



研究报告

香港员工股权激励计划

最新趋势与市场洞察

从采纳实施到优势塑造

在香港上市公司中，高级管理人员与员工的薪酬体系已发生显著演变，股权激励从一种补充性的薪酬福利工具，逐步转变为企业战略的核心组成部分，成为推动长期增长和激励人才的关键机制和重要工具。

这一转型在我们的研究中得到了充分印证，数据显示，目前已有超过 80% 的上市公司将员工股权激励计划纳入其薪酬战略框架。这种广泛采纳情况反映出整体薪酬设计正发生结构性转型，向更加多元化的激励体系发展。这一变革旨在深化培养员工主人翁意识、提高人才敬业度、加强与公司价值观的长期一致性，并有效提高员工留任率。

作为全球股权激励计划行业的领导者，Computershare通过对 2,631 家跨行业香港上市公司进行了研究和数据分析，持续追踪市场发展动态。随着员工股权激励计划的总体采纳率不断提升，我们的研究重点已转向深入分析香港股权激励市场未来的发展趋势。

我们的研究显示，香港市场已从早期关注股权激励计划的“是否采纳”，逐步转向重视“如何设计与执行”。

通过综合运用股份期权、股份奖励及其他针对不同员工群体定制的股权激励工具，企业能够有效培养员工对公司的归属感、忠诚度及长期承诺。进一步将绩效指标与归属条件同员工利益及公司战略目标紧密结合，有助于提升组织生产效率、强化个人责任感，并促进关键核心人才的稳定留存。

在亚洲市场，员工股权激励计划已超越附加薪酬福利的定位，演进为现代企业薪酬战略中不可或缺的核心组成要素。



孙杨

Computershare 员工股份计划管理业务亚洲区负责人

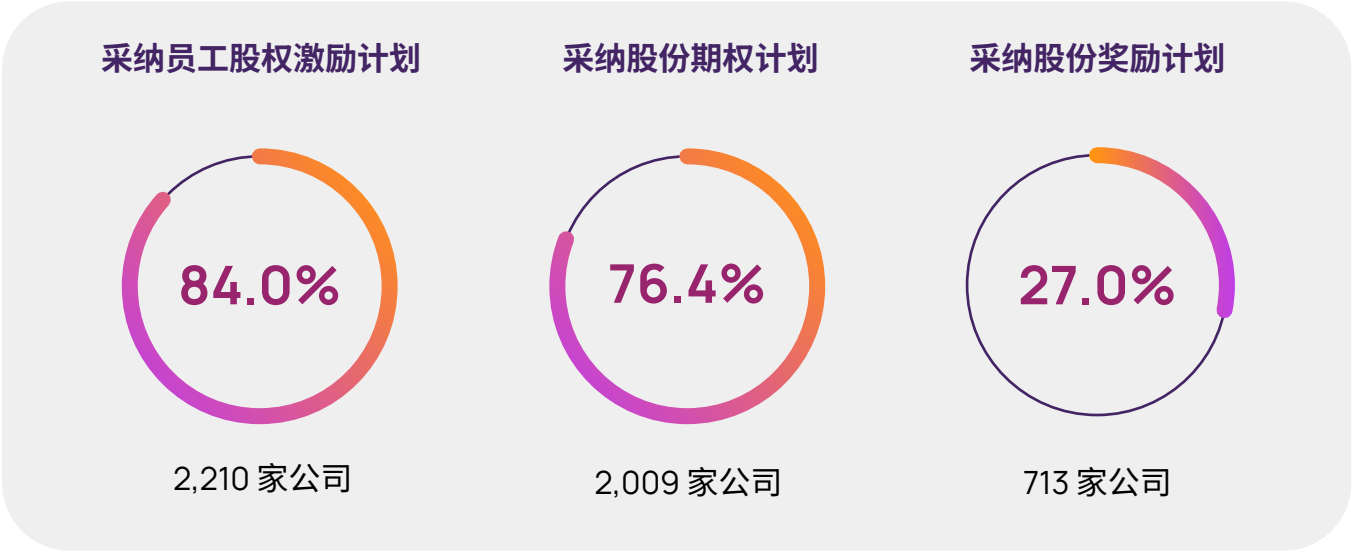
优化股权激励的运用

过去十年间，香港市场的股权激励计划呈现稳步增长。

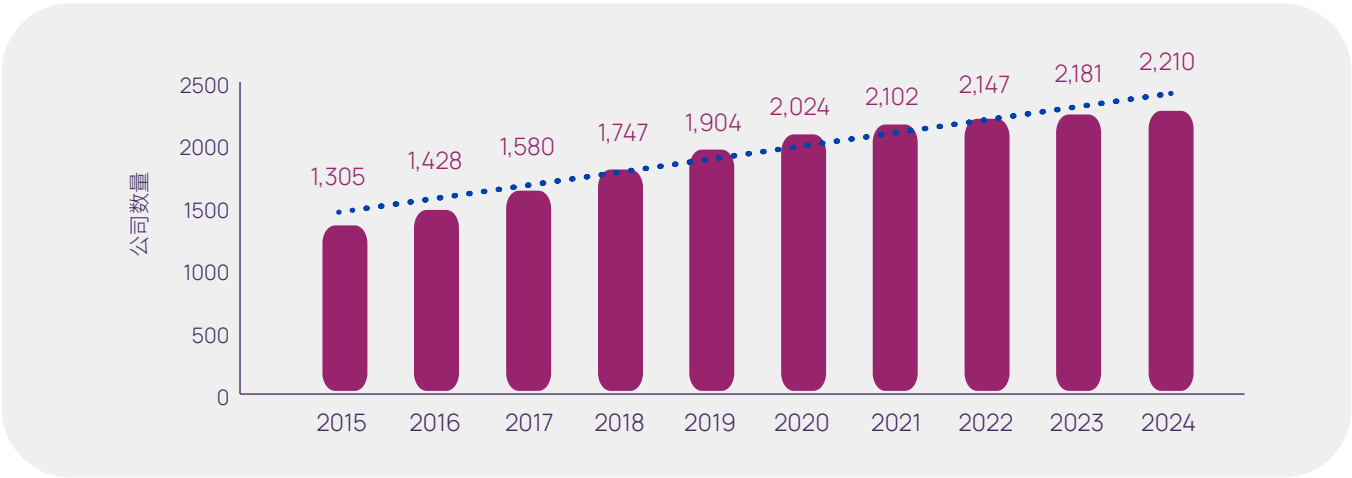
在2015至2019年间，香港市场的股权激励计划曾经历最为显著的一轮增长，这主要得益于企业内部激励需求的上升以及有利的监管环境共同驱动。进入近五年（2020-2024年），该计划的采纳率已步入成熟阶段，保持相对稳定的增长率。

这一发展轨迹反映出市场重心的演变：在推行初期，企业主要侧重于利用股份期权等工具，以快速激励人才、实现规模的迅速扩张。然而，随着市场环境的发展，增长模式日趋稳健与平稳。

84%的上市公司已将员工股权激励计划纳入其薪酬战略



采纳股权激励计划的香港上市公司

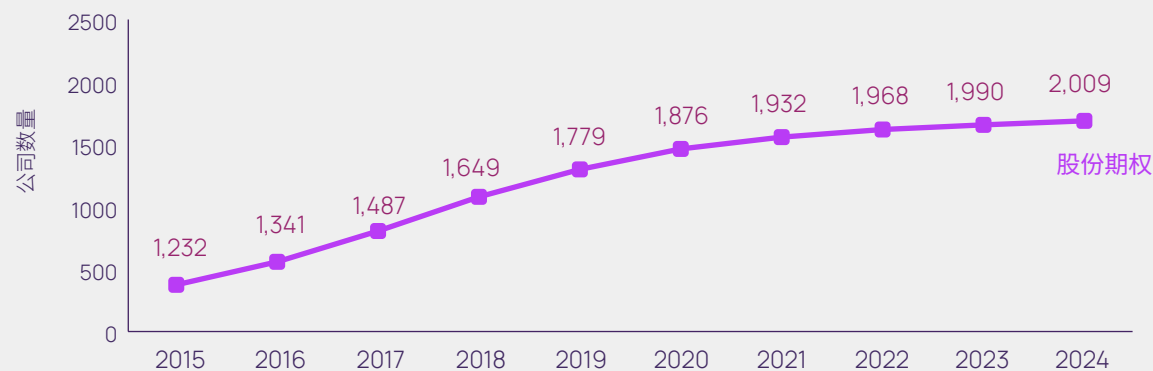


激励人才留存的股份奖励计划在香港快速增长

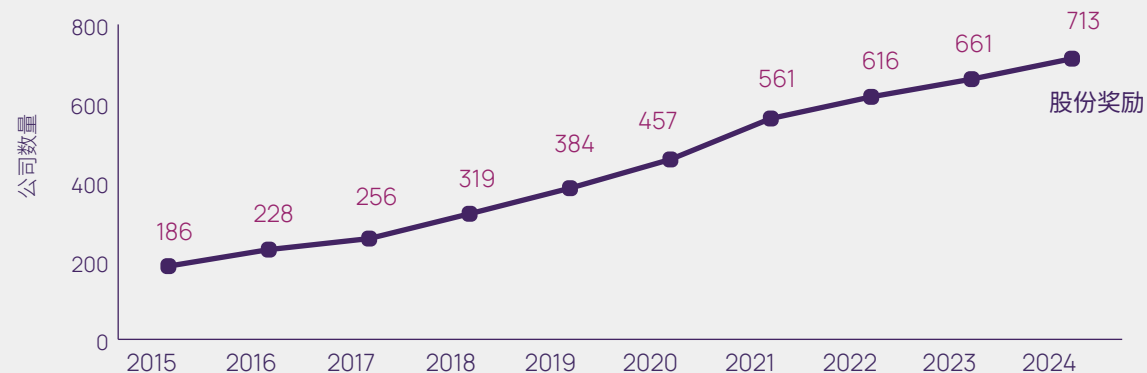
尽管股份期权历来备受企业青睐，但股份奖励计划的应用率正快速增长。在过去五年间，随着股份期权计划增速放缓，股份奖励计划的应用规模已实现近一倍的增长。

这一对股份奖励日益重视的趋势，标志着香港上市公司在激励机制上的战略转型——企业正从过去单一依赖期权追求快速增长的模式，逐步迈向一个更均衡、更侧重于长期人才留存与稳定的股权激励结构。

采纳股份期权计划的香港上市公司



采纳股份奖励计划的香港上市公司



公司规模是否对股权激励结构产生影响？

进一步的实证分析表明，股权激励结构与公司规模存在显著相关性。规模较小的公司更倾向于采用与增长目标紧密挂钩的股份期权，以驱动业绩提升并保持组织敏捷性；而大型企业则普遍采纳更多元化的激励组合，从战略层面统筹人才管理与长期价值协同。

为何不同规模的公司会采取差异化策略？

如上文所述，小型公司通常更倾向于提供股份期权而非股份奖励，主要原因包括：

- **现金流管理。** 初创企业及小型公司通常现金流有限。股份期权使其能够在无需前期大量现金投入的情况下，通过为员工提供未来财富增值潜力来吸引和留住人才，从而保留更多现金用于公司运营。
- **推动企业绩效增长。** 股份期权让员工直接分享公司成功带来的收益，激发其工作积极性，从而提升整体绩效，推动企业绩效增长。
- **留住员工与提升忠诚度。** 期权通常设有归属期安排，要求员工在公司服务满一定年限后方可行使其全部期权。这种机制有助于鼓励员工长期留任，增强忠诚度，从而降低人员流动率及相关成本。

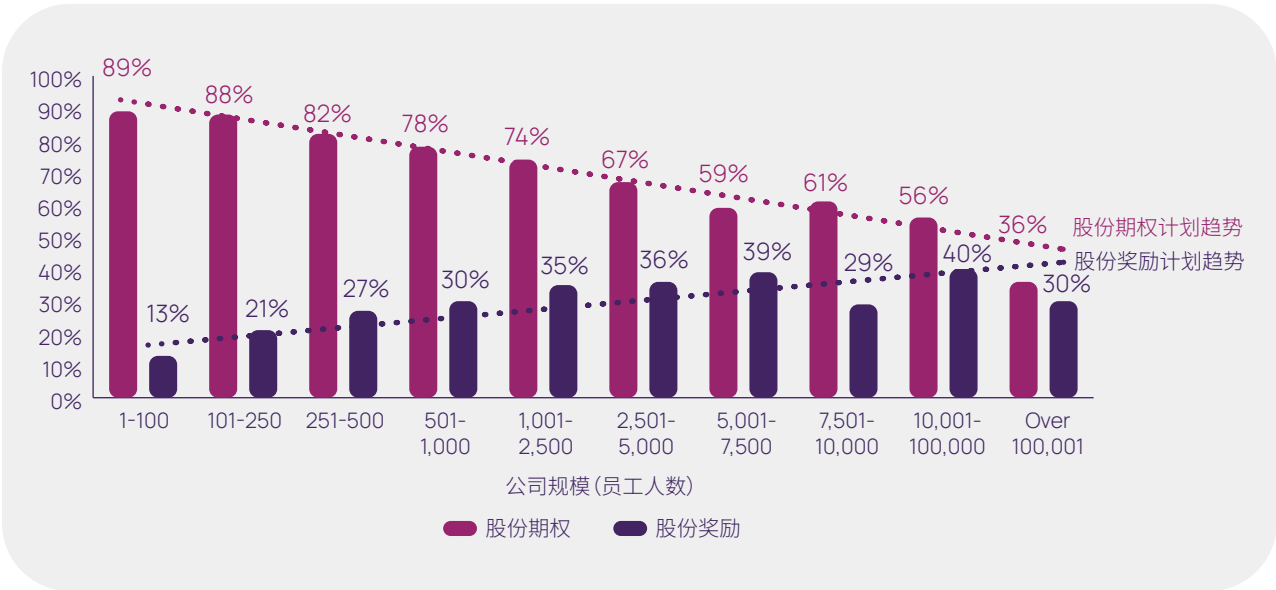
规模较大、发展更成熟的企业，普遍呈现出同时采纳股份期权与股份奖励的趋势。股份奖励为员工提供了明确且即时的奖励，而股份期权则要求员工支付预设的行权价后方可获得股份。通过结合使用这两种工具，企业能够实现更广泛的员工激励目标，包括：

- **吸引和留住多元化人才。** 一项成功的激励策略必须充分理解并兼顾员工群体多元化的财务目标。通过同时提供期权与奖励方案，使企业能够覆盖从高级管理人员到初级员工的更广泛人才群体，灵活匹配不同员工的偏好与市场预期。

- **主人翁意识与协同。** 股份期权与股份奖励计划都旨在通过赋予员工所有权，将其利益与公司的长期成功紧密关联，从而激发更强的主人翁意识与团队协同效应。

如下图所示，在员工人数不足 100 人的公司中，89% 提供股份期权，而仅 13% 提供股份奖励。与之相对的是，在员工人数为 1,001 至 2,500 人的公司中，74% 提供股份期权，35% 提供股份奖励。

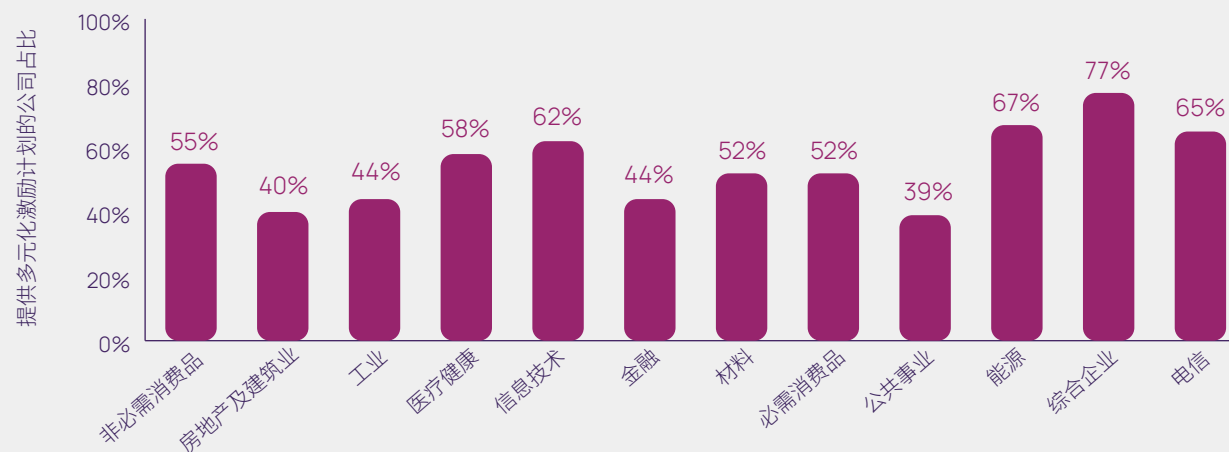
不同规模的企业对激励计划的采纳偏好





此外, 我们的数据显示, 超过50%的企业采纳多种股权激励计划, 体现出企业根据行业特点, 提供多元化的激励结构, 灵活配置策略以覆盖不同类型的人才。

行业概览: 提供多元化激励计划的公司占比



超过 50% 的企业采纳
多种股权激励计划

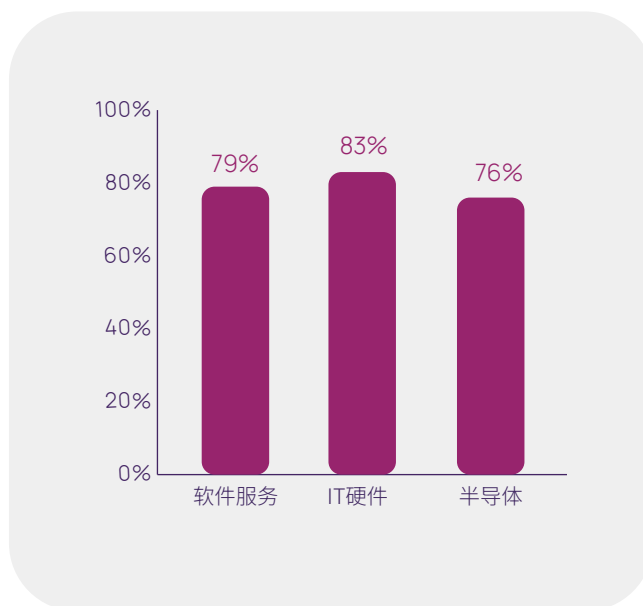
为何股份期权更适用于高增长、高不确定性行业？

根据我们的最新研究，在软件及服务等高增长、高不确定性行业，提供股份期权的普及程度几乎是股份奖励的两倍甚至更多。

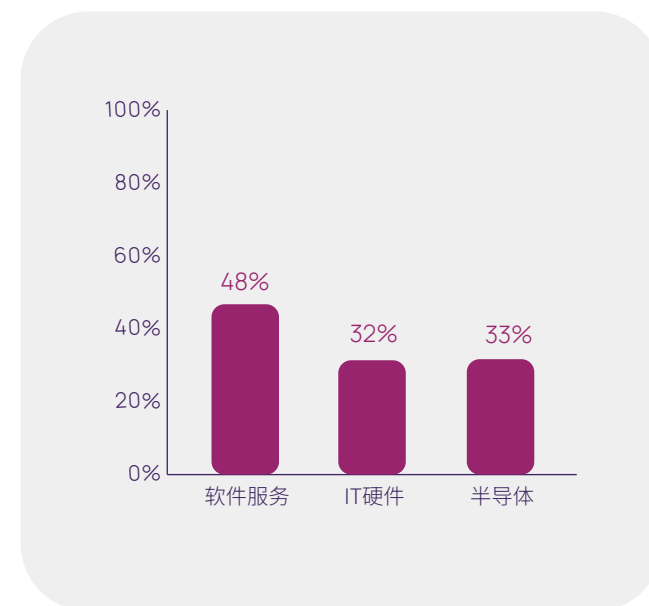
其原因何在？在这些行业中，企业的关注重点通常在于企业的长远发展及现金储备的稳健管理。

巨大的增长潜力使得公司股权有望为员工带来显著的财务收益。这些行业的员工通常更有动力为公司的长远发展、成功与创新而努力，并更愿意承担一定风险，以换取未来的潜在收益。

股份期权采纳率



股份奖励采纳率



关键行业的股权激励

股权薪酬: 员工薪酬的重要组成部分

在科技与医疗等人才驱动型行业中, 股权激励已成为员工薪酬的重要组成部分。战略性地运用股权激励有助于企业吸引并留住顶尖人才, 将员工利益与公司成功紧密绑定, 从而提升员工忠诚度与工作效率。

信息技术与医疗保健行业在员工激励投入方面处于领先地位

通过广泛采用股权激励机制, 信息技术行业展现出对员工投入与企业长期价值的坚定承诺, 进一步巩固其在人才竞争中的优势地位。

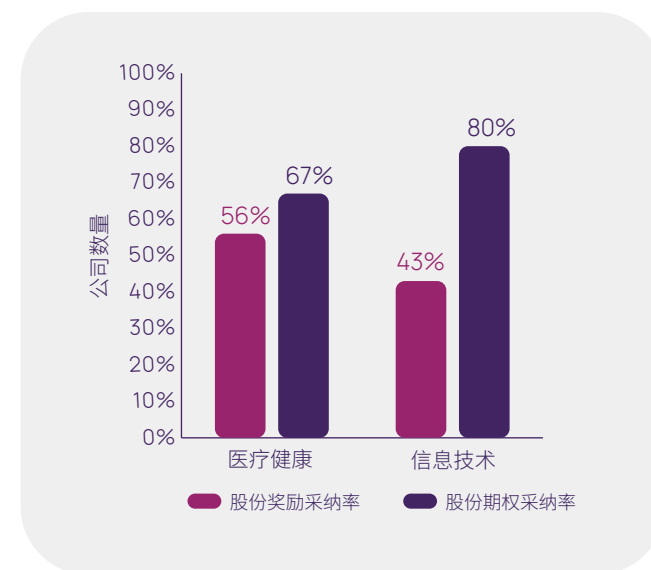


您知道吗?

- **90%** 的信息技术公司已将股权薪酬纳入薪酬体系
- **18%** 的信息技术公司在股权激励上的投入超过 1 亿元
- **5%** 的信息技术公司在股权激励上的投入超过 10 亿元
- **71%** 的股权薪酬支出来自于信息技术行业
- **14%** 的医疗行业公司在股权激励方面投入5至10亿元

信息技术行业采纳股份期权的比例几乎是股份奖励的两倍, 而医疗保健行业则在股份奖励与股份期权的运用上采取了更为均衡的策略。这表明股份薪酬正朝着更稳定、更具长期激励效应的结构发展。

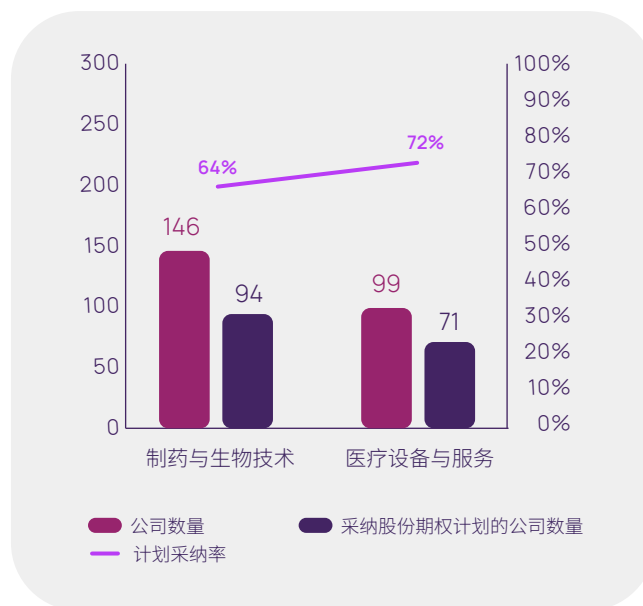
信息技术和医疗行业的股份奖励和股份股权计划



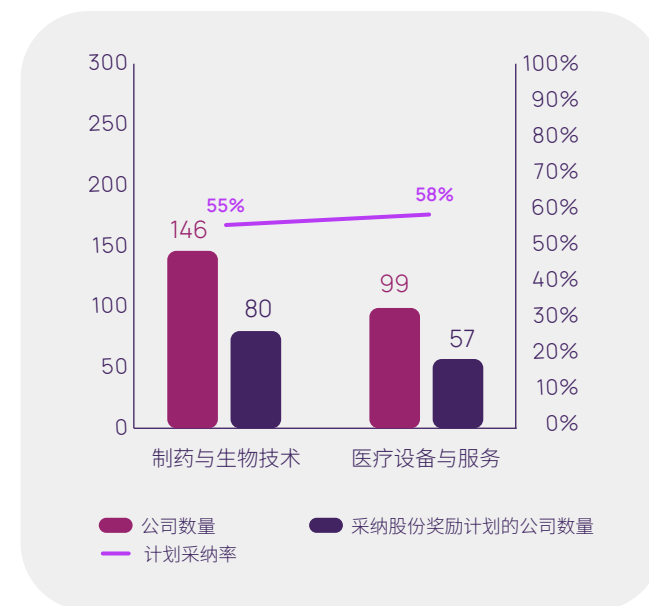


医疗行业在股份期权与股份奖励的配置上更为平衡，反映出对激励计划稳定性及可持续性的重视程度。

股份期权采纳率



股份奖励采纳率



医疗保健与信息技术行业的股权薪酬占比位居前列，显示出其对人才与企业长期价值一致性的高度关注。



股权薪酬已构成香港高级管理人员薪酬的重要组成部分

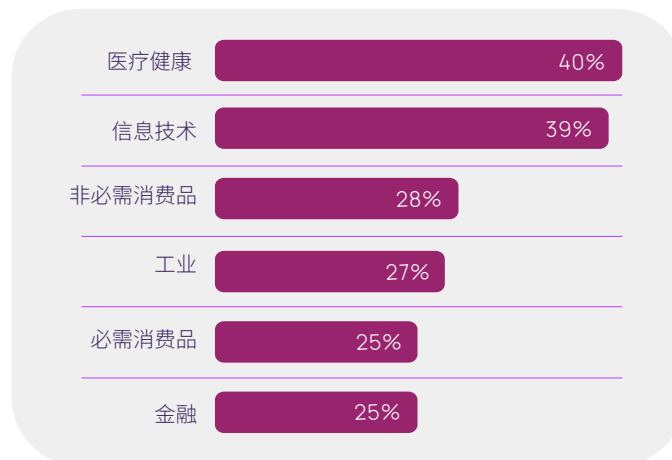
为核心高级管理人员提供具有竞争力的薪酬方案对企业的成功至关重要。数据显示，**股权薪酬平均占高级管理人员薪酬总额的 27.3%**。

股权薪酬将高级管理人员的财务收益与公司股东利益直接挂钩，其薪酬随公司股价上涨而增长。这一机制形成了真正的“利益共担”，确保高级管理人员财务收益与股东价值提升保持一致。

通过将薪酬与股价表现挂钩，并设置归属时间表，股权薪酬有效激励高级管理人员专注于公司的长期发展与持续成功。

以下数据显示香港六大行业在配置股权薪酬方面的实践与趋势。

高级管理人员：股权薪酬在总薪酬中的占比



医疗保健与信息技术行业对股权薪酬的重视程度直接体现在数据中，这两个行业高级管理人员的股权薪酬均占其总薪酬约 40%。

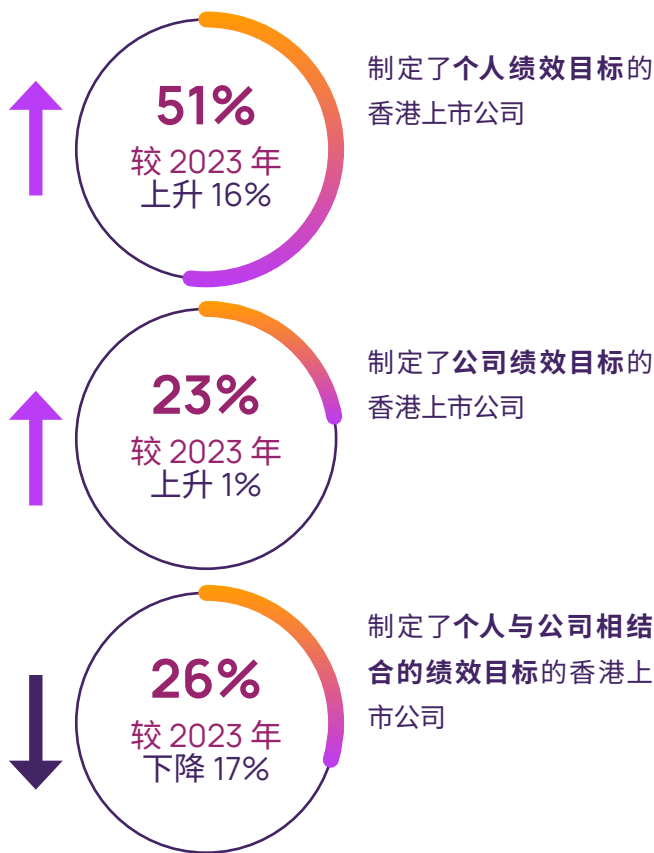
制定战略绩效目标

确保高绩效者获得应有回报

绩效目标作为一种强有力的激励工具，能够有效驱动生产力提升与整体绩效的改善。事实上，在Computershare的员工股权激励计划客户中，已有 32% 为股权激励设置了绩效目标。如果运用得当，这些目标能在员工的日常工作与公司整体目标之间建立清晰的联系，赋予员工更强的使命感与方向感，从而推动组织持续发展。

除基于服务年限的归属条件外，越来越多企业开始将市场表现、财务成果及非财务绩效指标纳入其股权激励计划。这些附加条件要求员工达成特定目标与标准，从而强化责任意识，并将奖励与可衡量的成果相挂钩。

根据我们最新的研究数据，绩效目标可归为三类：公司目标、个人目标，以及两者结合型目标。如下图所示，超过半数的公司设定了个人目标，这表明激励体系正朝着更关注员工岗位职责的明确期望、以及更个性化的绩效指标方向发展。



企业正在使用哪些绩效衡量指标？

- 个人绩效指标
- 公司或业务部门绩效
- 公司整体绩效
- 里程碑式绩效
- 战略性或非财务指标

企业正在积极制定多元化的绩效目标，确保公司与个人目标高度对齐，强化员工责任意识，并提升工作投入度与专注力。



绩效目标如何推动公司取得更大成功

个人目标能更有效地直接激励高绩效员工，因为这些目标与为其设定的具体工作目标直接关联。此类目标通常具备可实现性，且与个人发展紧密关联，往往有助于提升员工工作效率。这类目标的评估与评分通常在员工考核或绩效评估周期中进行，以确保激励机制的透明度。

公司目标则通常与公司财务指标、部门运营目标或股价表现挂钩。由于这类目标涉及的范围较广，员工可能难以感受到直接关联，因此其激励效果可能不如个人目标显著。

然而，当员工实现其绩效目标时，企业整体目标也将随之推进。通过将薪酬策略与可持续绩效目标深度绑定，有助于达成股权激励的战略目标，并提升股东的长期回报。

当员工实现其绩效目标时，企业整体目标也将得到进一步推进

通过归属时间表鼓励员工留任

归属时间表如何体现留任优先级

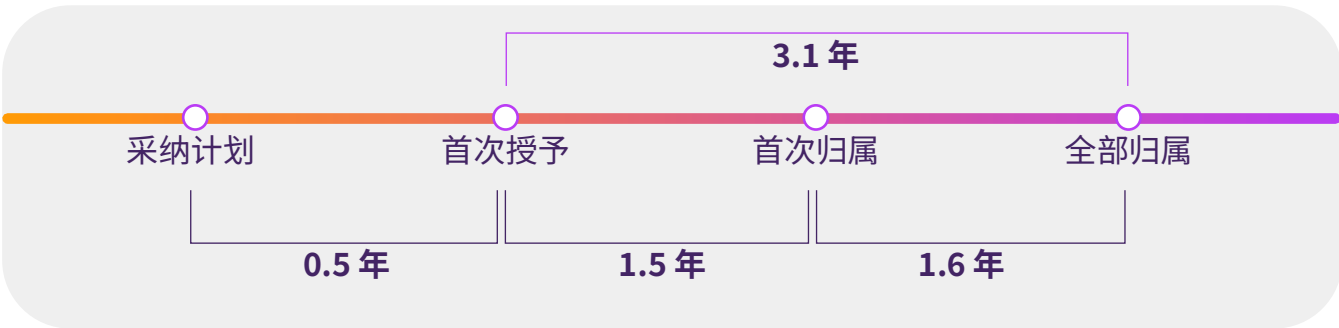
归属期仍是企业保留人才的核心策略之一，它通过构建清晰的股份获取时间表，激励员工长期留任，从而降低流失率。最普遍的归属时间表设置为三年期。由于员工在归属完成前主动离职的可能性较低，企业可以从团队稳定性和员工留任中持续受益。许多企业认为这一时间跨度在员工激励与人才留存目标之间达到了理想的平衡。

为何普通员工与董事的归属安排存在差异？

如右图所示，高级管理人员的归属时间通常略短于一般员工。这差异体现了其企业战略发展中的重要性。他们的激励措施与中短期的战略目标挂钩，推动企业向长期愿景迈进。

较短的归属期不仅反映了他们在战略决策中的核心作用，也强化了其问责机制，因为其收益与战略决策的中近期成果更直接地绑定。

采纳计划的平均时间



一般员工



高级管理人员



关于 Computershare 员工股权激励计划管理

关于 Computershare 员工股权激励计划管理

作为员工股权激励计划领域的领导者，Computershare 拥有 40 年的全球经验与超过 20 年的亚洲业务根基。我们为全球 50 多个国家的超过 1,500 家客户及 520 万名参与者提供股权计划服务。凭借丰富的经验，我们为市场提供富有价值的分析洞察。

我们资深的本地团队在亚洲各地（包括中国内地）的股权计划管理各方面均拥有丰富经验，已为数百家企业成功交付员工股权激励计划。我们为客户提供合规的员工股权激励计划管理及员工福利信托解决方案，助您化繁为简。

我们不仅提供日常服务，更专注于为客户创造更多价值。我们助力客户成功实施并交付高效的员工股权激励计划，助其踏上回馈员工、构建高绩效文化的征程。

准备好优化您的员工股权激励计划了吗？

立即了解 Computershare 的优势，我们以丰富的专业知识与市场最佳实践经验，助力企业吸引并留住顶尖人才，提升员工参与度，设计在市场中真正具有竞争力的员工股权激励计划。