



2022年 香港高管人員 薪酬展望

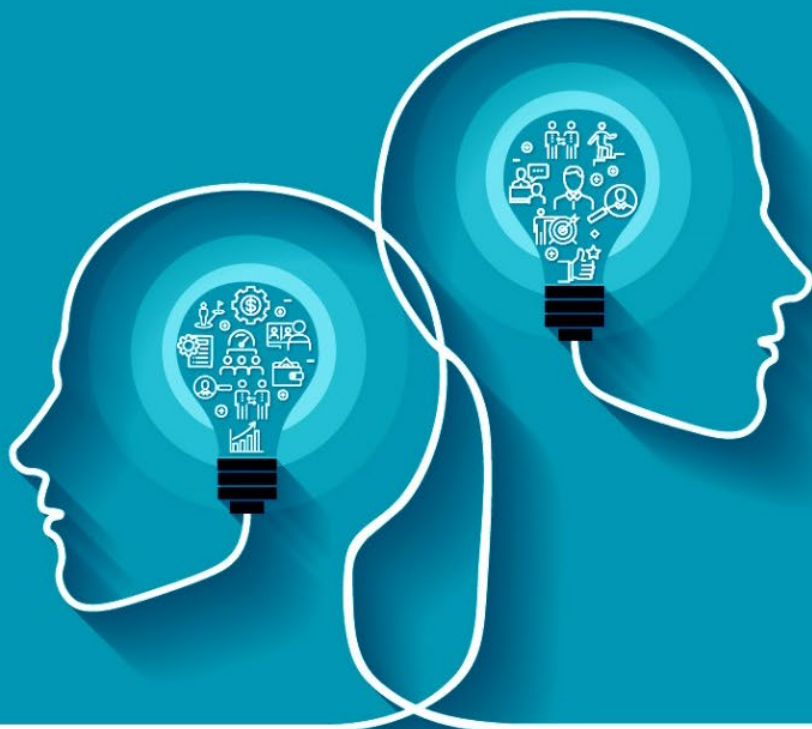
就業趨勢調查

第六期

2022年4月

畢馬威行政人員招聘服務

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





目錄

03

引言

06

行業摘要

07

關於本次調查

08

人才市場概覽

12

人才管理

24

大灣區的機遇

30

薪酬展望

41

薪酬表

49

參考資料

51

關於畢馬威

53

畢馬威出版刊物

引言



施禮信 (Murray Sarelius)

個人服務主管合夥人
畢馬威中國

在過去的一年，經濟和就業市場呈現復甦跡象。自2021年下半年起，隨著社交距離措施進一步放寬，商業活動逐漸好轉。由於經濟出現改善，2021年就業趨勢調查報告中部分行業所表現的樂觀情緒似乎伸延到了香港所有行業。2022年年初進行此次調查時管理級人員的展望普遍樂觀。

執筆時，香港第五波疫情來襲，市場展望漸趨悲觀。然而，政府最近公佈的紓緩措施有望恢復此次調查受訪者所表現的樂觀情緒。

本年度高管人員薪酬展望收集了794名商界管理級人員的意見，旨在審視香港和粵港澳大灣區（簡稱“大灣區”）其他城市就業市場前景和趨勢。大部分受訪者（602名）在香港特別行政區工作或生活，其餘受訪者（192名）在中國內地工作或生活。商界領袖佔所有受訪者一半，其中412名擔任首席級或部門主管職位。（參見頁7）

2021年香港本地生產總值（GDP）按年增長6.4%，所有行業的管理級人員預期來年員工人數有機會增長。

整體而言，超過三分之一受訪者預期2022年將增加在香港經營業務的員工人數。企業尤其關注從疫情引發的經濟衰退中復甦的盈利機會。首席級管理層和人力資源專業人士普遍的觀點視收入創收者，例如銷售人員、賺取費用者和客戶服務經理等為增加員工人數的重點領域，其次是營運和資訊技術（IT）。（參見頁11）

消費品市場扭轉了12個月前減少員工人數的預期，今年轉為對員工人數有樂觀預期。專業服務的需求動力持續上升，今年預期淨員工人數將有較大的增幅。在政府對家族投資和研發給予的廣泛支持下，金融服務和創新及科技行業預期員工人數也會有穩步增長。相比之下，2021年對前景最樂觀的地產行業在今年調查中態度轉趨謹慎。（參見頁6的摘要及頁8至10各行業的詳情）

留住和吸引人才是許多僱主關心的大事。人才管理需要與時俱進，因為僱員的偏好不斷變化，在供求緊張的就業市場僱主需要變得更具吸引力才能留住人才。

促使僱員尋找新工作的誘因，以及管理級人員所追求的非金錢福利，會因為級別不同而有所差異。商界領袖在評估新工作機會時普遍較看重公司文化。相反，助理經理或以下級別的僱員關心的主要是事業發展和晉升機會。經理和高級經理則更加重視工作彈性以及工作與生活之間的平衡，以及工作量和 work 壓力。多年來薪酬待遇一直是首要因素，我們在此次調查中也深入探討了僱主提供的各類薪酬福利待遇類型。薪酬和福利專業人員可以考慮使用不同的選擇組合來豐富其僱主提供的薪酬福利。(參見頁18至21)

越來越多人注意到大灣區倡議所帶來的機遇，調查顯示更多受訪者願意移居到大灣區其他城市工作，佔受訪者七成。較佳的事業及行業發展前景和交通便利仍是推動受訪者移居的兩大最主要誘因，而較高薪酬取代了獲得更廣闊的工作視野，成為第三主要的誘因。創新及科技、金融服務和專業服務連續四年成為將在大灣區創造更多就業機會的行業。儘管受訪者期望移居大灣區時獲得較高薪酬或至少維持現有淨收入水準，但只有相對少數的受訪者知道並已申請大灣區個人所得稅財政補貼。(參見頁24至28)

就業市場開放的跡象體現在工作轉換和工資增長上。2021年內轉換工作的受訪者多於2020年——特別是助理經理或以下級別的僱員。與2020年相比，2021年受訪者轉換工作的實際加薪與他們的預期轉換工作時預期的加薪幅度相符。調查顯示，繼續原職工作的所有行業受訪者2021年的加薪幅度和年度花紅高於2020年，這在金融服務行業尤為明顯。在此背景下，大部分受訪者預期2022年會加薪(63%)和增加花紅(38%)。(參見頁38至39)



行業摘要

樂觀的員工人數預期

人才需求領域：收入創收、資訊技術、營運、風險管理



25%

員工人數
預期增加

+21%



2.21個月

2021年支付的
平均花紅

+21%



63%

預期2022年有
較佳的薪資調整

+26%



38%

預期2022年有
較佳的花紅

+30%

金融服務

- ▲ 30%
- ▲ 3.46個月
- ▲ 65%
- ▲ 42%

- 繼續為員工提供較高的加薪和最多元化的福利
- 在大灣區城市創造工作的潛在行業第二位

專業服務

- ▲ 39%
- ▲ 1.47個月
- ▲ 63%
- ▲ 19%

- 在所有行業中預期員工人數增長最高
- 緊貼金融服務業成為在大灣區城市創造工作的行業第三位

地產

- ▲ 27%
- ▼ 2.01個月
- ▲ 69%
- ▲ 42%

- 仍預期增加員工人數，但與去年持平，而且被其他行業超越

消費品市場

- 轉為預期員工人數增加
- 成為轉換工作時加薪幅度最高行業第二元，雖然去年是轉換工作時減薪比例最高的行業

- ▲ 18%
- ▲ 1.48個月
- ▲ 57%
- ▲ 41%

創新及科技

- 在大灣區城市創造工作預期最樂觀的行業
- 繼金融服務後向員工提供最多元化福利的行業
- 儘管是薪資上調幅度最高行業第三位元，但仍是2021年離職率最高的行業

- ▲ 20%
- ▲ 2.51個月
- ▲ 58%
- ▲ 36%

公共服務

- 穩定的員工增長預期
- 2021年期間最穩定的薪資水準

- ▲ 28%
- ▲ 1.08個月
- ▲ 65%
- ▲ 39%

±#%

與2021年調查結果相比的轉變

▲▼

與2021年調查結果相比呈上升趨勢



我們預期供求繼續緊張的就業市場將促使僱主推出與別不同的措施留住和吸引人才，以把握業務發展機會。



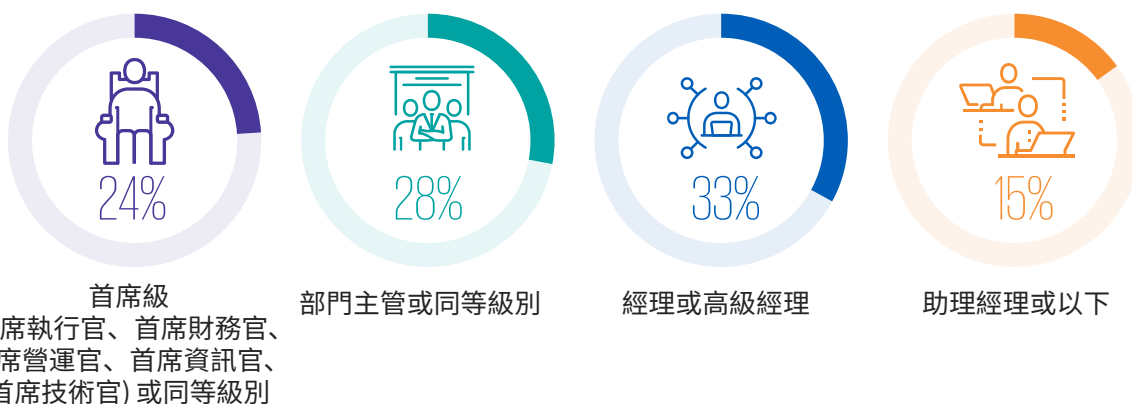
關於本次調查

這是畢馬威公佈的第六期香港高管人員薪酬展望報告。畢馬威委託YouGov進行的網上調查共有794名商界管理級人員參與，其中602名受訪者在香港工作或居住，其餘192名受訪者則在中國內地工作或居住。

網上調查在2022年1月3日至16日期間開展，調查結果尚未完全反映撰寫本報告時香港正在經歷的新一波疫情及政府針對最新疫情採取的社交限制措施。

本次調查旨在分享商界管理級人員對於香港和大灣區其他城市的就業市場和職業發展機遇、最新員工人數預期、薪酬展望以及人才和技能趨勢的專業看法和觀點。受訪者來自各行各業，包括消費品市場、金融服務、創新及科技、專業服務、公共服務和地產。其中，52%的受訪者擔任領導層職位 (24%為首席級，28%為部門主管或同等級別) (圖0.1)。

圖0.1 受訪者總人數 (按級別劃分)



基數：香港和中國內地的所有受訪者
來源：畢馬威調查分析



人才市場概覽

人才市場概覽

在過去的一年，香港招聘市場已有復甦跡象。在本地經濟持續復甦的帶動下，2021年香港本地生產總值(GDP)¹按年增長6.4%。扭轉2020年和2021年調查發現的各行業預期減少員工人數的趨勢，今年所有行業的受訪者均表示預期招聘活動有較大機會增長(圖1.1)。

超過三分之一(35%)受訪者預期在香港經營的業務將增加員工人數。與過去兩年受新冠肺炎疫情影響，經濟活動收縮的情況相比，對員工人數的整體預期有大幅改善，預期員工人數會增加的受訪者淨比例為21%(2022年淨增長25%，2021年淨增長4%)(圖1.1)。

儘管消費品市場是去年唯一對員工人數有淨變動負面預期的行業，但今年該行業的預期轉趨正面，復甦跡象明顯，而且扭轉了過去兩年的負面趨勢。自2021年年中起，香港本地疫情漸趨平穩，而消費券計劃²也起到了積極的推動作用。2021年零售消費品支出增長5.6%³，預計今年消費品市場將復甦，預測扭轉幅度高達31%(2022年預計員工人數增長的受訪者淨比例為18%，2021年預計下跌的受訪者淨比例為13%⁴)(圖1.1)。2022年將發放新一輪10,000港元電子消費券⁵，預期今年稍後時間將有利於提振消費品市場，支持該行業對增加員工人數的預期。



金融服務業的增長動力有增無減。增加員工人數的預期從2021年的17%穩步上升至2022年的30% (圖1.1)。從多家香港銀行宣佈有計劃增聘客戶服務人才，特別是財富和資產管理⁶方面的人才可見樂觀預期並非空穴來風。除此之外，多家金融機構正增加環境、社會與管治 (ESG) 發展、監管科技轉型、資訊技術方面和財富管理方面的開支並增聘相關專才以支持業務增長⁷。香港政府在2022-23年度財政預算案⁸中表達了對債券市場、金融科技、基建融資證券化產品和家族投資管理實體政策的支持，也成為了進一步刺激金融服務業發展和員工人數增長的強心針。

創新及科技行業也成為各種支持舉措下的得益者。政府向創新及科技基金注資95億港元和其他支持舉措在推動該行業發展方面扮演著重要角色。去年的展望相對持平，今年有預期員工人數增加的受訪者淨比例上升 20% (圖1.1)。為順應人口老齡化趨勢和把握大灣區倡議帶來的新機遇，持續不斷的投資成為推動生物技術、醫療技術和醫療保健設備等應用生命科學行業發展的助力。香港特別行政區政府已預留100億港元支持生命健康科技的長遠發展和商業化應用⁹。去年有多家獨角獸企業¹⁰在港上市，香港特別行政區政府亦推出多項激勵政策促進研發、生命健康科技行業的發展¹¹，加上香港科學園擴建工程¹²和港深創新及科技園第一批8座樓宇¹³將分別在2022年至2024年期間竣工和落成開幕，該市場在今後的幾十年都會有強大的發展潛力。

預期專業服務業員工人數增長的受訪者淨比例上升31%，對復甦明顯有較樂觀的期望 (2022年預期增長的受訪者淨比例為39%，2021年預期增長的受訪者淨比例為8%) (圖1.1)。新監管措施相繼出爐，投資者對ESG事務日益關注帶動了對專業服務的需求，專業服務業也因此受惠。此外，客戶有殷切需求利用專業服務人員提供的技術洞察和專業技能改善營運績效。強勁的服務需求帶動了樂觀的員工人數預期。鑒於現時管理級人才供求緊張，企業對外包服務需求與日俱增。



自2021年下半年起，金融服務和科技行業出現可用人才收縮的情況。我們的客戶表示人才短缺比以往幾年更嚴重，而吸引專家人才尤為困難。對許多行業來說吸引和留住人才將成為重要事項。



許秀芝

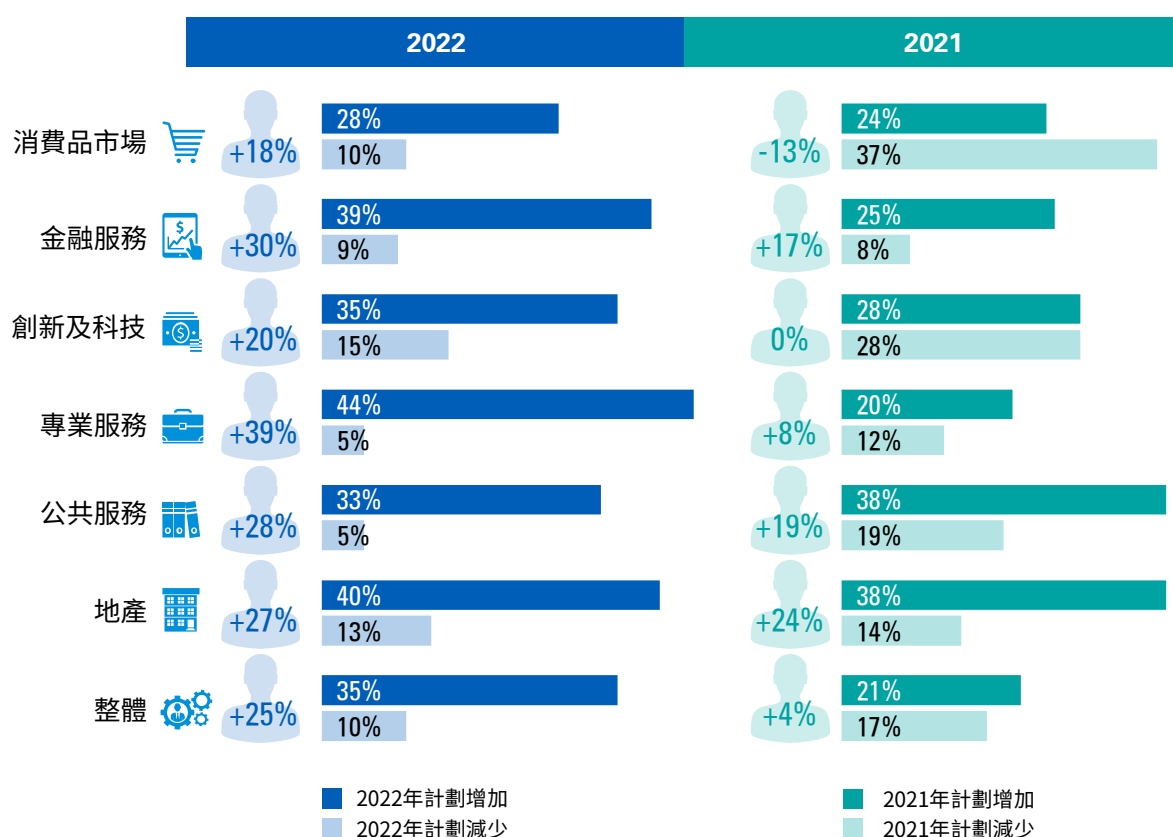
行政人員招聘服務總監，畢馬威中國



公共服務行業再一次預期員工人數將有可觀的增長。預期增加員工人數的受訪者淨比例從2021年的19%穩步上升至2022年的28% (圖 1.1)。香港特別行政區政府致力通過高等教育國際化和多元化來提升香港特別行政區作為區域教育樞紐的地位¹⁴。香港特別行政區政府對公共服務行業的不斷支持有助提升香港的競爭力，促進大灣區的長遠發展。

地產業對員工人數的預期與去年相比變化不大 (2022年預期員工人數增加的受訪者淨比例是27%，2021年是24%)。為了穩定經濟，提振公眾信心，香港特別行政區政府預留超過1,000億港元推行逆週期措施和投資基建項目¹⁵。從政府賣地收入盈餘¹⁶可見，地產業目前正關注改變土地使用的策略，以提高資產和土地估值。政府還建議大幅修改急需調整的土地發展規例，以精簡程式，加快“造地”所需時間。

圖1.1 員工人數預期 (按行業劃分)



基數：所有香港受訪者
 來源：畢馬威調查分析

收入創收 (52%)、營運 (38%) 和信息技術 (36%) 是首席級和人力資源受訪者最常提到增加員工人數的重點專業領域 (圖1.2)。所有行業對這些領域的人才都需求不斷，因為企業重視提高盈利。適逢這次瞬息萬變的疫情，企業需要不斷推進數碼化轉型、發展以客戶為中心的營運模式，從而滿足市場需求及保持業務的持續性¹⁷。有關增加營運員工人數的調查結果是受到地產行業強烈的影響 (59%)，原因是地產業需要額外人力維持物業的衛生環境。

不同行業的高級管理層都認為香港的人才市場，尤其是金融服務業，出現了供求緊張的情況。香港特別行政區政府正與各行業合作吸引人才，並推出教育和再培訓措施。此外，風險管理與合規是金融服務業受訪者 (40%) 認為最有可能增加員工人數的領域之一。隨著監管要求不斷增加，金融服務業正不斷向風險管理與合規投入更多資源，確保自身符合各個監管機構和司法轄區的所有準則，並管理各個監管機構和司法轄區的風險。



在供求緊張的就業市場，僱主需要檢討自身的薪酬待遇，反思員工的整體價值主張。我預期人才爭奪戰將推動創新，促使僱主尋求招聘和留住人才的另類方法。

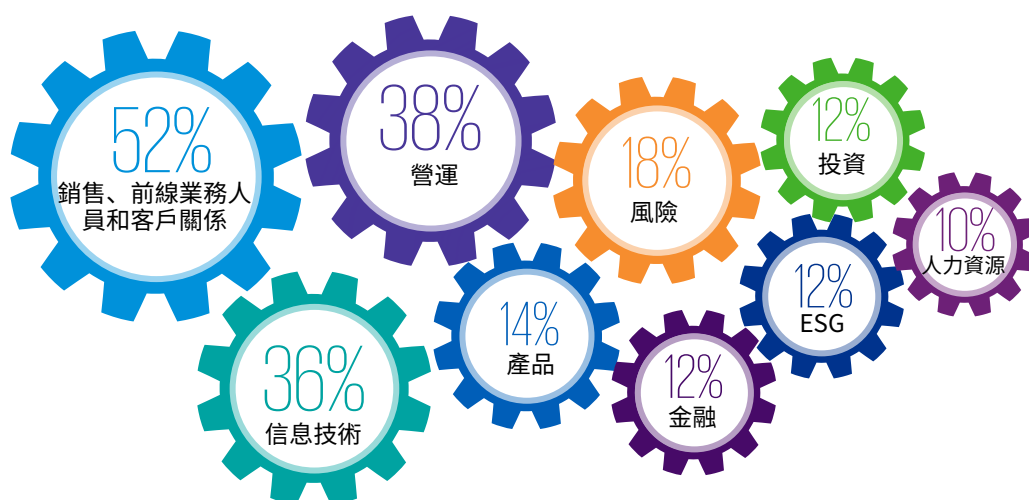


施禮信 (Murray Sarelius)

個人服務主管合夥人，畢馬威中國



圖1.2 增加員工人數的領域



基數：預期員工人數增加的香港首席級和人力資源受訪者
 受訪者可選擇多於一個答案
 來源：畢馬威調查分析
 ESG：環境、社會與管治 風險：風險管理與合規



人才管理

留住人才

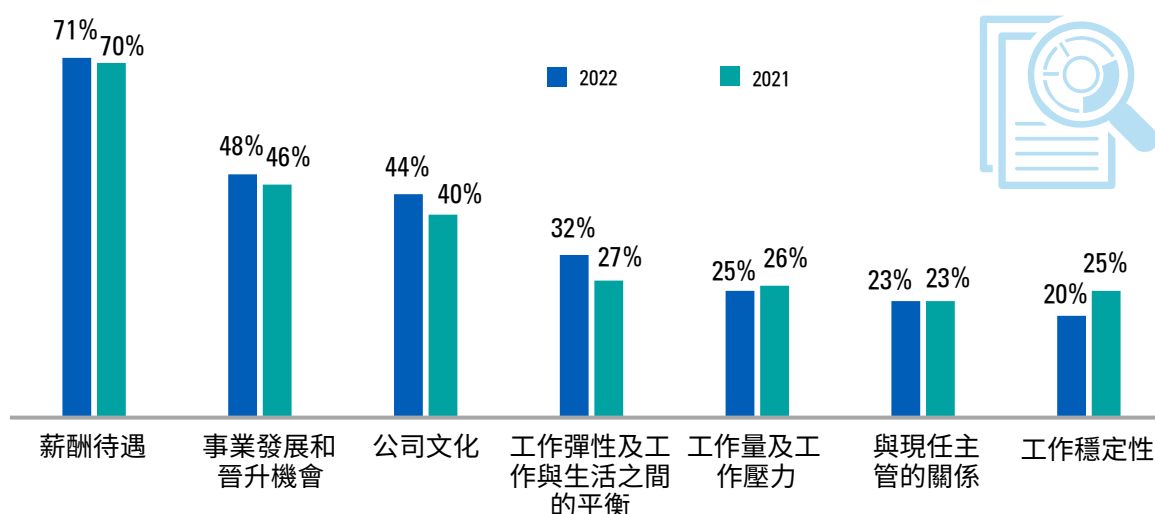
儘管香港勞動人口逐年遞減¹⁸，員工人數增加的預期卻不跌反升，以致人才市場可能出現供求緊張的狀況。事實上，根據畢馬威觀察，金融服務等部分行業在2021年已經歷可用人才萎縮的情況¹⁹。

展望2022年，一些較高層職位預期因人才短缺受到的影響最大，而在疫情影響下要引進外國人才也比較困難。移民統計數據顯示2021年一般就業政策下的新工作簽證申請仍遠低於2018年的水準^{20, 21}，而且還保持著輕微下跌的趨勢。不過，因為工作簽證續期的數字保持平穩，再加上輸入內地人才計劃的新申請數字略有上升，因此抵銷了部分下跌趨勢²²。

要留住人才企業有必要瞭解員工離開現職，以及受到潛在僱主吸引的原因。

過去幾年，受訪者一直把薪酬待遇（今年71%）、事業發展和晉升機會（48%）及公司文化（44%）列為尋找新工作機會的主要誘因（圖2.1）。

圖2.1 尋找新工作機會的誘因



基數：所有香港受訪者
受訪者可選擇多於一個答案
來源：畢馬威調查分析



儘管上述誘因的確重要，值得注意的是受訪者所列出的主要誘因，往往會因為級別不同而有差異。超過六成的首席級管理層 (63%) 把公司文化列為尋找新工作機會的主要誘因。一般來說，公司文化會隨著級別上升而變得越來越重要，把公司文化列為尋找新工作機會的主要誘因的助理經理或以下的受訪者只有18%，經理或高級經理有36%，部門主管或同等級別則有46% (圖2.2)。

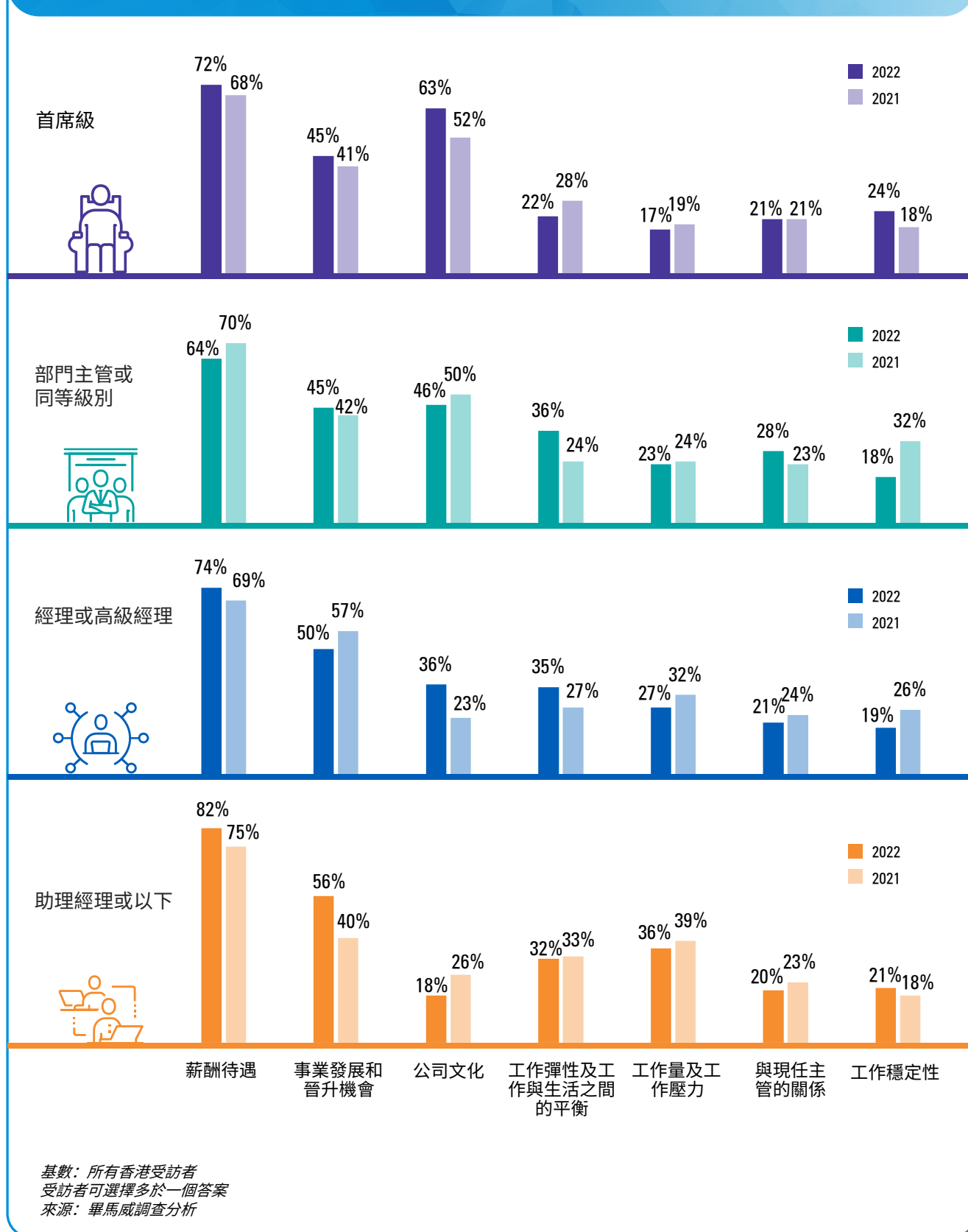
新冠肺炎疫情挑戰並重塑了企業和僱員的工作安排。雖然絕大部分企業在2021年下半年已恢復辦公室工作，我們觀察到僱員仍會受到靈活工作安排吸引，並期望能夠在工作與生活之間取得平衡。

在穩步增長下，近三分之一的受訪者 (32%，2021年為27%) 認為工作彈性及工作與生活之間的平衡是他們考慮離開現職的主要因素之一。認為這項因素重要的比例上升則反映僱員已適應可選擇的工作安排，而且對有彈性的工作安排有所期待。然而，高級別的受訪者對工作彈性及工作與生活之間的平衡似乎評分不高 (首席級管理層22%，其他組別的平均評分介乎於32%至36%之間) (圖2.2)。

我們觀察到各級別的一個顯著差異是工作量及工作壓力的影響，助理經理或以下級別的受訪者 (36%) 將此列為尋找新工作機會的主要誘因 —— 比首席級管理層 (17%) 多超過一倍 (圖2.2)。

工作穩定性在本次調查中的重要性顯著下降，特別是在部門主管和經理或高級經理級別，這反映經濟預期和機會有所改善。只有18% (2021年32%) 的部門主管或同等級別和19% (2021年26%) 的經理或高級經理把工作穩定性列為轉換僱主的主要誘因。這個結果符合僱主增聘員工人數的預期，以及今年調查結果所反映的就業市場樂觀展望 (圖2.2)。

圖2.2 尋找新工作機會的誘因 (按級別劃分)



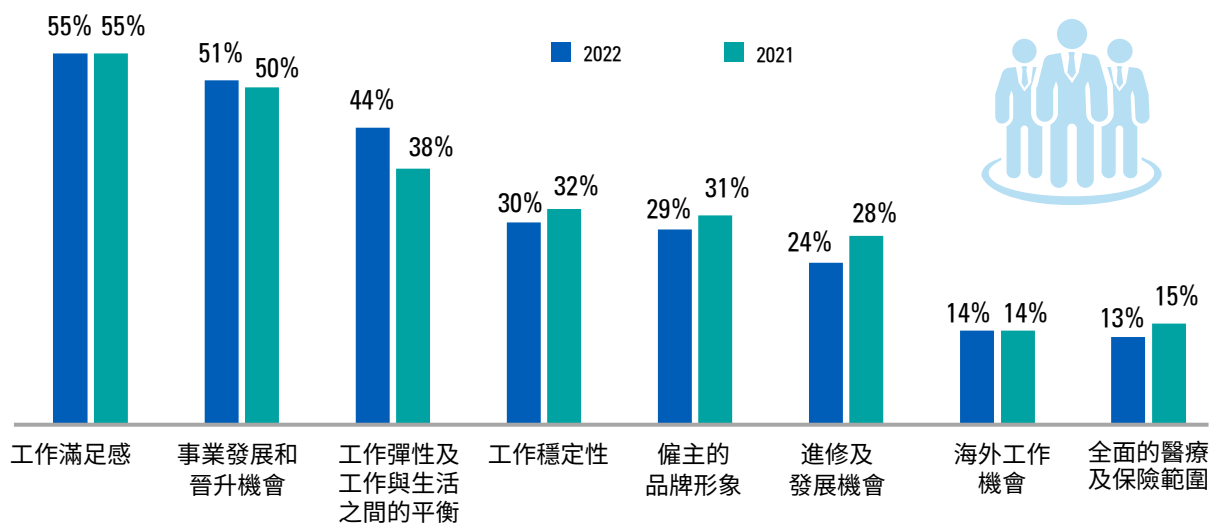


吸引人才

除了薪酬待遇，應聘者在選擇新僱主時也非常重視非金錢因素。與去年的調查結果類似，僱員考慮工作是否稱心滿意的主要因素是工作滿足感 (55%)、事業發展和晉升機會 (51%) 和工作彈性及工作與生活之間的平衡 (44%)。

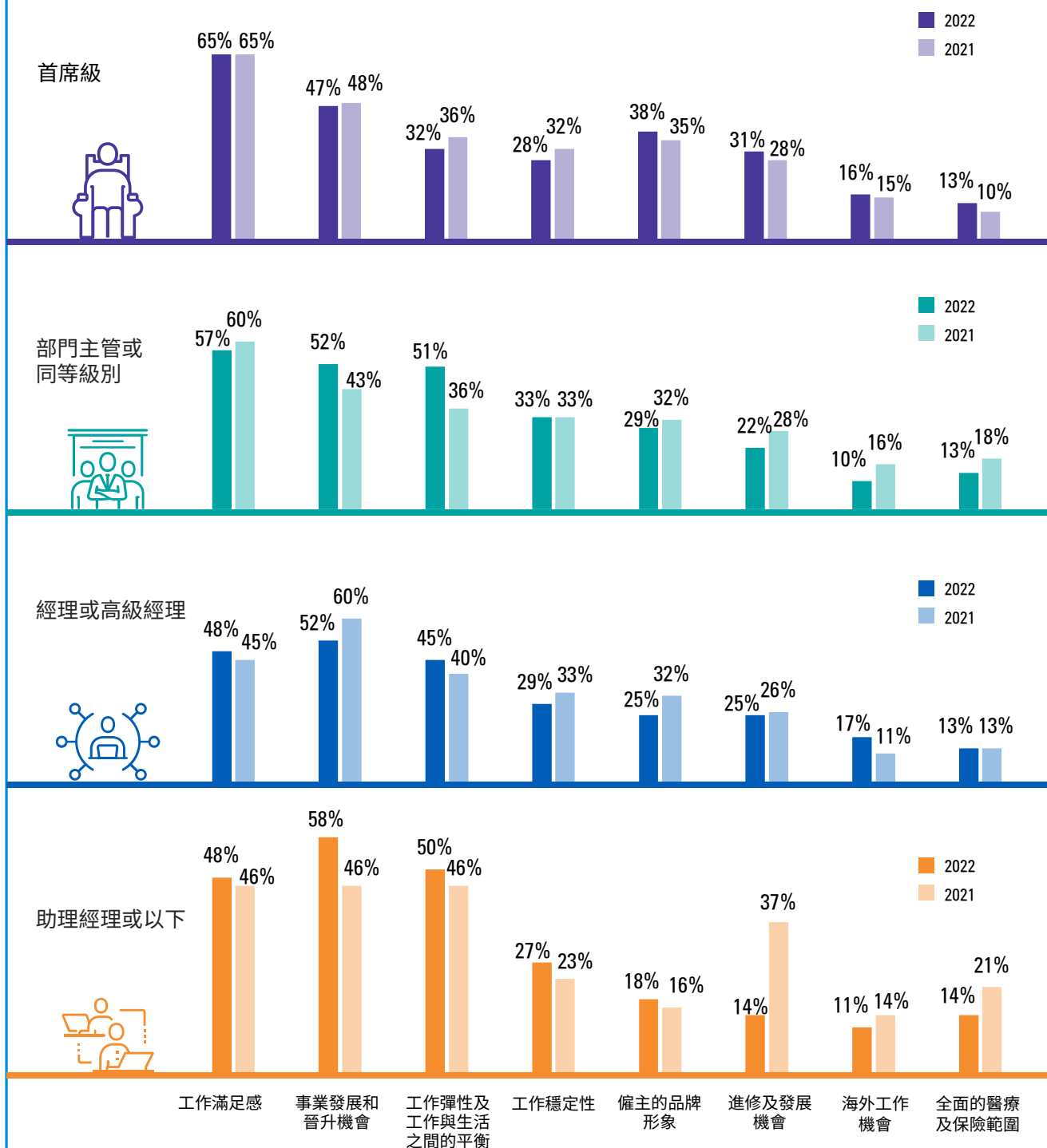
在眾多因素中，工作彈性及工作與生活之間的平衡的重要性有所上升 (從2021年的38%上升至2022年的44%) (圖2.3)。這項因素的評分上升在部門主管或同等級別更為顯著，其中 51%的受訪者把工作彈性及工作與生活之間的平衡列為選擇新僱主時的最重要非金錢因素 —— 與2021年 (36%) 相比上升15個百分點。經理或高級經理 (比2021年上升5%) 和助理經理或以下 (比 2021年上升4%) 也有類似情況，受訪者把工作彈性及工作與生活之間的平衡列為尋找新工作時的一項重要因素 (圖2.4)。

圖2.3 吸引人才的非金錢因素



基數：所有香港受訪者
受訪者可選擇多於一個答案
來源：畢馬威調查分析

圖2.4 僱員非金錢因素 (按級別劃分)



基數：所有香港受訪者
 受訪者可選擇多於一個答案
 來源：畢馬威調查分析

去年的調查報告²³發現，在靈活的工作安排下，僱員對靈活工作安排的期望與管理層對生產力的觀感之間存在較大落差。不少受訪者看到遠程辦公的裨益，並期待延續這項安排（67%），但只有四成主管級受訪者（39%的首席級管理層和40%的部門主管或同等級別）認為這項安排可維持生產力。今年調查出現類似結果，反映這項落差依然存在，企業還應該多加努力研究如何消除落差。

值得注意的是進修及發展機會對較低級別受訪者的價值由2021年的37%大幅下跌至2022年的14%。事業發展和晉升機會（58%）及工作彈性及工作與生活之間的平衡（50%）是助理經理或以下級別最重視的因素（圖2.4）。強調進修及發展作為主要吸引人才因素的企業可能需要考慮將招聘工作的重點重新放在事業發展和工作彈性上。



人力資源的未來：來自開拓者的經驗 [^]

隨著僱員體驗的重要性日益凸顯，人力資源主管需要考慮如何提升、支持並管理員工隊伍，其中包括保持社交距離的工作環境²⁴。

[^]畢馬威《人力資源的未來》報告分享了全球人力資源領導者的經驗教訓和故事。

結合留住和吸引人才的結果，我們可推斷人才市場的主要誘因和工作特徵可能大致相同，但越來越多僱員在尋找靈活的工作環境以在工作與生活之間取得更好的平衡。



2020年年初，居家辦公安排對不少人來說還是迫於無奈下的選擇。如今很多企業的居家辦公安排運作流暢，有些甚至自發選擇居家辦公。2022年年初我們又看到因為航班停飛和留住人才的需要，企業在別無選擇的情況下選擇國際遠程辦公。隨著本地就業市場供求緊張的情況持續，而企業把握業務機會的人才需求增加，我們預期有越來越多公司將想方設法適應靈活公作安排。



施禮信 (Murray Sarelius)

個人服務主管合夥人，畢馬威中國



薪酬福利

企業希望留住和吸引最優秀的人才，提供具吸引力的薪酬福利待遇已成為薪酬策略的重要一環。薪酬待遇在過去五年一直是僱員尋找新工作機會的最重要誘因²⁵。在本次的調查中，我們更深入瞭解了受訪者薪酬福利待遇的組成部分。

在受訪者所提供的福利中，最常見的福利是本人醫療福利 (81%)、家屬醫療福利 (50%) 和人壽保險保障 (43%) (圖2.5)。除此以外，僱主提供退休、住房、靈活福利和交通津貼，以及專為人才提供的股份獎勵計劃等一系列福利。



薪酬待遇是留住、吸引和激勵員工的基礎。因此，企業有必要針對目標人才、職務和策略重心定制具競爭力的薪酬福利待遇。

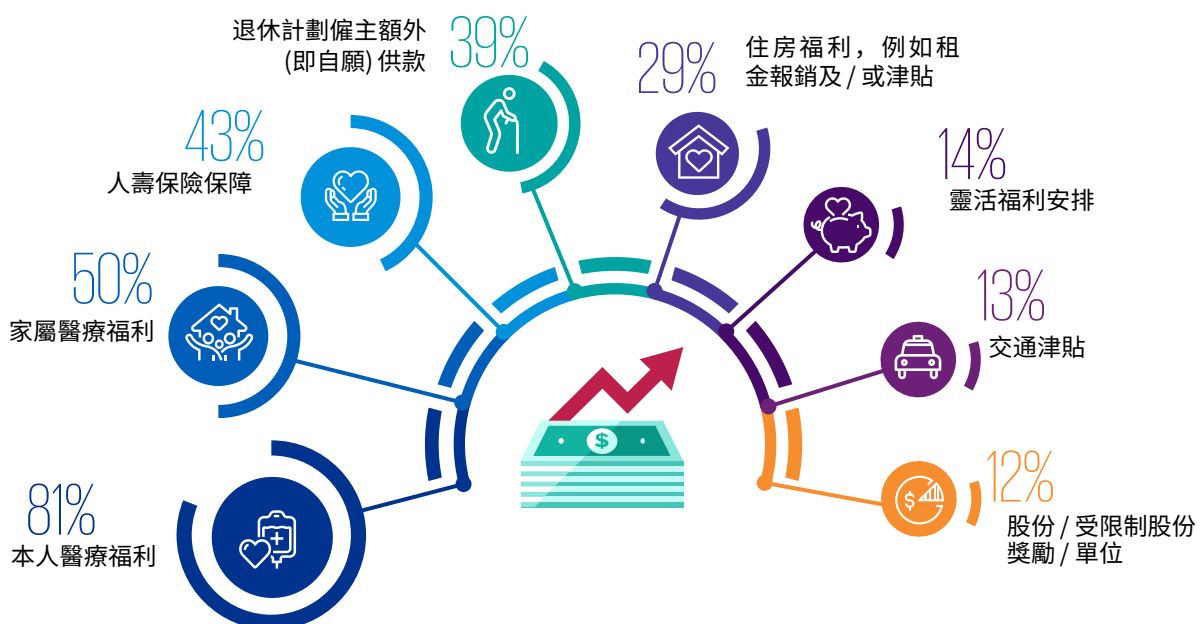


蕭維強

個人服務合夥人，畢馬威中國



圖2.5 薪酬待遇所包含的福利

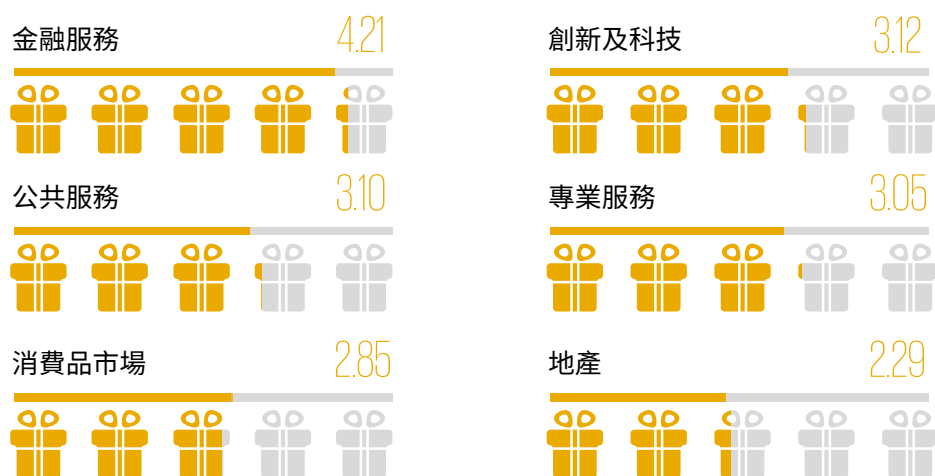


基數：所有全職工作香港受訪者
受訪者可選擇多於一個答案
來源：畢馬威調查分析

各行業在提供多元化僱員福利方面有較大差異。金融服務行業的薪酬待遇最為多元化，平均有超過4種額外福利。相比之下，地產和消費品市場等行業提供的僱員薪酬待遇較為單一，分別只有平均2.29種和2.85種福利(圖2.6)。

隨著各個行業不斷增加科技和數碼化轉型的投資，聘用科技人才的僱主應注意目前在科技和創新行業工作的人才平均獲得3.12種福利，換言之科技人才的薪酬待遇較為多元化(圖2.6)。提供較少福利的行業僱主在吸引人才時，可能需要考慮整體薪酬待遇的組成和吸引力。

圖2.6 薪酬待遇所包含的額外福利平均數



基數：所有全職工作香港受訪者
受訪者可選擇多於一個答案
來源：畢馬威調查分析

隨著香港自置居所比率不斷下降²⁶，僱主提供的住房福利可能會變得越來越受歡迎。28%的香港受訪者表示其僱主提供住房福利，例如租金報銷。高級和上市公司員工較有可能獲提供住房福利(首席級34%和上市公司33%)(圖2.7)。香港住屋成本之高遠近聞名，這方面的費用往往在僱員每月開支中佔據很高的比例，租金報銷安排及其獨特的薪俸稅優惠讓僱主不需要支付額外薪金便可增加僱員稅後收入。妥善設計的租金報銷計劃不僅不會帶來特別多的負擔，而且還可向僱員提供可觀的實得工資。

我們觀察到為抗擊新冠疫情，越來越多企業開始提供居家辦公安排、遠程辦公和資助員工購買器材以便居家辦公。僱主應注意該類安排的合規影響，包括稅務影響。僱員在非常規工作地點的另一個地方工作，對個人和僱主都可能會有工作許可、稅務和監管方面的影響。

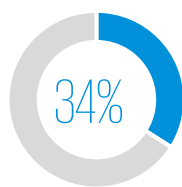
股份獎勵計劃往往把僱員的報酬與業績表現和價值創造掛鉤。薪酬待遇中包含股份獎勵計劃的可能性會隨著員工的級別上升，19%的首席級管理層獲得這項待遇——相當於經理或高級經理（9%）的一倍，助理經理或以下（6%）的兩倍（圖2.7）。目前，受限制股份獎勵和股份期權等股份獎勵計劃不僅在香港上市公司較為常見，而且已在不少私人/上市前企業中普及。有鑑於此，有越來越多僱主將股份獎勵計劃納入僱員的薪酬福利待遇。

圖2.7 按級別劃分薪酬待遇所包含的福利 (摘錄)

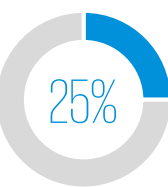


住房福利

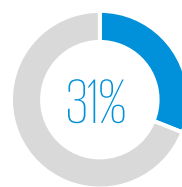
平均：29%



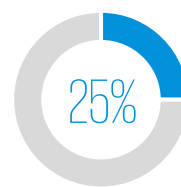
首席級



部門主管或同等級別



經理或高級經理



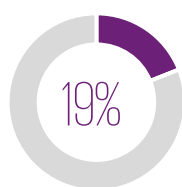
助理經理或以下

33%上市公司

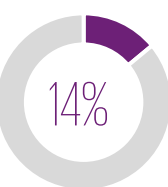


股份 / 受限制 股份獎勵 / 單位

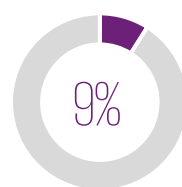
平均：12%



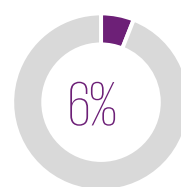
首席級



部門主管或同等級別



經理或高級經理



助理經理或以下

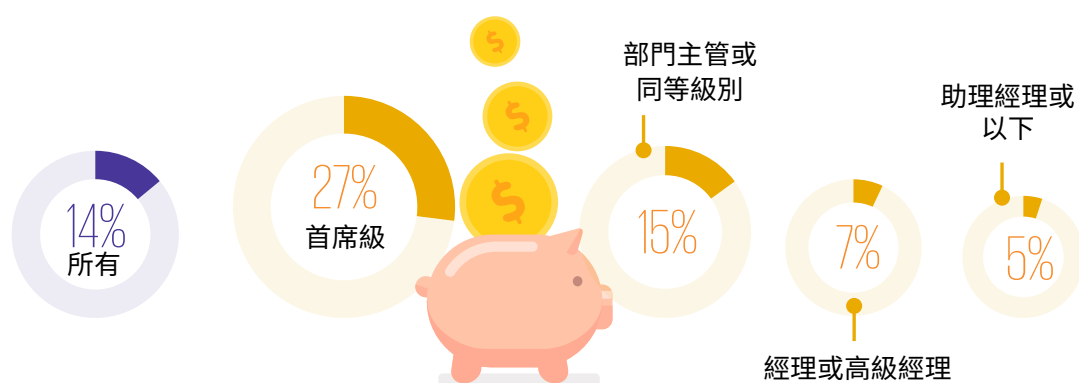
18%跨國企業

基數：所有全職工作香港受訪者
受訪者可選擇多於一個答案
來源：畢馬威調查分析

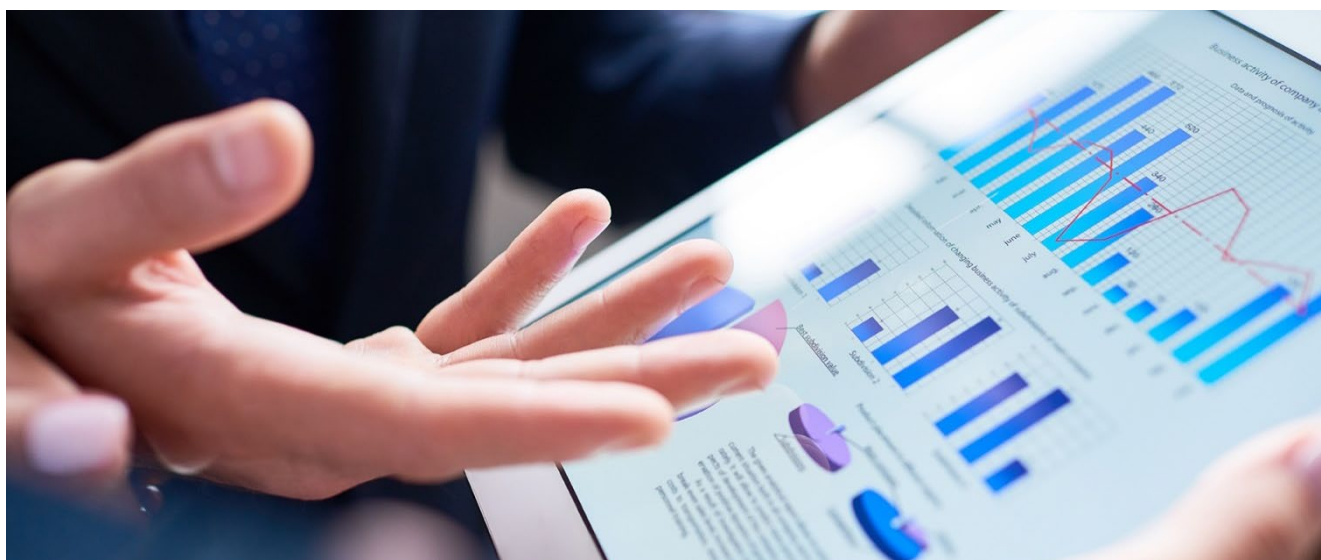
為更好地審視激勵薪酬和以股份支付的薪酬趨勢，我們還調查了香港受訪者在2021年的花紅結構。整體而言，14%的受訪者去年獲得了某種形式的股份花紅。該類別花紅在首席級管理層較為流行，2021年收取某類股份獎勵的比例高達四分之一（27%）——相比之下，部門主管或同等級別收取股份獎勵的比例只有15%、經理或高級經理是7%，助理經理或以下是5%（圖 2.8）。

把以股份支付的項目納入花紅之後，由於未來股價有機會上漲，因此年末酬金不再是一次性的酬金。作為享有業務擁有權的一員，僱員因公司價值上漲而分享到的利益也水漲船高。與此同時，把以股份支付的項目納入花紅亦是留住人才的有效工具，因為有不少股份獎勵計劃會將留任或歸屬 / 沒收條款作為酬金的一部分，以延遲僱員套現及留住人才。

圖2.8 以股份支付的花紅趨勢



基數：所有在2021年獲得花紅的香港受訪者
來源：畢馬威調查分析



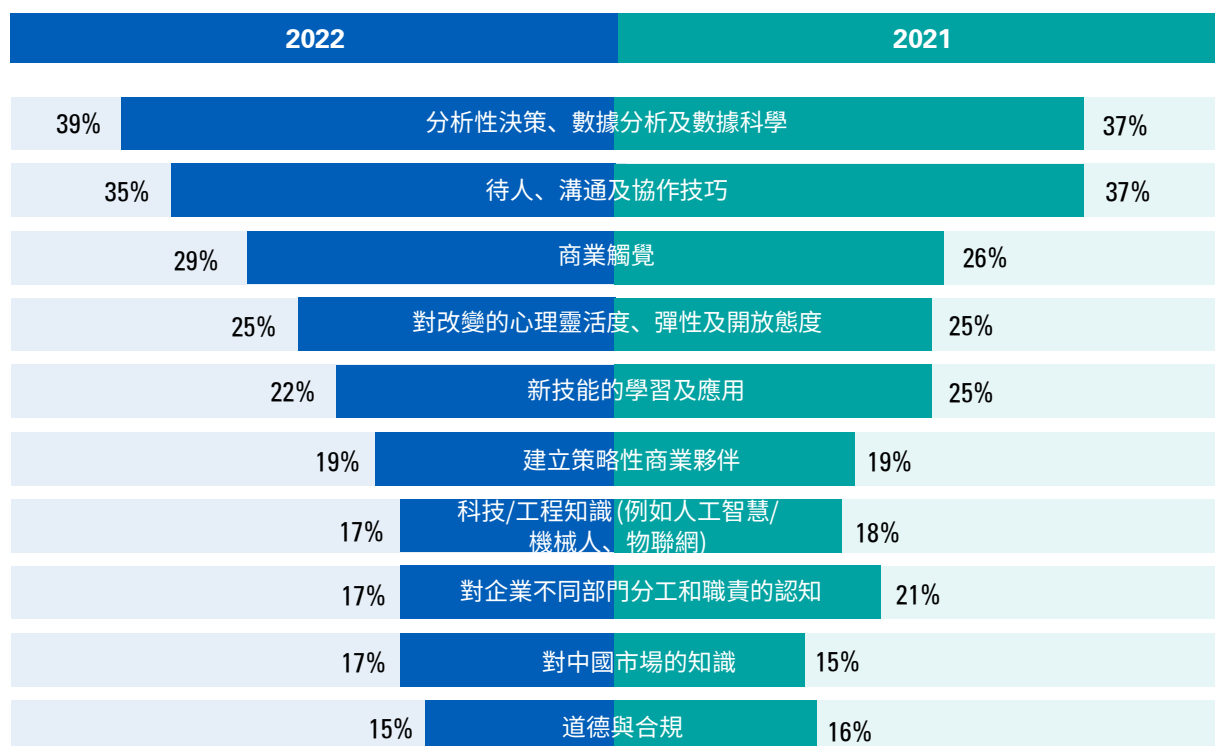
工作技能和知識

必要的技能和知識在不斷變化。企業需要招聘和培育具備相關技能的僱員，才能把握增長計劃，捕捉最新市場動態。

就僱主要求僱員具備的技能而言，2021年調查觀察到的趨勢變化不大，受訪者繼續將分析性決策、數據分析及數據科學（39%）和待人、溝通及協作技巧（35%）列為對工作最重要的技能（圖2.9）。

畢馬威在《2021年全球首席執行官展望》²⁷ 指出了對業務增長構成威脅的三股力量：網絡安全、供應鏈和氣候變化，其次還有顛覆性科技、監管和操作風險。企業在不斷發展業務的同時，僱主還應確保其僱員具備廣泛技能，例如數據分析技能，以應對最新業務變化，建立實力雄厚的工作隊伍。

圖2.9 未來需要的知識或技能

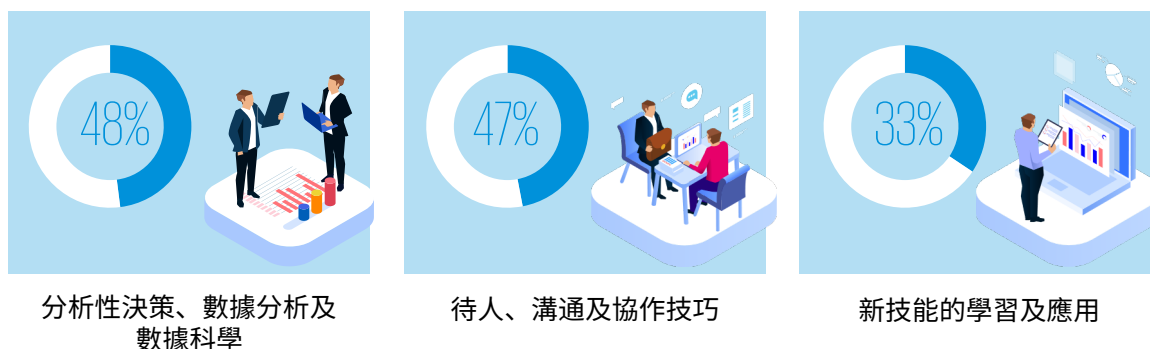


基數：香港和中國內地的所有受訪者
受訪者可選擇多於一個答案
來源：畢馬威調查分析

■ 2022 ■ 2021

儘管今年調查反映各級的核心技能與去年類似，助理經理和以下也很重視學習及應用新技能，三分之一的受訪者（33%）將這項技能列為未來需要的知識或技能之一（圖2.10）。負責營運的僱員也把學習及應用新技能視為對其未來發展至關重要的技能。

圖2.10 助理經理或以下未來需要的知識或技能



基數：香港和中國大陸的所有助理經理或以下級別的受訪者

受訪者可選擇多於一個答案

來源：畢馬威調查分析

調查報告強調了以學習來獲取人才的重要性。組織變革，加上增加員工人數和人才稀缺，令獲得新的學習和人才管道變得十分重要。機會在於培訓目前供應不足的未來技術和技能，發展領導和管理溝通技巧以激勵和吸引在任何地方工作的人才，從非傳統管道招聘專業人才和包容性的勞動力運營模式以獲得“資產負債表內和表外”的員工。



本年度的調查報告反映優先處理工作隊伍轉型的重要性。目標、文化和僱員體驗已成為關鍵的競爭手段。我們目前正面對著供求關係非常緊張的勞動力市場，最優秀的人才會根據文化和領導力量、對工作地點真正的彈性、智慧化的協作科技以及發展新技能的領先管道作出明智選擇。我預期會在年內看到企業人才策略發生重大改變，以反映香港目前在招募人才方面所面對的獨特挑戰，以及新科技、環保訴求、大灣區新的人才來源和零工經濟所帶來的機遇。



王立勤 (Andrew Warneck)

人力事務和變革管理主管，畢馬威中國



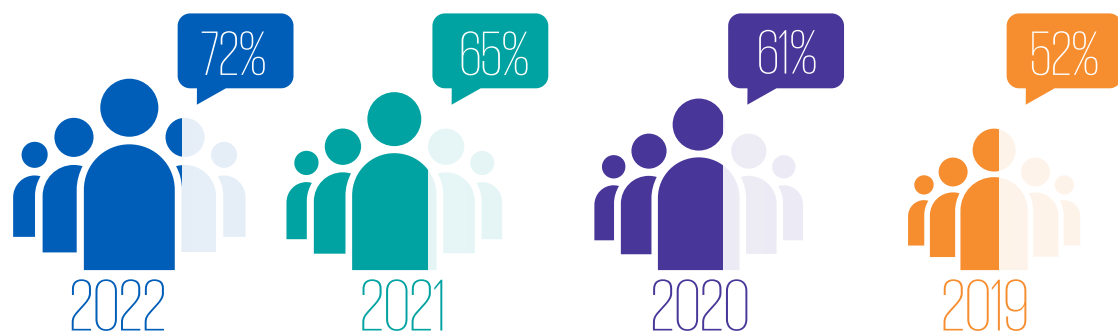


大灣區的機遇

本部分旨在瞭解人才對大灣區及大灣區工作機會的期望。2021年3月第十三屆全國人民代表大會通過《中華人民共和國國民經濟和社會發展第十四個五年規劃和2035年遠景目標綱要》(簡稱“十四五規劃”)。十四五規劃特別強調粵港澳大灣區(簡稱“大灣區”)的地位,以及香港特別行政區與大灣區其他城市之間的融合²⁸。

在畢馬威研究大灣區機遇的四年內,香港受訪者願意移居大灣區其他城市的比例逐年遞升,在2022年達到72%(2019年是52%)。

圖3.1 從香港移居大灣區其他城市工作的考慮



基數: 所有香港受訪者
來源: 畢馬威調查分析



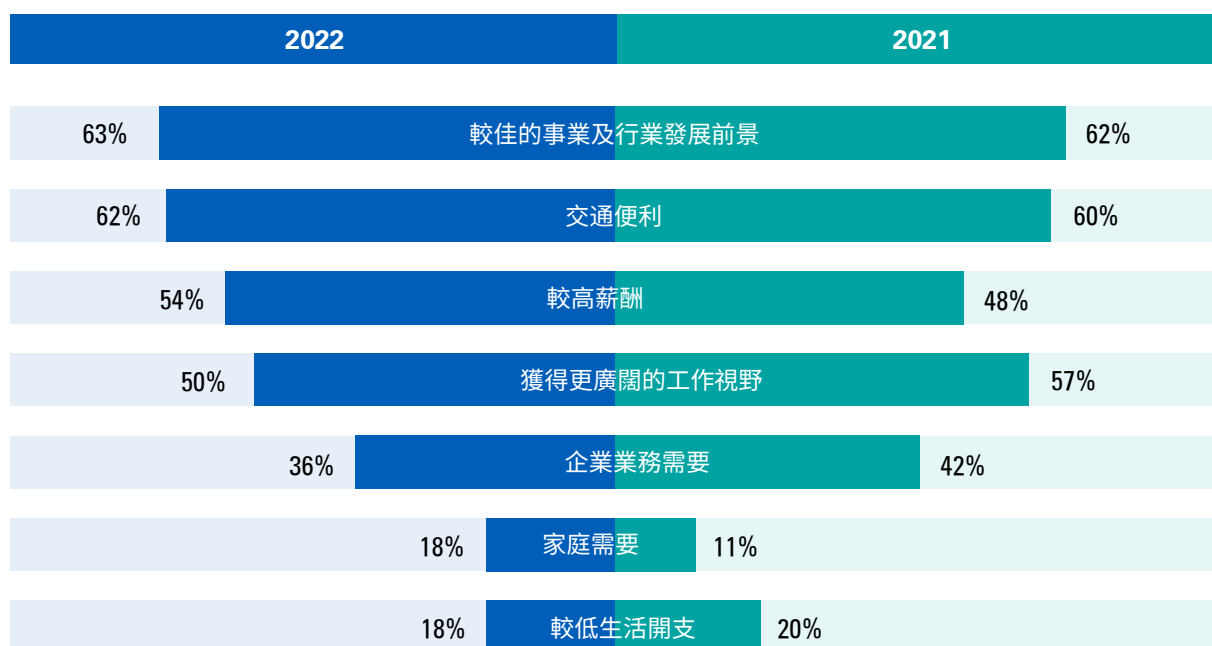
人才從香港移居大灣區其他城市的原因

與以往年度類似，較佳的事業及行業發展前景 (63%)，其次交通便利 (62%) 是人才從香港移居大灣區其他城市的最主要原因。但較高薪酬 (54%，2021年是48%) 已取代獲得更廣闊的工作視野 (50%，2021年是57%) 成為2022年第三大主要原因 (圖3.2)。大部分香港受訪者期望在大灣區其他城市工作後仍維持其稅後淨收入水準 (圖3.4)。

多年來，香港特別行政區和大灣區其他城市監管機構已不斷推出措施確立學歷互認機制。律師、醫生、建築師、工程師等越來越多香港專業資格在大灣區獲得承認²⁹。香港專業人士在大灣區其他城市執業的障礙逐步解除，因此將出現更多職業和業務發展機會。

與2021年的調查發現類似，大灣區“一小時生活圈”帶來的交通便利是人才移居的第二大原因。與此同時，有越來越多受訪者表示家庭需要 (18%，2021年是11%) 是他們移居的原因，這可能是因為過去兩年香港與大灣區其他城市之間實施防疫隔離措施所致。

圖3.2 從香港移居大灣區其他城市的主要原因



基數：所有願意移居大灣區城市的香港受訪者
受訪者可選擇多於一個答案
來源：畢馬威調查分析

■ 2022 ■ 2021

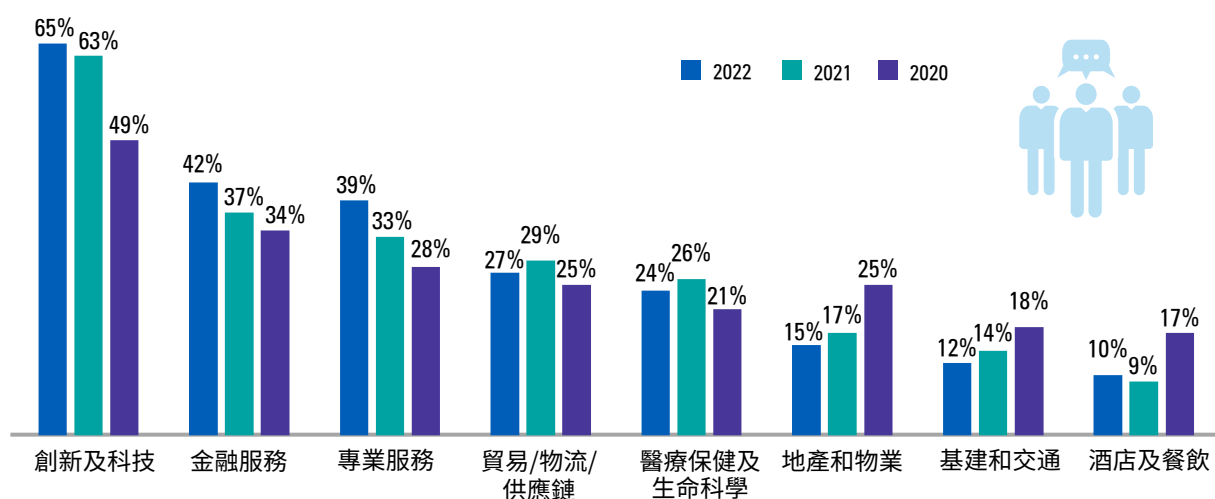
受訪者對創造更多工作機會表示樂觀。創新及科技 (65%)、金融服務 (42%) 以及專業和顧問服務 (39%) 是受訪者認為最有潛力創造新工作的行業。管理級人員在這些行業中看到更多機會，與兩年前相比預期就業受惠於大灣區發展的受訪者上升 8% 至 16% 不等 (圖 3.3)。

創新及科技工作機會增加離不開來自中央政府的支持。中央政府在十四五規劃中表明將大灣區發展成為國際科技創新樞紐的計劃，在深圳作為中國創新科技中心的主導下專注科技和創新，推動本地經濟發展³⁰。優惠政策加上大量投資預期在可見的未來推動大灣區信息技術產業的發展。

大灣區預計會有更多金融服務業工作機會。特別是香港很多本地銀行都在考慮以大灣區作為業務發展的重要途徑。銀行已制定計劃開拓廣大市場，其中部分大型銀行已宣佈在區內成立大灣區中心³¹。跨境理財通倡議將創造更多合作機會，深化大灣區金融開放，有助於推動區內金融服務業的發展³²。部分金融機構正計劃增加大灣區員工人數。

隨著大灣區城市商業活動的發展，專業服務業創造新工作的預期也會水漲船高，39%的受訪者表示他們預期工作機會將會增加 (2021年是33%)。事實上，部分專業服務機構已在區內開展擴張計劃³³，從與所有大灣區城市之間更緊密的聯繫中得益，並充分發揮區內的創新能力。

圖3.3 就業市場將受惠於大灣區發展的行業



基數：香港和中國內地的所有受訪者
受訪者可選擇多於一個答案
來源：畢馬威調查分析

吸引人才從香港移居大灣區其他城市

正如本報告前文所述，薪酬待遇是僱員尋找新工作機會的主要誘因（71%，圖2.1）。這對大灣區的工作機會同樣適用，54%的受訪者將較高薪酬列為移居的原因（圖3.2），超過四分之三的受訪者（76%）期望從香港移居大灣區後維持他們的淨收入水準（圖3.4）。

自2019年起，大灣區各大城市的市政府便開始實施一系列措施³⁴吸引來自中國內地以外地區的頂級和急需人才（包括在香港和澳門特別行政區及臺灣地區擁有永久居民身份的專業人士）在大灣區9個內地城市工作。措施之一是為合資格個人提供大灣區財政補貼³⁵。獲得補貼的合資格人士可享有15%的稅率（接近香港的標準稅率），而中國內地的個人所得稅稅率可高達45%。



我們很高興觀察到香港專業人員對前往大灣區工作有很高的意願，儘管他們期望保持現有稅後淨收入水準，因此，僱主應該好好利用政府提供的財政補貼來激勵人才遷移到大灣區及控制員工薪酬成本。



蕭維強

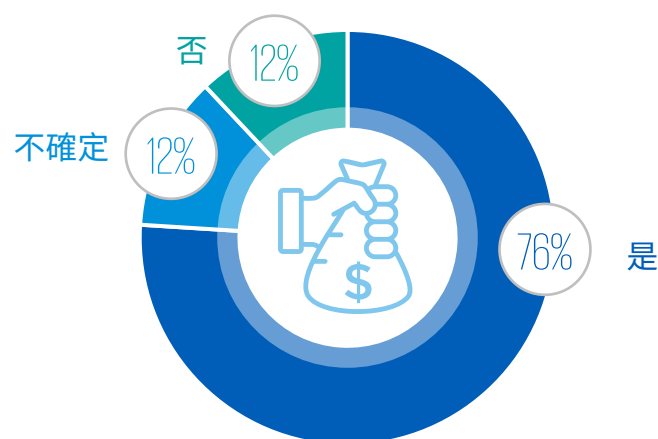
個人服務合夥人，畢馬威中國



大部分香港受訪者期望在大灣區其他城市工作後仍維持其稅後淨收入水準（圖3.4）。然而，目前在大灣區城市（香港特別行政區除外）工作的受訪者中，低於四分之一的管理級人員（23%）及/或其企業已申請大灣區所得稅補貼（圖3.5）。

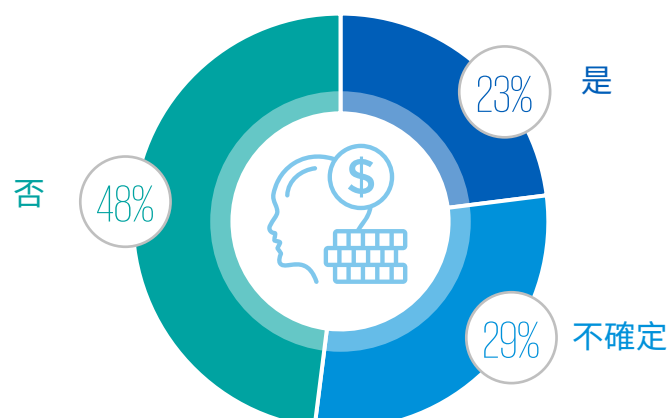
根據調查發現受訪者對維持淨收入水準的期望，已計劃或正計劃將僱員移居大灣區城市的企業應認真考慮大灣區財政補貼作為激勵人才的機制之一。如果沒有財政補貼，企業應考慮為僱員設立平稅安排，以減輕稅務負擔，幫助僱員維持淨收入水準。

圖3.4 移居大灣區後維持現有稅後淨收入水準的期望



基數：所有香港受訪者
來源：畢馬威調查分析

圖3.5 個人/企業是否已獲得或申請大灣區所得稅補貼



基數：所有在大灣區工作（除香港）受訪者
來源：畢馬威調查分析





薪酬展望

在2021年期間轉換工作

本部分旨在瞭解香港管理級人員在2021年因轉換工作或薪酬調整而發生的薪酬和花紅轉變，以及他們對2022年前景的展望。

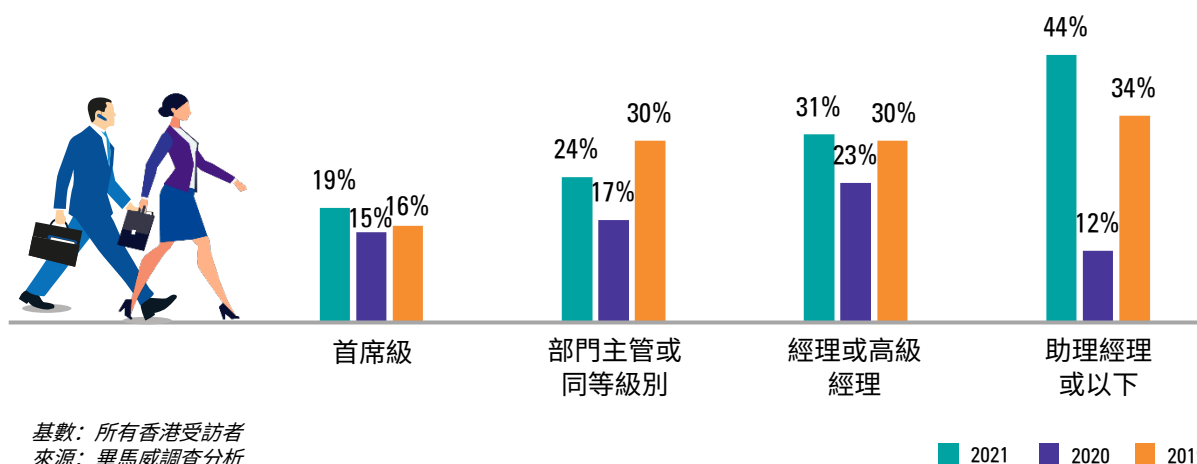
圖4.1 年內轉換工作受訪者的比例



基數：所有香港受訪者
來源：畢馬威調查分析

就業市場活動在2021年有所反彈。年內，27%的受訪者轉換工作，而2020年和2019年轉換工作的受訪者比例分別是18%和29%³⁶（圖4.1）。助理經理或以下級別人員轉換工作的情況尤其活躍，44%的受訪者轉換工作——比2020年的12%大幅上升（圖4.2），甚至高於2019年爆發疫情前的34%。

圖4.2 年內轉換工作受訪者的比例 (按級別劃分)



基數：所有香港受訪者
來源：畢馬威調查分析

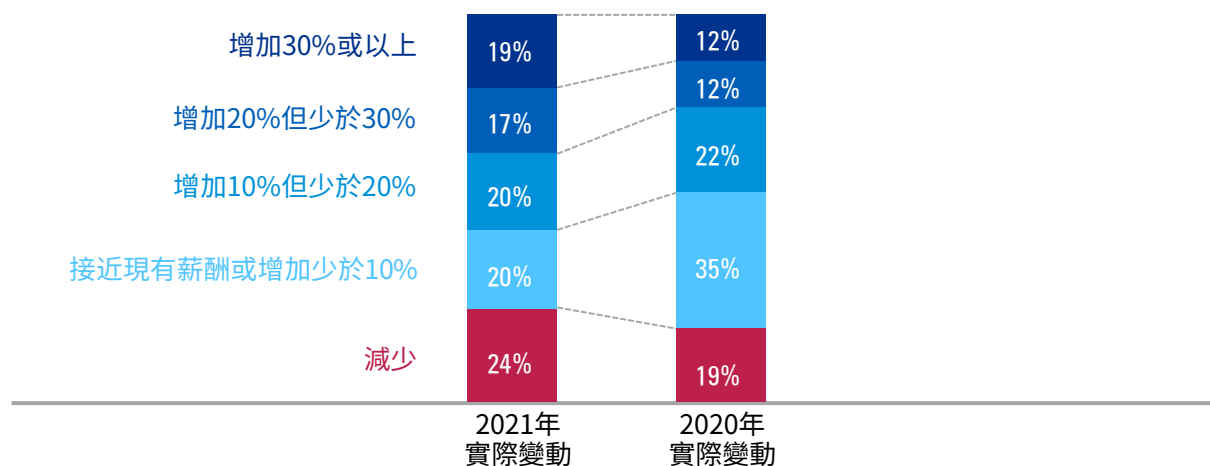
■ 2021 ■ 2020 ■ 2019

轉換工作實際加薪情況

我們觀察到曾在2021年轉換工作的管理級人員薪酬均獲得上調。過去一年，約有三分之一的受訪者 (36%) 獲得超過20%的加薪，而2020年只有四分之一受訪者 (24%) 獲得超過20%的加薪 (圖4.3)。

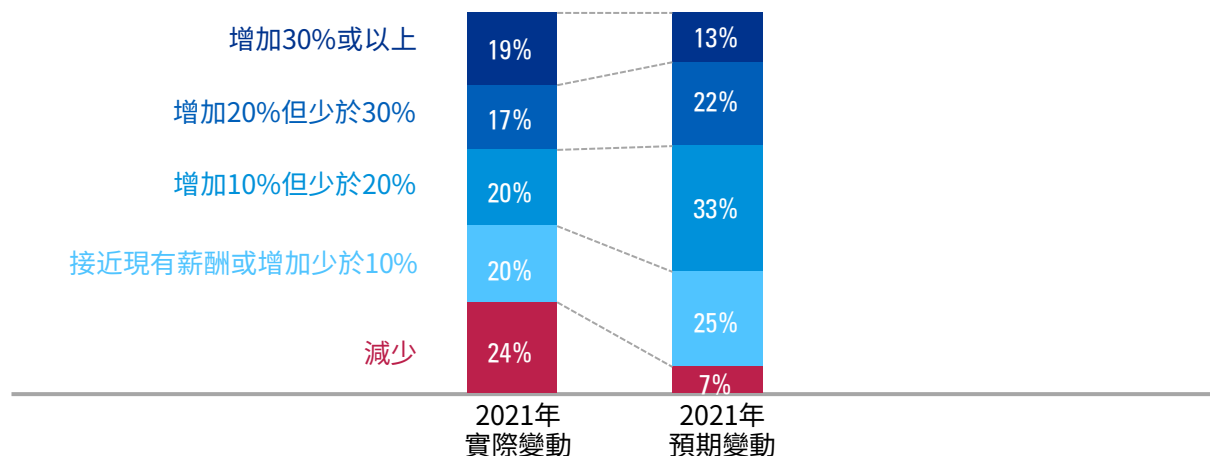
這與2021年調查中受訪者加薪期望一致，當時約三分之一 (35%) 的受訪者表示，他們在更換工作時將尋求至少20%的增長 (圖4.4)。求職者的加薪預期與新僱主實現這些預期之間的差距縮小，反映僱主願意支付所需的加薪，以獲得合適的人才。

圖4.3 轉換工作後的實際薪金改變



基數：所有在年內轉換工作的香港受訪者
來源：畢馬威調查分析

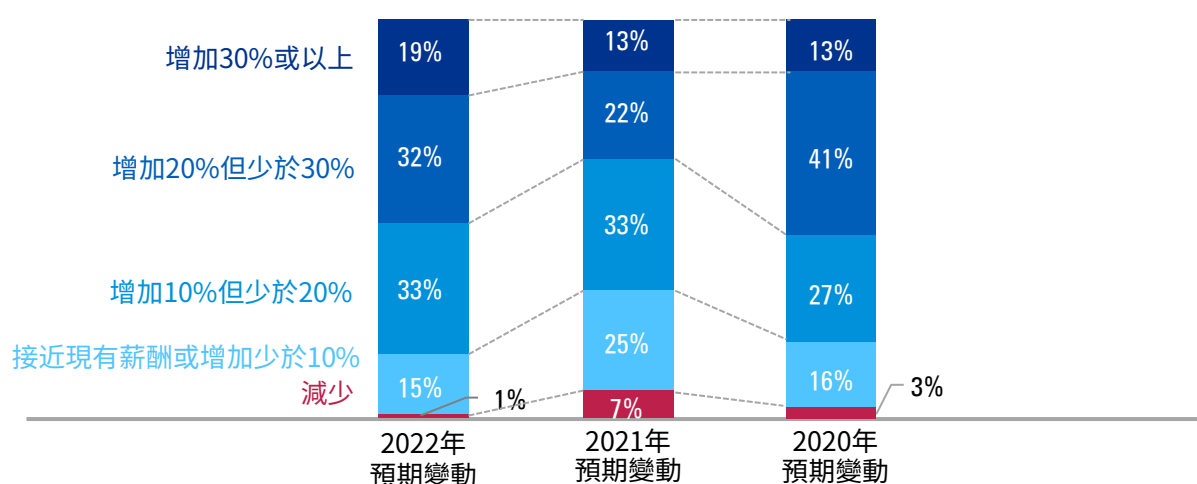
圖4.4 轉換工作後的實際和預期薪金改變



基數：所有在年內轉換工作的香港受訪者 / 所有香港受訪者
來源：畢馬威調查分析

雖然市場普遍滿足了求職者對加薪的期望，但仍有相當大比例的受訪者在2021年轉換工作後被降薪（24%），而2021年調查相關期望時只有7%受訪者預期會被降薪（圖4.4）。這反映2021年雖然備受疫情打擊，但市場受到了兩股力量的影響——一方面僱員因僱主對部分領域的人才有殷切需求而得益，另有一部分求職者卻受到意料之外的裁員影響——這亦符合2021年報告中工作穩定性備受關注的調查結果。對處於失業狀態或任職公司已陷入財務困境的求職者來說，尋找新工作時對待薪酬的彈性較大。

圖4.5 轉換工作後的預期薪金改變



基數：所有香港受訪者
來源：畢馬威調查分析

儘管如此，只有1%的受訪者願意考慮在2022年轉換工作後降薪（圖4.5）。這反映商業活動正逐步復甦，亦有越來越多受疫情影響的人才被就業市場吸納。

企業的薪酬預算壓力在不斷上升。自2021年年中開始，人才爭奪變得尤為激烈。越來越多求職者獲得多份聘書，包括應聘者在提交辭呈時現職僱主提出非常規加薪建議。除增加薪酬預算外，僱主還應考慮如何在競爭者中脫穎而出吸引和留住人才。企業應提升其僱主價值主張，包括薪酬、整體福利、靈活工作安排和事業發展，以及品牌形象、文化和僱員體驗。

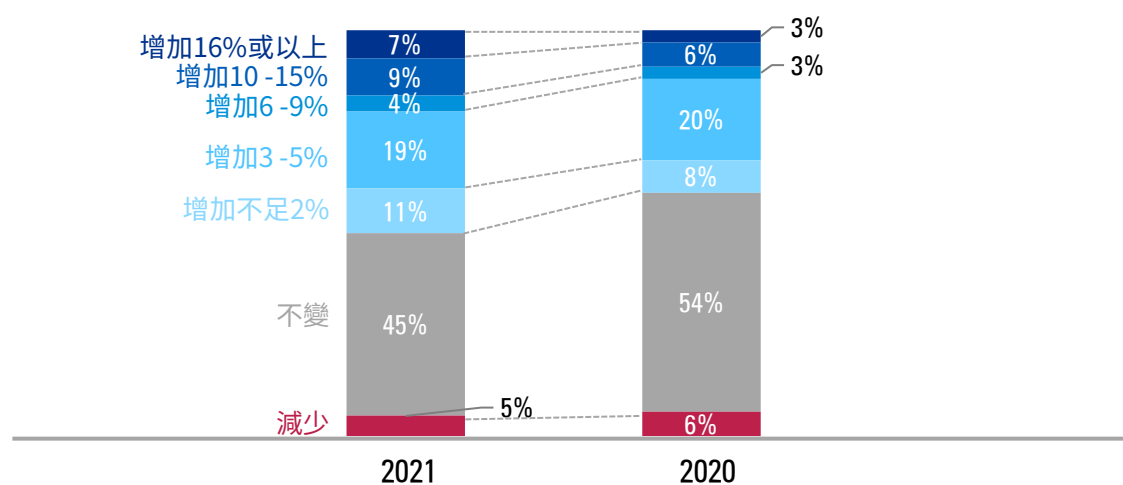


2021年薪資調整

去年有43%的受訪者預期2021年將獲得加薪³⁷。對於繼續原職工作的管理級人員來說，半數受訪者(50%)在2021年獲得加薪，而前一年獲得加薪的受訪者只有40%。

在獲得加薪的受訪者中，有50%受訪者的加薪幅度介乎3%至5%之間。在今年的調查報告，有20%的管理級人員獲得6%或以上的加薪(2021年只有12%) (圖4.6)。結果顯示薪酬與績效掛鈎的做法已非常普遍。我們看到很多企業傾向於按照僱員的績效評分分配薪酬預算，並為績效優異的員工和部門預留預算，而不是全員加薪。

圖4.6 2021及2020年與現時僱主的薪資調整

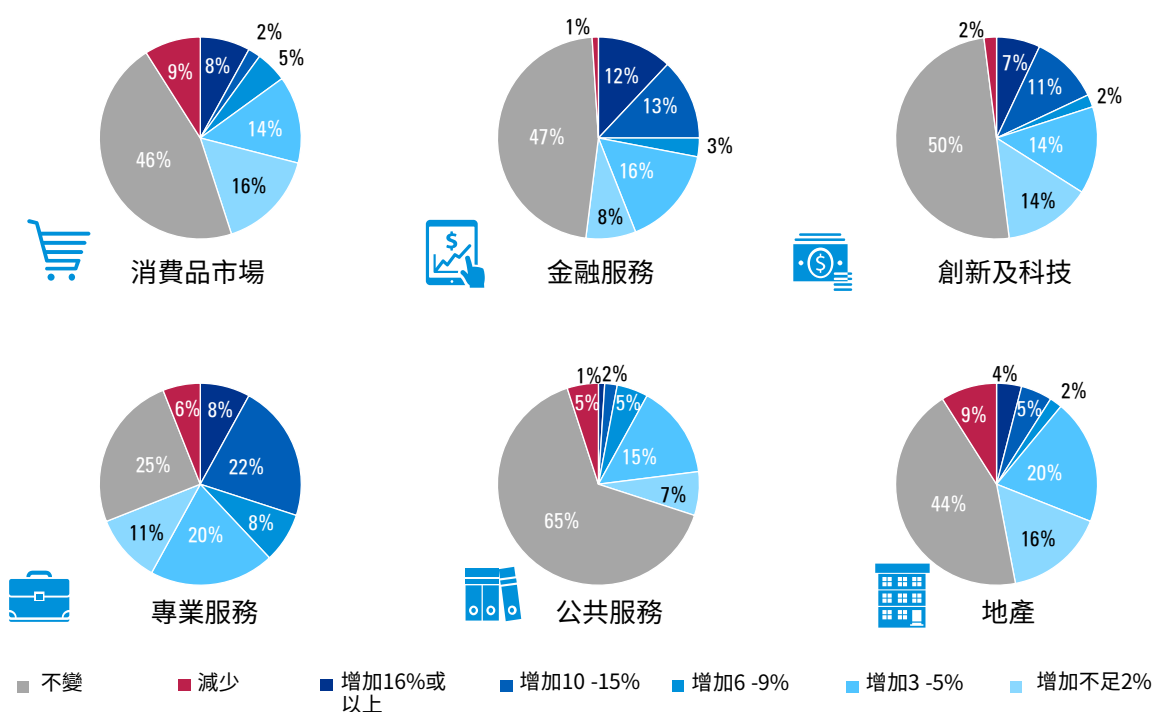


基數：所有繼續原職工作的香港受訪者
來源：畢馬威調查分析

金融服務和專業服務行業的加薪幅度最高。四分之一的金融服務行業受訪者 (25%) 在2021年獲得10%或以上的加薪。與其他行業不同，專業服務行業的薪酬會隨著每年級別上升而調升，約有七成專業服務行業的受訪者 (69%) 在年內獲得加薪，顯著高於整體市場平均數的50%。此外，近三分之一的專業服務行業受訪者 (30%) 在薪資調整後獲得超過10%的加薪 —— 相當於整體市場平均數的一倍 (圖4.6和圖4.7)。

這些結果與畢馬威對企業應對現行出入境限制下的挑戰和香港可用人才緊縮的觀察相符。部分企業正計劃增加薪酬開支以抗衡管理級人力市場供求緊張的壓力，已有多家會計師事務所、銀行和監管機構聲稱為留住和吸引人才增加員工成本預算。

圖4.7 2021年薪資調整 (按行業劃分)

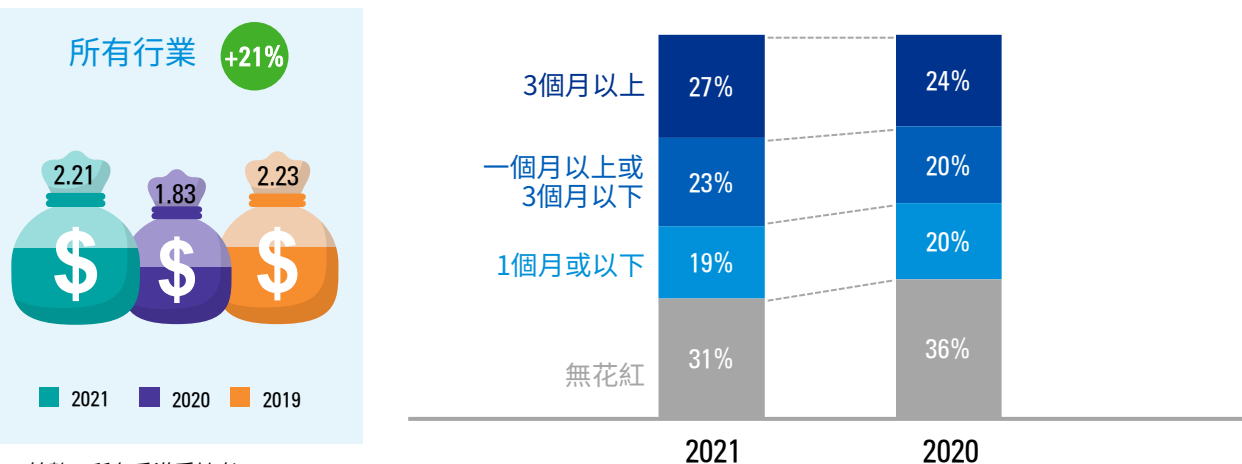


基數：所有繼續原職工作的香港受訪者
來源：畢馬威調查分析

2021年年度花紅

2021年年度花紅整體有所增加。近70%的受訪者在2021年獲得花紅，其中50%獲得多於一個月的花紅。僱主支付的平均花紅從2020年的1.83個月增加至2021年的2.21個月，接近2019年爆發疫情前2.23個月³⁸的水準（圖4.8）。

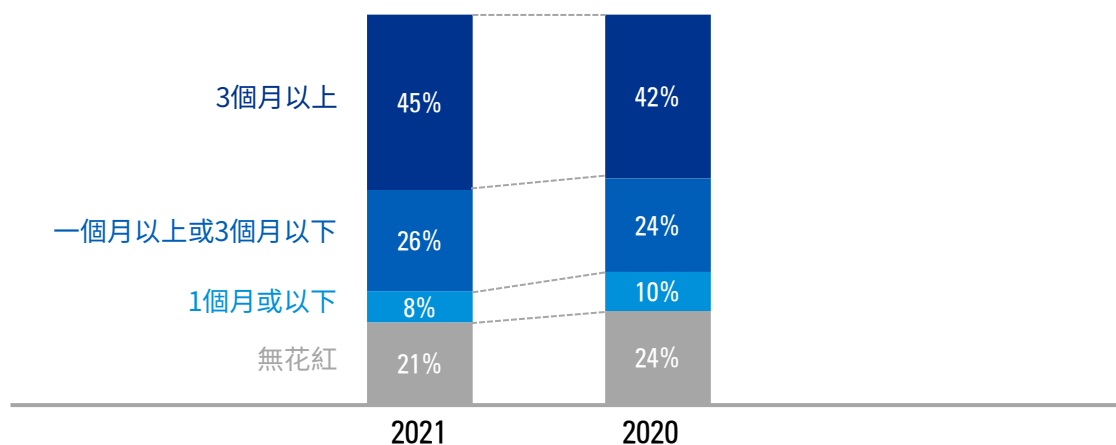
圖4.8 2021及2020年實際獲得的花紅



基數：所有香港受訪者
來源：畢馬威調查分析

中國內地和香港特別行政區持續的經濟發展對金融服務業發揮了正面促進作用。銀行貸款業務在疫情期間也展現了強勁的韌性³⁹。金融服務行業受訪者在2021年獲得3.46個月的平均花紅，而2020年的平均花紅是2.83個月。近半數金融服務行業受訪者（45%）獲得超過3個月花紅，而在全部受訪者中，只有27%獲得相應的花紅（圖4.8，圖4.9和圖4.10）。

圖4.9 金融服務業獲得的花紅

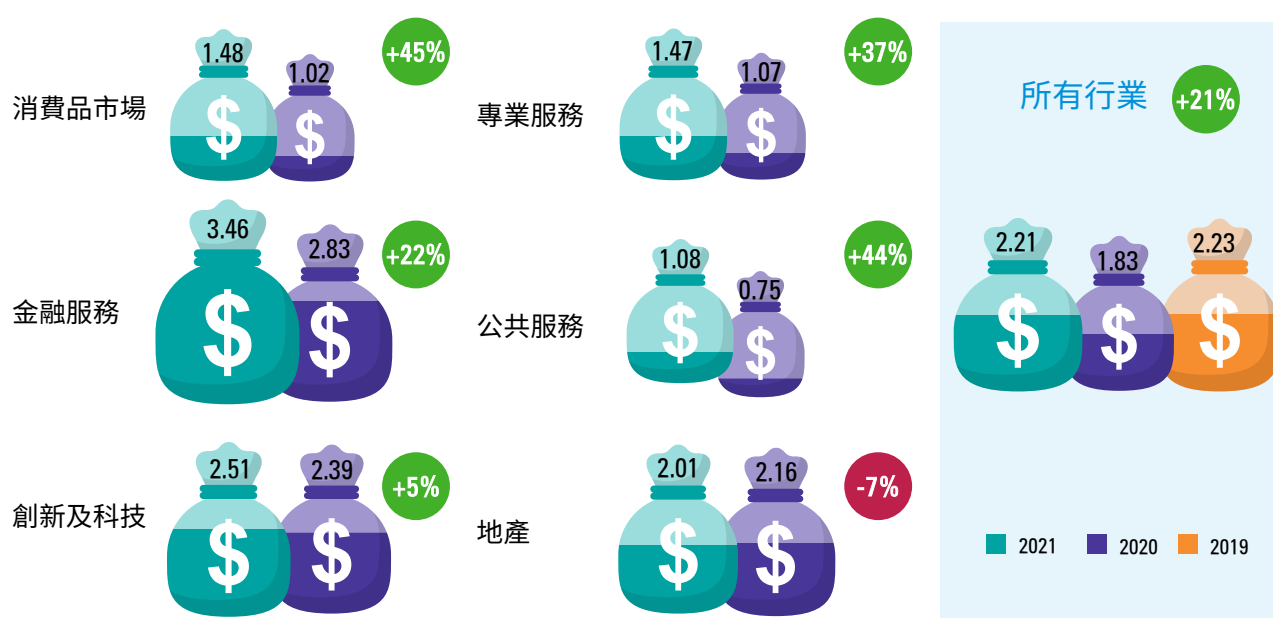


基數：從事金融服務行業的香港受訪者
來源：畢馬威調查分析

消費品市場、專業服務和公共服務行業在2021年發放的花紅有較顯著的增加。2021年上述各行業花紅增加約40%。該結果反映在2020年因充滿挑戰和不確定的市場環境而導致花紅減少的現象，已經於2021年有復甦跡象(圖4.10)。

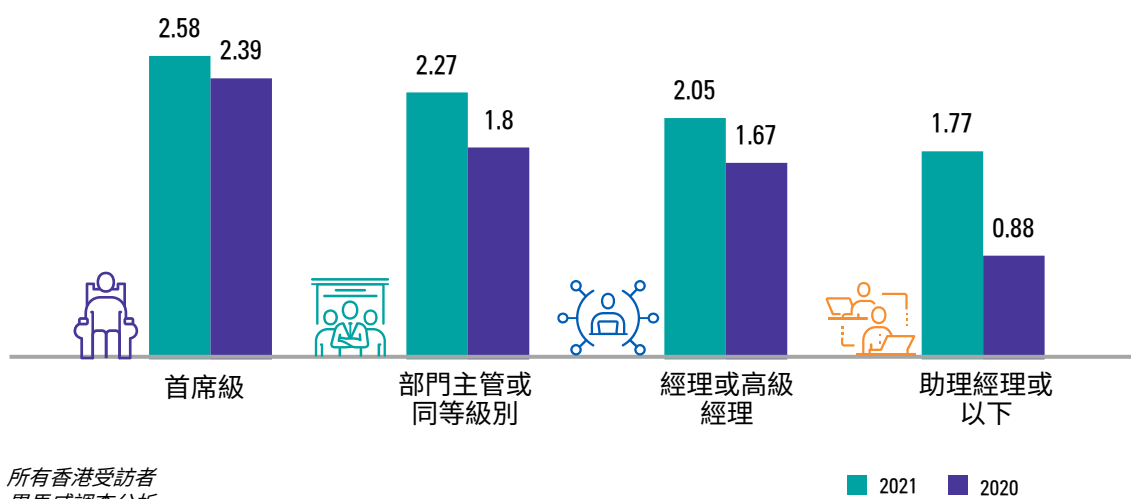
地產是2021年唯一沒有增加花紅的行業：平均花紅略下跌至2.01個月，低於2020年的2.16個月(圖4.10)。

圖4.10 2021及2020獲得的花紅 — 按行業劃分 (以月薪計算)



在比較不同級別員工獲得的花紅時，調查結果顯示，與2020年相比各級員工獲得的花紅均有所增加。首席級高級管理層獲得最多花紅（2.58個月，整體平均是2.21個），助理經理或以下級別的花紅升幅最大，與2020年相比獲得的花紅增加一倍（2021年1.77個月，2020年0.88個月）。由此可見，企業以實際行動對員工的績效表示認可，留住所有級別的員工，特別是助理經理或以下級別的僱員（圖4.11）——這反映在經歷一年低位後，市場漸露復甦的曙光。

圖4.11 2021及2020獲得的花紅 — 按級別劃分（以月薪計算）



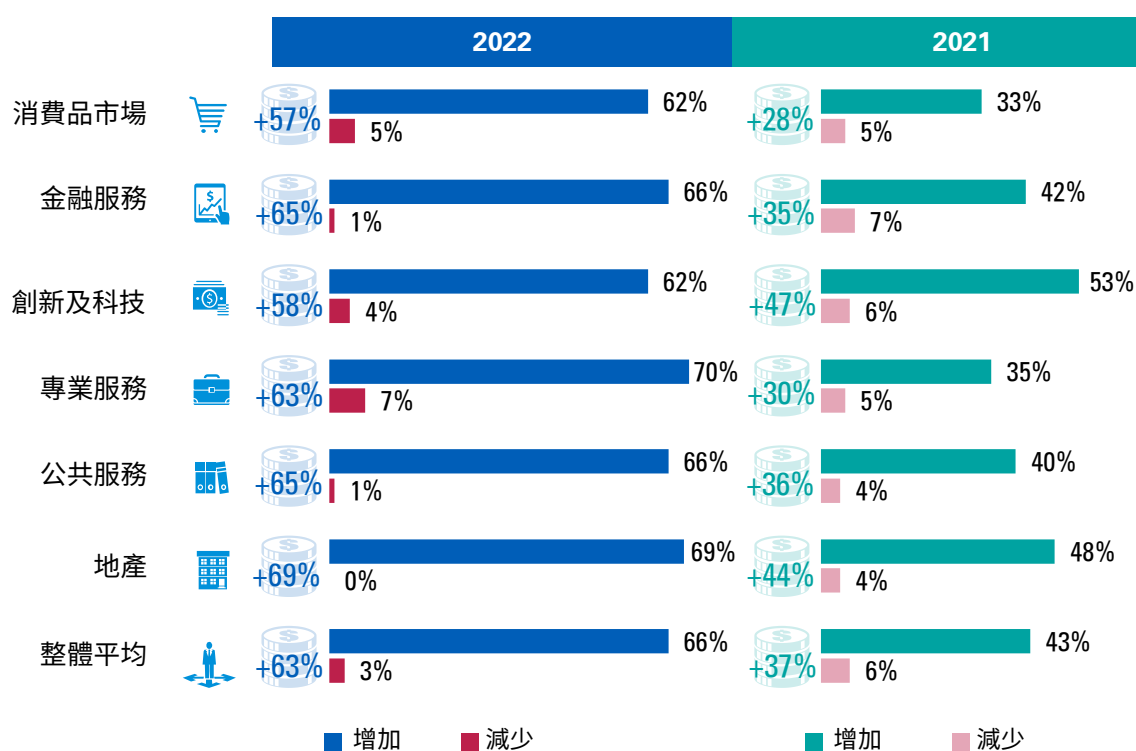
2022年薪金和花紅預展望

就業市場活躍，使很多受訪者對2022年的薪金調整有樂觀的預期(圖4.12)。三分之二的受訪者(66%)預期在下一一次薪資調整時可獲得加薪，明顯高於2021年1月時43%的調查結果。

分析個別行業趨勢，與2021年相比，從事消費品市場和專業服務行業的受訪者預期今年的加薪增加一倍。消費品市場行業有62%的受訪者預期今年加薪，2021年只有33%，而專業服務行業有70%的受訪者預期今年加薪，2021年只有35%。

2021年預期加薪受訪者比例最高的行業是創新及科技業(53%)。儘管今年預期在薪資調整後將獲得加薪的受訪者百分比已上升至62%，但該行業的比例已被其他行業所取代。該結果反映所有行業對2022年都有較樂觀的預期(圖4.12)

圖4.12 預期與現時僱主的薪金調整

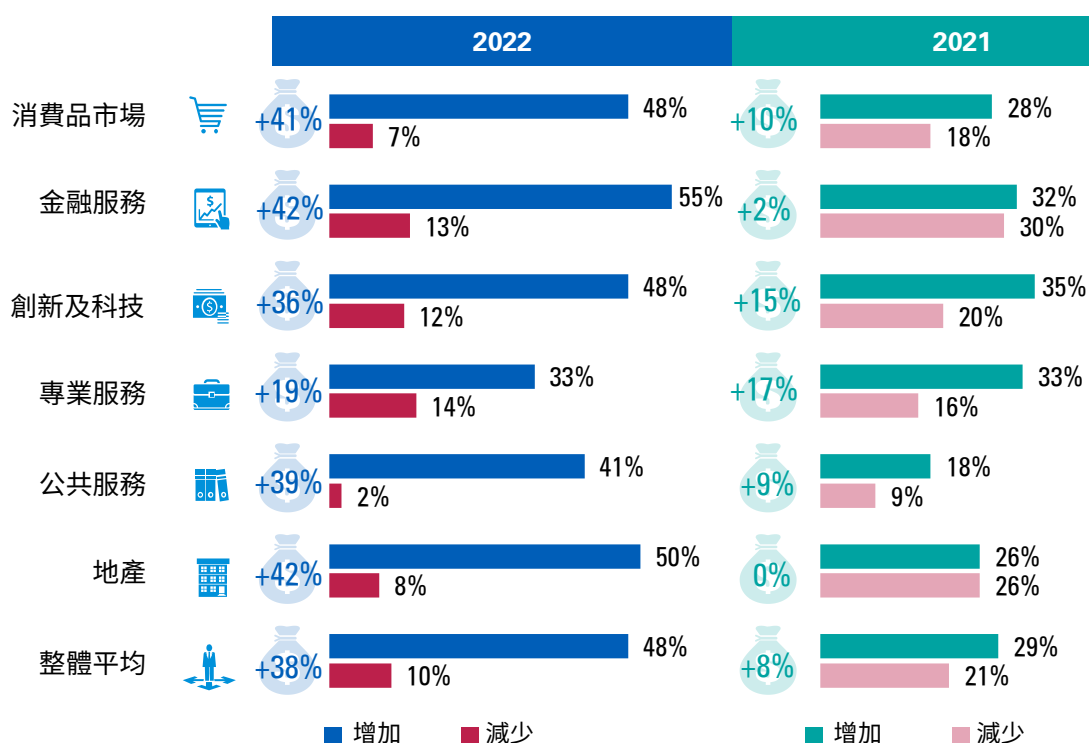


基數：所有香港受訪者
來源：畢馬威調查分析

在本年度調查中，近半數受訪者（48%，2021年是29%）預期花紅將會增加（圖4.13）。該結果一般可反映企業在2021年的業務表現與上年度相比有所改善，因為花紅一般在下一個年度發放。

作為領先行業，55%的金融服務行業受訪者預期2022年獲得的花紅高於2021年水準，即平均3.46個月或以上（圖4.10和圖4.13）。

圖4.13 預期花紅變動



基數：所有香港受訪者
來源：畢馬威調查分析

重點行業的薪酬表

以下是畢馬威顧問團隊結合市場分析和專業知識，就一般企業職能、消費品市場、金融服務及地產等重點行業提供的薪酬展望。

數額代表12個月薪酬，以港元為單位，花紅另計。



技能和績效薪酬—— 隨著經濟逐步復甦，企業開始尋求提升盈利，妥善管理薪酬福利策略，保持平衡和前瞻性仍是首席級和人力資源高管的頭等大事。我們預期企業將針對具備業務發展所要求技能的人才，繼續改善整體價值主張，例如針對收入創收和數碼化轉型人才，作為脫穎而出的競爭手段。



許秀芝

行政人員招聘服務總監，畢馬威中國



薪酬表



一般企業職能

42

- 公司秘書
- 財務
- 人力資源及培訓
 - 人力資源
 - 培訓與發展
- 信息技術
- 內部審計
- 投資者關係
- 法律



消費品市場

45

- 數碼與市場推廣
- 零售業務



金融服務

46

- 資產管理
- 合規
 - 合規 — 綜合
 - 合規 — 反洗錢
- 企業融資(買方)
- 企業融資(賣方)
- 風險管理



地產

48

- 租賃
- 項目管理
- 物業管理



一般企業職能

公司秘書

| | 中小型企業 | 大型企業 |
|----------|-------------------|-------------------|
| 助理公司秘書經理 | 350,000-400,000以上 | 400,000-500,000以上 |
| 公司秘書經理 | 500,000-600,000以上 | 700,000-900,000以上 |
| 高級公司秘書經理 | 650,000-750,000以上 | 800,000-110萬以上 |
| 公司秘書 | 800,000-100萬以上 | 100萬-150萬以上 |

財務

| | 中小型企業 | 大型企業 |
|----------|-------------------|-------------------|
| 助理財務經理 | 300,000-500,000以上 | 400,000-600,000以上 |
| 現金管理經理 | 500,000-700,000以上 | 700,000-900,000以上 |
| 財務規劃分析經理 | 500,000-700,000以上 | 700,000-900,000以上 |
| 財務經理 | 600,000-700,000以上 | 700,000-900,000以上 |
| 高級財務經理 | 800,000-100萬以上 | 900,000-120萬以上 |
| 財務總管 | 900,000-150萬以上 | 150萬-250萬以上 |
| 司庫 | 900,000-150萬以上 | 180萬-250萬以上 |
| 財務總監 | 120萬-180萬以上 | 180萬-250萬以上 |
| 首席財務官 | 160萬-180萬以上 | 250萬-300萬以上 |

人力資源及培訓

• 人力資源

| | 中小型企業 | 大型企業 |
|------------|-------------------|-------------------|
| 人力資源主任 | 180,000-360,000以上 | 200,000-420,000以上 |
| 人力資源助理經理 | 360,000-420,000以上 | 420,000-500,000以上 |
| 人才招聘經理 | 400,000-600,000以上 | 500,000-800,000以上 |
| 薪酬福利經理 | 400,000-600,000以上 | 500,000-800,000以上 |
| 人力資源業務合作夥伴 | 600,000-800,000以上 | 700,000-900,000以上 |
| 人力資源高級經理 | 700,000-900,000以上 | 900,000-120萬以上 |
| 人力資源總監 | 900,000-120萬以上 | 100萬-180萬以上 |
| 首席人力資源官 | 900,000以上 | 180萬以上 |

人力資源及培訓

• 培訓與發展

| | 中小型企業 | 大型企業 |
|---------|-------------------|-------------------|
| 培訓助理經理 | 360,000-420,000以上 | 420,000-540,000以上 |
| 培訓與發展經理 | 500,000-660,000以上 | 500,000-900,000以上 |
| 人才管理經理 | 500,000-660,000以上 | 500,000-900,000以上 |
| 高級經理 | 700,000-900,000以上 | 800,000-100萬以上 |
| 總監 | 900,000以上 | 100萬-150萬以上 |

信息技術

| | 中小型企業 | 大型企業 |
|---------------|-------------------|-------------------|
| 信息技術經理 | 600,000-700,000以上 | 700,000-800,000以上 |
| 應用軟件經理 | 600,000-800,000以上 | 800,000-100萬以上 |
| 應用程式架構師 | 600,000-800,000以上 | 800,000-130萬以上 |
| 數據架構師 | 600,000-800,000以上 | 800,000-130萬以上 |
| 基礎架構經理 | 700,000-750,000以上 | 100萬-130萬以上 |
| 項目經理 | 700,000-800,000以上 | 100萬-130萬以上 |
| 高級信息技術經理 | 700,000-900,000以上 | 800,000-130萬以上 |
| 資訊技術主管 / 總監 | 100萬-120萬以上 | 120萬-180萬以上 |
| 首席信息官 / 首席技術官 | 100萬-130萬以上 | 180萬-250萬以上 |

內部審計

| | 中小型企業 | 大型企業 |
|----------|-------------------|-------------------|
| 助理內部審計經理 | 300,000-500,000以上 | 400,000-600,000以上 |
| 內部審計經理 | 600,000-700,000以上 | 700,000-800,000以上 |
| 高級內部審計經理 | 700,000-100萬以上 | 900,000-120萬以上 |
| 內部審計總監 | 100萬-120萬以上 | 120萬-180萬以上 |
| 首席內部審計官 | 100萬-120萬以上 | 140萬-180萬以上 |

投資者關係

| | 中小型企業 | 大型企業 |
|---------|-------------------|----------------|
| 投資者關係經理 | 600,000-900,000以上 | 700,000-100萬以上 |
| 投資者關係主管 | 120萬以上 | 150萬以上 |

法律

| | 中小型企業 | 大型企業 |
|---------------------|-------------------|----------------|
| 法務經理 (0-3 資格認證後經驗) | 500,000-800,000以上 | 700,000-100萬以上 |
| 法律顧問 (4+ 資格認證後經驗) | 800,000-130萬以上 | 800,000-150萬以上 |
| 高級法律顧問 (8+ 資格認證後經驗) | 100萬-180萬以上 | 130萬-250萬以上 |
| 總法律顧問 (12+ 資格認證後經驗) | 180萬以上 | 250萬以上 |



消費品市場

數碼與市場推廣

| | 中小型企業 | 大型企業 |
|------------|-------------------|-------------------|
| 公共關係經理 | 500,000-660,000以上 | 800,000-100萬以上 |
| 數碼市場推廣經理 | 540,000-660,000以上 | 600,000-720,000以上 |
| 電子商務經理 | 540,000-660,000以上 | 600,000-720,000以上 |
| 高級市場推廣經理 | 600,000-780,000以上 | 840,000-960,000以上 |
| 高級企業傳訊經理 | 600,000-800,000以上 | 700,000-100萬以上 |
| 高級數碼市場推廣經理 | 600,000-800,000以上 | 700,000-120萬以上 |
| 數碼市場推廣總監 | 800,000-100萬以上 | 100萬-150萬以上 |
| 品牌總監 | 900,000-120萬以上 | 120萬-160萬以上 |
| 企業傳訊總監 | 900,000-120萬以上 | 120萬-160萬以上 |
| 電子商務總監 | 900,000-120萬以上 | 900,000-150萬以上 |
| 市場推廣總監 | 900,000-120萬以上 | 120萬-160萬以上 |

零售業務

| | 中小型企業 | 大型企業 |
|----------|-------------------|----------------|
| 高級零售業務經理 | 500,000-700,000以上 | 800,000-120萬以上 |
| 零售業務總監 | 600,000-800,000以上 | 900,000-150萬以上 |



金融服務

資產管理

| | 中小型企業 | 大型企業 |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| 分析員 | 400,000-540,000以上 | 480,000-780,000以上 |
| 副總裁 / 助理副總裁 | 660,000-100萬以上 | 800,000-120萬以上 |
| 資產管理主要人員 (9 號牌) | 900,000-150萬以上 | 100萬-180萬以上 |
| 總監 | 100萬-140萬以上 | 100萬-180萬以上 |
| 董事總經理 / 合夥人 | 120萬-180萬以上 | 150萬-220萬以上 |
| 資產管理主要人員 (9 號牌)(公募基金) | 120萬以上 | 180萬以上 |

合規

• 合規 — 綜合

| | 中小型企業 | 大型企業 |
|------------|-------------------|-------------------|
| 助理經理 | 300,000-480,000以上 | 420,000-600,000以上 |
| 經理 / 助理副總裁 | 480,000-780,000以上 | 600,000-840,000以上 |
| 副總裁 | 720,000-960,000以上 | 900,000-130萬以上 |
| 總監 / 副總裁 | 100萬-150萬以上 | 130萬-180萬以上 |
| 首席合規官 | 150萬以上 | 250萬以上 |

合規

• 合規 — 反洗錢

| | 中小型企業 | 大型企業 |
|---------------|-------------------|-------------------|
| 反洗錢經理 / 助理副總裁 | 480,000-780,000以上 | 720,000-840,000以上 |
| 反洗錢高級經理 / 副總裁 | 720,000-960,000以上 | 900,000-130萬以上 |
| 反洗錢主管 | 900,000-120萬以上 | 120萬-180萬以上 |

企業融資(買方)

| | 中小型企業 | 大型企業 |
|---------------|-------------------|-------------------|
| 分析員 | 400,000-528,000以上 | 420,000-680,000以上 |
| 經理 | 600,000-650,000以上 | 700,000-850,000以上 |
| 高級經理 | 800,000-100萬以上 | 900,000-120萬以上 |
| 總監 | 100萬-130萬以上 | 150萬-250萬以上 |
| 董事總經理 / 首席投資官 | 150萬以上 | 240萬以上 |

企業融資 (賣方)

| | 中小型企業 | 大型企業 |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| 分析員 | 300,000-450,000以上 | 350,000-600,000以上 |
| 助理副總裁 / 經理 | 480,000-650,000以上 | 500,000-800,000以上 |
| 副總裁 / 高級經理 | 800,000-100萬以上 | 900,000-130萬以上 |
| 助理總監 / 副總裁 / 總監 | 900,000-120萬以上 | 120萬-200萬以上 |
| 執行董事 | 100萬-140萬以上 | 150萬-200萬以上 |
| 董事總經理 | 150萬以上 | 220萬以上 |
| 保薦人主要人員(6號牌) | 150萬以上 | 220萬以上 |

風險管理

| | 中小型企業 | 大型企業 |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| 資訊安全及網絡風險管理經理 | 600,000-700,000以上 | 800,000-900,000以上 |
| 資訊安全及網絡風險管理高級經理 | 700,000-900,000以上 | 100萬-120萬以上 |
| 資訊安全及網絡風險管理總監 | 900,000-120萬以上 | 140萬-180萬以上 |
| 資訊安全及網絡風險管理主管 | 900,000-120萬以上 | 200萬以上 |
| 操作風險副總裁 | 600,000-800,000以上 | 900,000-140萬以上 |
| 操作風險主管 | 720,000-120萬以上 | 120萬-180萬以上 |
| 信用風險副總裁 | 720,000-960,000以上 | 900,000-120萬以上 |
| 信用風險主管 | 900,000-120萬以上 | 120萬-180萬以上 |
| 市場風險副總裁 | 720,000-960,000以上 | 900,000-140萬以上 |
| 市場風險主管 | 900,000-120萬以上 | 120萬-180萬以上 |
| 風險管理主管 / 首席風險官 | 180萬以上 | 250萬以上 |



地產

租賃

| | 中小型企業 | 大型企業 |
|--------|-------------------|-------------------|
| 租賃經理 | 480,000-600,000以上 | 600,000-720,000以上 |
| 高級租賃經理 | 600,000-960,000以上 | 800,000-110萬以上 |
| 總經理 | 800,000-120萬以上 | 120萬-160萬以上 |
| 租賃總監 | 120萬以上 | 200萬-300萬以上 |

項目管理

| | 中小型企業 | 大型企業 |
|--------|----------------|-------------|
| 高級項目經理 | 800,000-120萬以上 | 120萬-180萬以上 |
| 項目總監 | 150萬以上 | 200萬-300萬以上 |

物業管理

| | 中小型企業 | 大型企業 |
|----------|-------------------|----------------|
| 高級物業管理經理 | 600,000-720,000以上 | 840,000-120萬以上 |
| 物業管理總監 | 900,000-120萬以上 | 130萬-180萬以上 |
| 物業管理主管 | 900,000-120萬以上 | 180萬以上 |

參考資料

第8頁

- ¹ 香港特別行政區政府，香港經濟情況，最新發展，2022年4月21日，<https://www.hkeconomy.gov.hk/tc/situation/development/index.htm>
- ² 香港特別行政區政府，香港2022-23年度財政預算案演辭，第9段，2022年2月23日，<https://www.budget.gov.hk/2022/chi/budget02.html>
- ³ 香港特別行政區政府，香港2022-23年度財政預算案演辭，第9段，2022年2月23日，<https://www.budget.gov.hk/2022/chi/budget02.html>
- ⁴ 畢馬威中國，2021年香港高管人員薪酬展望，2021年4月27日，<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2021/04/hong-kong-executive-salary-outlook-2021.html>
- ⁵ 畢馬威中國，2022-2023年度香港政府財政預算案摘要，第9頁，2022年2月23日，<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2022/02/hong-kong-budget-2022-2023.html>

第9頁

- ⁶ 畢馬威中國，2021年香港銀行業報告，2021年7月5日，<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2021/06/hong-kong-banking-report-2021.html>
- ⁷ 畢馬威中國，2021年香港私人財富管理報告，2021年10月4日，<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2021/10/hong-kong-private-wealth-management-report-2021.html>
- ⁸ 畢馬威中國，香港2022-23年度財政預算案演辭，第9頁，2022年2月23日，<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2022/02/hong-kong-budget-2022-2023.html>
- ⁹ 香港特別行政區政府，香港2022-23年度財政預算案演辭，第61段，2022年2月23日，<https://www.budget.gov.hk/2022/chi/budget02.html>
- ¹⁰ 漢華專業服務集團，“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 香港特別行政區政府，香港2022-23年度財政預算案演辭，第61段，2022年2月23日，<https://www.budget.gov.hk/2022/chi/budget02.html>
- ¹² 香港特別行政區政府，立法會十四題：推動創科發展及再工業化，2021年6月23日，<https://www.info.gov.hk/gia/general/202106/23/P2021062300363.htm?fontSize=1>
- ¹³ 香港特別行政區政府，立法會十八題：發展香港成為國際創新科技中心，2022年2月16日，<https://www.info.gov.hk/gia/general/202202/16/P2022021600250.htm?fontSize=1>

第10頁

- ¹⁴ 香港特別行政區政府，Hong Kong: The Facts – Education，2021年5月，<https://www.gov.hk/en/about/abouthk/factsheets/docs/education.pdf>
- ¹⁵ 畢馬威中國，香港2022-23年度財政預算案演辭，第11頁和第13頁，2022年2月23日，<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2022/02/hong-kong-budget-2022-2023.html>
- ¹⁶ 香港特別行政區政府，本財政年度首十個月（即截至二〇二二年一月三十一日）的財務狀況，2022年2月28日，<https://www.info.gov.hk/gia/general/202202/28/P2022022800427.htm?fontSize=1>

第11頁

- ¹⁷ 畢馬威中國，2022年香港銀行業展望，2022年1月25日，<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2022/01/hong-kong-banking-outlook-2022.html>

第12頁

- ¹⁸ 香港特別行政區政府，政府統計處，表6：勞動力、失業及就業不足統計數字，2022年4月21日，https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=6
- ¹⁹ 畢馬威中國，2022年香港銀行業展望，2022年1月25日，<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2022/01/hong-kong-banking-outlook-2022.html>
- ²⁰ 香港特別行政區政府，入境事務處，根據一般就業政策獲批來港人士的統計數字，2022年2月9日，<https://www.immd.gov.hk/hkt/facts/visa-control.html>
- ²¹ 香港特別行政區政府，立法會二題：非本地人才來港工作，2021年2月24日，<https://www.info.gov.hk/gia/general/202102/24/P2021022400601.htm?fontSize=1>
- ²² 香港特別行政區政府，入境事務處，根據輸入內地人才計劃獲批來港人士的統計數字，2022年2月9日，<https://www.immd.gov.hk/hkt/facts/visa-control.html>

第17頁

²³ 畢馬威中國，2021年香港高管人員薪酬展望，2021年4月27日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2021/04/hong-kong-executive-salary-outlook-2021.html>

²⁴ 畢馬威中國，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頁

²⁵ 畢馬威中國，2018年至2021年香港高管人員薪酬展望，2021年4月27日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2021/04/hong-kong-executive-salary-outlook-2021.html>

第19頁

²⁶ 香港特別行政區，立法會秘書處資料研究組，自置居所對香港社會經濟的影響，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頁

²⁷ 畢馬威中國，2021年中國首席執行官展望，2021年12月15日，
<https://home.kpmg/cn/en/home/insights/2021/10/2021-china-ceo-outlook.html>

第24頁

²⁸ 經貿研究，淺析十四五規劃：主要政策方向，2021年7月9日，
<https://research.hktdc.com/tc/article/NzkyNDE2MTI2>

第25頁

²⁹ 香港特別行政區政府，政制及內地事務局，CEPA及專業服務，2022年，
<https://www.bayarea.gov.hk/en/opportunities/cepa.html>

第26頁

³⁰ 畢馬威中國，奮楫者先：「十四五」規劃宏觀趨勢與機遇，2021年1月7日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2021/01/14th-five-year-plan-industry-impact-outlook.html>

³¹ 畢馬威中國，2021年香港銀行業報告，2021年7月5日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2021/06/hong-kong-banking-report-2021.html>

³² 畢馬威中國，2021年中國銀行業調查報告，2021年7月15日，
<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/cn/pdf/en/2021/07/2021-mainland-china-banking-survey.pdf>

³³ 南華早報，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頁

³⁴ 畢馬威中國，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 畢馬威中國，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頁

³⁶ 畢馬威中國，2020年至2021年香港高管人員薪酬展望，2021年4月27日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2021/04/hong-kong-executive-salary-outlook-2021.html>

第33頁

³⁷ 畢馬威中國，2021年香港高管人員薪酬展望，2021年4月27日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2021/04/hong-kong-executive-salary-outlook-2021.html>

第35頁

³⁸ 畢馬威中國，2021年香港高管人員薪酬展望，2021年4月27日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2021/04/hong-kong-executive-salary-outlook-2021.html>

³⁹ 畢馬威中國，2022年香港銀行業展望，2022年1月25日，
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2022/01/hong-kong-banking-outlook-2022.html>

關於畢馬威

畢馬威中國在二十八個城市設有三十一家辦事機構，合夥人及員工超過14,000名，分佈在北京、長沙、成都、重慶、大連、東莞、佛山、福州、廣州、海口、杭州、合肥、濟南、南京、寧波、青島、上海、瀋陽、深圳、蘇州、太原、天津、武漢、廈門、西安、鄭州、香港特別行政區和澳門特別行政區。在這些辦事機構緊密合作下，畢馬威中國能夠高效和迅速地調動各方面的資源，為客戶提供高品質的服務。

畢馬威是一個由獨立的專業成員所組成的全球性組織。畢馬威成員所遍佈全球145個國家及地區，擁有超過236,000名專業人員，提供審計、稅務和諮詢等專業服務。各成員所均為各自獨立的法律主體，其對自身描述亦是如此。畢馬威國際有限公司是一家英國私營擔保有限公司。畢馬威國際有限公司及其關聯實體不提供任何客戶服務。

1992年，畢馬威在中國內地成為首家獲准中外合作開業的國際會計師事務所。2012年8月1日，畢馬威成為四大會計師事務所之中首家從中外合作制轉為特殊普通合夥的事務所。畢馬威香港的成立更早在1945年。率先打入市場的先機以及對品質的不懈追求，使我們積累了豐富的行業經驗，中國多家知名企業長期聘請畢馬威提供廣泛領域的專業服務（包括審計、稅務和諮詢），也反映了畢馬威的領導地位。

關於畢馬威個人服務

從獲得合適的人才、跨國人才的調動，到設計相關人才激勵政策並處理複雜的稅務和法律問題，畢馬威個人服務團隊可以為企業和個人提供全方位的服務，以支援企業戰略和業務運營的需求。

業務需要



人才招聘



人才跨國流動



人才吸引和保留



法律合規

我們竭誠提供專業服務



稅務



出入境



招聘



薪酬架構



法律*

* 法律服務由畢馬威全球法律服務網絡中的成員之一符莎莉律師事務所提供。

掃描二維碼或訪問網頁閱讀我們的最新消息和領先思維：

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



關於畢馬威行政人員招聘服務

畢馬威行政人員招聘服務是畢馬威中國個人服務的業務單位之一，擁有超過20年為各行各業客戶提供專業服務的豐富經驗。作為香港少數直接附屬於大型專業組織的獵頭公司，畢馬威的專業實力和深厚知識使我們具備其他同行所沒有的先天優勢。

憑藉畢馬威專業顧問團隊的支持，我們能夠為廣泛業務和行業提供具有市場及人才發展洞察力的招聘服務。

我們為客戶提供：



個性化的長期合作關係

我們以在合作後是否獲得客戶再次青睞以及推薦人才的職業生涯是否取得成功來衡量我們的工作成果。



定制的招聘流程

我們可按照客戶要求提供從媒介徵募到行政人員庫搜尋及獵頭各個階段的服務。



聲譽卓著的商業品牌

畢馬威品牌給予信任與信心，使招聘過程順利開展並顧及各方需要。

請掃描二維碼或登入鏈接瀏覽我們客戶最新的職位元空缺資訊以及個人資料收集聲明：

www.kpmg.com.cn/KER-opportunities



畢馬威個人服務

施禮信 (Murray Sarelius)

個人服務主管合夥人

畢馬威中國

+852 3927 5671

murray.sarelius@kpmg.com

蕭維強

個人服務合夥人

畢馬威中國

+852 2143 8785

david.siew@kpmg.com

許秀芝

行政人員招聘服務總監

畢馬威中國

+852 2826 8075

michelle.hui@kpmg.com

梁景輝

行政人員招聘服務總監

畢馬威中國

+8621 22122598

angus.leung@kpmg.com

何沛霖

個人服務總監

畢馬威中國

+852 3927 5570

gabriel.ho@kpmg.com

劉頌

個人服務總監

畢馬威中國

+852 2913 2953

isabel.q.liu@kpmg.com

畢馬威出版刊物

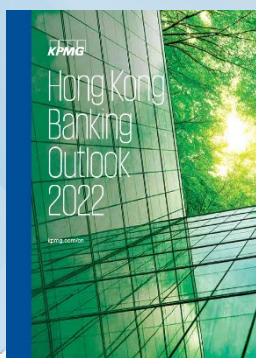
2022-2023年度香港政府財政預算案摘要



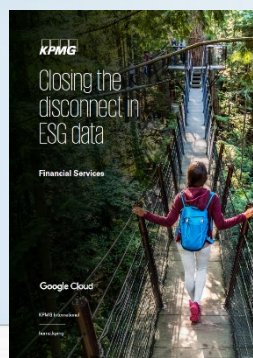
The Future of HR: Lesson from the Pathfinders



2022年香港銀行業展望



消除金融業ESG數據的割裂



2021年全球首席執行官展望

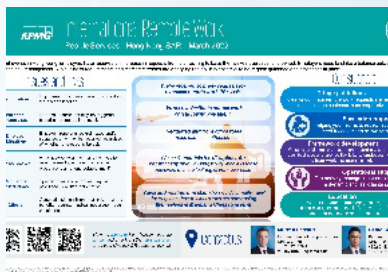


2021年中國首席執行官展望



個人服務洞察

International Remote Work



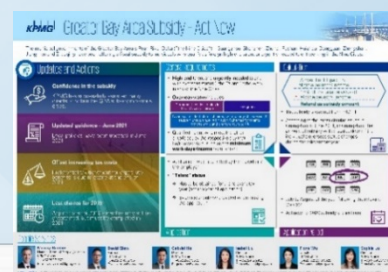
Rental Reimbursement Scheme



Employer Compliance



Greater Bay Area Subsidy



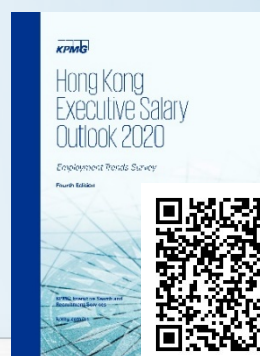
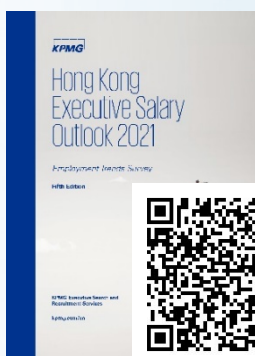
過去的報告

2021年報告

2020年報告

2019年報告

2018年報告



kpmg.com/cn/socialmedia



如需獲取畢馬威中國各辦公室資訊，請掃描二維碼或登陸我們的網站：
<https://home.kpmg.com/cn/en/home/about/offices.html>

所載資料僅供一般參考用，並非針對任何個人或團體的個別情況而提供。雖然本所已致力提供準確和及時的資料，但本所不能保證這些資料在閣下收取時或日後仍然準確。任何人士不應在沒有詳細考慮相關的情況及獲取適當的專業意見下依據所載資料行事。

© 2022 畢馬威會計師事務所 — 香港特別行政區合夥制事務所，是與英國私營擔保有限公司 — 畢馬威國際有限公司相關聯的獨立成員所全球性組織中的成員。版權所有，不得轉載。在中國香港特別行政區印刷。

畢馬威的名稱和標識均為畢馬威全球性組織中的獨立成員所經許可後使用的商標。

刊物編號：HK-ER22-0002

二零二二年四月印刷