



# 2019—2020年度A股市场 长期激励调研报告

德勤咨询, 2020年5月



因我不同  
成就不凡  
始于1845

## 版权及免责声明

- 本研究成果属于德勤管理咨询（上海）有限公司（简称“德勤”）版权所有，未经书面许可，任何机构和个人不得以任何形式 翻版、复制和发布。如引用发布，需注明出处为德勤，且不得对本报告进行有悖原意的引用、删节和修改。德勤保留对 任何侵权行为和有悖报告原意的引用行为进行追究的权利。
- 本研究内容及观点仅供交流与参考，因依赖本研究成果所导致的任何错误、损失，德勤均不负责，亦不承担任何法律责任。

此书面材料为德勤管理咨询（上海）有限公司（简称“德勤”）所有。在获得德勤书面同意之前，这一书面材料任何部分都不可被复制、影印、或以电子版本方式进行复制等。

<b>股权激励调研样本说明</b>	<b>07</b>
调研样本前提说明	08
调研样本上市板块	09
调研样本地域分布	09
调研样本公司性质	10
调研样本规模分布	11
调研样本行业属性	12
<b>年度股权激励整体发现</b>	<b>13</b>
股权激励政策回顾	14
股权激励市场发现	15
股权激励总量发现	16
股权激励工具发现	17
激励股份来源发现	18
激励权益定价发现	19
激励对象范围发现	19
关键岗位激励力度	20
激励时间安排发现	21
激励归属条件发现	22
<b>年度长期激励专题概览</b>	<b>23</b>
科创板	24
国企改革	26
员工持股	28
合伙人计划	29
<b>德勤暨高管薪酬研究中心简介</b>	<b>31</b>





“

当非传统劳动力变为主流时，组织需要采取**战略性**的方式利用好这个重要的人才资源。

组织可以使用**创新**的方法，从“管理”这些员工到“提升”和**“激励”**他们。

《2019年德勤全球人力资本趋势报告》

”

## 2019年A股股权激励关键发现



### ➤ 激励总量

近半数实施股权激励的公司激励总量占总股本比例达到1.85%及以上。

### ➤ 激励工具

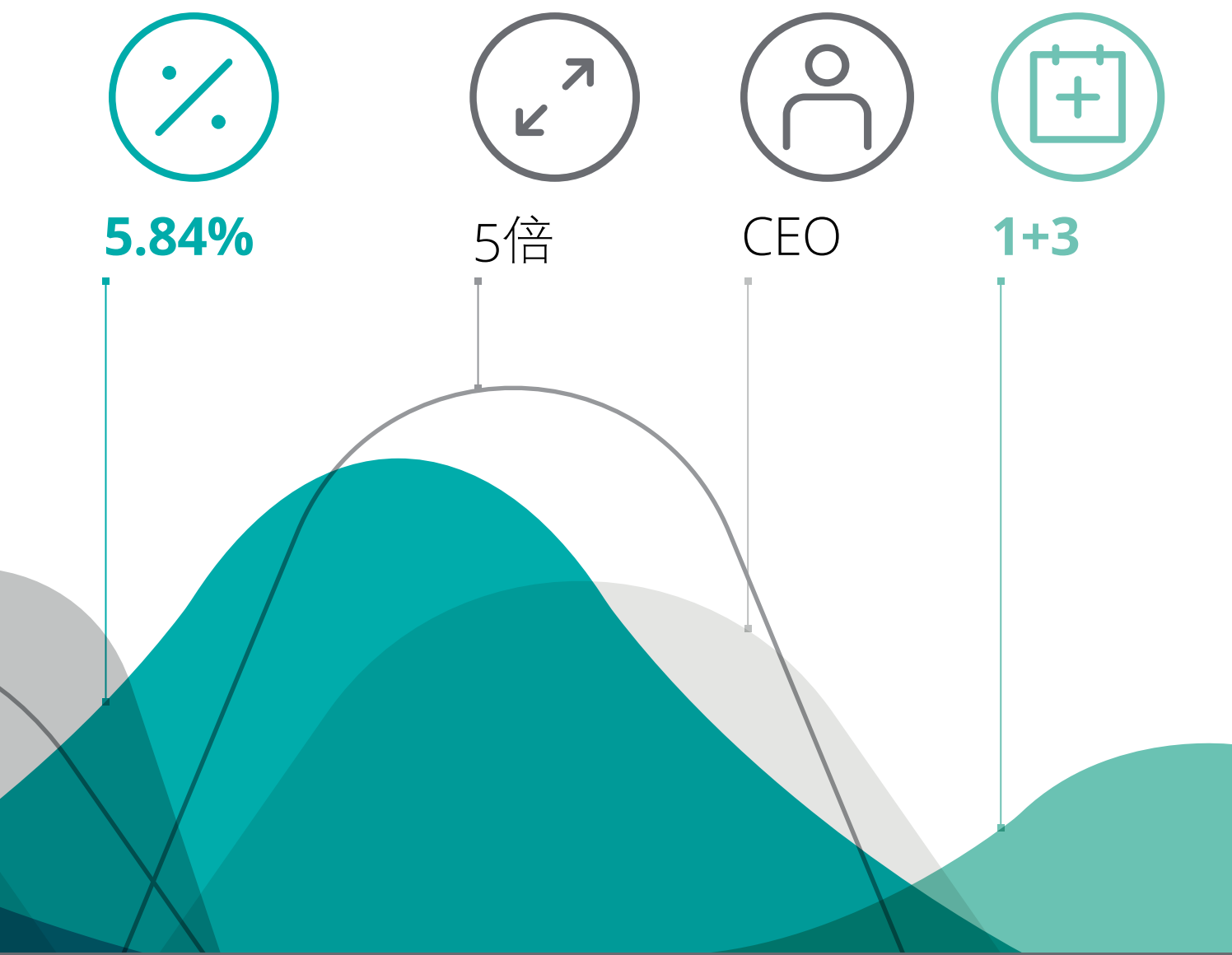
股票仍为最普遍使用的股权激励工具，而期权和复合型工具的使用率则连续3年保持上升。

### ➤ 股份来源

二级市场回购股份的比例保持上升，达到年度股权激励计划的13.8%，少数公司股权来源同时结合回购与增发。

### ➤ 权益定价

常规定价方法使用率仍高达92.09%，或受政策影响，自主定价市场案例逐渐增多，使用率达到7.91%。



### 激励对象

激励对象主要为公司高管和核心人才，接近五成公司的人员激励范围超过公司总人数的5.84%。

### 关键岗位

高管人均权益授予价值仍保持在非高管的5倍左右，CEO人均激励权益授予价值50分位为154万元。

### 时间安排

57.86%公司采取1年锁定期/等待期，3年解锁/行权的时间安排，少数公司采取2种及以上的差异化时间安排。

# 股权激励调研样本说明





## 调研样本前提说明

### 数据来源

2019年1月1日至2019年12月31日，WIND数据库、公开披露股权激励公告、招股说明书等公开资料的332家A股上市公司，包含股权激励计划已实施、正在实施和停止实施的全样本。



332家

### 统计口径

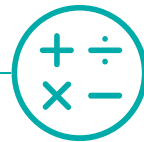
由于其中6家样本在截止日期已公告停止实施，因此本报告除激励公告总量统计外，其余各激励要素的有效样本公司为326家。



326家

### 数据修正误差

本报告中部分图标数值为百分数的，各项之和可能不等于1，是由于数值修约误差所致，未做机械调整。



~100%

### 时间说明

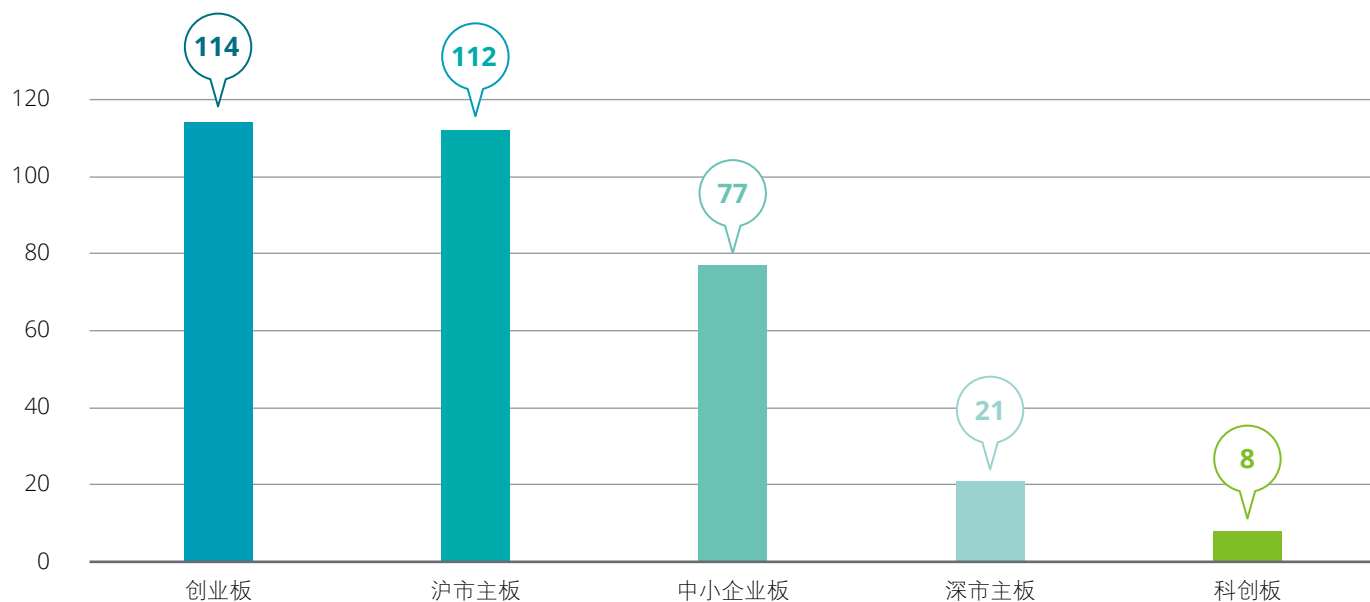
本报告样本数据摘录时间以2019年12月31日为静态节点；然而，由于样本披露正在实施的股权激励计划为动态数据，因此可能对本报告数据产生不可抗力的影响，德勤咨询在此提示在本报告数据使用中注意时效性和合理性。



2019年

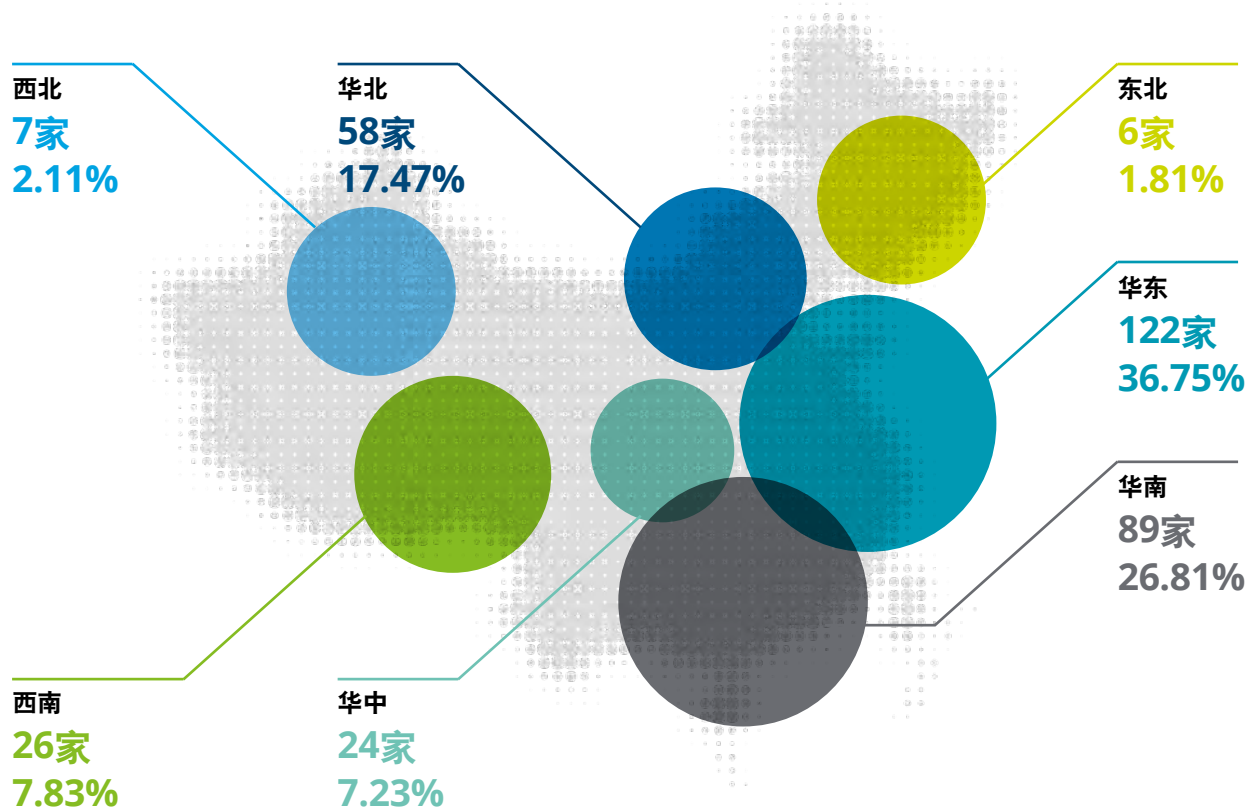
### 调研样本上市板块

单位：家



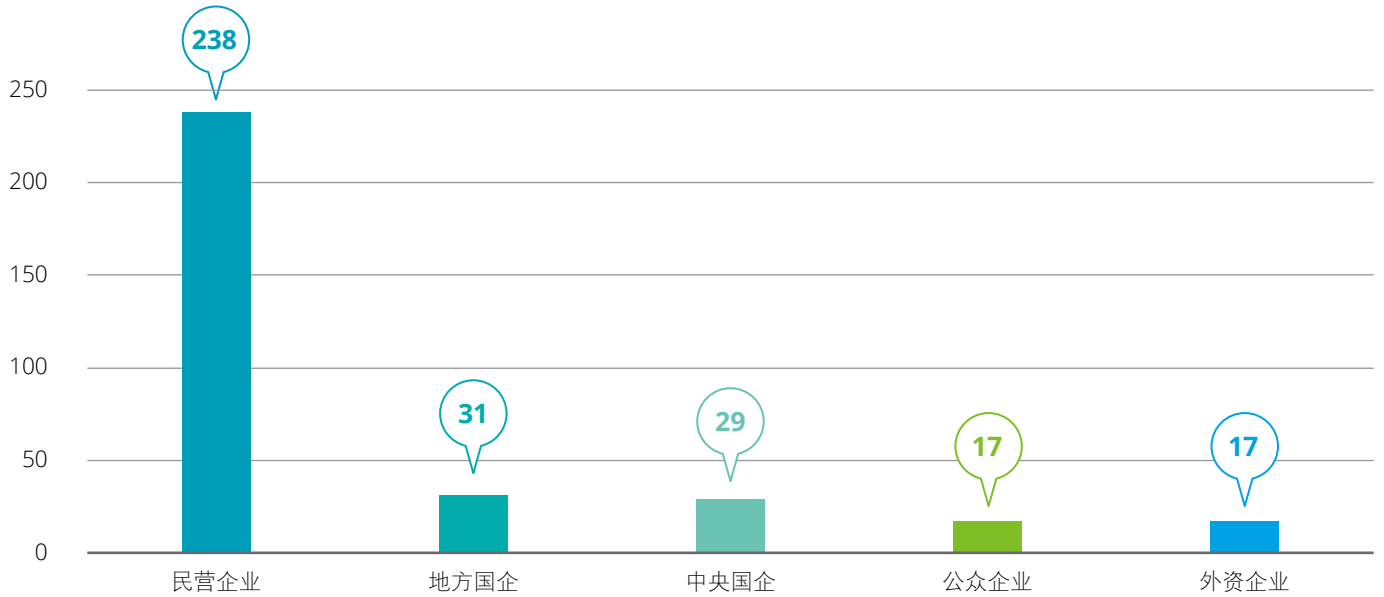
### 调研样本区域分布

单位：%





### 调研样本公司性质


单位：家




调研样本企业性质根据WIND企业性质分类，具体定义如下：


- 

**中央国有企业**  
大股东/实际控制人属于国务院国资委，中央国家机关或者中央国有企/事业单位；
- 

**地方国有企业**  
大股东/实际控制人属于地方各级国资委、地方各级政府/部门或者地方国有企/事业单位；
- 

**民营企业**  
非公有制企业，特点为非国家控股；
- 

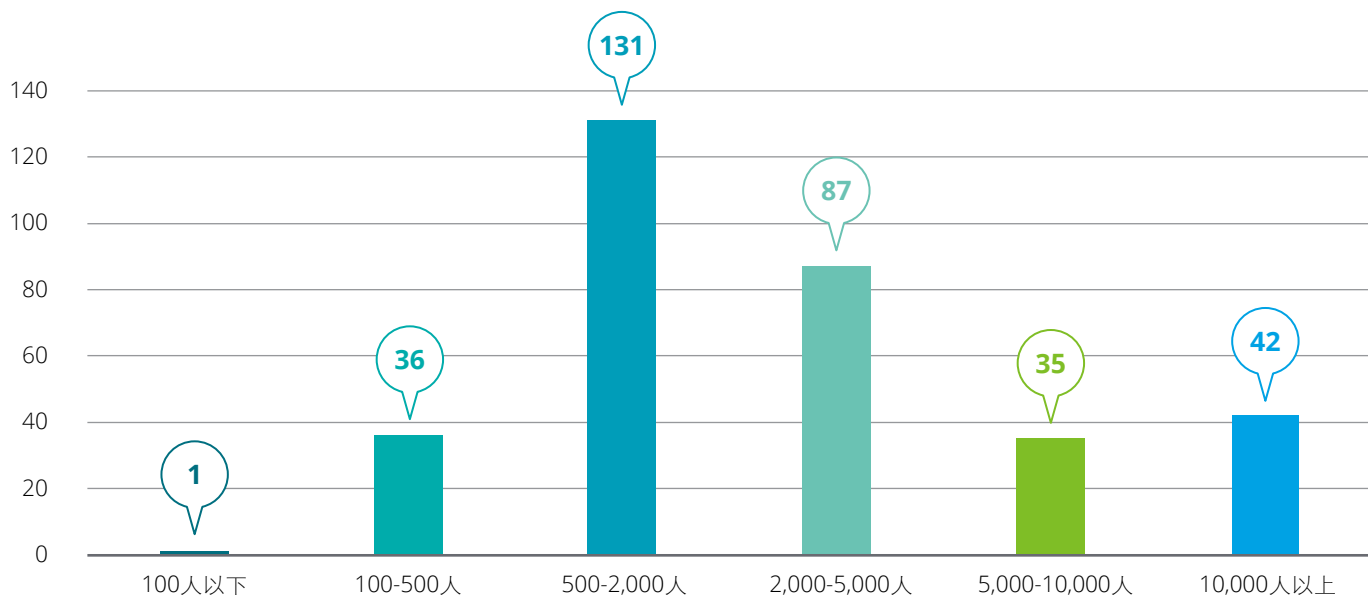
**外资企业**

  - 中外合资企业：由外国公司或其他经济组织或个人与中国公司或其它经济组织，按法律规定共同投资设立、共同经营；
  - 外商独资企业：指外国公司或其他经济组织或个人，依照中国法律在中国境内设立的全部资本由外国投资者投资的企业；
- 

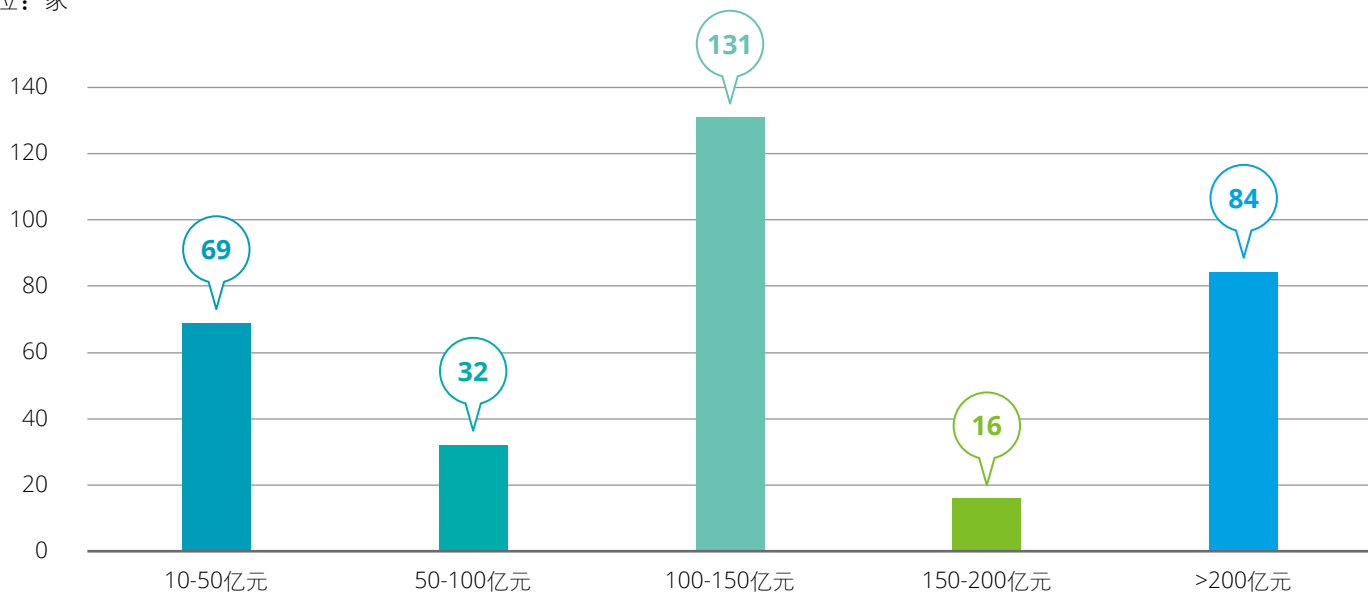
**公众企业**  
特点为无实际控制人。

### 调研样本规模分布

单位：家



单位：家



注：样本公司的人数规模与市值规模为2019年12月31日Wind数据库参考值。

## 调研样本行业属性

证监会一级行业	公司数量(个)	占比 (%)	总市值中位数 (亿元) <sup>(1)</sup>
制造业	218	65.56%	68.75
信息传输、软件和信息技术服务业 <sup>1</sup>	35	10.54%	97.84
交通运输、仓储和邮政业 <sup>2</sup>	12	3.61%	146.30
批发和零售业	10	3.01%	129.83
租赁和商务服务业	10	3.01%	39.95
科学研究和技术服务业 <sup>3</sup>	9	2.71%	93.47
建筑业	8	2.41%	66.76
房地产业	5	1.51%	87.21
水利、环境和公共设施管理业	5	1.51%	61.69
电力、热力、燃气及水生产和供应业	4	1.20%	70.99
金融业	3	0.90%	188.76
文化、体育和娱乐业	3	0.90%	33.29
卫生和社会工作	3	0.90%	234.53
农、林、牧、渔业	3	0.90%	1784.87
采矿业	2	0.60%	49.90
居民服务、修理和其他服务业	1	0.30%	14.21
住宿和餐饮业	1	0.30%	20.16

主要证监会二级行业	公司数量(个)	占比 (%)	总市值中位数 (亿元) <sup>(1)</sup>
计算机、通信和其他电子设备制造业 <sup>5</sup>	42	12.65%	87.71
软件和信息技术服务业 <sup>6</sup>	32	9.64%	99.19
电气机械和器材制造业 <sup>4</sup>	27	8.13%	79.04
专用设备制造业	27	8.13%	66.66
化学原料和化学制品制造业	24	7.23%	39.34
医药制造业	19	5.72%	73.19
橡胶和塑料制品业	10	3.01%	36.14
汽车制造业	9	2.71%	79.32
通用设备制造业	9	2.71%	71.79
商务服务业	9	2.71%	36.72
零售业	7	2.11%	230.58
金属制品业	6	1.81%	53.55
农副食品加工业	6	1.81%	102.72
铁路、船舶、航空航天和其他运输设备	6	1.81%	56.85
非金属矿物制品业	5	1.51%	28.66
仪器仪表制造业	5	1.51%	37.95
其它二级行业	89	26.81%	-

注：(1) 总市值为2019年12月31日Wind数据库参考值。其它数字标注代表后续页面中涉及的行业全称。

# 年度股权激励整体发现



## 股权激励政策回顾

科创板的推出和国有企业改革的深化为股权激励市场注入创新基因



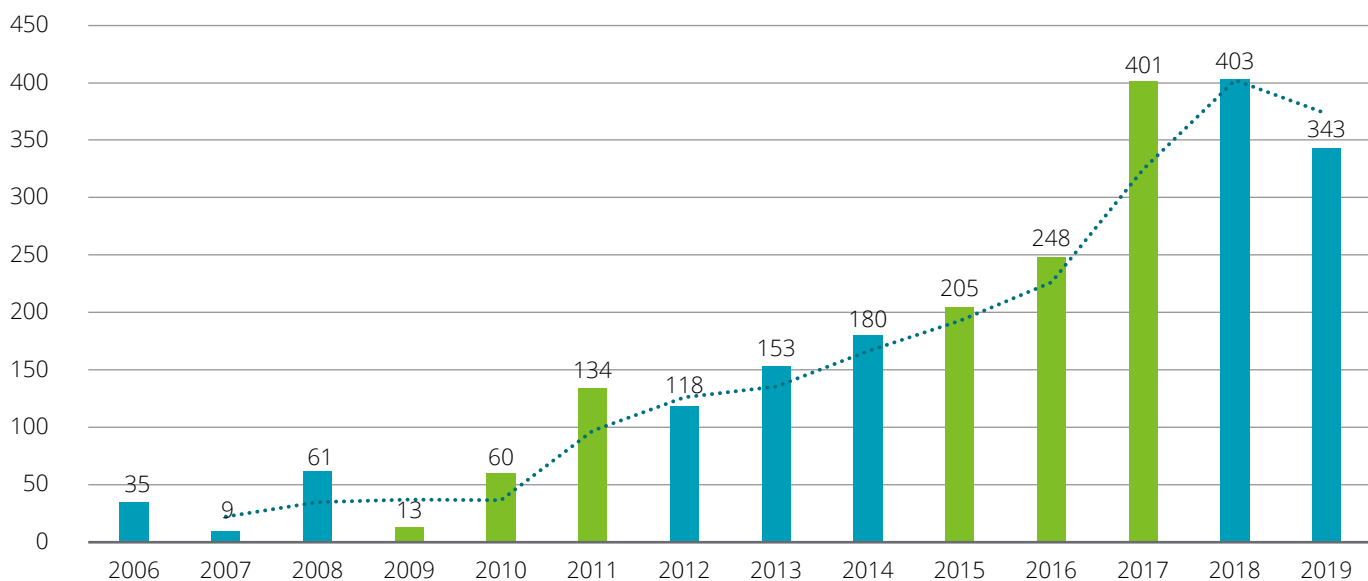
### 股权激励市场发现

纵观A股市场，2019年度有332家上市公司新增股权激励公告数量343个

- 截止2019年12月31日，共1549家A股上市公司推出了股权激励计划。
- 2019年度，有332家A股上市公司新公告343个股权激励计划。

### 2006年—2019年股权激励公告新增趋势

单位：个



资料来源：样本上市公司公告

注：由于同一上市公司的股权激励公告数量因激励工具、授予频次、修订方案等原因存在统计口径差异，因此可能导致现有公开市场数据间存在差异。



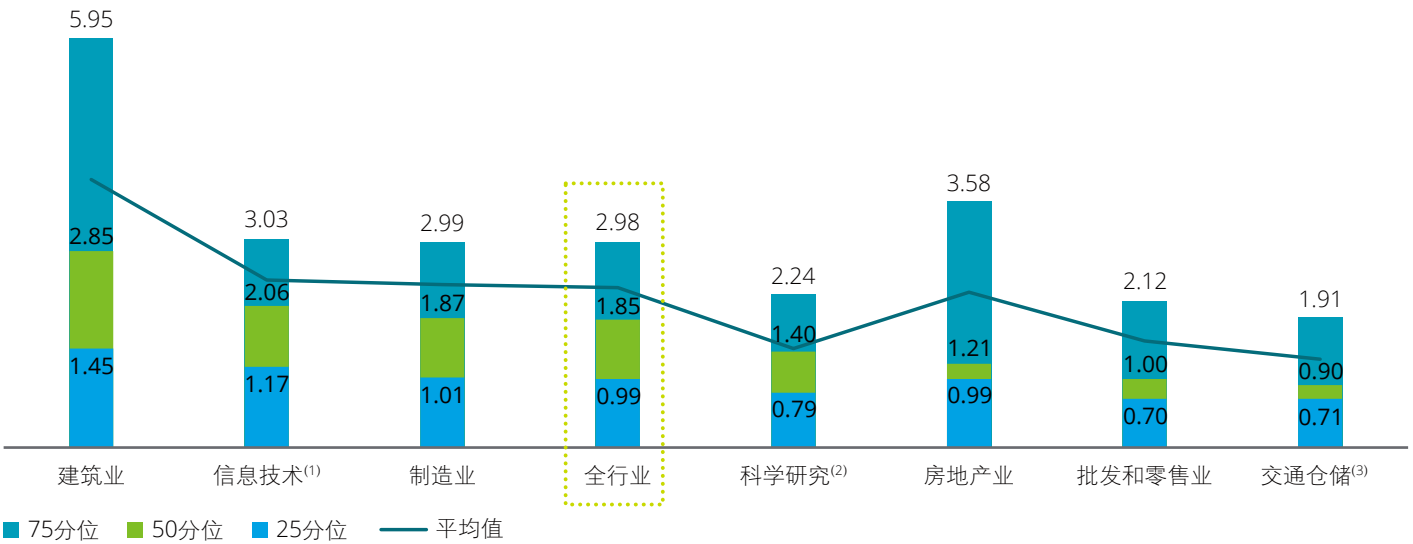
### 股权激励总量发现

近半数实施股权激励的公司激励总量占总股本比例达到1.85%及以上

- 从全行业来看，2019年公告股权激励计划且未停止实施的326家企业中，50%的样本公司向激励对象授予股票权益合计占其公司总股本的1.85%及以上，平均激励总量占总股本比例为2.32%，与去年平均水平（2.36%）基本持平。
- 从证监会主要一级行业来看，建筑业、信息技术业及制造业三大行业的激励总量占比持续超过全行业平均水平。
- 聚焦细分行业，软件和信息技术、电气机械器材、汽车制造业、电子设备四大行业激励总量占比高于全行业整体水平。

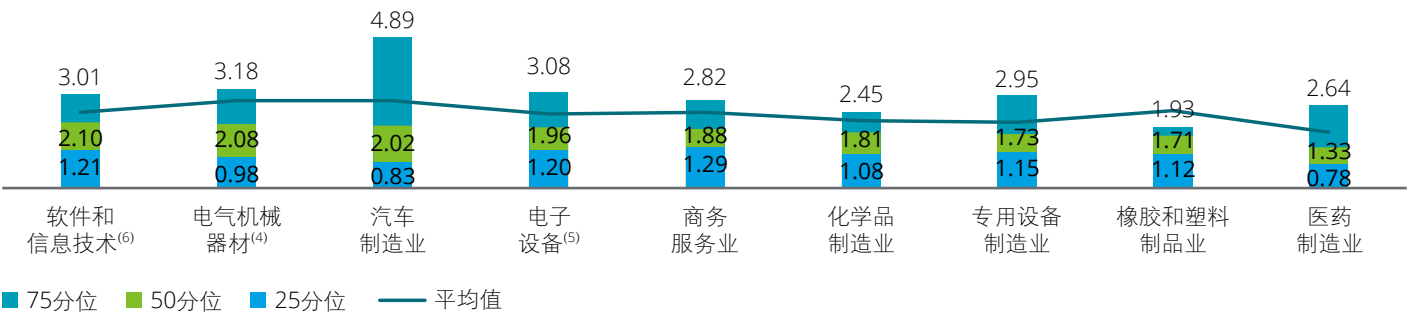
### 2019年主要一级行业激励总量占总股本比例分位值

单位：%



### 2019年主要二级行业激励总量占总股本比例分位值

单位：%



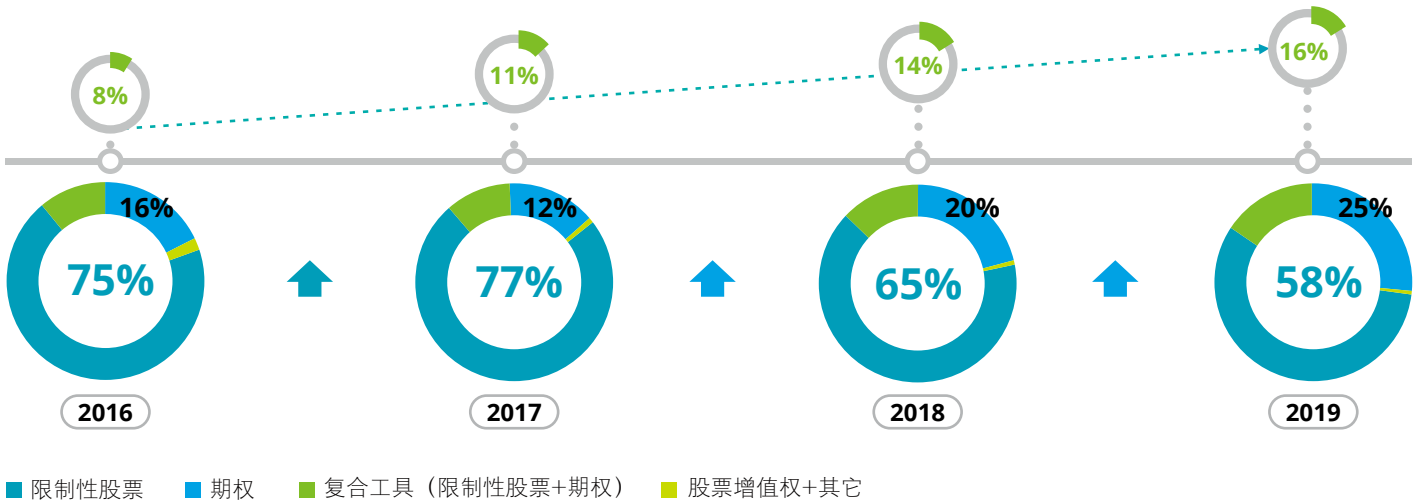
### 股权激励工具发现

期权和复合型工具的使用率连续3年保持上升，从24%增至41%；单一限制性股票使用率则下降至58%

- 2019年度，限制性股票仍为最普遍使用的股权激励工具，但单一使用限制性股票工具的占比连续三年下降，2019年度使用率为58%；
- 同时期权和“期权+限制性股票”复合激励工具的使用率继续保持上升，2019年度期权使用率升至25%，复合工具使用率达到16%；
- 2019年有3家公司采取股票增值权+限制性股票/期权/复合工具组合，增值权主要面向外籍人士。

### 2019年股权激励工具使用率

单位：%



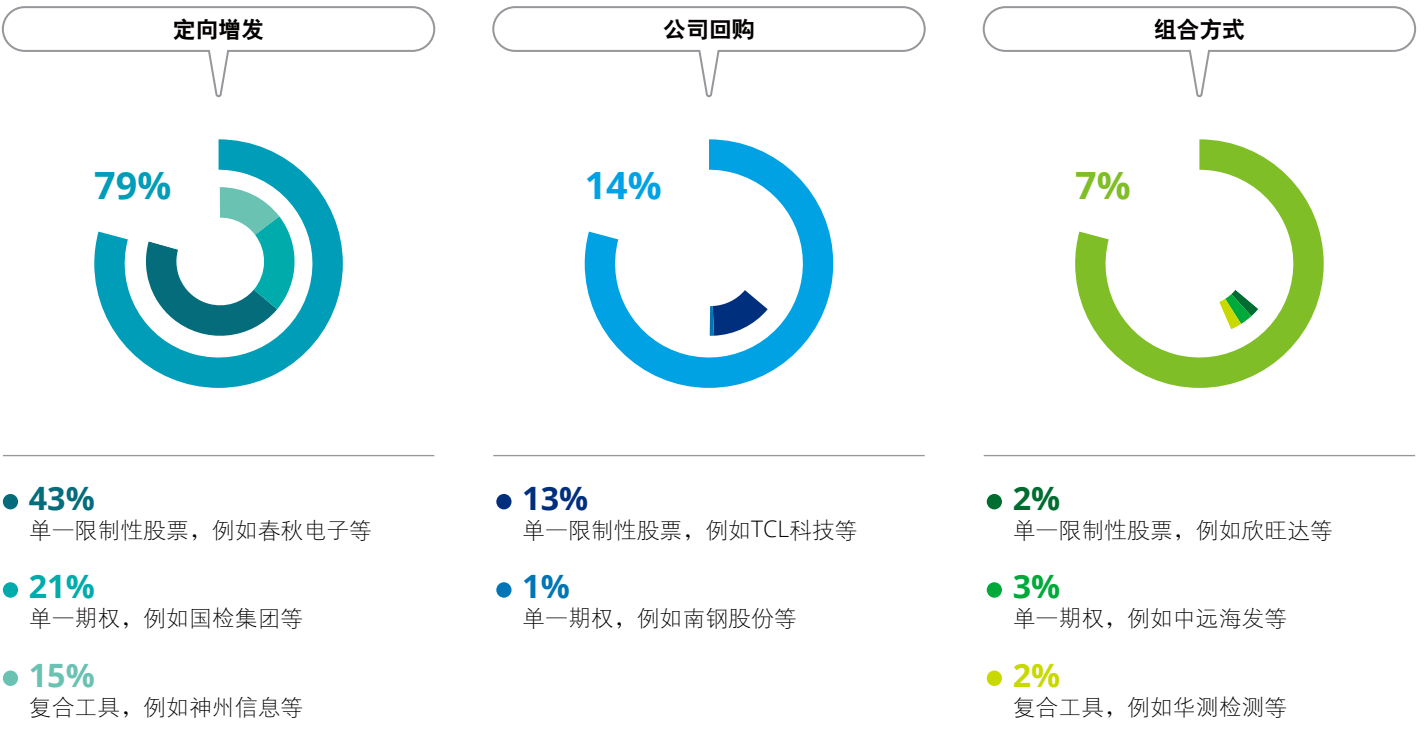
注：激励工具使用率=年度使用该激励工具的有效公告数÷年度激励公告总数。

### 激励股份来源发现

定向增发仍为主要股份来源，但回购型股份来源占比上升至14%，组合式股份来源占比为7%

- 2019年度，定向增发仍为激励股份的主要来源，占年度激励计划样本公司78.83%；但通过二级市场回购作为股份来源的样本公司占比较去年水平（5.13%）有显著上升，达到13.8%，另有7%的样本公司通过“增发+回购”的组合方式作为激励股份来源。
- 通过回购方式获得的激励股权仍主要用于限制性股票授予，少数用于期权或复合工具。

### 2019年新增激励股份来源及各类来源下的激励工具使用情况



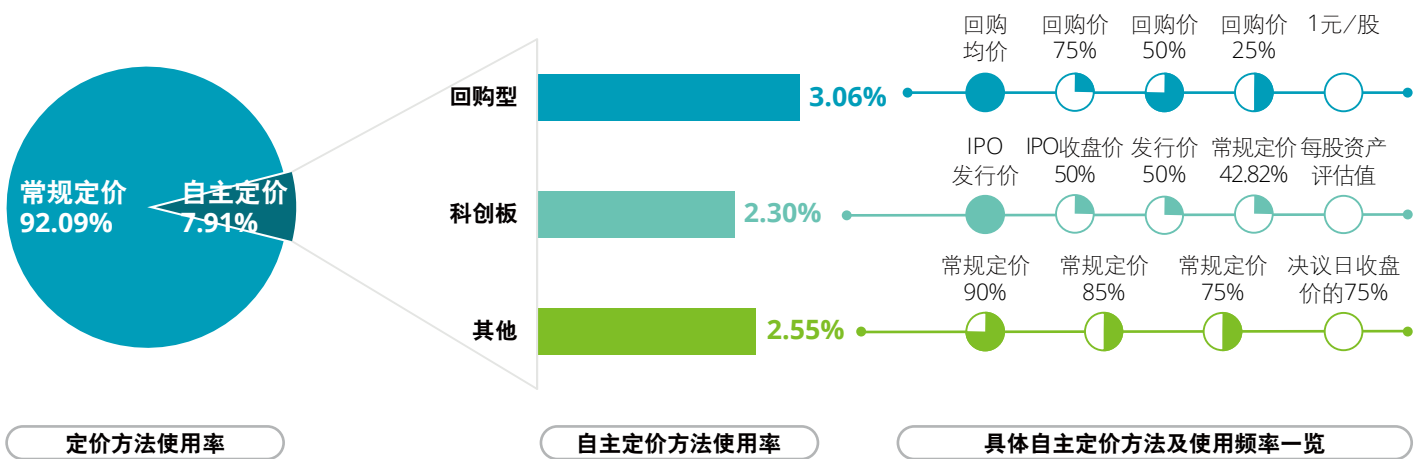
注：使用率指该种股份来源下各种激励工具的使用率，即等于通过该股份来源且使用该激励工具的年度样本公司数量 ÷ 年度激励样本公司总数。

### 股权激励定价发现

常规定价方法使用率仍高达92.09%，但自主定价的市场案例逐渐增多

- 2019年度，遵循《上市公司股权激励管理办法》常规定价要求，92.09%的样本公司采取不低于公司股票市价的50%作为限制性股票的授予价格或不低于公司股票市价的价格作为期权的行权价格；
- 《上市公司股权激励管理办法》允许在对定价依据及定价方式作出说明的前提下，采用自主定价。2019年7.91%的样本公司采取灵活定价，例如回购均价、IPO发行价或常规定价基础上予以折扣等。

### 2019年新增激励权益定价方法使用率



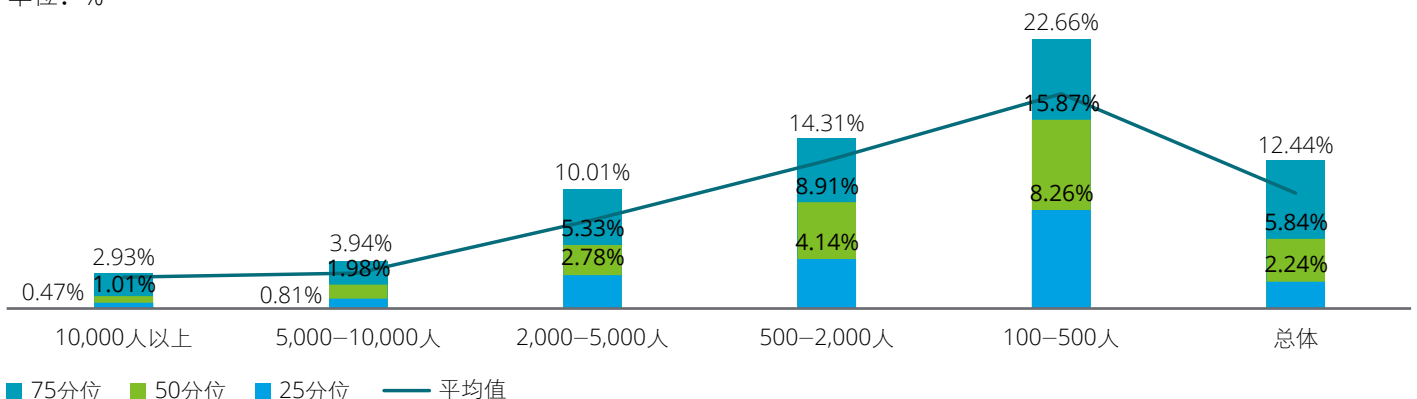
### 激励对象范围发现

激励对象聚焦公司高管和核心人才，接近五成公司的激励范围超过公司总人数的5.84%。

- 2019年度，50%的样本公司的激励范围超过公司总人数的5.84%，且随公司规模扩大，激励范围比例逐渐收缩，重点仍聚焦对公司持续发展有直接影响的核心人才和管理骨干。

### 2019年不同人数规模企业的激励人数覆盖率

单位：%



注：激励工具人数覆盖率= 样本公司激励总人数 ÷ 样本公司年报披露员工总人数。

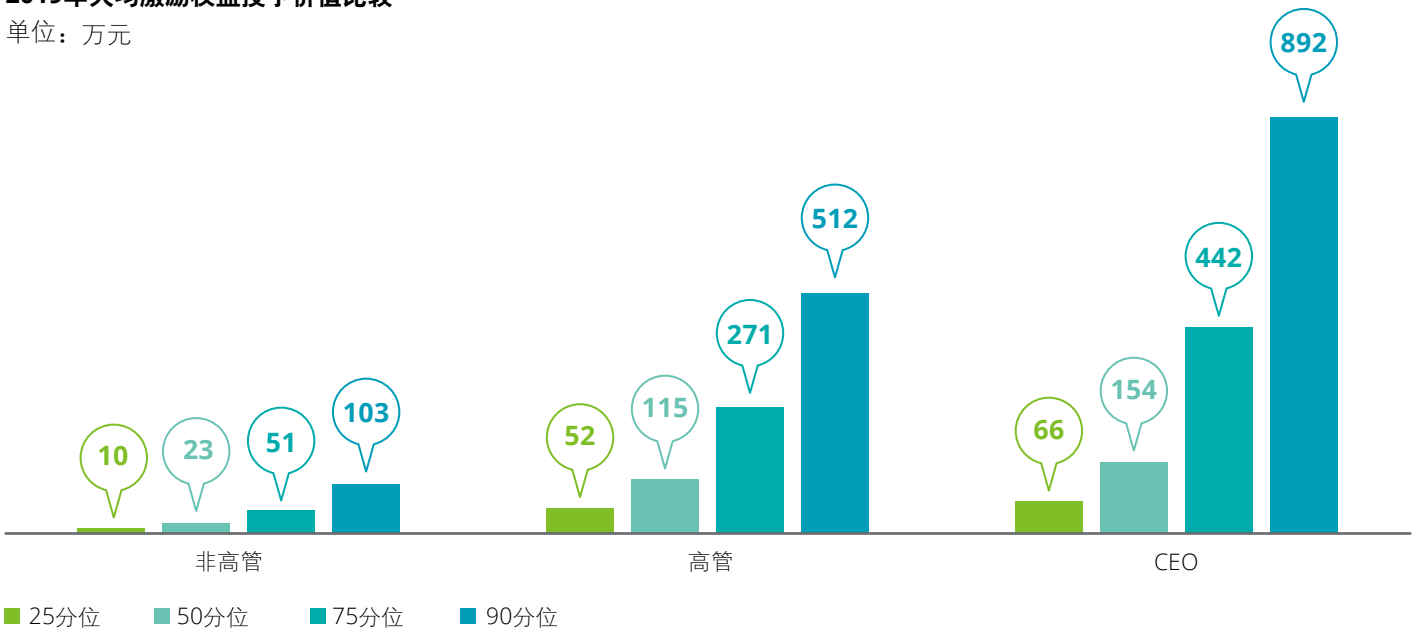
### 关键岗位激励力度

高管与非高管人均权益授予价值差异约为5倍，CEO权益授予价值在高管团队中更为突出

- 2019年度，半数样本企业的高管权益授予价值超过115万元，约为非高管人均权益授予价值的5倍，其中CEO权益授予价值更为突出，半数样本企业超过150万元。
- 从各关键岗位的内部公平性来看，不同样本公司的高管激励价值差异要远大于非高管激励价值差异。

### 2019年人均激励权益授予价值比较

单位：万元



资料来源：1) 人均激励权益授予价值=人均激励权益数量\*每股激励权益授予价值；2) 每股激励权益授予价值=公司激励摊销成本总费用/公司授予权益总数量；3) 高管或非高管人均激励权益数量=高管或非高管获授激励权益总数/高管或非高管激励对象人数；

注：本报告内高管指样本公司激励公告中披露的高级管理人员。

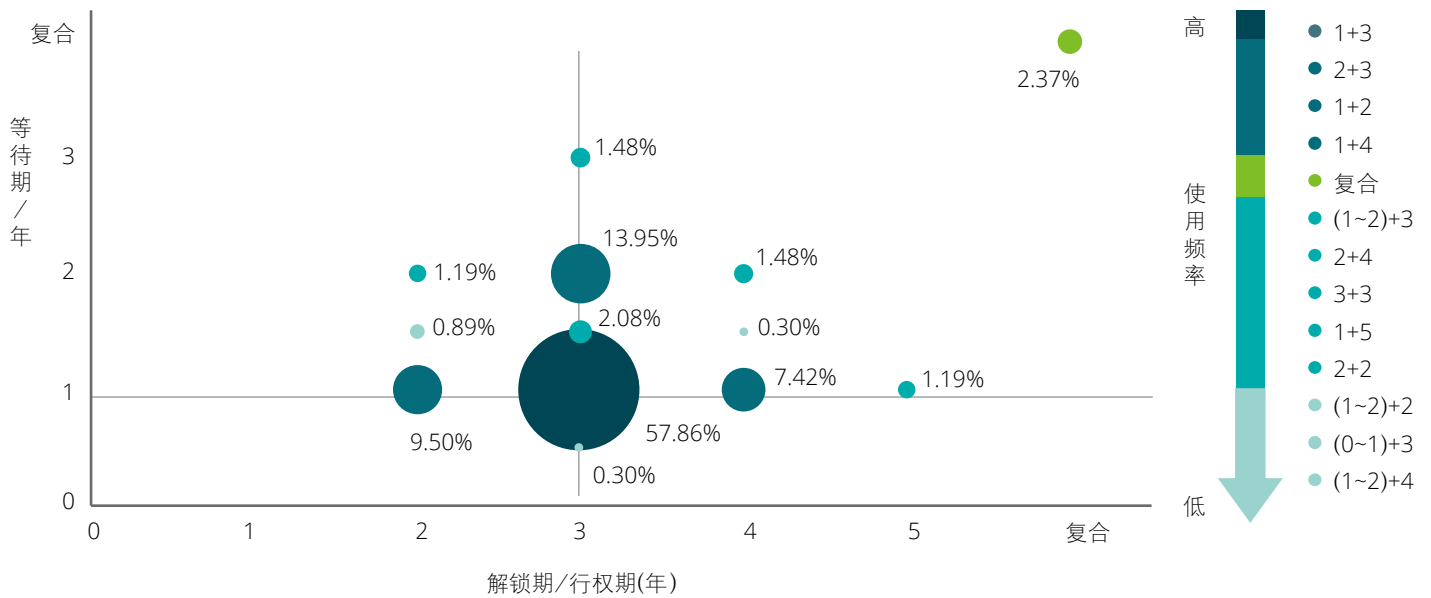
### 激励时间安排发现

多数公司采取锁定/等待期1年，分3年匀速解锁/行权的安排，少数公司采取其它定制化的时间安排

- 2019年度，57.86%的公司采取统一的1年锁定期/等待期，3年解锁/行权的时间安排，少数公司(2.37%)针对不同岗位职级、入职时间、激励工具等综合原因采取2种及以上的差异化时间安排。
- 从锁定期/等待期来看，七成以上的样本公司设置1年锁定期/等待期。
- 从解锁/行权安排来看，七成以上的样本公司设置3年解锁/行权期。

### 2019年股权激励计划时间安排使用率

单位：%



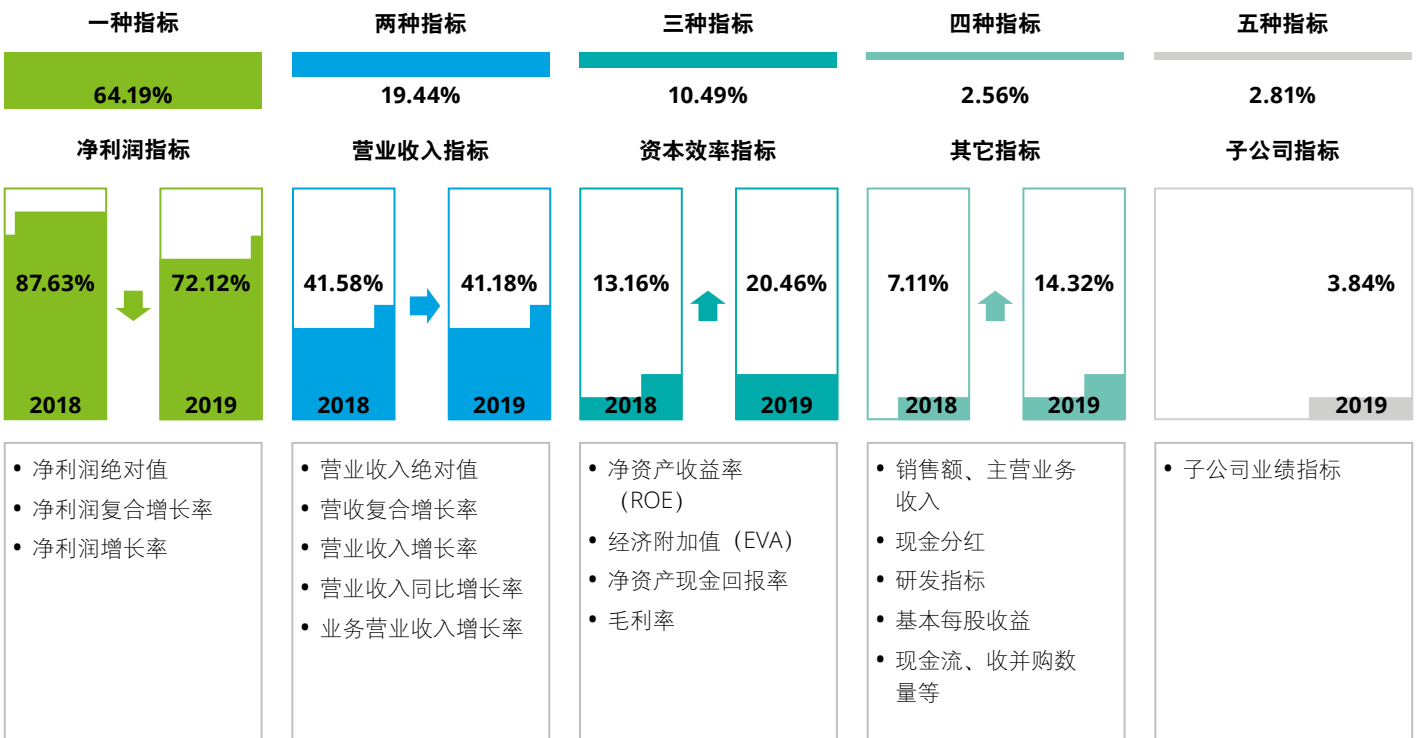
复合原因	特殊案例
针对不同岗位职级	奇正藏药
针对不同入职时间	宁德时代、乐鑫科技
针对不同激励工具	康龙化成、新希望、埃斯顿、药明康德
针对以上综合原因	柏楚电子

注：“Y+X”表示满足锁定/等待期Y年，分X年解锁/行权的股权激励计划时间安排。Y轴代表等待期，X轴代表解锁期/行权期，气泡大小为样本公司使用率。

### 激励归属条件发现

单一公司业绩指标使用率下降至64.19%，多种业绩指标使用率上升至35.8%，具体指标呈多元化发展

- 从指标数角度，2019年度，64.19%的公司采取单一指标作为解锁/行权的公司层面考核指标，采用多种指标的公司占比有所上升。
- 从指标选择角度，净利润和营业收入仍为首选指标，使用率分别达到72.12%和41.18%，资本效率指标使用率有所上升且以国有企业使用为主，如EVA、ROE等。个别样本公司也将子公司业绩指标作为考核子公司激励对象的挂钩方式之一。



注：业绩指标使用率=使用该业绩指标的计划数 ÷ 年度有效公告计划总数，由于有样本公司使用多项指标，因此各指标使用率之和>100%，箭头表示和去年水平的变化。

# 年度长期激励专题概览

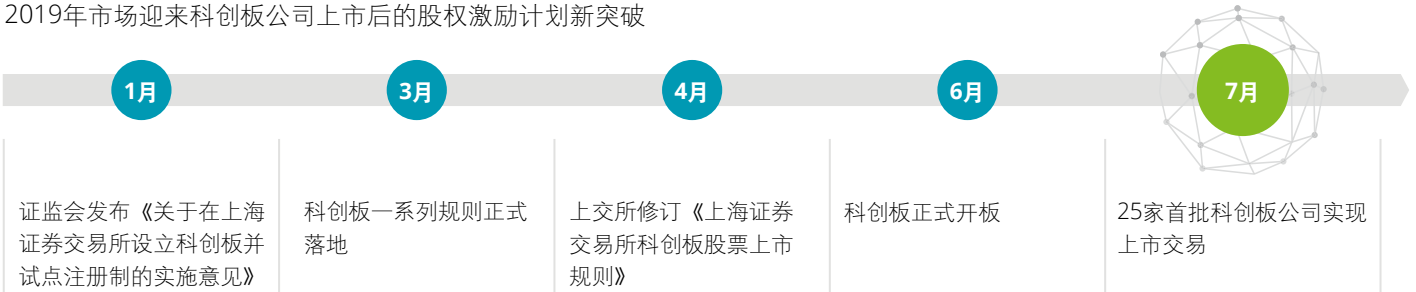




## 专题一：科创板

### 上市公司股权激励政策回顾

2019年市场迎来科创板公司上市后的股权激励计划新突破



	A股上市公司股权激励管理办法	科创板股权激励新突破
激励总量	累计不得超过公司股本总额的10%。	累计不得超过公司股本总额的20%。
激励工具	限制性股票、期权、股票增值权。	第一类限制性股票、第二类限制性股票、期权、股票增值权。
激励对象	单独/合计持有上市公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女不能成为激励对象。	充分说明原受限人员激励的必要性、合理性，该部分人员及担任董事、高级管理人员、核心技术人员或者核心业务人员的，可以成为激励对象。
时间安排	在限制性股票有效期内，当期解除限售的条件未成就的，限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售。	上市时未盈利的科创公司的“董监高”和核心技术人员所持首发前的激励股票锁定期需适当延长。

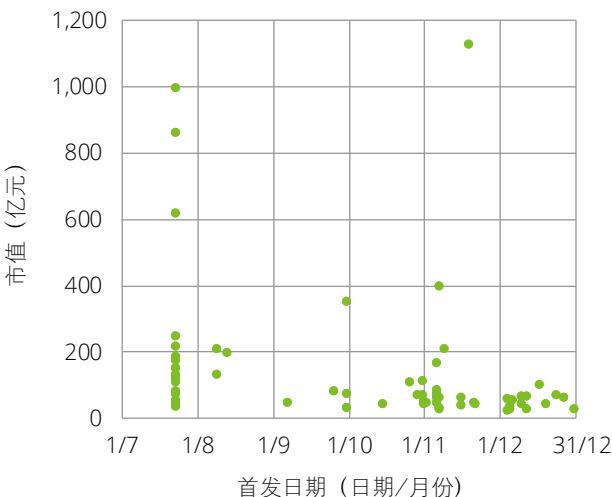
注：第一类限制性股票为满足条件获得的转让等部分权利受到限制的本公司股票；第二类限制性股票为满足相关获益条件后分次获得并登记的本公司股票。

### 2019年科创板上市公司股权激励概览

2019年度，70家公司在科创板成功发行上市，其中8家于上市后公布新股权激励计划

### 2019年科创板上市公司发行时间和市值规模概览

市值：亿元



- 截至2019年12月31日，科创板申报公司为**205**家，其中有**70**家公司成功发行上市，其中有**8**家在上市后公布了最新股权激励计划，详见下表。
- 德勤咨询已于近期发布**科创板上市企业激励相关专题报告**，敬请关注。

	乐鑫科技	澜起科技	航天宏图	光峰科技	晶晨股份	柏楚电子	申联生物	祥生医疗
<b>激励总量</b>	0.37%	1.46%	1.08%	1.22%	1.95%	1.00%	1.34%	0.70%
<b>激励工具</b>	第二类限制性股票							
<b>激励对象</b>	21人, 含外籍	304人, 含外籍	53人	169人, 含外籍	301人, 含外籍	48人	44人	42人
<b>激励安排</b>	等待期1或2年, 分4年匀速解锁	等待期1年分4年匀速解锁	等待期1年分3年解锁	等待期1年分3年解锁	等待期2年分3年解锁	等待期1年分3或4年解锁	等待期1年分4年匀速解锁	等待期2年分3年匀速解锁
<b>激励定价</b>	不低于首次公开发行后首个交易日收盘价50%	不低于首次公开发行价格	首次公开发行价格	首次公开发行价格	2017年前入职为评估价; 后入职为发行价的50%	首次公开发行股票发行价的50%	首次公开发行价格	草案公布前1个交易日交易均价的42.82%
<b>激励条件</b>	营收定比增长率; 毛利定比增长率	净利润; 研发项目产业化指标	营收增长率	营收增长率; 子公司业绩	营收增长率; 毛利增长率	营收增长率; 净利润增长率	营收增长率; 营业收入	营收增长率; 净利润增长率

■ 特殊激励要素    ■ 常规激励要素

- 样本公司全部采取了第二类限制性股票, 即激励对象将在满足相关获益条件后分次获得并登记本公司股票。
- 绝大多数样本公司激励对象范围超过了全样本公司的中位值5.84%, 且其中4家纳入外籍人士。
- 绝大多数样本公司采取了参考首次公开发行价格的自主定价方法。

**专题二：国企改革**  
**年度政策回顾**

2019年监管机构连续出台多项政策，引导国有企业探索中长期激励机制

- 对于国有控股上市公司，国资发考分规[2019]102号文加大了授权放权力度，在推动落实中央企业集团主体责任的同时，进一步明确了股权激励实施的规范性要求。
- 对于国有控股非上市公司，国资产权[2019]653号文鼓励混合所有制企业综合运用133号文、4号文及上市公司股权激励等政策，探索超额利润分享、项目跟投、虚拟股权等多元长期激励空间。
- **德勤咨询将于近期发布国有企业激励相关专题报告，敬请关注。**



资料来源：德勤咨询根据官方政策文件整理

### 2019年A股国有控股上市公司股权激励概览

公告股权激励计划的国企数量明显上升，多元化激励模式探索成为新趋势

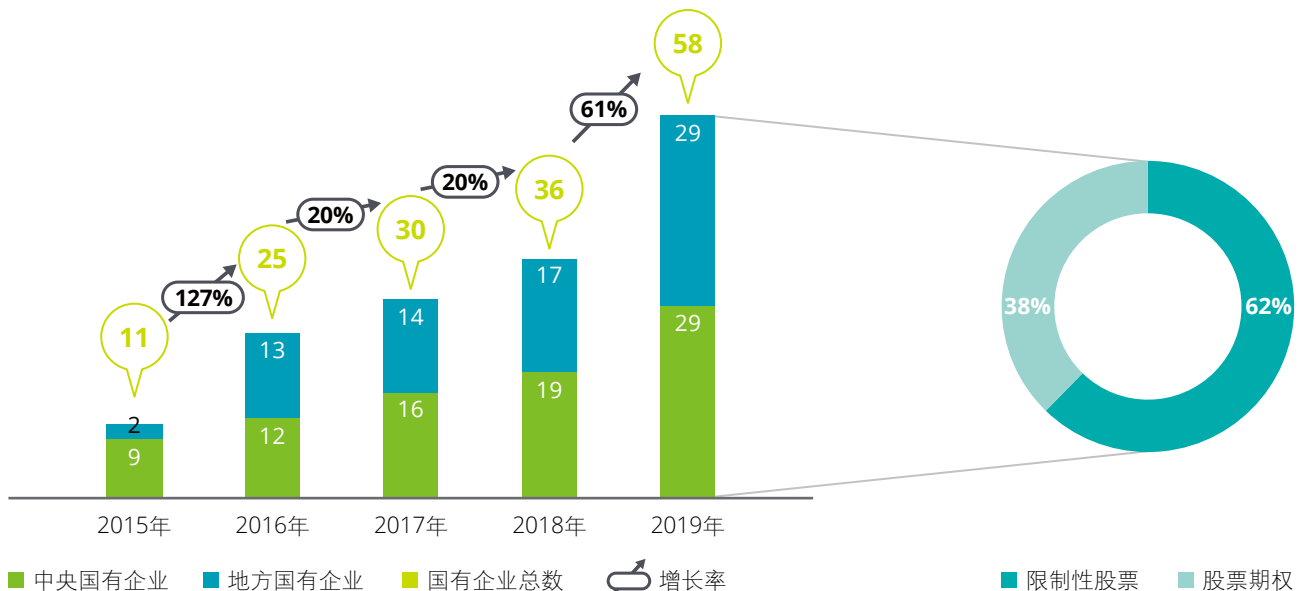


#### 实施股权激励的国有控股上市公司数连续五年上涨

国有控股上市公司实施股权激励的公司数量**连续五年上涨**，**2019年**达到新高**58家**，其中**超6成**公司采纳限制性股票为激励工具。

#### 近五年国有控股上市公司实施股权激励的公司数及激励工具使用情况

单位：家



注：样本为当年度公告股权激励计划且当年未终止计划的国有控股A股上市公司



#### 国有企业长期激励模式呈现多元化

除限制性股票和股票期权等规范型激励工具普及度逐步提升外，国企也在逐步探索多样化的长期激励模式，比如：

- 某地方国有企业推出激励基金匹配定向资产管理计划，通过计提激励基金，联同个人出资投资以本公司股票为主要标的的定向资产投资理财产品；
- 某H股上市国有企业与股东签订管理层激励协议，以H股上市全流通的实现、市值管理及减持收益作为前提条件，对管理层给予现金激励，激励金额与股价及每股净资产挂钩；
- 多家国有企业推出员工跟投制度，强调员工主人翁与合伙人意识；
- .....

资料来源：德勤咨询根据WIND数据库和上市公司公告材料整理

### 专题三：员工持股

#### 2019年A股上市公司员工持股计划概览

2019年推出员工持股计划的公司数较往年有所下降

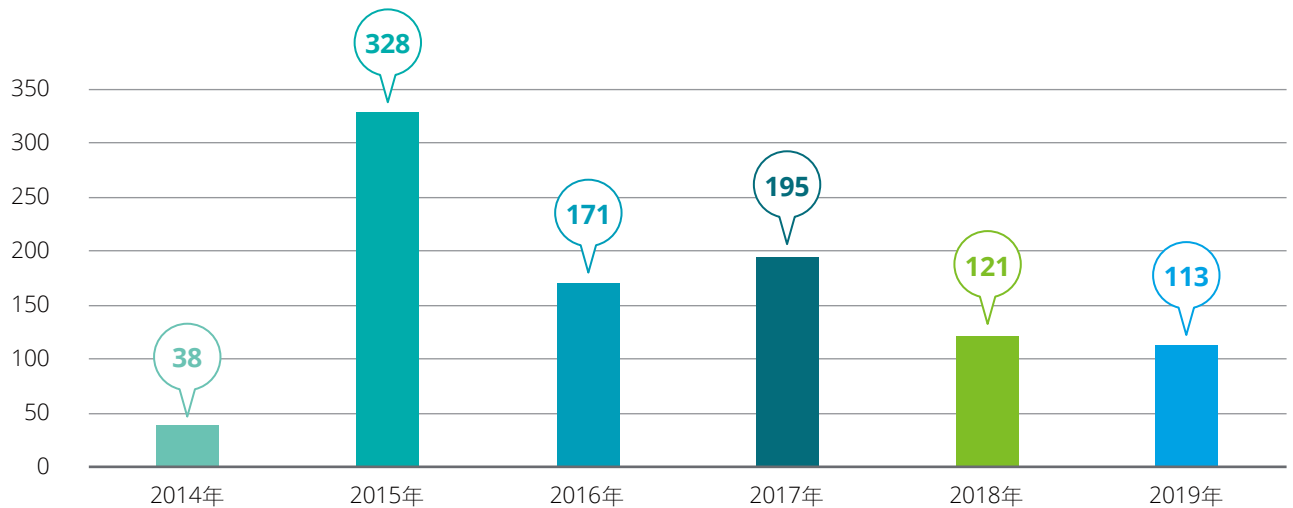


#### A股市场员工持股计划增速放缓

自2014年《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》（证监会[2014]33号）首次规范指导上市公司推行员工持股计划，2015年实施员工持股的公司数量激增。截止2019年，A股市场推出员工持股计划的速度放缓，趋于平稳。

#### 近年A股上市公司实施员工持股计划的公司数量

单位：家



#### 新政策下的新趋势

##### 员工作为劣后级的杠杆操作难以继续

2018年《关于规范金融机构资产管理业务的指导意见》（银发[2018]106号）明确要求控制资管产品的杠杆水平，禁止员工持股计划通过资管和信托渠道进行杠杆配资。

##### 员工持股方案优先遵循《指导意见》

2020年2月14日《关于修改〈上市公司非公开发行股票实施细则〉的决定》（证监会公告[2020]11号）从锁定期、发行价格、减持等多方面松绑，优化非公开制度安排，支持上市公司引入战略投资者。依据此政策，少数企业将员工持股计划作为战投，拟适用较短锁定期的政策，但受监管机构关注与问询后依《指导意见》进行调整。基于该特殊市场案例，未来员工持股方案仍应遵循《指导意见》。

注：由于《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》（简称《指导意见》）自2014年6月20日起施行，因此2014年A股上市公司实施员工持股的数量尚属起步阶段。

## 专题四：合伙人计划

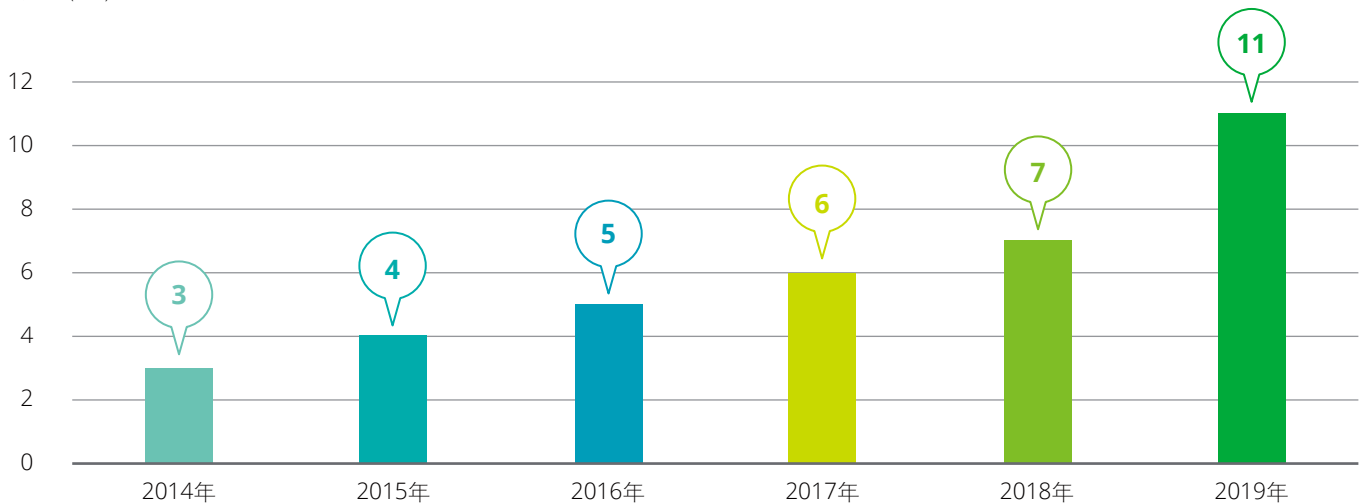
### 2019年A股上市公司合伙人计划概览

2019年合伙人计划公告数量创历史新高

- A股上市公司合伙人计划侧重激励及身份象征，在构建长期激励机制基础上，**树立“合伙人”理念**，有效推动经理人向合伙人身份转变。
- 2014年，万科、爱尔眼科推出合伙人计划；截至2019年底，26家上市公司合计采纳36份合伙人计划，2019年更创历史新高（11份）。
- 根据激励股权标的的合伙人计划主要分为四大模式：“**业绩股票**”式合伙人、“**项目跟投**”式合伙人、“**员工持股**”式合伙人、“**子公司持股**”式合伙人。

### 不同年度推出合伙人计划数量

计划数量（份）



#### 1 “业绩股票”式

- 计划中设置公司和/或个人业绩目标，激励对象（即合伙人）在约定时间达成目标，公司则提取一定的奖励基金，专项购买公司股票，以委托第三方管理为主。

#### 2 “项目跟投”式

- 激励对象（即合伙人）与公司一起出资直接投入到具体项目中，通常成立项目公司，与项目紧密捆绑，利益共享，风险共担。

#### 3 “员工持股”式

- 按照证监会《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》操作的规范员工持股，持股计划参与人合称为合伙人，并强化公司及个人业绩考核、分批解锁条件。

#### 5 “子公司持股”式

- 合伙人成立持股平台，与公司共同出资新设公司，待新设公司发展成熟后，按约定方式实现退出。

合伙人计划  
四大模式

## 执笔团队及联系方式

### 王允娟

德勤管理咨询 | 合伙人  
德勤中国高管薪酬研究中心 | 首席顾问  
yjwang@deloitte.com.cn

### 张婉怡

德勤管理咨询 | 高级顾问  
德勤中国高管薪酬研究中心 | 顾问  
andrzhang@deloitte.com.cn

### 傅迪

德勤管理咨询 | 顾问  
德勤中国高管薪酬研究中心 | 顾问  
wfu@deloitte.com.cn

### 刘晓明

德勤管理咨询 | 副总监  
德勤中国高管薪酬研究中心 | 高级顾问  
janetliu@deloitte.com.cn

### 刘捷

德勤管理咨询 | 顾问  
德勤中国高管薪酬研究中心 | 顾问  
jayeliu@deloitte.com.cn

### 李潇洋

德勤管理咨询 | 顾问  
德勤中国高管薪酬研究中心 | 顾问  
ivyxili@deloitte.com.cn

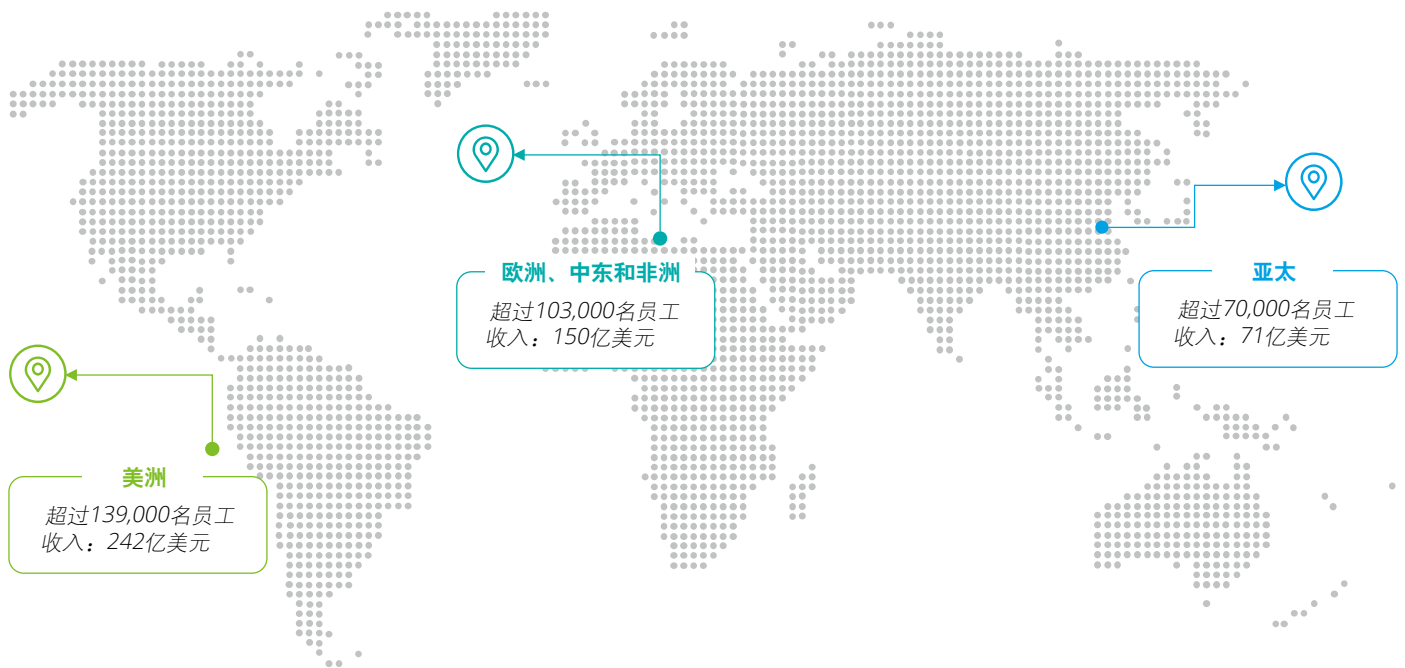


# 德勤暨高管薪酬研究 中心简介

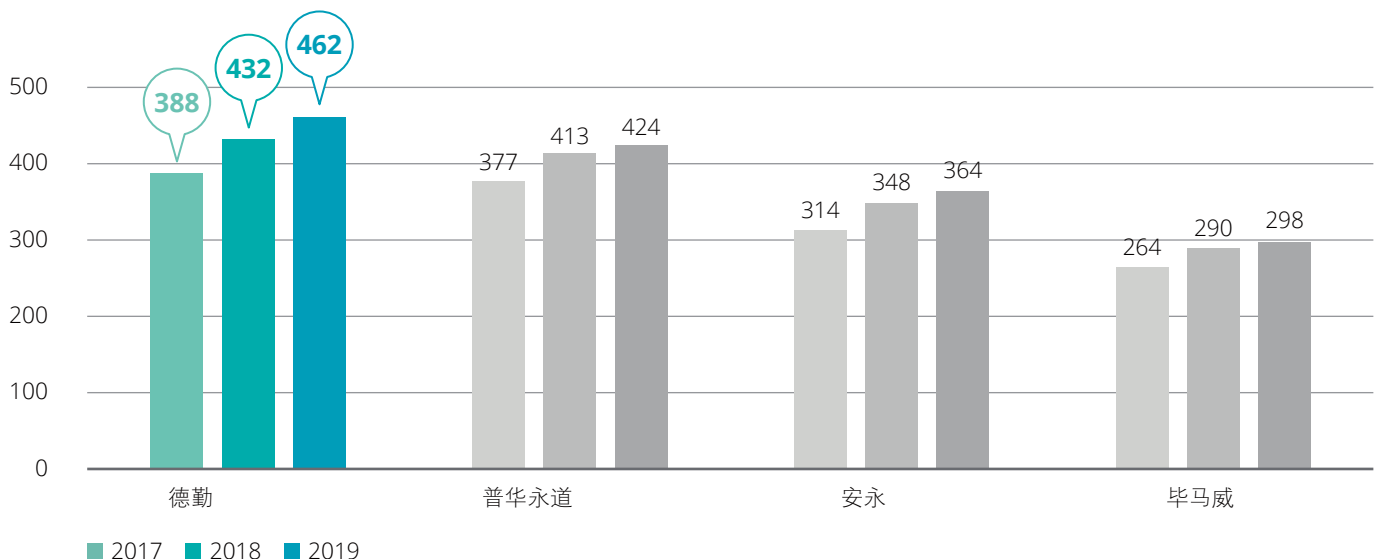


## 德勤全球网络 概览

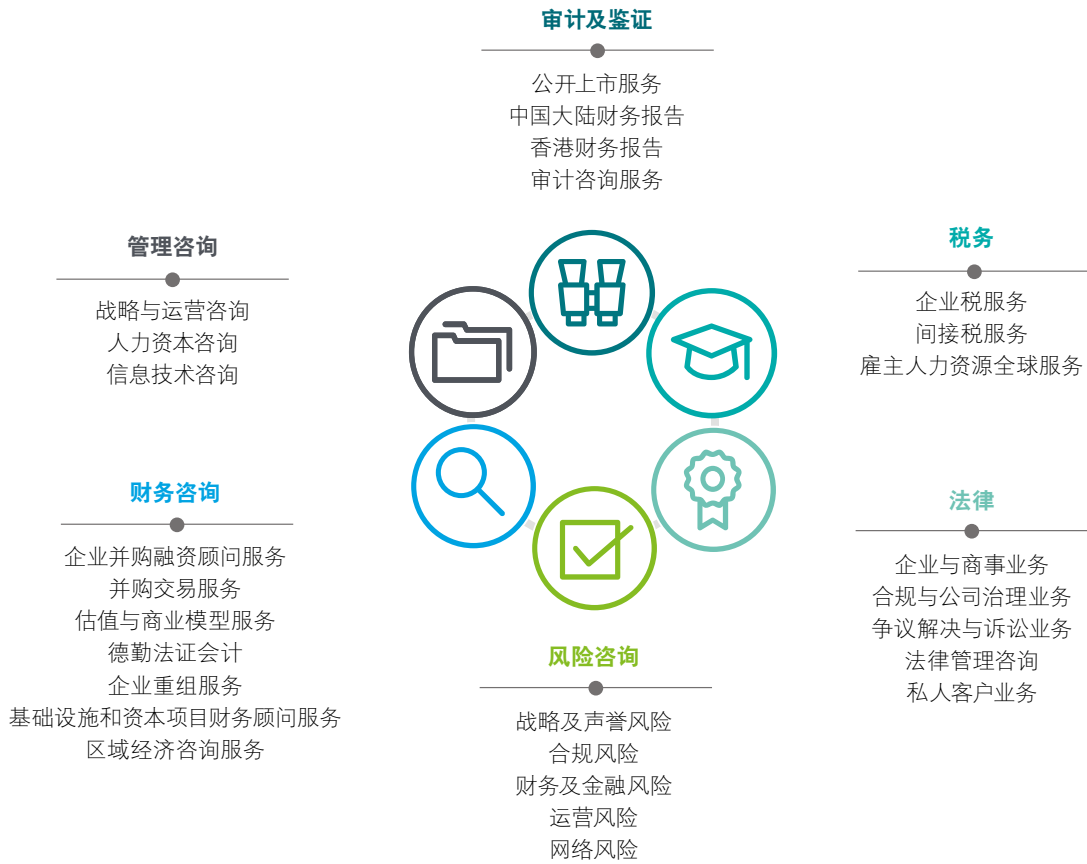
- 作为专业服务领域的先驱者，德勤的创始人早在**逾170年前**便开始了从业实践。时至今日，德勤成员所网络已遍及全球，为客户提供包括审计及鉴证、管理咨询、风险咨询、财务咨询、税务以及法律咨询等在内的全方位的专业服务。
- 目前，德勤拥有约**312,000**名专业人士，遍及全球**逾150个**国家和地区 — 继续在“四大”国际专业服务网络中保持领先地位。
- 2019财年，德勤成员所全球总收入达到**462亿美元**，在“四大”中**连续多年位居全球第一**。



2017财年-2019财年“四大”全球总收入 (单位: 亿美元)



服务概览

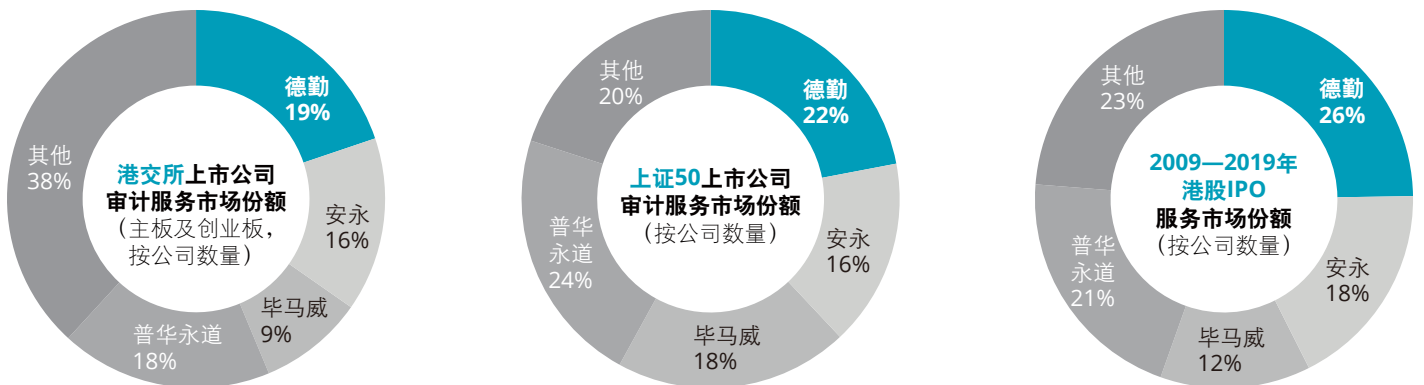


注：Deloitte（“德勤”）是一个品牌，在这个品牌下，遍布全球逾150个国家与地区的事务所均具有独立法律地位，其属下数以万计的德勤专业人士，联合为《财富》世界500强中88%的中国企业提供审计、管理咨询、财务咨询、风险咨询、税务及相关服务。



德勤早在1917年便在中国上海设立办事处，至今已开启在华发展的百年新篇章。德勤中国网络目前已在大陆、香港、澳门以及蒙古乌兰巴托等23个主要城市设有办公室，有近16,000名专业人士，为各行业的客户提供高质量的专业服务。

我们为《财富》世界500强<sup>7</sup>中**超过80%**的中国企业提供服务，并在港交所的上市公司<sup>8</sup>审计服务，以及港股IPO<sup>8</sup>服务中**占据最大市场份额**。同时，我们继续在上证50指数成分股<sup>9</sup>的审计服务市场份额中保持领导位置。



**管理咨询**  
**战略引导，无惧繁琐**



创新、转型和领导力是企业当前面临的严峻挑战。德勤管理咨询战略与运营、人力资本咨询服务以及信息技术团队致力于为客户提供领先解决方案，助力客户实现增长，从容自信地应对未来挑战。



**战略与运营咨询**

如今，在日益复杂且充满不确定性和颠覆的时代，商业领袖必须时刻具备坚定的信念。战略与运营咨询服务汲取德勤全方位的专业服务与行业实践，凭借为世界各地企业制定并实施战略的专精，为客户提供切合所需且切实可行的解决方案。我们的服务涵盖：

- 战略咨询
- 兼并与收购
- 供应链
- 运营转型
- 财务



**人力资本咨询**

人才是企业最重要的财产。德勤人力资本咨询服务协助企业设计并实施以业务为主导的人力资源举措，从而提出相关的解决方案，以应对各种人才挑战。我们在以下领域为客户提供支持：

- 组织转型及变革
- 薪酬与福利
- 人才与领导力
- 精算、高级分析和预测

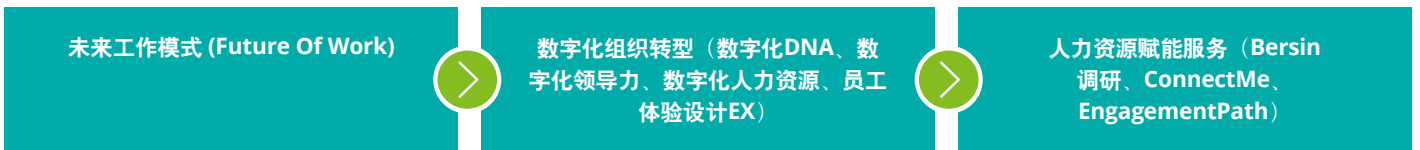
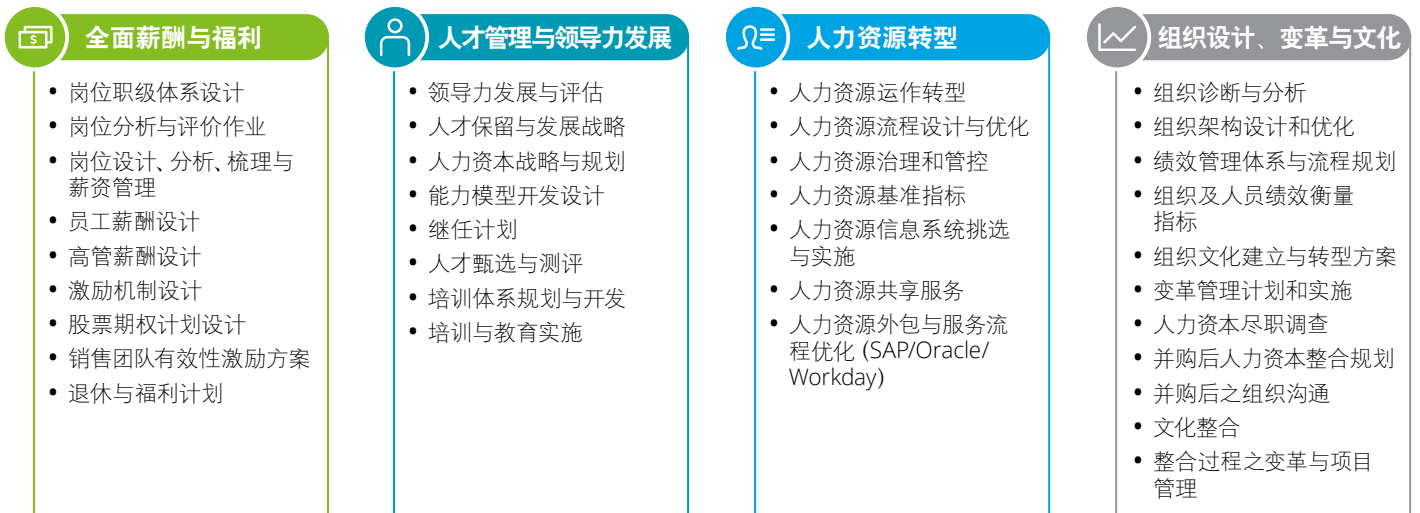


**信息技术咨询**

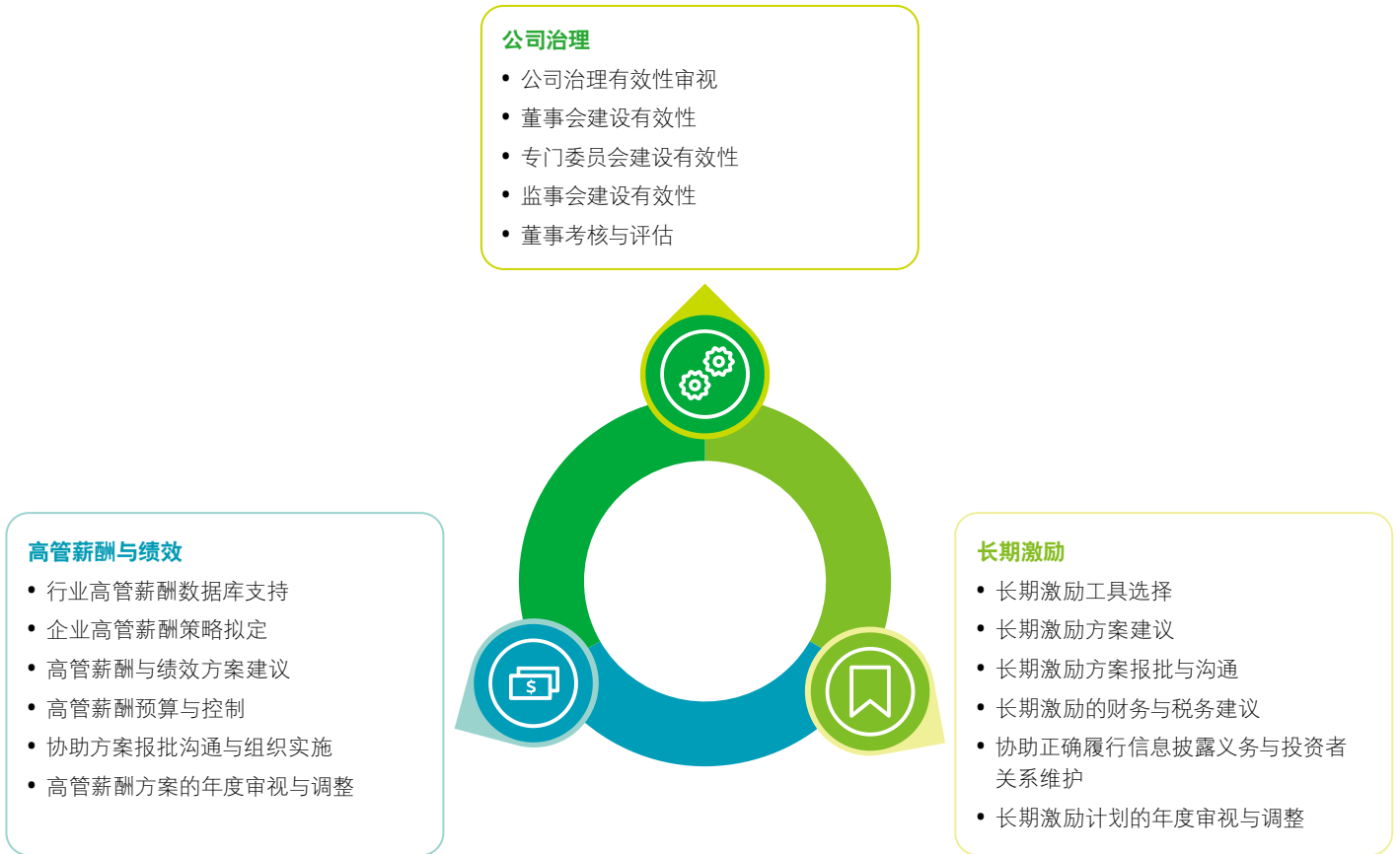
如今，业务与技术创新的关系密不可分，商业生态圈有了新的定义，同时也衍生出新的机遇和风险。德勤的信息技术咨询团队为企业提供服务应用系统实施、信息化管理和技术方案支持等一系列服务，通过定制化的方案，满足每一位客户从信息化战略到可持续发展的不同需求：

- 技术战略和架构
- 数字化转型
- 分析与信息管理
- 系统集成
- SAP
- Oracle
- 全球交付中心

**德勤人力资源咨询提供全方位服务，帮助客户提升人力资源管理水平及竞争力**



依托德勤全面专业服务平台，建立高管薪酬研究中心，提供完善的公司治理、高管薪酬与长期激励咨询服务



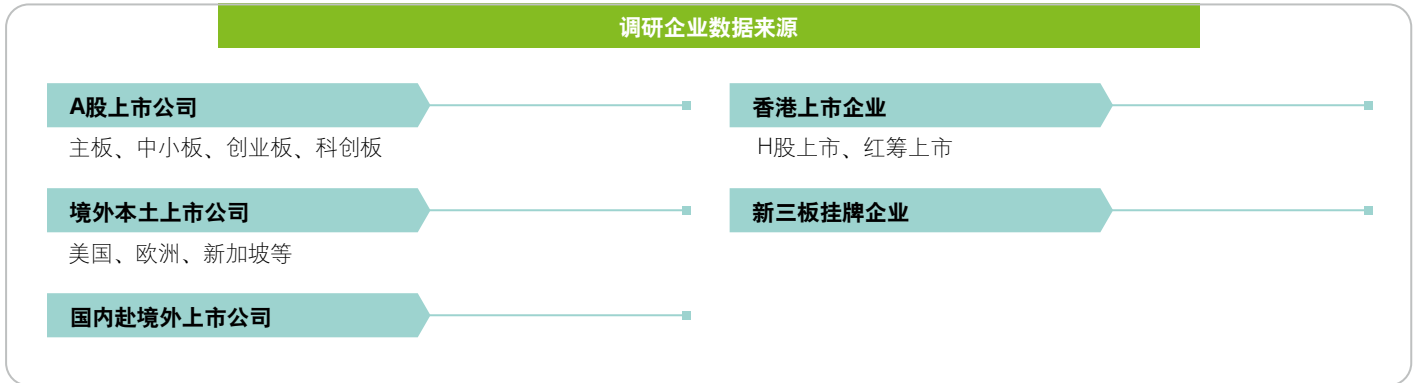
至精至善的专业服务：一体化与创新化服务

人力资本、财务、税务、法律顾问等专家，协同提供一体化、创新化服务



### 深入持续的市场洞察：全球领先的数据库及案例库

连续十年对境内外上市公司高管薪酬与激励进行追踪调研，发布专项研究资料



#### 高管薪酬及激励案例库

- 境内企业高管薪酬与激励案例库：超过4,000家（含A股上市公司与非上市公司典型案例）
- 境外企业高管薪酬与激励案例库：覆盖美国、德国、加拿大、新加坡典型证券交易所



# 办事处地址

## 北京

北京市朝阳区针织路23号楼  
中国人寿金融中心12层  
邮政编码: 100026  
电话: +86 10 8520 7788  
传真: +86 10 6508 8781

## 长沙

中国长沙市开福区芙蓉北路一段109号  
华创国际广场3号栋20楼  
邮政编码: 410008  
电话: +86 731 8522 8790  
传真: +86 731 8522 8230

## 成都

中国成都市高新区交子大道365号  
中海国际中心F座17层  
邮政编码: 610041  
电话: +86 28 6789 8188  
传真: +86 28 6317 3500

## 重庆

中国重庆市渝中区民族路188号  
环球金融中心43层  
邮政编码: 400010  
电话: +86 23 8823 1888  
传真: +86 23 8857 0978

## 大连

中国大连市中山路147号  
森茂大厦15楼  
邮政编码: 116011  
电话: +86 411 8371 2888  
传真: +86 411 8360 3297

## 广州

中国广州市珠江东路28号  
越秀金融大厦26楼  
邮政编码: 510623  
电话: +86 20 8396 9228  
传真: +86 20 3888 0121

## 杭州

中国杭州市上城区飞云江路9号  
赞成中心东楼1206-1210室  
邮政编码: 310008  
电话: +86 571 8972 7688  
传真: +86 571 8779 7915 / 8779 7916

## 哈尔滨

中国哈尔滨市南岗区长江路368号  
开发区管理大厦1618室  
邮政编码: 150090  
电话: +86 451 8586 0060  
传真: +86 451 8586 0056

## 合肥

中国安徽省合肥市  
政务文化新区潜山路190号  
华邦ICC写字楼A座1201单元  
邮政编码: 230601  
电话: +86 551 6585 5927  
传真: +86 551 6585 5687

## 香港

香港金钟道88号  
太古广场一座35楼  
电话: +852 2852 1600  
传真: +852 2541 1911

## 济南

中国济南市市中区二环南路6636号  
中海广场28层2802-2804单元  
邮政编码: 250000  
电话: +86 531 8973 5800  
传真: +86 531 8973 5811

## 澳门

澳门殷皇子大马路43-53A号  
澳门广场19楼H-N座  
电话: +853 2871 2998  
传真: +853 2871 3033

## 蒙古

15/F, ICC Tower, Jamiyan-Gun Street  
1st Khoroo, Sukhbaatar District,  
14240-0025 Ulaanbaatar, Mongolia  
电话: +976 7010 0450  
传真: +976 7013 0450

## 南京

中国南京市新街口汉中路2号  
亚太商务楼6楼  
邮政编码: 210005  
电话: +86 25 5790 8880  
传真: +86 25 8691 8776

## 上海

中国上海市延安东路222号  
外滩中心30楼  
邮政编码: 200002  
电话: +86 21 6141 8888  
传真: +86 21 6335 0003

## 沈阳

中国沈阳市沈河区青年大街1-1号  
沈阳市府恒隆广场办公楼1座  
3605-3606单元  
邮政编码: 110063  
电话: +86 24 6785 4068  
传真: +86 24 6785 4067

## 深圳

中国深圳市深南东路5001号  
华润大厦9楼  
邮政编码: 518010  
电话: +86 755 8246 3255  
传真: +86 755 8246 3186

## 苏州

中国苏州市工业园区苏绣路58号  
苏州中心广场58幢A座24层  
邮政编码: 215021  
电话: +86 512 6289 1238  
传真: +86 512 6762 3338 / 3318

## 天津

中国天津市和平区南京路183号  
天津世纪都会商厦45层  
邮政编码: 300051  
电话: +86 22 2320 6688  
传真: +86 22 8312 6099

## 武汉

中国武汉市江汉区建设大道568号  
新世界国贸大厦49层01室  
邮政编码: 430000  
电话: +86 27 8526 6618  
传真: +86 27 8526 7032

## 厦门

中国厦门市思明区鹭江道8号  
国际银行大厦26楼E单元  
邮政编码: 361001  
电话: +86 592 2107 298  
传真: +86 592 2107 259

## 西安

中国西安市高新区锦业路9号  
绿地中心A座51层5104A室  
邮政编码: 710065  
电话: +86 29 8114 0201  
传真: +86 29 8114 0205

## 郑州

郑州市郑东新区金水东路51号  
楷林中心8座5A10  
邮政编码: 450018  
电话: +86 371 8897 3700  
传真: +86 371 8897 3710

## 三亚

海南省三亚市吉阳区新风街279号  
蓝海华庭(三亚华夏保险中心) 16层  
邮政编码: 572099  
电话: +86 0898 8861 5558  
传真: +86 0898 8861 0723



#### 关于德勤

Deloitte (“德勤”)泛指一家或多家德勤有限公司, 及其全球成员所网络和它们的关联机构。德勤有限公司(又称“德勤全球”)及其每一家成员所和它们的关联机构均为具有独立法律地位的法律实体。德勤有限公司并不向客户提供服务。请参阅 [www.deloitte.com/cn/about](http://www.deloitte.com/cn/about) 了解更多信息。

德勤亚太有限公司(即一家担保有限公司)是德勤有限公司的成员所。德勤亚太有限公司的每一家成员及其关联机构均为具有独立法律地位的法律实体, 在亚太地区超过100座城市提供专业服务, 包括奥克兰、曼谷、北京、河内、香港、雅加达、吉隆坡、马尼拉、墨尔本、大阪、上海、新加坡、悉尼、台北和东京。

德勤于1917年在上海设立办事处, 德勤品牌由此进入中国。如今, 德勤中国为中国本地和在华的跨国及高增长企业客户提供全面的审计及鉴证、管理咨询、财务咨询、风险咨询和税务服务。德勤中国持续致力为中国会计准则、税务制度及专业人才培养作出重要贡献。德勤中国是一家中国本土成立的专业服务机构, 由德勤中国的合伙人所拥有。敬请访问 [www2.deloitte.com/cn/zh/social-media](http://www2.deloitte.com/cn/zh/social-media), 通过我们的社交媒体平台, 了解德勤在中国市场成就不凡的更多信息。

本通信中所含内容乃一般性信息, 任何德勤有限公司、其成员所或它们的关联机构(统称为“德勤网络”)并不因此构成提供任何专业建议或服务。在作出任何可能影响您的财务或业务的决策或采取任何相关行动前, 您应咨询合格的专业顾问。任何德勤网络内的机构均不对任何方因使用本通信而导致的任何损失承担责任。

©2020。欲了解更多信息, 请联系德勤中国。  
Designed by CoRe Creative Services. RITM0452057