



2022年 香港高管人员 薪酬展望

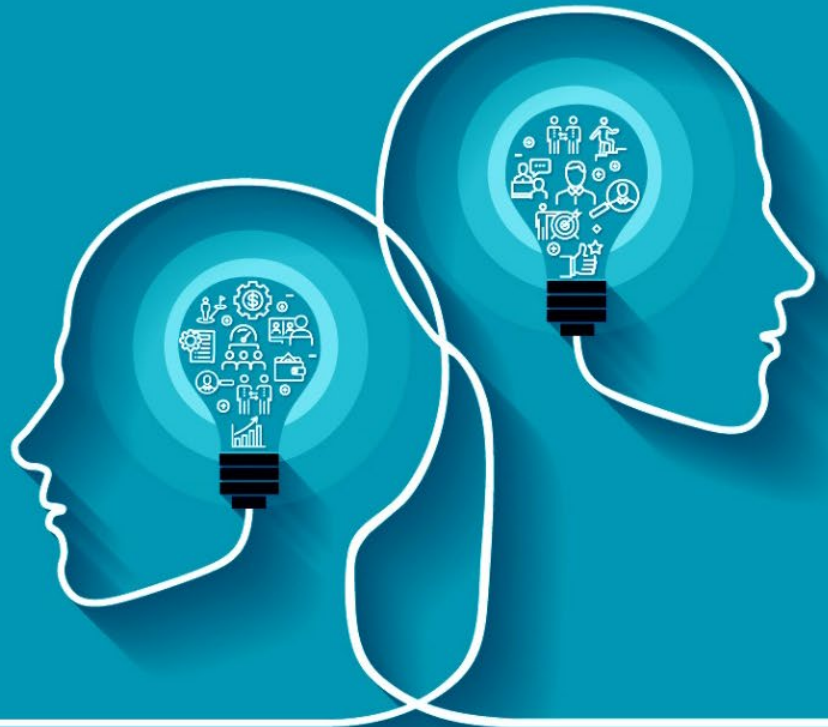
就业趋势调查

第六期

2022年4月

毕马威行政人员招聘服务

[kpmg/cn/en/home/services/
tax/people-services](https://kpmg/cn/en/home/services/tax/people-services)





目录

03

引言

06

行业摘要

07

关于本次调查

08

人才市场概览

12

人才管理

24

大湾区的机遇

30

薪酬展望

41

薪酬表

49

参考数据

51

关于毕马威

53

毕马威出版刊物

引言



施礼信 (Murray Sarelius)

个人服务主管合伙人
毕马威中国

在过去的一年，经济和就业市场呈现复苏迹象。自2021年下半年起，随着社交距离措施进一步放宽，商业活动逐渐好转。由于经济出现改善，2021年就业趋势调查报告部分行业所表现的乐观情绪似乎伸延到了香港所有行业。2022年年初进行此次调查时管理级人员的展望普遍乐观。

执笔时，香港第五波疫情来袭，市场展望渐趋悲观。然而，政府最近公布的纾缓措施有望恢复此次调查受访者所表现的乐观情绪。

本年度高管人员薪酬展望收集了794名商界管理级人员的意见，旨在审视香港和粤港澳大湾区（简称“大湾区”）其他城市就业市场前景和趋势。大部分受访者（602名）在香港特别行政区工作或生活，其余受访者（192名）在中国内地工作或生活。商界领袖占有受访者一半，其中412名担任首席级或部门主管职位。（参见页7）

2021年香港本地生产总值（GDP）按年增长6.4%，所有行业的管理级人员预期来年员工人数有机会增长。

整体而言，超过三分之一受访者预期2022年将增加在香港经营业务的员工人数。企业尤其关注从疫情引发的经济衰退中复苏的盈利机会。首席级管理层和人力资源专业人士普遍的观点视收入创收者，例如销售人员、赚取费用者和客户服务经理等为增加员工人数的重点领域，其次是营运和信息技术（IT）。（参见页11）

消费品市场扭转了12个月前减少员工人数的预期，今年转为对员工人数有乐观预期。专业服务的需求动力持续上升，今年预期净员工人数将有较大的增幅。在政府对家族投资和研发给予的广泛支持下，金融服务和创新及科技行业预期员工人数也会有稳步增长。相比之下，2021年对前景最乐观的地产行业在今年调查中态度转趋谨慎。（参见页6的摘要及页8至10各行业的详情）

留住和吸引人才是许多雇主关心的大事。人才管理需要与时俱进，因为雇员的偏好不断变化，在供求紧张的就业市场雇主需要变得更具吸引力才能留住人才。

促使雇员寻找新工作的诱因，以及管理级人员所追求的非金钱福利，会因为级别不同而有所差异。商界领袖在评估新工作机会时普遍较看重公司文化。相反，助理经理或以下级别的雇员关心的主要是事业发展和晋升机会。经理和高级经理则更加重视工作弹性以及工作与生活之间的平衡，以及工作量和工作压力。多年来薪酬待遇一直是首要因素，我们在此次调查中也深入探讨了雇主提供的各类薪酬福利待遇类型。薪酬和福利专业人员可以考虑使用不同的选择组合来丰富其雇主提供的薪酬福利。(参见页18至21)

越来越多人注意到大湾区倡议所带来的机遇，调查显示更多受访者愿意移居到大湾区其他城市工作，占受访者七成。较佳的事业及行业发展前景和交通便利仍是推动受访者移居的两大最主要诱因，而较高薪酬取代了获得更广阔的工作视野，成为第三主要的诱因。创新及科技、金融服务和专业服务连续四年成为将在大湾区创造更多就业机会的行业。尽管受访者期望移居大湾区时获得较高薪酬或至少维持现有净收入水平，但只有相对少数的受访者知道并已申请大湾区个人所得税财政补贴。(参见页24至28)

就业市场开放的迹象体现在工作转换和工资增长上。2021年内转换工作的受访者多于2020年——特别是助理经理或以下级别的雇员。与2020年相比，2021年受访者转换工作的实际加薪与他们的预期转换工作时预期的加薪幅度相符。调查显示，继续原职工作的所有行业受访者2021年的加薪幅度和年度花红高于2020年，这在金融服务行业尤为明显。在此背景下，大部分受访者预期2022年会加薪(63%)和增加花红(38%)。(参见页38至39)



行业摘要

乐观的员工人数预期

人才需求领域：收入创收、信息技术、营运、风险管理



25%
员工人数
预期增加

+21%



2.21个月
2021年支付的
平均花红

+21%



63%
预期2022年有
较佳的薪资调整

+26%



38%
预期2022年有
较佳的花红

+30%

金融服务

- 30% 继续为员工提供较高的加薪和最多元化的福利
- 3.46个月 在大湾区城市创造工作的潜在行业第二位
- 65% 在大湾区城市创造工作的潜在行业第二位
- 42%

- 继续为员工提供较高的加薪和最多元化的福利
- 在大湾区城市创造工作的潜在行业第二位

专业服务

- 39% 在所有行业中预期员工人数增长最高
- 1.47个月 紧贴金融服务业成为在大湾区城市创造工作的行业第三位
- 63%
- 19%

- 在所有行业中预期员工人数增长最高
- 紧贴金融服务业成为在大湾区城市创造工作的行业第三位

地产

- 27% 仍预期增加员工人数，但与去年持平，而且被其他行业超越
- 2.01个月
- 69%
- 42%

- 仍预期增加员工人数，但与去年持平，而且被其他行业超越

消费品市场

- 18% 转为预期员工人数增加
- 1.48个月 成为转换工作时加薪幅度最高行业第二位，虽然去年是转换工作时减薪比例最高的行业
- 57%
- 41%

- 18%
- 1.48个月
- 57%
- 41%

创新及科技

- 20% 在大湾区城市创造工作预期最乐观的行业
- 2.51个月 继金融服务后向员工提供最多元化福利的行业
- 58% 尽管是薪资上调幅度最高行业第三位，但仍是2021年离职率最高的行业
- 36%

- 20%
- 2.51个月
- 58%
- 36%

公共服务

- 28% 稳定的员工增长预期
- 1.08个月 2021年期间最稳定的薪资水平
- 65%
- 39%

- 28%
- 1.08个月
- 65%
- 39%



与2021年调查结果相比的转变



与2021年调查结果相比呈上升趋势



我们预期供求继续紧张的就业市场将促使雇主推出与别不同的措施留住和吸引人才，以把握业务发展机会。



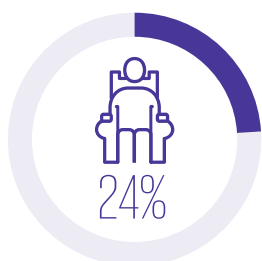
关于本次调查

这是毕马威公布的第六期香港高管人员薪酬展望报告。毕马威委托YouGov进行的网上调查共有794名商界管理级人员参与，其中602名受访者在香港工作或居住，其余192名受访者则在中国内地工作或居住。

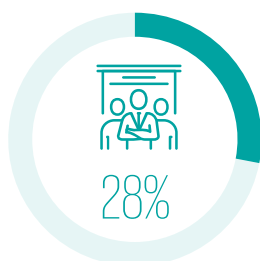
网上调查在2022年1月3日至16日期间开展，调查结果尚未完全反映撰写本报告时香港正在经历的新一波疫情及政府针对最新疫情采取的社交限制措施。

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就业市场和职业发展机遇、最新员工人数预期、薪酬展望以及人才和技能趋势的专业看法和观点。受访者来自各行各业，包括消费品市场、金融服务、创新及科技、专业服务、公共服务和地产。其中，52%的受访者担任领导层职位（24%为首席级，28%为部门主管或同等级别）(图0.1)。

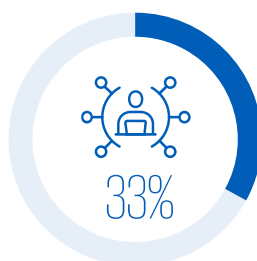
图0.1 受访者总人数 (按级别划分)



首席级
(首席执行官、首席财务官、首席营运官、首席信息官、首席技术官) 或同等级别



部门主管或同等级别



经理或高级经理



助理经理或以下

基数: 香港和中国内地的所有受访者
来源: 毕马威调查分析



人才市场概览

人才市场概览

在过去的一年，香港招聘市场已有复苏迹象。在本地经济持续复苏的带动下，2021年香港本地生产总值(GDP)¹按年增长6.4%。扭转2020年和2021年调查发现的各行业预期减少员工人数的趋势，今年所有行业的受访者均表示预期招聘活动有较大机会增长(图1.1)。

超过三分之一(35%)受访者预期在香港经营的业务将增加员工人数。与过去两年受新冠肺炎疫情影响，经济活动收缩的情况相比，对员工人数的整体预期有大幅改善，预期员工人数会增加的受访者净比例为21%(2022年净增长25%，2021年净增长4%)(图1.1)。

尽管消费品市场是去年唯一对员工人数有净变动负面预期的行业，但今年该行业的预期转趋正面，复苏迹象明显，而且扭转了过去两年的负面趋势。自2021年年中起，香港本地疫情渐趋平稳，而消费券计划²也起到了积极的推动作用。2021年零售消费品支出增长5.6%³，预计今年消费品市场将复苏，预测扭转幅度高达31%(2022年预计员工人数增长的受访者净比例为18%，2021年预计下跌的受访者净比例为13%⁴)(图1.1)。2022年将发放新一轮10,000港元电子消费券⁵，预期今年稍后时间将有利于提振消费品市场，支持该行业对增加员工人数的预期。



金融服务业的增长动力有增无减。增加员工人数的预期从2021年的17%稳步上升至2022年的30% (图1.1)。从多家香港银行宣布有计划增聘客户服务人才，特别是财富和资产管理⁶方面的人才可见乐观预期并非空穴来风。除此之外，多家金融机构正增加环境、社会与管治 (ESG) 发展、监管科技转型、信息技术方面和财富管理方面的开支并增聘相关专才以支持业务增长⁷。香港政府在2022-23年度财政预算案⁸中表达了对债券市场、金融科技、基建融资证券化产品和家族投资管理实体经济的支持，也成为了进一步刺激金融服务业发展和员工人数增长的强心针。

创新及科技行业也成为各种支持举措下的得益者。政府向创新及科技基金注资95亿港元和其他支持举措在推动该行业发展方面扮演着重要角色。去年的展望相对持平，今年有预期员工人数增加的受访者净比例上升 20% (图1.1)。为顺应人口老龄化趋势和把握大湾区倡议带来的新机遇，持续不断的投资成为推动生物技术、医疗技术和医疗保健设备等应用生命科学行业发展的助力。香港特别行政区政府已预留100亿港元支持生命健康科技的长远发展和商业化应用⁹。去年有多家独角兽企业¹⁰在港上市，香港特别行政区政府亦推出多项激励政策促进研发、生命健康科技行业的发展¹¹，加上香港科学园扩建工程¹²和港深创新及科技园第一批8座楼宇¹³将分别在2022年至2024年期间竣工和落成开幕，该市场在今后的几十年都会有强大的发展潜力。

预期专业服务业员工人数增长的受访者净比例上升31%，对复苏明显有较乐观的期望 (2022年预期增长的受访者净比例为39%，2021年预期增长的受访者净比例为8%) (图1.1)。新监管措施相继出炉，投资者对ESG事务日益关注带动了对专业服务的需求，专业服务业也因此受惠。此外，客户有殷切需求利用专业服务人员提供的技术洞察和专业技能改善营运绩效。强劲的服务需求带动了乐观的员工人数预期。鉴于现时管理级人才供求紧张，企业对外包服务需求与日俱增。



自2021年下半年起，金融服务和科技行业出现可用人才收缩的情况。我们的客户表示人才短缺比以往几年更严重，而吸引专家人才尤为困难。对许多行业来说吸引和留住人才将成为重要事项。



许秀芝

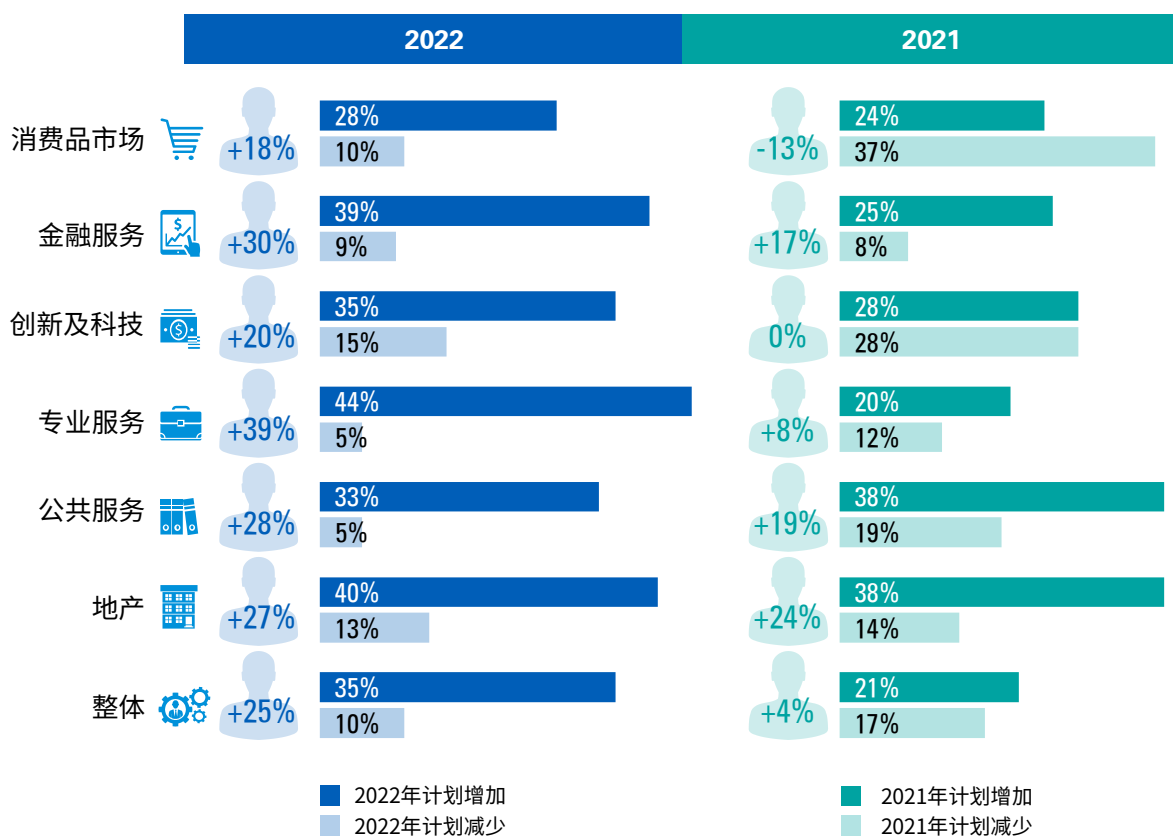
行政人员招聘服务总监，毕马威中国



公共服务行业再一次预期员工人数将有可观的增长。预期增加员工人数的受访者净比例从2021年的19%稳步上升至2022年的28% (图 1.1)。香港特别行政区政府致力通过高等教育国际化和多元化来提升香港特别行政区作为区域教育枢纽的地位¹⁴。香港特别行政区政府对公共服务行业的不断支持有助提升香港的竞争力，促进大湾区的长远发展。

地产业对员工人数的预期与去年相比变化不大 (2022年预期员工人数增加的受访者净比例是27%，2021年是24%)。为了稳定经济，提振公众信心，香港特别行政区政府预留超过1,000亿港元推行逆周期措施和投资基建项目¹⁵。从政府卖地收入盈余¹⁶可见，地产业目前正关注改变土地使用的策略，以提高资产和土地估值。政府还建议大幅修改急需调整的土地发展规例，以精简程序，加快“造地”所需时间。

图1.1 员工人数预期 (按行业划分)



基数：所有香港受访者
来源：毕马威调查分析

收入创收 (52%)、营运 (38%) 和信息技术 (36%) 是首席级和人力资源受访者最常提到增加员工人数的重点专业领域 (图1.2)。所有行业对这些领域的人才都需求不断, 因为企业重视提高盈利。适逢这次瞬息万变的疫情, 企业需要不断推进数码化转型、发展以客户为中心的营运模式, 从而满足市场需求及保持业务的持续性¹⁷。有关增加营运员工人数的调查结果是受到地产行业强烈的影响 (59%), 原因是地产业需要额外人力维持物业的卫生环境。

不同行业的高级管理层都认为香港的人才市场, 尤其是金融服务业, 出现了供求紧张的情况。香港特别行政区政府正与各行业合作吸引人才, 并推出教育和再培训措施。此外, 风险管理与合规是金融服务业受访者 (40%) 认为最有可能增加员工人数的领域之一。随着监管要求不断增加, 金融服务业正不断向风险管理与合规投入更多资源, 确保自身符合各个监管机构和司法辖区的所有准则, 并管理各个监管机构和司法辖区的风险。



在供求紧张的就业市场, 雇主需要检讨自身的薪酬待遇, 反思员工的整体价值主张。我预期人才争夺战将推动创新, 促使雇主寻求招聘和留住人才的另类方法。

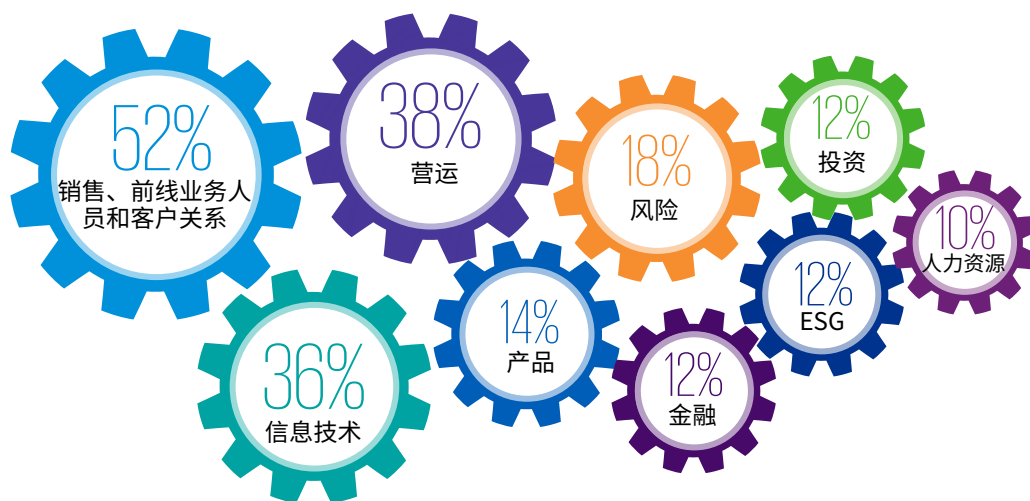


施礼信 (Murray Sarelius)

个人服务主管合伙人, 毕马威中国



图1.2 增加员工人数的领域



基数: 预期员工人数增加的香港首席级和人力资源受访者
 受访者可选择多于一个答案
 来源: 毕马威调查分析
 ESG: 环境、社会与管治 风险: 风险管理与合规



人才管理

留住人才

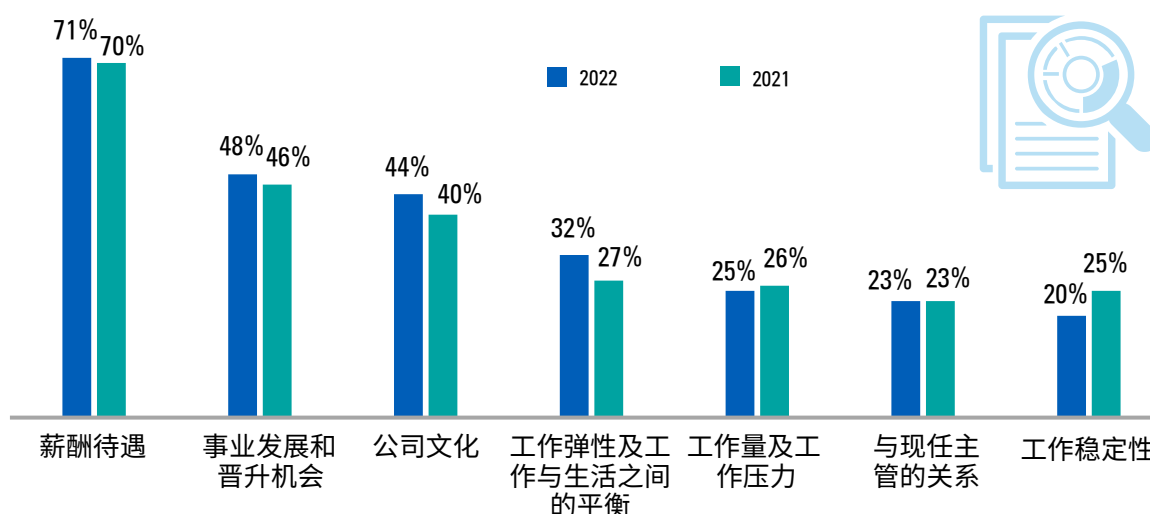
尽管香港劳动人口逐年递减¹⁸，员工人数增加的预期却不跌反升，以致人才市场可能出现供求紧张的状况。事实上，根据毕马威观察，金融服务等部分行业在2021年已经历可用人才萎缩的情况¹⁹。

展望2022年，一些较高层职位预期因人才短缺受到的影响最大，而在疫情影响下要引进外国人才也比较困难。移民统计数据显示2021年一般就业政策下的新工作签证申请仍远低于2018年的水平^{20, 21}，而且还保持着轻微下跌的趋势。不过，因为工作签证续期的数字保持平稳，再加上输入内地人才计划的新申请数字略有上升，因此抵销了部分下跌趋势²²。

要留住人才企业有必要了解员工离开现职，以及受到潜在雇主吸引的原因。

过去几年，受访者一直把薪酬待遇（今年71%）、事业发展和晋升机会（48%）及公司文化（44%）列为寻找新工作机会的主要诱因（图2.1）。

图2.1 寻找新工作机会的诱因



基数：所有香港受访者
受访者可选择多于一个答案
来源：毕马威调查分析



尽管上述诱因的确重要，值得注意的是受访者所列出的主要诱因，往往会因为级别不同而有差异。超过六成的首席级管理层（63%）把公司文化列为寻找新工作机会的主要诱因。一般来说，公司文化会随着级别上升而变得越来越重要，把公司文化列为寻找新工作机会的主要诱因的助理经理或以下的受访者只有18%，经理或高级经理有36%，部门主管或同等级别则有46%（图2.2）。

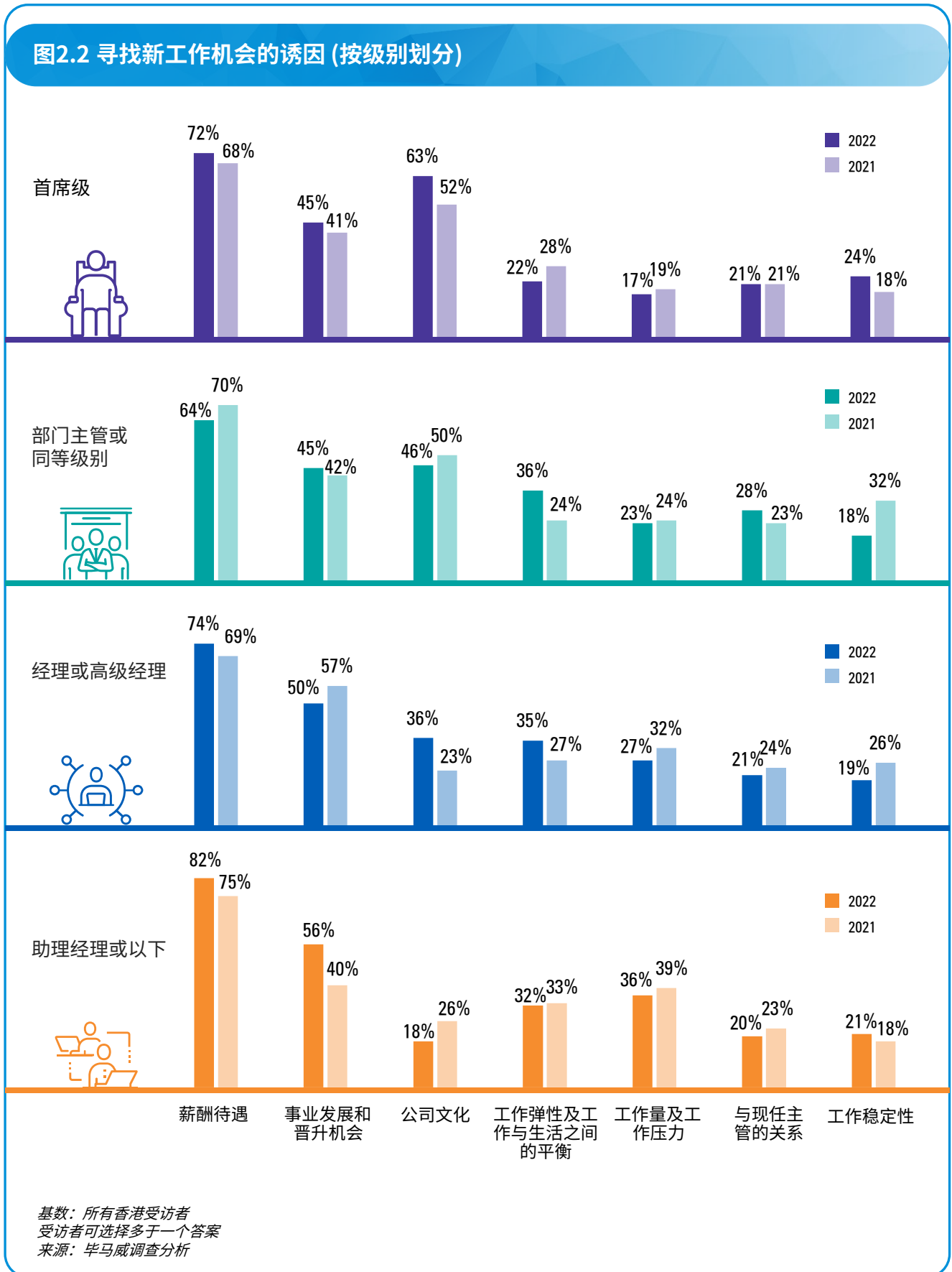
新冠肺炎疫情挑战并重塑了企业和雇员的工作安排。虽然绝大部分企业在2021年下半年已恢复办公室工作，我们观察到雇员仍会受到灵活工作安排吸引，并期望能够在工作与生活之间取得平衡。

在稳步增长下，近三分之一的受访者（32%，2021年为27%）认为工作弹性及工作与生活之间的平衡是他们考虑离开现职的主要因素之一。认为这项因素重要的比例上升则反映雇员已适应可选择的工作安排，而且对有弹性的工作安排有所期待。然而，高级别的受访者对工作弹性及工作与生活之间的平衡似乎评分不高（首席级管理层22%，其他组别的平均评分介乎于32%至36%之间）（图2.2）。

我们观察到各级别的一个显著差异是工作量及工作压力的影响，助理经理或以下级别的受访者（36%）将此列为寻找新工作机会的主要诱因——比首席级管理层（17%）多超过一倍（图2.2）。

工作稳定性在本次调查中的重要性显著下降，特别是在部门主管和经理或高级经理级别，这反映经济预期和机会有所改善。只有18%（2021年32%）的部门主管或同等级别和19%（2021年26%）的经理或高级经理把工作稳定性列为转换雇主的主要诱因。这个结果符合雇主增聘员工人数的预期，以及今年调查结果所反映的就业市场乐观展望（图2.2）。

图2.2 寻找新工作机会的诱因 (按级别划分)



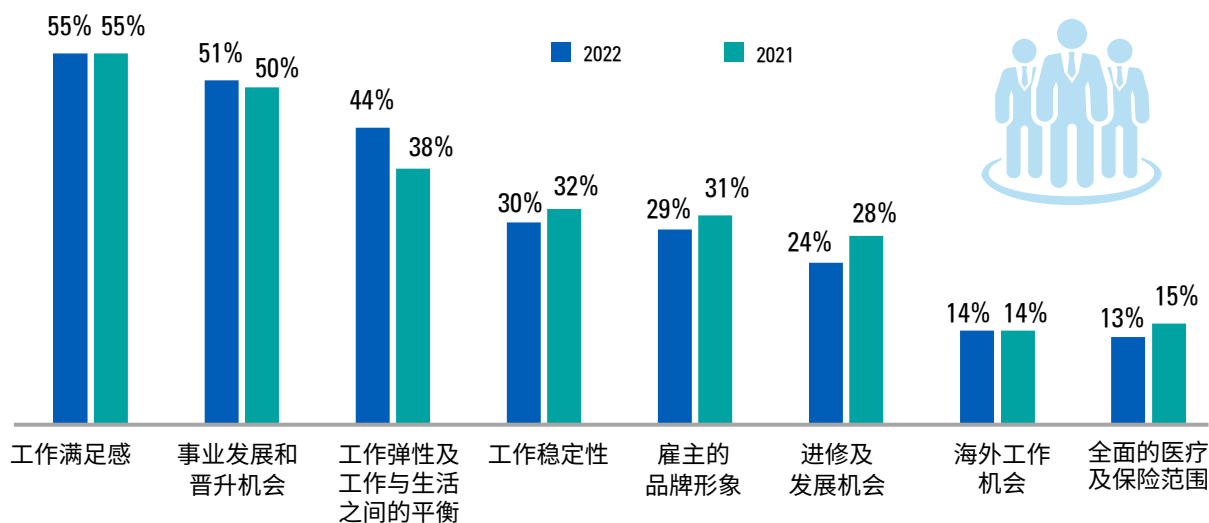


吸引人才

除了薪酬待遇，应聘者在选择新雇主时也非常重视非金钱因素。与去年的调查结果类似，雇员考虑工作是否称心的主要因素是工作满足感 (55%)、事业发展和晋升机会 (51%) 和工作弹性及工作与生活之间的平衡 (44%)。

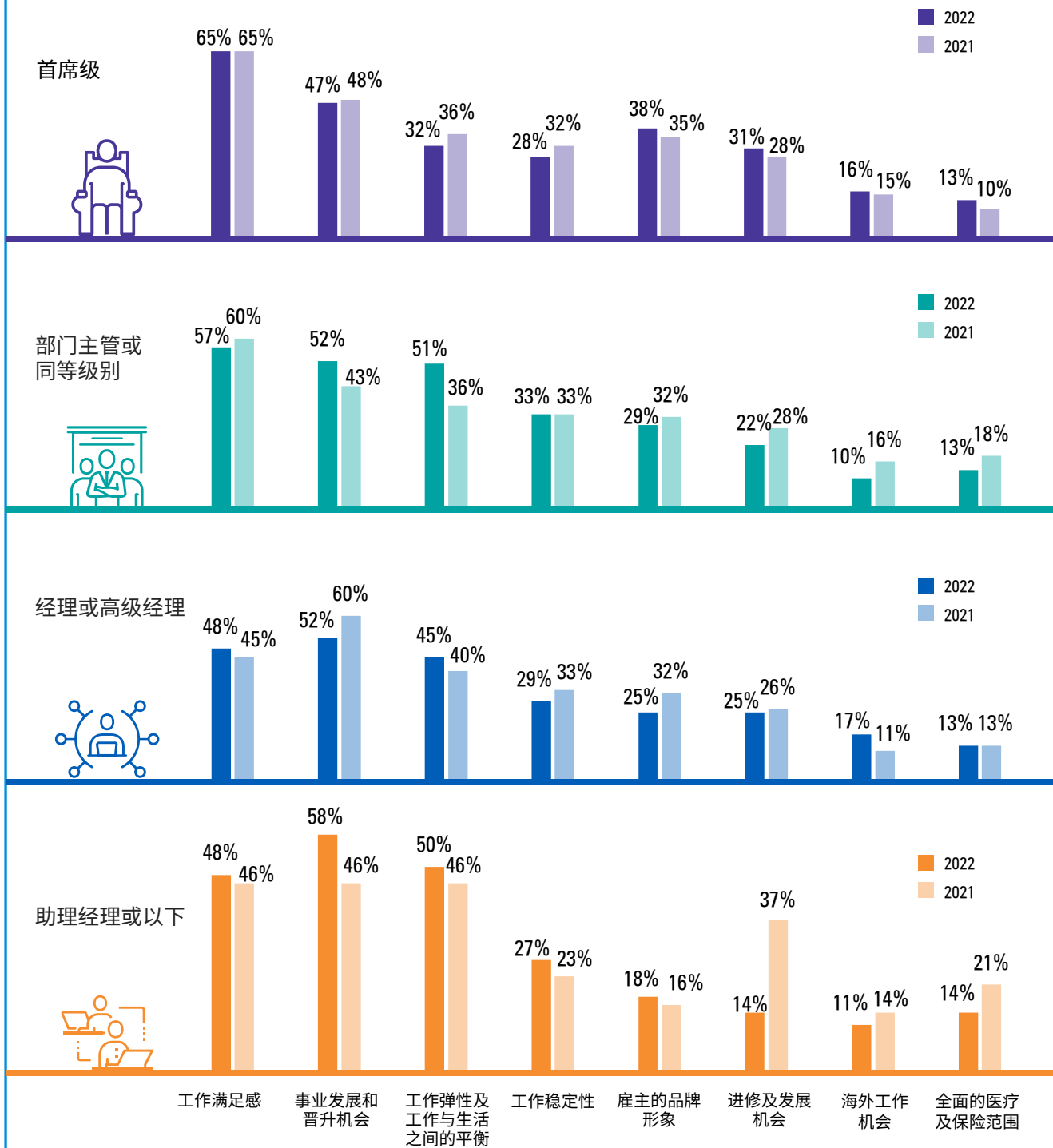
在众多因素中，工作弹性及工作与生活之间的平衡的重要性有所上升 (从2021年的38%上升至2022年的44%) (图2.3)。这项因素的评分上升在部门主管或同等级别更为显著，其中 51%的受访者把工作弹性及工作与生活之间的平衡列为选择新雇主时的最重要非金钱因素 —— 与2021年 (36%) 相比上升15个百分点。经理或高级经理 (比2021年上升5%) 和助理经理或以下 (比 2021年上升4%) 也有类似情况，受访者把工作弹性及工作与生活之间的平衡列为寻找新工作时的一项重要因素 (图2.4)。

图2.3 吸引人才的非金钱因素



基数：所有香港受访者
受访者可选择多于一个答案
来源：毕马威调查分析

图2.4 雇员非金钱因素 (按级别划分)



基数: 所有香港受访者
 受访者可选择多于一个答案
 来源: 毕马威调查分析

去年的调查报告²³发现，在灵活的工作安排下，雇员对灵活工作安排的期望与管理层对生产力的观感之间存在较大落差。不少受访者看到远程办公的裨益，并期待延续这项安排（67%），但只有四成主管级受访者（39%的首席级管理层和40%的部门主管或同等级别）认为这项安排可维持生产力。今年调查出现类似结果，反映这项落差依然存在，企业还应该多加努力研究如何消除落差。

值得注意的是进修及发展机会对较低级别受访者的价值由2021年的37%大幅下跌至2022年的14%。事业发展和晋升机会（58%）及工作弹性及工作与生活之间的平衡（50%）是助理经理或以下级别最重视的因素（图2.4）。强调进修及发展作为主要吸引人才因素的企业可能需要考虑将招聘工作的重点重新放在事业发展和工作弹性上。



人力资源的未来：来自开拓者的经验 [^]

随着雇员体验的重要性日益凸显，人力资源主管需要考虑如何提升、支持并管理员工队伍，其中包括保持社交距离的工作环境²⁴。

[^]毕马威《人力资源的未来》报告分享了全球人力资源领导者的经验教训和故事。

结合留住和吸引人才的结果，我们可推断人才市场的主要诱因和工作特征可能大致相同，但越来越多雇员在寻找灵活的工作环境以在工作与生活之间取得更好的平衡。



2020年年初，居家办公安排对不少人来说还是迫于无奈下的选择。如今很多企业的居家办公安排运作流畅，有些甚至自发选择居家办公。2022年年初我们又看到因为航班停飞和留住人才的需要，企业在别无选择的情况下选择国际远程办公。随着本地就业市场供求紧张的情况持续，而企业把握业务机会的人才需求增加，我们预期有越来越多公司将想方设法适应灵活公作安排。



施礼信 (Murray Sarelius)

个人服务主管合伙人，毕马威中国



薪酬福利

企业希望留住和吸引最优秀的人才，提供具吸引力的薪酬福利待遇已成为薪酬策略的重要一环。薪酬待遇在过去五年一直是雇员寻找新工作机会的最重要诱因²⁵。在本次的调查中，我们更深入了解了受访者薪酬福利待遇的组成部分。

在受访者所提供的福利中，最常见的福利是本人医疗福利 (81%)、家属医疗福利 (50%) 和人寿保险保障 (43%) (图2.5)。除此以外，雇主提供退休、住房、灵活福利和交通津贴，以及专为人才提供的股份奖励计划等一系列福利。



薪酬待遇是留住、吸引和激励员工的基础。因此，企业有必要针对目标人才、职务和策略重心定制具竞争力的薪酬福利待遇。

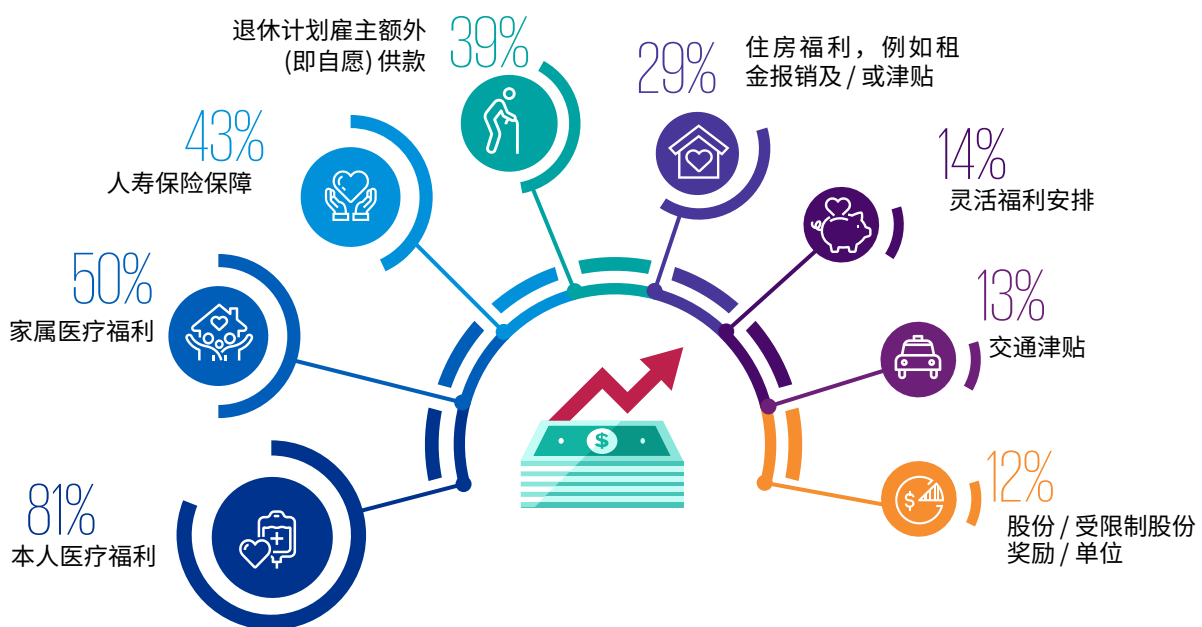


萧维强

个人服务合伙人，毕马威中国



图2.5 薪酬待遇所包含的福利

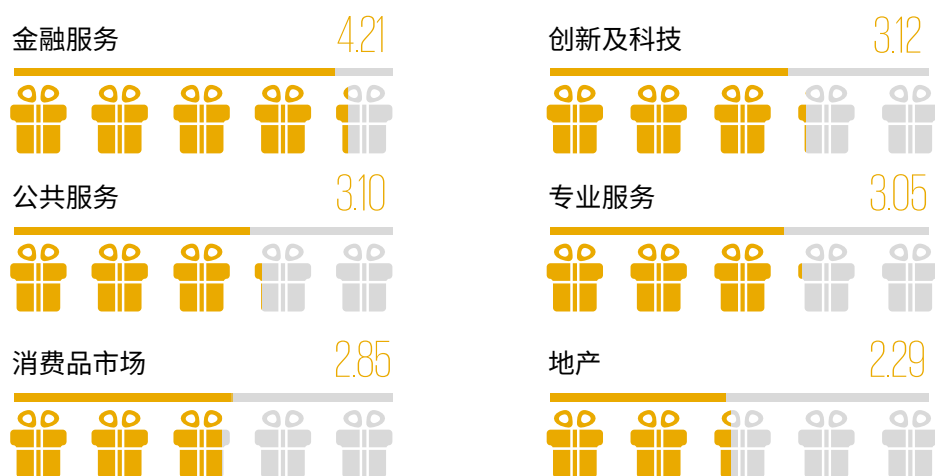


基数: 所有全职工作香港受访者
 受访者可选择多于一个答案
 来源: 毕马威调查分析

各行业在提供多元化雇员福利方面有较大差异。金融服务行业的薪酬待遇最为多元化，平均有超过4种额外福利。相比之下，地产和消费品市场等行业提供的雇员薪酬待遇较为单一，分别只有平均2.29种和2.85种福利(图2.6)。

随着各个行业不断增加科技和数码化转型的投资，聘用科技人才的雇主应注意目前在科技和创新行业工作的人才平均获得3.12种福利，换言之科技人才的薪酬待遇较为多元化(图2.6)。提供较少福利的行业雇主在吸引人才时，可能需要考虑整体薪酬待遇的组成和吸引力。

图2.6 薪酬待遇所包含的额外福利平均数



基数：所有全职工作香港受访者
受访者可选择多于一个答案
来源：毕马威调查分析

随着香港自置居所比率不断下降²⁶，雇主提供的住房福利可能会变得越来越受欢迎。28%的香港受访者表示其雇主提供住房福利，例如租金报销。高级和上市公司员工较有可能获提供住房福利（首席级34%和上市公司33%）(图2.7)。香港住屋成本之高远近闻名，这方面的费用往往在雇员每月开支中占据很高的比例，租金报销安排及其独特的薪俸税优惠让雇主不需要支付额外薪金便可增加雇员税后收入。妥善设计的租金报销计划不仅不会带来特别多的负担，而且还可向雇员提供可观的实得工资。

我们观察到为抗击新冠疫情，越来越多企业开始提供居家办公安排、远程办公和资助员工购买器材以便居家办公。雇主应注意该类安排的合规影响，包括税务影响。雇员在非常规工作地点的另一个地方工作，对个人和雇主都可能会有工作许可、税务和监管方面的影响。

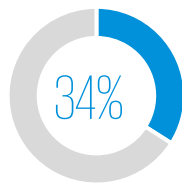
股份奖励计划往往把雇员的报酬与业绩表现和价值创造挂钩。薪酬待遇中包含股份奖励计划的可能性会随着员工的级别上升，19%的首席级管理层获得这项待遇——相当于经理或高级经理（9%）的一倍，助理经理或以下（6%）的两倍（图 2.7）。目前，受限制股份奖励和股份期权等股份奖励计划不仅在香港上市公司较为常见，而且已在不少私人/上市前企业中普及。有鉴于此，有越来越多雇主将股份奖励计划纳入雇员的薪酬福利待遇。

图2.7 按级别划分薪酬待遇所包含的福利 (摘录)

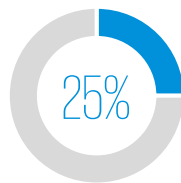


住房福利

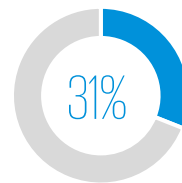
平均：29%



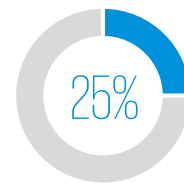
首席级



部门主管或同等级别



经理或高级经理



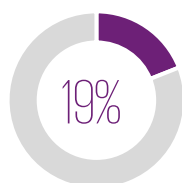
助理经理或以下

33%上市公司

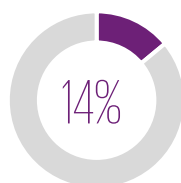


股份 / 受限制股份奖励 / 单位

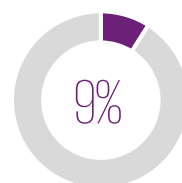
平均：12%



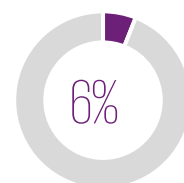
首席级



部门主管或同等级别



经理或高级经理



助理经理或以下

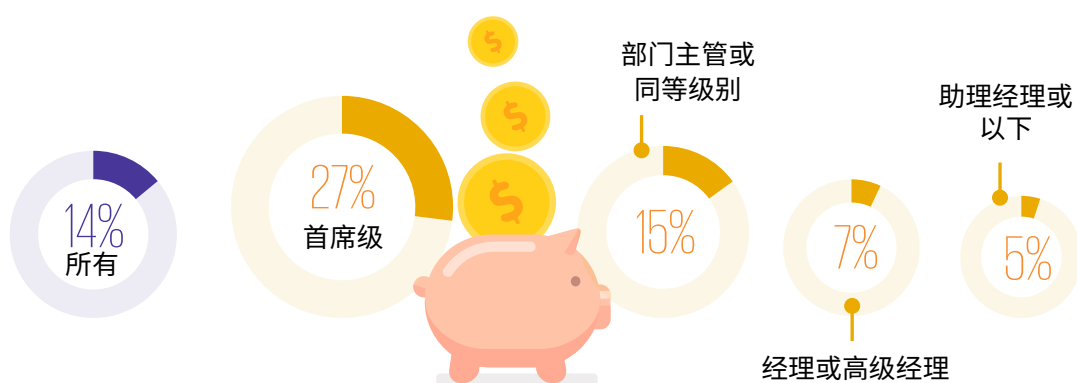
18%跨国企业

基数：所有全职工作香港受访者
受访者可选择多于一个答案
来源：毕马威调查分析

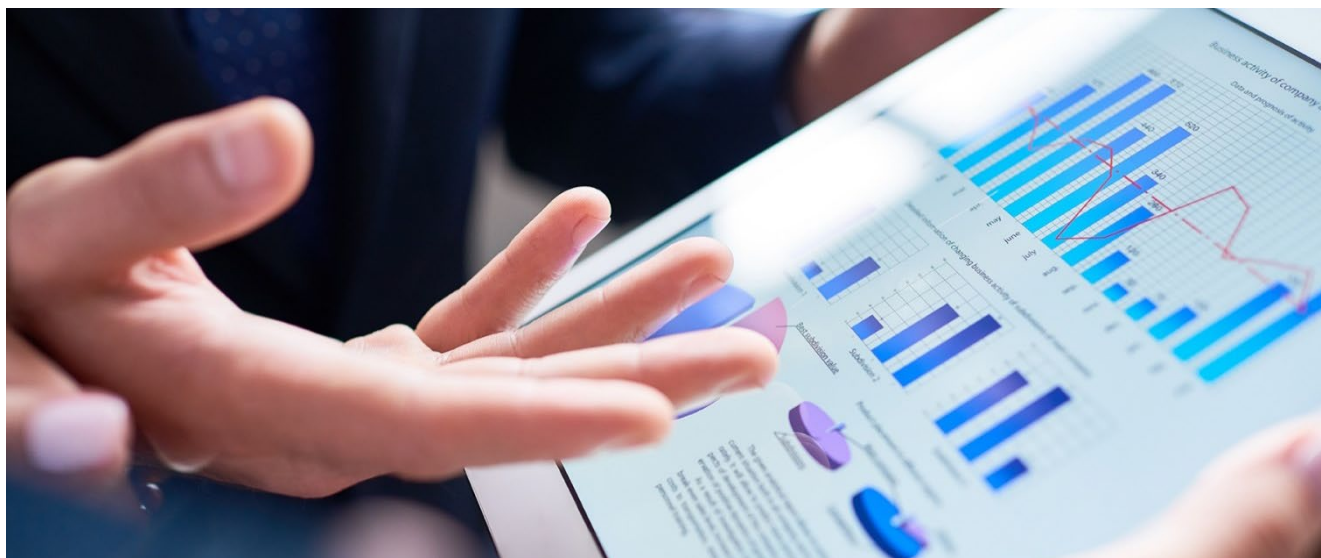
为更好地审视激励薪酬和以股份支付的薪酬趋势，我们还调查了香港受访者在2021年的花红结构。整体而言，14%的受访者去年获得了某种形式的股份花红。该类别花红在首席级管理层较为流行，2021年收取某类股份奖励的比例高达四分之一（27%）——相比之下，部门主管或同等级别收取股份奖励的比例只有15%、经理或高级经理是7%，助理经理或以下是5%（图 2.8）。

把以股份支付的项目纳入花红之后，由于未来股价有机会上涨，因此年末酬金不再是一次性的酬金。作为享有业务拥有权的一员，雇员因公司价值上涨而分享到的利益也水涨船高。与此同时，把以股份支付的项目纳入花红亦是留住人才的有效工具，因为有不少股份奖励计划会将留任或归属 / 没收条款作为酬金的一部分，以延迟雇员套现及留住人才。

图2.8 以股份支付的花红趋势



基数：所有在2021年获得花红的香港受访者
来源：毕马威调查分析



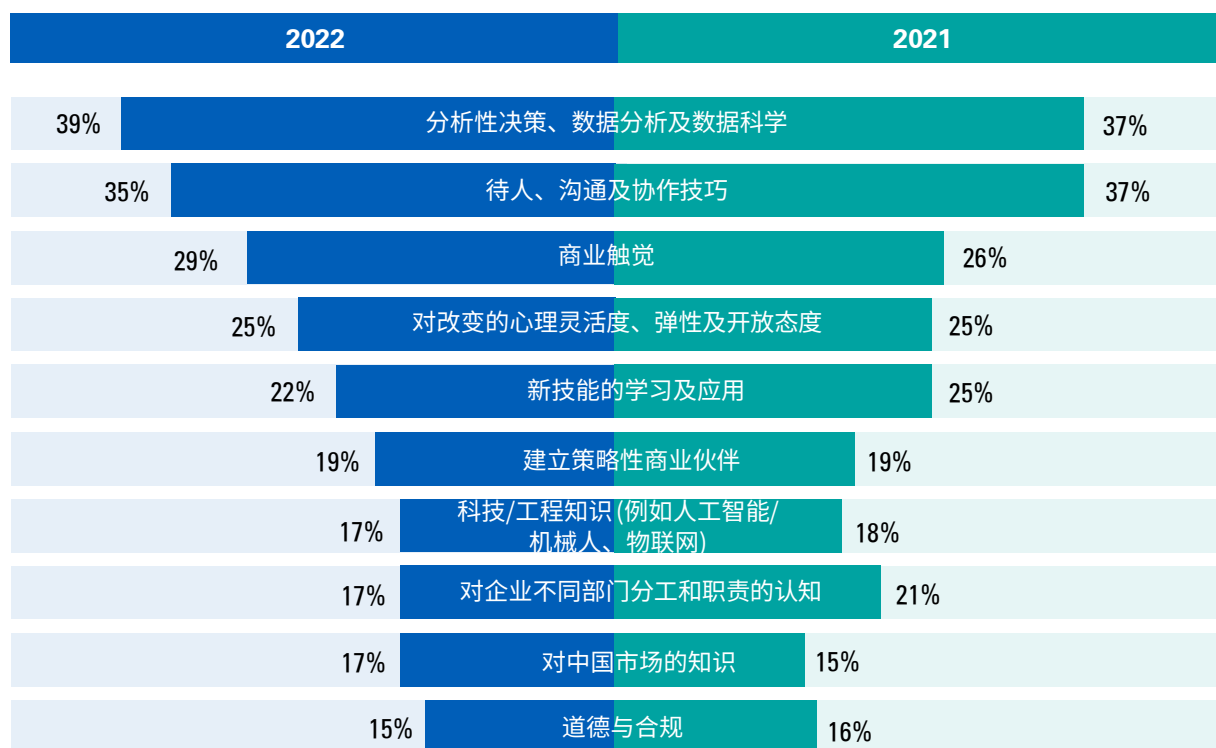
工作技能和知识

必要的技能和知识在不断变化。企业需要招聘和培育具备相关技能的雇员，才能把握增长计划，捕捉最新市场动态。

就雇主要求雇员具备的技能而言，2021年调查观察到的趋势变化不大，受访者继续将分析性决策、数据分析及数据科学（39%）和待人、沟通及协作技巧（35%）列为对工作最重要的技能（图2.9）。

毕马威在《2021年全球首席执行官展望》²⁷ 指出了对业务增长构成威胁的三股力量：网络安全、供应链和气候变化，其次还有颠覆性科技、监管和操作风险。企业在不断发展业务的同时，雇主还应确保其雇员具备广泛技能，例如数据分析技能，以应对最新业务变化，建立实力雄厚的工作队伍。

图2.9 未来需要的知识或技能

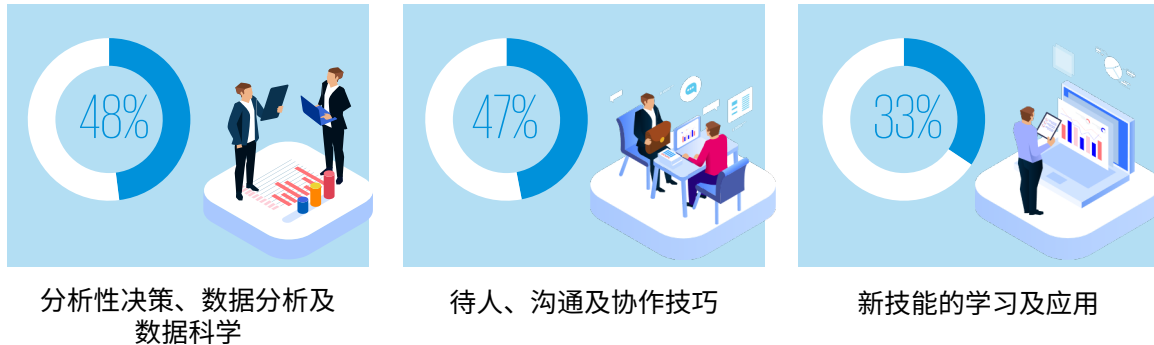


基数: 香港和中国内地的所有受访者
 受访者可选择多于一个答案
 来源: 毕马威调查分析

■ 2022 ■ 2021

尽管今年调查反映各级的核心技能与去年类似，助理经理和以下也很重视学习及应用新技能，三分之一的受访者（33%）将这项技能列为未来需要的知识或技能之一（图2.10）。负责营运的雇员也把学习及应用新技能视为对其未来发展至关重要的技能。

图2.10 助理经理或以下未来需要的知识或技能



基数：香港和中国大陆的所有助理经理或以下级别的受访者
受访者可选择多于一个答案
来源：毕马威调查分析

调查报告强调了以学习来获取人才的重要性。组织变革，加上增加员工人数和人才稀缺，令获得新的学习和人才管道变得十分重要。机会在于培训目前供应不足的未来技术和技能，发展领导和管理沟通技巧以激励和吸引在任何地方工作的人才，从非传统管道招聘专业人才和包容性的劳动力运营模式以获得“资产负债表内和表外”的员工。



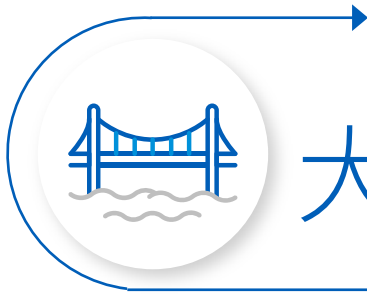
本年度的调查报告反映优先处理工作队伍转型的重要性。目标、文化和雇员体验已成为关键的竞争手段。我们目前正面对着供求关系非常紧张的劳动力市场，最优秀的人才将根据文化和领导力量、对工作地点真正的弹性、智能化的协作科技以及发展新技能的领先管道作出明智选择。我预期会在年内看到企业人才策略发生重大改变，以反映香港目前在招募人才方面所面对的独特挑战，以及新科技、环保要求、大湾区新的人才来源和零工经济所带来的机遇。



王立勤 (Andrew Warneck)

人事务和变革管理主管，毕马威中国



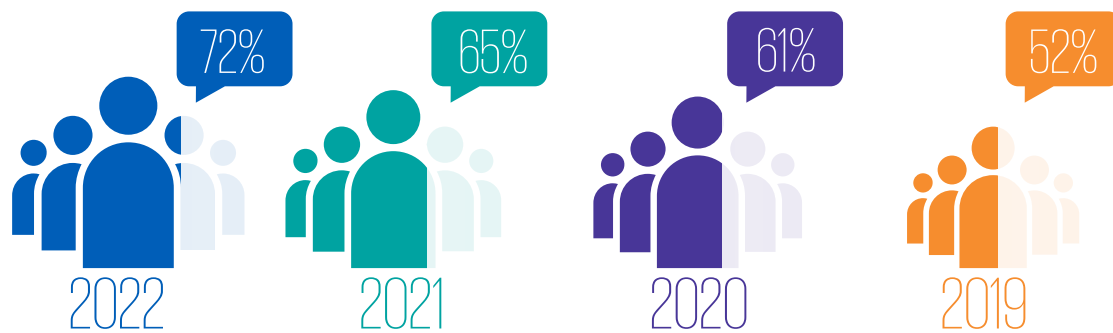


大湾区的机遇

本部分旨在了解人才对大湾区及大湾区工作机会的期望。2021年3月第十三届全国人民代表大会通过《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》(简称“十四五规划”)。十四五规划特别强调粤港澳大湾区(简称“大湾区”)的地位,以及香港特别行政区与大湾区其他城市之间的融合²⁸。

在毕马威研究大湾区机遇的四年内,香港受访者愿意移居大湾区其他城市的比例逐年递升,在2022年达到72%(2019年是52%)。

图3.1 从香港移居大湾区其他城市工作的考虑



基数: 所有香港受访者
来源: 毕马威调查分析



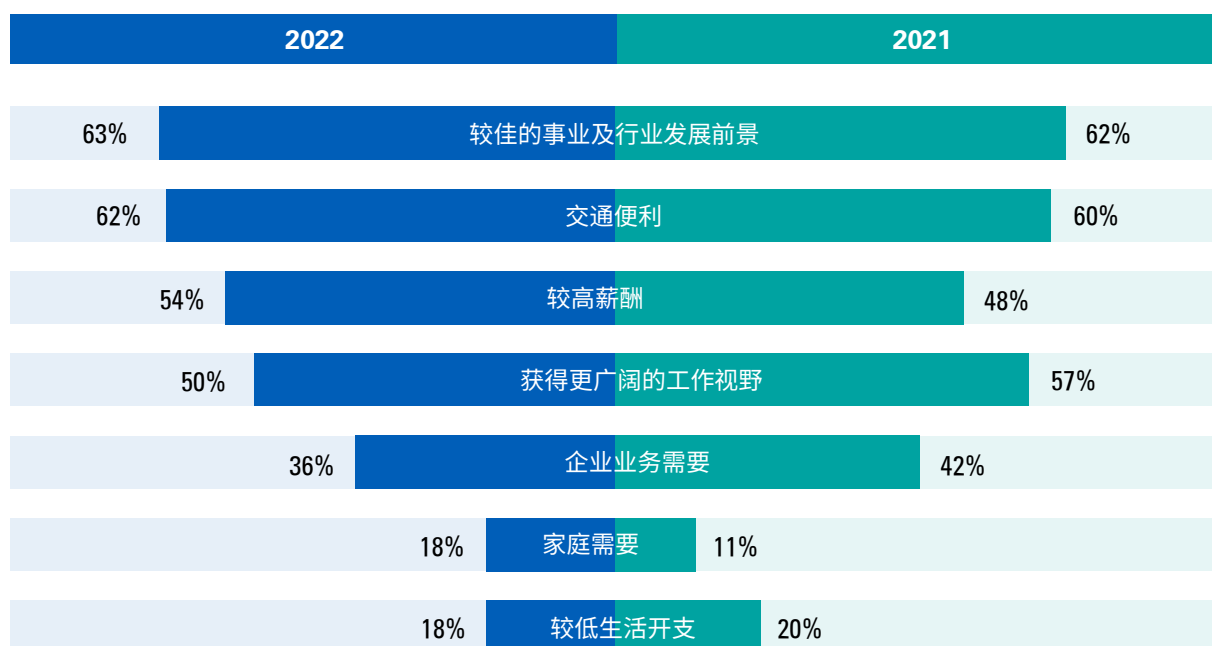
人才从香港移居大湾区其他城市的原因

与以往年度类似，较佳的事业及行业发展前景 (63%)，其次交通便利 (62%) 是人才从香港移居大湾区其他城市的最主要原因。但较高薪酬 (54%，2021年是48%) 已取代获得更广阔的工作视野 (50%，2021年是57%) 成为2022年第三大主要原因 (图3.2)。大部分香港受访者期望在大湾区其他城市工作后仍维持其税后净收入水平 (图3.4)。

多年来，香港特别行政区和大湾区其他城市监管机构已不断推出措施确立学历互认机制。律师、医生、建筑师、工程师等越来越多香港专业资格在大湾区获得承认²⁹。香港专业人士在大湾区其他城市执业的障碍逐步解除，因此将出现更多职业和业务发展机会。

与2021年的调查发现类似，大湾区“一小时生活圈”带来的交通便利是人才移居的第二大原因。与此同时，有越来越多受访者表示家庭需要 (18%，2021年是11%) 是他们移居的原因，这可能是由于过去两年香港与大湾区其他城市之间实施防疫隔离措施所致。

图3.2 从香港移居大湾区其他城市的主要原因



基数：所有愿意移居大湾区城市的香港受访者

受访者可选择多于一个答案

来源：毕马威调查分析

■ 2022 ■ 2021

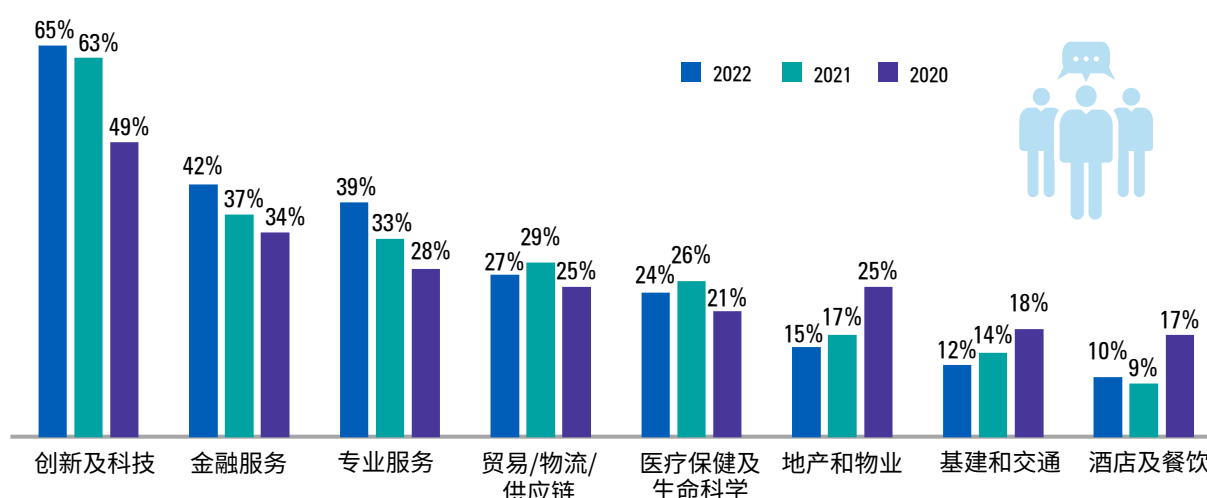
受访者对创造更多工作机会表示乐观。创新及科技 (65%)、金融服务 (42%) 以及专业和顾问服务 (39%) 是受访者认为最有潜力创造新工作的行业。管理级人员在这些行业中看到更多机会，与两年前相比预期就业受惠于大湾区发展的受访者上升 8% 至 16% 不等 (图 3.3)。

创新及科技工作机会增加离不开来自中央政府的支持。中央政府在十四五规划中表明将大湾区发展成为国际科技创新枢纽的计划，在深圳作为中国创新科技中心的主导下专注科技和创新，推动本地经济发展³⁰。优惠政策加上大量投资预期在可见的未来推动大湾区信息技术产业的发展。

大湾区预计会有更多金融服务业工作机会。特别是香港很多本地银行都在考虑以大湾区作为业务发展的重要途径。银行已制定计划开拓广大市场，其中部分大型银行已宣布在区内成立大湾区中心³¹。跨境理财通倡议将创造更多合作机会，深化大湾区金融开放，有助于推动区内金融服务业的发展³²。部分金融机构正计划增加大湾区员工人数。

随着大湾区城市商业活动的发展，专业服务业创造新工作的预期也会水涨船高，39%的受访者表示他们预期工作机会将会增加 (2021年是33%)。事实上，部分专业服务机构已在区内开展扩张计划³³，从与所有大湾区城市之间更紧密的联系中得益，并充分发挥区内的创新能力。

图3.3 就业市场将受惠于大湾区发展的行业



基数: 香港和中国内地的所有受访者
 受访者可选择多于一个答案
 来源: 毕马威调查分析

吸引人才从香港移居大湾区其他城市

正如本报告前文所述，薪酬待遇是雇员寻找新工作机会的主要诱因（71%，图2.1）。这对大湾区的工作机会同样适用，54%的受访者将较高薪酬列为移居的原因（图3.2），超过四分之三的受访者（76%）期望从香港移居大湾区后维持他们的净收入水平（图3.4）。

自2019年起，大湾区各大城市的市政府便开始实施一系列措施³⁴吸引来自中国内地以外地区的顶级和急需人才（包括在香港和澳门特别行政区及台湾地区拥有永久居民身份的专业人士）在大湾区9个内地城市工作。措施之一是为合资格个人提供大湾区财政补贴³⁵。获得补贴的合资格人士可享有15%的税率（接近香港的标准税率），而中国内地的个人所得税税率可高达45%。



我们很高兴观察到香港专业人员对前往大湾区工作有很高的意愿，尽管他们期望保持现有税后净收入水平，因此，雇主应该好好利用政府提供的财政补贴来激励人才迁移到大湾区及控制员工薪酬成本。



萧维强

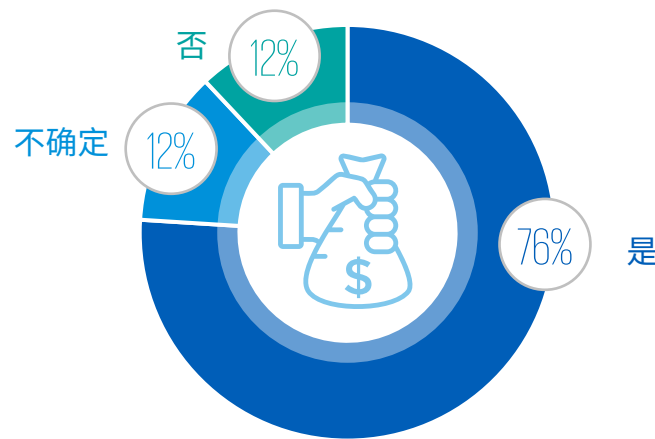
个人服务合伙人，毕马威中国



大部分香港受访者期望在大湾区其他城市工作后仍维持其税后净收入水平 (图 3.4)。然而, 目前在大湾区城市 (香港特别行政区除外) 工作的受访者中, 低于四分之一的管理级人员 (23%) 及/或其企业已申请大湾区所得税补贴 (图3.5)。

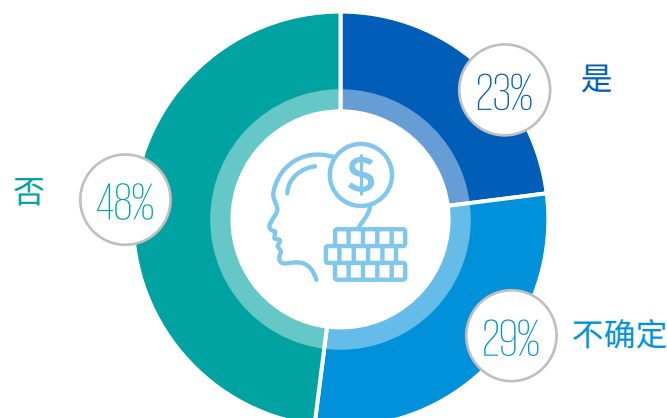
根据调查发现受访者对维持净收入水平的期望, 已计划或正计划将雇员移居大湾区城市的企业应认真考虑大湾区财政补贴作为激励人才的机制之一。如果没有财政补贴, 企业应考虑为雇员设立平税安排, 以减轻税务负担, 帮助雇员维持净收入水平。

图3.4 移居大湾区后维持现有税后净收入水平的期望




基数: 所有香港受访者
来源: 毕马威调查分析

图3.5 个人/企业是否已获得或申请大湾区所得税补贴



基数: 所有在大湾区工作 (除香港) 受访者
来源: 毕马威调查分析





薪酬展望

在2021年期间转换工作

本部分旨在了解香港管理级人员在2021年因转换工作或薪酬调整而发生的薪酬和花红转变，以及他们对2022年前景的展望。

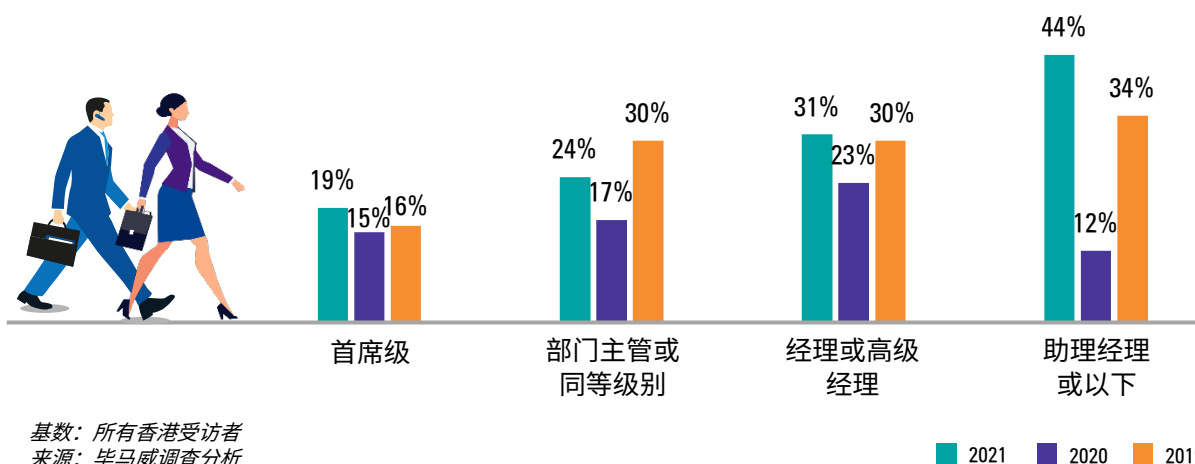
图4.1 年内转换工作受访者的比例



基数：所有香港受访者
来源：毕马威调查分析

就业市场活动在2021年有所反弹。年内，27%的受访者转换工作，而2020年和2019年转换工作的受访者比例分别是18%和29%³⁶ (图4.1)。助理经理或以下级别人员转换工作的情况尤其活跃，44%的受访者转换工作——比2020年的12%大幅上升(图4.2)，甚至高于2019年爆发疫情前的34%。

图4.2 年内转换工作受访者的比例 (按级别划分)



基数：所有香港受访者
来源：毕马威调查分析

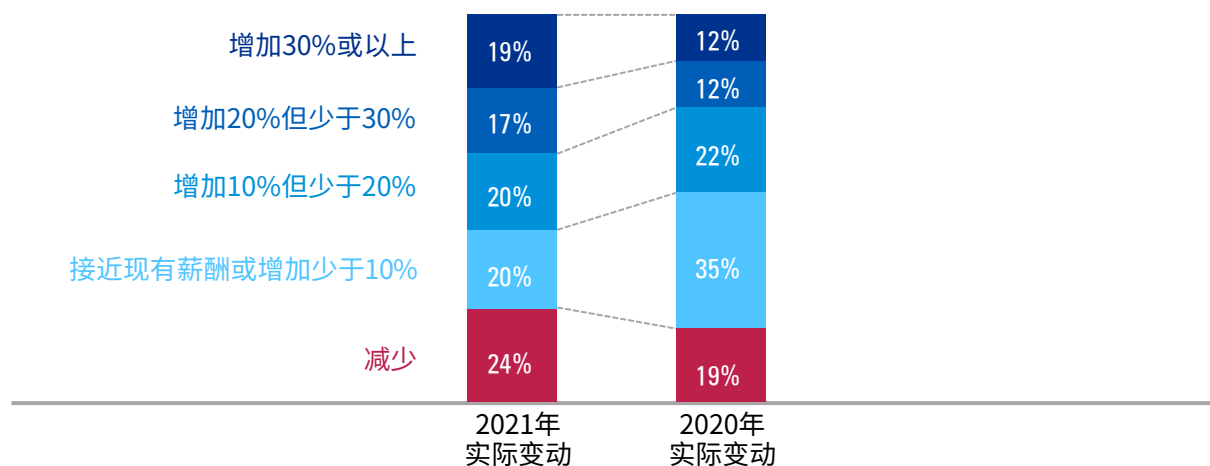
■ 2021 ■ 2020 ■ 2019

转换工作实际加薪情况

我们观察到曾在2021年转换工作的管理级人员薪酬均获得上调。过去一年，约有三分之一的受访者 (36%) 获得超过20%的加薪，而2020年只有四分之一受访者 (24%) 获得超过20%的加薪 (图4.3)。

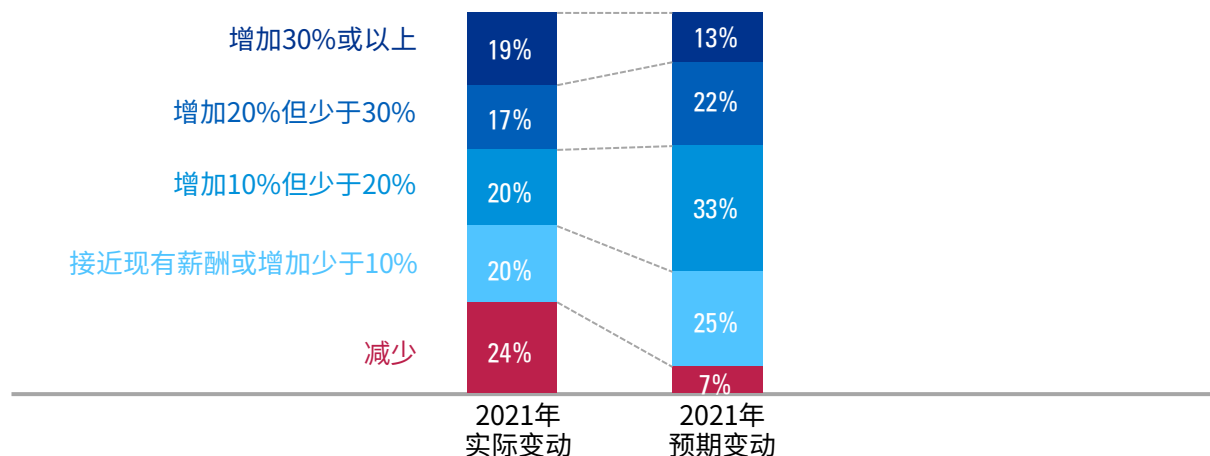
这与2021年调查中受访者加薪期望一致，当时约三分之一 (35%) 的受访者表示，他们在更换工作时将寻求至少20%的增长 (图4.4)。求职者的加薪预期与新雇主实现这些预期之间的差距缩小，反映雇主愿意支付所需的加薪，以获得合适的人才。

图4.3 转换工作后的实际薪金改变



基数：所有在年内转换工作的香港受访者
来源：毕马威调查分析

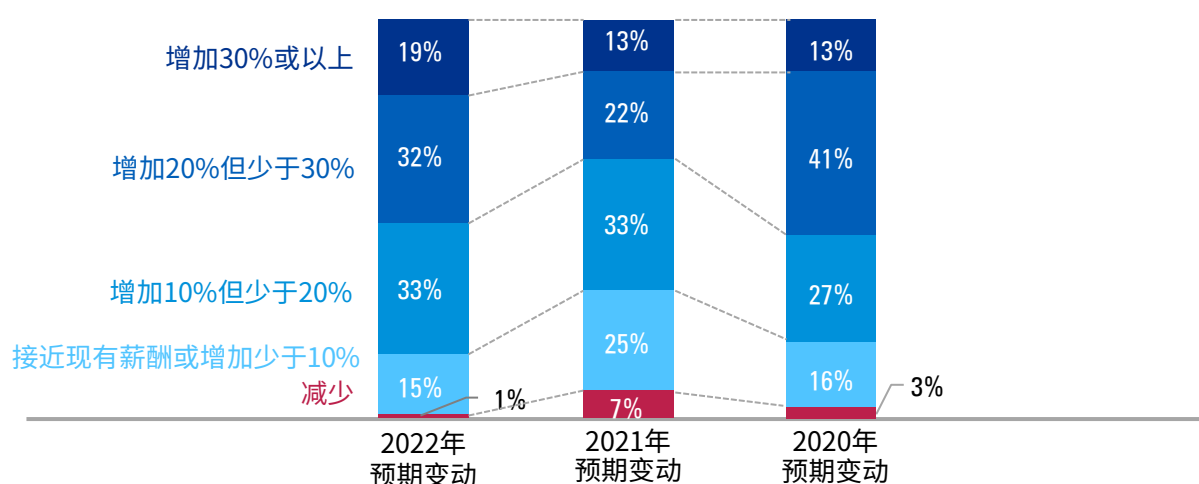
图4.4 转换工作后的实际和预期薪金改变



基数：所有在年内转换工作的香港受访者 / 所有香港受访者
来源：毕马威调查分析

虽然市场普遍满足了求职者对加薪的期望，但仍有相当大比例的受访者在2021年转换工作后被降薪（24%），而2021年调查相关期望时只有7%受访者预期会被降薪（图4.4）。这反映2021年虽然备受疫情打击，但市场受到了两股力量的影响——一方面雇员因雇主对部分领域的人才有殷切需求而得益，另有一部分求职者却受到意料之外的裁员影响——这亦符合2021年报告中工作稳定性备受关注的调查结果。对于处于失业状态或任职公司已陷入财务困境的求职者来说，寻找新工作时对待薪酬的弹性较大。

图4.5 转换工作后的预期薪金改变



基数：所有香港受访者
来源：毕马威调查分析

尽管如此，只有1%的受访者愿意考虑在2022年转换工作后降薪（图4.5）。这反映商业活动正逐步复苏，亦有越来越多受疫情影响的人才被就业市场吸纳。

企业的薪酬预算压力在不断上升。自2021年年中开始，人才争夺变得尤为激烈。越来越多求职者获得多份聘书，包括应聘者在提交辞呈时现职雇主提出非常规加薪建议。除增加薪酬预算外，雇主还应考虑如何在竞争者中脱颖而出吸引和留住人才。企业应提升其雇主价值主张，包括薪酬、整体福利、灵活工作安排和事业发展，以及品牌形象、文化和雇员体验。

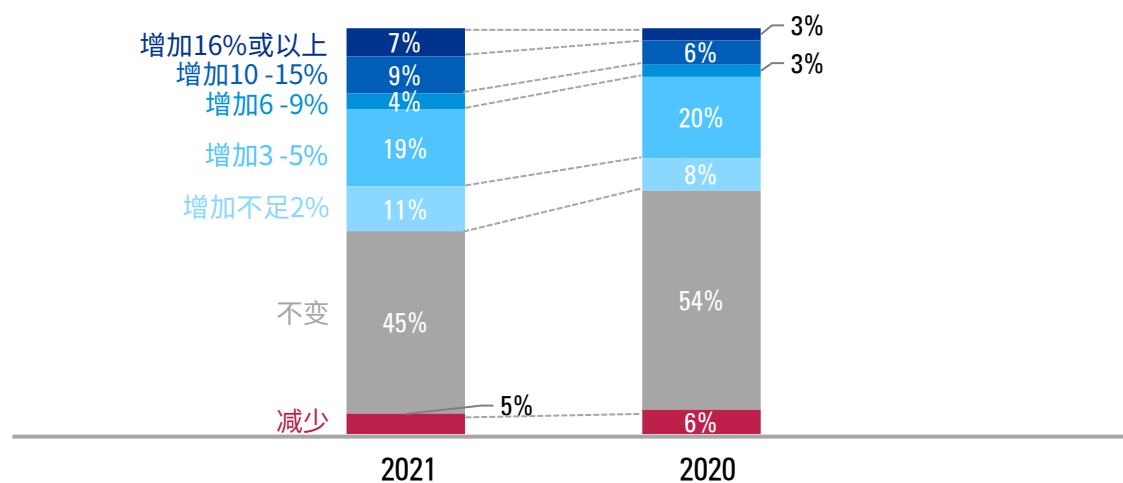


2021年薪资调整

去年有43%的受访者预期2021年将获得加薪³⁷。对于继续原职工作的管理级人员来说，半数受访者(50%)在2021年获得加薪，而前一年获得加薪的受访者只有40%。

在获得加薪的受访者中，有50%受访者的加薪幅度介乎3%至5%之间。在今天的调查报告，有20%的管理级人员获得6%或以上的加薪(2021年只有12%) (图4.6)。结果显示薪酬与绩效挂钩的做法已非常普遍。我们看到很多企业倾向于按照雇员的绩效评分分配薪酬预算，并为绩效优异的员工和部门预留预算，而不是全员加薪。

图4.6 2021及2020年与现时雇主的薪资调整

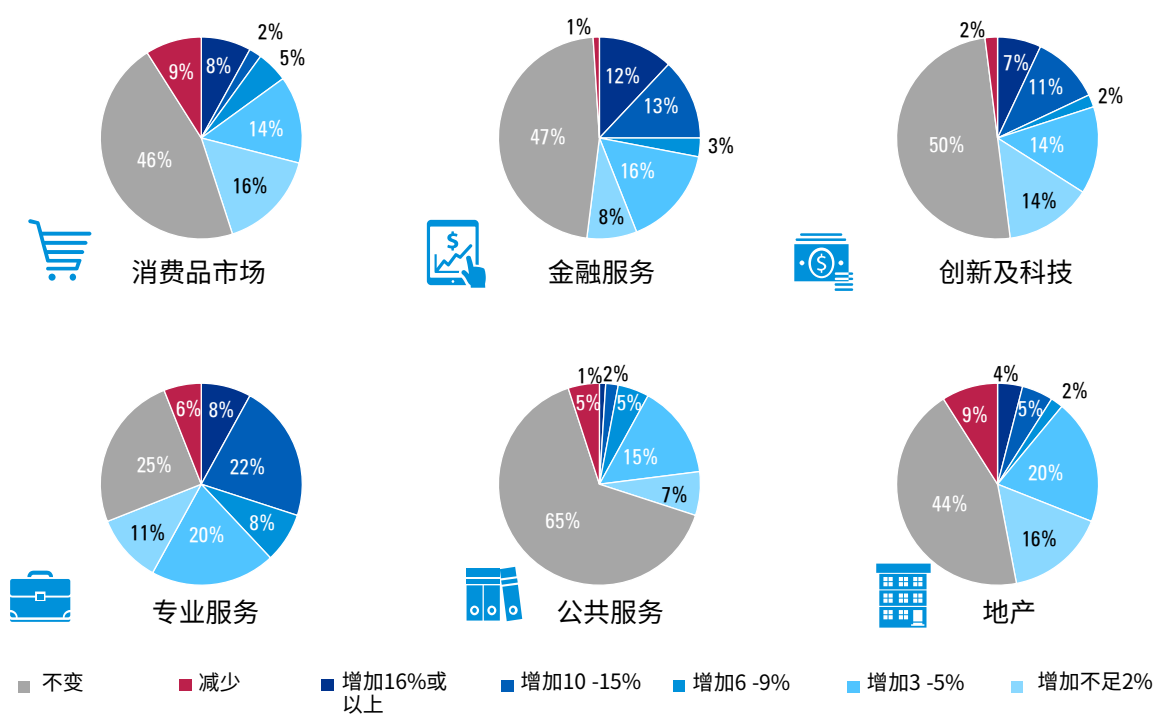


基数：所有继续原职工作的香港受访者
来源：毕马威调查分析

金融服务和专业服务行业的加薪幅度最高。四分之一的金融服务行业受访者 (25%) 在2021年获得10%或以上的加薪。与其他行业不同，专业服务行业的薪酬会随着每年级别上升而调升，约有七成专业服务行业的受访者 (69%) 在年内获得加薪，显著高于整体市场平均数的50%。此外，近三分之一的专业服务行业受访者 (30%) 在薪资调整后获得超过10%的加薪 —— 相当于整体市场平均数的一倍 (图4.6和图4.7)。

这些结果与毕马威对企业应对现行出入境限制下的挑战和香港可用人才紧缩的观察相符。部分企业正计划增加薪酬开支以抗衡管理级人力市场供求紧张的压力，已有多家会计师事务所、银行和监管机构声称为留住和吸引人才增加员工成本预算。

图4.7 2021年薪资调整 (按行业划分)

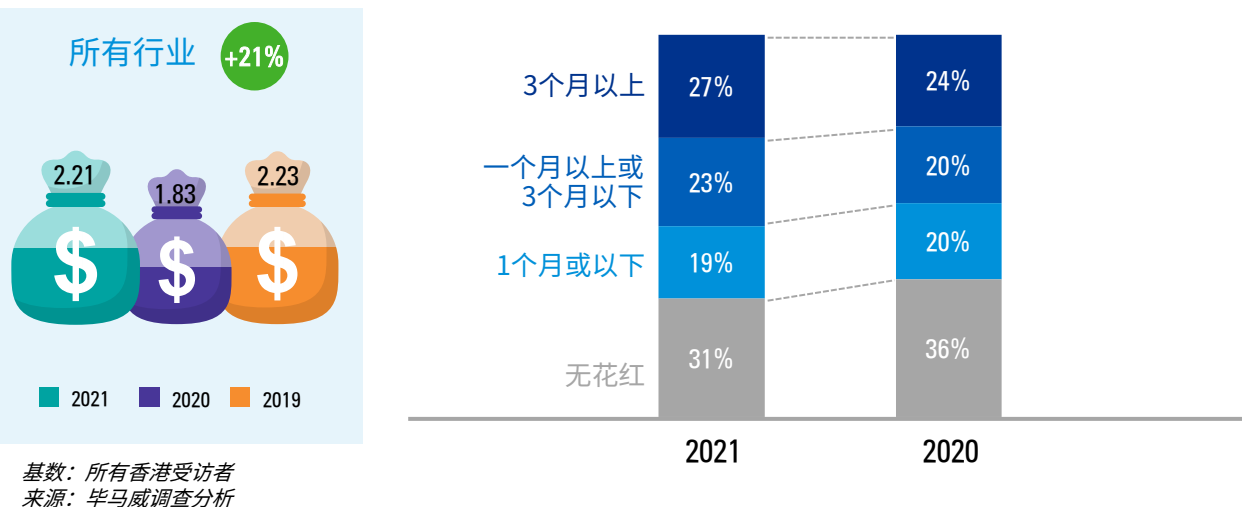


基数：所有继续原职工作的香港受访者
来源：毕马威调查分析

2021年年度花红

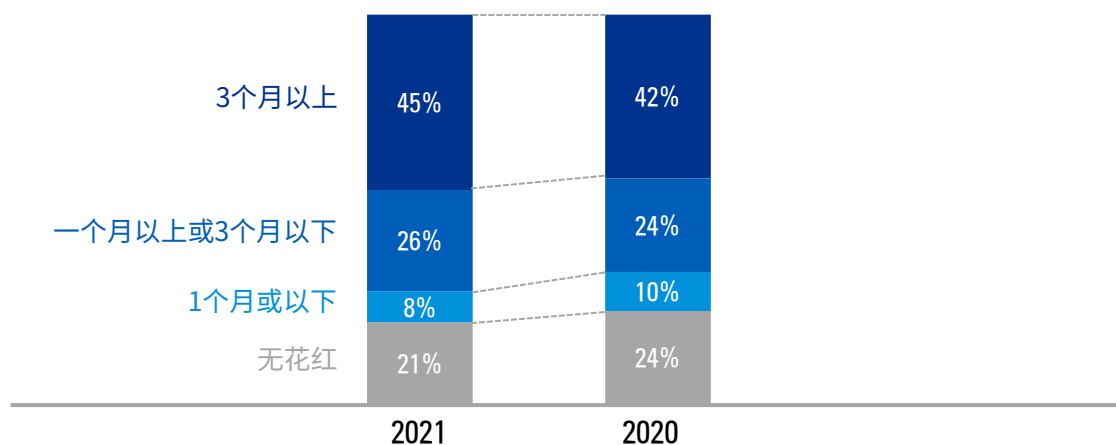
2021年年度花红整体有所增加。近70%的受访者在2021年获得花红，其中50%获得多于一个月的花红。雇主支付的平均花红从2020年的1.83个月增加至2021年的2.21个月，接近2019年爆发疫情前2.23个月³⁸的水平(图4.8)。

图4.8 2021及2020年实际获得的花红



中国内地和香港特别行政区持续的经济对金融服务业发挥了正面促进作用。银行贷款业务在疫情期间也展现了强劲的韧性³⁹。金融服务行业受访者在2021年获得3.46个月的平均花红，而2020年的平均花红是2.83个月。近半数金融服务行业受访者(45%)获得超过3个月花红，而在全部受访者中，只有27%获得相应的花红(图4.8, 图4.9和图4.10)。

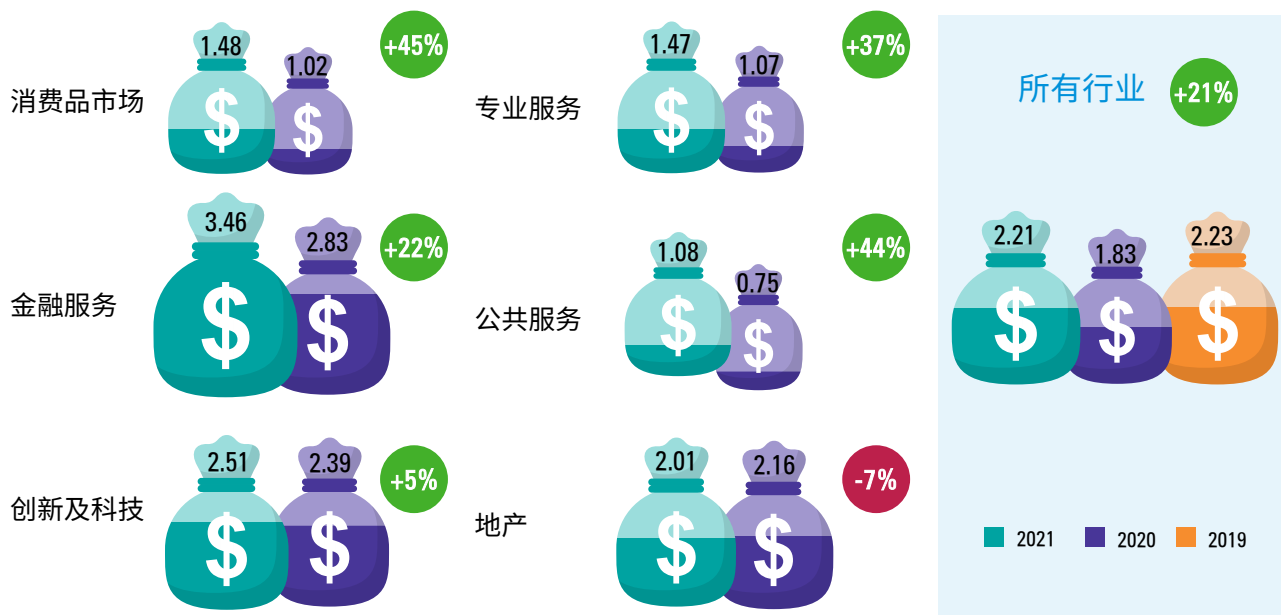
图4.9 金融服务业获得的花红



消费品市场、专业服务和公共服务行业在2021年发放的花红有较显著的增加。2021年上述各行业花红增加约40%。该结果反映在2020年因充满挑战和不确定性的市场环境而导致花红减少的现象，已经于2021年有复苏迹象(图4.10)。

地产是2021年唯一没有增加花红的行业：平均花红略下跌至2.01个月，低于2020年的2.16个月(图4.10)。

图4.10 2021及2020获得的花红 — 按行业划分 (以月薪计算)

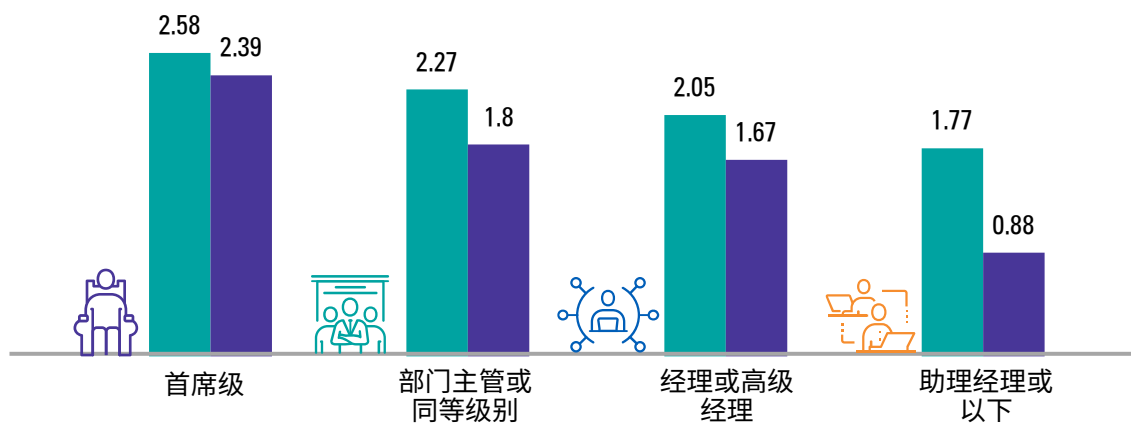


基数：所有香港受访者
来源：毕马威调查分析



在比较不同级别员工获得的花红时，调查结果显示，与2020年相比各级员工获得的花红均有所增加。首席级高级管理层获得最多花红（2.58个月，整体平均是2.21个），助理经理或以下级别的花红升幅最大，与2020年相比获得的花红增加一倍（2021年1.77个月，2020年0.88个月）。由此可见，企业以实际行动对员工的绩效表示认可，留住所有级别的员工，特别是助理经理或以下级别的雇员（图4.11）——这反映在经历一年低位后，市场渐露复苏的曙光。

图4.11 2021及2020获得的花红 — 按级别划分（以月薪计算）



基数：所有香港受访者
来源：毕马威调查分析

■ 2021 ■ 2020



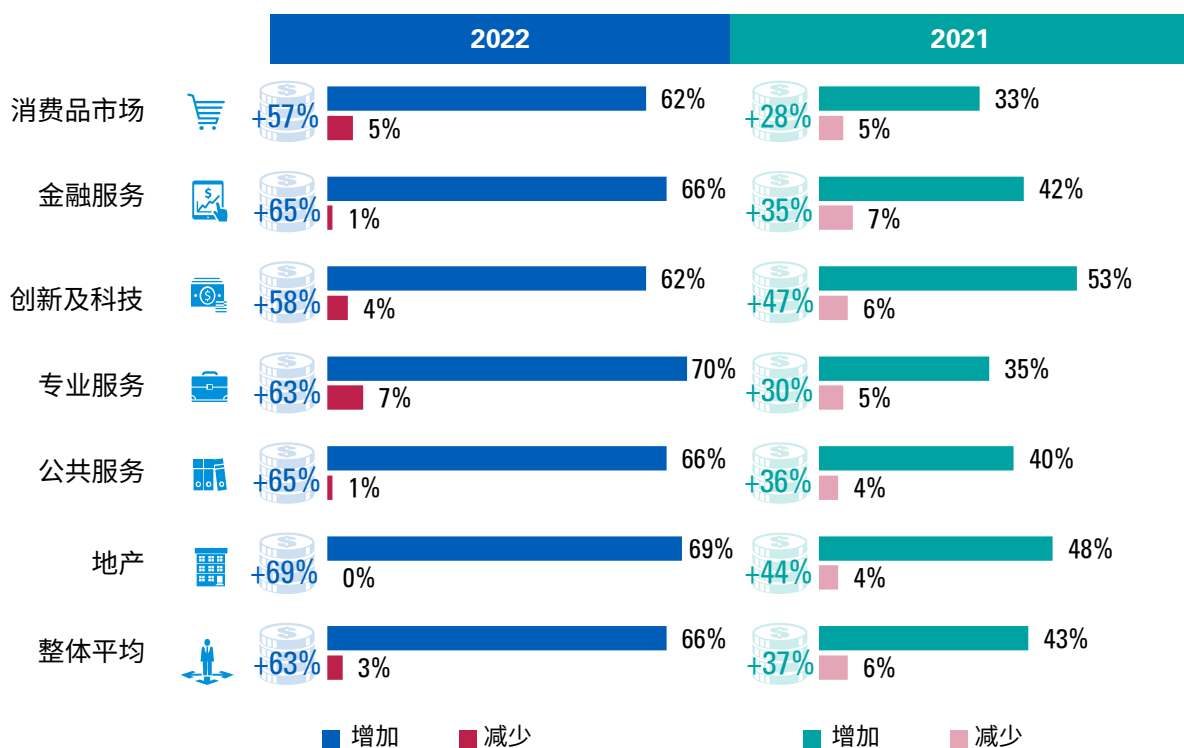
2022年薪金和花红预展望

就业市场活跃，使很多受访者对2022年的薪金调整有乐观的预期(图4.12)。三分之二的受访者(66%)预期在下一一次薪资调整时可获得加薪，明显高于2021年1月时43%的调查结果。

分析个别行业趋势，与2021年相比，从事消费品市场和专业服务行业的受访者预期今年的加薪增加一倍。消费品市场行业有62%的受访者预期今年加薪，2021年只有33%，而专业服务行业有70%的受访者预期今年加薪，2021年只有35%。

2021年预期加薪受访者比例最高的行业是创新及科技业(53%)。尽管今年预期在薪资调整后将获得加薪的受访者百分比已上升至62%，但该行业的比例已被其他行业所取代。该结果反映所有行业对2022年都有较乐观的预期(图4.12)

图4.12 预期与现时雇主的薪金调整

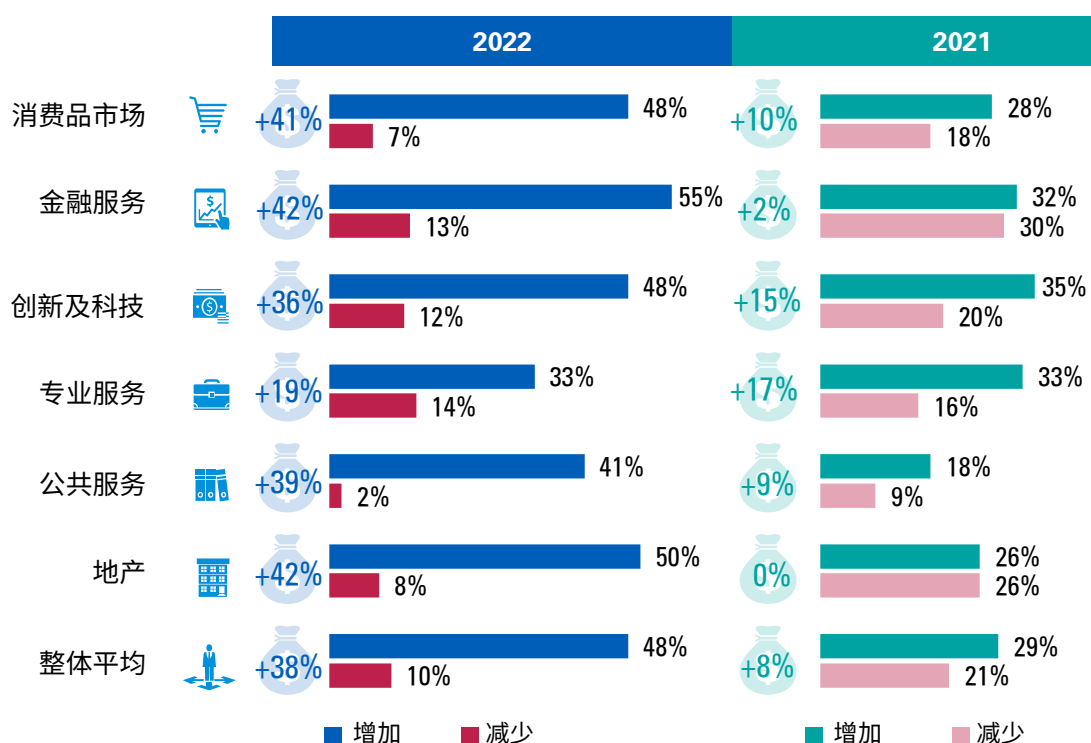


基数：所有香港受访者
来源：毕马威调查分析

在本年度调查中，近半数受访者（48%，2021年是29%）预期花红将会增加（图4.13）。该结果一般可反映企业在2021年的业务表现与上年度相比有所改善，因为花红一般在下一个年度发放。

作为领先行业，55%的金融服务行业受访者预期2022年获得的花红高于2021年水平，即平均3.46个月或以上（图4.10和图4.13）。

图4.13 预期花红变动



基数：所有香港受访者
来源：毕马威调查分析

重点行业的薪酬表

以下是毕马威顾问团队结合市场分析和专业知识，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。



技能和绩效薪酬——随着经济逐步复苏，企业开始寻求提升盈利，妥善管理薪酬福利策略，保持平衡和前瞻性仍是首席级和人力资源高管的头等大事。我们预期企业将针对具备业务发展所要求技能的人才，继续改善整体价值主张，例如针对收入创收和数码化转型人才，作为脱颖而出的竞争手段。



许秀芝

行政人员招聘服务总监，毕马威中国



薪酬表



一般企业职能

42

- 公司秘书
- 财务
- 人力资源及培训
 - 人力资源
 - 培训与发展
- 信息技术
- 内部审计
- 投资者关系
- 法律



消费品市场

45

- 数码与市场推广
- 零售业务



金融服务

46

- 资产管理
- 合规
 - 合规 — 综合
 - 合规 — 反洗钱
- 企业融资(买方)
- 企业融资(卖方)
- 风险管理



地产

48

- 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
助理公司秘书经理	350,000-400,000以上	400,000-500,000以上
公司秘书经理	500,000-600,000以上	700,000-900,000以上
高级公司秘书经理	650,000-750,000以上	800,000-110万以上
公司秘书	800,000-100万以上	100万-150万以上

财务

	中小型企业	大型企业
助理财务经理	300,000-500,000以上	400,000-600,000以上
现金管理经理	500,000-700,000以上	700,000-900,000以上
财务规划分析经理	500,000-700,000以上	700,000-900,000以上
财务经理	600,000-700,000以上	700,000-900,000以上
高级财务经理	800,000-100万以上	900,000-120万以上
财务总监	900,000-150万以上	150万-250万以上
司库	900,000-150万以上	180万-250万以上
财务总监	120万-180万以上	180万-250万以上
首席财务官	160万-180万以上	250万-300万以上

人力资源及培训

· 人力资源

	中小型企业	大型企业
人力资源主任	180,000-360,000以上	200,000-420,000以上
人力资源助理经理	360,000-420,000以上	420,000-500,000以上
人才招聘经理	400,000-600,000以上	500,000-800,000以上
薪酬福利经理	400,000-600,000以上	500,000-800,000以上
人力资源业务合作伙伴	600,000-800,000以上	700,000-900,000以上
人力资源高级经理	700,000-900,000以上	900,000-120万以上
人力资源总监	900,000-120万以上	100万-180万以上
首席人力资源官	900,000以上	180万以上

人力资源及培训

· 培训与发展

	中小型企业	大型企业
培训助理经理	360,000-420,000以上	420,000-540,000以上
培训与发展经理	500,000-660,000以上	500,000-900,000以上
人才管理经理	500,000-660,000以上	500,000-900,000以上
高级经理	700,000-900,000以上	800,000-100万以上
总监	900,000以上	100万-150万以上

信息技术

	中小型企业	大型企业
信息技术经理	600,000-700,000以上	700,000-800,000以上
应用软件经理	600,000-800,000以上	800,000-100万以上
应用程序架构师	600,000-800,000以上	800,000-130万以上
数据架构师	600,000-800,000以上	800,000-130万以上
基础架构经理	700,000-750,000以上	100万-130万以上
项目经理	700,000-800,000以上	100万-130万以上
高级信息技术经理	700,000-900,000以上	800,000-130万以上
信息技术主管 / 总监	100万-120万以上	120万-180万以上
首席信息官 / 首席技术官	100万-130万以上	180万-250万以上

内部审计

	中小型企业	大型企业
助理内部审计经理	300,000-500,000以上	400,000-600,000以上
内部审计经理	600,000-700,000以上	700,000-800,000以上
高级内部审计经理	700,000-100万以上	900,000-120万以上
内部审计总监	100万-120万以上	120万-180万以上
首席内部审计官	100万-120万以上	140万-180万以上

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以上	700,000-100万以上
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
法务经理 (0-3 资格认证后经验)	500,000-800,000以上	700,000-100万以上
法律顾问 (4+ 资格认证后经验)	800,000-130万以上	800,000-150万以上
高级法律顾问 (8+ 资格认证后经验)	100万-180万以上	130万-250万以上
总法律顾问 (12+ 资格认证后经验)	180万以上	250万以上



消费品市场

数码与市场推广

	中小型企业	大型企业
公共关系经理	500,000-660,000以上	800,000-100万以上
数码市场推广经理	540,000-660,000以上	600,000-720,000以上
电子商务经理	540,000-660,000以上	600,000-720,000以上
高级市场推广经理	600,000-780,000以上	840,000-960,000以上
高级企业传讯经理	600,000-800,000以上	700,000-100万以上
高级数码市场推广经理	600,000-800,000以上	700,000-120万以上
数码市场推广总监	800,000-100万以上	100万-150万以上
品牌总监	900,000-120万以上	120万-160万以上
企业传讯总监	900,000-120万以上	120万-160万以上
电子商务总监	900,000-120万以上	900,000-150万以上
市场推广总监	900,000-120万以上	120万-160万以上

零售业务

	中小型企业	大型企业
高级零售业务经理	500,000-700,000以上	800,000-120万以上
零售业务总监	600,000-800,000以上	900,000-150万以上



金融服务

资产管理

	中小型企业	大型企业
分析员	400,000-540,000以上	480,000-780,000以上
副总裁 / 助理副总裁	660,000-100万以上	800,000-120万以上
资产管理主要人员 (9 号牌)	900,000-150万以上	100万-180万以上
总监	100万-140万以上	100万-180万以上
董事总经理 / 合伙人	120万-180万以上	150万-220万以上
资产管理主要人员 (9 号牌)(公募基金)	120万以上	180万以上

合规

· 合规 — 综合

	中小型企业	大型企业
助理经理	300,000-480,000以上	420,000-600,000以上
经理 / 助理副总裁	480,000-780,000以上	600,000-840,000以上
副总裁	720,000-960,000以上	900,000-130万以上
总监 / 副总裁	100万-150万以上	130万-180万以上
首席合规官	150万以上	250万以上

合规

· 合规 — 反洗钱

	中小型企业	大型企业
反洗钱经理 / 助理副总裁	480,000-780,000以上	720,000-840,000以上
反洗钱高级经理 / 副总裁	720,000-960,000以上	900,000-130万以上
反洗钱主管	900,000-120万以上	120万-180万以上

企业融资(买方)

	中小型企业	大型企业
分析员	400,000-528,000以上	420,000-680,000以上
经理	600,000-650,000以上	700,000-850,000以上
高级经理	800,000-100万以上	900,000-120万以上
总监	100万-130万以上	150万-250万以上
董事总经理 / 首席投资官	150万以上	240万以上

企业融资 (卖方)

	中小型企业	大型企业
分析员	300,000-450,000以上	350,000-600,000以上
助理副总裁 / 经理	480,000-650,000以上	500,000-800,000以上
副总裁 / 高级经理	800,000-100万以上	900,000-130万以上
助理总监 / 副总裁 / 总监	900,000-120万以上	120万-200万以上
执行董事	100万-140万以上	150万-200万以上
董事总经理	150万以上	220万以上
保荐人主要人员(6号牌)	150万以上	220万以上

风险管理

	中小型企业	大型企业
信息安全及网络风险管理经理	600,000-700,000以上	800,000-900,000以上
信息安全及网络风险管理高级经理	700,000-900,000以上	100万-120万以上
信息安全及网络风险管理总监	900,000-120万以上	140万-180万以上
信息安全及网络风险管理主管	900,000-120万以上	200万以上
操作风险副总裁	600,000-800,000以上	900,000-140万以上
操作风险主管	720,000-120万以上	120万-180万以上
信用风险副总裁	720,000-960,000以上	900,000-120万以上
信用风险主管	900,000-120万以上	120万-180万以上
市场风险副总裁	720,000-960,000以上	900,000-140万以上
市场风险主管	900,000-120万以上	120万-180万以上
风险管理主管 / 首席风险官	180万以上	250万以上



地产

租赁

	中小型企业	大型企业
租赁经理	480,000-600,000以上	600,000-720,000以上
高级租赁经理	600,000-960,000以上	800,000-110万以上
总经理	800,000-120万以上	120万-160万以上
租赁总监	120万以上	200万-300万以上

项目管理

	中小型企业	大型企业
高级项目经理	800,000-120万以上	120万-180万以上
项目总监	150万以上	200万-300万以上

物业管理

	中小型企业	大型企业
高级物业管理经理	600,000-720,000以上	840,000-120万以上
物业管理总监	900,000-120万以上	130万-180万以上
物业管理主管	900,000-120万以上	180万以上

参考数据

第8页

- ¹ 香港特别行政区政府，香港经济情况，最新发展，2022年4月21日，
<https://www.hkeconomy.gov.hk/tc/situation/development/index.htm>
- ² 香港特别行政区政府，香港2022-23年度财政预算案演辞，第9段，2022年2月23日，
<https://www.budget.gov.hk/2022/chi/budget02.html>
- ³ 香港特别行政区政府，香港2022-23年度财政预算案演辞，第9段，2022年2月23日，
<https://www.budget.gov.hk/2022/chi/budget02.html>
- ⁴ 毕马威中国，2021年香港高管人员薪酬展望，2021年4月27日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2021/04/hong-kong-executive-salary-outlook-2021.html>
- ⁵ 毕马威中国，2022-2023年度香港政府财政预算案摘要，第9页，2022年2月23日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2022/02/hong-kong-budget-2022-2023.html>

第9页

- ⁶ 毕马威中国，2021年香港银行业报告，2021年7月5日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2021/06/hong-kong-banking-report-2021.html>
- ⁷ 毕马威中国，2021年香港私人财富管理报告，2021年10月4日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2021/10/hong-kong-private-wealth-management-report-2021.html>
- ⁸ 毕马威中国，香港2022-23年度财政预算案演辞，第9页，2022年2月23日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2022/02/hong-kong-budget-2022-2023.html>
- ⁹ 香港特别行政区政府，香港2022-23年度财政预算案演辞，第61段，2022年2月23日，
<https://www.budget.gov.hk/2022/chi/budget02.html>
- ¹⁰ 汉华专业服务集团，“Hong Kong Unicorns List Unicorns HK 2021” Is Released, 18 “Hong Kong Gene” Unicorns On The List, 2021年11月22日，
<https://www.gca-group.com/hong-kong-unicorns-list-unicorns-hk-2021-is-released-18-hong-kong-gene-unicorns-on-the-list/>
- ¹¹ 香港特别行政区政府，香港2022-23年度财政预算案演辞，第61段，2022年2月23日，
<https://www.budget.gov.hk/2022/chi/budget02.html>
- ¹² 香港特别行政区政府，立法会十四题：推动创科发展及再工业化，2021年6月23日，
<https://www.info.gov.hk/gia/general/202106/23/P2021062300363.htm?fontSize=1>
- ¹³ 香港特别行政区政府，立法会十八题：发展香港成为国际创新科技中心，2022年2月16日，
<https://www.info.gov.hk/gia/general/202202/16/P2022021600250.htm?fontSize=1>

第10页

- ¹⁴ 香港特别行政区政府，Hong Kong: The Facts – Education，2021年5月，
<https://www.gov.hk/en/about/abouthk/factsheets/docs/education.pdf>
- ¹⁵ 毕马威中国，香港2022-23年度财政预算案演辞，第11页和第13页，2022年2月23日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2022/02/hong-kong-budget-2022-2023.html>
- ¹⁶ 香港特别行政区政府，本财政年度首十个月（即截至二〇二二年一月三十一日）的财务状况，2022年2月28日，
<https://www.info.gov.hk/gia/general/202202/28/P2022022800427.htm?fontSize=1>

第11页

- ¹⁷ 毕马威中国，2022年香港银行业展望，2022年1月25日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2022/01/hong-kong-banking-outlook-2022.html>

第12页

- ¹⁸ 香港特别行政区政府，政府统计处，表6：劳动力、失业及就业不足统计数字，2022年4月21日，
https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=6
- ¹⁹ 毕马威中国，2022年香港银行业展望，2022年1月25日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2022/01/hong-kong-banking-outlook-2022.html>
- ²⁰ 香港特别行政区政府，入境事务处，根据一般就业政策获批来港人士的统计数字，2022年2月9日
<https://www.immd.gov.hk/hkt/facts/visa-control.html>
- ²¹ 香港特别行政区政府，立法会二题：非本地人才来港工作，2021年2月24日，
<https://www.info.gov.hk/gia/general/202102/24/P2021022400601.htm?fontSize=1>
- ²² 香港特别行政区政府，入境事务处，根据输入内地人才计划获批来港人士的统计数字，2022年2月9日，
<https://www.immd.gov.hk/hkt/facts/visa-control.html>

第17页

²³ 毕马威中国，2021年香港高管人员薪酬展望，2021年4月27日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2021/04/hong-kong-executive-salary-outlook-2021.html>

²⁴ 毕马威中国，The future of HR: Lessons from the Pathfinders，2021年11月4日，
<https://home.kpmg/cn/en/home/insights/2021/11/the-future-of-hr-lessons-from-the-pathfinders.html>

第18页

²⁵ 毕马威中国，2018年至2021年香港高管人员薪酬展望，2021年4月27日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2021/04/hong-kong-executive-salary-outlook-2021.html>

第19页

²⁶ 香港特别行政区，立法会秘书处资料研究组，自置居所对香港社会经济的影响，2021年3月
<https://www.legco.gov.hk/research-publications/chinese/2021rb02-socioeconomic-implications-of-home-ownership-for-hong-kong-20210301-c.pdf>

第22页

²⁷ 毕马威中国，2021年中国首席执行官展望，2021年12月15日，
<https://home.kpmg/cn/en/home/insights/2021/10/2021-china-ceo-outlook.html>

第24页

²⁸ 经贸研究，浅析十四五规划：主要政策方向，2021年7月9日，
<https://research.hktdc.com/tc/article/NzkyNDE2MTI2>

第25页

²⁹ 香港特别行政区政府，政制及内地事务局，CEPA及专业服务，2022年，
<https://www.bayarea.gov.hk/en/opportunities/cepa.html>

第26页

³⁰ 毕马威中国，奋楫者先：「十四五」规划宏观趋势与机遇，2021年1月7日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2021/01/14th-five-year-plan-industry-impact-outlook.html>

³¹ 毕马威中国，2021年香港银行业报告，2021年7月5日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2021/06/hong-kong-banking-report-2021.html>

³² 毕马威中国，2021年中国银行业调查报告，2021年7月15日，
<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/cn/pdf/en/2021/07/2021-mainland-china-banking-survey.pdf>

³³ 南华早报，KPMG plans major hiring spree, new offices in China with bets on Qianhai and Greater Bay Area growth, 26 September 2021, <https://www.scmp.com/business/banking-finance/article/3150141/kpmg-plans-major-hiring-sprees-new-offices-china-bets>

第27页

³⁴ 毕马威中国，贯彻落实大湾区个税优惠政策 | 明确补贴计算方法和人才认定框架范围，2019年6月，
<https://home.kpmg/cn/en/home/insights/2019/06/china-tax-alert-18.html>

³⁵ 毕马威中国，大湾区个税补贴——您申请了吗？，2021年7月16日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2021/07/greater-bay-area-subsidy-act-now.html>

第30页

³⁶ 毕马威中国，2020年至2021年香港高管人员薪酬展望，2021年4月27日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2021/04/hong-kong-executive-salary-outlook-2021.html>

第33页

³⁷ 毕马威中国，2021年香港高管人员薪酬展望，2021年4月27日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2021/04/hong-kong-executive-salary-outlook-2021.html>

第35页

³⁸ 毕马威中国，2021年香港高管人员薪酬展望，2021年4月27日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2021/04/hong-kong-executive-salary-outlook-2021.html>

³⁹ 毕马威中国，2022年香港银行业展望，2022年1月25日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2022/01/hong-kong-banking-outlook-2022.html>

关于毕马威

毕马威中国在二十八个城市设有三十一家办事机构，合伙人及员工超过14,000名，分布在北京、长沙、成都、重庆、大连、东莞、佛山、福州、广州、海口、杭州、合肥、济南、南京、宁波、青岛、上海、沈阳、深圳、苏州、太原、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。

毕马威是一个由独立的专业成员所组成的全球性组织。毕马威成员所遍布全球145个国家及地区，拥有超过236,000名专业人员，提供审计、税务和咨询等专业服务。各成员所均为各自独立的法律主体，其对自身描述亦是如此。毕马威国际有限公司是一家英国私营担保有限公司。毕马威国际有限公司及其关联实体不提供任何客户服务。

1992年，毕马威在中国内地成为首家获准中外合作开办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。

关于毕马威个人服务

从获得合适的人才、跨国人才的调动，到设计相关人才激励政策并处理复杂的税务和法律问题，毕马威个人服务团队可以为企业和个人提供全方位的服务，以支持企业战略和业务运营的需求。

业务需要



人才招聘



人才跨国流动



人才吸引和保留



法律合规

我们竭诚提供专业服务



税务



出入境



招聘



薪酬架构



法律*

* 法律服务由毕马威全球法律服务网络中的成员之一符莎莉律师事务所提供。

扫描二维码或访问网页阅读我们的最新消息和领先思维：

<https://home.kpmg/cn/en/home/services/tax/people-services.html>



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个人服务的业务单位之一，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。

请扫描二维码或登入链接浏览我们客户最新的职位空缺信息以及个人信息收集声明：

www.kpmg.com.cn/KER-opportunities



毕马威个人服务

施礼信 (Murray Sarelius)

个人服务主管合伙人
毕马威中国
+852 3927 5671
murray.sarelius@kpmg.com

萧维强

个人服务合伙人
毕马威中国
+852 2143 8785
david.siew@kpmg.com

许秀芝

行政人员招聘服务总监
毕马威中国
+852 2826 8075
michelle.hui@kpmg.com

梁景辉

行政人员招聘服务总监
毕马威中国
+8621 22122598
angus.leung@kpmg.com

何沛霖

个人服务总监
毕马威中国
+852 3927 5570
gabriel.ho@kpmg.com

刘頌

个人服务总监
毕马威中国
+852 2913 2953
isabel.q.liu@kpmg.com

毕马威出版刊物

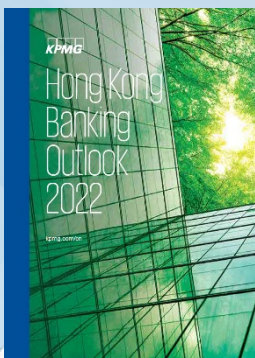
[2022-2023年度香港政府财政预算案摘要](#)



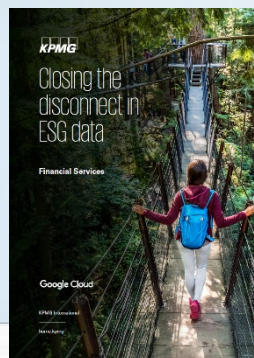
[The Future of HR: Lesson from the Pathfinders](#)



[2022年香港银行业展望](#)



[消除金融业ESG数据的割裂](#)



[2021年全球首席执行官展望](#)



[2021年中国首席执行官展望](#)



个人服务洞察

International Remote Work



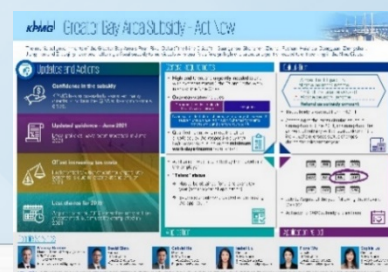
Rental Reimbursement Scheme



Employer Compliance

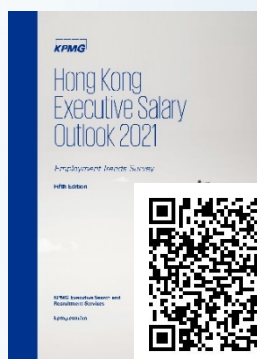


Greater Bay Area Subsidy

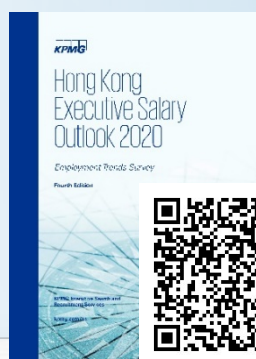


过去的报告

2021年报告



2020年报告



2019年报告



2018年报告



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>

所载数据仅供一般参考用，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数据，但本所不能保证这些数据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。

© 2022 毕马威会计师事务所 — 香港特别行政区合伙制事务所，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-ER22-0002

二零二二年四月印刷