



《香港薪酬福利趋势》

上市企业香港50强之洞察



kpmg.com/cn

目录

01	摘要	2
02	人才概况	4
03	调查结果概述	8
04	福利	10
05	激励性薪酬	14
06	毕马威可提供的专业服务	19

01

摘要

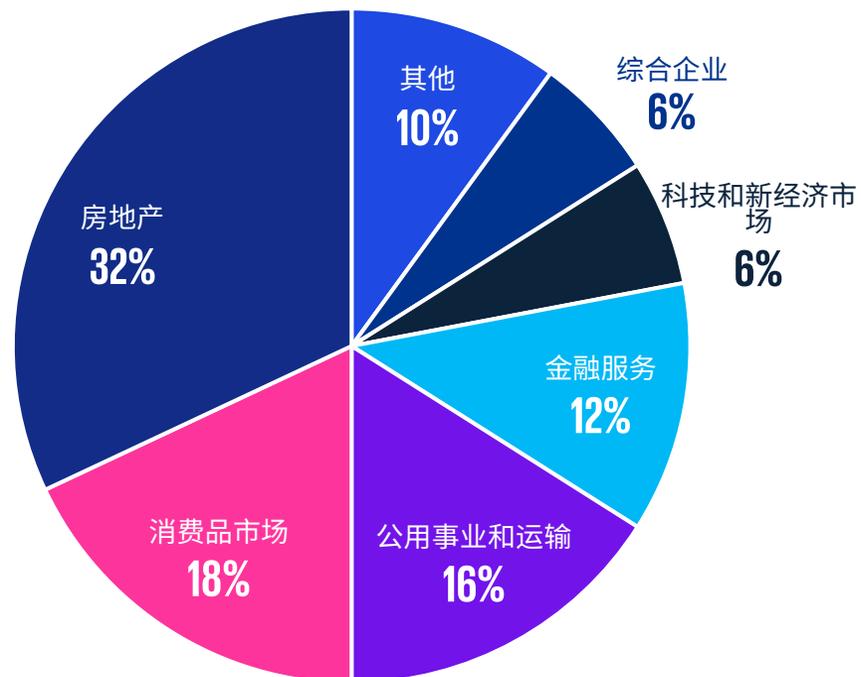


概况

《香港薪酬福利趋势》深入探讨了香港人才市场和香港主要雇主的薪酬策略。本报告以香港特别行政区（“香港特区”）市值最高的50家¹上市企业（“相关企业”）为研究对象，分析他们在2020年至2022年的财务报表，以及香港特区政府发表的就业/人口普查数据。

主要发现

- 薪酬待遇组合是吸引和挽留人才的关键因素
- 在员工人数大致不变的情况下，相关企业的员工成本仍每年增长约6%
- 企业越来越多地通过制定长短期激励措施来支持战略或业务发展
- 同行企业会因差异的弹性工作安排、住房福利和更优的退休福利安排而脱颖而出。



资料来源：

1. 相关企业市值表 – 香港市值最高的企业



萧维强

毕马威中国
香港区个人服务
主管合伙人

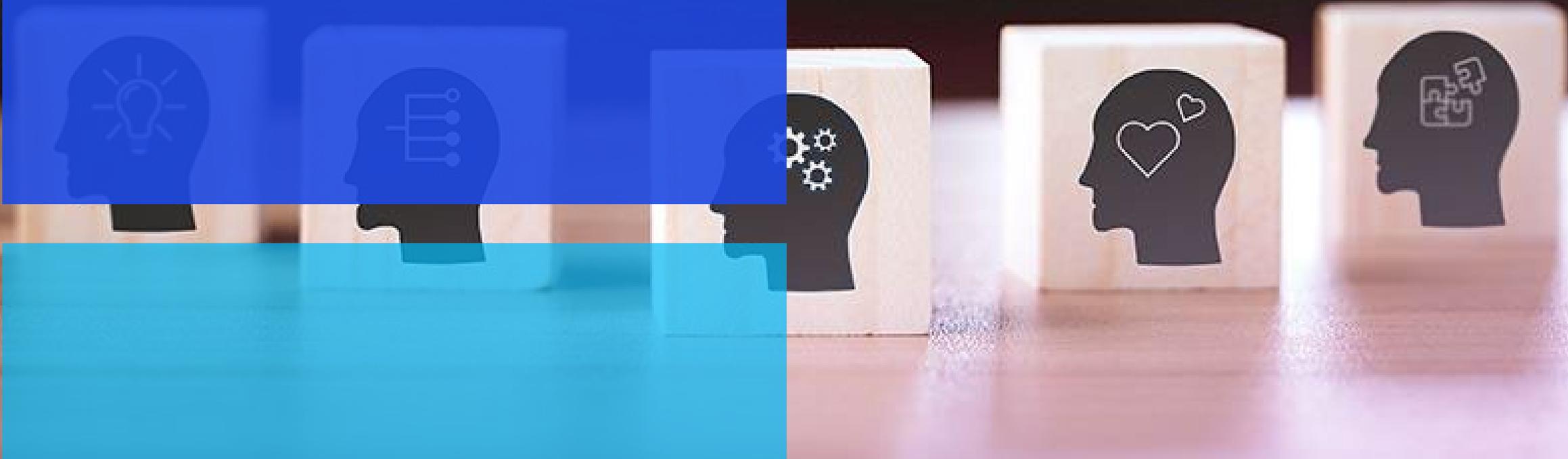


何沛霖

毕马威中国
个人服务
总监

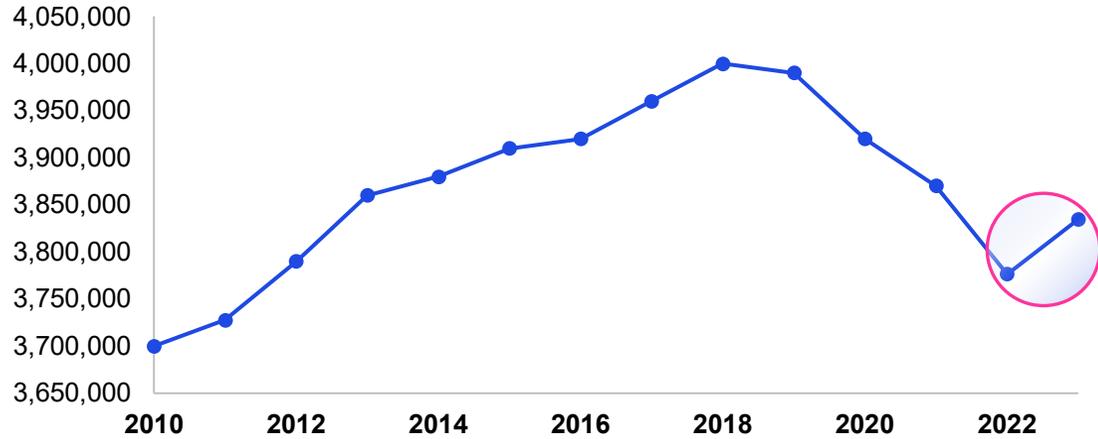
02

人才概況



就业市场竞争或仍旧激烈

劳动力市场



资料来源：香港特区政府—政府统计处

“

踏入新一年，企业应重新审视自身的人才需求和战略部署。

萧维强
香港区个人服务主管合伙人

”

劳动力回升

继 2018 年至 2022 年期间香港劳动力市场出现萎缩后，2023 年有回升迹象。

自香港特区政府推出招揽人才的措施¹以来，海外人才不断流入，已批出的签证超过 100,000 份，并有 60,000 名人才抵港。行政长官更在《2023 年施政报告》²中宣布了进一步吸纳、挽留和培育人才及促进再就业的措施。

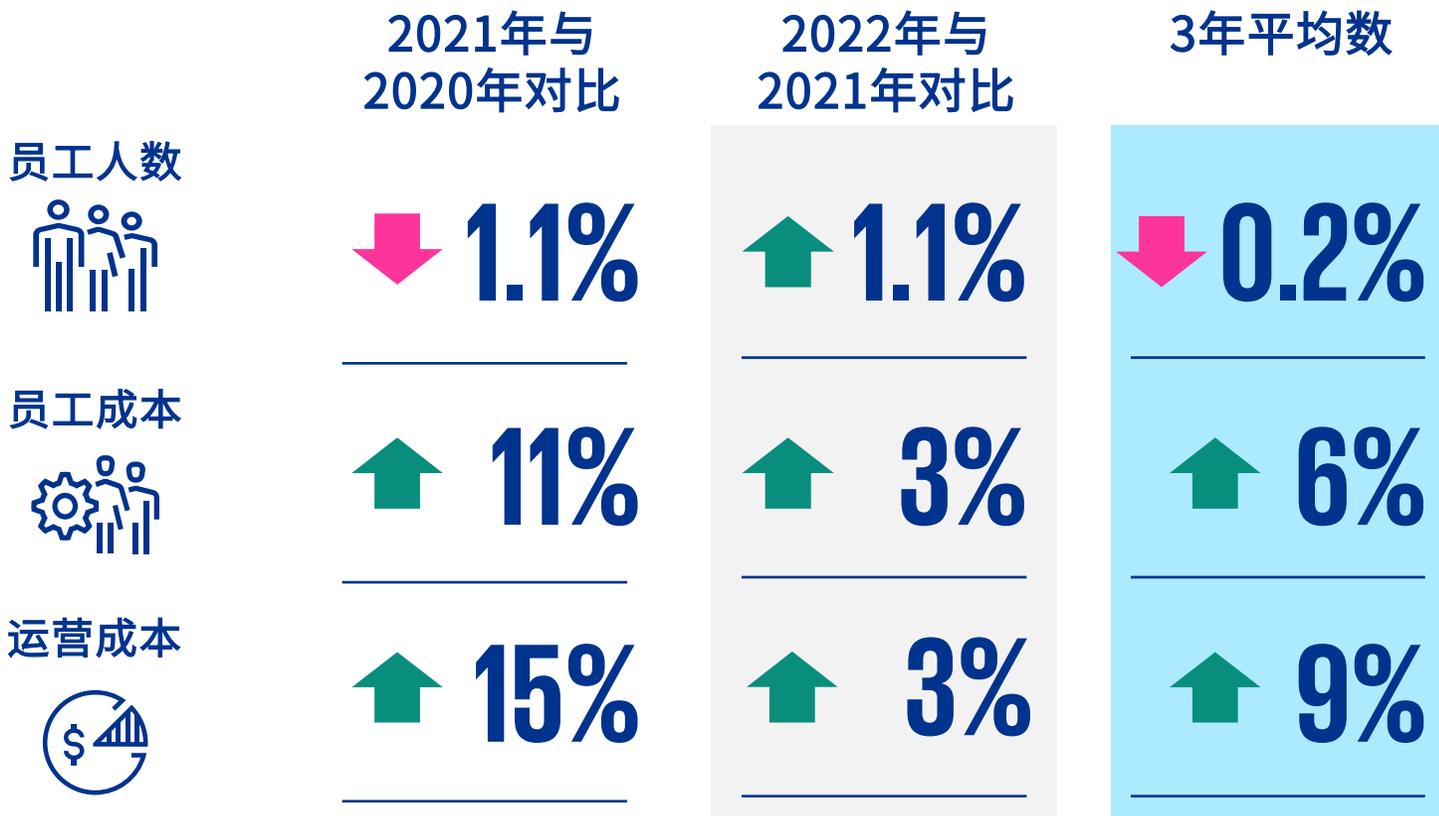
人才需求

随着职位空缺不断增加，市场求贤若渴。2023 年 6 月，职位空缺同比增长 26.5%³，但失业率仍处于低位（约 3%）⁴。

资料来源：

1. 香港特区政府—香港人才服务办公室投入运作
2. 香港特区政府—行政长官《2023 年施政报告》
3. 香港特区政府政府统计处—2023 年 6 月份就业及空缺按季统计报告
4. 香港特区政府政府统计处—2023 年 8 月至 10 月失业及就业不足统计数字发表

成本上涨



历年变化百分比（中位数）

员工成本不断上涨

2020年至2022年间，在员工人数大致不变的前提下，相关企业的整体员工成本有所增加。

2021年员工成本显著上涨。这与我们的观察结果相符，当年就业市场活跃，超过25%¹的人才通过跳槽获得了可观的加薪。

我们的观察发现，虽然2022年跳槽的情况有所下降，但2023年的薪酬依然保持着上涨¹趋势，近期一项调查也证明了这一点²。

伴随着全球经济前景不明朗，企业仍将面临管理成本压力。

资料来源：

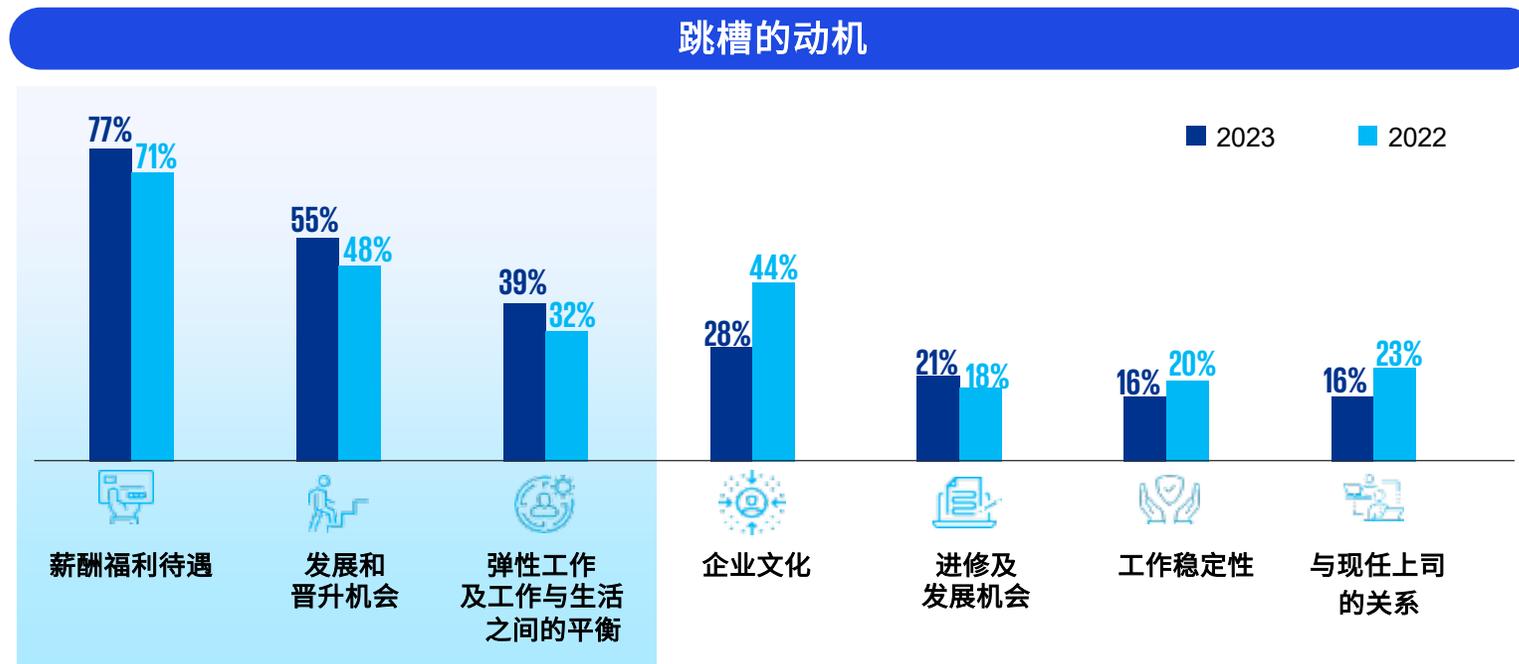
1. 《毕马威2023年香港高管人员薪酬展望—就业趋势调查报告》
2. 香港人力资源管理学会—2023薪酬趋势调查

人才的需求

薪酬福利居首

香港专业人士认为，薪酬福利是他们跳槽的主要动机¹。提供具吸引力的薪酬组合仍然是吸纳和挽留人才的关键所在。

本报告下文将重点介绍我们对相关企业的调研结果以及薪酬趋势。



资料来源：

1. 《毕马威2023年香港高管人员薪酬展望—就业趋势调查报告》

“因应全球经济前景的不明朗，企业对加薪持谨慎态度。应以创新的方式提高薪酬组合的吸引力，考虑加薪以外的其他方式，以此管控成本。”

萧维强
香港区个人服务主管合伙人

03

调查结果 概述



核心薪酬组合

基于我们对相关企业2020年至2022年数据的分析，其高管人员和员工的核心薪酬组合如下。



基本工资

基本工资通常是薪酬总额中**单独占比最大的部分**。

相关企业每年都会参考岗位的职务和职责、员工的经验以及相关行业薪资水平，**对基本工资进行复核和调整**。



员工福利

企业提供的福利类型各不相同，但通常包括**医疗保险、假期和退休福利**。

在相关企业当中，**约30%除提供强积金供款外**，还为退休计划提供**雇主供款**。

各企业正想方设法提高员工福利，以**突围而出，吸纳和挽留人才**。



短期激励

所有相关企业都实施了短期激励安排，可能还会发放**年度奖金和/或与绩效挂钩的现金奖励**。

年度奖金可能会保证发放，或者酌情发放。

执行董事约三分之一的薪酬总额为短期激励。



长期激励

相关企业中，**约60%制定了长期激励计划**。其中约四分之三在过去三年里已授予了长期激励。

奖励**主要面向董事和关键的管理层人员**。

常见的奖励类型包括**股票期权和股份奖赏**。

对于获得长期激励的执行董事，此类奖励可占其薪酬总额的四分之一。

04

福利



提高员工福利的机会

香港雇员最希望获得的福利

	希望	对比	达成
 本人及/或家属的医疗福利	85%	对比	86%
 弹性工作安排	74%	对比	49%
 住房福利	59%	对比	35%
 股票期权、股份奖赏或其他长期激励	53%	对比	22%
 灵活福利安排	53%	对比	13%
 雇主在退休计划上的额外的自愿性供款	50%	对比	45%

资料来源:

1. 《毕马威2023年香港高管人员薪酬展望—就业趋势调查报告》
2. 毕马威—全球福利概况 (KPMG – A Global Look at Benefits)

提供与众不同的福利

企业通过提供对人才有吸引力并符合其需求的福利，可有助其从同行的企业中脱颖而出。

除了普遍提供的医疗福利外，企业还可以考虑提供其他雇员希望获得的，但目前大部分雇主未能提供的福利。下文将进一步探讨此问题。

毕马威发现近期全球性的福利趋势包括为远程办公提供支持和津贴、拓展的精神健康服务、远程医疗服务、带薪休假（如育儿假和陪护假）以及雇主为雇员使用电动车提供资助²。



退休福利

退休准备不足

近期人口普查数据显示，约 60% 的本地劳动力年龄在 40 岁或以上¹。报告²还显示他们的退休准备不足，而退休计划福利正是他们退休后的其中一项收入来源。

相关企业当中，约 30% 向退休计划作出了超过强制性供款的额外供款。

提高退休福利

提供退休计划强制性供款以外的退休福利，可能对人才和雇主都具有吸引力，原因如下：

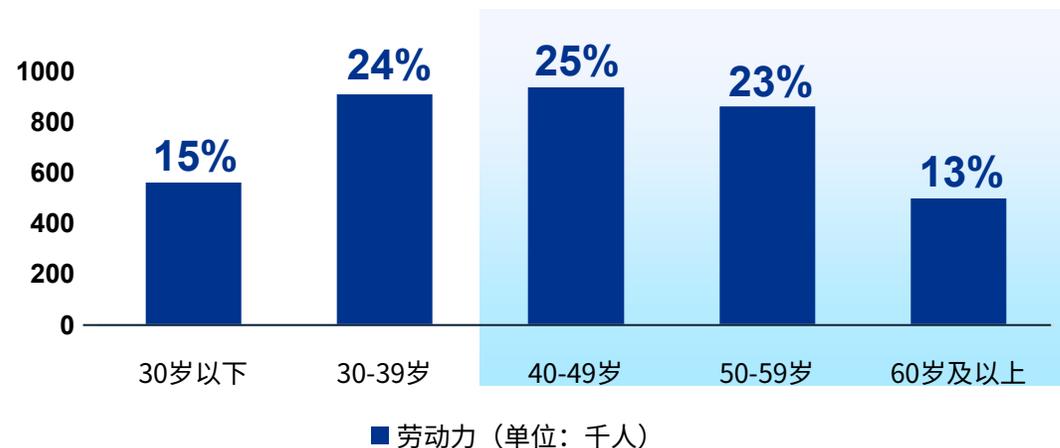
- 提高了人才退休后的生活保障
- 有助于留住人才（雇主可在退休福利的额外供款部分加上须持续受雇等的归属条件）
- 雇主和雇员均能享受不同的税收优惠（薪俸税的优惠计税方法，以及利得税的税前费用扣除）

企业可以趁着香港积金易平台的推出，重新审视其现有退休福利的安排。

资料来源：

1. 香港特区政府政府统计处—劳动人口及劳动人口参与率
2. 《汇丰银行2023年生活质素报告》（HSBC Quality of Life Report 2023）及 宏利投资管理 不一样的亚洲—人口结构的挑战

2022 年劳动力年龄分布



资料来源：香港特区政府政府统计处—劳动人口及劳动人口参与率

“与全球其他大部分地区相比，香港较少地运用退休福利以挽留人才。雇主为退休计划提供额外供款可改善员工远期财务状况，同时还能提高员工的忠诚度并留住人才。”

《毕马威2023年香港高管人员薪酬展望》

住房福利

住房福利需求殷切

由于香港房租高昂，租金报销或津贴等住房福利对员工极具吸引力。

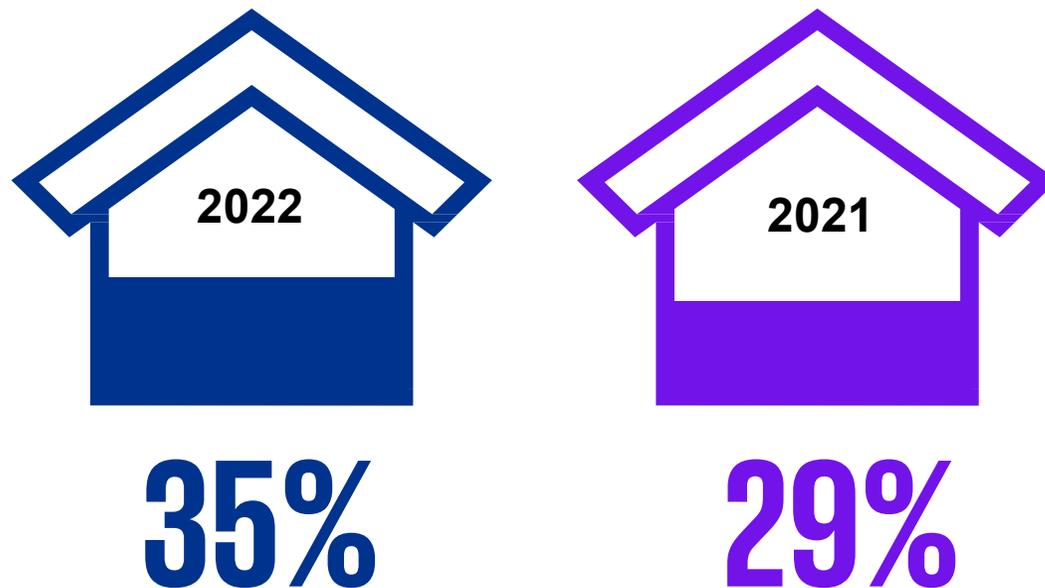
因住房福利可能适用税收优惠使得该福利更受欢迎。从薪俸税的角度，住房福利的税收优惠，在大多数情况下，高于住宅租金的税项扣除（上限为每年港币100,000元）。

然而，我们注意到，绝大部分企业并未为员工提供此福利。今年的就业趋势调查显示仅有 35% 的受访企业提供了这项福利¹。

住房福利（即租金报销政策）既能激励员工，激发他们为公司创造额外价值，同时，之于企业，该政策设立和实施的营运成本也不高，所以对于尚未提供该福利的企业，是值得考虑的。

已经提供此类福利的企业可重新检视有关安排，考虑扩大适用对象和范围，并评估其现有计划的效率和合规性。

已提供住房福利的企业占比



资料来源：

1. 《毕马威2022年及2023年香港高管人员薪酬展望—就业趋势调查报告》

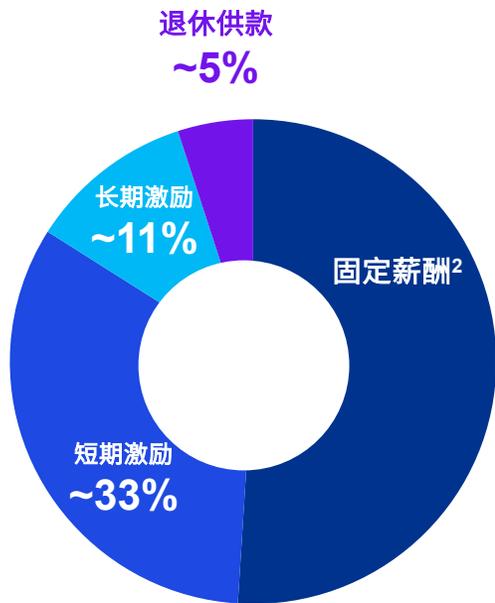
05

激励性薪酬



董事薪酬近半浮动

董事薪酬明细表¹



董事薪酬平均分布			
	2020	2021	2022
固定薪酬	51%	50%	52%
短期激励	34%	33%	34%
长期激励	12%	11%	11%
退休供款	3%	6%	3%

调查对象：47 家企业披露的董事薪酬详情

附注：

1. 董事包括执行董事、非执行董事和独立非执行董事
2. 固定薪酬包括董事酬金、基本工资、津贴和其他福利。

资料来源：毕马威对调研企业的分析

调查结果与去年相似

相关企业的董事薪酬组成与去年同期相似。

近半年薪为浮动薪酬（如短期激励和长期激励收入）。执行董事的薪酬中浮动薪酬占比较重的现象是不足为奇的，而这一现象在受监管企业的高管人员中更是普遍的。

浮动薪酬主要为短期激励

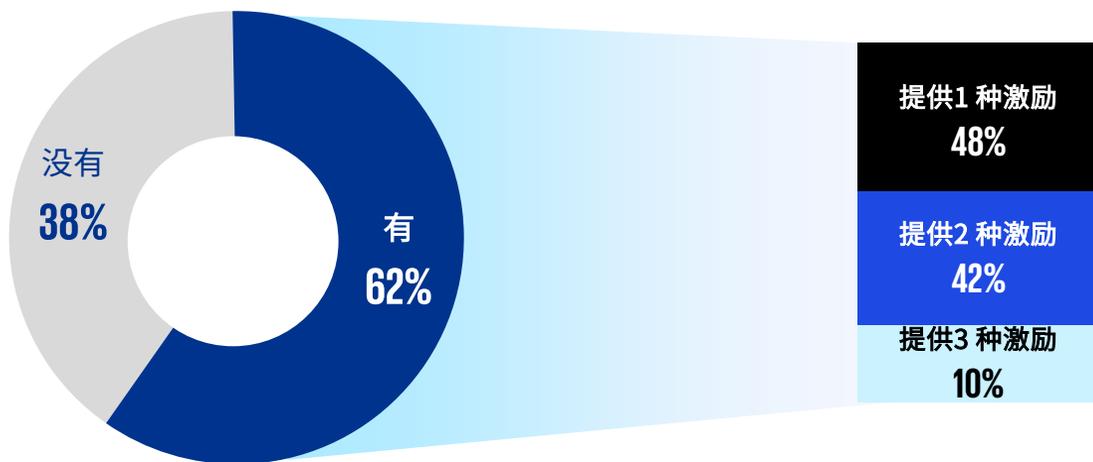
大部分浮动薪酬是以年度奖金等短期激励的形式提供。奖金通常根据去年企业和个人绩效而定。

在相关企业中，董事的浮动薪酬总额约四分之一是以长期激励（如股份奖赏）的形式提供。在过去三年取得已归属的长期激励的董事中，他们的浮动薪酬占总薪酬约五分之一。

我们注意到，长期激励措施（实施新的激励措施或检视现有激励措施，以吸纳和挽留人才，推进企业战略，实现股东的期望）越来越受欢迎。我们对长期激励措施的观察和发现将在下文展示。

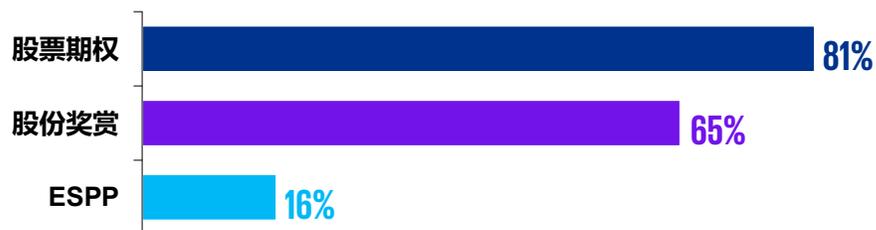
长期激励计划

设有长期激励计划的企业占比



调查对象：所有50家企业

激励类型



调查对象：31家采用长期激励计划的公司

资料来源：毕马威对调研企业的分析

长期激励计划非常普遍

相关企业当中，有62%采用了长期激励计划。其中，超过一半的企业提供了一种以上的激励。

常见的激励类型

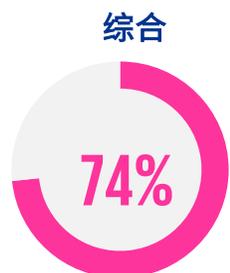
- 股票期权：指以约定价格（即行权价或执行价）购买股份的权利。参与者可在符合归属条件（例如，在归属日前仍然在职）后的固定期限内行使权利。
- 股份奖赏：指通常受归属条件限制的股份奖励。参与者通常支付零股份对价或名义对价。奖励的形式可以是直接授予股份，但会在归属前离职等情况下被收回，也可以是参与者在符合相关条件下于归属后获得股份。
- 雇员购股计划（ESPP）：参与者可以折扣价购买股份，或者在符合条件下获得额外的免费配股。每位员工根据ESPP可支出的金额和可购买的股份数量均有年度上限。

在香港，股份奖赏计划的使用比ESPP更为广泛，但这类计划通常只授予高级行政人员。对于范围更广的员工而言，更为常见的做法是提供参与ESPP的机会。

长期激励的普及性

2020-2022 年长期激励授予频率（限设有长期激励计划的企业）

2020-2022 年间提供激励的企业占比



调查对象：31家公司

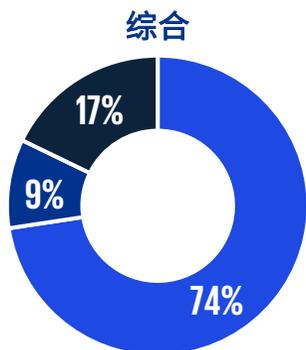


调查对象：25家公司



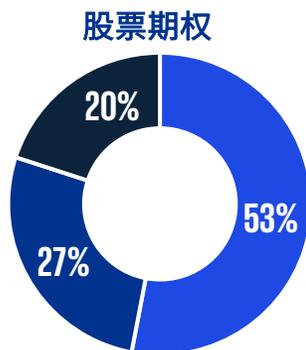
调查对象：20家公司

激励授予频率（涵盖2020-2022 年间授予激励的企业）



调查对象：23家企业

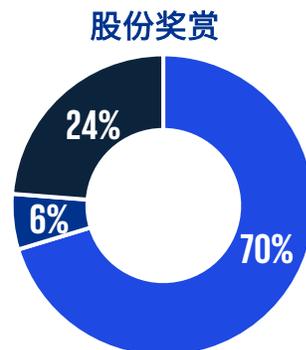
■ 每年授予



调查对象：15家企业

■ 3 年中有 2 年授予

■ 3 年中有 1 年授予



调查对象：17家企业

授予长期激励较为常见

在设有长期激励计划的企业中，近四分之三的公司近年已付诸实施（即授予股份期权和/或股份奖励）。其中半数企业每年都授予股份奖赏。

股份奖赏更受欢迎

值得注意的是，五分之三有股票期权计划的企业近年已授予期权。另一方面，85% 有股份奖赏计划的企业已授予股份奖励。

与股票期权相比，股份奖赏的授予次数更为频繁，有股份奖赏计划的企业中有超过 70% 每年都会授予股份奖励。



近年，企业对实施股份奖赏计划的意愿越来越强烈，希望借此吸纳、挽留、激励和奖励人才。企业应思考如何利用股份奖赏和其他类型的奖励来支持其业务发展和人才战略。

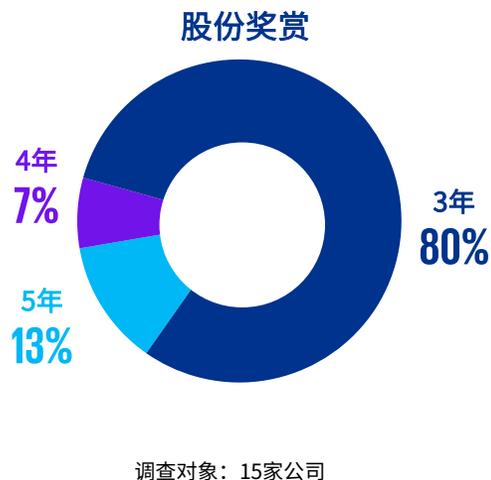
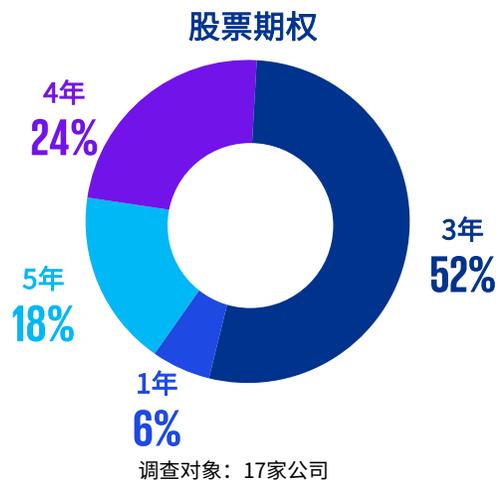
何沛霖
个人服务总监



资料来源：毕马威对调研企业的分析

归属期和条件

归属期



最常见的归属期为三年

长期激励的归属期通常为三至五年。

三年最为常见，通常在三年内分批归属（而不是在三年结束时“一次性归属”）。

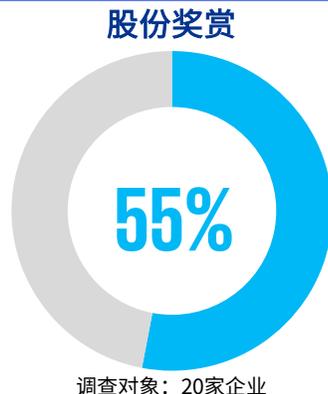
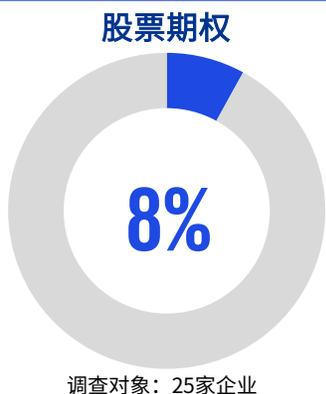
按绩效归属的股份奖赏

股份奖赏通常受归属条件限制，即参与者在归属日之前必须持续在职，除非属于“无过错离职”。

约半数有股份奖赏计划的企业在授出股份奖励时，可能会附加与绩效挂钩的归属条件，如实现收入、利润、投资回报或股东回报的目标等。为数不多的企业会在股票期权中加入与绩效挂钩的归属条件。

根据我们的经验，企业可能会向高级管理人员授出须满足与绩效挂钩的归属条件的奖励，作为对他们的激励，并将实现长期业务指标和目标作为兑现前提。

激励可能包括与绩效挂钩的归属条件



资料来源：毕马威对调研企业的分析

06

毕马威可提供的专业服务



毕马威薪酬福利咨询服务

毕马威提供一系列的薪酬福利咨询服务，我们团队的专业人员熟悉人才与薪酬福利、税务、会计和法律事务

我们很乐意倾听您的需求，为您定制我们的专业服务



高管薪酬基准

- 分析高管薪酬组合，并提供我们的意见和建议
- 针对特定群体进行分析和审视



福利和激励计划

- 就住房福利、退休计划和激励计划等不同安排提供建议
- 设计新计划或检视现有计划
- 分享有关市场实践和趋势的见解



税务、会计和法律

- 就福利和激励计划的其他关键考虑因素提供建议，如税收和会计影响以及法律意见
- 就本地和海外的要求和义务提供意见
- 起草计划规则和协议等文件



持续支持

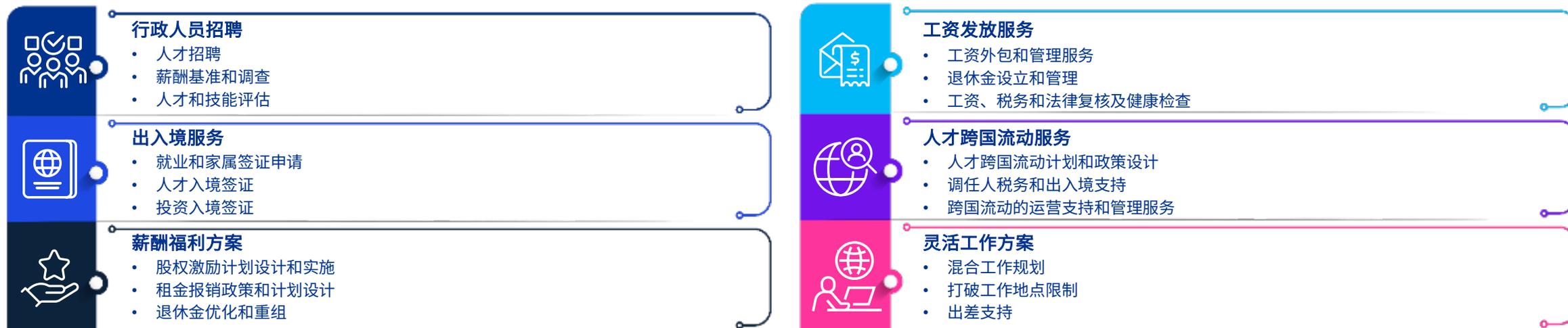
- 协助员工沟通
- 提供其他服务，如为租金报销政策的行政管理支持，以及计算有关激励的海外预扣税款。

个人服务

满足您的人才需求：



我们的服务：



kpmg.com/cn/socialmedia



如需获取毕马威中国各办公室信息，请扫描二维码或登陆我们的网站：<https://home.kpmg.com/cn/en/home/about/offices.html>

本刊物所载资料仅供一般参考用，并非针对任何个人或团体的个别情况而提供。虽然本所已致力提供准确和及时的资料，但本所不能保证这些资料在阁下收取时或日后仍然准确。任何人士不应在没有详细考虑相关的情况及获取适当的专业意见下依据本刊物所载资料行事。

© 2023 毕马威税务服务有限公司— 香港特别行政区有限责任公司，是与英国私营担保有限公司—毕马威国际有限公司相关联的独立成员所全球性组织中的成员。版权所有，不得转载。在中国香港特别行政区印刷。

毕马威的名称和标识均为毕马威全球性组织中的独立成员所经许可后使用的商标。

刊物编号：HK-TAX23-0002

发布日期：2023年12月