



2020年 香港高管人员 薪酬展望

就业趋势调查

第四期

毕马威行政人员招聘服务

kpmg.com/cn



目录

01	关于毕马威行政人员招聘服务	08	工作环境所需的新技术
02	引言	10	薪酬展望
03	关于本次调查	18	薪酬表
04	人才市场概览	27	毕马威简介
06	大湾区的机遇	28	联系我们



关于毕马威 行政人员招聘服务

毕马威行政人员招聘服务是毕马威中国的业务单位之一，拥有超过20年为各行各业客户提供专业服务的丰富经验。作为香港少数直接附属于大型专业组织的猎头公司，毕马威的专业实力和深厚知识使我们具备其他同行所没有的先天优势。

凭借毕马威专业顾问团队的支持，我们能够为广大业务和行业提供具有市场及人才发展洞察力的招聘服务。

我们为客户提供：



个性化的长期合作关系

我们以在合作后是否获得客户再次青睐以及推荐人才的职业生涯是否取得成功来衡量我们的工作成果。



定制的招聘流程

我们可按照客户要求提供从媒介征募到行政人员库搜寻及猎头各个阶段的服务。



声誉卓著的商业品牌

毕马威品牌给予信任与信心，使招聘过程顺利开展并顾及各方需要。

请扫描以下的二维码或登入链接浏览我们客户最新的职位空缺信息及个人信息收集声明：

www.kpmg.com.cn/KER-opportunities



引言

毕马威发布了第四期就业趋势调查和薪酬展望，旨在分享香港商界管理级人员的最新看法。

我们的调查显示，较少香港企业将会在2020年增加员工人数。事实上，与去年相比，消费品市场和地产业更可能在2020年缩减员工规模。

相比之下，创新及科技业预计将扩大员工队伍；其对人员需求的增长，极可能是因为大湾区各地消费者对数字工具的使用日益广泛。其他对就业前景持乐观态度的行业包括公共服务和金融服务业。

本报告还调查了工作环境所需的新技术。今年，首席级高级管理层和人力资源专业人士特别指出，开放的管理文化和拥抱变革的态度是工作环境中最为重要的因素。

根据本次调查开展的时间，受访者的观点极可能受到中美贸易紧张局势以及香港社会事件的影响。此外，在本次调查完成后爆发的新型冠状病毒肺炎（COVID-19）疫情，已在香港成为公共卫生事件。

全球对COVID-19疫情的高度警惕意味着，更多企业将专注于建立稳健的业务连续性计划。因此，我们预计调查数据所反映的某些趋势将会增强，尤其是当市场情绪转向谨慎时。

事实上，最近因COVID-19疫情而在中国内地和香港引起的远程办公潮亦凸显了，企业如要正常运转，其应有采纳新工作模式的意愿和行动准备。

与往期报告一样，本年报告将探讨就业市场的各项潜在推动因素、我们对当前各项趋势的洞察，以及雇主应如何改善公司定位以更好地招聘和留住员工。



公司需要采取灵活的措施来保护员工并保障业务运转；其首要任务是确保人员的安全，其次才是实施业务连续性计划。如果并未制定业务连续性计划，企业应想法设法应对并适应新环境。

施礼信 (Murray Sarelius)
个人服务主管合伙人
毕马威中国



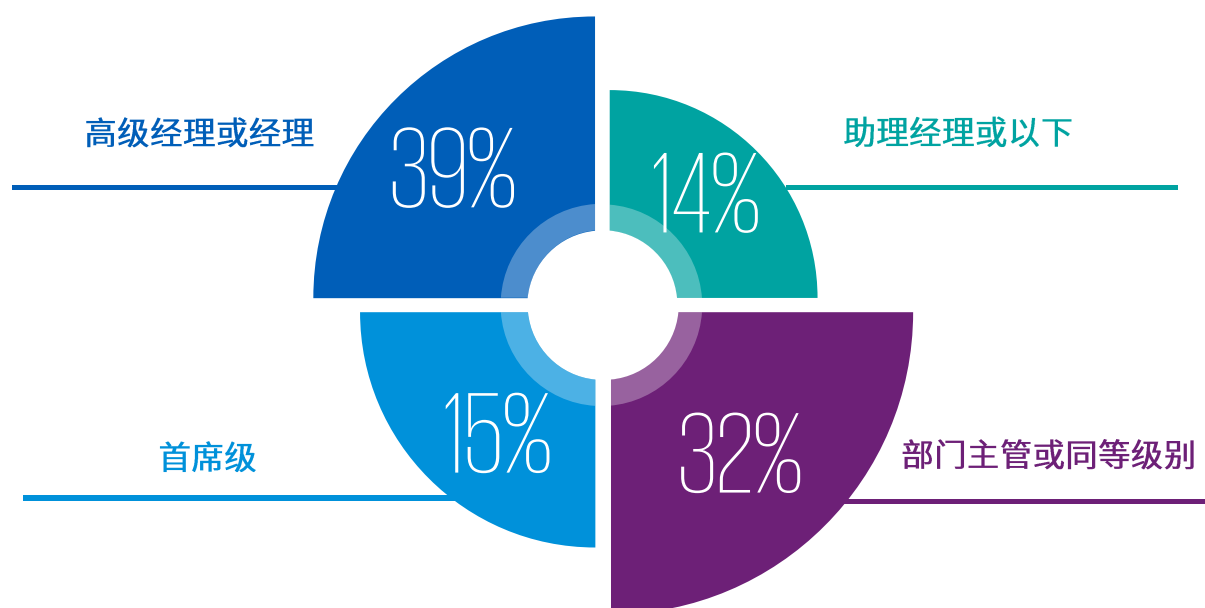
关于本次调查

毕马威委托YouGov进行的网上调查在2020年1月2日至20日期间开展，共有569名商界管理级人员参与，其中497名受访者在香港工作或在香港居住。

本次调查旨在分享商界管理级人员对于香港和大湾区其他城市的市场和事业发展机会的观点和看法。大湾区由广东省九个内陆城市以及香港和澳门两个特别行政区组成。

受访者来自多个行业，包括消费品市场、金融服务、创新及科技、专业服务、公共服务以及地产。86%的受访者担任经理、部门主管或首席级高级管理层职位。

图 1.1 – 受访者总人数



来源:毕马威调查分析

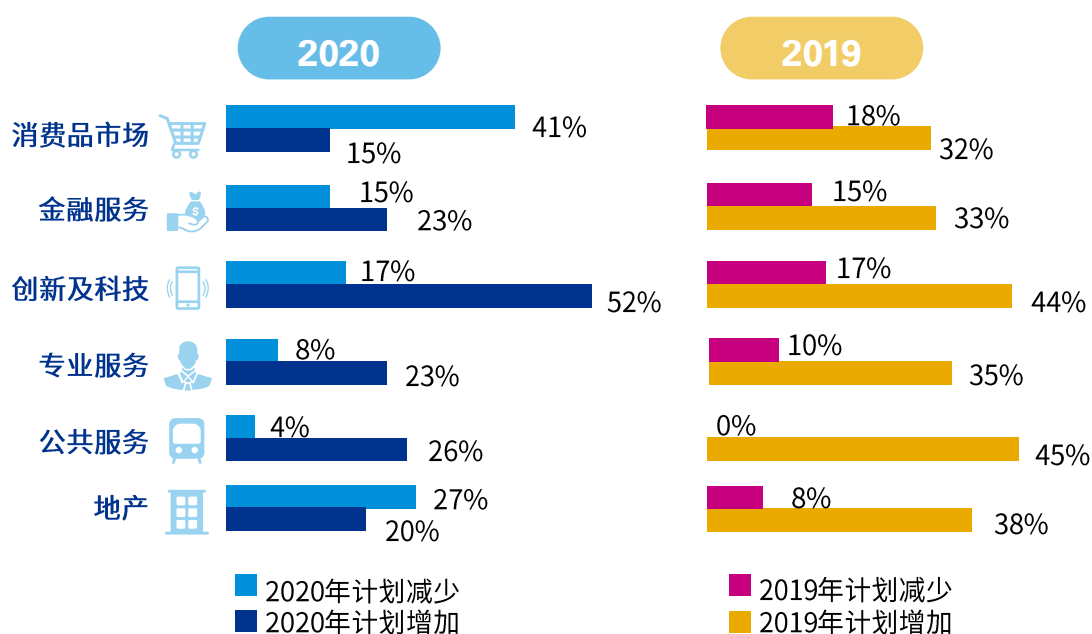
人才市场概览

与去年相比，今年所有行业中都有更多受访者预计，企业将会减少员工数量。事实上，全球经济前景的不明朗等一系列问题，都对香港的就业市场造成巨大冲击。

消费品市场和地产业的忧虑情绪尤为明显，这两个行业中分别有41%和27%的受访者预测今年会削减人手，相比去年则为18%和8%。鉴于外界对COVID-19疫情的高度谨慎，我们预计将有更多企业将重点放在建立稳健的业务连续性计划上。这意味着企业需要提升数字化在业务连续性计划中的关键地位；加大对信息技术的投入，以协助员工实现远程办公；此外，随着全球各地员工纷纷减少差旅，企业应更多地利用本地人才来承担高级管理人员的职责。¹

随着全球企业竭力应对COVID-19疫情带来的影响，一些新的趋势可能会出现。例如，由于人们减少社交活动和面对面交易，前线业务人员将会受到直接的影响。但要预测地产业受到的影响程度可能较为困难，因为这取决于地产公司能否实现地产用途的多元化，以此摆脱对购物中心和商业写字楼的依赖，并向数据中心和仓库中心方向探索。此外，鉴于实体经济面临的种种挑战，创新更是迫在眉睫。

图2.1 - 员工人数预期



来源:毕马威调查分析

¹ 毕马威，《如何在动荡时代引领成功》（英文版）



在当前形势下能够逆流而上的行业中就有创新及科技业。这个行业中有52%的受访者预计，员工人数将会有所增加，这高于2019年的44%。同样持乐观态度的行业包括公共服务（26%）和金融服务（23%）。

对创新及科技人员的需求旺盛，极可能是因为大湾区各地消费者日益依赖和使用数字工具。事实上，香港金融管理局于2019年上半年宣布发放新的虚拟银行牌照²的举动亦证明了，企业将继续拥抱数字化。这一里程碑事件已在人力资源、风险、合规和财务等一般的企业职能部门中创造了数十个高管级和部门主管级的职位，此后还会创造更多就业机会。围绕这些职位的招聘策略表明，创新型企业对传统零售银行业等部门人才的需求强劲。因此，新牌照的发放再加上广泛的媒体报道，都提高了公众对创新及科技能力的认识和重视。

推动数字化的举措已重塑人力资源等部门。如今，人力资源专业人士应具备数字化技能，并能够在非常规情形下对这些技能加以利用。例如，当大量员工在COVID-19疫情爆发期间被迫远程办公时，许多香港企业发现，它们必须确保员工的合规性，为员工提供充足的资源，并实现其他运营需求之间的无缝连接。此外，现代人力资源系统日益依赖自动化、分析和预测能力；这亦要求企业聘用的专业人员了解如何利用数据，从而推动更多的传统人力资源职能转向数字化。

最后，尽管香港2019年的整体失业率仅为3%³，消费和旅游相关行业已受到香港近期事件的沉重打击，其中零售市场受到的冲击最大，失业率高达6.1%⁴。

另一方，金融、保险、地产、专业服务和商业服务，以及公共服务的失业率为2.1%⁵。这说明了，在风险管理等领域富有经验的人才在就业市场上将继续拥有许多机会。因此我们认为，香港的整体失业率并未反映创新及科技等部分行业对人才的争夺。事实上，这些行业正面临专业人才的短缺。

2 香港金融管理局

3 香港特别行政区政府

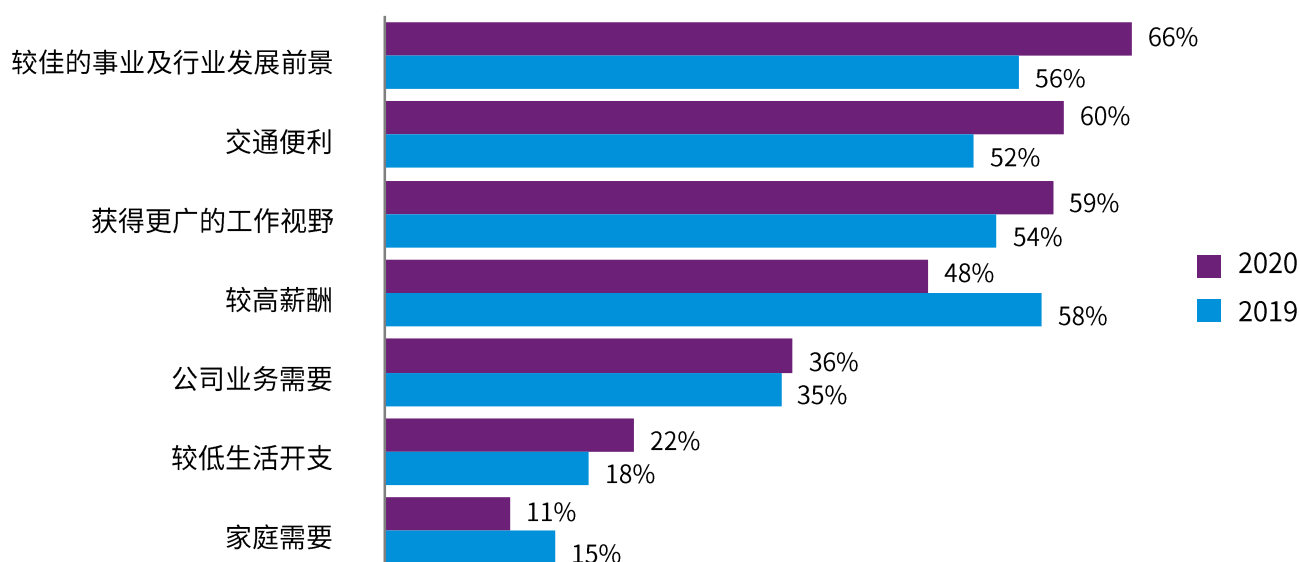
4 香港特别行政区政府

5 香港特别行政区政府

大湾区的机遇

在因工作而移居其他城市方面，金钱以外的因素在今年的受访者中占据更大比重。在2019年的调查中，受访者将较高薪酬列为其移居其他城市的主要诱因（58%），但这个因素在今年的调查中仅排名第四（48%）。相反，较佳的事业及行业发展前景（66%）、交通便利（60%），以及获得更广的工作视野（59%）是香港受访者表示愿意移居大湾区其他城市的三大主要原因。

图3.1 – 从香港移居大湾区其他城市的主要原因



受访者可选择多于一个答案

来源:毕马威调查分析



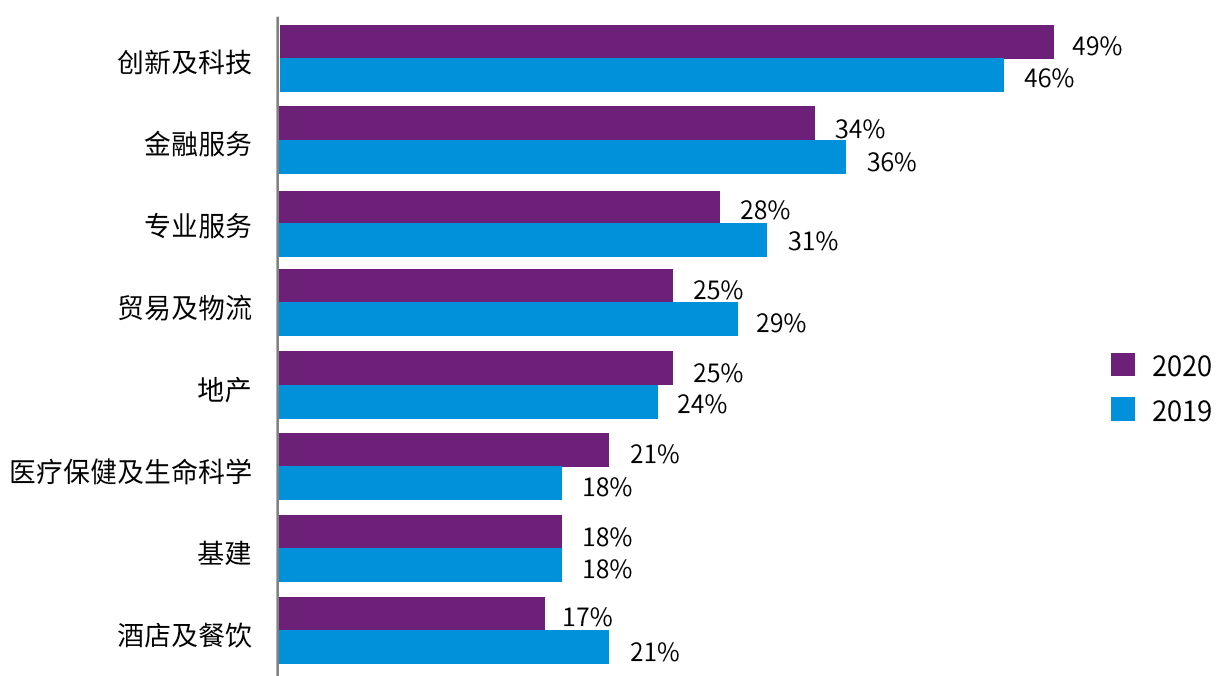
相关的税收优惠政策将就香港与大湾区其他城市之间的个人所得税税负差额给予补贴，这将有助于缓解人员流动时面临的经济障碍。随着个人和企业对税收优惠措施及其要求的落实增强信心，我们预计非金钱因素将成为更普遍的主导因素。

萧维强

个人服务合伙人

毕马威中国

图 3.2 – 就业市场将受惠于大湾区发展的行业



受访者可选择多于一个答案

来源:毕马威调查分析

与2019年类似的是，今年许多商界管理级人员对于大湾区将为创新及科技(49%)、金融服务(34%)和专业服务(28%)创造更多就业机会持乐观态度。此外，提供股权薪酬的公司更能吸引高端人才。另一方，香港居民在中国内地享有的个人所得税优惠亦缓解了香港居民对于税后收入减少的忧虑。

毫无疑问，越来越多的人已预见到创新及科技业所蕴含的机遇。48%的受访者在今年的调查中表示，如要移居大湾区工作，深圳将会是他们的首选城市。因为，创新及科技业是大湾区的发展重点，而深圳更是被指定为创新科技中心。

事实上，中国创新型企业在全球各地的影响力和市场份额正不断扩大。例如，总部位于深圳的腾讯等众多跨国公司正为全球提供尖端的产品、服务和商业模式；在深圳前海，财富管理业务正蓬勃发展，显示了金融服务所蕴含的机遇。

工作环境所需的新技术

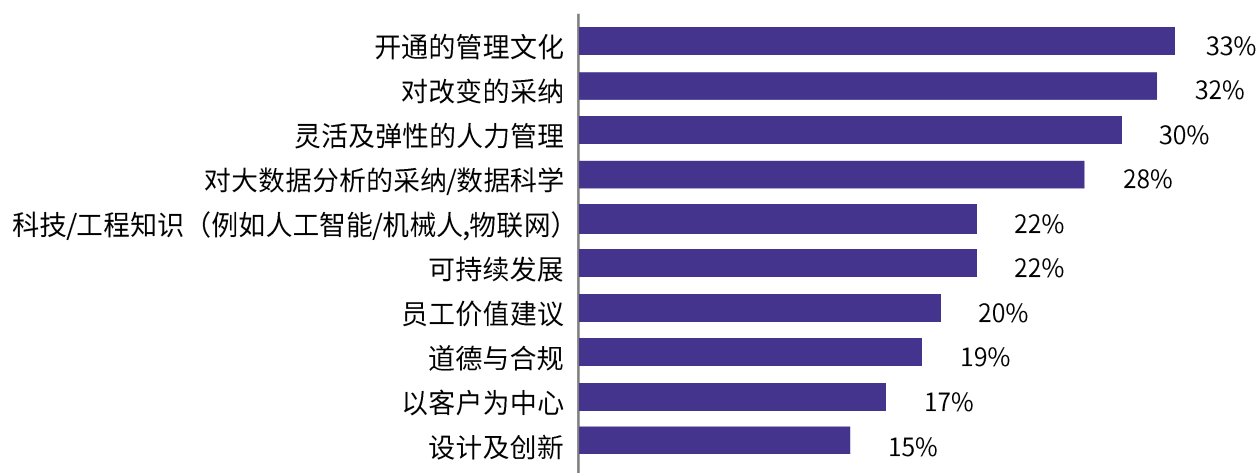
随着全球各地更多社区采用各项技术来打造智慧城市，企业对新技术的需求日益高涨，以期通过人工智能、机器学习、区块链和数据分析等技术来改善工作环境和提升企业效率。

今年，首席级高级管理层和人力资源专业人士特别指出，开放的管理文化 (33%) 和拥抱变革的态度 (32%) 是工作环境中最为重要的因素。同样地，灵活及弹性的人力管理 (30%) 亦不可或缺。此外，最近因COVID-19疫情而在中国内地和香港引起的远程办公潮亦凸显了，企业如要正常运转，其应有采纳新工作模式的意愿和行动准备。

今年的受访者中有相当一部分 (28%) 表示，未来的工作环境将需采纳大数据分析或数据科学。受访者亦指出，数据分析主管以及数据转型官是其公司新设立的其中一些职位。

我们看到，越来越多的企业领导人要求人力资源部门部署数字技术，以此推动变革、提高生产率和改善员工体验。例如，数字文档和企业应用程序就有助于员工在个人移动设备上完成相关表格和流程。

图4.1 – 工作环境上的核心原素

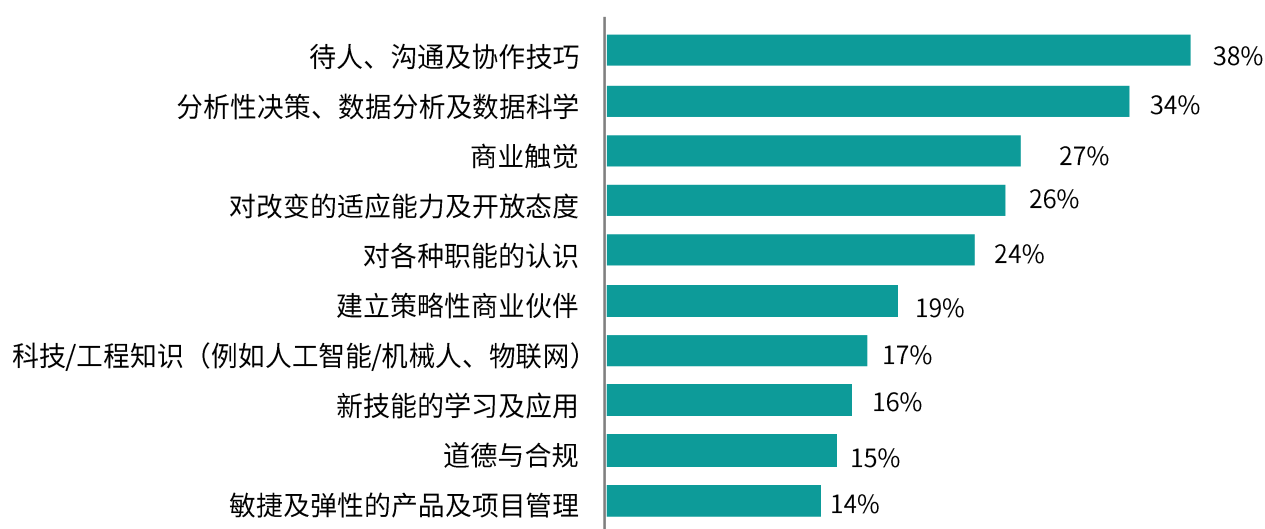


受访者可选择多于一个答案

来源:毕马威调查分析

COVID-19疫情的爆发已对企业的韧性造成考验，它要求企业对人力资源部门及其如何应对不断变化的业务动态作出重新评估。居家办公已成为事关健康和安全的重大问题，这也意味着企业必须管理包括合规、成本、生产能力、运营能力和连接性等各方面的风险。随着技术使居家办公成为可能，企业将需利用各项技术来确保员工能够持续、有效地履行各自的职责，这将有待企业的进一步探索。

图4.2 – 未来需要的知识或技能



受访者可选择多于一个答案

来源:毕马威调查分析

当被问及未来哪些技能和知识对于工作至关重要时，38%的受访者将待人、沟通及协作技巧放在首位。紧随其后的是分析性决策、数据分析和数据科学(34%)。其他排名靠前的技能包括商业触觉(27%)以及对变革的适应能力及开放态度(26%)。

此外，我们的调查结果传递了一个令人鼓舞的信息，即香港管理层与员工之间对于成功所需的行动已有共识。然而，了解所需采取的行动只是取得进展的第一步。世界经济论坛发布的《2019年全球竞争力报告》⁶指出，缺乏数字技能和批判性思维将是未来香港面临的巨大挑战之一。因此，如果香港企业和个人能够在这些方面加紧改进，他们必定从中获益。

⁶ 世界经济论坛，《2019年全球竞争力报告》

薪酬展望

了解雇员转职的想法

如今，以数据为导向的洞察对于企业了解员工想法，识别和分析相关趋势以完善人才库至关重要。我们将在下文详细介绍相关调查结果，说明员工寻求新工作机会的原因。

留住人才

在吸引员工寻找新工作机会的诱因中，薪酬待遇 (73%) 是最重要的因素，其在各行业和各员工级别中的排名均较往年 (69%) 有所上升。其中，对薪酬最为看重的分别是首席级高级管理层 (79%) 和助理经理或以下 (85%)。

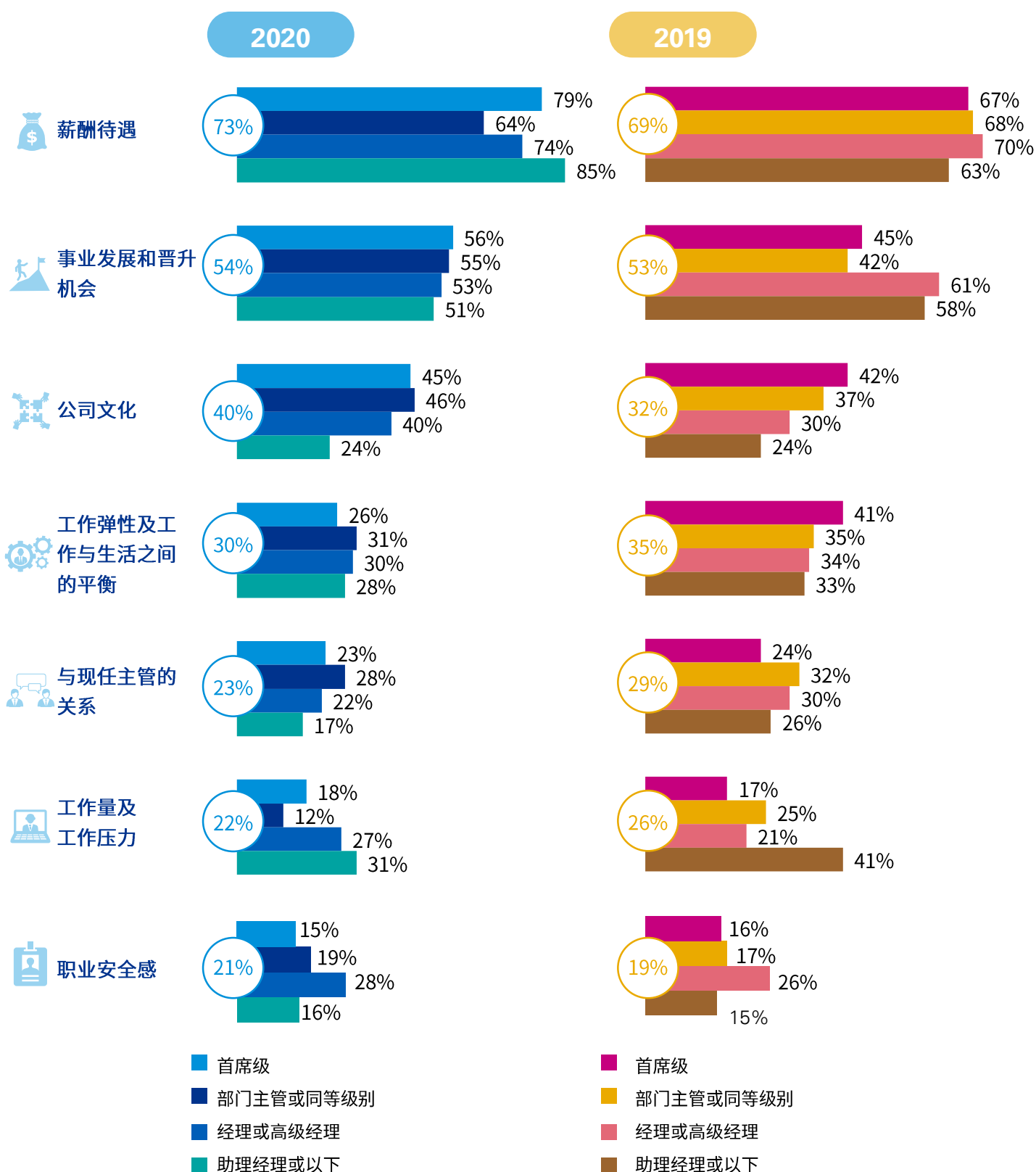
其次重要的因素是事业发展和晋升机会 (54%) 以及公司文化 (40%)。职位越高的雇员越注重公司文化，这项因素在今年受到进一步关注；45%的首席级受访者认为，公司文化是推动其寻找新工作机会的因素，这较2019年的42%有所增加。

今年值得注意的变化是，更少受访者认为工作量及工作压力是其寻找新工作机会时的考虑因素 (22%)，而坚持工作弹性以及工作与生活之间的平衡的受访者人数亦有所减少 (30%)，这两项因素在2019年的比例分别是26%和35%。此外，今年的受访者对职业安全感的重视程度较2019年的19%和2020年的21%均有所提高。

凸显雇员关注重点变化的是，今年仅有26%的首席级受访者认为，工作弹性及工作与生活之间的平衡是促使其寻找新工作的因素，这较2019年的41%显著减少，这可能是由于经济前景尚未明朗。

对于助理经理或以下级别的受访者，薪酬和事业发展是推动其寻找初级职位的最重要因素。此外，工作量和工作压力仍然是他们考虑的关键因素。

图5.1 – 寻找新工作机会的诱因



受访者可选择多于一个答案

来源:毕马威调查分析

吸引人才

尽管认为薪酬待遇较为重要的受访者数量在各行业和各员工级别中均有所增加，最重要的三大非金钱福利在2019年和2020年的调查中仍维持类似的比例：工作满足感(53%)，事业发展和晋升机会(53%)以及工作弹性及工作与生活之间的平衡(44%)。

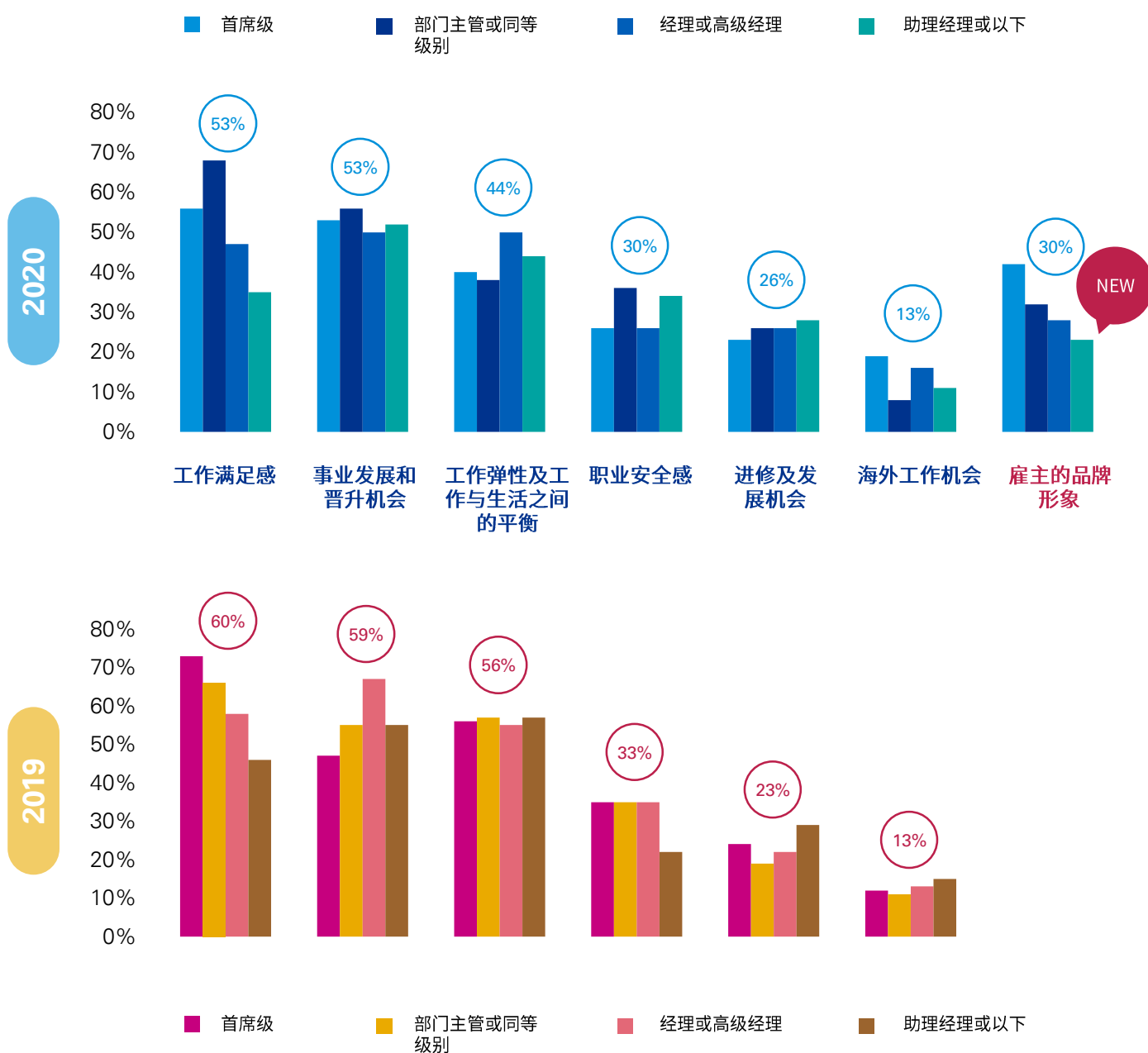
此外，员工的流动意愿亦起着重要作用，因为更愿意为工作而移居其他城市的员工，更可能获得事业发展机会，特别是如果与始终停留在某个地方（如香港）相比，移居其他城市能给予更广的工作视野和更多的机会。因此，跨国公司可能仍然比本土公司更能吸引人才。

与去年类似的是，受访者中分别有56%和68%的首席级高级管理层和部门主管认为，工作满足感是使雇主脱颖而出的最重要因素。今年还出现了一个新的回答选项——雇主的品牌形象，它被许多受访者(30%)进一步提及。这表明，尽管大多数员工较为注重薪酬待遇，企业的品牌形象亦同样重要。因此，对公司的品牌形象进行投资将有助于企业建立商誉和吸引新的人才；尤其是高资历员工在考虑新工作时，不如其他级别的员工那么注重薪酬。

针对留住人才和吸引人才的调查结果应成为员工需求管理的重要考虑因素，关注员工和潜在求职者的需求重点将有利于企业量身定制留住人才以及招聘方案。



图5.2 – 吸引人才的非金钱福利



受访者可选择多于一个答案
来源:毕马威调查分析

实际加薪情况追踪

我们的调查发现，30%的受访者于2019年转换了工作。但值得注意的是，更换工作后的实际薪金涨幅可能不如所有受访者的预期。去年的调查结果显示，71%的受访者在寻找新工作时希望加薪20%或以上。但实际上，仅有32%的受访者在2019年转换新工作后达到上述预期。

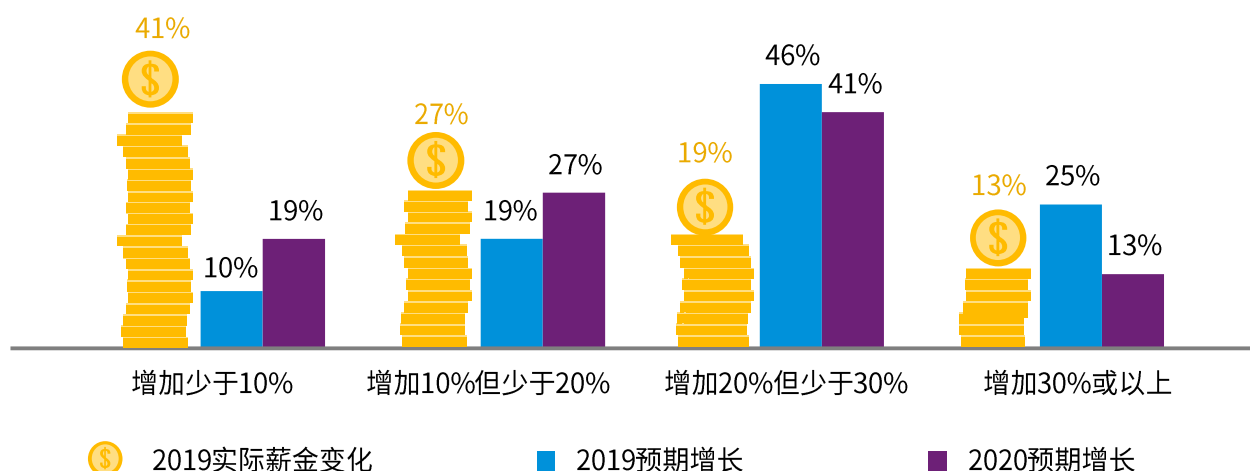
潜在求职者较为注重薪酬，但其他因素同样重要。这之间的差异可能反映了求职者倾向夸大预期，但同时也说明了人力资源部门能够以极具吸引力的非金钱福利吸引人才。与薪酬不同，这些福利大多数时候与求职者当前雇主提供的福利没有直接可比性。

在2020年的调查中，受访者对转换工作时的薪酬预期较去年明显下降。约46%的受访者表示愿意接受加薪20%或以下；而2019年的比例为29%。

求职者倾向降低转换工作的风险；换言之，较少员工会接受裸辞，或者会纯粹因为有吸引力的薪金涨幅而辞职。这与香港高管人员在2003年香港爆发“非典”（SARS）时的情绪相一致；随着外界日益担忧COVID-19疫情以及国际社会为遏制疫情蔓延而采取的措施会对经济造成的影响，这一趋势将会更加明显。

我们预计，拥有强大品牌和稳定业务的雇主将占有优势，能够以较低的加薪幅度吸引人才。事实上，求职者在当前形势下可能更关注非金钱因素，尤其是消费品市场和地产业等就业前景相对黯淡的行业。

图5.3 – 转换工作时薪金涨幅

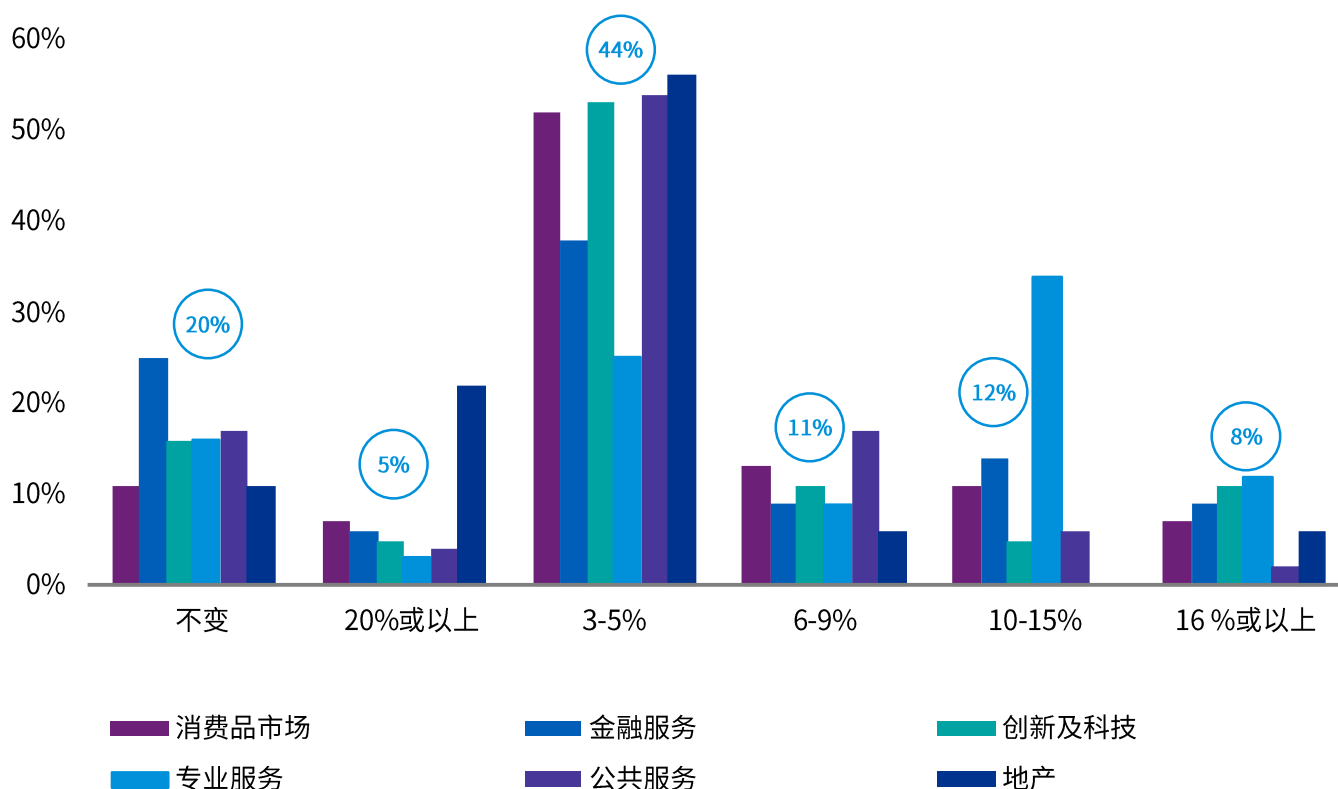


来源:毕马威调查分析

2019年的薪酬调整 and 花红以及2020年的薪酬展望

70%的受访者表示在2019年并未转换工作，其中20%表示薪资并未得到调整，44%取得3%至5%的加薪。如按行业划分，专业服务中有46%的受访者表示薪资增长10%以上，这可能表明了该行业为留住人才而作出的巨大努力。实际上，从事专业服务的人员有着不同于其他行业的事业发展道路，他们在寻求加薪的同时往往不会轻易转换工作，因为他们认为获得年度晋升更为重要。

图5.4 – 2019薪资调整 - 按行业划分



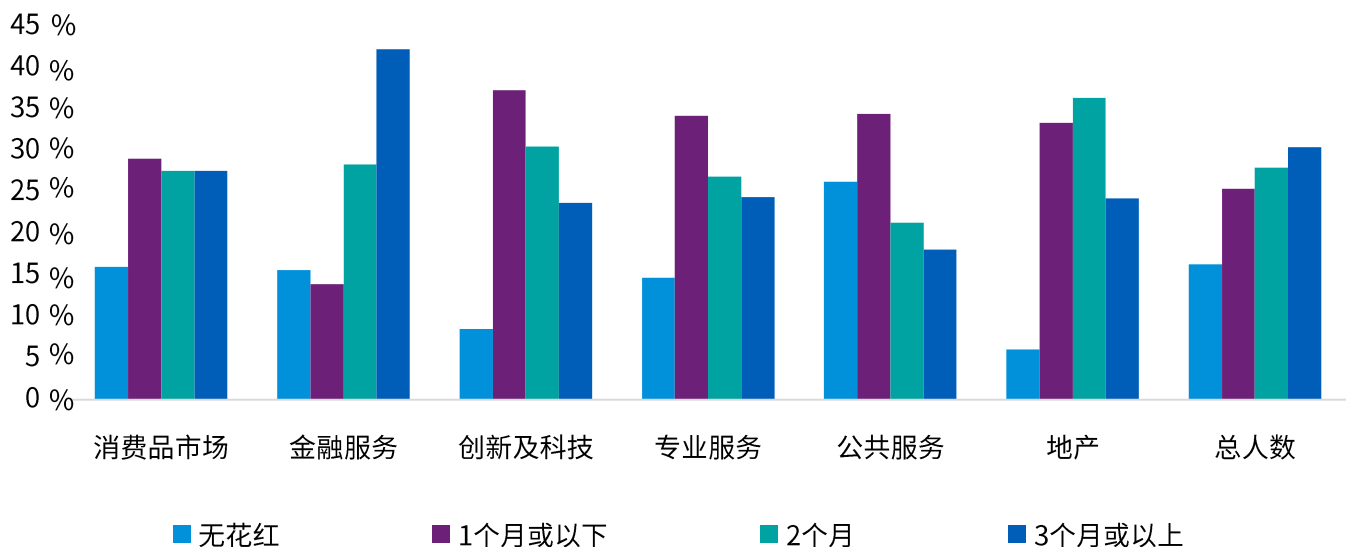
来源:毕马威调查分析

年度花红

对于2019年的花红支付情况，84%的受访者表示获得花红，在金融服务业，近半数受访者（42%）获得至少三个月的花红。

根据今年的调查结果，创新及科技业中有92%的受访者获得花红，其比例在所有行业中排名第二，仅次于地产业。这可能反映了该行业的盈利水平不断上升。

图5.5 – 2019获得的花红 - 按行业划分



来源:毕马威调查分析



我们看到客户对股权薪酬安排的设计、实施和持续支持的需求日益增长。事实上，这是吸引和回馈高端人才的一种方式，在避免消耗大量资金的同时可将资本配置到其他地方，特别是科技及新经济行业的公司，以及采取增长战略并将进行首次公开发行的公司。

施礼信 (Murray Sarelius)

个人服务主管合伙人

毕马威中国

薪酬及花红展望

2019年是香港充满挑战的一年，本地生产总值 (GDP) 同比萎缩1.2%⁷，这主要是因为中美贸易紧张局势及社会事件导致内外部需求疲软。

60%的受访者预计，2020年的加薪幅度会高于2019年。但仅三分之一 (33%) 的受访者预计，2020年的花红将高于2019年。由于大多数公司的花红都是追溯支付 (即2020年支付的花红是基于2019年的业绩表现确定)，这通常表明，2019年的业绩表现逊于2018年。

今年，超过半数的受访者对薪酬检讨持乐观态度。这部分是因为在本次调查开展时，香港市场在经过2019年下半年的社会事件后已略有好转，而有关COVID-19疫情的新闻尚未广泛报道。

根据金融和股票市场的最近发展情况以及本次调查结果，我们预计金融服务、公共服务、创新及科技行业的就业情况维持稳定，但就业增长放缓。另一方面，消费品市场预计将大幅缩减招聘规模，以维持企业运转。

重点行业的薪酬表

以下是毕马威行政人员招聘服务专业顾问团队结合专业知识和市场分析，就一般企业职能、消费品市场、金融服务及地产等重点行业提供的薪酬展望。

数额代表12个月薪酬，以港元为单位，花红另计。

“



鉴于企业在遵守牌照许可规定、合规和反洗钱等监管要求方面面临种种挑战，银行和保险业的合规专业人员的薪酬将会继续上涨。市场动荡亦刺激了对严格信用风险管理以及风险管理人才的需求。

许秀芝

毕马威行政人员招聘服务总监

毕马威中国

”

⁷ 香港特别行政区政府

薪酬表



一般企业职能

19

- 公司秘书
- 信息安全，网络风险管理与信息技术
- 财务
- 人力资源
- 内部审计
- 投资者关系
- 法律



消费品市场

23

- 数码与市场推广
- 零售业务



金融服务

24

- 资产管理
- 合规与风险管理
- 企业融资



地产

26

- 租赁
- 项目管理
- 物业管理



一般企业职能

公司秘书

	中小型企业	大型企业
公司秘书主任	240,000-480,000	460,000-600,000
助理公司秘书经理	570,000-720,000	660,000-780,000
公司秘书经理	630,000-880,000	700,000-100万
高级公司秘书助理	840,000-960,000	960,000-120万
法定公司秘书	100万以上	150万以上

信息安全，网络风险管理与信息技术

	中小型企业	大型企业
信息技术高级经理	700,000-100万	100万-130万
信息技术主管/总监	800,000-120万	140万-180万
信息安全及网络风险管理经理	500,000-700,000	720,000-840,000
信息安全及网络风险管理高级经理	700,000-900,000	100万-120万
信息安全及网络风险管理副总监	900,000-120万	120万-180万
信息安全及网络风险管理主管	120万以上	180万以上
首席信息官	150万以上	220万以上

财务

金融服务与保险

	中小型企业	大型企业
财务经理	600,000-700,000	700,000-900,000
高级财务经理	800,000-100万	100万-120万
财务总监	110万-130万	120万-150万
财务总监	120万-180万	180万-200万
首席财务官	160万-180万	200万-250万以上

香港上市公司

	中小型企业	大型企业
财务助理经理	360,000-480,000	450,000-600,000
财务经理	500,000-700,000	660,000-100万
财务规划分析经理	600,000-800,000	660,000-100万
高级财务经理	700,000-110万	800,000-120万
财务总监	900,000-130万	120万-200万
财务总监	120万-180万	160万-200万
首席财务官	150万以上	300万以上

跨国公司

	中小型企业	大型企业
地区财务助理经理	400,000-600,000	500,000-700,000
地区财务经理	600,000-840,000	700,000-900,000
地区财务规划分析经理	720,000-840,000	800,000-100万
地区高级财务经理	800,000-100万	100万-120万
地区财务总监	100万-130万	120万-150万
地区财务总监	120万-180万	160万-200万
地区首席财务官	150万以上	250万以上

人力资源

人力资源

	中小型企业	大型企业
人力资源助理经理	300,000-400,000	300,000-500,000
人才招聘经理	400,000-700,000	600,000-800,000
薪酬福利经理	500,000-800,000	700,000-100万
员工敬业度与沟通主管	900,000以上	100万-150万
人力资源共享服务高级经理	780,000以上	900,000-120万
人力资源业务合作伙伴	600,000-800,000	700,000-110万
人力资源总监	900,000-120万	100万-180万
香港总部人力资源主管	900,000以上	180万以上

培训与发展

	中小型企业	大型企业
培训助理经理	240,000-360,000	300,000-540,000
人才管理经理	600,000-800,000	800,000-100万
培训与发展经理	480,000-660,000	600,000-900,000
地区培训与发展高级经理	600,000-800,000	800,000-100万
培训与发展总监	900,000以上	140万以上

内部审计

	中小型企业	大型企业
助理内部审计经理	480,000-600,000	660,000-780,000
内部审计经理	720,000-840,000	800,000-100万
高级内部审计经理	800,000-100万	900,000-120万
内部审计总监	110万-150万	130万-180万
内部审计主管	130万以上	180万以上

投资者关系

	中小型企业	大型企业
投资者关系经理	600,000-900,000	700,000-100万
投资者关系主管	120万以上	150万以上

法律

	中小型企业	大型企业
法务助理	360,000-480,000	500,000-720,000
法务经理 (0-3 PQE)	600,000-900,000	800,000-100万
法律顾问 (4+ PQE)	900,000-130万	100万-180万
高级法律顾问 (8+ PQE)	100万-180万	130万-200万
总法律顾问 (12+ PQE)	180万以上	240万以上



消费品市场

数码与市场推广

	中小型企业	大型企业
社交媒体经理	570,000-660,000	800,000-950,000
公共关系经理	600,000-660,000	800,000-100万
市场推广高级经理	600,000-780,000	840,000-960,000
数码市场推广高级经理	700,000-800,000	840,000-120万
市场推广总监	900,000-120万	120万-160万
数码市场推广总监	840,000-100万	100万-130万
电子商务主管	600,000-800,000	960,000-150万
数据及分析主管	540,000-780,000	900,000-120万

零售业务

	中小型企业	大型企业
高级零售业务经理	600,000-840,000	780,000-120万
零售业务总监	900,000以上	150万6以上



金融服务

资产管理

	中小型企业	大型企业
分析员	400,000-528,000	420,000-680,000
副总裁/助理副总裁	660,000-105万	800,000-130万
总监	100万-140万	100万-160万
董事总经理/合伙人	160万-240万	180万-260万
负责人 (9号牌)	900,000-150万	110万-180万
负责人 (9号牌) (公募基金)	140万以上	180万以上

合规

金融服务

	中小型企业	大型企业
助理经理	264,000-400,000	300,000-600,000
经理/助理副总裁	480,000-780,000	600,000-840,000
反洗钱经理	480,000-780,000	720,000-840,000
反洗钱副总裁	720,000-960,000	900,000-130万
副总裁	720,000-960,000	900,000-130万
总监/副总裁	100万-150万	130万-240万
合规主管	150万以上	240万以上

保险

	中小型企业	大型企业
合规经理	600,000-650,000	650,000-710,000
合规高级经理	700,000-800,000	850,000-960,000
合规总监	900,000-120万以上	120万-160万以上
合规主管	120万以上	160万以上

风险管理

	中小型企业	大型企业
市场风险副总裁	720,000-960,000	900,000-140万
信用风险副总裁	720,000-960,000	900,000-140万
操作风险副总裁	720,000-960,000	900,000-140万
网络风险副总裁	900,000-120万	120万-180万
风险管理主管	150万以上	200万以上

企业融资

企业融资（卖方）

	中小型企业	大型企业
分析员/副经理	300,000-450,000	300,000-600,000
助理副总裁/经理	480,000-650,000	500,000-800,000
副总裁/高级经理	800,000-100万	900,000-130万
助理总监/总监	900,000-120万	120万-200万
执行董事	120万-150万	150万-200万
常务董事	200万以上	240万以上
保荐人主要人员（6号牌）	200万以上	240万以上

企业融资（买方）直接投资/企业发展/并购

	中小型企业	大型企业
投资副经理	400,00-528,000	420,000-680,000
企业发展经理	660,000-105万	800,000-130万
企业发展高级经理	100万-140万	100万-160万
投资经理	660,000-105万	800,000-130万
投资高级经理	660,000-105万	800,000-130万
企业发展总监	140万以上	180万以上
投资总监	150万-200万	180万-240万
董事总经理/首席投资官	200万以上	240万以上



地产

租赁

	中小型企业	大型企业
租赁经理	480,000-600,000	600,000-800,000
高级租赁经理	600,000-960,000	800,000-120万
总经理	800,000-120万	120万-160万
租赁总监	120万以上	160万以上

项目管理

	中小型企业	大型企业
项目经理	600,000-800,000	800,000-120万
高级项目经理	800,000-120万	120万-180万
项目总监	120万以上	180万以上

物业管理

	中小型企业	大型企业
物业管理经理	480,000-540,000	600,000-720,000
高级物业管理经理	600,000-720,000	840,000-120万
物业管理总监	100万-120万	130万-180万
物业管理主管	120万以上	180万以上

关于毕马威

毕马威中国在二十一个城市设有二十三家办事机构，合伙人及员工约12,000名，分布在北京、长沙、成都、重庆、佛山、福州、广州、海口、杭州、南京、青岛、上海、沈阳、深圳、天津、武汉、厦门、西安、郑州、香港特别行政区和澳门特别行政区。在这些办事机构紧密合作下，毕马威中国能够高效和迅速地调动各方面的资源，为客户提供高质量的服务。

毕马威是一个由专业服务成员所组成的全球网络。成员所遍布全球147个国家和地区，拥有专业人员超过219,000名，提供审计、税务和咨询等专业服务。毕马威独立成员所网络中的成员与瑞士实体 — 毕马威国际合作组织（“毕马威国际”）相关联。毕马威各成员所在法律上均属独立及分设的法人。

1992年，毕马威在中国内地成为首家获准中外合作开业的国际会计师事务所。2012年8月1日，毕马威成为四大会计师事务所之中首家从中外合作制转为特殊普通合伙的事务所。毕马威香港的成立更早在1945年。率先打入市场的先机以及对质量的不懈追求，使我们积累了丰富的行业经验，中国多家知名企业长期聘请毕马威提供广泛领域的专业服务（包括审计、税务和咨询），也反映了毕马威的领导地位。

毕马威行政人员招聘服务

施礼信 (Murray Sarelius)

个人服务主管合伙人

+852 3927 5671

murray.sarelius@kpmg.com

许秀芝

毕马威行政人员招聘服务总监

+852 2826 8075

michelle.hui@kpmg.com

李雨欣

毕马威行政人员招聘服务经理

+852 2685 7633

aris.lee@kpmg.com

陈思敏

毕马威行政人员招聘服务经理

+852 2143 8757

cynthia.chan@kpmg.com

徐霭慈

毕马威行政人员招聘服务经理

+852 2978 8276

cynthia.chui@kpmg.com

个人服务

萧维强

个人服务合伙人

+852 2143 8785

david.siew@kpmg.com

何沛霖

个人服务总监

+852 3927 5570

gabriel.ho@kpmg.com

赖绮琪

个人服务总监

+852 2978 8942

kate.lai@kpmg.com

联系方式

韦安祖 (Andrew Weir)

香港首席合伙人
+852 2826 7243
andrew.weir@kpmg.com

刘麦嘉轩

香港区管理合伙人
+852 2826 7165
ayesha.lau@kpmg.com

金融服务

廖润邦

香港区金融服务主管合伙人
+852 2826 7241
bonn.liu@kpmg.com

徐明慧

资产管理业香港主管合伙人
+852 2978 8128
vivian.chui@kpmg.com

马绍辉 (Paul Mcsheaffrey)

银行业中国主管合伙人
+852 2978 8236
paul.mcsheaffrey@kpmg.com

方海云

中国金融服务业主管合伙人
+852 2978 8953
terence.fong@kpmg.com

Erik Bleekrode

保险业务香港主管合伙人
+852 2826 7218
erik.bleekrode@kpmg.com

包迪云 (Darren Bowdern)

私募股权香港主管合伙人
+852 2826 7166
darren.bowdern@kpmg.com

谭培立 (John Timpany)

税务服务香港主管合伙人
+852 2143 8790
john.timpany@kpmg.com

零售及消费品和工业市场

叶嘉明

零售及消费品和工业市场
香港主管合伙人
+852 2978 8152
alice.yip@kpmg.com

利安生 (Anson Bailey)

消费品零售行业亚太区主管合伙人
+852 2978 8969
anson.bailey@kpmg.com

袁文正

工业市场香港主管合伙人
+852 2978 8173
derek.yuen@kpmg.com

方思颖

私人 and 家族企业主管合伙人, 香港
+852 2978 8227
sylvene.fong@kpmg.com

信息技术、媒体和电信业

朱雅仪

科技行业主管, 香港区
+852 2978 8151
irene.chu@kpmg.com

周嗣良

科技行业香港联席主管
+852 3927 5628
marcos.chow@kpmg.com

Adam Stuckert

科技行业香港联席主管
+852 2847 5163
adam.stuckert@kpmg.com

基建、政府机构和医疗保健

梁思杰

运输行业主管合伙人, 香港
+852 2143 8549
roy.leung@kpmg.com

郭伟伦 (Michael Camerlengo)

基建行业主管合伙人, 香港
+852 2140 2822
michael.camerlengo@kpmg.com

邱毅麟

房地产行业/酒店/教育主管合伙人,
香港
+852 2143 8600
alan.yau@kpmg.com

何伟明

政府机构/医疗保健主管合伙人,
香港
+852 2143 8609
patrick.ho@kpmg.com

朱雅仪

生命科学主管, 香港区
+852 2978 8151
irene.chu@kpmg.com

资本市场

廖润邦

资本市场主管合伙人
+852 2826 7241
bonn.liu@kpmg.com

刘国贤

执业技术及资本市场主管合伙人
+852 2826 8010
paul.k.lau@kpmg.com

李令德

资本市场发展主管合伙人, 香港区
+852 2826 8063
maggie.lee@kpmg.com

朱雅仪

新经济市场主管, 香港区
+852 2978 8151
irene.chu@kpmg.com

施昕

财务咨询合伙人
+852 2140 2359
cyan.sze@kpmg.com

吴柏年

可持续发展金融主管, 香港区
+852 3927 5674
pat.woo@kpmg.com

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>

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所载资料行事。

© 2020 毕马威会计师事务所 — 香港合伙制事务所，是与瑞士实体 — 毕马威国际合作组织(“毕马威国际”)相关联的独立成员所网络中的成员。版权所有，不得转载。在中国香港印刷。

毕马威的名称和标识均属于毕马威国际的注册商标或商标。

刊物编号：HK-ER20-0001

二零二零年四月印刷