

## 美國：DEI 指標在獎勵計畫的發展

近年來，環境、社會及公司治理（ESG）議題已成為美國企業關注之首要議題，然而相關討論已趨於高度政治化及兩極化，包含反 ESG 股東提案持續增加，及股東對各種環境及社會提案之投票支持率下降等情形。此外，美國最高法院於 2023 年 6 月之裁決，大幅限制大學招生中種族身分之使用，亦促使投資人質疑上市公司的多元化、公平性及包容性(Diversity, Equity and Inclusion, 下稱 DEI)措施。

許多上市公司已將包含 DEI 在內之 ESG 政策考慮納入薪酬計畫中，以激勵其高階主管實踐永續發展、DEI 目標及財務目標。鑑於最近政治及法律格局之變化，一些公司開始重新評估相關政策與作法。故在此背景下，ISS-Corporate 檢查 S&P 1500 成分企業之獎勵計畫數據，並確認 DEI 指標的普及程度、使用情況及指標衡量的方法變化。重點如下：

- ESG 指標在 S&P 1500 成分企業中經歷一段快速採用的時期，目前有超過 50%在其獎勵計畫中至少納入一項指標，而 2021 年該比例為 29%。另外至 2024 年，S&P 500 成分企業有 41%在其獎勵計畫中採用多元化相關指標，顯著高於中型股 S&P 400 (mid-cap S&P 400) 指數之 18%，及小型股 S&P 400 指數(small-cap S&P 400)的 12%。
- 評估績效之多元化、公平性及包容性指標在 2021 年至 2023 年有所成長，之後其成長動能趨緩。
- 性別多元指標比種族因素指標更為普遍。2023 年約 18%多元化指標提及性別，同時僅 10%提到種族。
- 與財務指標相比，多元化指標實現之可能性和收益高出 7%。
- 與 DEI 指標相關之資訊揭露變得更為透明，約 61% S&P 1500 成分企業完整揭露其 DEI 指標，比 2019 年(約 34%)大幅成長。

(資料來源：DEI 指標在獎勵計畫中的發展，2024 年 12 月 20 日，

<https://insights.issgovernance.com/posts/the-momentum-of-dei-metrics-in-incentive-programs/> )

