题	管理含义
83.2 → 65.0	DEIB 学习与培训为 83.2 分；人员多样性构成与分布为 65.0 分	能力建设已成体系，人员结构与代表性仍是相对薄弱一环
85.2 → 67.3 / 67.2	发展与晋升为 85.2 分；人员分布多样性为 67.3 分、留任多样性为 67.2 分	“招得到、培养了”不等于“用得好、留得住、回报公平”
79.4 vs 53.5	13 个一级行业总分的最高与最低分组中位值相差 25.9 分	行业、岗位与运营约束决定了企业不能复制同一套 DEIB 模板

真正的差距往往不发生在员工活动或政策文本中，而发生在职位评价与薪酬带宽、关键任务与晋升机会、现场与轮班岗位的工作安排、照护与健康支持、管理者对异常的处理、供应商准入与用户场景测试等具体节点。企业若无法识别这些节点，就很难把公平从价值表达转化为员工体验、组织效率、风险韧性与客户信任。



关键命题：把规则边界转化为管理能力

中国市场的制度环境要求企业避免两种简单化理解。一方面，劳动权益、平等就业、妇女权益、残障人士权益、无障碍与反性骚扰等要求构成企业不可回避的行为底线；上市公司可持续发展报告指引、公司治理与信息披露规则，则持续强化对重大社会议题的治理、责任、数据质量与可追溯性的关注。另一方面，中国市场目前并不存在一张对所有企业一体适用的 DEIB 强制指标清单。企业既不能因缺少单列指标而把 DEIB 留在倡议层，也不应把境外要求或内部目标误作中国法律义务。

成熟组织需要做的是，将法律底线、经营风险、人才结果与利益相关方期待转化为适合自身行业、岗位和业务模式的管理机制。面向未来两年，企业的分水岭将不在活动数量，而在能否建立“问题识别-制度干预-数据验证-申诉补救-管理问责”的闭环。

本报概览

章节	本章回答的问题	管理层应获得的价值
现状篇	企业当前在哪些能力上形成基础，哪些结果层断点最突出？	以数据确定薪酬、关键岗位、留任、问责、工作设计与价值链的优先顺序
政策篇	中国市场及主要跨境经营场景中的规则边界如何影响企业治理？	区分法律底线、适用规则、自愿框架与内部目标，避免合规误读
趋势篇	未来两年，哪些变化将重塑 DEIB 的治理重点与竞争方式？	把 DEIB 延展至人事 AI、职业阶段、无障碍、产品与供应链等高影响场景

三篇内容共同回答同一个问题：在不确定性成为常态的环境中，企业如何把对人的尊重转化为更有效、更可信、更具韧性的经营系统。对于董事会和高级管理团队而言，DEIB 最重要的价值，不是为企业增加一套叙事，而是帮助组织持续发现那些阻碍人才发挥、损害员工信任、放大管理风险、错失客户需求的无形摩擦。能够识别并修复这些摩擦的企业，才更有可能在人才竞争、技术变革、市场扩张与长期信任中形成真正可持续的优势。

研究说明



数据来源

本研究聚焦于雇主品牌研究所（Employer Branding Institute）数据库中覆盖的中国市场企业，以及“2026 多元公平包容大奖（Belonging Awards）”有效申报企业在多元、公平、包容与归属感（DEIB）方面的实践表现。研究旨在洞悉中国市场企业 DEIB 管理的关键要素，识别企业如何将相关原则融入组织战略、人才管理、员工体验、业务运营与价值链管理，并为企业提供可比较的市场观察、可操作的管理启示和可借鉴的实践方向。

为确保数据的准确性和有效性，本研究的信息来源于申报组织或企业自行、主动提交并授权使用的申报信息，以及雇主品牌研究所研究团队通过企业官方网站、年报、可持续发展报告和其他合法公开途径收集的背景信息。研究团队仅在授权、合法和必要的范围内使用相关信息，并尊重和维护参与组织的知识产权与隐私权。

本报告涉及两类数据边界。第一，雇主品牌研究所数据库覆盖 3000+ 家中国市场企业，为行业和市场观察提供广泛的研究覆盖。第二，2026 年度 Belonging Awards 有效申报企业，其提交的量化信息、定性材料与统一评分结果构成本年度现状篇的主要分析基础，以及本节样本行业、企业性质、上市、区域和国别结构的统计来源。

2026 年度申报结构包含 167 个独立定量数据点和 83 项定性材料。定量部分涉及员工结构、招聘、流动、发展、薪酬福利、灵活工作、投诉与申诉、供应链及相关治理信息；定性部分涉及愿景战略、治理安排、制度流程、沟通培训、人才管理、薪酬福利、市场营销、供应商、产品与服务及相关公开信息。企业补充说明用于明确统计期间、组织边界、人员范围、币种单位和特殊业务情形，降低因口径不同造成的误读。



评估体系

DEIB 评估指标体系

雇主品牌研究所“DEIB 评估指标体系”涵盖 10 大类别、21 个维度和 112 项具体指标，旨在细致呈现企业在 DEIB 关键领域的具体表现。体系通过统一的方法、工具与标准，对企业 DEIB 实践进行系统评估与分析，帮助组织了解自身在战略与治理、执行机制、人才全过程、员工体验、市场营销、供应商及产品与服务等方面的现状、挑战和机会，并与行业和市场观察进行比较，识别实践中的优势、差距和优先改善领域。

评估体系不仅关注组织内部的 DEIB 实践，也关注企业在更广泛行业和市场环境中的表现。综合得分便于管理层快速掌握整体结构；一级指标和二级维度有助于识别资源配置、跨部门协同和流程运行中的主要问题；三级指标则将判断落到具体制度、流程、数据和管理实践。

层级	构成	主要作用	管理层能够看到什么
一级指标	10 个	呈现企业 DEIB 管理的主要领域及整体结构	资源和管理关注主要分布在哪些领域
二级维度	21 个	把一级领域拆解为关键机制和管理环节	优势或短板集中在哪些机制
三级指标	112 个	作为最小评分单元，连接具体数据与管理实践	哪些具体做法拉高或拉低了分项表现

DEIB 评估指标体系建立依据

2026 企业 DEIB 评估体系依旧沿用 10 个一级类别、21 个二级维度和 112 项三级指标的指标体系，并结合中国市场企业 DEIB 管理所面对的制度、人才和经营场景进行年度更新。体系主要建立在中国 DEIB 相关法律法规、中国资本市场与可持续披露规则、企业人才与组织管理实践，以及国内行业与市场实践四类本土依据之上。

主要依据	在评估体系中的作用
中国 DEIB 相关法律法规	理解平等就业、妇女权益、残障人士权益、无障碍与劳动者权益保护等基本要求。
中国资本市场与可持续披露规则	理解上市公司可持续发展报告、公司治理、信息披露和社会议题管理的相关方向。
企业人才与组织管理实践	连接战略、责任、制度、流程、员工体验、人才结果和持续改善之间的管理闭环。
国内行业与市场实践	提升体系对不同岗位结构、用工方式、客户要求、供应链和产品服务场景的适用性。

DEIB 评估指标权重设置依据

雇主品牌研究所专家委员会与研究团队沿用既定的指标权重框架，权重设置保持整体稳定，并在年度维护中重点检视指标是否仍能反映中国市场企业 DEIB 实践的关键管理场景。

一级指标	权重	主要关注
DEIB 愿景、战略与规划	10%	方向、目标、责任
DEIB 战略与计划实施	20%	治理机制、制度执行、资源安排、员工参与与持续改善
DEIB 沟通	10%	内部沟通、员工表达、反馈与文化传递
DEIB 学习与培训	10%	管理者与员工能力建设、培训覆盖与应用
人员多样性构成与分布	15%	不同群体在组织、层级和岗位中的代表性
招聘、留任、发展与晋升中的 DEIB	10%	人才进入、成长、流动与离开过程的公平性
工作设计与薪酬福利	10%	工作安排、薪酬回报、福利与特殊需求支持
市场营销中的 DEIB	5%	品牌表达、客户沟通与市场内容的包容性
供应商 DEIB	5%	供应商选择、要求、监督与共同改善
项目和服务开发	5%	产品、项目和服务对不同用户群体的适用性

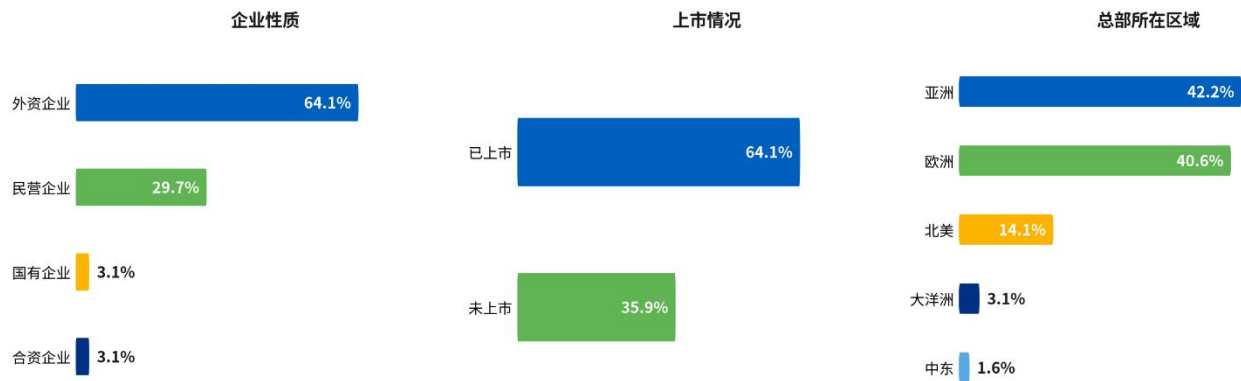
权重设置综合考虑中国法律法规和员工权益保障的基础要求、中国资本市场可持续披露与公司治理的相关关注、议题对组织治理和经营韧性的影响、不同行业的岗位结构与管理风险、企业在市场与价值链场景中的实际实践，以及员工、客户、投资者和业务伙伴的信息需求。行业与市场比较用于帮助企业理解相对位置，不代表法律门槛，也不等同于对最佳实践或企业价值观的认定。



样本概览

本研究以雇主品牌研究所数据库中 3000+ 家中国市场企业构成的研究覆盖为背景，其中 2026 年度 Belonging Awards 有效申报企业。该年度申报样本覆盖制造业、批发和零售业、信息传输、软件和信息技术服务业、金融业、租赁和商务服务业、交通运输、仓储和邮政业等多个一级行业，并延伸至汽车制造、专用设备制造、电气机械和器材制造、医药制造、零售、食品饮料、金融服务、软件和信息技术服务等二级行业。

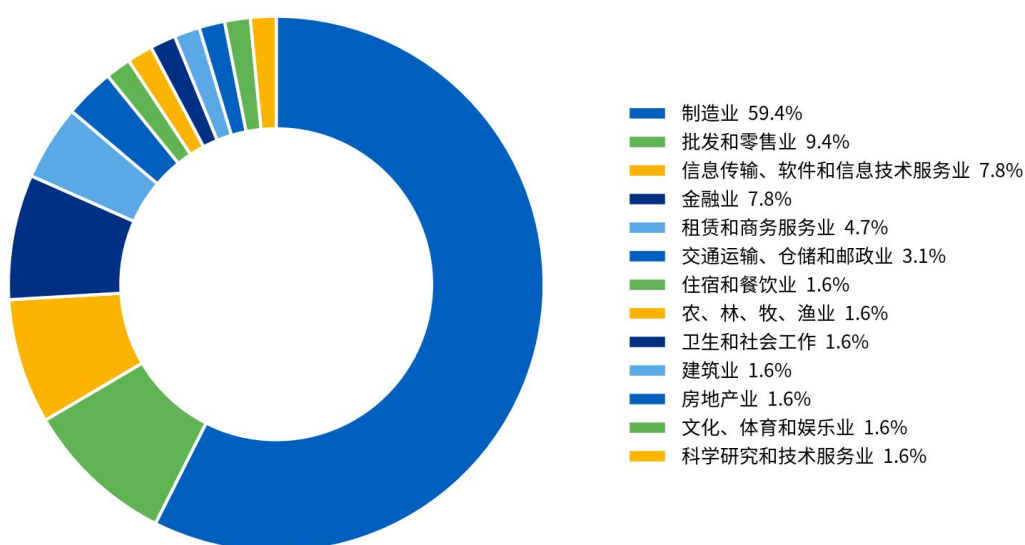
2026 年度申报企业中，按主导控制关系统一归并为四类：外资企业占 64.1%，民营企业占 29.7%，国有企业和合资企业各占 3.1%；已上市企业占 64.1%。总部区域主要覆盖亚洲、欧洲和北美；国别统计中，中国、法国、美国和德国为主要来源地。



2026 年度申报企业上市、企业性质与总部区域分布

行业分类依据《国民经济行业分类》GB/T 4754—2017 进行。企业性质以申报信息为基础，对中国本地及中外合资/合作企业的主要控制关系进行逐家复核；总部区域按企业实际填报的总部国别映射。样本分布图表旨在帮助读者理解本年度现状篇比较的样本结构与适用边界，不应外推为中国市场全部企业的总体分布。

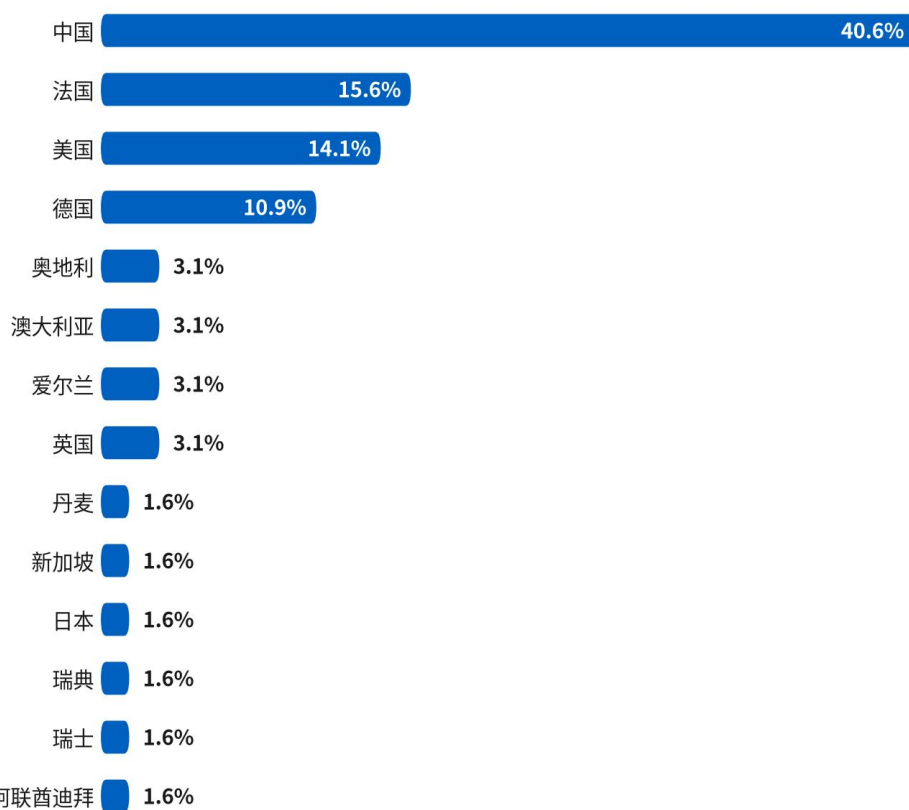
2026年度申报企业一级行业分布



行业分类依据《国民经济行业分类》GB/T 4754—2017；企业跨多个行业时按其填报行业分别计入，因此各项占比之和略大于100%。

2026 年度申报企业行业分布

2026年度申报企业总部所在国别分布（%）



按企业填报的总部所在国别分别计入。

2026 年度申报企业总部所在国别分布

现状篇

从承诺到兑现：2026 中
国市场企业 DEIB 进入
经营能力检验期



现状概况：DEIB 的竞争，已经从“是否重视”进入“是否能兑现”

2026 年，中国市场企业 DEIB 的分水岭已经出现。企业不缺少价值观表达、招聘项目、培训或员工活动；真正拉开差距的，是能否把这些投入转化为**公平的机会、可信的回报、可持续的留任和可证明的经营结果**。

本年度数据呈现出清晰的“系统前端强、结果端弱”结构。DEIB 学习与培训为 83.2 分，市场营销中的 DEIB 为 83.1 分，供应商 DEIB 为 82.5 分，招聘、留任、发展与晋升中的 DEIB 为 81.9 分；与之相对，人员多样性构成与分布仅 65.0 分，工作设计与薪酬福利为 70.5 分，DEIB 沟通为 70.7 分。十项一级指标的最高与最低之间相差 18.2 分，落差不再体现为“有没有做”，而体现为“做到哪一层”。

关键点：

下一阶段的竞争不在项目数量，而在组织能否识别并修复人员结构、关键岗位分布、薪酬回报、工作设计与管理问责中的公平断点。

三个管理信号	业务含义	高管应采取的动作
承诺与制度已基本建立，结果指标仍未跟上	战略、培训、招聘等前端能力普遍接近或进入 80 分区间，但人员多样性构成与分布仅 65.0 分	将 DEIB 目标从“投入量”改写为“结果量”，纳入经营回顾
人才链条在结果层出现收窄	招聘 82.3 分、发展与晋升 85.2 分，但人员分布多样性 67.3 分、留任多样性 67.2 分	追踪关键岗位、关键层级与关键项目的人群分布与留任质量
回报与工作系统是相对薄弱环节	薪酬性别平等 65.3 分，其中高管层薪酬性别平等 57.4 分	建立薪酬公平复核、职级带宽审阅与例外审批留痕机制



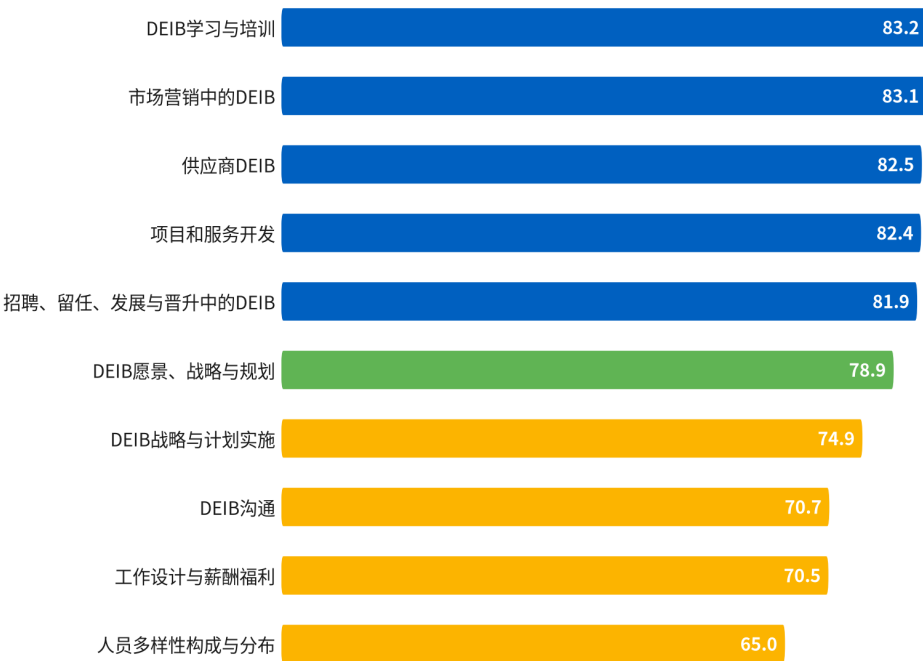
整体市场概况：75.66 分不是终点，结构性短板已清晰可见

分析中国市场 DEIB 现状首先需要回答一个更基础的问题：按统一 DEIB 评估体系观察，中国市场企业总体处于怎样的成熟度区间？本次评估显示，2026 年整体 DEIB 分值为 75.66 分。这个分值反映的是市场基线，它的价值在于提供一把共同的尺度，用以判断哪些能力已逐渐成为普遍做法，哪些问题仍是中国市场企业共同的结构短板。

关键判断

75.66 分意味着中国市场已具备较广泛的 DEIB 实践基础，但尚未形成均衡的经营能力。企业更容易在培训、人才发展、市场营销、供应商及产品服务等“可被组织”的场景中形成做法；而在人员构成、关键岗位分布、薪酬公平、留任和资源工具等需要长期数据、权责与流程协同的领域，市场整体仍存在明显断点。

2026 中国市场 DEIB 十项一级指标（分）



数据来源：2026年度中国市场DEIB评估结果。

图 | 2026 中国市场 DEIB：十个能力模块的整体成熟度

从十个一级模块看，DEIB 学习与培训（83.19 分）、市场营销中的 DEIB（83.15 分）、供应商 DEIB（82.53 分）、项目和服务开发（82.43 分）以及招聘、留任、发展与晋升中的 DEIB（81.93 分）构成市场相对成熟的能力带。与之形成对照的是，人员多样性构成与分布为 64.98 分，是十个模块中最低项；DEIB 沟通为 70.67 分，工作设计与薪酬福利为 70.55 分，DEIB 战略与计划实施为 74.91 分。由此可见，

市场的共同强项集中在可被组织和传播的环节，而共同短板集中在需要长期数据、跨部门权责与制度纠偏的结果环节。

市场信号	对应分值	管理含义
能力与培养基础较强	学习与培训 83.19；人才全周期 81.93	企业已能通过制度、培训与发展项目组织起 DEIB 行动。
外部价值链进入管理视野	市场营销 83.15；供应商 82.53；项目与服务 82.43	DEIB 开始从内部人才议题延展至品牌、采购与用户场景。
结果层与公平结果偏弱	人员多样性 64.98；人员多样性二级维度 62.68；薪酬性别平等 65.27	人员构成、代表性与回报公平仍需要更严谨的数据诊断和机制纠偏。
执行基础仍需夯实	战略实施 74.91；资源投入 70.56；目标跟踪 73.90	需要将愿景、责任、预算、系统、指标与管理层问责连成闭环。



完整能力地图：21 项关键维度告诉管理层，短板不只在薪酬

2026中国市场DEIB二十一项二级维度（分）

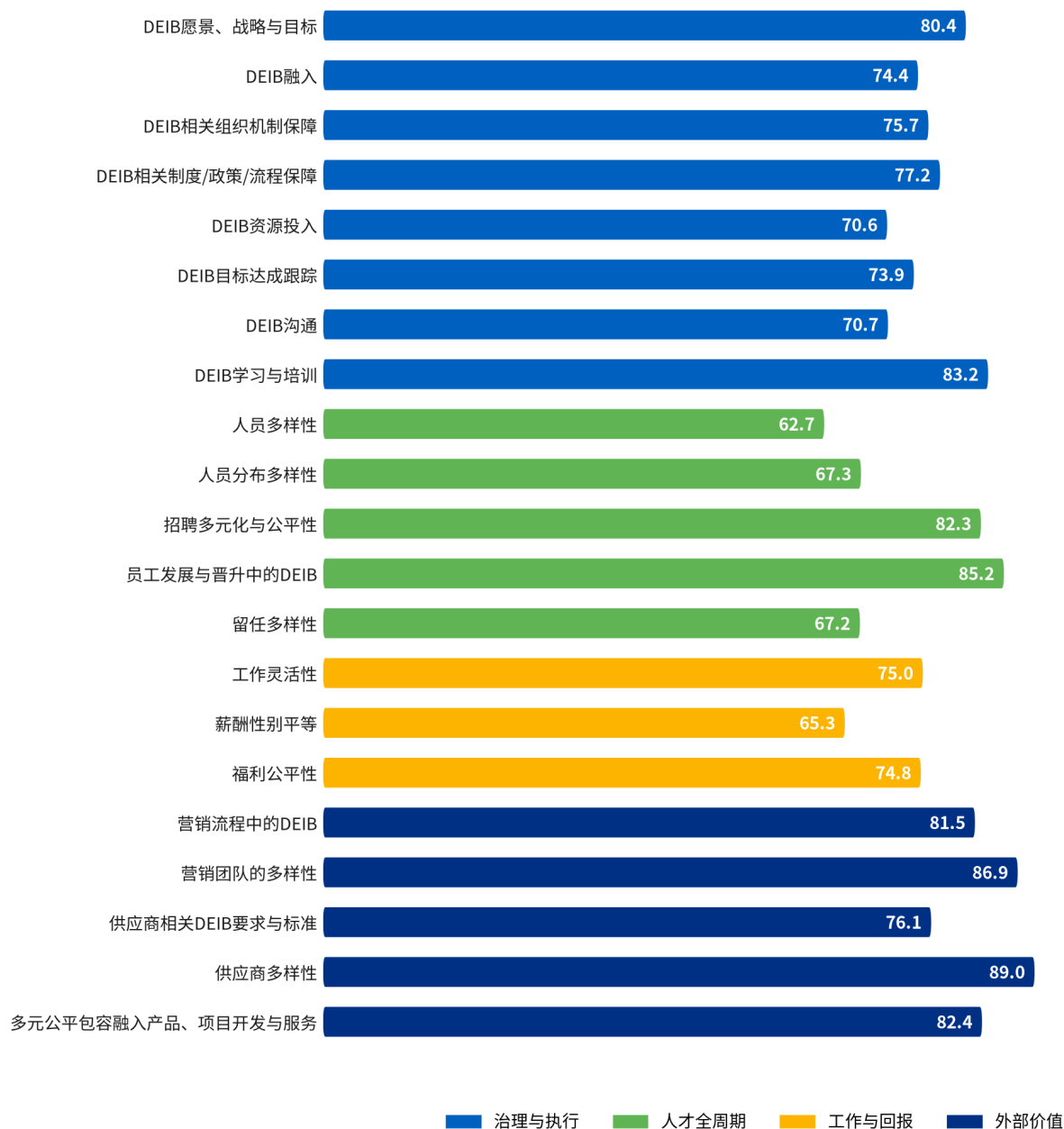


图 | 2026 中国市场 DEIB 21 项二级维度

21 项二级维度把“承诺-兑现”落差进一步拆开。治理与执行方面，愿景、战略与目标 80.4 分，制度、政策与流程保障 77.2 分，组织机制保障 75.7 分，DEIB 融入 74.4 分，目标达成跟踪 73.9 分，资源投入 70.6 分，沟通 70.7 分。这一组数据说明，企业普遍完成了“设立方向、建立文件”，但在资源配置、跟踪问责与内部沟通上仍存在明显衰减。学习与培训 83.2 分则显示能力建设相对成熟，但培训本身不能替代治理与结果控制。

人才全周期方面，员工发展与晋升 85.2 分与招聘多元化与公平性 82.3 分构成高点，人员分布多样性 67.3 分、留任多样性 67.2 分、人员多样性 62.7 分构成低点。前端的机会开放度较高，但人才是否进入关键岗位、是否稳定留任、组织结构是否真正多元，仍是尚未解决的问题。

关键启示： DEIB 不能只被理解为文化议题，它已经成为工作系统、人才系统与价值链系统的交叉议题。下一轮投入不应继续平均分配给活动、培训和传播，而应集中在三个能产生结果差异的环节：由业务与人力资源共同承担的结果目标、可核查的薪酬与岗位公平机制，以及把 DEIB 要求嵌入采购、产品与客户流程的常态化安排。



工作、回报与外部价值：高分之下仍有更高标准

- **工作与回报**是最需要穿透管理的一组。工作灵活性 75.0 分，福利公平性 74.8 分，薪酬性别平等 65.3 分。进一步看三级指标，薪酬性别平等制度为 71.6 分，但高管层薪酬性别平等仅 57.4 分，中层 65.8 分，基层 63.0 分。制度存在与结果达成之间存在明显距离，且越靠近决策层，差距越大。
- **外部价值**方面，供应商多样性 89.0 分、营销团队的多样性 86.9 分、多元公平包容融入产品与服务 82.4 分、营销流程中的 DEIB81.5 分、供应商相关要求与标准 76.1 分。高分是积极信号，也意味着更高标准的要求：供应商分类、准入与整改是否有证据；产品与服务的包容性设计是否进入需求评审和验收环节；营销表达的多元是否与内部人员结构一致。

能力组	代表性高点	核心短板	管理层应问的问题
治理与执行	愿景与目标 80.4；制度/流程 77.2	资源投入 70.6；沟通 70.7	资源与责任是否配套具体业务单元，进展是否进入经营回顾
人才全周期	发展与晋升 85.2；招聘 82.3	人员多样性 62.7；留任多样性 67.2	多元人才是否进入关键岗位并稳定留任
工作与回报	工作灵活性 75.0；福利公平性 74.8	薪酬性别平等 65.3；高管层薪酬公平 57.4	同岗同酬与职级决策是否有一致标准与可核查记录
外部价值	供应商多样性 89.0；营销团队 86.9	供应商相关要求与标准 76.1	对外承诺是否有证据链，是否与内部结构一致



人才公平链条：入口与发展较强，关键岗位、回报与留任承压

人才公平链条：从入口到结果的能力落差（分）



入口与发展环节较强，关键岗位分布、留任与薪酬公平构成结果层短板。

图 / 人才公平链条：从入口到结果的能力落差

人才链条的走势比单一指标更值得关注。招聘多元化与公平性 82.3 分、员工发展与晋升 85.2 分，说明企业已具备吸引与培养多元人才的机制基础；但走到结果层，人员分布多样性降至 67.3 分，留任多样性 67.2 分，人员多样性 62.7 分，薪酬性别平等 65.3 分。“招得到、培养了”并不自然等于“用得好、留得住、回报公平”。

这是高管**最需要避免的误区**：用总体构成、培训覆盖率或活动参与人数代替机会公平的证据。真正应被审阅的是，不同人群是否进入相近质量的岗位和项目，是否获得导师、赞助、内部流动和客户资源，是否在职业转换、育儿照护、健康调整或合理便利等阶段被非必要地排除在发展机会之外。

薪酬性别平等 65.3 分不应被直接等同于实际男女薪酬差距的具体大小，但结合高管层 57.4 分的表现，足以表明相关制度、数据与可证明性仍有显著提升空间。企业应将职位评价、薪酬带宽、调薪和激励例外、同岗同值分析、审批留痕与纠偏路径纳入常态化控制。只有当关键岗位、回报与留任进入同一条管理链，人才公平才会从项目话语变成经营能力。

人才链条节点	当前中心值	应从“看什么”升级为“管理什么”
人员多样性	62.7	从总体构成转向按岗位族、层级、地区和核心人才池的结构审阅
招聘公平性	82.3	从无偏招聘表述转向候选人池、筛选、录用和入职体验的可追溯性
发展与晋升	85.2	从项目覆盖转向关键任务、晋升转化、内部流动和赞助机会是否公平
关键岗位分布	67.3	识别多元人才是否被集中在低可见度、低晋升概率或高流失岗位
薪酬公平	65.3	建立职位评价、差异分析、例外审批与纠偏闭环
留任多样性	67.2	将离职、调动和敬业度数据与管理者行为、岗位体验联动分析



行业分化：总分只是表象，关键在于短板落在哪里

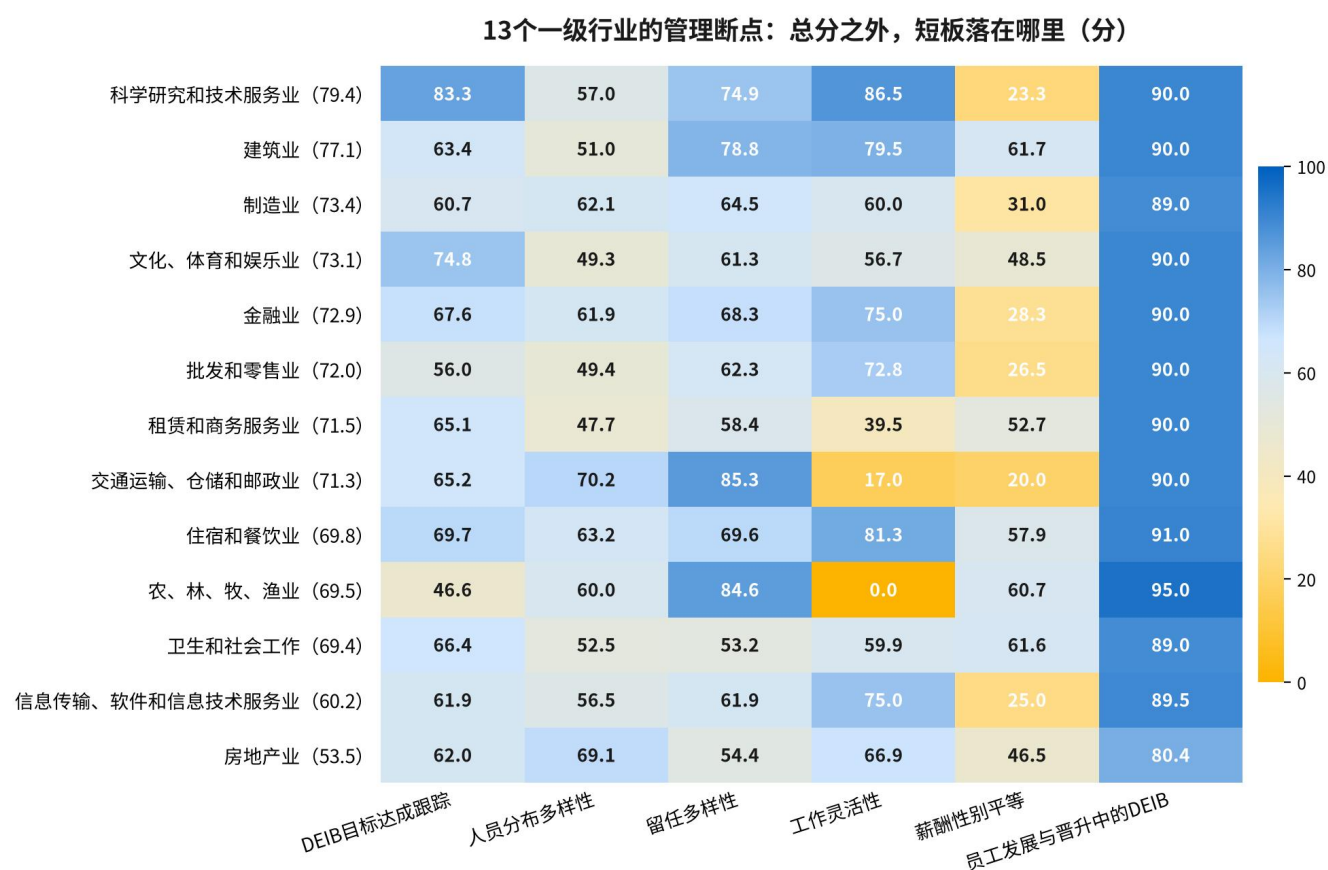


图 / 13个一级行业的管理断点

研究数据显示，13个一级行业的DEIB总分分组中位值，从科学研究和技术服务业的79.4分到房地产业的53.5分，最大差为25.9分。行业总分可以帮助识别成熟度，但无法替代对“短板在哪里”的诊断。热力图揭示了一个更重要的事实：**高总分行业同样可能存在结果层短板，低总分行业也可能在某些管理环节具备基础。**

科学研究和技术服务业的总体成熟度居前，目标达成跟踪83.3分、工作灵活性86.5分、员工发展与晋升90.0分，但薪酬性别平等仅23.3分；金融业总分72.9分，工作灵活性75.0分、发展与晋升90.0分，薪酬性别平等28.3分。这类组织的下一步不是继续加培训与传播，而是把公平审查嵌入薪酬与职级决策。

交通运输、仓储和邮政业的工作灵活性为17.0分、薪酬性别平等20.0分，但留任多样性85.3分；农、林、牧、渔业工作灵活性为0分，目标达成跟踪46.6分，而员工发展与晋升高达95.0分。这些差异可能与现场作业、轮班、地域分散、岗位结构及样本结构有关，并不意味着相关行业“没有做DEIB”。

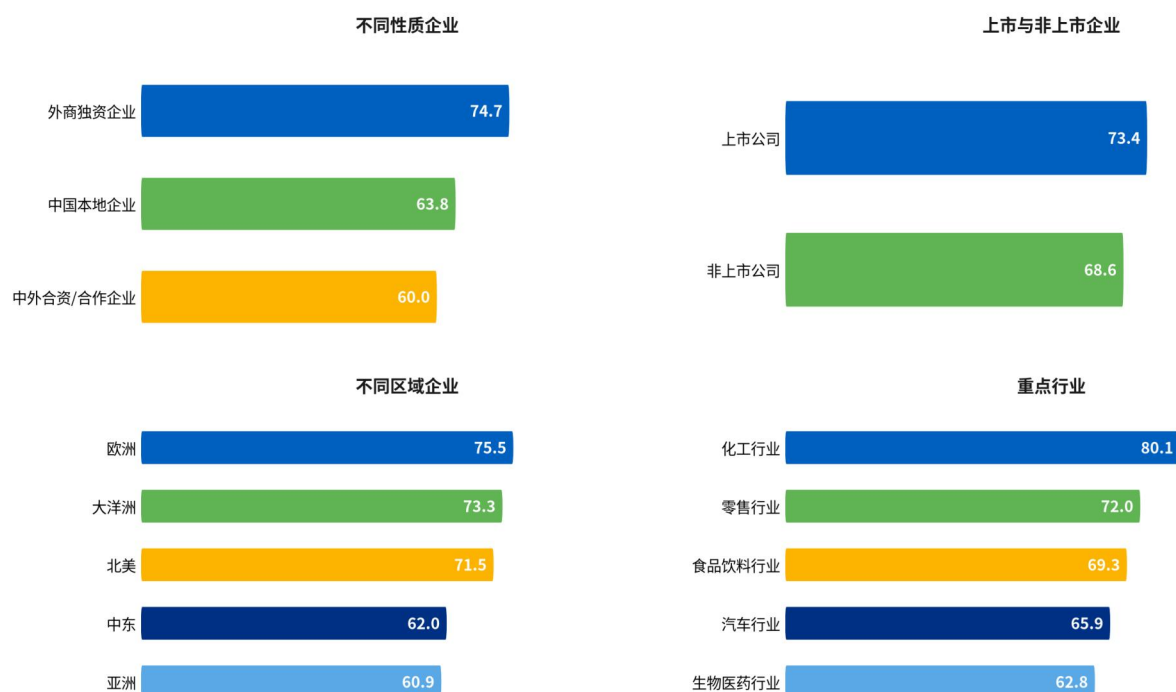
房地产业的总分为 53.5 分，整体承压但并非每项均低：人员分布多样性 69.1 分、员工发展与晋升 80.4 分仍提供了可用基础；真正的直接断点在留任多样性 54.4 分和薪酬性别平等 46.5 分。对于这类组织，更高价值的下一步不是加更多活动，而是先完成一次整体工作系统诊断：哪些岗位和流程造成不必要摩擦，关键决策是否具备一致标准，资源分配与项目制管理是否透明，管理者是否有足够能力处理异常和申诉。

典型行业情境	数据所揭示的管理问题	更有价值的管理动作
高成熟度但薪酬公平薄弱（科研 79.4、金融 72.9）	制度与培训领先，但回报侧缺乏一致标准与验证；薪酬性别平等分别为 23.3 与 28.3 分	开展同岗同值分析，建立调薪与激励例外的审批留痕
现场与轮班密集型（交运 71.3、农林牧渔 69.5）	灵活性受作业方式限制，工作灵活性分别为 17.0 分与 0 分，现场管理是影响一线公平包容归属体验的重要因素之一	优化排班、调休与通勤安排，建立一线管理者行为标准
总体承压型（房地产 53.5）	人员分布 69.1、发展 80.4 仍有基础；留任 54.4、薪酬 46.5 为直接断点	从工作体验、回报规则和流失原因入手，优先修复一到两个结果断点
重点行业分化（化工 80.1、生物医药 62.8）	化工薪酬公平 72.2 分、目标跟踪 77.4 分；生物医药人员多样性 84.0 分但薪酬公平 23.3 分	按行业自身断点设定优先级，避免统一模板



企业属性与区域切面：成熟框架可以借鉴，结果必须本地兑现

企业属性、区域与重点行业切面：DEIB总分对比（分）



*同一企业如填报多个总部国别，则分别计入相应区域，因此区域占比合计可能超过100%

图 | 企业属性、区域与重点行业切面

企业性质与上市状态的比较，为管理层提供了机制成熟度的参照。外商独资企业 DEIB 总分 74.7 分，上市公司 73.4 分，非上市公司 68.6 分，中国本地企业 63.8 分，中外合资/合作企业 60.0 分。外商独资企业的优势主要来自治理侧：愿景、战略与目标 91.2 分，制度、政策与流程保障 85.1 分，组织机制保障 76.3 分；中国本地企业则在同类维度分别为 69.2 分、64.3 分和 54.2 分。

区域切面中，欧洲为 75.5 分，大洋洲 73.3 分，北美 71.5 分，中东 62.0 分，亚洲 60.9 分。这些数据不能被外推为某个地区市场的整体水平，更适合被理解为本次样本中的管理参照：全球原则可以统一，具体实施却必须根据当地岗位结构、劳动法规、数据边界、文化语境和客户需求重新设计。

更需要警惕的是，框架成熟度不等于结果成熟度。外商独资企业与中国本地企业的薪酬性别平等分组中位值同为 30.0 分，人员分布多样性分别为 56.9 分与 62.8 分，留任多样性分别为 64.5 分与 64.9 分；上市与非上市企业的薪酬性别平等同样均为 30.0 分。本次样本中，外商独资企业较高的治理框架得分与其集团制度和外部披露环境相伴出现。中国本地企业并非全面落后，其招聘多元化与公平性 85.6 分高于外商独资企业的 84.3 分，人员多样性 75.6 分高于外商独资企业的 71.7 分；真正的差距集中在工作灵活性，中国本地企业为 8.8 分，外商独资企业为 72.0 分，这更多源于行业构成、业务形态与工作制度设计。

对中国本地企业而言，最有效的路径不是复制外资企业的一整套项目，而是先选择本企业最关键的结果断点——如薪酬、关键岗位、现场体验、离职或供应商治理——再建立适合本土运营的控制机制和证据链。

2026 年，DEIB 的竞争不再是“是否做了”，而是“是否有效”。从战略到招聘、从培训到市场表达，中国市场企业已经积累了相当基础；下一阶段的价值，将由工作设计、薪酬公平、关键岗位分布、留任质量、管理问责与证据能力共同决定。

最具影响力的企业，并非拥有最多项目，而是能够持续识别组织摩擦、把公平嵌入业务系统，并用可信数据证明改善正在发生的企业。对管理层而言，这既是人才与文化议题，更是组织效率、风险韧性和长期竞争力议题。

政策篇
全球主要经济体 DEIB
监管要求与披露标准



DEIB 正在从文化倡议走向可审计的治理与数据议题

全球 DEIB（多元、公平、包容、归属感）相关监管呈现出一个**清晰但并不单向的演进**：

- 平等就业、反歧视、反骚扰和合理便利仍是所有市场的**重要合规基础**；
- 薪酬公平、董事会性别平衡、劳动者数据、申诉补救与供应链人权则成为跨国企业面对的**重点增量要求**。
- 欧盟以“劳动平等硬法 + 可持续披露 + 人权尽职调查”构建了**最体系化的框架**；
- 中国大陆以劳动权益保护和资本市场可持续披露制度为双主线，正在形成**分层、分对象的规则体系**；
- 中国香港、新加坡通过上市规则、公司治理要求与劳动公平框架加速**对接国际投资者预期**；
- 美国则呈现“联邦反歧视硬法持续有效、州和地方薪酬透明规则扩张、联邦证券披露原则导向”的**分散格局**。

这意味着，企业不能再以单一的员工活动、文化口号或年度公益项目证明 DEIB 表现。监管与投资者更关注企业是否能够说明：

- 董事会和管理层如何监督相关风险；
- 人才全周期是否存在可执行的平等机会与合理便利机制；
- 是否掌握可复核的人员结构、流动、培训、薪酬与申诉数据；
- 以及企业能否将反歧视、劳动权益和补救机制延展至关键供应商与劳务外包链条。

对中国企业而言，**DEIB 已从“形象议题”升级为连接劳动合规、跨境融资、客户准入、供应链风险和雇主品牌可信度的综合治理能力**。

监管层级	核心问题	企业应交付的证据	常见误区
劳动与平等就业法律	是否存在歧视、骚扰、报复或未提供合理便利	政策、招聘与晋升留痕、投诉调查、补救记录、培训证据	将“没有公开投诉”直接等同于“没有风险”
薪酬公平与透明	薪酬制度能否证明同工同酬和性别中立	职位评价、薪酬带宽、性别拆分分析、异常差距解释	只计算平均薪酬，不分析职级、岗位与奖金结构
公司治理与上市规则	董事会是否对可持续与多元化议题承担责任	董事会声明、多元化政策、目标、年度复盘、治理记录	将“有女性董事”误认为已满足所有治理要求
可持续信息披露	是否如实说明重大员工与社会影响、风险、行动和指标	重要性评估、指标口径、边界、目标、未达标解释	将自愿性 GRI 或 ISO 指标误写为监管强制项
价值链人权尽调	是否识别并处理供应商和劳务中介的劳动权益风险	供应商准则、风险分级、审核、申诉渠道、纠正与退出记录	只收集供应商承诺函，不验证实际运行和补救效果

为避免将不同性质的规则混为一谈，本篇采用强制性法律或行政监管要求、交易所上市与公司治理规则、可持续披露准则，以及自愿性国际标准和倡议的四级制度分类。任何企业义务均须同时结合适用法域、法律实体、员工或营收门槛、上市身份、议题重要性和实施状态判断。

四级分类的判读原则：

- 第一类为强制性法律或行政监管要求，如反歧视、反性骚扰、残障合理便利、残疾人就业、薪酬透明或人权尽职调查义务；
- 第二类为交易所上市规则与公司治理规则，其约束对象通常为上市发行人；
- 第三类为可持续披露准则，需同时判断企业是否在适用范围内、议题是否具有重要性以及所在司法辖区是否已明确实施安排；
- 第四类为自愿性国际标准和倡议，可作为数据治理与跨市场可比性的工具，但不当然具有法定强制力。

全球主要市场监管强度与披露重点

市场	劳动平等与反歧视	DEIB/人力资本披露	薪酬公平与透明	董事会多元化	价值链劳动人权	2026-2027 重点
欧盟	强制，欧盟指令与成员国法共同适用	2026/470 后 CSRD 聚焦超 1,000 人且超 4.5 亿欧元门槛企业；ESRS 待正式简化	指令 2023/970 已生效，成员国转置实施	适用上市公司须达到性别平衡目标	CSDDD 主要面向超 5,000 人/15 亿欧元企业，2029 起适用	薪酬透明、最终适用范围、AI 高风险就业规则准备
美国	联邦反歧视硬法持续有效；联邦承包链 DEI 风险收紧	SEC 为重要性导向，无统一 DEIB 表格	州和地方规则扩张，部分州有薪酬数据报送	原纳斯达克规则不再作为强制义务	客户/合同与行业规则驱动较强	州法矩阵、联邦承包合同认证、项目与披露措辞审查
中国大陆	劳动权益、妇女权益、反骚扰、残障就业为底线	三大交易所对特定发行人强制；基本准则/应用指南和气候准则分层推进	无统一性别薪酬透明制度	无普遍性别配额	上市规则与跨境客户要求推动	首批强制披露质量、社会数据治理、国家准则体系演进
中国香港	四部反歧视条例构成基础	ESG 守则采用“强制披露 + 遵守或解释”	无统一性别薪酬差距公开报告	至少一名不同性别董事；董事会与员工队伍多元化政策、目标与进展披露	B4/B5 覆盖童工、强迫劳动和供应链社会风险	2025-07 规则的首轮年报披露与董事会/员工队伍数据治理
新加坡	TGFEP 现行；WFA 已通过但待生效	SGX 年度可持续报告，社会议题以重要性为入口	无普适性薪酬透明/差距报告法	必须有董事会多元化政策及披露	重大性与供应链社会风险管理	WFA 生效准备、SGX 2026 规则适用
日本	公平就业与女性活跃推进法	101 人以上主体的男女间工资差异与女性管理职比例为必选信息公表项目，并适用行动计划要求	法定工资差异公表	政府目标与市场治理压力并存	未形成欧盟式统一尽调法	2026 年 4 月扩围后的行动计划、信息公表与数据口径管理
英国	反歧视与同工同酬法律持续有效	≥250 人雇主强制性性别薪酬差距报告	六项法定性别薪酬差距指标；族裔/残障制度仍待立法	适用发行人“遵守或解释”目标	现代奴役与客户尽调驱动	现行性别薪酬报告与拟议扩围的边界管理

市场	劳动平等与反歧视	DEIB/人力资本披露	薪酬公平与透明	董事会多元化	价值链劳动人权	2026-2027 重点
澳大利亚	平等就业、反歧视和性别平等法共同作用	WGEA: 100 人以上雇主年度报送并公开雇主层面性别薪酬差距	公开平均/中位差距与薪酬四分位构成	500 人以上指定雇主实行性别平等目标制度	采购与雇主品牌传导较强	三年目标选择、进展证明与联邦采购资格风险

研究结论：国际监管并未要求所有企业在每个市场披露同一套 DEIB 指标；真正的趋势是企业必须能够证明其指标选择有明确的法律、重要性、业务与利益相关方依据，且数据口径、治理责任和改善措施经得起审阅。



欧盟：从员工披露到薪酬透明与价值链人权尽调的系统性框架

就业平等：反歧视、反骚扰与合理便利构成底线

欧盟关于 DEIB 的基础法律由多项平等待遇规则及成员国转置法共同构成。《就业与职业平等待遇指令》2000/78/EC 禁止在就业、职业培训、晋升和工作条件中基于宗教或信仰、残障、年龄和性取向的直接或间接歧视，并要求为残障人士提供合理便利。《性别平等待遇指令》2006/54/EC 则覆盖就业、薪酬、晋升、职业培训和工作条件中的性别平等，明确性骚扰和基于性别的骚扰可构成歧视。

对在欧盟运营的中国企业而言，合规难点不在于仅制定一份反歧视政策，而在于将统一集团原则转换为成员国可执行的招聘规则、合理便利流程、反骚扰调查、举报保护、工会或员工代表沟通机制与救济程序。欧盟并不存在单一、统一的残障就业配额或反骚扰流程；成员国可在欧盟指令之上设置更严格的配额、申报、处罚或程序要求。因此，企业必须以“**欧盟共同底线 + 成员国法律附录**”的方式管理，而非以一份全球模板替代本地合规。

薪酬透明：从“披露结果”走向“改造薪酬制度”

《薪酬透明度指令》2023/970 旨在强化男女同工同酬和同值工作同酬的执行。该指令已经生效，成员国须在 2026 年 6 月 7 日前完成转置。其核心并不只是要求企业披露一个性别薪酬差距数字，而是要求雇主建立可证明无性别偏见的薪酬结构：求职者应在招聘流程的适当阶段获得起薪或薪酬区间信息；雇主不得询问求职者既往薪酬；员工有权取得按性别拆分的同类或同值工作平均薪酬信息；达到人数门槛的雇主需定期报告性别薪酬差距。对于依法承担薪酬报告义务的雇主，如某一员工类别女性与男性平均薪酬水平差异至少达到 5%，该差异无法以客观、性别中立标准解释，且雇主在提交薪酬报告后 6 个月内仍未纠正该无正当理由的差异，则应按成员国实施规则与员工代表开展联合薪酬评估。

该制度对企业的管理含义是，薪酬公平不再只是年末的统计分析，而是要嵌入岗位评估、薪级设计、招聘定薪、调薪、奖金、股权激励与晋升决策的全过程。企业至少应建立四类可复核证据：一是同值工作评价方法，通常围绕技能、努力程度、责任和工作条件等中立因素；二是每个职位族的薪酬带宽与例外审批；三是性别拆分的平均数、中位数、可变薪酬和晋升数据；四是差距解释、纠正措施和员工沟通记录。成员国转置后在报送渠道、频率、处罚与劳动关系程序上可能不同，跨国集团不得仅按欧盟指令原文操作，而应建立逐国规则台账。

董事会性别平衡：量化目标与透明任命程序并行

《上市公司董事会性别平衡指令》2022/2381 要求纳入范围的上市公司在 2026 年 6 月 30 日前，达到代表不足性别至少占非执行董事 40%，或至少占全体董事 33% 的目标。该指令不适用于中小企业，适用范围通常限于在成员国受监管市场上市且达到规定规模门槛的公司。未达到目标的公司需要采用透明、可比较和基于资格的遴选程序，成员国应配套有效、相称且具威慑力的措施。

企业应避免把该规则误读为“所有欧盟企业均有女性董事比例配额”。更准确的理解是：该规则针对特定范围上市公司设置量化目标；对于其他企业，董事会性别、技能、国籍、行业经验和独立性仍可能通过 ESRS、投资者问卷、客户准入或当地公司治理准则受到关注。中国企业如在欧盟上市、收购欧盟上市公司或筹备资本市场融资，应尽早把董事会继任、候选人池、任命程序和治理披露纳入集团治理议程。

CSRD/ESRS：重大员工议题必须以“政策-行动-目标-指标”链条披露

CSRD 及首套 ESRS 对适用范围内企业提出可持续信息披露要求。社会领域中，与 DEIB 最直接相关的是 ESRS S1 “自有员工”，同时还应在重大时考虑 ESRS S2 “价值链工人”、S3 “受影响社区”和 S4 “消费者和最终用户”。在双重重要性评估框架下，企业需要披露重大影响、风险和机会，并说明相应治理、政策、行动、资源、目标、进展和指标；若某项主题经审慎评估后不重大，企业也需说明判断依据，而非简单沉默。

ESRS S1 的典型信息包括员工规模及按性别、国家、雇佣类型等分类的结构；非雇员劳动力；社会对话和集体谈判覆盖；充分工资、社会保障、培训、健康安全、工作与生活平衡；平等机会、残障和多样性政策；性别薪酬差距与最高薪酬比率；以及歧视、骚扰等严重人权事件和申诉补救机制。需要特别指出的是，ESRS 不是要求每家企业把所有社会指标一次性“报全”，而是要求适用企业在强制技术标准下，对其重大员工和社会影响进行有边界、有方法、有解释的披露。

CSRD 的适用节奏在 2026 年已发生实质性重构。Directive (EU) 2026/470 (Omnibus I 最终指令) 于 2026 年 3 月 18 日生效后，强制可持续报告原则上聚焦于在相关财年同时达到平均员工超过 1,000 人、净营业额超过 4.5 亿欧元的大型企业、集团及发行人；价值链上员工不超过 1,000 人的企业获得信息请求上限保护。该指令并未废止 ESRS，而是要求欧盟委员会在规定期限内通过授权法案大幅修订首套 ESRS，聚焦重要信息、简化结构并增强与全球准则的互操作性。因此，企业应将“是否落入最终适用范围”“成员国转置情况”“修订 ESRS 是否已正式采纳”分别列为年度合规判断，不能把草案、技术建议或市场解读当作现行报告规则。

CSDDD: DEIB 从“自有员工管理”延伸至业务链人权治理

《企业可持续发展尽职调查指令》2024/1760 要求纳入范围的企业识别、预防、减轻、终止或最小化并补救其自身经营、子公司和业务链中的不利人权与环境影响。歧视、强迫劳动、童工、职业健康安全、不公正工作条件和结社权风险，均可能进入企业人权尽调范围。该指令强调将尽调嵌入政策与管理体系、与受影响利益相关方开展沟通、建立通知和申诉机制、评估措施有效性、公开沟通并提供补救。

CSDDD 同样已被 Directive (EU) 2026/470 最终重构。经修订后的整合文本通常适用于：欧盟企业在连续两个财年达到平均员工超过 5,000 人且全球净营业额超过 15 亿欧元，以及非欧盟企业在连续两个财年达到欧盟净营业额超过 15 亿欧元的情形；特许经营或许可安排在达到特定特许权使用费和营业额条件时亦可能纳入。成员国须于 2028 年 7 月 26 日前完成转置，主要尽职调查义务自 2029 年 7 月 26 日起适用，相关报告措施适用于 2029 年 1 月 1 日或以后开始的财年。修法还强调以合理可得信息识别和优先处理严重或最可能的不利影响，并对小型价值链企业的信息请求设置限制。对中国企业而言，直接适用须按集团、欧盟营业额和商业安排判断；即使不直接纳入，仍可能作为欧盟客户的供应商、合同制造商、劳务中介或采购链节点，被要求提供劳动权益、反歧视、申诉补救和供应商管理证据。

AI 法案：招聘与人员管理中的算法公平成为前瞻性合规议题

欧盟 AI Act 将用于招聘或人员筛选、影响工作关系或自雇资格的决定、任务分配，以及工作者绩效监控与评价的 AI 系统列为就业领域高风险用途。其核心合规逻辑与 DEIB 直接相关：提供者和部署者应在适用规则下完成风险管理、数据治理与质量控制、技术文件和日志、透明度与信息提供、人工监督、准确性/稳健性/网络安全等措施。对跨境集团而言，即使供应商或总部位于欧盟以外，只要 AI 系统的输出在欧盟使用，也可能进入适用范围。

值得注意的是，截止 2026 年 8 月，此类就业高风险规则的适用日期已调整为 2027 年 12 月 2 日，延期不等于免责。AI Act 的禁止性实践、GDPR、劳动法、反歧视法、员工参与及集体协议规则仍可能按各自时间表适用；例如，工作场所情绪识别（法定医疗或安全例外除外）以及基于敏感特征的某些生物识别分类，并不应被笼统视为普通“高风险”而继续使用。企业应在 2026-2027 年完成 HR AI 用例清单、供应商责任分配、训练和输入数据偏差风险评估、人工复核、候选人/员工告知、日志和申诉补救设计，以避免在适用日临近时被动整改。

欧盟制度	适用对象与状态	DEIB 相关的关键要求	中国企业的优先准备事项
平等待遇指令	由成员国法执行，持续有效	反歧视、反骚扰、残障合理便利	成员国法律矩阵、本地申诉补救、隐私合规的数据收集
薪酬透明度指令	已生效，成员国转置实施	招聘薪酬信息、员工信息权、性别薪酬报告和必要时联合评估	岗位评价、薪酬带宽、性别薪酬差距归因和整改流程
董事会性别平衡指令	特定上市且达到规模门槛的企业	40%非执行董事或 33%全体董事目标、透明遴选	董事会继任、多元候选人池、年度治理披露
CSRD/ESRS	2026/470 后原则上为超 1,000 人且超 4.5 亿欧元门槛的企业；ESRS 正在正式简化流程中	双重重要性、ESRS S1/S2 等社会披露	适用范围判断、DEIB 数据字典、价值链边界、政策行动目标指标闭环
CSDDD	2026/470 后主要适用于超 5,000 人/15 亿欧元的企业；成员国 2028 年转置、主要义务 2029 年适用	业务链人权尽调、申诉、补救、监测与沟通	供应商分级、合同条款、审核、劳务中介与申诉机制
EU AI Act (就业用途)	招聘、人员管理、任务分配、绩效监控与评价 AI 属于高风险用途；该类高风险规则 2027-12-02 起适用	数据质量与偏差治理、人工监督、日志、告知与供应商控制	建立 HR AI 清单、偏差测试、人工复核、候选人/员工告知与供应商尽调



美国：联邦反歧视底线、州法薪酬透明与重要性导向披露并存

联邦层面：禁止歧视并不等同于要求 DEI 配额

美国的 DEIB 法律基础主要来自《1964 年民权法》第 VII 编、同工同酬法、年龄歧视就业法、美国残疾人法、遗传信息反歧视法和怀孕工人公平法等。EEOC 负责执行的法律禁止雇主在招聘、解雇、薪酬、晋升、培训和其他工作条件中基于种族、肤色、宗教、性别（包括性取向、跨性别身份和妊娠）、国籍、年龄、残障或遗传信息实施歧视；同时，适用雇主应提供合理的残障、宗教以及妊娠相关便利，并避免报复投诉人或参与调查者。

上述法律建立的是平等就业与反歧视底线，并不要求企业设置 DEI 配额、公开完整的族裔或性别多样性数据，亦不要求所有企业披露董事会多元化矩阵。企业应从“是否存在差别待遇或差别影响”“是否有与岗位相关且必要的选择标准”“是否合理处理便利请求”“是否有效防范骚扰和报复”四个维度建立证据体系。

联邦承包商的规则须作单独判断。EO 14151 主要针对联邦政府内部的 DEI/DEIA 项目；EO 14173 撤销 EO 11246，并要求联邦机构终止违法歧视性偏好、通过合同和拨款认证强化反歧视合规。2026 年 3 月 26 日签署的 EO 14398 进一步要求联邦机构在实施条款后，在联邦合同、合同类文书及各层级分包合同中纳入禁止“基于种族或族裔差别待遇型 DEI 活动”的要求，并关联记录、报告、合同终止、资格限制及潜在《虚假申报法》风险。EEOC/DOJ 于 2025 年发布的技术援助文件并非新法规，其核心是重申：冠以 DEI 名称的招聘、晋升、培训、导师、领导力或资源分配措施，如全部或部分由受保护特征驱动，仍可能触发既有 Title VII 责任；EEOC FY2025—2029 国家执法计划则是调查、教育、和解与诉讼资源的优先安排，而非企业新的统一披露规则。中国企业如参与联邦采购或分包，应按合同条款、承包主体和机构实施规则逐项核验，不应机械套用旧版平权行动计划，也不应把现行政策误解为对所有私营企业 DEI 项目的全面禁止。

薪酬透明：合规的重心在州、城市与远程招聘地点

美国没有覆盖全国所有私营雇主的统一薪酬透明法或性别薪酬差距公开报告制度，但州与地方规则持续扩展。加州劳动法第 432.3 条要求符合条件的雇主在职位公告中列出薪酬区间，并应现任员工请求提供其职位薪酬区间；纽约州劳动法第 194-b 条要求达到相应雇员门槛的雇主在职位公告中披露薪酬范围和职位说明；科罗拉多州同工同酬和薪酬透明规则要求在适用的职位公告中披露薪酬、福利与晋升相关信息，并对远程岗位设有适用判断。

因此，在美国招聘的中国企业不能以总部所在地作为唯一合规依据。招聘页面的投放范围、候选人所在地、远程岗位是否向特定州开放、雇主人数、职位类型和职位变动通知要求，都可能改变义务。企业应建立“岗位所在地-远程可达性-适用法-招聘文案-薪酬区间-记录保存”的规则引擎，并将薪酬透明与招聘公平审查合并管理。

证券披露与纳斯达克规则：应区分重要性披露和已撤销规则

美国 SEC 的 Regulation S-K Item 101(c)要求注册人在对理解其业务具有重要性的范围内，披露人力资本资源以及所采用的人力资本措施或目标，包括员工人数。该规则采取重要性导向，未制定一套统一的 DEIB 量化表格，也没有普遍要求披露性别薪酬差距、员工族裔构成、歧视事件数或董事会多元化比例。企业一旦选择披露某类人力资本目标或指标，则需要确保表述完整、边界清楚且不具误导性。

参考报告中常见的一项过时表述是将纳斯达克原董事会多元化规则作为当前强制上市义务。第五巡回上诉法院于 2024 年 12 月撤销了 SEC 对该规则的批准，原先要求“具备或解释”两名多元董事及提交董事会多元化矩阵的规则不应再被表述为现行强制要求。企业仍可基于投资者期望、公司治理政策或其他司法辖区规则自愿披露董事会多元化，但必须准确说明其披露性质。

美国市场的实务结论

美国企业 DEIB 合规的关键不是建立一个全国统一的“披露清单”，而是管理多层次规则的叠加：以联邦反歧视和合理便利为底线，以州和地方薪酬透明、薪酬数据报送与记录保存规则为招聘和薪酬管理重点，以证券法重要性原则约束对外人力资本叙述，并以联邦合同认证、项目准入和客户要求管理合同风险。企业应审查岗位录用、晋升、培训/导师项目、员工资源团体、项目参与资格、资源分配、供应商选择及对外目标表述，避免将包容目标转化为基于受保护特征的硬性差别待遇或不真实认证。对于中国企业，最有效的方法是按法律实体、雇员规模、工作地点、远程招聘范围、联邦合同身份和上市身份建立义务矩阵。



中国大陆：劳动权益硬法与分层可持续披露制度共同塑造 DEIB 底线

劳动权益与公平就业：从原则性权利进入可执行的组织机制

中国大陆的 DEIB 法律底线主要来自劳动法、就业促进法、妇女权益保障法、民法典、残疾人就业条例及相关地方性规定。劳动法确立劳动者不因民族、种族、性别、宗教信仰受到就业歧视以及妇女享有与男性平等就业权的原则；就业促进法强调公平就业；修订后的妇女权益保障法禁止在招聘中询问或调查女性求职者婚育情况、不得将婚育状况作为录用条件，并要求用人单位采取措施预防和制止性骚扰。民法典第一千零一十条进一步要求机关、企业、学校等单位采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施，防止和制止性骚扰。

企业不应将上述要求理解为仅在发生争议后才需应对。更成熟的做法是将其嵌入招聘文案审查、面试提问清单、孕产期和哺乳期保护、反性骚扰制度、内部举报渠道、保密调查、反报复机制和管理者培训。由于招聘歧视、性骚扰和晋升偏差往往发生在非结构化决策场景，企业尤其需要保留岗位要求、面试评价、薪酬和晋升决策的合理依据，以证明其选择标准与岗位相关、程序一致。

残疾人就业方面，《残疾人就业条例》规定机关、团体、企业、事业单位和民办非企业单位应按不低于本单位在职职工总数 1.5% 的比例安排残疾人就业，具体比例由省、自治区、直辖市人民政府规定；未达到当地比例的用人单位依法缴纳残疾人就业保障金。企业应注意，缴纳残保金是法定义务的一个组成部分，但不等同于已实现残障包容。无障碍设施、岗位合理调整、辅助技术、招聘渠道、职业发展和反污名化文化，才决定残障员工能否获得实质性平等机会。

资本市场披露：适用对象、董事会责任与重要性是三项关键词

2024 年 4 月 12 日，在中国证监会指导下，沪深北证券交易所发布上市公司可持续发展报告指引，并自 2024 年 5 月 1 日起实施。规则对特定范围上市公司实施强制披露安排，通常覆盖相关核心指数样本公司及境内外同时上市公司；其他上市公司原则上自愿披露。披露主体应在每个会计年度结束后 4 个月内编制可持续发展报告，经董事会审议通过后披露。由此，企业不应将该制度概括为“所有 A 股公司必须披露”，也不应把它理解为仅是自愿倡议。

交易所指引以治理、战略、影响/风险/机遇管理、指标与目标等要素构建披露框架，在社会维度涵盖员工、职业健康与安全、员工培训与发展、供应链安全/责任管理、消费者权益和社区贡献等议题。DEIB 并非单列、统一的强制主题，也没有普遍要求披露性别薪酬差距、董事会性别比例、残障员工比例、性骚扰事件数或少

数群体构成。但若员工权益、人才公平、职业健康、供应链劳动风险等构成企业重大议题，企业应说明其治理、政策、措施、目标、进展和相应指标，并对重要信息保证真实、准确、完整、一致。

中国证监会 2025 年 5 月的公开答复进一步明确，交易所指引要求董事会审议并对披露负责，鼓励上市公司引入第三方鉴证或审验以提高披露质量。这里的“鼓励”不等于普遍强制，但已向企业传递出清晰信号：社会数据需要具备内部控制、口径治理和可追溯性，不能仅由单一部门在报告期末临时汇总。

国家可持续披露准则：建立统一体系，但现阶段不宜误读为全面强制

财政部等九部门于 2024 年 11 月发布《企业可持续披露准则——基本准则（试行）》。通知明确，在实施范围及实施要求作出规定之前，由企业自愿实施。基本准则从可持续风险和机遇、影响、治理、战略、指标与目标以及财务影响等方面建立原则框架，并不直接列出一份全国统一、强制适用的 DEIB 指标清单。

国家准则体系在 2025 年进一步完善：财政部于 2025 年 9 月印发《〈企业可持续披露准则——基本准则（试行）〉应用指南》，就重要性评估、报告边界、价值链信息、数据与估计等共性问题提供操作说明；2025 年 12 月正式印发《企业可持续披露准则第 1 号——气候（试行）》。前者属于解释和操作性指导，后者为首项具体议题试行准则；二者均不得被误表述为所有企业已即时、统一强制适用的 DEIB 披露规则。它们的共同价值在于确立了未来具体社会议题准则可沿用的治理、战略、影响/风险/机遇管理和指标与目标框架。

因此，企业应把国家准则体系视为未来可持续披露建设的重要基础，而不是将其表述为截至目前所有企业必须披露女性员工比例、性别薪酬差距或多样性指标的直接法定义务。对于拟赴境外上市、进入跨国供应链、承担国资或头部客户 ESG 考核的企业，提前以基本准则的治理和重要性逻辑建设 DEIB 数据体系，仍然具有显著的前瞻价值。

中国市场的政策含义

中国大陆 DEIB 监管的特点是，劳动权益法律提供明确的行为底线，资本市场规则推动重大社会议题披露，企业可持续披露准则提供未来统一框架，但当前并不存在欧盟式的全国统一薪酬透明或董事会多样性配额制度。这要求企业避免两个极端：一是以“没有单列 DEIB 披露指标”为由忽视反歧视、反骚扰和残障就业等硬法；二是将国际指标或内部承诺包装为中国法定要求，造成披露失真和不必要的合规承诺。

主题	中国大陆现行要求	对企业的最低行动	披露建议
平等就业	劳动法、就业促进法等确立平等就业与禁止歧视原则	审查招聘、薪酬、晋升和离职规则，保留决策依据	在重大时说明公平招聘、晋升与反歧视机制
性骚扰防治	妇女权益保障法、民法典要求预防、投诉受理、调查处置	建立保密举报、调查、反报复和管理者问责机制	在不暴露个人信息前提下披露制度与治理成效
残疾人就业	地方比例管理与残保金制度	核对人数、比例、申报和缴费，推动无障碍与合理调整	可自愿披露残障包容措施，不将残保金等同于包容绩效
可持续发展报告	特定上市公司强制，其他原则上自愿	董事会审议、重要性评估、社会数据内控	披露重大员工、培训、健康安全、供应链等议题的治理与指标
基本准则（试行）	实施范围明确前自愿实施；应用指南已于 2025 年 9 月发布	建立治理、战略、风险、指标与目标框架	将 DEIB 纳入社会议题重要性评估与长期数据规划
第 1 号——气候（试行）	2025 年 12 月正式印发，实施范围和分阶段安排以正式文件为准	作为首项具体议题准则，验证四要素披露和数据治理能力	将气候数据治理经验迁移至未来社会/员工议题的披露准备



中国香港：反歧视条例、ESG 报告守则与公司治理升级相互叠加

反歧视法律：四部条例构成企业雇佣合规基础

香港并无一部综合性“DEIB 法”，但《性别歧视条例》《残疾歧视条例》《种族歧视条例》和《家庭岗位歧视条例》构成雇佣平等的核心框架。相关条例覆盖招聘、晋升、培训、薪酬、工作安排和终止雇佣等场景，对性别、婚姻状况、怀孕、哺乳、残疾、种族和家庭岗位等受保护特征提供保障，并禁止骚扰和使人受害。香港现行制度并未建立普遍适用的雇主性别薪酬差距公开报告机制，但基于性别的差别薪酬待遇可能触发平等待遇责任。

对于在港经营的内地企业，制度设计应同时覆盖本地员工与派驻员工，尤其应审查招聘广告的语言与国籍要求、残障人士的工作安排、孕哺安排、性骚扰处置、外包和共同工作场所的责任边界。由于香港个人资料保护与雇佣歧视风险同时存在，企业应避免不必要地收集敏感身份信息；若为报告或改进目的收集数据，应采用告知、最小必要、聚合统计与访问控制原则。

港交所 ESG 报告守则：区分“强制披露”与“遵守或解释”

港交所《环境、社会及管治报告守则》明确设置两层义务：Part B 为所有发行人必须纳入 ESG 报告的强制披露要求，Part C 为“遵守或解释”条文。发行人须按年度、按与年报相同期间发布 ESG 报告，并在港交所和发行人网站刊发；董事会对 ESG 策略与报告承担总体责任。报告还须说明重大性识别和利益相关方参与、量化方法及报告边界。

在 DEIB 相关的社会层面，B1“雇佣”要求披露与薪酬和解雇、招聘和晋升、工作时间、休息、平等机会、多元化、反歧视以及福利有关的政策或信息；KPI B1.1 要求按性别、雇佣类型、年龄组和地区披露员工总数，KPI B1.2 要求按性别、年龄组和地区披露员工流失率。B3 要求披露按性别和员工类别分类的受训员工百分比及平均培训时数。B4 涵盖防止童工与强迫劳动的措施，B5 要求说明供应链环境与社会风险管理政策、供应商地域分布以及供应商参与和风险识别/监测做法。

香港 ESG 守则并未直接要求所有发行人披露性别薪酬差距、残障员工人数、少数族裔比例、骚扰投诉数量或 DEIB 申诉结案率。上述指标可以在重要性分析支持下自愿披露，尤其适用于跨境集团对接 ESRS、GRI 或投资者问卷的情境；但企业必须清晰标注其为自愿增强披露，而非港交所单独规定的强制 KPI。

公司治理升级：从“有政策”转向“年度检讨与员工队伍政策”

港交所 2024 年 12 月公布企业管治守则检讨结论，并自 2025 年 7 月 1 日起适用于自该日或之后开始的财政年度的企业管治报告和年报。与 DEIB 直接相关的变化包括：提名委员会应由不同性别董事组成；董事会多元化政策须进行年度检讨并披露检讨结果；发行人须制定包括高级管理层在内的员工队伍多元化政策。上市规则还要求发行人披露董事会性别多元化的可衡量目标、目标进展和培养潜在继任者管道的措施；对员工队伍，应披露实现性别多元化的计划或可衡量目标、进展、适用时的限制因素，以及高级管理层和剔除高级管理层后员工的性别比例。香港上市公司还须维持至少一名不同性别董事；如出现不合规，须立即公告相关事实和理由，并在不迟于三个月内重新符合要求。

这里的重点并非以一项固定女性董事比例替代企业治理，而是要求上市公司把多元化嵌入董事会提名、继任、年度评估与员工队伍管理中。企业应建立董事会多元化政策与员工队伍多元化政策之间的逻辑闭环：前者关注治理层结构、候选人标准和继任计划；后者关注人才获取、发展、留任、包容文化与数据监测。两类政策都必须避免停留在价值观表述，而应说明责任人、目标、执行动作、年度复盘和数据边界；港交所并未对所有发行人设定统一女性比例配额。



新加坡：职场公平法定化在即，SGX 以重大性驱动社会披露

职场公平：现行三方指引与待生效法律的衔接

新加坡现行职场公平框架仍以三方公平就业实践指引（TGFEF）为重要基础。该指引倡导择优招聘、尊重员工、提供公平机会、公平奖励以及遵守劳动法，覆盖年龄、国籍、性别、婚姻和家庭责任、种族、宗教与残障等情形。TGFEF 不是国会制定的普遍民事责任法，但可能触发人力部、TAFEP 的调查、纠正要求及与工作准证相关的行政后果。

《Workplace Fairness Act 2025》于 2025 年获国会通过，涵盖年龄、国籍、性别、婚姻状况、怀孕状况、照护责任、种族、宗教、语言、残障和精神健康状况等受保护特征，并将覆盖招聘、考核、培训、晋升和解雇等就业决定，要求雇主设置内部申诉处理流程。截至 2026 年 8 月，官方法库仍将该法标注为 “Uncommenced”，即已通过但尚未生效。公开实施设计显示，雇员少于 25 人的雇主在初始阶段存在范围安排，但具体生效日期和实施细则仍应以正式通知为准。企业不应将其描述为已全面实施或将预期实施年份写成法定生效日；更合适的做法是将其视为制度上线准备窗口，提前把 TGFEF 的公平就业原则转化为可审计的组织程序。

SGX 规则：年度报告、董事会责任与社会议题重要性

SGX Rule 711A 要求发行人按年度向股东和交易所发布可持续发展报告；Rule 711B 要求报告说明重大环境、社会和治理因素、气候相关披露、政策/实践/绩效、目标、采用的报告框架，以及董事会声明与相关治理结构，并对报告过程进行内部审阅。Rule 710A 要求发行人维持董事会多元化政策，至少涵盖性别、技能和经验，并在公司治理报告中说明政策、目标、实施进展与董事会构成。

SGX 制度的重要特征是，DEIB 并非一张适用于所有发行人的统一量化 KPI 表。社会领域中，就业实践、劳动权利、集体谈判、供应商评估和社区影响均是可能的重大议题；性别、技能与经验也可能构成重大多元化指标。企业须通过重要性评估、利益相关方参与和业务影响判断，决定何种员工、董事会、薪酬、培训、申诉和供应链数据需要量化披露。因而，企业应避免两种做法：一是因没有统一性别薪酬差距法定指标而不做内部分析；二是把自愿采用的 GRI、ISO 或 ISSB 指标误表述为 SGX 已强制的 DEIB 清单。

新加坡的气候披露规则在 2025 至 2030 年间按上市公司类别和规模分阶段适用，属于可持续报告制度的重要组成部分，但不应被混同为 DEIB 披露义务。企业应将气候与 DEIB 纳入同一套可持续治理架构和数据控制体系，同时维持指标、责任人和重要性判断的独立性。



其他重点市场：日本、英国与澳大利亚

日本：女性活跃推进法扩围，工资差异与女性管理职数据进入中型企业公表范围

日本《女性活跃推进法》相关修订自 2026 年 4 月 1 日起适用。常时雇用劳动者 101 人以上的适用主体，男女间工资差异与女性管理职比例均为信息公表的必选项目；101 人以上主体还应依照法定要求制定、届出和公表一般事业主行动计划。该制度的性质是信息公表与行动计划义务，而不是要求企业达到统一的女性管理职比例或薪酬差异目标；具体计算口径、公表时点和行政处置须以厚生劳动省现行指引为准。

对在日经营的中国企业而言，合规重点是区分正式与非正式员工口径、建立工资差异计算底稿、明确女性管理职统计范围，并使行动计划中的招聘、配置、培养和留任措施与披露数据形成闭环。上市公司在证券报告中披露相关内容，通常不能当然替代该法下的信息公表与行动计划义务。

英国：现行性别薪酬差距报告与待立法的族裔/残障扩围并存

英国现行制度要求达到 250 名员工门槛的相关雇主按年度发布性别薪酬差距六项核心指标，包括平均值与中位数时薪差距、平均值与中位数奖金差距、获得奖金的男女比例以及按时薪四分位的性别分布。私营和志愿部门通常以每年 4 月 5 日为快照日，并于次年 4 月 4 日前报告；公共部门适用相应的 3 月 31 日快照日和 3 月 30 日报告时限。

英国政府已于 2026 年 3 月公布关于族裔与残障薪酬差距报告的咨询回应，并承诺通过拟议《平等（种族与残障）法案》推进对大型雇主的报告要求。该方向应被视为重要的政策观察，但截至本篇研究日仍非已生效的普遍法律义务；任何关于族裔/残障分组、阈值、六项指标和行动计划的表述，均应标明其处于拟议或待实施状态。

英国 FCA 对适用主市场发行人设置董事会和高管多元化“遵守或解释”披露目标，包括董事会女性占比至少 40%、至少一名高级董事职位由女性担任、董事会至少一名成员来自非白人少数族裔背景。该框架是年度财务报告中的上市披露安排，并非适用于所有英国企业的硬性董事会配额。

澳大利亚：从年度报送到雇主层面薪酬差距公开与目标责任

澳大利亚工作场所性别平等署（WGEA）依据《工作场所性别平等法》向直接雇用 100 人或以上的雇主收集年度性别、薪酬和职业数据，并已在雇主层面公开性别薪酬差距。公开信息涵盖平均和中位总薪酬、平均和中位基本工资以及按薪酬四分位的性别构成等。该制度当前聚焦女性和男性的性别薪酬数据，并不等同于强制收集或公开种族、残障等其他维度的薪酬差距。

自 2025 年相关修法后，直接雇用 500 人及以上的指定相关雇主须每三年从法定菜单中选择三项目标，其中至少一项为量化目标，并在周期结束时达到目标或证明相对于基线有所改善。它不是统一的固定比例配额，而是一种“目标选择—行动执行—进展证明”的责任机制；不选择、无合理进展或未达到目标可能影响部分联邦政府合同投标资格并带来公开点名风险。

对中国企业而言，日本、英国和澳大利亚的共同启示是：薪酬公平的内部数据治理应先于强制披露临界点的判断。企业需要预先建立岗位、职级、雇佣类型、薪资构成和地区等字段的可比口径，并保留异常差距的业务解释和整改记录，才能应对不同法域对同一“性别薪酬差距”议题的不同计算规则。



国际标准与倡议：用作跨市场数据共同语言，而非替代法律判断

GRI：当前可用标准与劳动专题修订要区分

GRI 是全球广泛采用的可持续发展报告标准体系，但其本身通常属于自愿性标准。企业可将 GRI 2 通用披露、GRI 401 雇佣、GRI 404 培训与教育、GRI 405 多元与平等机会、GRI 406 非歧视以及 GRI 414 供应商社会评估作为构建 DEIB 数据体系的参考。现有 GRI 405 关注治理机构和员工队伍的多元化构成，以及按员工类别和重要运营地分类的性别薪酬比；GRI 406 关注歧视事件与纠正行动。

截至 2026 年 8 月，GRI 劳动专题标准项目仍在分析公众意见并进行定稿，涉及多样性与包容性（DIVE）、非歧视与平等机会（NDEO）等主题的“202X”文件仍应按草案或制定中项目处理。企业可以关注其未来方向，但不得在对外报告中将其表述为已经生效、且在所有市场强制适用的 GRI 标准。

ISO 30414：强化人力资本披露的数据治理共同语言

ISO 30414:2025《人力资源管理——人力资本报告与披露的要求和建议》为组织内部和外部人力资本报告提供要求与建议，有助于企业系统治理人力资本指标、数据定义和报告过程。它可作为跨国组织建立一致数据字典、报告边界和质量控制流程的参考；除非被法律、交易所规则、合同或认证项目明确引用，否则并不会自动成为法定义务。

企业在使用国际人力资本报告框架时，应避免将“采用标准、获得培训或取得外部评价”包装成对实际 DEIB 绩效的替代证明。框架的价值在于改进治理过程：明确责任、利益相关方参与、数据质量、风险识别、行动设计、绩效评价与持续改进。对外披露时，企业应说明采用范围、适用实体、数据边界、例外和验证方式，避免形成笼统的“符合标准”陈述。

联合国工商企业与人权指导原则：价值链 DEIB 治理的底层逻辑

联合国工商企业与人权指导原则提出国家保护人权、企业尊重人权以及获得救济三大支柱。企业责任的核心是持续的人权尽责：识别实际和潜在影响，预防和减轻不利影响，追踪措施有效性，沟通如何处理影响，并在造成或促成不利影响时提供或配合补救。对于 DEIB 而言，这意味着组织应把歧视、骚扰、报复、强迫劳动、招聘中介剥削、残障无障碍和弱势群体风险纳入人权风险评估与申诉补救机制。

国际框架	性质	对 DEIB 的主要价值	使用边界
GRI 401/404/405/406/414	自愿性报告标准	建立雇佣、培训、多元、非歧视与供应商社会影响数据	不自动等同于任何国家强制披露
ISO 30414:2025	人力资本报告与披露标准	统一人力资本指标、数据质量和内部/外部报告流程	需说明采用范围和验证方式
ISSB S1/S2	可持续财务披露基准	与投资者导向的治理、风险和机遇框架衔接	DEIB 具体 KPI 取决于重要性与辖区采纳
联合国工商企业与人权指导原则	权威国际行为基准	建立价值链人权尽调、申诉与补救逻辑	不替代各国强制性劳动和人权法律



2026-2027 监管趋势研判：六项变化正在重塑中国企业的 DEIB 治理

趋势一：DEIB 监管从“单点反歧视”升级为“人才全周期的可证明公平”

欧盟薪酬透明规则表明，监管关注已从禁止明显歧视，扩展到招聘前薪酬信息、岗位价值评价、薪酬结构、差距解释和联合纠偏。中国香港和新加坡的上市规则则要求企业从董事会到员工队伍持续说明多元化政策与执行情况。未来一年，跨国客户与投资者将更频繁要求企业证明招聘、定薪、绩效、晋升、培训和离职环节是否具备一致、可解释、可审计的公平控制点。

趋势二：员工数据的“可披露”取决于“可治理”

ESRS、港交所和 SGX 均将治理、重大性、数据边界和指标方法作为报告可信度的基础。企业未来的竞争并不在于发布更多“漂亮数字”，而在于数据是否能够追溯至 HRIS、薪酬系统、培训系统、热线系统和供应商平台；是否有清晰的指标定义、责任主体、例外审批和变更记录；以及是否在收集性别、年龄、残障、国籍、族裔等信息时遵守中国及经营地的个人信息和劳动隐私规则。

趋势三：供应链劳动权益和包容性将成为客户准入的一部分

CSDDD 虽处于分阶段适用进程，但已明确推动大型欧盟企业将人权尽调延伸至业务链。香港 ESG 守则的 B4、B5 和 SGX 社会议题也使童工、强迫劳动、供应商社会风险和劳动权利成为企业披露与管理对象。中国企业即便没有直接的境外法定义务，也可能在客户尽调、采购评分、投融资问卷和审计中被要求提供劳务中介、外包用工、反歧视、申诉补救和供应商审核证据。

趋势四：不同市场的“监管分化”要求企业实施分层披露，而非单一全球模板

欧盟更强调规则化、量化和价值链尽调；美国更依赖联邦反歧视法、州地方法与重要性披露；中国大陆以劳动权益与资本市场重要性披露为主；香港强调“遵守或解释”和公司治理；新加坡强调三方公平就业、法律过渡与重大性披露。企业应建立全球统一的核心数据字典和治理原则，同时保留区域模块，以避免出现“对欧洲不够细、对中国过度承诺、对美国招聘不合规、对香港分类不准确”的问题。

趋势五：AI×DEIB 从前沿议题转入可验证的风险控制

AI 在招聘、简历筛选、测评、任务分配、绩效和晋升中的使用，使“算法偏差”从伦理讨论转化为数据治理、劳动权益和反歧视风险的交叉议题。欧盟 AI Act 对就业高风险 AI 的适用日虽已延至 2027 年 12 月 2 日，但企业的控制建设窗口十分有限；美国和其他市场的反歧视法亦不会因为决策由算法参与而失效。中国

企业应把供应商尽调、训练数据代表性、模型输出偏差测试、人工介入阈值、可解释性、告知和申诉机制纳入现有 DEIB 治理，而不是另设脱离 HR 和法务的“AI 伦理项目”。

趋势六：归属感正在成为管理指标，而不是独立的法定披露项目

截至目前，主要监管体系对“归属感”尚未形成统一强制披露 KPI。但归属感与心理安全、无歧视体验、申诉信任度、发展机会、员工敬业度和留任之间具有管理逻辑联系。企业可将归属感作为内部诊断指标，结合脉冲调研、焦点小组、申诉数据、内部流动、离职访谈和管理者行为数据进行改进；在对外披露时，应仅在数据边界、方法和隐私保护充分的条件下，选择性说明结果与行动，避免以无法验证的文化口号替代制度证据。



面向中国市场企业的行动框架：把政策要求转化为“治理-数据-流程-披露”闭环

建立一张跨市场 DEIB 义务矩阵

建议集团法务、合规、HR、ESG、内审和数据隐私团队共同维护“国家/地区-法律实体-员工人数-上市身份-供应链身份-适用义务-责任人-证据-复核日期”的义务矩阵。该矩阵不应只是法律部门的静态清单，而应和招聘系统、薪酬体系、HR 数据治理、董事会日程、供应商管理与报告日历联动。

控制维度	最低要求	建议成熟做法	可验证证据
治理	明确 HR、法务、合规和 ESG 职责	董事会或管理层定期审议 DEIB 重大风险、目标和进展	章程/授权、会议纪要、目标责任书
政策	建立反歧视、反骚扰、合理便利和举报政策	将政策嵌入招聘、绩效、晋升、薪酬、外包与采购流程	政策版本、培训记录、流程表单、抽检结果
数据	汇总员工人数、流动、培训和职业健康等基础数据	建立按性别、职级、岗位族、雇佣类型、地区的可追溯数据字典	数据血缘、口径手册、质量校验、变更日志
薪酬公平	审查违法歧视和明显不一致风险	进行定期薪酬差距与同值工作分析，形成整改和沟通机制	岗位评价、薪酬带宽、回归或分组分析、整改记录
申诉与补救	提供投诉渠道并处理案件	建立独立调查、反报复、分级升级与趋势分析机制	工单台账、结案标准、补救记录、匿名化趋势报告
供应链	供应商承诺遵守劳动法律	风险分级、现场或远程验证、劳务中介尽调、纠正与退出机制	合同条款、审核报告、整改追踪、供应商评分
披露	确保对外陈述真实准确	以重要性为依据解释指标、边界、目标、未达标原因和鉴证范围	重要性评估、披露底稿、董事会审议、鉴证文件

构建“核心 + 地区附加”的 DEIB 数据字典

企业不宜先从外部报告模板出发，而应先建立内部数据字典。核心层应以各地可合法、必要且适合汇总分析的数据为限，例如员工总数、雇佣类型、职级、地区、新聘、离职、培训、职业健康及申诉处理周期；性别、年龄段等字段也应根据适用法、处理目的、数据来源与最小必要原则确定。地区附加层再根据当地法律、业务重要性、员工自愿申报和隐私要求，判断是否收集残障、族裔、国籍、性取向、性别认同、照护责任、薪酬透明相关字段等信息。

指标组	推荐核心指标	管理用途	对外披露前必须确认的事项
人员结构	员工总数、性别、年龄组、雇佣类型、地区、职级	人才供给和多元结构诊断	报告边界、合并口径、身份信息自愿性与缺失值处理
人才流动	新聘率、离职率、非自愿离职、内部流动、关键群体留任	公平机会和归属感风险识别	是否按当地规则需要分性别、年龄、地区披露
薪酬公平	薪酬中位数/平均数差距、同岗/同值工作差异、奖金与股权差异	发现潜在结构性偏差	岗位评价方法、样本量、隐私阈值、差距解释
学习与发展	培训覆盖率、平均学时、晋升率、继任者结构	机会公平与领导力管道	按性别/职级拆分是否构成重要或适用规则要求
体验与补救	骚扰/歧视举报量、结案率、处理周期、反报复监测、归属感指数	文化风险和治理有效性	严格匿名化、案件定义一致、避免从低报告率推出低风险
供应链	高风险供应商覆盖率、社会审核、纠正关闭率、劳务中介评估	人权尽调和客户准入	价值链边界、审核独立性、整改验证和商业敏感信息

以“可解释性”替代“单一目标崇拜”

高质量 DEIB 治理并非要求企业对每一个指标设定统一的全球比例目标。较成熟的做法是，对每项指标明确其管理目的、适用人群、计算方法、潜在偏差、可控杠杆和行动计划。例如，女性管理者比例可用于识别领导力管道，但应同时观察招聘、继任、晋升、离职、岗位类型和地区差异；性别薪酬差距可反映总体结果，但不能替代同岗或同值工作分析；投诉数量上升可能反映风险增加，也可能反映信任度和报告渠道改善。因此，企业应避免仅使用单一排名、比例或“零事件”承诺评价 DEIB 成效。

2026-2027 优先行动路线图

时间窗口	优先工作	关键产出	牵头与协同
0-90 天	完成法规适用性盘点和高风险差距扫描	主要经营市场义务矩阵（至少覆盖中国大陆、中国香港及实际经营、融资或供应链关联市场）、实体清单、红黄绿风险图、整改优先级	法务/合规牵头，HR、ESG、财务、采购参与
3—6 个月	建立 DEIB 数据字典和关键流程控制	指标口径、数据血缘、薪酬公平分析、反骚扰和合理便利流程	HR 数据、薪酬、信息安全、内审
6—12 个月	将价值链人权与上市披露纳入年度治理	供应商人权尽调、重要性评估、披露底稿、董事会审议材料	采购、ESG、法务、审计委员会
12 个月以上	持续改进并准备外部鉴证或客户审计	年度趋势报告、整改闭环、管理者问责、可选择的外部鉴证	董事会/高管委员会与业务单元共同负责



对外披露的质量底线：六项“应当”与六项“避免”

应当	避免
明确规则性质：法律、上市规则、遵守或解释、自愿标准分别标注	将 GRI、ISO、ISSB 或企业倡议笼统写成“监管强制”
写明报告实体、员工范围、国家范围、报告期和数据边界	将集团局部数据表述为全球总体表现
说明指标定义、计算方法、口径变化和数据限制	仅给出数字，不说明统计基础和可比性
同时披露政策、执行动作、目标、结果和未达标原因	用公益活动或培训次数替代公平结果和补救机制
对投诉和歧视事件采用匿名化、合规且可解释的方式呈现	以“零投诉”直接宣称“零歧视”或“零风险”
对供应链披露风险识别、审核、纠正和退出机制	仅披露供应商行为准则，未说明实施与验证



从“合规响应”走向“可信赖的组织治理能力”

2026-2027 年，DEIB 的政策环境将继续呈现“**底线法规更明确、披露规则更细化、价值链责任更外溢、数据治理更受重视**”的特点。对中国市场企业而言，最具竞争力的回应并不是复制任一海外市场的报告格式，而是以中国劳动权益法律为底线，以跨市场义务矩阵识别差异，以可审计的数据和流程回应资本市场与客户要求，并以申诉、补救、合理便利和公平人才机制将 DEIB 真正嵌入组织运行。

企业最终需要回答的，不是“是否做了 DEIB”，而是“能否在不同司法辖区证明：我们如何防止不公平、如何识别并纠正差距、如何保护受影响的人、如何让董事会和管理层承担责任，以及如何在价值链中持续改进”。这正是未来雇主品牌可信度、人才吸引力与组织韧性的共同基础。

编号	来源	法律/标准性质与本文用途	链接
[P01]	欧盟《企业可持续发展报告指令》（ CSRD ） ， Directive (EU) 2022/2464	欧盟可持续报告法律框架	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022L2464
[P02]	Directive (EU) 2025/794	推迟部分 CSRD/CSDDD 适用日期 的“stop-the-clock”指令	https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2025/794/oj/eng
[P03]	欧盟《企业可持续发展尽职调查指令》（ CSDDD ） ， Directive (EU) 2024/1760	价值链人权与环境尽调法律框架	https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj/eng
[P04]	欧盟《薪酬透明度指令》 ， Directive (EU) 2023/970	男女同工同酬、薪酬透明及执行机制	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32023L0970
[P05]	欧盟《上市公司董事会性别平衡指令》 ， Directive (EU) 2022/2381	特定上市公司董事会性别平衡目标	https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj/eng
[P06]	Commission Delegated Regulation (EU) 2023/2772 (首套 ESRS)	CSRD 下 ESRS 技术披露标准	https://eur-lex.europa.eu/eli/reg_del/2023/2772/oj/eng
[P07]	U.S. EEOC, Laws Enforced by EEOC	美国联邦平等就业和反歧视法律框架	https://www.eeoc.gov/statutes/index.cfm

编号	来源	法律/标准性质与本文用途	链接
[P08]	U.S. SEC, Modernization of Regulation S-K Items 101, 103, and 105	美国证券发行人人力资本重要性披露规则	https://www.sec.gov/files/rules/final/2020/33-10825.pdf
[P09]	加州、纽约州、科罗拉多州薪酬透明官方页面	州/地方薪酬透明义务示例	https://leginfo.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=432.3.&lawCode=LAB ; https://dol.ny.gov/pay-transparency ; https://cdle.colorado.gov/dlss/labor-laws-and-wages/equal-pay-transparency
[P10]	Alliance for Fair Board Recruitment v. SEC, No. 21-60626 (5th Cir. en banc, 2024)	纳斯达克董事会多元化规则 SEC 批准令被撤销的判决	https://www.ca5.uscourts.gov/opinions/pub/21/21-60626-CV2.pdf
[P11]	中国证监会《关于加快我国上市公司 (ESG) 信息披露存在的问题及对策的提案》答复, 2025 年 5 月 16 日	交易所指引、董事会审议与第三方鉴证口径	https://www.csrc.gov.cn/csrc/c101983/c7617079/content.shtml
[P12]	财政部等九部门《企业可持续披露准则——基本准则 (试行)》, 财会〔2024〕17 号	基本准则暂自愿实施的正式通知	https://cws.mofcom.gov.cn/xxfb/art/2025/art_dd1f254c571a49cd934d697db7fd71c8.html
[P13]	财政部、税务总局、中国残联《残疾人就业保障金征收使用管理办法》	残疾人就业比例与残保金制度依据	http://www.mof.gov.cn/gkml/caizhengwengao/wg2015/201510wg/201602/t20160202_1662806.htm
[P14]	上海证券交易所《上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告 (试行)》	上交所现行可持续发展报告自律规则	http://www.sse.com.cn/lawandrules/sselawrules2025/stocks/mainipo/c/c_20250516_10779150.shtml
[P15]	深圳证券交易所《上市公司可持续发展报告指引 (试行)》	深交所可持续发展报告规则	https://docs.static.szse.cn/www/lawrules/rule/stock/supervision/currency/W020240412665980274720.docx
[P16]	香港《性别歧视条例》(第 480 章)	香港雇佣平等与反骚扰法律基础	https://www.elegislation.gov.hk/hk/cap480

编号	来源	法律/标准性质与本文用途	链接
[P17]	香港《残疾歧视条例》（第 487 章）及《种族歧视条例》（第 602 章）	香港残障、种族等雇佣平等法律基础	https://www.elegislation.gov.hk/hk/cap487 ; https://www.elegislation.gov.hk/hk/cap602
[P18]	港交所《环境、社会及管治报告守则》（附录 C2）	强制披露与遵守或解释的 ESG 报告框架	https://en-rules.hkex.com.hk/rulebook/appendix-c2-environmental-social-and-governance-reporting-code-0
[P19]	港交所《企业管治守则》检讨结论，2024 年 12 月 19 日	2025 年 7 月起董事会/员工队伍多元化相关新要求	https://www.hkex.com.hk/News/Regulatory-Announcements/2024/2412192news?sc_lang=en
[P20]	TAFEP, Fair Employment Practices	新加坡现行三方公平就业实践指引	https://www.tafep.sg/fair-employment-practices
[P21]	Singapore Statutes Online, Workplace Fairness Act 2025	已通过、截至研究日尚未生效的职场公平法	https://sso.agc.gov.sg/Act/WFA2025/Uncommenced/20260720022245?DocDate=20250213&ViewType=Print
[P22]	SGX Rulebook, Rules 711A and 711B	新加坡上市发行人年度可持续报告规则	https://rulebook.sgx.com/rulebook/sustainability-report
[P23]	SGX Rulebook, Rule 710A	董事会多元化政策及公司治理披露	https://rulebook.sgx.com/rulebook/710a-0
[P24]	ACRA, Sustainability reporting and assurance requirements	新加坡气候披露及鉴证时间表	https://www.acra.gov.sg/regulations/sustainability-reporting/requirements-timeline/
[P25]	GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	多元与平等机会的现行 GRI 主题标准	https://www.globalreporting.org/publications/documents/english/gri-405-diversity-and-equal-opportunity-2016/
[P26]	GRI 406: Non-discrimination 2016	非歧视事件与纠正行动的现行 GRI 主题标准	https://www.globalreporting.org/standards/topic-standards/gri-406-non-discrimination/
[P27]	GRI, Topic Standards Project for Labor	劳动多样性与包容性等专题标准的制定状态	https://www.globalreporting.org/standards/standards-development/topic-standards-project-for-labor/
[P28]	ISO 30414:2025	人力资本报告与披露的要求和建议	https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:86106:en

编号	来源	法律/标准性质与本文用途	链接
[P29]	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights	企业尊重人权、尽责与补救的权威框架	https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
[P30]	欧盟《就业与职业平等待遇指令》2000/78/EC	残障、年龄、宗教或信仰、性取向等平等就业规则	https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/eng
[P31]	欧盟《性别平等待遇指令》2006/54/EC	就业、薪酬与性骚扰相关性别平等规则	https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/eng
[P32]	国家法律法规数据库：《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《中华人民共和国民法典》	中国大陆平等就业、婚育招聘限制与反性骚扰制度的法律依据	https://flk.npc.gov.cn/
[P33]	司法部：《残疾人就业条例》	按比例安排残疾人就业的比例要求与地方实施依据	https://www.moj.gov.cn/pub/sfbgw/zcjd/200703/t20070306_389846.html
[P34]	Directive (EU) 2026/470 及 CSDDD 现行整合文本	Omnibus I 最终修法后的 CSRD/CSDDD 范围、价值链信息上限、转置与适用时间表	https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2026/470/oj/eng ; https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:02024L1760-20260318
[P35]	白宫 EO 14173 与 EO 14398	美国联邦承包商反歧视认证、合同条款与 DEI 活动风险边界	https://www.federalregister.gov/documents/2025/01/31/2025-02097/ending-illegal-discrimination-and-restoring-merit-based-opportunity ; https://www.whitehouse.gov/presidential-actions/2026/03/addressing-dei-discrimination-by-federal-contractors/
[P36]	EEOC/DOJ DEI 技术援助及 EEOC FY2025—2029 National Enforcement Plan	美国既有反歧视法的 DEI 适用解释与现行执法资源优先方向	https://www.eeoc.gov/newsroom/eeoc-and-justice-department-warn-against-unlawful-dei-related-discrimination ; https://www.eeoc.gov/newsroom/eeoc-releases-new-national-enforcement-plan
[P37]	财政部《〈企业可持续披露准则——基本准则（试行）〉应用指南》	中国国家可持续披露准则的重要性、边界、价值链和数据治理操作指引	http://kjs.mof.gov.cn/zhengcefabu/202509/t20250912_3972190.htm

编号	来源	法律/标准性质与本文用途	链接
[P38]	财政部《企业可持续披露准则第1号——气候（试行）》	中国国家可持续披露准则首项具体议题试行准则	http://kjs.mof.gov.cn/zhengcefabu/202512/t20251225_3980202.htm
[P39]	日本厚生劳动省：女性活跃推进法及 2026 年修订说明	101 人以上主体的工资差异、女性管理职比例/组合项目公表与行动计划义务	https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000091025.html ; https://www.mhlw.go.jp/content/001668255.pdf
[P40]	英国《2017 年性别薪酬差距信息条例》	≥250 名员工相关雇主的六项性别薪酬差距年度报告制度	https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2017/172/contents/made
[P41]	英国政府：族裔和残障薪酬差距报告咨询回应，2026 年 3 月	政府承诺与拟议制度；截至研究日尚未生效	https://www.gov.uk/government/consultations/equality-race-and-disability-bill-mandatory-ethnicity-and-disability-pay-gap-reporting/outcome/consultation-on-mandatory-ethnicity-and-disability-pay-gap-reporting-government-response
[P42]	FCA：上市公司董事会与高管多元化最终规则	对适用发行人的“遵守或解释”披露目标	https://www.fca.org.uk/news/press-releases/fca-finalises-proposals-boost-disclosure-diversity-listed-company-boards-executive-committees
[P43]	WGEA：Publishing employer gender pay gaps	澳大利亚 100 人以上雇主报送及雇主层面性别薪酬差距公开	https://www.wgea.gov.au/what-we-do/publishing-employer-gender-pay-gaps
[P44]	WGEA：Setting gender equality targets Act 及 FAQ	澳大利亚 500 人以上指定相关雇主的三年性别平等目标制度	https://www.wgea.gov.au/newsroom/WGEA-setting-gender-equality-targets-act ; https://www.wgea.gov.au/targets/FAQs
[P45]	欧盟委员会：AI Act 高风险系统指引与现行合并文本	就业领域高风险 AI 范围、适用日期及企业控制要求	https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/guidelines-ai-high-risk-systems ; https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:02024R1689-20260727
[P46]	港交所上市规则第 13.92 条及 J 节多元化要求	董事会、提名委员会与员工队伍性别多元化政策、目标、进展和比例披露	https://en-rules.hkex.com.hk/rulebook/1392 ; https://en-rules.hkex.com.hk/rulebook/j-diversity

趋势篇
中国市场企业 DEIB
趋势前瞻



DEIB 进入“可证明的组织能力”阶段

本年度研究显示,按统一 DEIB 评估体系观察,中国市场企业的 DEIB 综合基准值为 75.66 分;人员多样性、薪酬性别平等、目标跟踪以及部分本土企业的制度化和数据化能力仍存在提升空间。因此,2026-2027 年的关键问题不再是企业是否表达支持,而是能否用可解释的制度、可验证的数据、可获得的救济与可持续的业务结果证明:不同背景的员工与利益相关方确实获得了公平进入、发展、发声和贡献的机会。

这一转变受到四组力量的共同推动:

- 技能重构、人工智能与劳动力结构变化,使人才供给、职业转换与工作质量成为经营韧性问题。世界经济论坛 2025 年对 1,000 余家全球雇主的调查显示,已有 83% 的受访雇主报告开展 DEI 相关举措;国际劳工组织则将持续青年就业压力和性别差异置于全球劳动力市场结构性挑战之中。
- 人口老龄化、弹性退休与照护责任,使企业必须以更长的人才生命周期而非单一“年轻员工画像”配置岗位、学习和福利。中国 2025 年末 60 岁及以上人口占 23.0%,16—59 岁人口占 60.6%;渐进式延迟法定退休年龄已自 2025 年起实施。
- 生成式 AI 进入招聘、绩效、培训与知识工作,公平、透明、人工复核与申诉救济成为人力资源治理的新底线。
- 可持续披露、劳动者权益、无障碍和残障就业等政策议题正把 DEIB 带入董事会、法务、信息安全、采购与业务负责人的共同责任范围。

前瞻判断: 2026-2027 年,中国企业 DEIB 的分水岭将不在活动数量,而在是否建立了“问题识别制度干预数据验证申诉补救管理问责”的闭环。成熟组织将把 DEIB 从 HR 专题升级为人才、风险、产品、供应链和品牌的共同治理语言。

2026-2027 年的八项转向	由什么驱动	企业应形成的能力证据	典型误区
1. 归属感与工作质量结果治理	人才流动、心理安全、技能转型	员工体验、留任、发言机会、团队公平感的分层分析	只做敬业度均值或文化口号
2. 机会公平与薪酬透明	女性发展、人才竞争、合规与声誉	招聘、晋升、关键任务、薪酬、离任的机会漏斗与纠偏	将“男女比例”当作全部公平
3. 人力资本数据底座	ESG 披露、投资者问询、鉴证准备	指标字典、数据血缘、权限、样本抑制与复核留痕	为披露而过度收集敏感身份数据
4. 高影响人事 AI 治理	招聘/绩效 AI、生成式 AI 普及	用例登记、偏差测试、人工复核、告知申诉与停用机制	把供应商“无偏 AI”声明当作控制证据
5. 全生命周期劳动力策略	老龄化、弹性退休、照护责任	岗位再设计、跨代技能共创、照护支持与职业转换	把代际议题简化为刻板印象管理
6. 无障碍与合理便利运营化	残障就业行动、数字化工作场景	可及性审计、岗位适配、辅助技术、无障碍采购	只完成就业比例或单次公益活动
7. 价值链包容与产品共创	客户细分、供应链韧性、出海经营	包容性设计测试、负责任采购与供应商能力建设	将供应商多元化停留在供应商名册
8. 全球原则-本地规则-董事会问责	跨境监管分化、披露与 AI 规则	多法域规则地图、风险台账、责任分工与披露控制	照搬全球模板或把本地化理解为降低标准

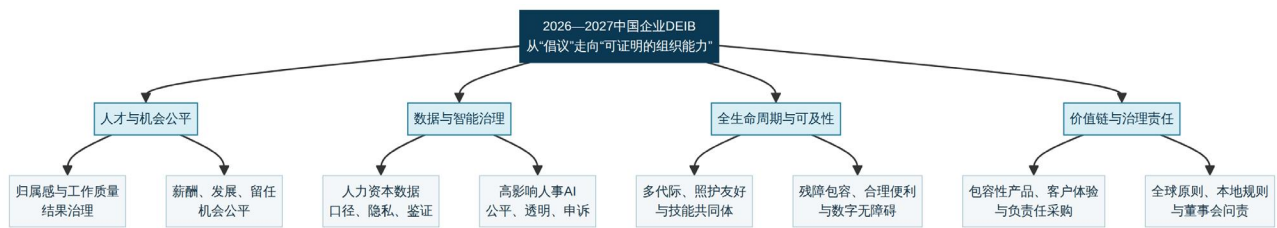


图 2026-2027 中国企业 DEIB 趋势框架：从倡议走向可证明的组织能力



趋势一：归属感从“文化感受”升级为工作质量与机会公平的结果治理

归属感并不是“大家相处愉快”的情绪指标，而是员工能否在不必隐藏身份、观点或合理需要的前提下，获得信息、表达、协作、成长与认可的工作条件。2026-2027 年，领先企业将不再把归属感局限于年度敬业度调查的一个题项，而是将其与心理安全、管理者行为、工作设计、资源可得性、内部流动和离任原因共同分析。其原因在于，技能更新与组织变革加快后，员工是否愿意提出异议、暴露学习需求、寻求帮助和参与跨团队协作，直接影响变革能否落地；ILO 对全球就业市场的分析也提醒企业，青年就业、性别差异与就业质量不能被单一满意度指标遮蔽。

中国市场的归属感管理将呈现鲜明的场景化特征。相较于直接复制境外身份政治语言，更有效的切入点是：新员工融入、跨地区协作、项目制团队、研发与一线员工的发言机会、管理者反馈质量、灵活工作可获得性、反骚扰与反报复保护，以及照护或健康需要下的合理支持。归属感的核心不是要求员工“适应主流”，而是检验组织是否主动减少不必要的进入与参与障碍。

企业应建立“体验-机会-结果”三层测量法。体验层通过匿名脉搏调查、焦点访谈和离任访谈观察尊重感、心理安全与信息可及性；机会层审视不同职级、岗位序列、地区及在合法必要范围内的群体在培训、关键项目、内部竞聘、绩效校准中的可获得性；结果层跟踪留任、内部流动、晋升、投诉处理时效和复发率。任何分层分析都应设定最小样本阈值和去标识化规则，避免因小样本反向识别个人。归属感不宜被用于评价某个员工是否“合群”，而应被用于评价管理系统是否公平、可及和可信。

管理对象	建议观察问题	可验证指标示例	责任主体
团队氛围	员工能否安全提出不同意见或错误预警？	心理安全、经理反馈质量、会议发言机会、跨团队协作体验	业务负责人、直属经理
机会可及	关键资源是否只向少数“可见员工”集中？	内部竞聘报名/入围/录用率，关键项目与导师资源覆盖	HRBP、人才发展负责人
制度可信	投诉、申诉与反报复承诺是否真正可用？	受理渠道可达性、结案时效、补救完成率、复发率	法务合规、员工关系
留任质量	员工为何离开或留在组织？	分层离职率、离任原因、内部流动率、回流率	CHRO、业务负责人

最佳实践机制：包容性经理人操作系统。 企业不应以一次性“无意识偏见培训”替代管理责任，而应把包容性行为嵌入每月 1:1 沟通、项目复盘、绩效校准和人才盘点。经理人需要获得可执行的行为清单，例如分配高可见度任务时记录候选范围与理由；会议中主动收集异步意见；对照护、残障或健康需要使用统一的支持流程；在冲突与投诉出现时不以“团队氛围”为由压制发声。年度考评则观察其团队的机会分配、发展体验和人员流动，而非只考核培训完成率。



趋势二：从“人数多元”走向薪酬、发展与关键机会的公平性证明

多元构成仍然重要，但它只是组织公平的起点。中国女性就业规模已具有广泛基础：2023 年女性就业人员约 3.2 亿，占全部就业人员 43.3%；然而，企业决策管理、职业发展、收入机会和照护后的回归仍需要用企业级数据持续检验。国家妇女发展纲要明确提出消除就业性别歧视、缩小男女收入差距、保障女性生育后的职业发展，并鼓励有条件的用人单位提供托育托管、灵活休假和弹性工作。因此，2026-2027 年最具杠杆效应的 DEIB 行动，是由“代表性目标”转向“机会漏斗”和“制度后果”的审计。

企业应至少同时看四组数据：

- **招聘漏斗**，即不同岗位序列和层级的投递、初筛、面试、录用通知（offer）接受情况；
- **发展漏斗**，即培训、关键项目、导师赞助、内部流动、晋升和继任名单的进入率与转化率；
- **回报漏斗**，即固定薪酬、浮动薪酬、股权或长期激励、调薪和离职补偿的分布；
- **工作条件漏斗**，即弹性工作、育儿/照护支持、健康支持和合理便利的可获得性与使用后职业后果。

分析时应同时控制岗位族、职级、地区、工时、绩效和任职年限等客观差异，并清楚区分原始差距、调整后差距与尚未解释的差距。未经解释的差距不是定罪结论，而是进入制度复核与补救流程的风险信号。

需要特别警惕“女性领导力项目化”而非“组织系统化”。仅培养少数高潜女性、而不改变关键任务分配、晋升标准、会议时间、差旅安排、照护支持和上级赞助机制，往往只能改善可见性，不能改变机会结构。Iris Bohnet 的《What Works: Gender Equality by Design》强调以行为与制度设计减少偏见，而非把解决责任主要交给个体；《The No Club》则提示企业需要识别和重新分配不被认可却大量消耗职业资本的“低回报任务”。这些观点对中国企业的含义是：公平不只是一套价值表述，而是把“谁被看见、谁获得关键经验、谁承担不可见劳动”变成可观察、可纠偏的管理问题。

最佳实践机制：年度机会公平审计。每年由 HR、财务、业务、法务和员工关系共同确定高风险节点，对招聘、晋升、调薪、关键项目分配与离任进行分层审计。审计不以公开个人身份信息为前提，而以合法、必要、最小够用和聚合分析为原则。输出文件至少包括：指标口径、异常说明、根因假设、纠偏行动、责任人和复核日期。对发现的明显不利差异，企业先复核数据质量和业务情境，再对制度、决策规则或管理者行为采取整改，而不是只用沟通话术回应。



趋势三：DEIB 数据从披露素材升级为可审计、可保护、可决策的人力资本基础设施

DEIB 的量化管理将进入第二阶段：第一阶段关注“有没有数据”，第二阶段则检验数据是否定义一致、是否可跨期比较、是否经过授权、是否能解释决策、是否经得起内部复核与外部问询。ISO 30414:2025 已将人员构成、多元化、健康安全与福祉、领导力文化与敬业度、合规伦理与劳资关系、招聘、流动率、技能发展等纳入人力资本报告与披露的核心领域。IFC 2025 年指南则将劳动力人口特征、支持性实践与员工体验作为人力资本数据的三类重要内容，并强调收集前评估、数据治理与披露位置。

中国上市公司可持续披露规则进一步强化了这一趋势。证监会明确，沪深北交易所的可持续发展报告指引要求报告经董事会审议；对于具有财务重要性的议题，采用治理、战略、影响/风险/机遇管理、指标与目标四要素，并鼓励第三方鉴证或审验。这意味着 DEIB 数据不应只由 HR 在报告期末“补填”，而需嵌入常态化的数据控制：谁定义指标、谁拥有源数据、谁可访问、谁复核异常、口径变化如何留痕、披露数字如何追溯到原始记录。

国际标准演进也显示，披露关注点正在由静态人数转向治理、责任、事件和补救。GRI 对多元包容与非歧视主题的更新项目提出，企业应提高对政策如何嵌入战略与运营、管理层监督与问责、直接和间接歧视原因、事件分解及代表不足群体机会的透明度；该项目仍处于最终标准形成过程，不能视为已生效规则，但其方向具有明显前瞻性。

数据治理必须与个人信息保护并行。对性别、残障、健康等信息，企业不能为追求“国际可比”而无差别收集。更稳健的做法是先完成议题重要性评估和合规评估，再确定必要的字段、获取方式、保存期限、访问权限、聚合层级与小样本抑制规则；对无法合法或可靠收集的属性，应说明数据边界并通过流程审计、匿名体验数据和定性研究补充，而不是制造虚假的精确性。

数据治理环节	最低控制要求	DEIB 场景示例	管理价值
定义	统一分母、周期、员工边界、层级与计算方法	“女性管理者占比”应明确管理者口径与统计时点	保证横向与纵向可比
采集	合法、必要、最小够用，明确来源与授权	匿名问卷与 HR 主数据不混用、不超目的使用	降低隐私与误读风险
处理	去标识化、角色权限、小样本抑制、异常复核	对极小团队不输出可反识别的交叉分组	保护个人，提升可信度
决策	指标异常须形成根因、行动与责任记录	晋升差异触发人才盘点规则与面试/校准复核	让数据进入管理闭环
披露/鉴证	数据血缘、底稿、口径变化和管理层确认	ESG 报告中的人力资本数据可回溯至源系统	提升问询与鉴证准备度

最佳实践机制：人力资本指标字典与数据血缘台账。 企业可建立由 CHRO、CFO、法务/合规、信息安全和可持续发展负责人共同认可的指标字典。每个指标设定业务目的、适用范围、数据字段、计算逻辑、数据主人、复核人、敏感性级别、保留期、变更日志和披露引用位置。该机制的成功标志不是指标越多越好，而是高重要性指标可被解释、复算和用于纠偏。



趋势四：高影响人事 AI 从“效率工具”进入公平、透明与劳动者权益的治理轨道

招聘筛选、候选人排序、面试总结、排班、绩效建议、离职预测和学习推荐等 AI 用例，正在重塑人力资源决策链。其价值在于提高处理效率、发现模式和支持一致性；其风险在于历史数据偏差、代理变量歧视、不可解释的排序、过度监控、自动化依赖和难以申诉的决定。2026-2027 年的成熟做法不应是笼统宣称“AI 无偏”，而应将**高影响人事 AI** 视为需要全生命周期治理的管理对象。

国际规则为中国出海企业提供了重要的风险信号。欧盟 AI 法案将用于就业、劳动者管理和自雇准入的 AI（例如简历筛选软件）归入高风险使用场景，并要求风险评估与缓解、用于降低歧视结果风险的数据质量、活动日志、技术文档、部署者信息、人类监督、鲁棒性、网络安全与准确性等控制；相关高风险系统义务按官方页面所列时间表自 2027 年 12 月起适用。NIST AI RMF 是自愿性框架，强调在设计、开发、使用和评价阶段管理对个人、组织和社会的 AI 风险；ISO/IEC 42001 则将 AI 治理提升为组织层面的持续改进管理体系。这些并非中国企业的一般强制法，但为跨境业务、供应商管理和内部控制提供了共同语言。

中国的制度重点也在形成。国家网信办等发布的《人工智能生成合成内容标识办法》自 2025 年 9 月 1 日起施行，对适用范围内的服务提供者提出显式与隐式标识、文件元数据、日志留存等要求，并有现行国家标准 GB 45438—2025 提供技术配套。在内部人事场景中，内容标识规则不能替代算法公平治理；但它强化了一个共同原则：AI 参与的内容和决策辅助应当在适用情形下可识别、可留痕、可追责。

企业应实行“登记—分级—闸门—监测—救济”机制。首先登记所有人事 AI 用例，明确供应商、目的、输入数据、输出类型、是否影响就业机会、是否使用敏感个人信息或代理变量。其次按影响程度分级：涉及录用淘汰、绩效、薪酬、晋升、排班与纪律处理的用例进入高影响清单。再次，在上线前设置闸门，包括法律/隐私审查、训练与验证数据适用性、群体差异测试、人工复核权限、误用边界、员工告知和申诉机制。上线后应定期检测性能漂移、群体差异、人工推翻率、投诉与异常事件，并设定明确停用条件。

底线原则： 生成式 AI 可用于起草职位描述、汇总面试纪要、辅助培训和生成管理提示；未经有实质判断权的人类复核，不应用其直接作出录用、淘汰、降薪、晋升、纪律处分或其他重大人事决定。

最佳实践机制：人事 AI 供应商证据包。 采购合同不应只要求供应商承诺“符合伦理”或“通过认证”，而应要求其提供场景适配说明、数据与标签边界、分组性能或误差分析、已知限制、模型版本与变更通知、

日志接口、人工监督设计、事件响应、数据删除与退出安排。企业作为实际部署者，仍须对本组织数据、决策流程和员工救济负责。



趋势五：多代际、照护友好与技能共同体构成全生命周期劳动力战略

中国企业的多代际议题已超越“如何管理 Z 世代”的范畴。人口年龄结构变化、弹性退休、再技能化需求、青年人才供给和家庭照护责任共同要求企业重新设计工作。2025 年末，中国 60 岁及以上人口占 23.0%，65 岁及以上人口占 15.9%；同年就业人员为 7.2504 亿，城镇就业人员占 65.6%。自 2025 年起，延迟退休与弹性退休制度实施，企业需要更系统地考虑资深员工的技能更新、职业健康、知识传承与渐进退出，同时为青年员工提供有质量的起步机会和可见的发展路径。

中国市场的有效做法不是以出生年代给员工贴上简单标签，而是围绕不同职业阶段的共同问题设计支持。对于职业早期员工，关键在于技能形成、反馈、导师支持和安全试错；对于承担育儿或照护责任的员工，关键在于获得机会不因工作时间安排、请假或暂时性职业中断而受损；对于中后期员工，关键在于技能更新、岗位重构、健康支持、知识传承和有尊严的职业转换。国家妇女发展纲要已明确提出保障女性生育后的职业发展、支持有条件企业提供托育托管、灵活休假和弹性工作；这为企业将“照护友好”从福利加分项转化为人才公平基础设施提供了方向。

技能共同体是未来两年的关键组织形态。世界经济论坛的未来工作研究将技能变化、劳动力结构和包容性人才实践置于同一企业转型框架中。对企业而言，反向导师制、项目制学习、资深专家与青年员工共担关键任务、内部岗位市场和微认证学习，只有与真实的岗位转化、晋升标准和工作负荷管理相连接，才能避免沦为代际交流活动。应特别关注一线员工、非核心城市员工、技能转换员工和灵活就业相关人员能否平等获得学习资源与职业机会。

最佳实践机制：职业阶段公平评估。 企业将“职业早期、照护期、转型期、资深期”作为人才体验分析维度，审视各阶段在学习、关键任务、晋升、弹性安排、健康支持与离职风险上的制度摩擦。制度调整优先采用普惠、岗位导向的表达，例如“照护支持”“阶段性弹性安排”“技能转岗支持”，而非要求员工过度披露私人信息。评价重点是使用支持后是否仍能获得发展机会，而不是福利使用人数本身。



趋势六：残障包容从就业比例走向无障碍、合理便利与数字可及性的运营能力

残障包容是 DEIB 中最容易被窄化为“完成比例义务”或“公益活动”的议题之一。2025-2027 年国家促进残疾人就业三年行动方案已明确提出企业助力残疾人就业、开发更多适岗岗位、对未按规定比例安排残疾人就业的国有企业开展雇主培训，并鼓励在同等条件下优先采购集中使用残疾人的用人单位产品或服务；文件还提出企业应将履行按比例安排残疾人就业义务的情况纳入社会责任报告或编制专项报告并定期公布。这意味着企业需要从“是否聘用”走向“是否能够使员工进入、工作、发展和留下来”的系统建设。

无障碍的**第一层是物理环境**，包括办公地点、会议空间、通勤、应急疏散和卫生设施；**第二层是数字环境**，包括招聘网站、在线测评、协作软件、培训平台、客服工具和企业内部系统；**第三层是工作制度**，包括岗位分析、合理便利申请、辅助技术、招聘面试安排、绩效评价、沟通方式与管理者支持。对数字化程度高的企业而言，第三层往往决定无障碍是否真正发生：如果招聘流程、在线笔试、学习平台或即时沟通工具不可访问，即使办公场所无障碍，人才仍可能在进入组织前被排除。

企业实践应遵循“**共同设计而非替代设计**”。在开发或采购数字产品、HR 系统和办公工具时，邀请不同能力状态的使用者参与测试；在合理便利申请中建立保密、及时、非惩罚性的流程；在管理者培训中区分绩效要求与实现路径，避免把对合理便利的需求误解为能力不足。对小型企业而言，可从高频流程开始：招聘页面、在线会议、培训材料、办公桌位与沟通工具；对大型企业，则应将可及性标准纳入 IT、采购、房地产和产品开发治理。

最佳实践机制：无障碍与合理便利服务目录。 企业发布一份内部可检索的支持目录，说明可申请的会议辅助、软件设置、辅具、工作站调整、弹性沟通方式和面试安排，明确申请渠道、时限、保密规则、审批负责人和申诉路径。目录不要求员工证明或公开超出必要范围的健康信息，且应通过员工体验反馈持续更新。



趋势七：DEIB 从内部人才项目延展为包容性产品、客户体验与负责任采购

未来两年，DEIB 的商业价值将更多通过“减少被忽视的需求”而非“品牌口号”体现。客户群体的年龄、数字能力、语言、地区、健康状况、家庭结构和使用场景存在显著差异；同一产品或服务若只按“典型用户”设计，便可能在可读性、理解成本、支付方式、客服路径、物流接触点或安全风险上排除部分用户。包容性产品设计不是为少数人额外增加一个功能，而是在问题定义、用户研究、原型测试与服务运营时，主动识别边缘场景并降低使用门槛。

供应链是另一个关键场景。GRI 劳工标准修订项目明确以人权与尽职调查为基础，强调企业披露其对员工重大影响及管理方式；现有与拟议的劳动主题也覆盖非歧视、工作条件与商业关系中的劳动权利。对中国出海企业而言，采购与供应商管理应从“是否有供应商多元化声明”转向“是否能够识别劳动权益与进入机会风险、是否向供应商提供能力建设、是否对高风险问题形成补救闭环”。这并不意味着中国企业应机械照搬其他市场的供应商身份认证体系；更现实的起点是将无障碍、反歧视、反骚扰、职业健康、申诉渠道、包容性招聘与培训等能力纳入供应商准入、评估和改进计划。

世界经济论坛 DEI Lighthouse 项目对案例的筛选标准——显著、可量化、可持续、可扩展的影响——为价值链 DEIB 提供了有用的质量尺。企业在设定价值链项目时，应把“商业问题-目标群体-制度/产品改变-结果指标-外部性与风险”说清楚。例如，包容性设计可跟踪不同用户的任务完成率、投诉类型、辅助功能启用和客户留存；负责任采购可跟踪高风险供应商覆盖、整改完成、培训转化和重复问题发生率。任何商业成果主张都应避免把相关性表述成因果结论。

最佳实践机制：包容性设计评审与供应商改进双轨制。 产品侧在需求评审、原型测试、上线验收三个节点加入可及性与边缘场景检查；采购侧对高风险品类建立分级问卷、现场/远程评估、整改辅导和退出标准。二者共用的原则是：不只发现问题，更要保留改进过程、补救结果与复发监测证据。



趋势八：全球原则、本地规则与董事会问责形成“多法域 DEIB 治理”

全球 DEIB 环境正从趋同走向“原则相近、规则分化”。一方面，国际人力资本、劳动权益、AI 治理和可持续披露标准日益重视透明、问责、非歧视、数据质量与人类监督；另一方面，法律适用范围、敏感数据定义、披露门槛、群体分类方式、劳动关系与表达语境在不同市场显著不同。对于中国企业而言，最可持续的路径不是追随某一个市场的话语或对外模板，而是建立一套以**尊重、机会公平、合法合规、数据保护、可及性和补救**为核心的全球原则，再将其转化为适配中国大陆、香港地区、海外经营地及供应链市场的本地制度。

AI 治理最能说明这一逻辑。欧盟高风险人事 AI 规则侧重基本权利风险、数据质量、日志与人类监督；中国生成式 AI 内容标识规则侧重服务提供者的显隐式标识、元数据、日志和安全评估材料。企业无需将两套要求混为一谈，却可以抽象出共同控制项：用途边界、责任人、数据和版本记录、透明告知、人工复核、事件响应与申诉救济。同理，在人力资本披露上，企业可参考 ISO 30414 和 IFC 指南建立内部数据基线，同时根据中国上市规则、集团合并报表及海外实体的具体要求决定披露边界。

董事会与高级管理层的角色也将由“支持倡议”转变为“监督重大影响、风险与机会”。中国可持续披露指引要求董事会审议可持续发展报告，并要求建立治理结构与内部制度，以履行对相关影响、风险和机遇的识别、评估、管理与监督职能。对 DEIB 而言，董事会不需要直接运营员工社群或培训项目，但应审阅重大的人才公平、劳动权益、AI 人事应用、无障碍与披露风险，确认管理层责任、资源投入、关键指标、重大事件与补救进展。

最佳实践机制：DEIB 风险与责任地图。 企业以“国内经营、香港/海外上市或客户要求、跨境数据、AI 用例、供应链、产品与劳动关系”为横轴，以“法律义务、行业规则、公司政策、数据控制、责任人、报告路径、升级阈值”为纵轴建立地图。每季度由 HR、法务、信息安全、IT、采购、可持续发展和业务代表联合更新。地图的价值不在于制造一份冗长制度清单，而在于使高风险议题有明确的预警、决策与补救路径。



2026-2027 行动优先级：以“基础可信度-系统贯通-外部价值”分阶段推进

企业不宜在同一年度内同时启动大量 DEIB 项目。优先顺序应以风险、员工影响、数据成熟度、资源能力和业务相关性为依据。对大多数中国企业而言，第一阶段先**建立可信的制度与数据基础**；第二阶段**打通人才全流程和高影响 AI**；第三阶段再**把能力延伸到产品、采购和生态**。对于已具有成熟全球框架的跨国企业，重点在本地化数据、员工体验、适用规则与本土业务协同；对于本土企业，重点在治理授权、关键数据、制度闭环与管理者能力。

阶段	建议周期	组织重点	必做交付物	成功判断
基础可信度	2026 年	明确治理、边界和数据底座	议题重要性评估；DEIB 责任矩阵；指标字典；反歧视/反骚扰/申诉流程；人事 AI 用例清单	管理层知道谁负责什么，核心数据可解释、核心制度可使用
系统贯通	2026 年下半年—2027 年	将 DEIB 嵌入人才流程与管理节奏	机会公平审计；薪酬/晋升复核；经理人行为标准；高影响 AI 闸门；职业阶段公平评估	异常能够触发动作，员工能感知支持与救济渠道
外部价值	2027 年	延展至无障碍、产品、采购与披露	无障碍/合理便利目录；包容性设计评审；供应商改进计划；披露底稿与模拟鉴证	内部能力能够在产品、供应链、客户与资本市场语境中被验证

对 CHRO 的建议。 将 DEIB 目标嵌入年度人才议程，而不是另起一套活动日历；优先解决最能影响人才进入、发展、留任和申诉的三个关键断点；用数据发现问题，但不让数据替代管理判断；将经理人和业务负责人作为第一责任主体。

对董事会及高管团队的建议。 将 DEIB 纳入人力资本、AI、劳动权益、产品安全/可及性及可持续披露的风险监督范围；审议的重点应是重大差距、行动进展、资源匹配、事件补救和信息质量，而不是活动数量或传播声量。

对法务、信息安全与 IT 的建议。 共同建立敏感人力资本数据、算法与生成式 AI 的最小控制集，明确目的限制、权限、留痕、供应商责任、人工监督和申诉救济；在产品和内部系统采购前即介入可及性与数据风险评审，而非事后补救。



以公平可及的组织能力构建韧性增长

2026-2027 年，中国市场企业 DEIB 的价值不在于使用了多少新概念，而在于是否真正改善了人们进入组织、参与协作、获得发展、使用产品和表达诉求的条件。宏观层面，人口结构、技能重构、AI 应用和资本市场治理正在提升这一议题的紧迫性；微观层面，员工体验、关键机会、数据可信度、无障碍与申诉补救决定组织能否把价值承诺转化为可持续的经营能力。

成熟的 DEIB 不追求单一、脱离情境的“完美比例”，也不以收集更多敏感数据为目标。它追求的是在合法合规与隐私保护前提下，持续识别不必要壁垒，设计更公平可及的制度，并以透明、可复核、可补救的方式证明改进正在发生。对于中国企业而言，这将成为企业从雇主品牌和人才管理进一步走向组织韧性、创新能力与长期信任的重要路径之一。



参考资料

- 雇主品牌研究所：《2025—2026 中国市场企业 DEIB 现状、趋势与最佳实践》，2025.
- World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2025.
- International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2025.
- World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2025.
- 国家统计局：《中华人民共和国 2025 年国民经济和社会发展统计公报》，2026.
- 国家统计局：《2023 年〈中国妇女发展纲要（2021—2030 年）〉统计监测报告》，2025.
- 人力资源和社会保障部相关渠道：《〈实施弹性退休制度暂行办法〉发布》，2025.
- 国务院：《中国妇女发展纲要（2021—2030 年）》，2021.
- 中国证监会：《关于加快我国上市公司（ESG）信息披露存在的问题及对策的提案》答复，2025.
- International Finance Corporation. Guidance on Collecting and Disclosing Human Capital Data. 2025.
- International Organization for Standardization. ISO 30414:2025 Human resource management — Requirements and recommendations for human capital reporting and disclosure. 2025.
- Global Reporting Initiative. Transparency on workplace inclusion and equal opportunity. 2025.
- 国家互联网信息办公室、工业和信息化部、公安部、国家广播电视总局：《人工智能生成合成内容标识办法》，2025.
- European Commission. Regulatory framework on AI / AI Act. 2025.
- National Institute of Standards and Technology. AI Risk Management Framework. 2023.
- International Organization for Standardization. ISO/IEC 42001:2023 Information technology — Artificial intelligence — Management system. 2025.
- 国务院办公厅：《促进残疾人就业三年行动方案（2025—2027 年）》.
- World Economic Forum. Diversity, Equity and Inclusion Lighthouses 2025.
- 国家市场监督管理总局，GB 45438—2025《网络安全技术 人工智能生成合成内容标识方法》.
- Bohnet, Iris. What Works: Gender Equality by Design. Harvard University Press, 2016.
- Babcock, Linda, et al. The No Club: Putting a Stop to Women's Dead-End Work.
- Zheng, Lily. DEI Deconstructed: Your No-Nonsense Guide to Doing the Work and Doing It Right. Berrett-Koehler, 2023.

研究机构



雇主品牌研究所

雇主品牌研究所 (Employer Branding Institute) 是领先的雇主品牌研究机构，汇聚全球雇主品牌领域的泰斗与人力资源专家，如雇主品牌理念创始人 Simon Barrow、雇主品牌之父 Richard Mosley 等。雇主品牌研究所客户超过 2000 家企业，其中包括超过 300 多家《财富》世界 500 强企业。雇主品牌研究所拥有五大业务线：

第一为全球旗帜性雇主品牌创意活动——雇主品牌创意大赛及创意节，每年超过 1,000 家全球领先企业报名参加这一盛事。第二大业务线通过领先的技术提供 DEIB 全面解决方案，主要包括：Belonging Awards、DEIB 体系检测、DEIB 数据与基准服务、DEIB 测评服务、DEIB 文化建设指导、包容领导力发展项目与包容领导力专家认证、DEIB 发展项目工具定制服务以及 DEI Hyper 高级分析与学习系统等八大模块。作为雇主品牌和多元、公平、包容和归属感方面的先锋，业已推出《DEI 雇主指南》、《2024 全球 DEI 合规指南》、《DEI 趋势展望与实践案例》、《雇主品牌高管指南》等多份研究报告。第三大业务线为职场幸福度 (Well-being)、环境健康安全 (EHS) 相关的全面解决方案。

另外两大业务线分别为会员服务和认证，目前有超过 400 家付费企业会员，大多是世界 500 强企业和行业冠军企业。雇主品牌研究所还帮助诸多全球领先企业进行 ISO30415、ISO30414、ISO45003 方面的国际认证。

雇主品牌研究所是 HRflag 与纬思文化的联合品牌。

- 本文件所有内容文字、图片、表格资料，版权均属上海众旗信息咨询有限公司（以下简称“HRflag”）所有。任何组织、个人未经本文件发布机构书面协议授权不得转载、链接、转贴或以其他方式进行复制发布 / 发表。
- 对于引用本文件相关内容而引起的民事纷争文件处理或其他损失，HRflag 不承担任何关联责任。
- 对不遵守本声明或其他违法、恶意使用本文件内容者，HRflag 保留追究其法律责任的权利。
- HRflag 对本文件准确性完整性或适用性并未做出任何明示或暗示的声明或保证，有关信息也不应被视为准确、完整或适用而加以依赖。本文件所述任何信息为“现有”或“现存”信息，可能随时修改或更新，无须另行通知任何个人或实体。
- 本文件所载信息不构成任何投资参考，文件编撰和发布机构亦不为文件内容的任何偏差、谬误承担任何责任，基于本研究投资造成的一切损失，由投资者自行承担。
- 阅读和使用本文件时，网络软件或传输问题可能会产生不准确或不完整的信息和材料副本并可能被下载和显示于您的电脑中。HRflag 对任何于信息和材料传输过程中出现的任何直接或间接损害、改变、遗漏或任何其他形式的变动均不承担责任。
- HRflag 及关联方不向用户或读者承担任何因使用或依赖本文件提供的信息而导致的直接或间接损失（包括但不限于利润或商业机会等、债务、费用、要求、开支或损害等，无论这些是因合同侵权（包括疏忽）或因使用所有或部分这些内容引起的或与之相关的。

雇主品牌研究所

雇主品牌研究所：<https://ebiglobal.cn>

👤 Mag

☎ 138 5867 3650

✉ mag@hrflag.com

👤 Dove

☎ 187 0165 0657

✉ dove@hrflag.com

👤 Hong Zhang

☎ 199 8149 1006

✉ hong.zhang@ebwings.com



雇主品牌研究所小程序码



雇主品牌研究所微信公众号