

ESG 与绿色金融（双月刊）

ESG and Green Finance Electronic Journal



北京绿色金融与可持续发展研究院
INSTITUTE OF FINANCE AND SUSTAINABILITY

2023 年 9-10 月

Expert Opinion | 专家观点

- 01 马骏：实现“双碳”目标，绿色金融如何走？
- 02 周诚君：夯实碳定价的制度基础,有效应对碳关税
- 03 2023 年绿金委年会在京举办

Salient issues | 重要议题

议题一：国际可持续信息披露研究

- 01 解读《可持续相关财务信息披露一般要求》（IFRS S1）
- 02 解读《气候相关披露》（IFRS S2）

议题二：ESG 议题研究

- 01 多样性、公平性和包容性文献综述及实践总结
- 02 员工福利文献综述及实践案例研究



Policy dynamic 政策动态

国家金融监督管理总局北京监管局、中国人民银行北京市分行、北京市...

国务院发布《国务院关于推进普惠金融高质量发展的实施意见》

Financial 业界实践

中国银行迪拜分行发行 5 亿美元 SOFR 浮息品种，卢森堡分行发行 20 亿.....

申能财务公司为申能集团能服申欣板块下属申欣环保山西桃园瓦斯发电项目.....



主办：北京绿金院 ESG 投资研究中心

排版编辑：刘 星

内容编辑：陈德愉 张梓丹 杨珊珊（实习）

北京绿色金融与可持续发展研究院

地址：北京市通州区世界侨商中心 3 号楼
16 层 1604

电话：+86(010)-69553526

网址：www.ifs.net.cn

一、Expert Opinion 专家观点

1 马骏：实现“双碳”目标，绿色金融如何走？



我国已经建成了全球最大的绿色信贷市场和全球第二大的绿色债券市场。

我国已经形成以绿色贷款和绿色债券为主，多种绿色金融工具蓬勃发展的多层次绿色金融市场体系。

我国积极参与和引领绿色金融国际合作，在绿色金融领域中的国际影响力不断提升。

七年前，中国人民银行牵头七部委共同发布《构建绿色金融体系的指导意见》，拉开了绿色金融创新发展的大幕。三年前，党中央作出“30·60”目标部署，把绿色金融工作摆在更加突出的位置上。从无到有、从弱到强、从中国到国际，“双碳”目标下的绿色金融发展有哪些特色亮点？“高碳”企业如何更好地进行低碳转型？绿色普惠又该如何打开增长新空间？带着这些问题，在“双碳”目标提出三周年之际，《中国金融家》记者采访了中国金融学会绿色金融专业委员会主任、北京绿色金融与可持续发展研究院院长马骏。

推动绿色产业成绩亮眼

根据国家能源局最新数据显示，截至6月底，中国光伏发电装机容量4.7亿千瓦，连续8年位居全球第一。根据乘用车市场信息联席会数据显示，2022年1-12月，中国新能源乘用车占比世界新能源63%；中国新能源汽车的电池、电机、电控——“三电”技术已经在全球领先。

“对光伏、新能源汽车等绿色产业的金融支持，是近年来绿色金融的一大亮点。”在马骏看来，我国绿色金融

体系聚焦“双碳”目标，通过制定绿色金融标准、推动环境信息披露以及提供低成本资金支持，有力地支持了包括新能源、电动车、新能源电池等绿色产业的高速发展，为我国绿色产业大幅提升国际竞争力提供了基础性支撑。

“我国若依赖于海外的石油、天然气，运输、支付等多个环节都会面临风险，但如果我们大量使用自己的光伏、风电、海上风能，它既是新能源、清洁能源，又是安全能源。”马骏告诉记者，从这一角度，我们应该进一步加大对绿色能源的支持力度。因此，要完善激励约束机制，引导更多金融资源投向绿色低碳领域，尤其要鼓励可再生能源领域发展。比如，借鉴中国人民银行通过碳减排支持工具向部分绿色行业提供的低成本资金，地方政府对绿色项目提供的担保贴息，等等。这一方面是对努力减排的企业给予补贴，另一方面相当于对那些不努力减排的企业进行惩罚。

步入“双碳”时代，我国绿色金融又呈现出哪些新特征？马骏分析说，在2016年前后，我国绿色金融中的绝大部分资金投向了水、大气、土壤污染防治以及生态修复，而与碳相关的绿色金融业务不足50%。但从近一两年的数据看，约有2/3的绿色信贷是用于减碳的，推动了高碳行业向低碳有序转型。

警惕转型金融中的“假转型”

“在转型金融中，有一个新词叫‘假转型’。”马骏表示，在绿色金融当中，有人提到“洗绿”“漂绿”相关风险，未来可能也会听到“假转型”的情况。他具体举例说，某家企业引进了新设备，生产过程中碳排放强度明显下降，从银行获得转型贷款来支持这样的转型活动，但同时这家企业又新上了很多更加高碳的项目，并没有告知银行。

在马骏看来，公司作为一个整体，如果其碳排放强度

在不断提高，这就是一个比较典型的“假转型”问题。“我们希望看到的，不仅仅是在一个项目层面可以减碳，更希望企业作为一个整体，能够有序、真实地逐步减碳。”

马骏又列举了一种“假转型”情况，某企业新上了一台可以减碳的设备，投产后的碳排放强度可以下降 10%，但这个设备的生命周期很长，40 年后还可继续使用。也就是说，该设备上新后的第 1 年企业可以减碳 10%，但从第 2 年直到第 39 年，碳排放却不会下降，这与企业实现近零排放的目标并不吻合。“一个有完整、科学、可信转型计划的企业，最后的目标一定要实现零排放。”马骏指出，这些设备在未来还将运行数十年并持续产生碳排放，形成的“碳锁定效应”也是一种典型的“假转型”活动。

针对如何有效防止出现“假转型”活动，马骏认为，对转型活动有比较明确的界定标准和信息披露要求，是防范“假转型”最主要的两项制度安排。

具体说来，谈及界定标准，马骏表示，中国人民银行正在编制转型覆盖若干个高碳行业的转型目录。一些地方和机构已经有很多尝试，例如，第一批绿色金融改革创新实验区的湖州，从 2021 年底开始编制，2022 年初发布了地方版的转型金融目录，用于指导地方金融机构参与转型活动。

谈及信息披露，马骏指出，构建完全防范“洗绿”的生态系统，必须辅之以对转型主体的披露要求。仅仅购买一个减碳的设备并不是完整的转型路径，必须有完整的转型计划、转型路径，才能够防止“假转型”。他介绍说，2022 年 11 月 G20 峰会上通过的《G20 转型金融框架》，特别强调了对转型企业的披露要求，其中包括使用转型融资的主体（企业）应该披露具有可信度、可比性、可验证

性和有科学依据的转型计划；披露“范围 1”和“范围 2”的温室气体排放数据，并在可能的情况下，披露“范围 3”的温室气体排放数据，等等。

绿色普惠要有所突破

2022 年 2 月 28 日，习近平总书记主持召开了中央全面深化改革委员会第二十四次会议，会议提出要促进普惠金融和绿色金融的融合发展，提升政策精准度和有效性。

“普惠金融客户的总基数很大，囊括了所有的消费者、小微企业以及农业生产主体，但目前他们所获得的绿色金融支持力度还非常有限。”马骏表示，这关键就在于，目前仍没有一个明确的界定标准以及一套有效低成本的识别方法。

“对于绿色普惠客户，我们必须有所突破。”马骏告诉记者，这要从设计一些符合小微企业需求的产品开始。那么，什么是符合小微企业需求的绿色金融产品？他认为，绿色供应链金融产品或是解决绿色普惠问题很好的切入口之一。一家龙头企业，往往有几千家为其提供零部件原材料的中小企业，如何使整个供应链绿色化？他进一步以汽车行业为例，通过对汽车供应链链条上的中小企业进行绿色认证，使其通过绿色金融获得更便宜的融资，这不仅可以降低绿色供应商的融资成本，还可以推动供应链的绿色转型。

马骏表示，绿金委也将继续推进绿色金融支持普惠对象绿色低碳发展及支持绿色消费的政策研究与实践，用金融工具引导小微企业、农村群体等普惠对象进行绿色低碳转型，支持绿色消费发展。加强在绿色普惠的认定标准与工具、绿色供应链金融等场景创新、绿色普惠领域风险管理与环境效益测量等方面开展深入研究。

（来源：IFS 官网）

2 周诚君：夯实碳定价的制度基础,有效应对碳关税

近两年来, 欧盟和美国先后酝酿并通过相关法案, 对部分进口产品征收碳关税, 即欧盟的“碳边境调节机制”(Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM) 和美国的“清洁竞争法案”(Clean Competition Act, CAA)。前者已走完全部立法程序并正式生效, 后者经参议院提交, 正处于委员会审议阶段, 在正式出台前尚需参议院表决、众议院审议并表决、总统签署等流程。综观两大法案, 核心内容都是针对特定行业“高含碳”或“含碳成本相对较高”的进口商品征收跨境碳税。受欧美影响, 英国、加拿大、日本等国也在不同场合表达了对碳关税的支持。发达经济体的这一动向, 违背了《联合国气候变化框架公约》“共同但有区别的责任”原则, 不仅不利于全球资源配置和分工格局优化, 冲击供应链、产业链、价值链稳定, 还将影响我国经济发展和自主减排进程。对此, 我们应客观认识碳关税的逻辑谬误, 在正本清源的同时, 推动国内碳交易市场建设, 健全碳核算和信息披露, 完善碳定价机制, 综合考虑经济发展阶段、城镇化率等指标, 为“双碳”目标的实现构建体系完整、运行高效的激励相容机制。

欧盟碳边境调节机制的逻辑谬误及勘正

2023 年 4 月, 欧洲议会和欧盟理事会先后投票通过 CBAM, 5 月 17 日起生效。该法案设置了约 2 年的过渡期, 将于 2026 年进入实质实施阶段。首批纳入 CBAM 适用范围的商品包括钢铁、水泥、铝、化肥、电力和氢六类, 预计到 2030 年该机制将涵盖纳入欧盟碳市场的所有商品类别。作为全球首个完成立法程序的碳关税法案, 其核心逻辑是, 欧洲钢铁、水泥等相关产品已包含碳税等排放成本, 但未征收碳税或执行碳价的国家或地区, 同类商品价格并未体现碳排放成本。这些产品进入欧洲市场时, 因价格优势导致不公平竞争, 且存在碳泄漏风险, 因此需对这类产品征收额外碳税。

从目前各经济体推出的方案看, CBAM 等碳关税的税基是不同司法管辖区的碳市场价差。例如, 中国碳市场与欧洲碳市场因为发展程度差异, 存在碳排放配额的价格差。

上海环境能源交易所数据显示, 2022 年, 我国全国碳市场碳排放配额收盘价和年内成交均价分别为 55 元/吨和 55.3 元/吨, 而同期欧盟碳配额平均价格约为 81 欧元/吨, 2023 年更是一度突破 100 欧元/吨。如果欧盟以上述价格差作为征税依据, 对我国相关出口产品征收碳关税, 可能极大冲击相关产业及企业。

CBAM 的本质是新型关税壁垒, 其合理性缺乏理论基础。在当前全球化面临严峻挑战甚至退潮背景下, CBAM 歧视进口产品, 限制市场准入违背了 WTO 的自由贸易原则, 背离《联合国气候变化框架公约》《巴黎协定》宗旨, 将进一步冲击全球化进程, 割裂正常的国际贸易活动。不仅如此, CBAM 的相关做法也违背基本的经济学原理, 即国际贸易和跨境征税的基本前提是产品和服务可贸易, 对于不可贸易品或不可贸易资源要素, 既无法进行跨境交易, 更不存在所谓的针对跨国价格差异进行征税的基础。以理发服务为例, 在法国巴黎, 成年男性理发平均价格约为 50 欧元, 而北京则为 50 元人民币左右。欧洲不能因理发价格差异对生产于北京和巴黎的同类产品价格差异进行征税, 因为理发服务是不可贸易品, 无法直接跨境交易, 更不可按价差进行征税。

我国作为负责任大国, 历来重视国家自主贡献目标, 积极创设并完善自愿减排机制, 逐步建立强制性碳市场, 一以贯之践行习近平生态文明思想, 推动绿色转型和可持续发展。但与更成熟的欧盟碳市场相比, 我国全国碳市场并轨运行仅两年, 仍处于发展的初级阶段, 市场交易规模总体较小, 定价机制有待完善, 市场功能尚未完全建立, 在产品、结构、市场参与度、基础设施和制度安排方面, 还有诸多短板和薄弱环节, 发展不充分不完全的问题较为突出。要达到欧盟碳市场的发展水平, 仍需在较长时间内持续优化机制设计, 久久为功, 对此国内外都应给予足够耐心。

完善碳市场价格发现机制 有效应对 CBAM

着力加强碳市场建设, 完善价格发现机制, 是有效应

对 CBAM 的必经之路。推动我国碳市场在价格形成机制、价格发现功能、均衡价格水平等方面与欧盟碳市场大致接轨和可比，不仅事关碳市场价格信号引导资源配置的有效性，还事关宏观经济运行的系统性和顶层设计的科学性。碳市场稳健运行、碳价有效形成在很大程度上取决于碳配额总量、跨期分配和结构以及碳配额分配机制。

“双碳”目标的宣布，标志着我国绿色发展和愿景开始具有真正意义上的硬约束特征

“二氧化碳排放力争于 2030 年前达到峰值，努力争取 2060 年前实现碳中和”是习近平总书记在第七十五届联合国大会一般性辩论上作出的庄严承诺，是我国履行国家自主贡献承诺、建设生态文明、践行绿色发展理念的核心内容和内在要求，是必须实现的“硬任务”。

但“硬任务”并非天然具有硬约束，如果不产生价格及其约束机制，仍然是软约束。实际上，“双碳”目标更重要的深层经济学含义是，围绕这一目标，明确量化并科学测算我国未来给定期间的碳排放总量及变化曲线，从而将其纳入每个市场主体的边际效用函数或者生产函数，真正产生经济学意义上的硬约束。

城市化率可作为测算碳排放峰值的重要依据

科学测算未来给定期间的碳排放总量对于在硬约束下实现激励相容至关重要。2030 年碳达峰时的峰值水平，不仅决定了达峰过程中碳排放曲线上升的陡峭程度和爬坡登顶难度，更决定了从 2030 年碳达峰到 2060 年碳中和的减排曲线斜率和整个过程所需要投入的资源以及配套举措的力度、强度。据国家电网研究院测算，2030 年碳排放峰值每增加 10%，实现 2060 年碳中和的总成本将增加 5%，控制峰值水平并延长峰值平台期，更有助于降低碳中和实现成本。不同的峰值水平，意味着截然不同的达峰和中和过程。

理论上，一国碳排放的峰值水平在很大程度上取决于该国经济社会发展水平，技术上可找到相关经济指标分析和论证，并进行横纵向比较。宏观经济学家可通过量化模

型来刻画一国经济社会发展最终的碳排放顶点数学表征，例如一个国家的碳排放水平取决于投入的钢铁、水泥、混凝土、电力、铝等，即欧洲人特别关注的六个领域。

在我国现阶段，城镇化率也可能是一个可选指标。一方面，从国际经验看，多数发达经济体发展到一定阶段后，城镇化率经过一段时期的上升最终会维持在一个相对稳态的水平；另一方面，从发展角度看，随着城镇化率提高，大量人口从乡村涌入城市，人口集聚带来就业、基础设施、公共服务、消费需求扩张，也意味着巨量的钢筋、混凝土、水泥、原油、煤炭、电力等原材料和能源的消耗。所以，在城镇化率达到稳态水平前，仍将有大量人口将涌入城市，在这一情景下，很难真正实现碳达峰。

国家统计局数据显示，2022 年末，我国城镇人口占全国人口比重（城镇化率）为 65.22%，其中，仅有上海、北京、天津、广东、江苏、辽宁、浙江、重庆、福建等 9 个省市城镇化率超过 70%。值得注意的是，城镇化率是常住人口的城镇化率而非户籍人口的城镇化率，如果算户籍人口，则我国现阶段城市化率在 50% 以下。在追求共同富裕、实现中国式现代化愿景下，我国城镇化率最终应达到或略超过目前发达经济体约 80% 的平均水平。这意味着，从当前 65% 的城镇化率提高至 80% 甚至 85%，仍有 15—20 个百分点的提升空间。过去，我们在制定若干个“五年规划”时，通常规划城镇化率每年提高 1 个百分点。城市化率每提高一个百分点意味着约有 1400 万人进城，需提供与之匹配的就业岗位、基础设施、公共服务等。2023 年距离 2030 年实现碳达峰目标尚有 7 年时间，若按照平均每年 1 个百分点的速度提升城镇化率，2030 年只能达到 72%—73% 的水平，对比 85% 甚至更高水平的城镇化率目标还有相当大的差距。如果按照每年 2 个百分点的速度推动城镇化进程，则到 2030 年我国大致能达到 80% 左右的城镇化水平。每年 2 个百分点城镇化率的提升，将推升能源消费的边际需求增长，抬高 2030 年碳达峰峰值水平，这也意味着，2030—2060 年减排曲线将更为陡峭，实现碳中和难度更高。可见，无论是 2030 年前实现碳达峰，还是 2060 年前实现碳中和，都将是艰巨任务，需要

社会各界协力开展系统性的研究和论证。

在科学测算碳排放量基础上，合理确定碳配额总量，并形成对社会生产和消费行为的硬约束

关于应发放的碳配额总量，迄今为止尚未有严谨、确切的测算。笔者认为，碳排放峰值水平决定了我国在未来给定期间的碳排放总量，由此可确定碳配额发放总量以及实现碳达峰和最终碳中和的跨期分配结构，因此可将“双碳”目标作为碳配额总量的估算依据。

在总量约束下，由供求决定配额交易，形成清晰且稳定的价格信号，引导市场主体行为。绿色发展在很大程度上具有典型的软约束特征，绿色本身很难纳入价格体系，对生产者和消费者形成硬预算约束。即便在绿色发展起步早、绿色理念接受程度较高的欧美，很多人士极力倡导绿色金融、环境、社会和公司治理（ESG）原则、气候和环境保护，但因为无硬约束，大多仍局限于“口头行动派”。差旅出行坐头等舱或公务舱、住星级酒店即最简单的例证。经济学原理认为，当要素或经济行为产生价格并纳入消费者和生产者函数时，便产生硬约束。从这一角度看，碳配额分配及交易，可将碳排放纳入商品定价机制，进而实质性影响消费者和生产者行为。

建立健全碳核算与可持续披露准则 夯实碳定价的制度基础

国际上关于环境和可持续信息披露的要求越来越多，约束力逐步增强

国际上目前已有诸多倡议、标准和要求，鼓励、引导企业或金融机构向社会公开披露自身可持续进展，包括减排、社会责任、公共信息等。其中，金融机构比较熟悉的是气候相关财务信息披露工作组（TCFD）披露框架。近期，国际可持续准则理事会（ISSB）正式发布两项重要的信息披露准则，即《可持续相关财务信息披露一般要求》和《气候相关披露》，这两项准则拟同时应用，为企业可持续和气候相关信息披露提供一致性基础框架，标志着可持续相关财务信息披露的“全球基准”初具雏形。这一标准有两

点值得关注。一是在一般要求层次，规范了可持续相关财务信息披露的基本标准，要求财务报表应披露与可持续相关的风险等重大信息，并披露行业特定指标。二是在具体要求层次，以“气候优先”策略，从战略、指标和目标、治理、风险管理四个方面具体规定了气候相关风险和机遇的披露准则。

关于环境和可持续信息披露要求的约束力逐步强化。以往关于环境和可持续信息披露要求都是非强制性的，同时也是软约束的，所以披露质量不尽如人意。但随着 ISSB 的介入，及其提出的一系列披露要求，情况逐渐发生变化。ISSB 国际可持续披露准则在全球范围内推行财务报告以及会计准则标准化，统一了财务信息披露标准，并进一步把标准建设延伸到可持续和转型、应对气候相关风险领域。在全球化背景下，任何企业想去其他国家经营、投资甚至上市融资，都需遵守该组织的统一财务规则和财务信息披露标准，披露的信息具有一致性、可比性，才能促进商业或投资往来，包括我国在内的各国在环境相关信息披露方面都向这个标准靠拢。就此而言，ISSB 发布的国际财务报告准则（IFRS），虽然不具有强制性，但鉴于该组织的执行力、标准化程度和影响覆盖范围，相比其他国际组织具有更好的执行基础和影响力，将在环境和可持续信息披露领域发挥越来越强的硬约束作用，甚至在某种程度上具有一定的强制性，这对我国碳排放核算能力、信息披露质量提出更高要求。

我国金融机构环境信息披露的瓶颈在于碳排放核算，也是未来完善碳市场机制的重要攻坚领域

金融机构环境信息披露作为制度性安排，是我国绿色金融体系的五大支柱之一，有助于消除市场信息不对称、提高减排透明度、增强绿色项目识别、引导社会资金投向，是完善气候风险定价机制的基础。但目前我国尚未建立与高标准信息披露相适应的基础设施、准则和配套标准，尤其缺乏成熟、健全、科学的金融资产碳核算体系。金融机构作为实现“双碳”目标的重要力量，每年的碳排放核算事关未来购买碳排放额度所需的财务预算资金拨付，涉及



金融机构资产负债表、现金流量表调整，目前在会计处理、财务准则等要求上也还没有一套公认的标准体系。金融机构通过市场约束机制购买相应的碳排放配额来实现自身碳中和，涉及开立碳账户、交易价格确定、购买的碳排放配额入账、明确相应流动性覆盖比例、资产负债表科目调整、配额清缴等操作性问题，目前这些制度基础仍有待进一步夯实。下一步，我国应以国际可持续披露准则为基准，着力建立健全金融业务碳核算与金融机构碳核算技术标准，建立统一的、适合我国国情的可持续披露准则，规范碳排放信息披露，为完善碳定价机制打下坚实基础。

未来需进一步探讨的问题

总体看，“双碳”目标作为减少碳排放的顶层设计依

据，决定了我国碳排放总量、每年需管理约束的跨期分配结构以及最终实现碳中和的具体路径，从而决定了碳市场容量，最后将决定碳市场的均衡价格。即便如此，仍有诸多与之相关的问题亟需探讨，比如，明确了碳排放配额总量后，如何设计配额分配机制？如何创新价格发现机制，推动碳市场高效运行，最终实现均衡定价？碳排放配额作为交易工具，如何明确其财产权利的法律特征？如何设计并规范碳交易产品的会计计量、财务处理以及相应的管理指标？如何建立一整套适应性的监管框架？此外，还有一系列相关的基础设施和基本制度安排，仍需各界共同探讨，开展系统、严谨和务实地研究并拿出切实的解决方案。

(来源：《中国外汇》2023 年第 18 期)

3 2023 年绿金委年会在京举办 发布 20 项成果

2023 年 9 月 17 日, 2023 中国金融学会绿色金融专业委员会年会(以下简称“绿金委”年会)在北京通州国际财富中心举办。这是绿金委自 2015 年成立以来举办的第九届年会。中国人民银行和主要金融机构的领导以及来自近 70 家机构的专家在年会上发言, 与会代表围绕绿色金融产品创新、区域绿色低碳高质量发展、可持续信息披露、绿色普惠融合发展、金融支持生物多样性保护、转型金融等方面的议题深入讨论。今年的年会重新回到了线下举办, 汇聚了海内外的行业精英和专家学者交流前沿进展、发布 20 项成果, 将在关键领域助力绿色金融持续创新发展。

北京市委常委、副市长靳伟, 重庆市政府副市长、党组成员商奎, 中国建设银行副行长纪志宏及中国人民银行研究局局长王信在开幕式发表致辞。年会由中国金融学会绿色金融专业委员会主任马骏主持。

靳伟在致辞中表示, 北京作为国家金融管理中心, 国际交往合作活跃, 金融人才资源丰富, 科技创新力量雄厚, 绿色产业的聚集优势明显。绿色金融是实现绿色发展的重要支撑, 也是进军未来金融业发展的重要赛道, 北京市将围绕深入实施绿色北京战略, 更好地推动城市绿色低碳转型, 建设与大国首都地位相匹配的现代金融体系, 坚持以首善标准推进首都绿色金融创新发展, 不断提升北京绿色金融行业的综合实力, 加速打造全球绿色金融和可持续金融中心。北京将持续强化绿色金融政策体系建设, 健全绿色金融市场的功能, 深化绿色金融的国际合作。

纪志宏表示, 今年是“双碳”目标提出的第三年。三年来, 全国上下全力推动社会生产生活方式向绿色低碳转型, 形成了更加科学、成熟的绿色宏观政策布局, 各行各业都在积极探索绿色转型的有效发展路径。就金融领域而言, 包括建设银行在内的各大金融机构持续推动绿色资产结构的绿色化、低碳化, 用绿色金融助力实体经济高质量发展。他也指出, 目前而言, 我国绿色资产的总体供给存在明显同质化的现象, 风险定价尚不充分, 金融机构还需

要在定价上进一步体现绿色转型的内在激励, 防止过度压价, 增强风险抵补能力, 促进金融向绿色聚集, 逐步形成有利于绿色金融长期稳定发展的风险定价体系。

中国人民银行研究局王信局长在致辞中表示, 多年来, 中国人民银行会同有关部门, 着力构建绿色金融体系, 引导金融资源向绿色低碳领域倾斜, 在标准制定、信息披露、政策激励约束、产品和市场开发等方面取得了重要突破。绿色金融为我国实体经济高质量发展提供了强大动力, 也是我国金融业发展的重要亮点。未来, 将在以下几个方面继续着力推进绿色金融发展: 一是借鉴《G20 转型金融框架》, 加快发展我国转型金融业务, 推出几个重点行业转型金融标准, 丰富转型金融产品供给, 助力实体经济公正转型。二是参考国际可持续准则理事会、FSB、PCAF 等机构推出的标准, 组织金融机构开展试点, 提高金融机构碳核算和环境信息披露能力, 加快推进从自愿披露过渡到强制披露。三是丰富绿色金融产品和服务, 推动转型金融创新, 加快绿色金融与普惠金融融合发展, 为生物多样性保护等领域提供更有针对性的金融产品与工具。四是深入推进绿色金融改革创新试验区建设, 及时总结推广试验区有益经验, 启动试验区升级扩容。五是继续深化国际合作, 加强 G20、NGFS 等多边机制和中英、中新等双边机制下的绿色金融国际合作, 加大对其他发展中国家能力建设的投入, 在国际可持续金融领域提出更多中国方案, 贡献中国智慧。

马骏在年会上作了题为《中国金融学会绿色金融专业委员会 2022/23 年度工作报告与 2023/24 年度工作展望》的报告。马骏介绍了过去一年来绿金委新成立的 5 个工作组(研究组)和各成员单位在转型金融、环境信息披露、产品创新、国际经验研究、金融支持生物多样性和国际合作等领域所取得的许多成绩。马骏指出, 展望下一年度, 绿金委将在中国人民银行、中国金融学会和其他相关政府部门的指导和支持下, 在如下八个方面开展具体工作: 1) 深入研究转型金融标准, 推动转型金融工具创新; 2)

支持上市公司、金融机构和转型企业深化可持续信息披露；3) 继续开展“金融支持生物多样性”研究；4) 围绕绿色普惠、绿色消费领域开展深度研究；5) 强化对绿色金融成果和绿色发展理念的宣传和推广；6) 探索开展可持续金融支持性别平等研究；7) 进一步推动《共同分类目录》在多种场景下的使用；8) 继续落实绿色金融国际合作任务，面向发展中国家开展能力建设。

年会上，绿金委工作组（研究组）及其成员单位共 17 家机构的代表发布了 20 项成果。成果发布环节由绿金委秘书长、中国人民大学重阳金融研究院执行院长王文主持。发布的成果包括：

1、中国金融学会绿色金融专业委员会副主任、披露工作组牵头人，中国工商银行授信审批部资深专家殷红发布《环境信息披露研究》

2、中国农业银行战略规划部副总经理张海峰发布《绿色普惠融合发展政策、标准与实践研究》

3、中国金融学会绿色金融专业委员会“一带一路”绿色金融国际实践研究组牵头人，中国银行授信管理部首席风险经理刘世伟发布《“一带一路”绿色金融国际实践研究》

4、中国金融学会绿色金融专业委员会创新研究组牵头人，兴业银行总行绿色金融部副总经理陈亚芹发布《绿色金融创新案例研究》

5、中国金融学会绿色金融专业委员会金融支持生物多样性研究组牵头人，北京绿色金融与可持续发展研究院副院长白韞雯发布《金融支持生物多样性保护研究》

6、中国建设银行风险管理部总经理王勇发布建设银行 ESG 评级体系创新实践

7、中国人民银行浙江省分行研究处处长贺聪发布《转型金融浙江路径》

8、浙江省湖州市人民政府金融工作办公室主任刘一闻发布转型金融湖州实践

9、中国人民银行重庆市分行党委副书记、副行长李铀发布重庆企业碳账户探索实践

10、中国人民银行台州市分行副行长张华发布台州“微绿达”普惠绿色金融应用场景二期

11、网商银行党委委员、同业总监林学冠发布《商贸流通业减碳理论与典型场景》

12、保尔森基金会高级顾问兼绿色金融中心执行主任孙蕊发布《金融科技推动中国绿色金融发展：案例与展望（2023 年）》

13、中国外汇交易中心研究部总经理级徐苏江发布按《共同分类目录》对存量绿债贴标

14、中国金融学会绿色金融专业委员会秘书长、中国人民大学重阳金融研究院执行院长王文发布《绿色金融：金融强国的新动能》及《碳中和引发的大国博弈规则重塑——基于碳约束下的生产转型与国力升级视角》；中国人民大学生态金融研究中心副主任、教授、博士生导师蓝虹发布《中国绿色金融发展报告 2023》

15、中国金融学会绿色金融专业委员会副秘书长、中央财经大学绿色金融国际研究院院长王遥发布《A 股绿色收入和棕色收入分析研究》及《盘活碳资产推动地方政府绿色融资研究》

16、联合赤道副总裁刘景允发布绿色融资租赁评价机制及地方试点应用实践

17、中国钢研科技集团钢铁绿色化智能化技术中心负责人上官钦发布转型目标设置工具（钢铁）

年会在下午举办了八个平行分论坛，与会专家分别围绕“金融助力区域绿色低碳高质量发展”“可持续信息披露”“绿色普惠融合发展”“绿色金融国际合作与‘一带一路’”“绿色债券、碳金融与 ESG 投资”“金融支持生物多样性保护”“绿色金融产品创新”“转型金融”八个主题展开了热烈讨论。

来自中国人民银行、国家金融监督管理总局、生态环



境部环境规划院、北京市地方金融监督管理局、深圳市地方金融监督管理局、厦门市地方金融监督管理局、无锡市地方金融监督管理局、烟台市地方金融监督管理局、浙江省湖州市人民政府金融工作办公室、中国银行、中国工商银行、中国农业银行、中国建设银行、中国邮政储蓄银行、兴业银行、华夏银行、湖州银行、江苏银行、重庆银行、网商银行、中国人民大学重阳金融研究院、中央财经大学绿色金融国际研究院、北京绿色交易所、中国碳排放权登记结算公司、中证指数公司、中央国债登记结算有限责任公司、碳排放权登记结算（中国）有限责任公司、中诚信绿金科技（北京）有限公司、中能建绿色建材有限公司、联合国开发计划署、国际可持续准则理事会（ISSB）、国际金融公司（IFC）金融机构局、汇丰银行、摩根士丹利基

金、法国东方汇理资产管理公司、CFA Institute、“一带一路”绿色发展国际研究院、国际资本市场协会、大自然保护协会（美国）北京代表处、世界资源研究所等机构的近 60 位专家在会上发言。

本次年会由中国金融学会绿金委、北京市地方金融监督管理局、北京绿色金融与可持续发展研究院、人大重阳研究院、中财大绿金院联合主办，也得到了北京市通州区人民政府大力支持。绿金委自 2015 年成立以来，在推广绿色金融理念、研究绿色金融政策、推动绿色金融产品创新等方面做了大量工作，每年推出数十项研究成果，组织大量的研讨和交流活动，已经成为我国业界推动国际合作的重要平台之一。

（来源：绿金委公众号）

二、Salient issues 重要议题

议题一：国际可持续信息披露相关研究

1 【ISSB 准则系列研究】解读《可持续相关财务信息披露一般要求》（IFRS S1）

摘要

2023年6月26日，国际可持续发展准则理事会（以下简称“ISSB”）发布两项国际财务报告可持续披露准则（ISDS），即《国际财务报告可持续披露准则第1号——可持续相关财务信息披露一般要求》（以下简称“IFRS S1”）和《国际财务报告可持续披露准则第2号——气候相关披露》（以下简称“IFRS S2”），以及《影响分析》、《结论基础》等说明性材料，将和准则终稿一并生效，旨在帮助可能适用的公司更好地了解、整理和掌握 ISDS 中所要求的披露细则。本文将围绕 IFRS S1 的主要内容、相关系列文件等方面作出解读，以供我国企业尽早对 ISSB 率先布局以及建立可持续信息披露基础或优势。在 G20、G7、IOSCO 等国际组织的支持下，ISSB 发布的 ISDS 有望在全球多地推广应用。目前香港交易所、新加坡交易所已经确定将采纳 ISDS。由于我国财务报告准则与国际财务报告准则存在很多差异，未来我国将以此为基准，同时参考 ISSB 的制定思路、方法，并积极吸纳其他国际可持续发展报告准则的合理之处，制定适合我国国情的可持续披露准则。

1、1IFRS S1 主要内容解读

IFRS S1 是 ISSB 准则中体现“一般标准要求”的文件，要求企业识别并披露他们在短期、中期和长期面临的可持续发展风险和机遇，确保企业向投资者提供与决策相关的信息¹。从发布的终稿中可以发现，1) IFRS S1 内容结构有所调整。将原来的“一般特征”拆分为“概念基础”、“一般要求”，以及“判断、不确定性与差错”三章；2) IFRS S1 增加了一些全新章节。新增“指引来源”一节，以及“附录 B 应用指引”和“附录 C 指引来源”两个附录；3) IFRS S1 终稿逻辑条理更清晰。“一般特征”的拆分使其更具指标性和条理性、“附录 B 应用指南”的新增使得

报告正文部分更简洁明了，“附录 C 指引来源”的新增提供了对标其他标准的桥梁。IFRS S1 终稿内容简介见表 1。



图 1 ISSB 推动国际可持续披露标准体系进程更新

¹ IFRS. IFRS S1 General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information. IFRS - IFRS S1 General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information

表 1 IFRS S1 内容简介

章节	小节	节	条目索引	说明
目标			1-4	要求主体披露有关其可持续发展相关风险和机遇的信息
适用范围			5-9	以营利为目的的主体（包括公共部门的经营性主体），也可以适用于从事非营利活动的主体，但非营利主体适用时可能需要对特定信息项目的描述进行修订
概念基础			10, 11-24	
	公允反映		11-16	披露应公允地反映主体面临的可持续相关风险和机遇
	实质性		17-19	披露可合理预期会影响企业前景的与可持续发展有关的风险和机会的重要信息
	报告主体		20	可持续相关财务信息披露应与相关通用目的的财务报表的报告主体相同
	关联信息		21-24	主体应提供信息，使通用目的的财务报告使用者能够评估各种可持续相关不同类别风险和机遇之间的关联性，并且能够评估关于这些风险和机遇的信息如何与通用目的的财务报表中的信息相关联
核心内容			25, 26-53	主体应披露治理、战略、风险管理、指标和目标
	治理		26-27	主体应当披露能够帮助通用目的的财务报告使用者，了解有关监控、管理和监督可持续相关风险和机遇的治理流程、控制程序的信息
	战略		28-42	主体应当披露能够帮助通用目的的财务报告使用者，了解主体为管理可持续相关风险和机遇所制定的战略的信息
		可持续相关风险和机遇	30-31	主体可合理预期的能够影响主体商业模式、战略和现金流量、融资渠道和资本成本的，可持续相关重大风险和机遇的信息
		商业模式和价值链	32	使通用目的的财务报告的使用者能够了解与可持续性相关的风险和机会对企业商业模式和价值链的当前和预期影响
		战略和决策	33	可持续相关重大风险和机遇对其战略和决策带来的影响

章节	小节	节	条目索引	说明
		财务状况、财务业绩和现金流量	34-40	可持续相关重大风险和机遇对主体在报告期间的财务状况、财务业绩和现金流量的影响，以及短期、中期和长期的预期影响，包括如何将可持续相关风险和机遇纳入主体的财务规划
		适应性	41-42	主体适应可持续相关重大风险产生的不确定性的能力
	风险管理		43-44	主体应当披露能够使通用目的财务报告使用者，了解主体如何识别、评估、优先考虑和监控可持续相关风险和机遇，以及以上流程是否以及如何被整合并影响现有的风险管理流程的信息。同时，此类信息有助于通用目的财务报告使用者，评估主体的整体风险状况和整体风险管理流程
	指标与目标		45-53	主体应当披露能够使通用目的财务报告使用者，了解主体在可持续相关风险和机遇方面的业绩，包括主体设定的或法律法规要求主体实现的目标的完成进度
一般要求			54-73	
	指引来源		54-59	介绍了主体应当使用哪些指引进行披露
		识别可持续相关风险和机遇	54-55	在识别可持续相关风险和机遇，主体还应参考 SASB、CDSB、其他机构的可持续信息披露准则，以及同地区运营的其他主体识别出的可持续相关风险和机遇
		确定适用的披露要求	56-58	主体如何确定自己适合该准则的披露要求
		披露有关指引的来源信息	59	主体应当披露自己在披露可持续相关信息时参考的标准，以及确定自己所属行业所使用的标准
	信息位置		60-63	主体应按照其通用目的财务报告披露 IFRS 可持续披露准则所要求的信息
	披露时间		64-69	可持续相关财务披露应与企业财务报表同时发布，且可持续相关财务披露涵盖的期间应与财务报表的报告期间相同

章节	小节	节	条目索引	说明
	可比信息		70-71	针对当期披露的可持续相关各项指标，主体应当提供上一会计期间的可比信息。如果有助于了解当期可持续相关财务信息披露，主体还应披露叙述性和描述性可比信息
	合规声明		72-73	若主体的可持续相关财务信息披露符合IFRS 可持续披露准则中的所有相关要求，则主体应提供明确且无保留的合规声明
判断、不确定性和差错			74-86	
	判断		74-76	主体应当披露信息，使一般目的财务报告的使用者能够理解主体在编制与可持续发展有关的财务披露过程中作出的、对这些披露所含信息影响最大的判断(除对金额估算的判断)
	衡量不确定性		77-82	主体应披露信息，使通用目的财务报告的使用者能够理解影响其与可持续性相关财务披露中所报告金额的最重大不确定性
	差错		83-86	主体应通过重述前期比较金额来更正重要前期差错，除非不可行
附录 A 术语定义				对商业模式、披露主题、通用目的财务报告等 12 个术语的作出定义
附录 B 应用指引				
	可持续相关风险和机遇 (11-12 段)		B1-B5	如何披露可持续相关风险和机遇
		识别可持续相关风险和机遇	B6-B7	主体应在不增加额外成本的情况下披露可持续相关风险和机遇
		合理和有依据的信息	B8-B10	披露该项时应当提供合理和有依据的信息
		重新评估整个价值链中与可持续相关风险和机遇的范围	B11-B12	当重大事件发生或外部环境改变时，主体应当重新评估
	实质性 (17-19 段)		B13-B37	关于保障披露主体实质性的各类解释
		识别实质性信息	B19-B28	如何识别哪些信息是具有实质性的
		聚合和分解	B29-B30	何时应当聚合信息，合适应当分解信息

章节	小节	节	条目索引	说明
		与法律法规的交互	B31-B33	如果与各管区的法律法规相冲突该如何处理
		商业敏感信息	B34-B37	商业敏感信息可以在可持续相关报告中省略、如何判断为敏感信息，以及如果省略应该做出何种补充
	报告主体 (20 段)		B38	可持续相关报告的主体范围应与财务报告保持一致
	关联信息 (21-24 段)		B39-B44	披露中不同部分之间各类相关联的信息如何处理
	交叉引用所包含的信息 (63 段)		B45-B47	财务报告和可持续信息报告如何交叉引用
	中期报告 (69 段)		B48	中期报告允许简化
	可比信息 (52、70、83-86 段)		B49-B59	披露的信息之间与之前报告的信息具有可比性
		指标	B50-B54	某些指标的量化可能是估算的，在后一个报告期可能对其进行修正，这是该如何保障不同报告期信息的可比性
		差错	B55-B59	在纠正之前报告期的错误时，该如何保障不同报告期信息的可比性
附录 C 指引来源			C1-C3	当遭遇 IFRS S1 未作规定的那些可持续相关风险和机遇时，主体应当如何披露可持续相关信息，以及按照何种准则披露 (GRI 和 ESRS)
附录 D 与可持续相关的有用的财务信息质量特性				规定了有用的可持续相关财务信息应当满足的定性特征，以及这些特征的释义
	引言		D1-D3	需满足不同于财务报告中所提供的可持续相关信息
	基本定性特征		D4-D33	
		相关性	D4-D7	能够影响主体作出决策的具有相关性的可持续相关财务信息
		重要性	D8	影响通用目的财务报告使用者基于特定主体的可持续相关财务信息做出决策的信息
		如实反映	D9-D15	有用的信息不仅必须反映相关现象，且必须如实反映其意在反映的现象的实质

章节	小节	节	条目索引	说明
		提升定性特征	D16	具有可比性、可验证性、及时性和可理解性的可持续相关财务信息
		可比性	D17-D20	能够令使用者识别和理解项目之间的相似性和差异性的特征
		可验证性	D21-D24	有助于让投资者和债权人相信是完整、中立和准确的信息
		及时性	D25	为决策者能够及时提供影响其决策的信息
		可理解性	D26-D33	清晰简洁的可持续相关财务披露信息
附录 E 生效日期和过渡期				
	生效日期		E1-E2	主体应在 2024 年 1 月 1 日之后的年度报告期生效，也可提前使用
	过渡期		E3-E6	主体在若干事项中将给予过渡期

2、与 IFRS S1 相关系列文件

无论是在征求意见稿还是终稿中，ISSB 均发布了相关一系列附件，共同构成准则的系列文件。表 2 列出了与 IFRS S1 终稿相关的系列文件。总体来看，1) **IFRS S1 结论基础变动较大**。由于 IFRS S1 终稿较征求意见稿有改动，且 IFRS S1 结论基础是对应 IFRS S1 终稿里的每一条撰写的，故 IFRS S1 结论基础也随之改动；2) **更名 IFRS S1 系列**

文件。IFRS S1 征求意见稿中的“说明指引”（Illustrative Guidance）更名为“伴随指引”（Accompanying Guidance），且内容有所扩展；3) **补充 IFRS S1 相关系列文件**。ISSB 补充了用于分析可能带来收益和成本的“影响分析”。

表 2 与 IFRS S1 终稿相关的系列文件²

文件全称	对应的中文简称	说明
IFRS S1 General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information	IFRS S1 终稿	IFRS S1 正式版本的正文
Accompanying Guidance on IFRS S1	IFRS S1 伴随指引	介绍了 1) IFRS S1 针对的使用对象；2) 如何使用其他标准作为指引的来源，以符合 IFRS S1 的要求，其他标准包括 SASB 和 CDSB；3) 上述方法的例子，只含有 SASB 的例子
Basis for Conclusions on IFRS S1	IFRS S1 结论基础	详细解释了 IFRS S1 正文的每一条为何如此编写
Effects Analysis on IFRS S1 and IFRS S2	IFRS S1 影响分析	描述了 IFRS S1 和 IFRS S2 可能带来的收益和成本

² ISSB. IFRS Sustainability Standards Navigator. IFRS - IFRS Sustainability Standards Navigator

文件全称	对应的中文简称	说明
Project Summary of IFRS S1 and IFRS S2	IFRS S1 和 IFRS S2 项目概要	提供了制定 IFRS S1 和 IFRS S2 的项目概览
Feedback Statement for IFRS S1 and IFRS S2	IFRS S1 和 IFRS S2 反馈报告	总结了对 IFRS S1 和 IFRS S2 征求意见稿的反馈意见以及 ISSB 的回应

3、IFRS S1 显著特征

3.1 保持与 IASB 财务报告概念框架的总体一致性

IFRS S1 在《结论基础》³中的概述 (Overview) 里说明该准则与国际会计准则委员会 (以下简称“IASB”) 发布的《财务报告概念框架》(Conceptual Framework for Financial Reporting) 保持一致, 其修订目标在于促进可满足通用财务报告使用者需求的信息披露, 认为“可持续相关财务信息属于通用目的财务报告的一部分”。因此, IFRS S1 终稿中多处可见受 IASB 财务报告概念框架的影响。

3.2 强调对企业未来发展前景的预测

IFRS S1 终稿中对“prospect”一词的应用多达 20 处, 且将“评估企业价值”(assess enterprise value) 修订为“影响主体前景”(affect the entity’s prospects), 可见其更强调企业需要在报告中对未来发展前景作出有依据的预测。

3.3 删除如“重大的”等模糊词汇以精准表述核心概念

IFRS S1 终稿中最主要的修订是删除了“重大的可持续相关风险和机遇”(significant sustainability-related risks and opportunities) 中的“重大的”(significant) 一词, 以避免与“重要的”(material) 混淆, 并针对重要性评估的执行过程在“附录 B 应用指南”中予以了进一步说明。除此之外, IFRS S1 终稿还针对企业无法提供有关财务状况、财务业绩和现金流量等定量信息的情况进行了修订, 对此进行了更详细的说明。

3.4 新增对“概念基础”、“商业敏感性”等内容的表述说明

IFRS S1 终稿的目录框架中新增了“概念基础”这个一级标题, 将公允反映、实质性、报告主体以及关联信息作为其四要素。该四要素在 IFRS S1 征求意见稿中归属于“一般特征”, 终稿的对该四要素的剥离强调了在 ISSB 框架下, 披露信息的基本原则。

IFRS S1 终稿的“一般要求”中新增了有关“商业敏感性”(commercially sensitive) 的豁免条款。当企业选择使用该条款时需要同步: 1) 明确披露已使用该豁免条款; 2) 在每个披露日重新评估是否符合豁免条件。同时, IFRS S1 明确表述, 禁止企业利用豁免条款作为广泛不披露可持续性相关财务信息的理由。

³ IFRS. Basis for Conclusions: IFRS S1 General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information [EB/OL]. ISSB-2023-C - Issued IFRS Standards

4、ISSB 动态追踪（截至 2023 年 7 月 26 日）

4.1 TCFD 监测责任从 2024 年起移交给 ISSB

2023 年 7 月 10 日，继 ISSB 发布 ISDS 后，金融稳定委员会（FSB）要求国际财务报告准则基金会（IFRS Foundation）接管气候相关财务披露工作组（TCFD）对公司气候相关披露进展的监督工作。自 2024 年起，随着 ISSB 准则开始在全球范围内应用，ISSB 将从 TCFD 手中接管这些职责。

4.2 两大交易所拟采纳 ISSB 准则

4.2.1 新加坡可持续发展报告咨询委员会推动新加坡上市公司按照 ISSB 准则披露信息

2023 年 6 月，新加坡会计及企业管制局（以下简称“ACRA”）与新加坡监管公司（以下简称“SGX RegCo”）

合作成立可持续发展报告咨询委员会（以下简称“SRAC”），就新加坡注册公司的可持续发展报告路线图提供建议。7 月 6 日，SRAC 发布题为《将气候雄心化为行动》（Turning Climate Ambition into Action in Singapore）的咨询文件；同日，ACRA 和 SGX RegCo 就 SRAC 关于推进新加坡气候报告的建议展开了公众咨询。

总体来看，本次咨询文件要求所有新加坡上市公司从 2025 年开始按照 ISSB 准则披露可持续相关信息，从 2026 年开始披露范围 3 温室气体排放，从 2027 年开始确保范围 1、范围 2 的温室气体排放获得外部认证。咨询文件还分别对年营收超过 10 亿美元的非上市公司和年营收在 1 亿美元到 10 亿美元区间的非上市公司提出披露要求。

表 3 SRAC 咨询文件主要内容

	按照 ISSB 准则披露信息	报告范围 3 温室气体排放	范围 1 和范围 2 的温室气体排放 获得外部认证
所有上市公司	2025 年	2026 年	2027 年
年营收超过 10 亿美元的非上市公司	2027 年	2029 年	2029 年
年营收在 1 亿美元到 10 亿美元区间的非上市公司	2027 年审查，预计 2030 年开始披露		

资料来源：SRAC 官网

4.2.2 香港交易所将引入以 ISSB 气候准则为基础的新气候相关披露

2023 年 7 月，香港证监会表示，将与相关政府部门、其他金融监管机构及联交所合作，以便为香港采纳 ISSB 准则制订全面的路线图。香港交易所目前正咨询市场，拟 2024 年起在港股市场应用 ISSB 气候相关信息披露要求⁴。面对新规则的挑战，香港交易所作为监管机构将为上市企业做好能力建设服务，在首两年设有披露过渡期安排。

（作者：北京绿金院 ESG 中心 陈德愉）

⁴ 东方财富网. 香港证监会：推动制订香港采纳 ISSB 准则路线图. 香港证监会：推动制订香港采纳 ISSB 准则路线图 _ 东方财富网 (eastmoney.com). (2023-07-26)

摘要

2023年6月26日，国际可持续发展准则理事会（以下简称“ISSB”）发布两项国际财务报告可持续披露准则（ISDS），即《国际财务报告可持续披露准则第1号——可持续相关财务信息披露一般要求》（以下简称“IFRS S1”）和《国际财务报告可持续披露准则第2号——气候相关披露》（以下简称“IFRS S2”），以及《影响分析》、《结论基础》等说明性材料，将和准则终稿一并生效，旨在帮助可能适用的公司更好地了解、整理和掌握ISDS中所要求的披露细则。本文将围绕IFRS S2的主要内容、相关系列文件等方面作出解读，以供我国企业尽早对ISSB率先布局以及建立可持续信息披露基础或优势。

1、IFRS S2 主要内容解读

IFRS S2 要求企业披露与气候相关的风险和机遇的信息，指合理预期会在短期、中期或长期内影响实体的现金流量、融资渠道或资本成本的信息，以便投资者做出是否向企业提供资源相关的决策。从发布的终稿中可以发现，由于IFRS S2本身较IFRS S1简单，所以变化不大。在内容上，IFRS S2的变化算很细微，但十分关键。1) 在小节战略，删除了披露“碳补偿”(carbon offsets)的要求，但将使用气候情景分析的要求变为强制性；2) 在指标和目标中的温室气体排放部分，不再强制要求使用《温室气体核算体系：企业核算与报告标准》的计算方法；3) 在指标和目标中的内部碳价和高管薪酬部分，将征求意见稿中的披露如何实现(how),改为披露是否及如何实现(whether and how)。IFRS S2 终稿内容简介见表1。

表1 IFRS S2 内容简介⁵

章节	小节	节	条目索引	说明
目标			1-2	要求主体披露其面临的气候有关风险和机遇
适用范围			3-4	主体应当披露会短期、中期或长期内影响其现金流量、融资渠道或资本成本的，且与气候相关的风险和机遇的信息。而对于无法合理预期是否影响主体前景的相关信息则没有包含在准则内
核心内容			5-37	主体应披露治理、战略、风险管理、指标和目标
	治理		5-7	需披露管理层在监测、管理和监督气候相关风险和机遇的治理流程中的作用
	战略		8-9	使通用目的财务报告使用者了解主体应对气候相关重大风险和机遇时所制定的战略
		气候相关风险和机遇	10-12	具体说明每一个确定的气候相关风险和机遇会在哪个时间段可能产生影响
		商业模式和价值链	13	主体应披露使通用财务报告的用户能够了解气候相关风险和机遇对主体商业模式和价值链的当前和预期影响的信息
		战略与决策	14	主体应披露使通用目的财务报告使用者了解气候相关重大风险和机遇给其战略和决策（包括转型计划）带来影响的信息
		财务状况、财务业绩和现金流	15-21	主体应使通用目的财务报告使用者了解，气候相关重大风险和机遇对主体在报告期内的财务状况、财务业绩和现金流的影响，以及短期、中期和长期的预期影响，包括如何将气候相关风

⁵ ISSB. IFRS Sustainability Standards Navigator. IFRS - IFRS Sustainability Standards Navigator.

				险和机遇纳入主体的财务规划
		气候适应性	22-23	要求主体必须使用气候情景分析
	风险管理		24-26	披露主体用于识别、评估、优先级确定和监测与气候相关风险的过程和相关政策的信息；该主体用于识别、评估、确定优先顺序和监测与气候有关的机会的过程；在整体风险管理过程中，与识别、评估、优先级确定和监测与气候相关风险和机会的过程，是如何融入及影响主体的
	指标和目标		27-28	使通用财务报告的用户能够了解主体在气候相关风险和机遇方面的表现，包括在实现其设定的任何气候相关目标方面的进展，以及法律或法规要求其实现的任何目标
		气候相关指标	29-32	主体应披露与跨行业指标相关的信息
		气候相关目标	33-37	主体应披露其为监测实现战略目标的进展情况而设定的与气候相关的目标，以及法律或法规要求其实现的任何目标
附录 A 术语定义				对碳抵消、气候适应性、与气候相关的物理风险等 23 个术语的作出定义
附录 B 应用指引			B1-B71	
	气候适应性 (22 段)		B1-B18	提供了关于主体如何使用情景分析来评估其气候适应性的指导
		评估情况	B2-B7	主体应采用与其进行气候相关情景分析时的情况相称的方法进行气候相关的情景分析
		确定适当的方法	B8-B15	主体应确定一种气候相关的情景分析方法，使其能够考虑在报告日期向主体提供的所有合理和可支持的信息，而无需过度的成本或努力
		其他注意事项	B16-B18	从一个报告期或战略规划周期到下一个报告周期，该主体对气候相关情景分析的方法不必相同
	温室气体 (29 段 (a))			说明主体可在特定情况下使用与其报告期不同的报告期信息的权限
		温室气体排放	B19-B25	除非各国家/地区监管机构或主体上市的交易所要求使用不同方法来衡量其温室气体排放，否则使用《温室气体核算体系：企业标准》
		测量方法、内容和假设	B26-B29	要求主体披露其用于测量温室气体排放的测量方法、内容和假设
		范围 2 温室气体排放	B30-B31	要求主体披露其基于位置的方式披露范围 2 温室气体排放，并提供该主体已签订的任何合同文书的信息
		范围 3 温室气体排放	B32-B63	按《温室气体核算体系：企业价值链（范围 3）核算和报告标准》计算范围 3 的排放量。如果主体活动包括资管、信贷等，则需要统计融资排放数据
	跨行业指标类别 (29		B64-B65	除披露有关主体温室气体排放的信息外，主体还必须披露规定的

	段 (b) - (g))			跨行业指标类别相关的信息
	气候相关目标 (33 段 -37 段)		B66-B71	
		与气候有关的目标的特征	B66-B67	要求主体披露其设定的与气候相关的定量或定性目标, 以及法律或法规要求其达到的任何目标, 包括任何温室气体排放目标
		温室气体排放目标	B68-B71	如果一个主体有温室气体排放目标, 则该主体需要指定该目标是温室气体总排放目标还是温室气体净排放目标
附录 C 生效日期和过渡期			C1-C5	
	生效日期		C1-C2	主体应在 2024 年 1 月 1 日之后的年度报告期生效, 也可提前使用
	过渡期		C3-C5	主体在若干事项中将给予过渡期

2、与 IFRS S2 相关系列文件

无论是在征求意见稿还是终稿中, ISSB 均发布了相关

一系列附件,共同构成准则的系列文件。表 2 列出了与 IFRS S2 终稿相关的系列文件。

表 2 与 IFRS S2 终稿相关的系列文件

文件全称	对应的中文简称	说明
IFRS S2 Climate-related Disclosures	IFRS S2 终稿	IFRS S2 正式版本的正文
Accompanying Guidance on IFRS S2	IFRS S2 伴随指引	介绍了 1) 温室气体排放汇总和拆解; 2) 如何使用其他标准作为指引的来源, 以符合 IFRS S2 的要求
Basis for Conclusions on IFRS S2	IFRS S2 结论基础	详细解释了 IFRS S2 正文的每一条为何如此编写
Effects Analysis on IFRS S1 and IFRS S2	IFRS S1 和 IFRS S2 影响分析	描述了 IFRS S1 和 IFRS S2 可能带来的收益和成本
Project Summary of IFRS S1 and IFRS S2	IFRS S1 和 IFRS S2 项目概要	提供了制定 IFRS S1 和 IFRS S2 的项目概览
Feedback Statement for IFRS S1 and IFRS S2	IFRS S1 和 IFRS S2 反馈报告	总结了对 IFRS S1 和 IFRS S2 征求意见稿的反馈意见以及 ISSB 的回应
Industry-based Guidance on IFRS S2	IFRS S2 行业实施指南	采用了可持续行业分类系统, 该行业指南包括消费品、采掘业和矿物加工、金融、食品和饮料、医疗保健等 11 个行业

3、IFRS S2 显著特征

3.1 应与 IFRS S1 两者结合使用

由于 IFRS S1 中包含了 IFRS S2 中会应用到的关键信息涉及的所有要求, 因此两者应结合使用。以适用范围为例, IFRS S1 的适用范围明确了无论相关财务报表是否按照

IFRS 会计准则或其他一般公认会计准则编制, 任何主体都可以应用 ISSB 准则。而 IFRS S2 的适应范围并不包含该信息, 如果 IFRS S2 单独使用, 则无法确定准则适用范围。简而言之, 如果报告主体只单独使用 IFRS S2, 很可能产生概念理解偏差、违背一般要求造成的一系列披露错误、信息缺失等问题。

Scope	
5	An entity shall apply this Standard in preparing and reporting sustainability-related financial disclosures in accordance with IFRS Sustainability Disclosure Standards.
6	Sustainability-related risks and opportunities that could not reasonably be expected to affect an entity's prospects are outside the scope of this Standard.
7	Other IFRS Sustainability Disclosure Standards specify information an entity is required to disclose about specific sustainability-related risks and opportunities.
8	An entity may apply IFRS Sustainability Disclosure Standards irrespective of whether the entity's related general purpose financial statements (referred to as 'financial statements') are prepared in accordance with IFRS Accounting Standards or other generally accepted accounting principles or practices (GAAP).
9	This Standard uses terminology suitable for profit-oriented entities, including public-sector business entities. If entities with not-for-profit activities in the private sector or the public sector apply this Standard, they might need to amend the descriptions used for particular items of information when applying IFRS Sustainability Disclosure Standards.

IFRS S1适用范围

Scope	
3	This Standard applies to: <ul style="list-style-type: none"> (a) climate-related risks to which the entity is exposed, which are: <ul style="list-style-type: none"> (i) climate-related physical risks; and (ii) climate-related transition risks; and (b) climate-related opportunities available to the entity.
4	Climate-related risks and opportunities that could not reasonably be expected to affect an entity's prospects are outside the scope of this Standard.

IFRS S2适用范围

图 1 关于 IFRS S1 和 IFRS S2 的适用范围描述

3.2 明确了情景分析方法以评估气候韧性

IFRS S2 明确了主体使用与其技术、能力和资源等相匹配的情景分析方法评估气候韧性。IFRS S2 在终稿中要求所有主体都必须使用气候相关的情景分析方法，同时进一步明确，与气候相关的情景分析方法可以从单纯的定性情景叙述到复杂的定量建模。主体将被要求使用与其技术、能力和资源以及主体面临气候相关风险和机遇的程度相匹配的情景分析方法。

3.3 修订了温室气体排放相关要求

IFRS S2 明确要求主体披露其范围 1、范围 2 和范围 3 的温室气体排放总量，但不再要求披露温室气体排放强度。相较于征求意见稿，IFRS S2 明确，除非各国家或地区监管机构或主体上市的交易所要求使用不同的方法核算温室气体排放，主体应当使用《温室气体核算体系：企业核算与报告标准》。针对范围 2 温室气体排放，IFRS S2 要求主体必须按照基于位置 (location-based) 的方式披露范围 2 温室气体排放。如主体签署了相关合同且披露有助于投资者了解主体范围 2 温室气体排放信息，则主体还应当披露相关合同信息。此外，针对范围 3 温室气体排放，IFRS S2 明确要求参与资产管理、商业银行和保险三个行业相关活动的主体披露融资排放情况，同时引入了计量框架，明确除直接测算外，主体可以使用估算方式来计量范围 3 温室气体排放。

3.4 SASB 标准不作为强制披露要求

IFRS S2 将 SASB 所制定的准则中基于行业的要求作为 IFRS S2 的行业实施指南，要求主体参考及考虑行业特定指南中描述的行业特定披露主题和行业特定指标，以识别风险和机遇以及披露其行业特定信息。尽管 IFRS S2 行业实施指南作为 IFRS S2 要求的一部分，但其不再作为强制性指南。

3.5 提供过渡性豁免规定

IFRS S2 对某些特定要求提供了过渡性豁免规定，包括主体在采用该准则的第一个年度报告期内，无需披露可比信息，可继续沿用此前使用的温室气体核算方法，无需披露范围 3 温室气体排放等。此外，尽管 IFRS S2 要求与财务报表同时披露，但在第一年实施的时候，可以比财报的发布再晚半年。

4、国际上对 ISSB 准则全球基准定位的支持

ISSB 准则的定位为全球基准，提供满足通用目的财务报告使用者需求的全球可比的、符合成本效益原则的、有助于决策的可持续相关财务披露。同时，任何司法管辖区的额外要求都建立在这一全球基线之上，相关额外披露不得掩盖 ISSB 准则的要求，这有助于减少受多个司法管辖区要求约束的企业的重复报告之累，帮助企业在全球范围内进行低成本高效的沟通。

欧洲财务报告咨询小组 (EFRAG) 认为, IFRS S1 与 IFRS S2 的发布对于建立全球基准是一大重要里程碑。EFRAG 在 2023 年 9 月 4 日与 GRI 发布了关于欧洲可持续发展报告标准 (ESRS) 和 GRI 标准之间实现高水平互操作性的联合声明, 并表示未来也将与 ISSB 准则在气候相关信息披露方面达到高水平的互操作性, 以避免 ESRS 报告主体的过度复杂性, 从而支持全球基准的建立。

英国商业贸易部 (DBT) 于 2023 年 8 月发布了指南, 将基于 ISSB 准则, 在 2024 年 7 月前建立可持续披露标准, 相关标准也会将 IFRS S2 中的气候变化作为优先事项。

新加坡可持续发展报告咨询委员会 (SRAC) 在 2023 年 7 月发布咨询文件, 要求所有上市公司从 2025 年起, 按照 ISSB 准则要求进行气候相关披露, 以满足投资者等利益相关者对评估实体气候相关风险和机遇的需求。

香港联合交易所 (HKEX) 在 2023 年 4 月发布咨询文

件, 在一定程度上引入以 IFRS S2 气候相关披露准则为基础的新气候相关披露作为《ESG 报告指引》附录二十七的 D 部分, 并对附录二十七作出相应修订。

日本可持续准则理事会 (SSBJ) 在 2023 年 3 月与 ISSB 理事会代表的首次双边会议上宣布, 未来将与 ISSB 密切合作, 以 ISSB 准则为全球性基准制定日本可持续披露准则。

澳大利亚会计准则委员会 (AASB) 在 2022 年 6 月发布工作文件, 将在制定澳大利亚可持续相关财务报告标准时以 ISSB 准则为基准, 在必要时对澳大利亚特定的事项和要求进行修改, 以满足澳大利亚利益相关者的需求。

加拿大可持续准则理事会 (CSSB) 将与 ISSB 合作, 支持 ISSB 准则在加拿大的推广和适用, 同时 CSSB 会关注加拿大的环境关键问题, 并促进 ISSB 准则与任何即将出台的 CSSB 准则之间的互操作性。

表 3 国际对 ISSB 准则全球基准定位的支持

主要国家和地区	实施 ISSB 准则的动向
欧洲	欧洲财务报告咨询小组 (EFRAG) : ESRS 与 ISSB 保持高度互通
英国	英国商业贸易部 (DBT) : 基于 ISSB 准则在 2024 年 7 月前建立可持续披露标准
新加坡	新加坡可持续发展报告咨询委员会 (SRAC) : 要求所有上市公司从 2025 年起, 按照 ISSB 准则要求进行气候相关披露
香港	香港联合交易所 (HKEX) : 在一定程度上采纳 ISSB 准则中的 IFRS S2 气候相关披露准则, 在此基础上制定新的气候相关披露准则
日本	日本可持续准则理事会 (SSBJ) : 与 ISSB 密切合作, 以 ISSB 准则为全球性基准, 从而建立日本可持续披露准则

参考文献

[1]ISSB. IFRS Sustainability Standards Navigator. IFRS - IFRS Sustainability Standards Navigator.
 [2]具体内容可参见文章:【ISSB 准则系列研究】解读《可持续相关财务信息披露一般要求》(IFRS S1)。
 [3]EFRAG. EFRAG-GRI JOINT STATEMENT OF INTEROPERABILITY. 2023-09-04. News - EFRAG .
 [4]NORTON RESO FULBRIGHT. UK Sustainability Disclosure Standards. August 2023. UK Sustainability Disclosure Standards | Regulation Tomorrow.
 [5]CFA Society Singapore. Turning Climate Ambition into Action in Singapore-Recommendations by the Sustainability. Reporting Advisory Committee. July

2023. Consultation-Paper-Recommendations-by-SRAC.pdf (cfasocietysingapore.org).
 [6]HKEX. Enhancement of Climate-related Disclosures Under the Environmental, Social and Governance Framework. April 2023. Paper on ESG (hkex.com.hk).
 [7]IFRS. Representatives of the ISSB and the Sustainability Standards Board of Japan hold inaugural bilateral meeting in Japan. March 2023. IFRS - Representatives of the ISSB and the Sustainability Standards Board of Japan hold inaugural bilateral meeting in Japan.

[8]AASB. Project insights: Developing sustainability-related financial reporting standards in Australia. June 2022. Staff Article - Sustainability

Report Australian Approach (06-22) (aasb.gov.au).

[8]FRAS. About CSSB. About (frascanada.ca).

(作者：北京绿金院 ESG 中心 陈德愉)

议题二：ESG 议题研究

1 多样性、公平性和包容性文献综述及实践总结

摘要

多样性、公平性和包容性（Diversity, Equity and Inclusion, 简称 DEI）对于建设可持续发展的组织和包容性社会至关重要。根据世界经济论坛（WEF）发布的《HR4.0：塑造第四次工业革命中的人才战略》的数据显示具有包容性文化的企业达到或超过财务目标的可能性是其原本数额的两倍，获得高绩效的可能性是其三倍，创新和敏捷的可能性提高了六倍。本文基于对文献资料的阅读和整理，提炼了现有资料对于 DEI 的定义、分类、评价机制以及对企业经营管理的影响，同时梳理了信息科技业、金融业、制造业对于 DEI 的优秀实践案例，以期为各市场主体开展 DEI 研究提供启示。

一、多元化、公平性及包容性的定义

多元化、公平性及包容性是指所有个人都得到公平和尊重的对待，平等获得机会和资源，有归属感，并利用他们独特的背景和特征为组织的成功作出充分的贡献⁶。DEI 的概念首先出现于社会工作领域(Barak, 2000)⁷和社会心理学(Brewer, 1991)⁸领域。随着对 DEI 研究逐渐深入，多元包容性研究逐渐进入管理领域。Roberson（2006）提出了多样性和包容性之间的严格界限，并将包容性理论化为多样性管理的一种独特方法，其决定因素和结果需要进一步考虑。**从多样性来看**，DEI 是指因文化和环境的差异而产生的个人经历、价值观和世界观的多样性，这些差异包括种族、民族、性别、年龄、宗教、语言、残疾、社会经济地位和地理区域等（Gillis, Scharf, 2015）⁹。**从公平性来看**，DEI 是指平等对待弱势群体，同时，公平与平等有着微妙但重要的区别，平等假设所有人都应受到同等对待，

而公平则考虑到每个人的独特情况，相应地调整待遇，使最终结果平等(Ryan, 2007)¹⁰。**从包容性来看**，DEI 主张尊重员工、理解员工、注重员工反馈和承担员工责任(Hantula, 2009)¹¹。**总体而言**，在人力资本实践中，DEI 是指为实现组织目标、提高组织绩效而采取的一系列尊重员工差异，认可员工价值，包容员工错误，发挥员工差异化潜能，鼓励员工参与的促进员工能力、动机和机会的人力资源管理活动，包括个性化配置、多元性选拔、包容性发展、参与性评估、针对性薪酬等(Den,et al.,2007¹²;Beal,et al.,2003¹³;Chrobot-Mason,etal.,2002¹⁴;Edmondson,2006¹⁵)。

二、多元化、公平性及包容性的分类

通过对多元化、公平性及包容性的相关研究综述可得，目前主要存在两种分类方法。Frances J.Milliken., Luis L.Martins(1996)¹⁶利用了 Cummings ,Zhou & Oldham (1993), Jackson (1992), Jackson, May & Whitney (1995); Maznevski (1994)、Tsui, Egan&O'Reilly (1992) 等人的研究把多元化、公平性及包容性分为两类：

¹⁰ Ryan J. Inclusive leadership: A review[J]. Journal of Educational Administration & Foundations, 2007.

¹¹ Hantula D A. Inclusive leadership: The essential leader-follower relationship[J]. Psychological Record, 2009, 59(4): 701-704.

¹² Den Hartog D N, De Hoogh A H, Keegan A E. The interactive effects of belongingness and charisma on helping and compliance[J]. J Appl Psychol, 2007, 92(4): 1131-1139.

¹³ Beal D J, Cohen R R, Burke M J, et al. Cohesion and performance in groups[J]. Journal of Applied Psychology, 2003, 88.

¹⁴ Chrobot-Mason D, Thomas K M. Minority employees in majority organizations: The intersection of individual and organizational racial identity in the workplace[J]. Human Resource Development Review, 2002, 1(3): 323-344.

¹⁵ Edmondson A C. Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams[J]. Journal of Organizational Behavior, 2006, 27(7): 941-966.

¹⁶ Frances J, Milliken., Luis L.Martins.1996.Searching for common threads: understanding the multiple effects of diversity in organizational groups. Academy of Management Review. Vol.21, no.2

⁶ ORIGIN OF DEI [EB/OL] www.dictionary.com. 2023-07-14.

⁷ Barak M E M. Beyond affirmative action: Toward a model of diversity and organizational inclusion[J]. Administration in Social Work, 2000, 23(3): 47-68.

⁸ Brewer M B. The social self: On being the same and different at the same time[J]. Personality & Social Psychology Bulletin, 1991, 17(5): 475-482.

⁹ Awareness, Empathy, and Intention: Creating Constructive + Responsive Structures of Diversity, Equity, and Inclusion

一类为可观察的或容易检测的属性上的多元、平等以及包容，具体包括民族和种族背景、年龄、性别等；另一类为不太明显的或不容易看得见的或潜在的属性上的多元、平等与包容，具体包括教育、技术能力、功能背景、组织中的任期、社会经济背景、性格特征或是价值观等。

根据多元化、公平性及包容性是否为人口统计资料相关，可以分为表层和深层的多元、平等以及包容。Lawrence (1997)、Tsui, Egan & Xin (1995) 等人认为表层多元、平等以及包容指的是一个单元在一些诸如年龄、性别、种族、功能背景和组织任期方面异质性的程度，这种异质性的程度越大，表明表层多元化越高。Barrick, Stewart, Neubert & Mount (1998) Jehn, Chadwick & Thatcher (1997) Harrison, Price, Gavin & Florey (2002) 等人认为深层多元、平等以及包容主要包括群体在态度、性格和价值观上的差异。

三、多元化、公平性及包容性评价机制

针对多元化、公平性及包容性的评价机制，现有评级机构以及学者均有对其展开探索研究。在文献研究上，Roscoe Balter, Joy Chow, Yin (2014) 提出多样性指标需要与关键的组织价值观和目标保持一致，并提出了相应的评价指标（见下表 3-1）。

表 3-1 多元化、公平性及包容性的评价指标

指标
多元文化投资
文化能力培训
多语言能力
多元文化客户满意度指数
多样性指数差距
多元化年度报告

在实践层面，MSCI、S&P 和 Refinitiv 等专业机构也对多元化、公平性与包容性提出了相应的评价标准。以路孚特 (Refinitiv) 为例，由 Refinitiv 提供了 DEI 评分旨在透明、客观地衡量公司相对于定义多元化和包容性工作场所的因

素的相对绩效，**在数据来源上**，Refinitiv 的 ESG 数据库持续跟踪包括 S&P 500、ASX300、MSCI World、MSCI Emerging Markets、FTSE100、Bovespa 等指数的成分股，数据来自公开信息源，并通过人工收集，以确保信息标准化、可比性和可靠性。**在评价指标上**，Refinitiv 将 DEI 评价机制分为四个模块：多样性、包容性、人才发展以及新产生的争议（具体指标见下表 3-2）。

表 3-2 Refinitiv DEI 评价指标

类型	具体指标
多样性	文化多样性
	政策多元化机会
	多元化机会
	女性员工
	新女性员工
	女性经理
	董事会性别多样性
	管理层性别多样性
包容性	USLGBT 质量指数
	弹性工作时间
	日托服务公司
	残疾员工
人才发展	艾滋病防治计划
	政策技能培训
	政策职业发展
	平均训练时间
	内部晋升
	管理培训
	分析培训成本
	员工满意度

类型	具体指标
新产生的争议	多元化机会
	近期有关多样性的争议
	工作条件
	最近有关工作条件的争议

资料来源: Refiniti

四、多元化、公平性及包容性对企业经营管理的影响

企业对多元化、公平性以及包容性的关注与企业财务绩效呈正相关。许多研究证明公司内部的性别、种族、文化的多样性和包容性与企业经营结果积极相关。例如,美国商学院研究了美国劳工部(DoL)对杰出AA项目的奖励公告,以及在歧视诉讼和解中裁定的其他经济损害赔偿公告,他们发现,公司的股票价格在AA奖励后上涨,在与歧视相关的处罚后下跌 Wright, Ferris, Hiller 和 Kroll(1995)¹⁷。Frink et al. (2003) 发现,当妇女就业率达到 50%时,企业绩效会提高。在他们的另一项研究中也发现公司的收入盈利能力与女性雇员的比例呈正相关,但仅限于服务和销售组织¹⁸。社会学家 Herring (2009), 通过整合全国商业组织样本的调查数据发现,种族多样性与更高的销售收入和市场份额、更多的客户和更大的相对利润相关,性别多样性与销售收入、客户和相对利润正相关¹⁹。同样,根据麦肯锡对英国、加拿大、拉丁美洲、美国等国家的 366 家上市公司的多样性、公平性及包容性指标的实证研究发现,更多元化的领导团队与更好的财务表现之间存在统计上的显著关系。从其统计数据来看,性别多样性排名前四分之一的公司获得高于全国行业中位数的财务回报的可能性高出 15%。种族/民族多样性前四分之一的公司财务回报高于全国行业中位数的可能性高出 35%。具体来看,在美国,管理团队和董事会中性别和民族/种族多样性高出 10%的

¹⁷ Wright, P., Ferris, S. P., Hiller, J. S., & Kroll, M. (1995). Competitiveness through management of diversity: Effects on stock price valuation. *Academy of Management Journal*, 38, 272 - 287.

¹⁸ Frink, D. D., Robinson, R. K., Reithel, B., Arthur, M. M., Ammeter, A.P., Ferris, G. R. ... & Morrisette, H. S. (2003). Gender demography and organizational performance: A two-study investigation with convergence. *Group and Organization Management*, 28, 127 - 147.

¹⁹ Herring, C. (2009). Does diversity pay? Race, gender, and the business case for diversity. *American Sociological Review*, 74, 208 - 224.

公司,息税前利润(EBIT)高出 1.1%;在英国具有相同多元化水平的公司的 EBIT 高出 5.8%²⁰。

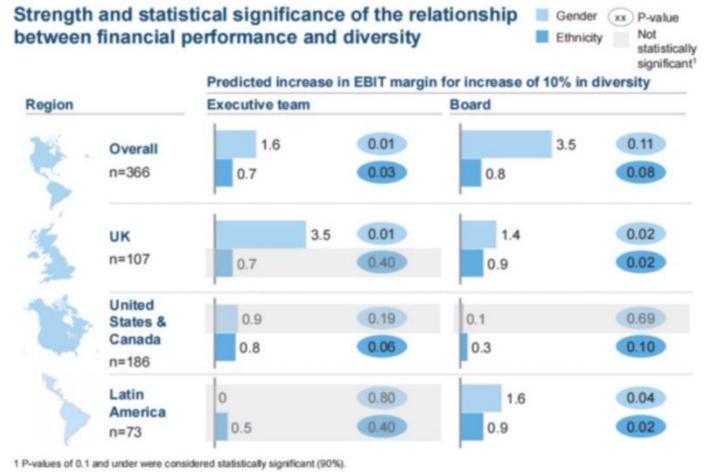


图 4-1 多样性与财务绩效的关系

图片来源: 麦肯锡

多元化、公平性以及包容性的管理有利于降低企业风险。 Kais Bouslaha, Lawrence Kryzanowskib, Bouchra M' Zali (2013)²¹通过 16,599 家公司进行研究发现,员工、多元化、企业管治以及多元化和企业管治优势会对公司的风险产生积极影响。具体而言,对于标准普尔 500 指数的成员,雇员关系、多元化及企业管治关注事项以及多元化优势对公司风险有正面影响。对于非标准普尔 500 企业,员工关系关注和多元化优势对企业风险有正面影响。此外,根据麦肯锡的研究发现,包容性和多样性还可以在五个关键领域显著影响组织整体绩效,降低企业管理风险(见下表 4-1)。

²⁰ 麦肯锡 diversity matters. www.mckinsey.com. 2023-07-17.

²¹ Gender diversity in management and firm performance: the influence of growth orientation and organizational culture

表 4-1 多元化、公平性和包容性对企业的键绩效

类别	具体内容
赢得人才	监控员工人口统计特征的组织能够更好地留住顶尖人才，同时确保多样化的人才不会流失。
提高决策质量	在需要增强解决问题的技能和远见时，多样性可以带来多种观点。
提高客户洞察力和创新能力	多元化的团队通常更具创新性，更善于预测变化。
提高员工积极性和满意度	根据对拉丁美洲的研究表明，致力于多元化的公司拥有支持团队合作文化的可能性要高出 75%。
提高公司的全球形象和运营许可	在危机期间能够保持或加强对包容性和多样性的关注的公司将能够避免难以吸引人才或失去客户和政府支持等后果。

资料来源：麦肯锡

五、国际企业有关多元化、公平性以及包容性的实践案例

国际企业持续关注多元化、公平性以及包容性管理。目前，国际企业对于 DEI 的管理主要有两种类型，一类是通过表单、计分卡等专项工具的方式推动内部 DEI 发展进

程和管理。另一类则是从企业战略、内部制度、员工管理、业务产品以及信息披露等层面将多元化、公平性以及包容性全面融入公司各项管理（见下表 5-1）。

表 5-1 国际企业有关多元化、公平性以及包容性的实践案例

行业	企业名称	具体实践
信息科技业	Nextel	具体量化了多元化培训带来的员工保留率提高的投资回报率。 创建了详细的培训计分卡、明确的目标和全面的评估流程，以提高人才保留率和员工的整体满意度。 通过量化保留率和每个流失员工的成本。
	Microsoft(微软)	多样性：女性在微软全球核心员工中的比例首次超过 30%，达到 30.7%，比 2021 年增加了 1.0 个百分点。 自 2018 年以来，女性比例每年至少增长 1.0 个百分点。 公平性： (1) 致力于薪酬公平原则。薪酬公平考虑了合理影响总薪酬的因素，包括职称、级别和任期等。截至 2022 年 9 月： 在美国境内，所有符合奖励资格的种族和族裔少数族裔与具有相同职称、级别并考虑任期的美国奖励资格白人员工每赚取 1,000 美元，总工资为 1,008 美元。 在美国，符合奖励资格的男性员工每赚取 1,000 美元，且具有相同职称和级别并考虑任期的男性雇员，符合奖励资格的女性可赚取 1,007 美元的总工资。 在美国以外的地区，在微软报告的综合地区中，与具有相同职称和级别并考虑任期的男性每赚取 1,000 美元，符合奖励资格的女性可赚取 1,002 美元的总工资。 (2) 种族平等计划：即到 2025 年将美国黑人、非裔美国人、西班牙裔和拉丁裔经理人、高级个人贡献者和高级领导者的数量增加一倍。 3.包容性：创新如何创新包容性、制定问责制和透明度标准、为全球员工和社区提供支持。 4.2022 年报告新增了员工自我认同、具有军事身份的美国员工代表、员工离职数据、额外付费数据四项指标增加微软的 DEI 报告透明度。 5.微软已经连续四年对外发布《全球多元化和包容性报告》
金融业	花旗银行	多样性 将多元化的所有权融入到花旗银行整个业务中。坚持从银行战略层面出发，高层领导者有责任灌输公平和包容

行业	企业名称	具体实践
		<p>的文化。</p> <p>公平性</p> <p>关注薪酬公平，薪酬公平是聘用和留住顶尖多元化人才以及奖励符合领导力标准的绩效的关键。为了培育公平的文化，花旗银行每年都会不断评估市场状况并严格审查整个公司的薪酬建议，作为每年年度薪酬流程的一部分。</p> <p>关注种族公平，许多有色人种社区无法获得传统银行服务。经济安全也因获得信贷的机会不足而受到阻碍，这使得人们很难有资格获得负担得起的抵押贷款和小企业贷款。为了帮助缩小美国的种族贫富差距并提高经济流动性，花旗创建了“种族平等行动”，这是一个综合框架，其中包括超过 10 亿美元的战略举措。</p> <p>包容性</p> <p>建立了是一个包容性网络包括：亚洲传统、黑人传统、花旗致敬（退伍军人）、花旗女性、残疾人、家庭、世代、西班牙/拉丁裔传统、多元文化遗产、社会流动性（英国）和 LGBTQ+ 群体。</p>
	Aetna（安泰保险）	<p>安泰的多元化战略“ICE”（整合、沟通和教育）是多元化价值观与商业战略的独特结合。“ICE”的主要组成部分包括：</p> <p>概述多元化战略</p> <p>新员工入职培训</p> <p>内部多元化网站，其中包含与多元化和包容性以及 Aetna 使命和战略相关的信息和资源</p> <p>定期在以下网站上发表有关多元化主题的文章</p> <p>通过网络直播向所有员工提供有关多元化计划的系列演讲</p> <p>通过季度经理会议和全体员工会议上公开多元化计划和 DEI 数据</p>
	Meyer（迈耶纪念信托基金会）	<p>Meyer 创建了多元化、公平和包容性(DEI)频谱工具，帮助组织评估其在 DEI 的进展情况，并确定未来工作的潜在领域。它还旨在提供共享语言，帮助 Meyer 员工和非营利组织共同讨论 DEI 目前的情况以及发展机会。</p> <p>该工具描述了 DEI 工作 12 个不同维度的 DEI 连续体中不同点的组织特征：</p> <p>DEI 愿景：组织可以设想 DEI 的未来，并利用这一愿景来指导其 DEI 工作。</p> <p>承诺：组织已将其对 DEI 的承诺制度化。</p> <p>领导力：组织领导者认识到 DEI 的重要性，并确定优先顺序、资源和领导工作。</p> <p>政策：组织有 DEI 政策和组织计划，其中有明确的目的、目标以及进展和成功指标。</p> <p>基础设施：该组织已投入资源和结构（即股权委员会）来支持 DEI 转型。</p> <p>培训：组织为其员工、管理层和董事会培养持续的 DEI 学习和成长。</p> <p>多样性：组织有加强和维持多样性的政策和战略；工作人员和董事会代表他们所服务的社区；实施有效的保留策略。</p> <p>数据：组织定期收集和分析所有计划和运营工作的分类数据，并在规划和决策中使用这些信息。</p> <p>社区：与来自经历差异的社区的不同组织和领导人建立互利、负责任和公平的伙伴关系。</p> <p>决策：组织的决策系统地以公平考虑为指导。</p> <p>问责制：组织已经制定了机制来建立和维持对其成员的问责制。</p> <p>包容性：组织重视并反映多元化员工和支持者的声音、贡献和利益，并制定了系统、政策和实践来维持这种组织文化。</p>

行业	企业名称	具体实践
制造业	Henkel（汉高）	<p>2007年，汉高建立了专门的全球多元化管理团队，是首批采用该做法的德国DAX公司之一。多元化、公平性与包容性（DEI）已深深植根于汉高的企业战略和企业文化。为在该公司的各个方面促进和落实DEI进程，还建立了覆盖全公司的DEI网络，以便在所有部门和地区都能协同推进。</p> <p>汉高的目标是力争到2025年，所有管理级别员工实现性别均等。公司旨在大幅增加高级管理层中的女性数量，为未来领导层储备人才。</p> <p>为了力争提高性别多元化，汉高将进一步优化整个职业生命周期中的方案和措施，包括从员工招聘到员工发展与留任。这将涵盖具有性别包容性的招聘和人才吸引政策、全面监管的晋升和继任计划、密集的内部多元文化培训、无意识偏见培训以及包容性项目、拓展工作形式，如共享或兼职领导岗位，以及进一步利用汉高为全球多元化创建的众多指导与交流项目。</p> <p>2023年年初，汉高成为全球“促进领导层多元化”（Leading Executives Advancing Diversity）网络的成员，该网络旨在通过教育、领导力和业务发展提高欧洲消费品行业中女性的地位。</p> <p>汉高在全球包括新兴市场通过有针对性的项目，努力为每个人提供便利的工作环境和平等的机遇，同时始终关注个人优势，而不是他们的局限性。</p> <p>汉高与非政府性残障机构合作，进一步促进不同地区的包容性。</p>

（作者：北京绿金院 ESG 中心 张桦丹）

摘要

员工福利作为员工报酬的重要组成部分，既是社会福利制度的补充，也是企业吸引和激励人才的重要手段，对宏观经济都有重要的影响。根据美世中国《中国企业员工福利全景调研报告》数据显示，超过80%的员工认为员工福利直接影响他们的积极性和绩效，73%的员工表示，他们愿意为一家薪酬水平相差不大（10%）的公司工作，以换取更好的员工福利²²。本文基于对国内外有关员工福利的文献资料，提炼了有关员工福利的定义、分类、评价机制以及对企业经营管理的影响，同时梳理了信息科技行业、金融业在员工福利的优秀实践案例，以期为各市场主体深入探讨员工福利提供启示。

一、员工福利的定义

员工福利起源于小额优惠，是雇主支付给员工除工资以外的附加福利。随着福利改革运动的发展，员工福利逐渐从不固定的小额优惠发展成为员工报酬的重要组成部分，员工福利和工资共同组成了员工的总报酬。Richard（1956）在《福利的社会分工：关于寻求公平的一些想法》一书中指出，员工福利大部分是由企业雇主提供，一般采用实物或现金的方式，包括对于雇员妻子和抚养对象的年金、儿童津贴、死亡补贴、医疗健康和福利服务、住房供应、度假支出、失业补贴。Beam（2001）认为员工福利是由市场驱动的，有企业雇主或者国家作为雇主提供的社会津贴。Wilson（2001）认为员工福利可以看作作为一种善意的报酬。Martocchio（2002）认为员工福利可以视为一种非货币性的奖励措施。Farnsworth（2004）认为员工福利分为法定和非法定部分，法定部分包括国家保险缴费、补充养老金缴费、病假和产假等；非法定福利是企业雇主自主提供的社会福利。Milkovich 和 Newman（2008）认为员工福利是企业支付给全体或个别员工的一种劳动报酬形式。Werner（2021）认为员工福利能够对员工保留、企业绩效产生重大影响，应该将员工福利策略提高到战略

高度，让企业获得可持续的竞争力。

二、员工福利的分类

员工福利分为职业性福利和职业发展福利。美国学者 Gary Blau 等（2001）认为员工福利包含的范围包括员工的生活基本保障和职业发展的福利，其中基础保障包括医疗保险、生育保险、养老保险、带薪假期等基础福利。职业发展福利则包括员工的心理健康、职业发展培训、工作技能提升等福利内容。Nguyen（2021）指出职业培训能够改善员工工作的条件，特别是能够提高年轻员工的福利满意度。此外，根据张国栋（2022）发现员工福利可以根据不同标准进行划分，根据国家立法强制实施要求，可将员工福利分为法定福利和非法定福利；根据福利的目标或导向性作用，员工福利可分为风险保障型福利和物质激励型福利（见下表1）

²² Mercer. 美世发现，中国员工对福利的重视程度比雇主想象的要高。[EB/OL]. 2022-07-19/2023-08-14. URL: <https://www.mercer.com.cn/about/newsroom/enterprises-employee-benefits-survey-report-in-china-press-release/>

表 1 员工福利类型²³

福利类型	典型项目	具体作用
健康和医疗保障类	医疗保险、意外保险、健康体检、健身设施及相关培训、预约挂号等辅助服务、基础健康服务(洁牙 /护眼/理疗等)、营养补助等。	为员工保持身心健康提供健康、医疗产品及服务,以及非经济性支持。
养老及退休保障类	企业年金、商业养老保险、员工储蓄计划、员工持股计划等。	针对员工养老需求,或维持适当收入水平以应对经济风险的需求提供经济性保障。
工作保障类	食堂、班车、工装、特殊岗位津贴、交通补贴、通讯补贴、着装补贴、误餐费、午餐补贴、免费晚餐等。	为员工工作生活提供后勤保障和经济支持,以避免不必要的工作效率损失,或为员工的额外贡献提供补偿。
教育培训类	企业内外部培训、报刊书籍订阅补贴、证书报考费用补贴等。	为员工提供各类教育培训资源,有利于员工成长发展,在知识经济背景下能较好地满足员工的高层次需求。
住房保障类	补充住房公积金、职工安家费、员工宿舍、租房补贴、购房协议价、企业内部提供低息/无息贷款等	为员工的住宿需求提供相关服务和经济支持,在购房成本高涨的背景下发挥着越来越重要的激励保障作用。
工作生活平衡类	奖励性休假、加班调休、探亲/哺乳/看护假、弹性考勤、部分工作日在家工作、子女看护/夏令营、老年人护理支持、哺乳室及哺乳支持、提供家庭使用的休闲场所、家庭搬迁协助等。	为员工在时间精力上兼顾工作及个人生活提供制度性保障及资源支持,在双职工家庭越发普遍、高质量育儿等家庭职责更加繁重的现代社会更具意义。
人文关怀类	补贴型: 过节费及节日慰问品、结婚/生育/生日礼金及慰问品、蛋糕卡/电影卡/洗衣卡/理发卡/商城优惠券/公园年票等、旅游补贴等。 文化建设型: 开工红包、团建费、兴趣小组、文体艺活动、春游秋游、公司文化纪念品、入职贺礼、周年服务纪念/贺礼、集体婚礼等。 职业环境型: 茶水间、午休房、隐私保护、民主化管理、反歧视、同事支持团体、宠物关怀等。 其他: 消费/理财协议价、应急贷款、大宗消费贷款、困难员工救助、预支薪酬等。	在文化建设、员工关系管理方面投入经济、非经济性资源,为员工提供丰富的津贴、集体性福利等,对于提升员工对企业的满意度、忠诚度能起到较好的效果。

资料来源:基于福利评价视角的国有企业员工福利制度完善研究

²³ 张国栋. 基于福利评价视角的国有企业员工福利制度完善研究[D]. 北京交通大学, 2022. DOI:10.26944/d.cnki.gbjfu.2022.000017.

三、员工福利的评价机制

诸多文献阐述了员工福利受到多方指标的影响。Oliver and Cravens (2001)²⁴的研究发现,国家文化显著影响了企业和员工关于养老保险的缴纳和提取的决策。大量的研究表明,员工的性别、年龄、学历、性格、婚育情况、地理位置、职业、职位等个人特征会显著影响员工的福利需求,从而影响企业的员工福利制度(White, 1983²⁵; 王丽容, 1992²⁶; Harries and Fink, 1994²⁷; Bardoel et al., 2000²⁸)。同时,员工的福利满意度一直是衡量企业福利制度是否有成效的主要指标, Danehower (1992)²⁹提出了影响员工福利满意度的因素包括员工需求、价值观、期望以及福利的可用性和覆盖水平。Weathington (2006)认为员工福利包含货币形式的福利和非货币形式的福利,哪种形式的福利是否起效取决于员工对该类型福利的满意度。

四、员工福利对企业经营管理的影响

就企业维度而言,首先,员工福利作为企业支付给员工除工资以外的额外报酬,有助于企业激励员工积极投入工作,提升工作效率(Akerlof, 1982; Flammer and Luo, 2017)³⁰,促进企业创新(黄俊等, 2016, 张东旭和宁美军, 2021),提升企业价值(Fauver et al., 2018)³¹。其次,员工福利提升了企业的凝聚力,在优化人力资本结构方面发挥着不可替代的作用(Hrebiniak and Alutto,

1972; Blau et al., 2001)³²。还有一些研究将员工福利纳入企业对员工履行的社会责任,发现员工福利能够提升员工的敬业度(Flammer and Luo, 2017)³³、薪酬满意度(Nyborg and Zhang, 2013)³⁴以及降低企业机密信息泄露风险(Flammer and Kacperczyk, 2019)³⁵,甚至通过强化员工对组织的认同感和工作的意义感而导致员工工作成瘾(Brieger et al., 2019)³⁶。最后,员工福利作为企业对员工履行的社会责任,有利于企业树立和宣传企业文化,提升企业凝聚力(Wiener, 1982; 杨东涛和谢蒙蒙, 2006)³⁷。

从员工维度而言,员工薪酬包括工资和福利两部分,工资与员工业绩挂钩,促使员工更加注重效率,而福利则体现了企业对员工的爱护和人文关怀。员工福利作为企业层面收入分配的重要部分,作用机制与工资有所不同。现有研究主要根据社会交换理论和组织认同理论,研究了员工福利对员工的满意度(Hansen et al., 2011; Glavas and Kelley, 2014; Meynhardt et al., 2018)³⁸和认同感(Avanzi et al., 2012; Brammer et al., 2015; Brieger et al., 2019)³⁹的作用。Glavas and Kelley (2014)⁴⁰认为员工福利水平与员工的满意度和幸福感息息相关。

²⁴ Oliver, E. G., and K. S. Cravens. 2001. An international comparison of employee welfare plans [J]. *Thunderbird International Business Review*, 43(4): 501-524.

²⁵ White, R. A. 1983. Employee preferences for non-taxable compensation offered in a cafeteria compensation plan: an empirical study [J]. *Accounting Review*, 58(3): 539-560.

²⁶ 王丽容. 两性角色变迁与企业福利发展相关性分析[M]. 台北: 台北大学法学印行, 1992: 146-154.

²⁷ Harris, M. M., and L. S. Fink. 1994. Employee benefit programs and attitudinal and behavioral outcomes: a preliminary model [J]. *Human Resource Management Review*, 4(2): 117-129.

²⁸ Bardoel, E.A., S. A. Moss, K. Smyrnios, and P. Tharenou. 2000. Employee Characteristics Associated with the Provision of Work-Family Policies and Programs [J]. *International Journal of Manpower*, 8: 563-576.

²⁹ Danehower, C., and J. A. Lust. 1995. Understanding and measuring employee benefit satisfaction [J]. *Benefits Quarterly*, 11(1): 69.

³⁰ Akerlof, G. 1982. Labor contracts as partial gift exchange [J]. *Quarterly Journal of Economics*, 4: 543-569.

³¹ Fauver, L., M. B. McDonald, and A. G. Taboada. 2018. Does it pay to treat employees well? International evidence on the value of employee-friendly culture [J]. *Journal of Corporate Finance*, 50: 84-108.

³² Hrebiniak, L. G., and J. A. Alutto. 1972. Personal and role related factors in the development of organizational commitment [J]. *Administrative science quarterly*, 17(4): 555-573.

³³ Flammer, C., and J. Luo. 2017. Corporate Social Responsibility as an Employee Governance Tool: Evidence from a Quasi-experiment [J]. *Strategic Management Journal*, 38: 163-183.

³⁴ Nyborg, K., and T. Zhang. 2013. Is corporate social responsibility associated with lower wages? [J]. *Environmental and Resource Economics*, 55: 107-117.

³⁵ Flammer, C., and A. Kacperczyk. 2019. Corporate Social Responsibility as a Defense against Knowledge Spillovers: Evidence from the Inevitable Disclosure Doctrine [J]. *Strategic Management Journal*, 40: 1243-1267.

³⁶ Brieger, S. A., S. Anderer, A. Fröhlich, A. Bärö, and T. Meynhardt. 2020. Too Much of a Good Thing? On the Relationship Between CSR and Employee Work Addiction [J]. *Journal of Business Ethics*, 166: 311-329.

³⁷ Wiener, Y. 1982. Commitment in organization: A normative view [J]. *Academy of Management Review*, 7: 418-428.

³⁸ Hansen, S. D., B. B. Dunford, A. D. Boss, R. W. Boss, and I. Angermeier. 2011. Corporate social responsibility and the benefits of employee trust: A cross-disciplinary perspective [J]. *Journal of Business Ethics*, 102(1): 29-45.

³⁹ Avanzi, L., R. V. Dick, F. Fraccaroli, and G. Sarchielli. 2012. The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being [J]. *Work and Stress*, 26(3): 289-307.

⁴⁰ Glavas, A., and K. Kelley. 2014. The Effects of Perceived Corporate Social Responsibility on Employee Attitudes [J]. *Business Ethics Quarterly*, 24(02): 165-202.

Meynhardt et al. (2018)⁴¹则指出,员工福利更好的企业,员工对自身的工作和生活更满意,离职率更低;Brammer et al. (2015)⁴²则发现,员工福利能够使员工对企业的认同感有正向影响;Farooq et al. (2014)⁴³则从社会交换理论的视角,发现员工福利更好的企业,员工更具有奉献精神,工作的努力程度更高;Avanzi et al. (2012)⁴⁴和Brieger et al. (2019)甚至发现,员工福利带来的组织认同感将显著提升员工的努力程度。

五、国际企业有关员工福利的实践

国际企业很久以前就意识到了员工福利在企业成长中起到不可或缺的作用。除了国家规定的法定福利以外,国外企业通常会根据自身经营状况制定资助福利包括但不限于员工薪酬福利、退休储蓄计划、假期管理以及职业发展等(见下表2)。

⁴¹ Meynhardt, T., S. A. Brieger, and C. Hermann. 2020. Organizational public value and employee life satisfaction: The mediating roles of work engagement and organizational citizenship behavior [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(12): 1560-1593.

⁴² Brammer, S., H. W. He, and K. Mellahi. 2015. Corporate social responsibility, employee organizational identification, and creative effort: The moderating impact of corporate ability [J]. *Group and Organization Management*, 40(3): 323-352.

⁴³ Farooq, O., M. Payaud, D. Merunka, and P. V. Florence. 2014. The impact of corporate social responsibility on organizational commitment: Exploring multiple mediation mechanisms [J]. *Journal of Business Ethics*, 125(4): 563-580.

⁴⁴ Avanzi, L., R. V. Dick, F. Fraccaroli, and G. Sarchielli. 2012. The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being [J]. *Work and Stress*, 26(3): 289-307.

表 2 国际企业有关员工福利议题的具体实践案例

行业	公司名称	具体做法
信息科技	索尼	<p>1.有竞争力的薪酬制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ●索尼全力推进科学化、规范化的薪酬管理体系，为全体员工提供富有竞争力的薪酬福利。在薪酬设定方面，将市场调研结果与年度薪酬回顾相结合，实现员工薪酬的外部竞争性。强调“按绩效付薪”“根据绩效不同的薪酬差异化”和“全面薪酬管理”的原则，以实现内部公平性。 ●通过与绩效考评相结合的奖金发放形式激励员工的工作积极性。设计差异化的薪酬体系更好地服务于不同业务领域的人才发展，从而有效地吸引和保留人才，推动业务的可持续性发展。索尼重视绩效和薪酬管理重要性的沟通，通过开放的沟通实现员工基本权益的保障和满意度的提升。 <p>2.多样性福利</p> <p>索尼还为员工提供了多样性的福利制度，如具有竞争力的年假制度，商业保险，其他补充福利等等，全方位覆盖员工的工作和生活，免除员工的后顾之忧，保障员工高品质的职业生活质量。</p> <p>3.索尼员工助力项目</p> <ul style="list-style-type: none"> ●索尼 EAP(Sony Employee Assistance Program)即索尼员工助力项目是公司出资，为所有全职索尼员工购买的由专业的第三方咨询公司提供的严格保密的心理关爱服务。从心理学角度，帮助员工提升心理资本，缓解各种压力和情感问题，培育幸福力，从而更快乐地工作，更幸福地生活。 <p>4.员工健康管理</p> <p>除了时刻关注员工的心理健康，也一直关注员工的身体健康，帮助员工建立良好的健康习惯，定期进行健康检查，以应对生活和工作中各式各样的劳累和压力。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇健康讲座：在疫情的影响下，大家更加注重身体健康。索尼在上海、广州、北京分别为员工开展了主题为倾听你的眼睛视疲劳(10月27日)、办公室常见疾病的饮食保健(10月28日)、警惕办公的健康隐患(10月29日)的健康讲座，为员工带来了实实在在的健康干货。 ◇年度健康体检：健康体检是公司非常重视的一项员工福利，公司携手工会，建立了为全公司员工量身定制索尼专属的体检服务平台。公司也在每年进行市场情况调研，并结合员工及工会的意见安排每年体检。
金融业	摩根大通	<ul style="list-style-type: none"> ●医疗保健和保险计划：摩根大通在福利待遇方面也相对较为优越，为员工提供完善、多元化的福利保障。公司向员工提供社保和商业保险，及全额医疗保险，约定期的身体检查和职业病及亚健康状态的咨询服务。 ●假期管理：摩根大通还推出多样化的家庭支持措施，比如婚假、产假、陪产假、哺乳室、亲子关怀、查房时间调整等多项措施。 ●培训计划：摩根大通还会为员工的进修提供全力支持，公司设有培训学院，为员工提供职业生涯发展的相关课程和培训机会。 ●退休储蓄计划：根据个人情况，员工可以从退休计划中受益，例如 401(k)储蓄计划、退休计划和员工股票购买计划。 ●健康计划：致力于为员工提供卓越的关怀——包括为员工安排健康检查和评估，以及健康咨询和指导服务。 ●家庭护理：为员工提供各种医疗保健套餐，涵盖您员工和员工的伴侣、孩子和父母。
	美国银行	<p>1.薪资待遇</p> <p>作为一家全球知名的银行机构，美国银行所提供的薪资待遇较为丰厚，符合行业水准。此外，美国银行还提供诸如养老金和医疗保险等丰厚福利，能够有效地满足员工的基本需求。</p> <p>2.工作环境</p> <p>美国银行的工作环境较为优越，公司注重员工的创新能力和交流能力，在这里，员工可以充分发挥自己的才能和聪明才智。此外，该银行在工作中也重视员工的工作与生活平衡，提供弹性工作制度使得员工能够更好地平衡工作和家庭生活。尤其在疫情期间，美国银行还提供了远程办公的机会，更好的满足员工的需求。</p> <p>3.职业发展</p> <p>员工不仅可以获得优厚的薪资和良好的工作环境，同时还能够得到良好的职业发展机会。该银行提供充足的培训机会和晋升机制，能够帮助员工提高自身的能力和竞争力，进而更好的实现自身职业目标。此外，美国银行还注重员工之</p>

行业	公司名称	具体做法
		<p>间的交流与沟通，可以帮助员工更快的适应公司文化并蓬勃发展。</p> <p>4.岗位职责</p> <p>美国银行提供的岗位类型多样，员工可以根据自身的兴趣爱好和专业技能进行选择。根据 Glassdoor 网站对美国银行岗位的统计数据，最受欢迎的岗位包括客户经理、财务顾问、分析师等。</p>

(作者：北京绿金院 ESG 中心 张榉丹)

三、Policy dynamic 政策动态

表 3-1 2023 年 9 月-10 月政策汇总

文件类型	文件名称	发文单位	发文时间	文件重点内容
国家政策	《关于印发北京地区银行业保险业绿色金融体制机制建设指引（试行）的通知》	国家金融监督管理总局北京监管局、中国人民银行北京市分行、北京市通州区人民政府	2023 年 9 月 6 日	《通知》明确北京地区银行保险机构开展绿色金融体制机制建设的总体原则、具体形式、参考标准及支持措施等。《通知》明确了机构可根据需要建立健全绿色金融工作管理体制和协调机制，可灵活选用组建专业部门、建立工作机制、设置专岗专职等形式，但应以实现牵头全机构绿色金融机制建设、有序推进资产和运营层面碳中和、组织制定客户 ESG 风险评估标准、加强产品服务及信息披露能力建设、归口管理特色机构等管理职能为目标。明确绿色金融特色机构的具体形式、设立方式以及经营管理、配套支持等多方面参考标准。
国家政策	《国务院关于推进普惠金融高质量发展的实施意见》	国务院	2023 年 9 月 25 日	《实施意见》提出，要优化普惠金融重点领域产品服务，支持小微经营主体可持续发展，助力乡村振兴国家战略有效实施，提升民生领域金融服务质量，发挥普惠金融支持绿色低碳发展作用。持续深化金融供给侧结构性改革，健全多层次普惠金融机构组织体系，引导各类银行机构坚守定位、良性竞争，完善高质量普惠保险体系，提升资本市场服务普惠金融效能，有序推进数字普惠金融发展。此外，还要着力防范化解重点领域金融风险，聚焦加快中小银行改革化险、完善中小银行治理机制、坚决打击非法金融活动等工作，守住不发生系统性金融风险底线。
国家政策	《进一步规范可再生能源发电项目电力业务许可管理的通知》	国家能源局	2023 年 10 月 7 日	《通知》提出，一要豁免分散式风电项目电力业务许可，二要明确可再生能源发电项目相关管理人员兼任范围，三要规范可再生能源发电项目许可登记，四要调整可再生能源发电项目（机组）许可延续政策，五要明确异地注册企业电力业务许可管理职责，六要加强可再生能源发电项目许可数据信息管理。
国家政策	《关于推进城市公共交通健康可持续发展的若干意见》	交通运输部、国家发展和改革委员会、公安部、财政部、人力资源和社会保障部、自然资源部、国家金融监督管理总局、中国证券监督管理委员会、中华全国总工会	2023 年 10 月 9 日	《意见》提出，组织开展绿色出行宣传月和公交出行宣传周等主题活动，营造优选公交、绿色出行的良好氛围。鼓励各地建立绿色出行奖励和错峰出行制度。《意见》还指出，完善峰谷分时电价政策，鼓励各地通过多种形式对新能源城市公交车辆充电给予政策支持。
国家政策	《促进炼油行业绿色创新高质量发展的指导意见》	国家发展改革委、国家能源局、工业和信息化部、生态环境部	2023 年 10 月 10 日	《指导意见》提出了“市场主导、政府引导”“绿色低碳、高效安全”“创新驱动、自立自强”3 条原则，以及 2025 年、2030 年的主要目标。到 2025 年，国内千万吨级炼油产能占比 55%左右，产能结构和生产力布局逐步优化，能源资源利用效率进一步提升。到 2030 年，产能结构和生产力布局进一步优化。化工原材料和特种产品保障能力大幅提升。能效和环保绩效达到标杆水平的炼油产能比例大幅提升。技术装备实力、能源资源利用效率达到国际先进水平。

文件类型	文件名称	发文单位	发文时间	文件重点内容
地方政策	《四川省成都市普惠金融服务乡村振兴改革试验区实施方案》	成都市人民政府办公厅	2023年9月15日	《方案》提出：鼓励银行业金融机构依托农资生产供应、农产品加工制造、农业物流仓储、农村电商等核心企业，创新订单、仓单、存货、应收账款融资等供应链金融产品，提高小农户和新型农业经营主体融资可得性。以“农贷通”融资服务为基础，整合增加保险服务、品牌推广等功能，创新供应链金融、农村电商服务模式，拓展平台应用场景。结合数字农业试点示范基地建设、“数商兴农”行动，鼓励金融机构将数字金融和供应链金融服务嵌入数字农业、农村电商等平台。加大中征应收账款融资服务平台推广运用，支持涉农企业通过供应链票据平台签发、流转、变现供应链票据。
地方政策	《广西林业碳汇开发和交易试点实施方案》	广西壮族自治区人民政府办公厅	2023年9月21日	《方案》提出，2027年底前，通过试点探索实现林业碳汇开发和交易政策体系基本建立、开发基础能力明显增强、价值实现取得初步成效的目标。《方案》明确了试点任务，包含开展林业碳汇资源本底调查、完善林业碳汇计量监测体系、开发林业碳汇项目方法学等8项任务。在探索金融支持林业碳汇价值实现方式上，支持柳州市在全国气候投融资试点工作中打造一批增加森林碳汇减缓气候变化和提高林业适应气候变化能力的示范项目。《方案》提出加大要素支持，研究制定出台有利于巩固提升林业碳汇能力的财政、人才引进和投融资政策，健全完善财政补助、用地配套、科研创新、绿色金融等政策，支持林业碳汇基础研究、计量监测体系建设、示范建设、市场交易和能力建设等工作。
地方政策	《包头全国林业碳汇试点市建设工作实施方案（2023年-2025年）》	包头市政府	2023年9月21日	《实施方案》共包括“总体思路、基本原则、主要目标、重点任务和支撑保障措施”五个部分，共明确了包头全国林业碳汇试点市2023年、2024年、2025年三年阶段目标，以及8大类、30项重点探索创新任务。
地方政策	《上海市碳普惠方法学开发与申报指南（试行）》	上海市生态环境局	2023年9月27日	该《管理办法》从碳普惠方法学管理、减排项目和减排场景管理、减排量签发、碳积分转换和碳信用记录、减排量和碳积分消纳共5个方面明确了24条具体办法。
地方政策	《威海市中级人民法院关于建立企业破产处置府院联动机制服务绿色低碳高质量发展的实施意见》	威海市人民政府、威海市中级人民法院	2023年9月27日	《意见》提出保障破产企业职工合法权益、完善破产企业财产处置机制、加强破产企业金融和资金支持、简化破产企业登记信息变更、简化破产企业登记信息变更等企业破产处置的工作内容。
地方政策	《上海市碳普惠管理办法（试行）》	上海市生态环境局	2023年9月27日	《工作方案》明确到2025年，形成碳普惠体系顶层设计，构建相关制度标准和方法学体系，搭建碳普惠平台，选取基础好、有代表性的区域及统计基础好、数据可获得性强的项目和场景先行开展试点示范，衔接上海碳市场，打造上海碳普惠体系。
地方政策	《广州南沙新区促进气候投融资发展若干措施》	广州南沙开发区管委会办公室、广州市南沙区人民政府办公室	2023年9月28日	《措施》中共包括十条措施，一是支持气候投融资机构集聚，二是支持项目入库，三是支持开展气候贷款，第四是支持发行ESG债券，五是支持设立气候基金，六是支持配置气候保险，七是支持创新平台建设，八是支持标准制定，九是支持产品创新，十是支持技能提升。

文件类型	文件名称	发文单位	发文时间	文件重点内容
地方政策	《衢州国家林业碳汇试点市建设实施方案（2023—2025年）》	衢州市人民政府	2023年9月28日	《实施方案》要求，到2025年，完成人工造林、战略储备林、美丽生态廊道、健康森林建设40万亩以上，森林蓄积量达到3500万立方米；森林植被碳储量达到2600万吨；林业有害生物成灾率控制在8%以下，森林火灾受害率控制在0.8%以下；建立林业碳账户20万个以上，依托碳账户开发林业碳汇项目100个以上，林业金融贷款达到100亿元以上，实现碳汇交易量全省领先。
地方政策	《衢州国家林业碳汇试点市建设实施方案（2023—2025年）》	衢州市人民政府	2023年9月28日	《方案》提出充分发挥林业碳汇在碳中和战略中的“压舱石”作用，不断提升森林质量，拓展生态产品价值实现路径，助力山区农林实现共同富裕。到2025年，完成人工造林、战略储备林、美丽生态廊道、健康森林建设40万亩以上，森林蓄积量达到3500万立方米；森林植被碳储量达到2600万吨；林业有害生物成灾率控制在8%以下，森林火灾受害率控制在0.8%以下；建立林业碳账户20万个以上，依托碳账户开发林业碳汇项目100个以上，林业金融贷款达到100亿元以上，实现碳汇交易量全省领先。
地方政策	《算力基础设施高质量发展行动计划》	工业和信息化部、中央网络安全和信息化委员会办公室、教育部、国家卫生健康委员会、中国人民银行、国务院国有资产监督管理委员会	2023年10月9日	计划明确，加大金融支持。发挥国家级政府投资基金和国家产融合作平台引导作用，鼓励地方探索实施“科技产业金融一体化”专项和“补贷保”联动试点，加大对算力重点项目的支持。推动符合条件的项目申报发行基础设施领域不动产投资信托基金，支持社会资本向算力产业流动。鼓励金融机构加大对绿色低碳算力基础设施的信贷支持力度，支持符合条件的企业发行绿色债券。
地方政策	《深圳市绿色投资评估指引》	深圳市地方金融监督管理局、中国人民银行深圳市分行、国家金融监督管理总局深圳监管局、中国证券监督管理委员会深圳监管局	2023年10月15日	《条例》明确了应开展绿色投资评估的投融资活动类型，以及金融机构在制度建设、投资前及投资后环境风险管理等环节的工作要求。《条例》提出要完善绿色金融制度建设，以常态化机制保障工作落实；明确金融机构环境法律责任，以金融力量推动绿色转型；建立投资后环境风险监测机制，持续跟踪投资项目环境绩效。
地方政策	《漳州市“十四五”节能减排综合工作实施方案的通知》	漳州市人民政府	2023年10月16日	《方案》指出，农业农村节能减排工程。推进农村电网改造升级，开展3个乡村电气化试点，加快风能、太阳能、生物质能等可再生能源在农业生产和农村生活中的应用。培育和发展排污权交易市场，进一步扩大政府收储来源、加大政府储备力度。推进电力需求侧管理，有序推动绿色电力交易。规范和发展节能、环境治理市场，积极推广节能咨询、诊断、设计、融资、改造、托管等“一站式”综合服务模式，推行合同能源管理和环境污染第三方治理，探索发展生态环境导向的开发、环境托管服务等新模式。加强能效标识管理，推广绿色产品标准、认证、标识制度，推行节能低碳环保产品认证。加强统计监测能力建设。严格实施重点用能单位能源利用状况报告制度，健全能源计量体系，加快推进重点用能单位能耗在线监测系统建设，进一步丰富应用场景，推动节能信息化平台整合及节能数据共享。

文件类型	文件名称	发文单位	发文时间	文件重点内容
地方政策	《普洱市碳达峰实施方案》	普洱市人民政府	2023 年 10 月 19 日	云南普洱市人民政府发布了关于印发《普洱市碳达峰实施方案》的通知,《方案》提出,将碳达峰贯穿于经济社会发展全过程和各领域,重点实施能源绿色低碳转型行动、节能降碳增效行动、产业绿色低碳提升行动、城乡建设绿色低碳转型行动、交通运输绿色低碳行动、循环经济助力降碳行动、绿色低碳科技创新行动、碳汇能力巩固提升行动、绿色低碳全民行动等碳达峰九大行动。
地方政策	《江西省低碳零碳负碳示范工程实施方案》	江西发展改革委	2023 年 10 月 23 日	《方案》提出,到 2025 年,通过创建 60 个左右低碳零碳负碳示范工程,一批示范项目落地实施,一批先进适用绿色技术成果转化应用,工程示范效应初步显现,为重点领域绿色低碳发展探索有效路径。到 2030 年,低碳零碳负碳示范工程带动引领成效明显,绿色低碳先进技术开发和商业化推广模式基本成熟,应用场景类示范工程能耗、二氧化碳排放总量稳步下降,一批绿色低碳发展典型经验模式向全社会推广。重点方向为绿色低碳先进技术示范类和应用场景示范类。其中,绿色低碳先进技术示范类分为源头减碳类、过程降碳类和末端固碳类三类,应用场景示范类分为园区类、企业类、公共机构类、社区类和数据中心类。据了解,省发改委将牵头组织对示范工程进行评估,评估指标主要包括非化石能源利用率、节能降碳量、固碳增汇情况、示范效应等。示范工程采用“能进能出”的动态管理机制,三年期满评估合格的授予“江西省低碳零碳负碳示范工程”牌匾,评估不合格的给予一年整改时间,整改后仍不合格的取消创建资格。
地方政策	《广州市绿色低碳农业生产推荐技术指引(第二版)》	广州市农业农村局	2023 年 10 月 25 日	第二版《指引》从我市农业生产实际出发,推荐积极运用绿色低碳种养技术和模式,着力推动农业农村领域节能减排固碳。推荐应用种植业、畜牧养殖业、水产养殖业等绿色低碳生产技术和模式,同时提出了加强农业生产环节相关包装物和废弃物管理,大力发展绿色食品、有机食品等工作要求。
地方政策	《关于推进绿色金融支持城乡建设绿色发展的通知》	甘肃省住房和城乡建设厅、中国人民银行甘肃分行、国际金融监督管理总局甘肃管理局、甘肃省地方金融监督管理局	2023 年 10 月 25 日	《通知》提出,到 2025 年,全省城镇新建建筑绿色低碳水平稳步提高,既有建筑节能和绿色化改造能效水平逐步提升,绿色建材应用范围进一步扩大,城镇基础设施建设不断完善,绿色、智能、协同、安全水平不断提高。探索创新绿色金融支持城乡建设绿色发展的体制机制,增强金融、保险对城乡建设领域绿色发展的保障功能,实现绿色金融支持城乡建设绿色低碳发展的良性循环,助力实现城乡建设领域碳达峰碳中和目标任务,推动城乡建设绿色转型和高质量发展。

资料来源:根据公开资料整理

四、Financial 业界实践

表 4-1 2023 年 9 月-10 月产品创新案例

类别	金融机构/ 融资机构	案例产品	产品投向	案例特点
绿色债券	中国银行	中国银行迪拜分行发行 5 亿美元 SOFR 浮息品种，卢森堡分行发行 20 亿元离岸人民币品种，期限均为 3 年。	募集资金将全部用于共建“一带一路”国家的合格绿色项目。	全球首批共建“一带一路”主题绿色债券。本次发行受到全球投资者广泛认可，投资者遍布中国、新加坡、英国、瑞士、列支敦士登等多个国家和地区
碳减排激励贷款	中能财务公司	中能财务公司为中能集团能服申欣板块下属申欣环保山西桃园瓦斯发电项目发放了首笔 2000 万元“减碳贷”碳减排激励贷款。	该款碳减排激励贷款以集团低碳能源工程项目建设为投向，以保障项目顺利达产、促进减少碳排放为目标，以对项目社会效益和经济效益的综合考量为抓手，为符合条件的碳减排能源项目在信贷规模、利率定价、审批通道等方面提供资源倾斜。在获得该笔碳减排激励贷款支持后，能服申欣山西桃园瓦斯发电项目投产后预计每年可减少温室气体排放（折算二氧化碳）超过 30 万吨，	该笔业务为上海地区金融机构同类绿色金融创新信贷产品首单。
科技创新低碳转型挂钩可续期公司债券	江西省投资集团	江西省投资集团成功发行 10 亿元全省首单科技创新低碳转型挂钩可续期公司债券，并将上海证券交易所正式挂牌上市。该债券发行期限为 3+N 年期，最终发行利率为 3.5%。	募集资金主要用于风电、水电以及光伏发电等清洁能源发电装机容量的提升，帮助企业从传统发电企业向综合能源服务商转型，构建“火电、水电、新能源、配售电、储能、综合能源服务”协同发展的产业格局。	全省首单科技创新低碳转型挂钩可续期公司债券。
中长期碳排放权质押贷款	汉口银行潜江支行	汉口银行潜江支行为潜江市某新能源公司创新发放 260 万元中长期碳排放权质押贷款，实现了绿色低碳可持续贷款业务新突破，为企业发展注入了金融活水。	潜江某新能源公司是一家专业从事分布式光伏项目咨询、安装的企业，拥有碳排放配额盈余。企业承接潜江某光伏发电项目建设，因购置光伏板设备存在资金缺口，无抵押资产，面临融资难的困境。得知情况后，汉口银行潜江支行发挥科技金融创新优势，通过与上级行联动，为企业量身定制了碳排放权质押融资方案，在信用审批上开通“绿色通道”，成功为企业发放固定资产贷款 260 万元。	该笔贷款也是去年底《湖北省碳排放权质押贷款操作指引（暂行）》出台后湖北省落地的首笔中长期碳排放权质押贷款。
“ESG”主题小微企业金融债	湖州银行	湖州银行 2023 年小型微型企业贷款专项金融债券成功发行，本期债券发行规模 20 亿元，票面利率 2.77%，发行期限为 3 年，全场认购倍数 2.2 倍，票面利率创历史新低。	本期债券发行规模 20 亿元，其中不超过 3 亿元的募集资金专项用于向经湖州银行 ESG 评价模型评估且评分在 60 分以上的小型微型企业发放贷款。	这是国内金融机构首次创新发行 ESG 主题小型微型企业贷款专项金融债券。

类别	金融机构/ 融资机构	案例产品	产品投向	案例特点
湿地碳汇贷	兴业银行成都分行	兴业银行成都分行以遂宁观音湖国家湿地公园碳汇为质押,向遂宁市天韵文化科技有限公司发放贷款 1000 万元	兴业银行成都分行靠前作为、主动创新,在相关政府部门大力支持下,以观音湖湿地公园内草本沼泽、灌丛沼泽、永久性河流、洪泛湿地、库塘湿地为基础,综合评估其固碳能力,以全国碳排放权交易市场当日碳排放交易价格为依据,以该湿地减碳量的远期收益权为质押,测算贷款金额,并通过人民行动产融资统一登记公示系统进行质押权利登记和公示后,为企业发放湿地碳汇质押贷款。	该业务是四川省首笔湿地碳汇质押贷款。
碳减排支持工具	九江银行	在人民币的指导下,九江银行落地首批碳减排支持工具,投放碳减排贷款约 3.5 亿元,先后支持九江、赣州、萍乡、上饶等地 7 个碳减排项目建设,预计带动年度减排量达 7.47 万吨二氧化碳当量,有效赋能经济社会低碳转型发展。	碳减排支持工具是人民银行为支持碳达峰、碳中和而创设的货币政策工具,通过向符合条件的金融机构提供低成本资金,支持金融机构向碳减排重点领域内具有显著碳减排效应的项目提供优惠利率贷款。	该业务是江西九江银行落地的首批碳减排支持工具。
碳排放权质押国内信用证业务	兴业银行乌鲁木齐分行	兴业银行乌鲁木齐分行成功办理 12500 万元碳排放权质押国内信用证绿色金融创新业务	碳排放权质押国内信用证业务,在担保方式上采用企业在全国碳市场免费分配的碳排放权质押,充分发挥碳排放权这一市场稀缺性资源属性,丰富了担保品种,拓宽了企业融资渠道,助力企业绿色转型发展。	该笔业务是新疆首笔以碳排放权质押作为增信措施的国内信用证业务,也是绿色金融改革创新试验区哈密市碳排放权融资“零”的突破,是兴业银行助力实现碳达峰、碳中和目标的最新尝试。
“碳减排挂钩”贷款	兴业银行长沙分行	兴业银行长沙分行落地该行首笔“碳减排挂钩”贷款,批复金额 1835 万,期限 10 年,首笔贷款已发放。	专项用于“湖南星邦智能装备股份有限公司二期综合厂房 2.2MW、四期剪叉结构件车间 3.00025MW 屋顶光伏发电项目”项目建设。	该业务是该行首笔“碳减排挂钩”贷款,也是在碳金融领域的又一创新实践。

资料来源：根据公开资料整理

版权声明

本报告版权仅为北京绿色金融与可持续发展研究院所有，未经书面许可，任何机构和个人不得以任何形式翻版、复制、发表或引用。如征得本院同意进行引用、刊发的，需在允许的范围内使用，并注明出处为“北京绿色金融与可持续发展研究院”，且不得对本报告进行任何有悖原意的引用、删节和修改。

联系我们

北京绿色金融与可持续发展研究院

北京市通州区世界侨商中心 3 号楼 16 层 1604

电话: +86(010)-69553526

网址: www.ifs.net.cn

