



(下述文章版權屬於相關報社，如須轉發，必須獲該報同意)

澳門新聞總數：4 篇

1. [澳門會展經濟報：劉雪菲：完善澳門人才政策，為產業多元化和可持續發展提供支撐](#)
2. [現代澳門日報：針對行業推帶津培訓，團體冀靈活安排課時](#)
3. [市民日報：劉永誠：帶津培訓須對位](#)
4. [濠江日報：團體遞信冀助失業人士就業](#)

香港新聞總數：4 篇

1. [明報：只聘旅業，月薪 4 萬，疫苗中心主任 4.5 人爭一職](#)
2. [星島日報：608 名僱主違「保就業」承諾，零售業佔 35%](#)
3. [文匯報：小孩「以畫送暖」鼓勵疫境失業者](#)
4. [星島日報：科學園 InnoCell 開幕，為創科人才提供租住及協作空間](#)

其他新聞：2 篇

1. [科技新報：思科制定未來職場新標準，建立可信工作環境](#)
2. [東方日報：美巨企 CEO 薪金望創新高](#)



澳門新聞 4 篇

1. 劉雪菲：完善澳門人才政策，為產業多元化和可持續發展提供支撐

[2021-4-08] 2020 年新冠肺炎疫情肆虐全球，訪澳遊客數量銳減，以博彩和旅遊業為支柱的澳門經濟遭受重創，進一步暴露了澳門經濟發展的深層次問題——澳門產業多元化建設道阻且長，要不斷優化產業發展佈局，同時還需要人才動力。

國家支持澳門鞏固提升競爭優勢，在"十四五"規劃中提出"支持澳門豐富世界旅遊休閒中心內涵，支持粵澳合作共建橫琴，擴展中國與葡語國家商貿合作服務平臺功能，打造以中華文化為主流、多元文化共存的交流合作基地，支持澳門發展中醫藥製造、特色金融和高新技術產業，促進經濟適度多元發展。"澳門發展多元產業需要有多方面人才支持，這使得澳門本就存在的人才不足問題逐漸凸顯。人才問題成為澳門可持續發展、經濟適度多元化發展的關鍵因素。

對此，澳門主動對接國家"十四五"發展戰略。行政長官賀一誠在《二〇二一年財政年度施政報告》中，明確提出"育才引才並舉"的施政方針：創新人才引進機制和政策，打造更具吸引力、更加開放的人才發展環境。制訂澳門人才發展總體戰略及人才引進相關法律法規，出臺人才回流政策，啟動新一輪人才引進工作，建立公平、公開的人才評分制度和評審工作機制。體現出新一屆政府銳意改革，加快人才引進步伐。在國家"十四五"開局之年，澳門應進一步完善人才政策，為澳門產業多元化和可持續發展提供人力智力支撐。

一、澳門人力資源和人才儲備存在缺口

當前，澳門本地人力資源及人才儲備均存在缺口。主要體現為人力資源結構失衡、人才回流阻力大和現行人才政策吸引力有限。

1.人力資源結構失衡。一方面，人力資源趨向單一化。澳門特區政府統計暨普查局數據顯示，2019 年澳門約有 38.8 萬名就業人口，其中博彩業（包括博彩中介，下同）的就業人口最多，有 8.5 萬人，約占總體就業人口 22.0%。從就業人口中扣除了在澳門居住的外地雇員後，2019 年澳門約有 28.2 萬名就業居民，博彩業的就業居民最多，有 7.9 萬人，約占總體就業居民比例高達 28.1%。博彩業佔據主導地位的局面直接導致澳門人才層次不夠豐富、人力資源結構失衡。

表 1 澳門 2019 勞動力人口及就業人口

另一方面，澳門本地低學歷就業人口占比較大。根據 2015 年發佈的《澳門人才發展工作情況報告》顯示，本地居民就業人口中僅擁有小學或初中學歷的人口在占比上呈持續縮減趨勢，分別為 13.6% 的 21.7%。高中學歷的比例則穩定的維持在 27% 的水平，擁有高等教育程度者僅占比約 34%。澳門勞動力就業人口中高中及以上受教育程度占比約為 61%，遠低於香港 72.37% 和臺灣的 86.65%。

2. 人才回流阻力大。據澳門特區政府人才委員會估算，現時旅居外地的澳門居民有逾十數萬人，亦不乏專才和精英。但人才回流面臨缺乏專業發展空間、無法預辦家屬居留/子女入學等行政手續導致回流過程充滿不確定性。

3. 現行人才政策不健全。現行澳門人才儲備政策以本地人才培養及澳門海外人才回流為主，難以紓困人力短缺的局面。此次疫情暴露出澳門高層次人才和技術人才的重重大缺口。例如，疫情期間澳門積極啟動線上旅遊復蘇計劃，但數字化人才緊缺成為最大挑戰。這其中不可忽視的原因是社會上有排外情緒制約，外來人才會搶佔當地就業、擠佔社會上升管道。但真正制約人才流動的是引進政策不明朗，引進機制不健全。

二、完善澳門人才政策的建議

專才引進與培養本地人才、海外人才回流政策並行不悖，將“人才建澳”的施政理念落到實處，“引進”“培養”“回流”三軌並行才能為澳門經濟適度多元發展提供豐富的人才儲備，真正發揮人才戰略性資源的作用。在服務澳門發展的同時，還起到助力本地人才成長的催化劑作用，加快提升本地人才競爭力，為澳門長期繁榮穩定提供持久動力。可借鑒香港、新加坡經驗，探索實行計分制引進人才機制和專才評級等措施，因應澳門實際需求健全人才引進政策。

表 2：中國香港、新加坡部分可參考借鑒的人才引進政策

1. 拓寬靈活性引才渠道。針對澳門緊缺的專業技術人才、科技創新人才、海洋經濟和金融保險專業類別人才採取靈活柔性引進政策。借鑒澳大利亞、新西蘭工作假期簽證(Working Holiday Visa)政策，向內地與澳門政企合作、校企合作、企企合作的雇員、高校在讀科研人員實施短期工作假期簽證。允許簽證持有人在澳門合法受雇，從事專業領域工作或研究或參與課程學習（實習）。



2.開展專才項目合作。充分發揮澳門國際化的優勢，吸納具有戰略意義和領軍作用的博士後、頂尖人才。借助澳門大學、澳門科技大學、澳門理工大學等"引領學術科研的平臺"，利用國家重點實驗室研究力量，充分發揮澳門社團、協會等機構的社會影響力，開展粵港澳高校急需緊缺專業人才和項目常態化合作，實現行業項目深度合作。通過產學研合作促進產業轉型升級，切實發揮科技助力澳門經濟適度多元發展。

3.健全優才引入計劃。建立人才評價機制和引入的公開透明計分制度。制定並完善公開人才需求清單予以公示。針對清單需求劃分人才在年齡、學術資格、工作經驗、專業資格、語言能力和隨行家屬等細分項目的評分標準。提升人才規劃優化的柔性環境，為國內外高端人才來澳提供便利和支持。

4.實行"談判面試"引進機制。為實現人才引進和崗位需求的有機統合，創新制定更具有彈性的人才引進機制。以市場為導向，"談判面試"只規定待遇、成本額度等上限條件，具體實施時人才需求方可充分發揮自主權最大限度地滿足各類人才的個性需求。

人才是創新的第一資源，是推動高質量發展的有力支撐。當前澳門各行業缺口已經顯現，未來高端科技型、創新型人才短缺短缺未來將會成為澳門發展的一大掣肘。實施更積極的引才政策是激活"存量"，引進"增量"，創新"變量"，充分釋放人才活力的優選項；也是澳門鞏固提升競爭優勢，加強與香港、內地各領域交流的必選項。

2. 針對行業推帶津培訓，團體冀靈活安排課時

[2021-4-09] 勞工局帶津培訓計劃對象五月起擴至博彩從業員，有團體表示，部份博彩業僱員一週被安排上兩三天班，較難每日定期上課，希望勞局課堂安排上能更靈活，並讓去年曾參與培訓但仍失業的人士再報讀。

新一輪提升技能導向帶津培訓昨日起接受申請，對象為僱主推薦的僱員或自由職業者。勞局計劃五月起將培訓對象擴至博彩業僱員，工聯權益委員會主任蔡錦富表示，早前調查發現逾六成受訪者受無薪假影響，部份博彩業員工一週只被安排上兩三天班，他們較難每日定期上課，希望勞局安排具針對及靈活性高的帶津培訓課程，並讓去年已參與帶津培訓但仍失業的



人士有機會再報讀。

另外，蔡錦富又稱，本澳旅遊業逐步復甦，建議旅局提供自由行旅客短線及小規模的導賞活動，為失業導遊創設工作崗位。

3. 劉永誠：帶津培訓須對位

[2021-4-10] 經濟發展委員會人力資源政策研究組組長劉永誠表示，過去 1 年受新冠疫情影響，不少居民停薪留職甚至停工，勞工局對此已舉辦不少帶津培訓項目供失業工友報讀；委員認為有關資源一定要用得其所，培訓必須對位，不應錯位培訓，若政府希望某個產業的從業員得到提升，必須確保課程內容和專業配合。劉永誠又指，委員提出讓產業、企業與相關部門合作，共同設定特定的培訓課程，令學員完成培訓後有所得益，期望將來很快投身到有關產業服務。

冀吸引大型企業落戶起帶教作用

另外，他提到，有委員希望特區政府以優惠政策，吸引大型企業來澳落地，以提供平台予專業人士作磨練，亦藉大企業專業人才來澳，起到帶教的作用。他舉例，本澳希望大力發展中醫藥產業，惟本澳缺乏有關人才，若有資歷豐富的企業進入，必會帶來人才作為管理層，從而帶動有一定專業背景的本地居民培訓學習，加速他們的成長。

被問及會上有否討論外僱數量的問題？劉永誠指，大家都理解澳門只有 60 多萬人口，過去每年接待數千萬旅客，本地勞動力遠遠不足，應深入和理性思考如何把本地勞動力和外僱互補不足，令產業更健康和持續發展。

4. 團體遞信冀助失業人士就業

[2021-4-13] 華聯民生協進會昨日上午 11 時到政府總部遞信，向行政長官提出民生三大訴求。在疫情的肆虐下，本澳失業率持續高企不下，影響到市民的正常生活和社會安寧，希望政府和社會各界能給他們一個降低身段的機會，讓他們重返工作崗位，撐起家庭開支，造福社會。



華聯民生協進會理事長黃炎貴表示，現時政府的基建工程仍持續遍地開花，建議政府考慮撥一到兩個基建工程予以本地人就業，而此類工程僅招聘澳門人，不讓外僱介入。因現時有很多失業人士等待就業，政府有義務和責任清撤外僱，為本地失業人士提供工作崗位。同時，建議政府響應國家領導人的建議，產業多元化發展，設立專責部門，為中小微企創造營商環境。

另外，他希望特區政府在疫情下，多加關心澳門市民，疫情至今已持續一年多，各階層都受到嚴峻的負面影響，尤其是中下弱小社群。因而希望政府在第三輪的經濟援助方式改為派發現金，以便市民可根據自身所需，妥善安排援助金使用意向。並促請政府繼續派發 2021 年的央積金，以減輕長者及殘疾人士的經濟負擔。

此外，建議特區政府應嚴格加強外僱管理，對外僱之親屬必須取消其探親資格。現時外僱數字泛濫，因而使關口一帶的居民受到滋擾和諸多不便，影響市民正常生活。同時，應取消已離開本澳工作的外僱之勞工證件，儘快還北區市民一個安寧和諧的社區環境。

黃炎貴在受訪時表示，應取消內地外僱的家屬探親，以免有人利用證件作通關「走水貨」之用途，以改善關閘周邊及兩地通關人流。



香港新聞 4 篇

1. 只聘旅業，月薪 4 萬，疫苗中心主任 4.5 人爭一職

[2021-4-08] 政府在 24 個疫苗接種中心為旅遊業從業員提供約 2000 個短期職位，昨日開始招聘。旅遊業疫苗中心行政支援計劃召集人胡兆英表示，截至昨午 4 時有逾 4000 人申請，當中以月入 4 萬元的主任職位競爭最激烈，開放申請 6 小時已有 216 人應徵 48 個相關職位，平均 4.5 人爭一個。

6 小時 4000 人申請 召集人稱超預期

是次計劃招募 48 名接種中心主任、96 名副主任及約 1600 至 1800 名登記員。截至昨午 4 時有 4044 人申請，當中 216 人申請主任、305 人申請副主任、3523 人申請登記員；暫時平均 4.5 人爭一個主任空缺、3.18 人爭一個副主任空缺、近兩人爭一個登記員空缺。

胡兆英說，原預計整項計劃吸引 6000 至 7000 人申請，但報名開始短短 6 小時已吸引 4000 人申請，「比想像中更激烈，有點擔心會否更加出現僧多粥少情況」。他說早前曾希望登記員每人上班約 10 日，現在會繼續與團隊商量，思考會否考慮縮短至平均每人上班 8 天，「希望人人受惠」。

計劃報名方式是要求申請人挑選一個崗位及一個工作地點，胡稱原意是希望員工能原區就業。他強調甄選制度公開，就主任職位的甄選條件，他說：「兩個委員面試，有一個評分制度表，包括語文能力、電腦常識、溝通技巧、接待禮儀、管理人流控制能力，都是必須的。」

酒店及餐飲從業員協會秘書長葉柳青說，自從 3 月底相關計劃消息一出，不少失業會員表示有興趣，部分更是有經驗、高學歷的文職中高層，由於薪酬可觀，預計競爭會相當激烈。

2. 608 名僱主違「保就業」承諾，零售業佔 35%

[2021-4-10] 政府去年推出保就業計畫，政府回覆立法會議員就財政預算案的質詢時表示，



截至上月九日，秘書處共收到一千一百零五宗舉報，在已完成調查的一千零六十九宗個案中，秘書處至今確認有六百零八名僱主未有完全遵守計畫的守則及條款。六百零八名違規的僱主中，最多來自零售業，佔三成五，約有一百九十多宗，其次則來自金融及專業服務業，佔一成九。而合共兩期保就業計畫，就以牛奶有限公司得到最多補貼，累計接近有八億元。

兩期領補貼 牛奶公司八億最多

根據上述一千一百零五宗投訴所涉及的僱主名稱及投訴人提供的資料等分類，被投訴最多的行業為零售業，佔三成二；其次為金融及專業服務業，佔一成九。而至今被確認違規的六百零八名僱主，最主要來自的行業分別為零售業，佔三成五；金融及專業服務業亦佔一成九。至於美容及健身服務業、旅遊業、餐飲服務業以及建造、保養及工程業，則各有百分之六至八。

創新辦又透露，合計兩期計畫獲最多工資補貼的首二十家公司，得到最多補貼的是牛奶有限公司，累計接近有八億元，旗下公司包括惠康、萬寧及 7-11 便利店，同時牛奶有限公司是承諾受薪僱員人數最多的僱主，承諾受薪僱員人數達二萬一千多人。取得第二多補貼的是九龍巴士（一九三三）有限公司，合共有六億五千萬元；緊隨其後的是美心食品有限公司，有六億四千三百多萬元。值得注意的是，國泰航空有限公司並未參加第二期保就業，不過其於首期保就業已取得四億五千多萬元，在獲最多工資補貼總額的二十名僱主中，排行第六。

兩期計畫合共發放約九百零二億元的工資補貼，至於為計畫預留的行政費用預算則合共約為超過一億九千萬元，主要由「防疫抗疫基金」提供，用以支付秘書處人手開支，以及代理人及其外判承辦商的服務費。

3. 小孩「以畫送暖」鼓勵疫境失業者

[2021-4-12] 新冠肺炎疫情持續，酒吧、卡拉 OK、麻將館等行業依然處於停業狀態。娛樂及飲食協會聯合三個業界協會舉行「邊學，邊行，邊走」活動，希望「以畫送暖」，用小孩的畫作帶出正面及鼓勵的聲音，轉贈業界失業及受困的市民。香港持牌酒吧會所聯會會長梁立仁表示，上周三業界進行接力絕食請願行動獲食物及衛生局副局長徐德義等官員會見，政府態度正面，相信短期內會有復業消息。



業界人士昨日在西九文化區舉辦有關活動。梁立仁指，活動中小朋友的畫作將會轉贈業界失業及受困的市民，並會上載於網上社交平台，希望鼓勵大家在疫境下堅持和振作。

梁立仁表示，特區政府汲取了一整年的抗疫經驗，在控制疫情上採取更果斷的方法處理，如封區強制檢驗，揪出感染者果斷隔離，並成立專責人員積極追蹤感染源頭，迅速截斷傳播鏈，形容過程就如新手父母，從失敗中學習。

他指，現時已經基本受控，大部分行業及活動已經重開及放寬，但酒吧、卡拉 OK 等行業處於強制停業當中，猶如被遺忘，因此促請政府聆聽業界聲音，盡快放寬仍被強制勒令停業的行業。

梁立仁說，早前與官員會面時，政府態度正面，本地近日只有零星確診個案，相信短期內業界有望復業。他亦會統計會所和麻將業界接種疫苗的情況，將有關數據提交予政府參考。

4. 科學園 InnoCell 開幕，為創科人才提供租住及協作空間

[2021-4-13] 位於香港科學園內的 InnoCell 最近開幕，為本地及海外創科人才提供住宿及協作空間，預計七月開始讓租戶入住。大樓融合智能科技，從入住、付款、房間管理、設施及服務預訂、住戶交流等，打造一站式生活及社群體驗。

香港科技園公司行政總裁黃克強表示，透過可負擔的租金水平及創新協作空間，讓信念相近的創科人才凝聚及交流，激發創意思維。首年目標入住率為三成，他有信心可取得理想回報。

該公司首席項目總監黃煜新補充，試住期由二月開始，反應熱烈，曾一日收八百個電郵查詢。四月二十日至五月二十一日正式接受入住申請，租期最長十二個月。

四種客房及偌大公共空間

InnoCell 採用「組裝合成建築法」(Modular Integrated Construction, 簡稱 MiC) 興建，在廠房完成預製組件，再在工地進行裝嵌，大幅減省現場施工程序。

大樓樓高十七層，提供三百九十二個房間及套房，合共五百零十一個住宿單位。房間類型有



四種，包括單人房、雙人房、套房及 Powerhub，月租分別是七千港元、八千港元、二萬五千港元及十萬港元，是是市值租金六成。單人房及雙人房同樣是二百四十八方呎，Powerhub 面積最大有二千一百八十四方呎，設有八個開放式單人宿位及一個工作空間，適合整個工作團隊進駐。

大樓在各層設有公共空間，合共三萬方呎，包括會議室、活動室、閱讀空間、互動遊戲空間、band 房、健身中心、公共廚房、日用品及食物販賣機等。

智能科技融入生活

大樓使用智能科技，住戶只需透過 InnoCell Living 流動應用程式及程式內電子支付功能，便能使用各類設施及服務。

住戶在大樓地下的自助入住登記櫃檯，透過二維碼、人面識別、掃描身分證明文件辦理入住手續。進入房間時，住戶可使用房卡、流動應用程式或人面識別開門，又可透過 Google 管家控制房內設施。流動應用程式亦可助住戶預訂客房清潔服務、大樓內各項公用設施及與其他住戶交流等。

InnoCell 商業營運副總監周君慧指出，使用智能科技可減省一半人手，只需二十至三十名職員管理。

入住對象有三類人士，包括科學園園區公司創辦人或員工，即將落戶園區的公司，以及參與科技園活動如電梯募投比賽的人士，後兩類人士只容許短期入住。

吸引海外專才來港

她表示，科技園有計分機制揀選入住人士，按擇優及住宿需求計分。擇優是指入住人士是否科技園指定的二十六個科技範疇。在住宿需求方面，海外或內地人士會取得較高分，本地人士則視乎其住處是否遠離科學園。申請人無論來自本地、海外或內地，均不能在本港擁有物業。園區的初創或培育公司可申請特惠租金。

園區公司代表在開幕日分享 InnoCell 對香港創科發展及吸引人才的重要性。從事語音識別及



自然語言處理研發的有光科技創辦人及首席執行官溫豪夫表示，公司僱用海外人才及大學實習生，尋找居所是一大痛點。他認為 InnoCell 位置便利，租金相宜，讓創科人士及實習生擴闊社交圈子。

研發電腦視覺技術的 Application Technology，其創辦人及行政總裁李治緯同樣遇到為海外人才物色住屋問題，他說 InnoCell 有助香港增值，吸引海外專才來港工作，亦推動住戶之間更多協作及技術交流。



其他新聞 2 篇

1. 思科制定未來職場新標準，建立可信工作環境

[2021-4-09] 疫情爆發至今，社會逐漸恢復的過程中，思科今（9）日宣布推出專為協助企業重塑工作模式，並確保員工安全的技術與解決方案。

無論企業是希望員工回到辦公室工作，或因需求而支援遠距或混合工作模式，思科希望以創新技術及旗下的網際網路、安全性、雲端和協作產品組合的廣泛性，來提供多種選擇來建立可靠的工作環境，確保員工安全地重返辦公室及遠距工作。並運用人工智慧、感應器和警報系統加強 Webex 和諸多協作設備的功能，強化員工的健康與安全，包括從提供自動化、防護和擴展網路連接，乃至洞察員工之間的互動頻率與親近程度，凝聚員工一起以他們選擇的地點和方式工作。

思科引述了近期的一項研究指出，有鑑於目前的健康疑慮，95%的受訪者對重返辦公室感到擔憂；而有 96%的受訪者希望使用智慧技術來改善工作環境；且 86%的受訪者表示，企業為分散各處的員工提供無縫連結至應用程式及高品質的協作體驗，是重要或非常重要的。對於擁有超過 1,000 名員工的公司而言，此比例更高達 95%。

為了回應上述訴求，許多企業正在考慮將工作場所轉型至混合型辦公，並為所有人創造更具包容性的未來工作模式。這項轉型要求企業為他們的員工、客戶，社群和生態系統，優先提供容易適應、高參與性以及可信賴的工作經驗。

業務的敏捷度和韌性是此轉型的核心，研究指出 90%的資訊總監和資訊科技決策者表示，業務的敏捷度和韌性在未來將會是密不可分。這也說明了擁有適當工具來聯繫夥伴，及對具安全性及自動化科技及應用程式的需求，繼而推動大規模轉型，不論員工身在何地，仍可將員工和工作場所融合在一起。



思科以自家技術為例，如果想打造出可信賴的工作場所和安全返回辦公室，該公司的 Webex 協作設備如導航、電子看板，遠距通話和會議、會議室人數提示及環境感應器等功能，確保員工在安全的辦公環境工作。

而 DNA Spaces Back to Business 應用程式組合可提供位置分析和深入洞察用戶行為，以支援客戶推動安全重返辦公室的策略。透過包括員工距離報告，即時和過去互動密度以及流量監控等功能，Cisco Catalyst 和 Meraki 無線客戶可以在 30 分鐘內部署定位數據（DNA Spaces）以立即獲得商務成效。

當然，現在的企業趨勢開始走向混合辦公模式，企業除了提供安全的工作環境外，也要提供安全的遠距工作解決方案。而像是 Cisco Secure Remote Worker 就是一種簡單、可擴展的安全解決方案，企業可透過思科強大的平台保護遠距工作的員工。Cisco Secure Access by Duo 能在企業應用程式存取開放權限前，核對所有用戶的身份。

藉由 Cisco AnyConnect 移動客戶端（VPN），所有用戶可以從任何設備、時間或地點，對企業網路進行安全存取；透過思科安全防護傘（Cisco Umbrella）確保網路安全；Cisco Secure Email 則針對電子郵件加強防護，確保端對端的安全。

Cisco Managed Remote Access 則可為企業提供多種確保長期的遠距或混合工作方式的安全。藉由 Cisco Managed Remote Access，企業運用 Cisco CX 專家，不僅可以在整個生態系統中構建和擴展 VPN，還可以導入完全由思科負責的管理和監督服務。

2. 美巨企 CEO 薪金望創新高

[2021-4-13] 疫情逾一年，雖然廣泛打擊環球大型企業業績，但仍難以動搖美國巨企行政總裁（CEO）去年落袋的人工，足證富者愈富！據媒體分析美國 300 多家大型上市企業後，發現去年 CEO 的人工中位數高達 1,370 萬美元（約 1.06 億港元），較 2019 年未有疫情時的



1,280 萬美元（約 9,984 萬港元）高出 7%，可望創紀錄新高。

收入靠股息唔怕減人工

另外，根據標普 500 企業數據顯示，322 名 CEO 當中，去年有 206 人獲加薪，加幅中位數更加接近 15%。

去年在新冠肺炎疫情下，許多公司改變營運目標或調整薪金結構，推升企業高層的薪酬。縱使不少 CEO 曾因應疫情而宣布減薪，惟減薪對他們的收入影響極微，因他們的總薪酬只有不足一成來自人工，絕大部分是來自股票相關利潤，包括股息等。由於去年股市表現異常強勁，使多數大企業 CEO 躺着也能在股票上大賺一筆，根本不在意那區區小幅減薪。

有些公司雖然錄得巨額虧損，但高層人工照加。以經營郵輪生意的 Norwegian Cruise 為例，去年收入暴跌 80%，虧損 40 億美元（約 312 億港元），惟該企文件顯示，任職 CEO 的 Frank Del Rio 獲續聘 3 年，一紙聘書讓他人工增加一倍，至 3,640 萬美元（約 2.83 億港元）。

另外，許多高管在疫情期間收到特別股息，包括 Paycom 軟件創辦人兼行政總裁 Chad Richison，其獲得的薪酬總值 2.11 億美元；延長合約和新營運目標讓通用電器（GE）行政總裁 Larry Culp 獲得約 7,320 萬美元薪酬。