

2023年香港高管 人员薪酬展望

就业趋势调查

第七期



2023年3月

毕马威行政人员招聘服务

kpmg/cn/peopleservices



目录

- 01 引言
- 04 行业摘要
- 05 关于本次调查
- 07 人才市场概览
- 11 薪酬展望
- 21 人才管理
- 29 大湾区的机遇
- 33 薪酬表
- 41 参考数据
- 43 关于毕马威

引言

香港特别行政区经历了充满挑战的 2022 年，第五波新冠肺炎疫情对香港经济带来了较大冲击。尽管经济呈现下滑趋势，商界仍面临人才需求旺盛但人才短缺的问题。在本地商界竞逐有限人才供应的刺激下，薪金和员工成本有上升压力。

香港特别行政区政府在 2022 年年末开始放宽防疫措施，2023 年年初与中国内地之间恢复通关，令本地商界提升对 2023 年的乐观情绪，特别是对财富管理¹和消费品与零售业²的预期乐观。

在此背景下，毕马威就本年度的高管人员薪酬展望，收集了 1,327 名商界管理级和专业人员的观点，以衡量香港乃至整个粤港澳大湾区（“大湾区”）的就业趋势。香港特别行政区（645 名受访者）和中国内地（682 名受访者）的受访者人数大致平均。香港受访者中，担任首席级或部门主管等领导层职位的受访者大约占半数（47%）。本年度报告与往年报告相比，来自中国内地的受访者比例有所增加，因此能够更深入地洞察大湾区的职业发展机遇。

紧张的就业市场

近年来香港正经历人才数量下滑的问题，同时雇主却希望增加员工人数，以把握业务发展机会。新冠疫情是令情况恶化的因素之一。这是因为一方面专业人员会重新考虑工作与生活的重心，另一方面企业吸引海外人才的能力受到了影响。香港特别行政区政府推出了一系列吸引人才的措施，包括推出高端人才通行证计划和资本投资者入境计划，中国内地也推出新的多次入境许可计划，允许高技术人才自由往来大湾区。这系列措施应有助缓解人才短缺问题。

招聘活动再次活跃

企业计划开展的招聘活动反映了 2023 年香港就业市场将会保持活力。香港受访者中超过三分之一（37%）预期香港业务的员工人数会在 2023 年增加，首席级和人力资源部受访者（他们对招聘计划有较深入的见地）的预期更高至 44%。把握经济复苏机遇是企业关注的重要主题，调查发现员工人数增长预期的重点领域集中在销售人员、收入创收、和客户关系管理等前线职位。

年内转换工作情况略为放缓

2022 年转换工作的香港受访者不足四分之一（23%），与去年非常活跃的市场相比（2021 年：27%）略为放缓。调查反映较高层职位转职率较低。毕马威观察到某些岗位已通过内部晋升或扩大工作范围等方式填补，而不是通过外部招聘。雇主似乎更倾向对雇员提供较优厚的待遇来留住人才。雇主的这些做法可能是本调查发现转职率降低的原因之一。

薪金预期保持上升趋势

2022 年转换工作的香港受访者平均获得 23% 的加薪。薪资调整后加薪幅度也成为受访者选择留在现任公司的常见原因。调查发现 2023 年薪金预期仍保持上升趋势。但值得注意的是，与去年相比花红预期有所下调，这可能是因为受访者关注全球经济所面临的挑战，因此调低了他们的预期。

具吸引力的薪酬待遇

薪酬待遇仍然是香港受访者考虑转换工作的主要原因。提供具吸引力的薪酬待遇是吸引和留住人才的关键。医疗福利是最具吸引力且常见的福利。但调查发现受访者在受访者最希望获得的其他福利(例如住房补贴和股权激励)中,实际获得这些福利的人数不到一半。

希望获得灵活工作安排

另一个值得注意的现象是灵活工作安排对香港受访者越来越重要。接近四分之三(74%)的香港受访者将灵活工作安排列入最重要的五种福利之一。可是,获雇主提供灵活工作安排选择的受访者不到半数。由此可见,即使是在疫情后,雇员仍期望延续居家办公等灵活工作安排——但雇主似乎还没有全盘采纳。

大湾区的机遇

大湾区的进一步发展预期将创造更多职业发展机遇,同时也为香港雇主提供更广阔的人才储备。在中国内地和香港特别行政区的所有受访者中,接近四分之三(73%)的受访者表示他们会考虑在不同的大湾区城市之间移动或移居大湾区寻求工作机会。“更好的事业及行业发展前景”仍然是移居的主要原因,而“获得更广阔的工作视野”和“获得较高薪酬”排名第二及第三。创新及科技与金融服务被认为将会在未来几年为大湾区创造最多的岗位。



施礼信(Murray Sarelius)

全球派遣服务亚太区主管合伙人
个人服务合伙人,毕马威中国

除了金融服务(持平)和地产(下调)行业外,所有行业的香港业务在2023年都对增加员工人数有很高的期望。由此可见,随着香港取消与疫情相关的限制措施,同时政府持续向各行各业提供支持,经济正逐步复苏。就香港目前面对的紧张的就业市场而言,人才竞争仍十分激烈。对希望增加员工人数的行业来说,人才竞争压力已部分反应在2023年较高的加薪预期中。



要点



在紧张的就业市场中，各类机构都需要扩大人才储备，主动接触人才。



跳出传统行业或地域的局限对外招聘有助于解决人才短缺，并在目标行业或地区招聘需要时提供具竞争力的薪酬待遇。



商界可考虑通过高端人才通行证计划等政府推出的签证措施，接触更广泛的人才群体——开展经济活动和提供职业发展机遇是吸引人才计划取得成功的关键。



香港正处于经济复苏阶段，预算和资源可能受到限制，企业需要审视哪些薪酬福利才是员工和招聘对象最看重的。



受访者有兴趣在大湾区发掘职业发展机遇——香港企业应考虑发挥大湾区其他城市的人才优势。

行业摘要

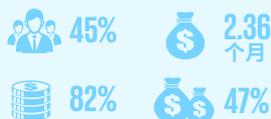
乐观的员工人数预期

人才需求领域：收入创收、运营及信息技术



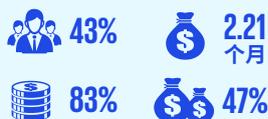
消费品市场

- 预期员工人数增加反映出复苏的趋势。
- 2023 年薪酬和 2022 年花红的期望上调。



创新及科技

- 与 2022 年调查结果相比，预期员工人数增加 8 个百分点。
- 2023 年加薪预期最高。
- 受惠于大湾区发展的行业其就业市场最有潜力。



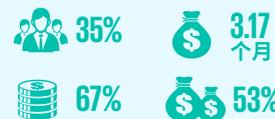
公共服务

- 温和、稳定的员工人数和加薪幅度预期。



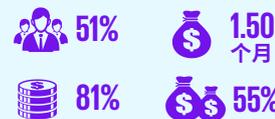
金融服务

- 预期加薪幅度和员工人数分别是第二低和第三低。
- 2022 年转换工作后加薪幅度最高。
- 位居大湾区就业市场潜在岗位来源第二位。



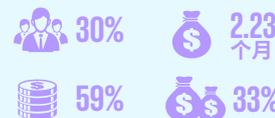
专业服务

- 2023 年在所有行业中预期员工人数增长最高。
- 预期加薪幅度第二高。



地产

- 与 2022 年调查结果相比，预期员工人数增长有所下降。
- 2023 年加薪及花红上调预期分别是最低和第二低。



↑ 与 2022 年调查结果相比的变化趋势

关于本次调查



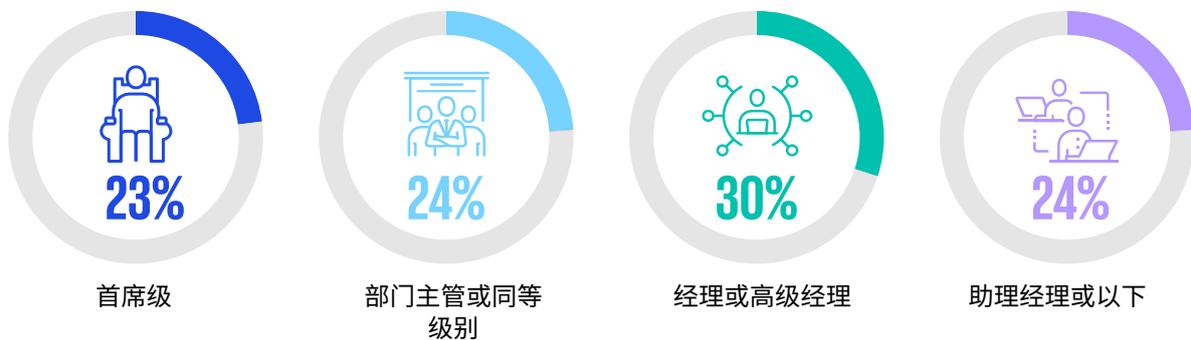
这是毕马威公布的第七期香港高管人员薪酬展望报告。毕马威委托 YouGov 进行的网上调查共有 1,327 名商界管理级和专业人员参与，其中 645 名受访者在香港特别行政区工作或居住，其余 682 名受访者则在中国内地工作或居住。

网上调查在 2023 年 1 月 3 日至 15 日期间开展，本次调查旨在分享受访者对于香港就业市场和职业发展机遇的专业看法和观点，以及他们对大湾区机遇的观点。调查还分享了受访者对员工人数预期、薪酬展望以及人才管理最新趋势的看法。中国内地受访者的看法将会在分析大湾区就业前景的部分加以考虑。

值得注意的是，在进行本调查之后，实施三年的疫情限制措施放宽，中国内地与香港特别行政区恢复通关。这项宣布可能会提升受访者对前景的乐观程度。

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，47% 的受访者担任领导层职位 (23% 为首席级，24% 为部门主管或同等级别) (图 1)。

图1 受访者人数 (按级别划分)



基数: 香港特别行政区的所有受访者

注意: 数据经四舍五入, 汇总后可能不等于100%

来源: 毕马威调查分析



人才市场概览



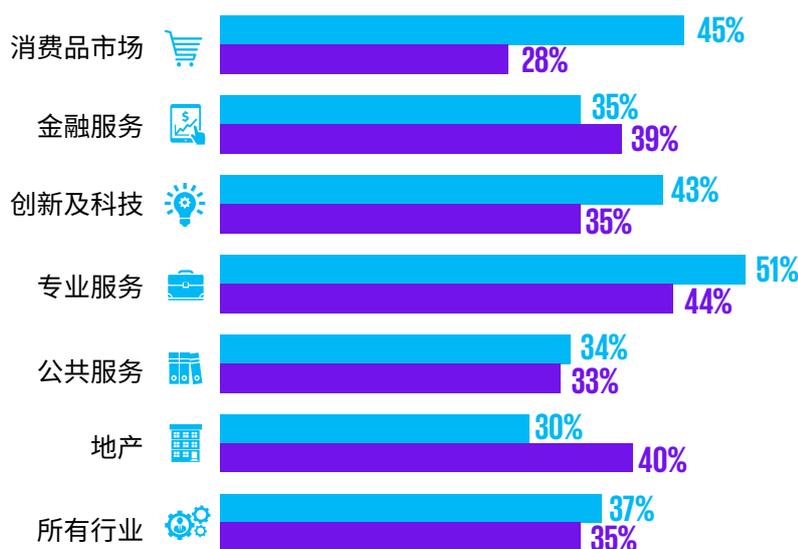
人才市场概览

香港特别行政区经历了充满挑战的 2022 年，本地生产总值 (GDP) 按年下跌 3.5%³。面对全球经济不景气，香港出口贸易表现疲弱，同时私人消费也受到了第五波疫情的打击。尽管如此，与去年相比，招聘市场仍保持上升趋势，部分行业受到本地人才短缺的影响。

就业市场的强劲表现从招聘活动的预期可见，37% 的调查受访者表示他们预期 2023 年香港公司的员工人数将会增加 (去年为 35%)。首席级和人力资源受访者的乐观情绪更高，44% 的香港受访者预期香港业务的员工人数将会增加 (2022 年：40%)。后者对其所在机构的招聘计划应该有较准确的认知。

行业方面，专业服务、消费品市场和创新及科技的招聘意愿最强。招聘意愿萎缩幅度最大的行业是地产，但该行业仍保持谨慎乐观，有 30% 的地产业受访者预期员工人数将会增加 (图 2)。首席级受访者方面，招聘意愿最强的行业是消费品市场和创新及科技。

图2 预期员工人数增加的受访者 (按行业划分)



基数: 香港特别行政区的所有受访者

来源: 毕马威调查分析

■ 2023

■ 2022



专业服务在增加员工人数预期方面仍然领先市场。预期增加员工人数的幅度增加 7 个百分点至 51%。2022 年四大会计师事务所的招聘活动仍如火如荼，而数字科技和环境、社会及治理 (ESG) 咨询人才成为招聘焦点⁴。



创新及科技行业的乐观情绪有增无减，43% 的香港受访者预期其在香港运营的人数会增长。创新及科技行业是香港特别行政区政府重点发展的行业之一，为此香港政府还推出了一系列政策，包括最近公布预留 30 亿港元加强人工智能、量子科技等前沿科技领域的基础研究，以及针对生命健康科技研发领域，政府将拨出 60 亿港元用作资助大学及科研机构设立主题研究院⁵。



消费品市场是在疫情期间受影响最大的行业之一，入境游客人数减少对消费品市场影响较大。随着香港在 2022 年 9 月取消对入境旅客实施强制隔离政策，以及 2023 年年初与中国内地之间恢复通关，业内开始重燃乐观情绪⁶。同时，业界期待从政府吸引游客的政策中受惠，包括政府投资 5,500 亿港元举办盛事，开展“你好，香港”旅游推广活动，向游客宣传香港⁷。零售和消费品业已为增长作好准备，来自消费品市场的近半数受访者预期 2023 年员工人数将会增加。



金融服务的招聘意愿略有下滑，全球金融市场波动，导致香港的上市业务放缓，公司融资、私募股权和并购等行业分部也受到的影响⁸。2023 年⁹至今已有数家知名国际金融机构宣布裁员，与去年相比，预期增加员工人数的受访者比例略为下跌也不足为奇。



公共服务在 2022 年的招聘活动保持平稳，吸引人才仍是重心。特别是教育界，2023-2024 年度香港政府财政预算案提出的各项措施似乎都对教育界有利，包括政府将拨出 60 亿港元用作资助大学及科研机构设立主题研究院¹⁰。



地产业也受到经济下滑的影响，2022 年住宅销售额下跌了 15.6%¹¹。对招聘活动的影响仍在延续，预期员工人数增长的受访者比例下跌比例下跌 10 个百分点至 30%。不过，中国内地恢复通关与香港放宽防疫政策¹²使物业市场憧憬在 2023 年出现反弹。



香港员工人数增幅预期反映了经济复苏，疫情相关限制法规的放宽和政府支持措施的实施。

萧维强

个人服务合伙人，毕马威中国





增加员工人数的重点领域集中在创收、运营和信息技术职位

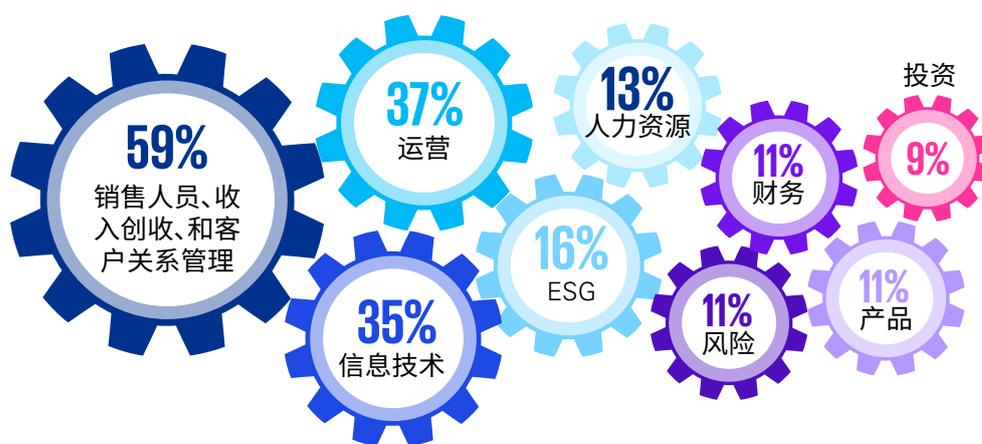
与去年的调查相似，有最高预期员工人数增加的重点领域是销售人员、收入创收和客户关系管理——在这经济气候低迷时期，大部分企业都在努力保持和提升收入的情况下属意料之中。运营和信息技术分别位列第二和第三，与去年相同（图3）。

随着面对客户的职务和职责逐步被数字工具取代，大幅增加运营员工人数的情况预期不会发生。然而，面对面接触在消费品市场、公共服务和专业服务等领域仍十分重要，因此对当地直接向顾客交付服务人员仍有殷切需求。金融服务行业方面，毕马威也看到在香港经营业务的中国内地银行对运营人员有较大需求。这些银行还在扩充在港业务，扩充的主要业务领域包括财富管理和私人银行。

随着越来越多行业加速数字转型，内部流程以及机构与顾客的互动方式将进一步数字化，因此对信息技术人员仍将保持较大需求。除此之外，网络安全等领域也引起越来越多企业的关注，这方面的人才需求也会增加。而香港面临的另一个挑战是科技人才短缺¹³。

本年度调查中值得留意的另一个数字是增加风险管理与合规人员的预期已从2022年的18%下跌至2023年的11%。毕马威注意到香港目前的人才短缺集中在反洗钱和“认识你的客户 (KYC)”、金融业风险管理及精算等领域尤为严重¹⁴。同时，越来越多金融机构正借助外包来满足需求，对专业服务领域的外包运营人员需求有所上升。

图3 增加员工人数的主要领域



基数：预期2023年机构员工人数增加的香港特别行政区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、社会及治理



越来越多企业不断投资数字转型，以此为契机与年轻一代的顾客互动，并提升经营效率，因此科技相关职位的需求依然强劲。与中国内地恢复通关后，消费品行业将抢先在零售销售重振旗鼓之前，增加资源改善零售店铺，本地客户服务和体验。

许秀芝
 行政人员招聘服务总监，毕马威中国



薪酬展望



转换工作：2022 年内转换工作情况略为放缓

随着新冠疫情最初的影响过去，经济略有反弹的情况下，2021 年转换工作的情况有所复苏，当年有 27% 的调查受访者转换工作。而这一比例在随后一年继续缩小，在 2022 年只有接近四分之一（23%）的受访者转换工作（图 4）。

图4 转换工作受访者的比例 (按年划分)

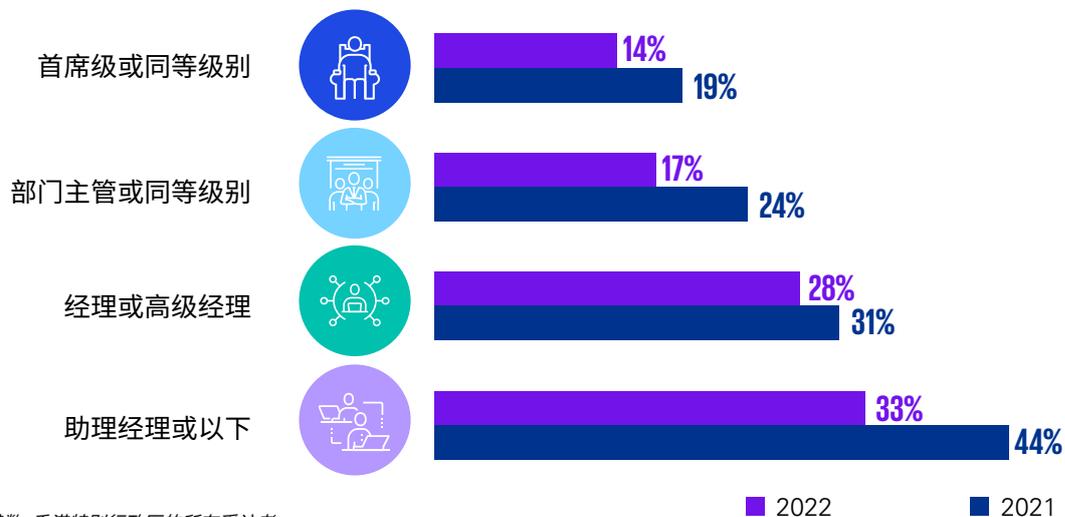


基数: 香港特别行政区的所有受访者
来源: 毕马威调查分析

就级别而言，转换工作比例下跌幅度最大的级别是部门主管或同等级别及助理经理或以下级别（图 5）。2022 年转换工作比例最低的级别是首席级受访者，随后是部门主管或同等级别。毕马威观察到部分高层转换工作的行动触发了业内一连串人事变动。



图5 转换工作受访者的比例 (按级别划分)



基数: 香港特别行政区的所有受访者
来源: 毕马威调查分析

毕马威发现越来越多雇主对招聘近年来频密转换工作的应聘者持审慎态度。另一方面, 应聘者也希望在原来的环境中安心工作, 而不需要重新适应新的环境。2021 年有不少级别较低的受访者转换工作 —— 该年度有 44% 的助理经理或以下级别受访者转换工作 —— 因此可供雇主选择的转换工作应聘者储备也有所减少。由于企业不倾向于招聘相对近期内转换工作的应聘者, 以致应聘者储备库更为短缺。

离职率偏低也反映企业的挽留人才策略成功, 有意离职的员工在雇主提出薪资调整或其他优厚待遇后选择留任现职工作 (见本章下文)。



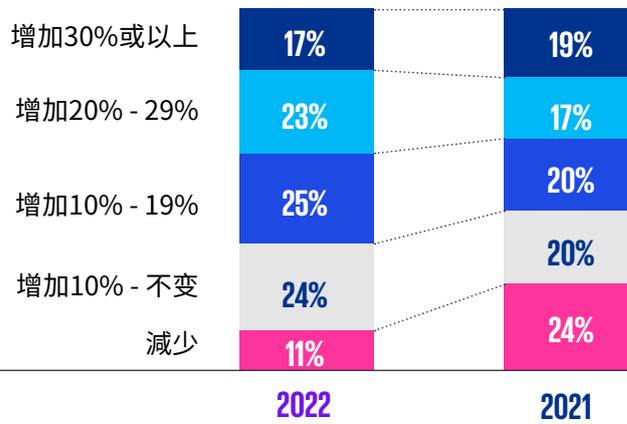
23%

2022年转换工作
后平均加薪幅度

对转换工作后加薪幅度仍有较高期望

2022年受访者转换工作后加薪幅度维持高水平,加薪的平均百分比为23%(2021年:23%,2020年:19%)。尽管与去年相比获得加薪30%或以上的受访者减少2个百分点,但30%以下所有加薪幅度的受访者均有所增加(图6)。2022年接受减薪的受访者下跌至11%(2021年:24%)。

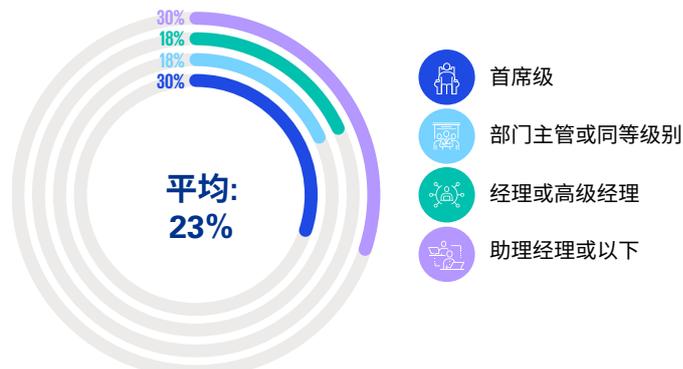
图6 转换工作后的加薪幅度



基数:所有在年内转换工作的香港特别行政区受访者
来源:毕马威调查分析

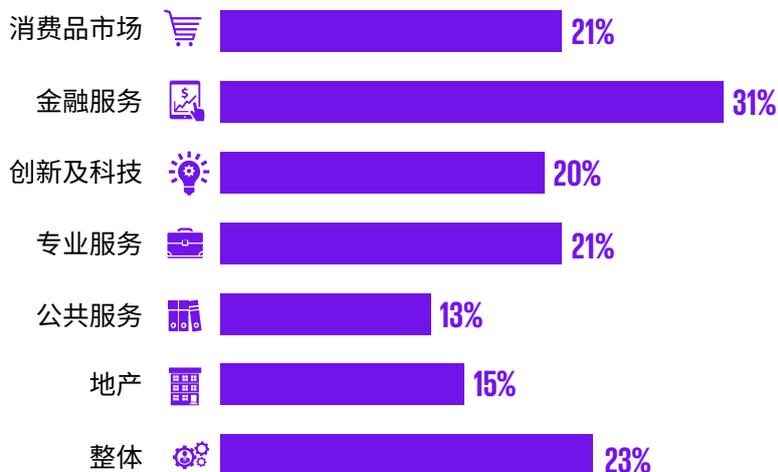
2022年加薪幅度最高的级别是首席级受访者和助理经理或以下级别——转换工作后两个级别的平均加薪幅度达到30%,整体平均加薪幅度为23%(图7)。行业方面,金融服务业受访者的加薪幅度最高,平均达31%(图8)。毕马威注意到金融服务业的雇主特别倾向于选择具有相关业务线的专业技能及行业经验的应聘者。

图7 转换工作后的平均加薪幅度(按级别划分)



基数:所有在2022年转换工作的香港特别行政区受访者
来源:毕马威调查分析

图8 转换工作后的平均加薪幅度 (按行业划分)

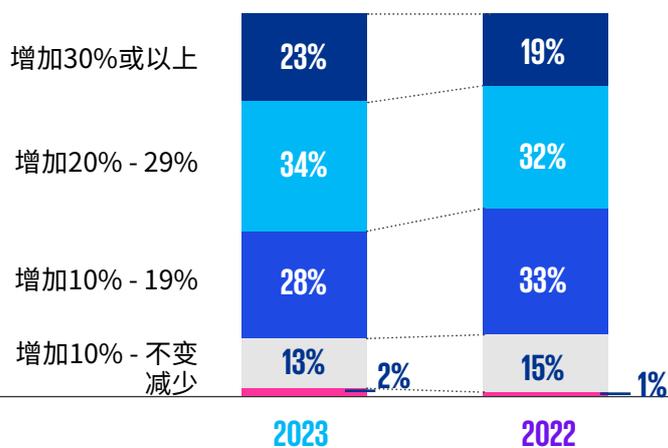


基数: 所有在2022年转换工作的香港特别行政区受访者

来源: 毕马威调查分析

2022 年转换工作实现的较大幅度加薪似乎推高了对 2023 年的预期 (图 9)。根据调查, 预期转职加薪 30% 或以上的受访者增加了 4 个百分点, 而预期加薪 20% 至 29% 的受访者也增加了 2 个百分点。因此, 2023 年仍面临较大的薪酬预算压力, 企业需要大幅加薪来吸引和留住他们需要的人才。

图9 转换工作后的预期薪金调整

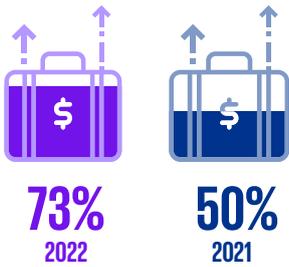


基数: 香港特别行政区的所有受访者

来源: 毕马威调查分析



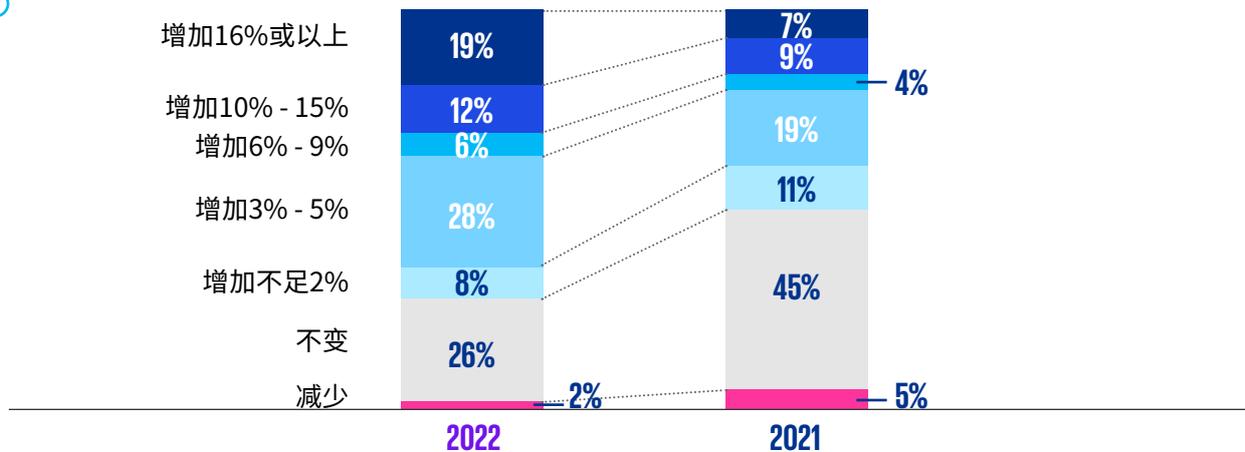
薪资获调整的受访者



薪资调整越来越多被用作留住人才的策略

2022 年的薪资调整变得更常见和更具吸引力。2022 年年内，73% 继续原职工作的香港受访专业人员获得加薪 (2021 年：50%)。最常见的加薪幅度在 3-5% 之间，但有五分之一的受访者 (19%) 在薪资调整后获得 16% 或以上的加薪 (图 10)。2022 年 9 月的全港劳工工资通胀率¹⁵ 为 2.3%，反映参与本调查的中高层专业人员的加薪幅度显著较高。

图10 薪资调整后的薪金变动

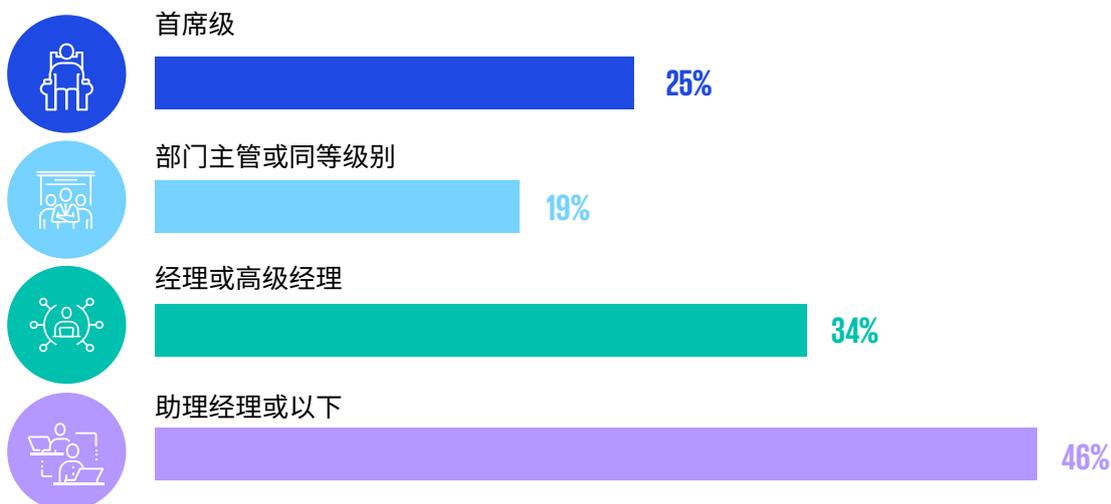


基数：所有继续原职工作的香港特别行政区受访者
 注意：数据经四舍五入，汇总后可能不等于100%
 来源：毕马威调查分析

如果按级别划分，助理经理或以下和经理或高级经理在薪资调整后获得最大幅度的加薪，两个级别分别有 46% 和 34% 的受访者获得 10% 或以上的加薪 (图 11)。毕马威相信这个趋势主要是由于这些专业人员近年转换工作及加薪幅度的比例相对较高 —— 于是企业便通过薪资调整来留住现有员工，使他们能够追上市场薪酬水平。大专院校也向毕马威证实毕业生的起薪点有显著上升的趋势，这对现有雇员的薪酬也会产生连锁反应。

另一个原因是香港的人才短缺问题正导致雇主通过薪资调整或提出较优厚的待遇来留住人才 —— 特别是对供应短缺，较资深的级别 —— 不少雇员选择接受优厚的薪资调整，而不是转换工作。

图11 2022年薪资调整后获得10%或以上的加薪 (按级别划分)



基数: 所有继续原职工作的香港特别行政区受访者
来源: 毕马威调查分析



有鉴于雇主尝试留住已收到其他工作邀约的雇员，同时又需要在新招聘员工与现有员工之间公平处事，我们预期薪酬水平仍有上升压力。为控制成本，同时留住和招揽业务所需人才，雇主需要有针对性地提出富创意的薪酬待遇和员工的整体价值主张。

施礼信 (Murray Sarelius)

全球派遣服务亚太区主管合伙人
个人服务合伙人，毕马威中国





2022 年花红略有增加

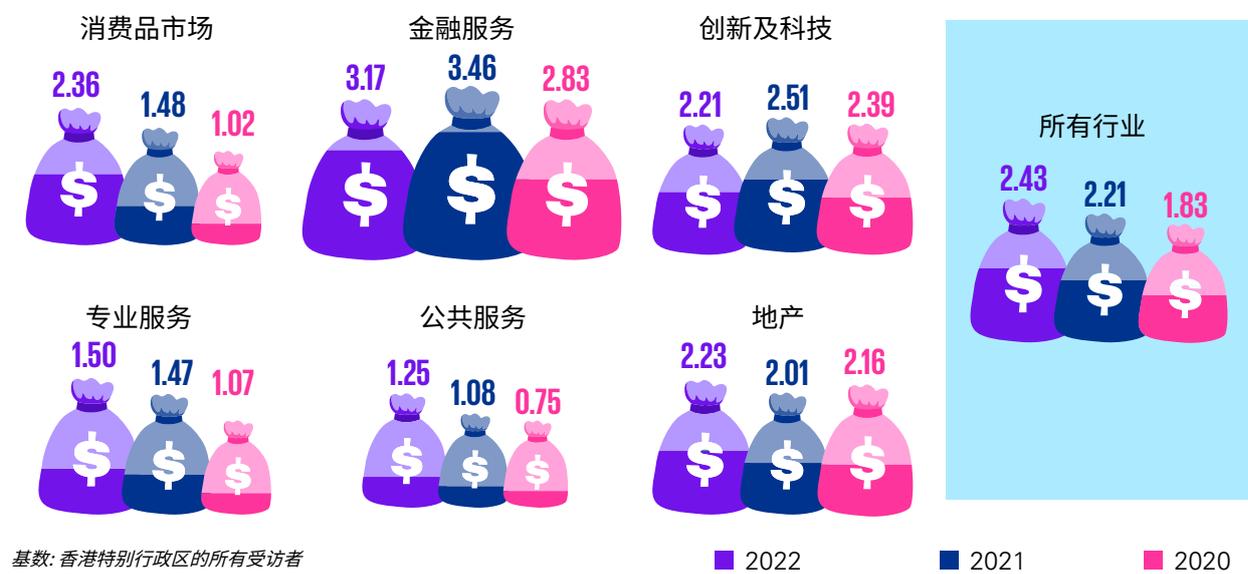
整体而言，2022 年短期激励支付的普及程度略有增加，73% 的受访者获得花红（2021 年：69%）。此外，雇主支付的花红略有增加：雇员收到的平均花红相当于 2.43 个月的月薪，2021 年相当于 2.21 个月的月薪。然而，不同行业的花红存在差异，一些花红金额较高的行业在 2022 年略为下调（图 12）。

59% ↑ 
消费品市场
增加花红

行业方面，消费品市场的花红金额大幅增加，2022 年增加超过 59% 至 2.36 个月月薪。随着 2022 年新冠疫情逐步放缓，加上香港居民获派发 10,000 港元消费券¹⁶，年内用于零售消费的政策，消费品市场因此获得提振。

金融服务仍是获得最多花红的行业，但 2022 年花红金额已下跌至相当于 3.17 个月月薪。上市市场不景气，企业交易缩减可能是导致花红减少的原因¹⁷。创新及科技行业的花红相当于 2.21 个月月薪，位列第二，可能也因为经济低迷而轻微下降。地产行业的花红仍保持在刚好超过 2 个月月薪的一般区间——就 2022 年交投量偏低的香港房地产市场而言略显意外¹⁸。

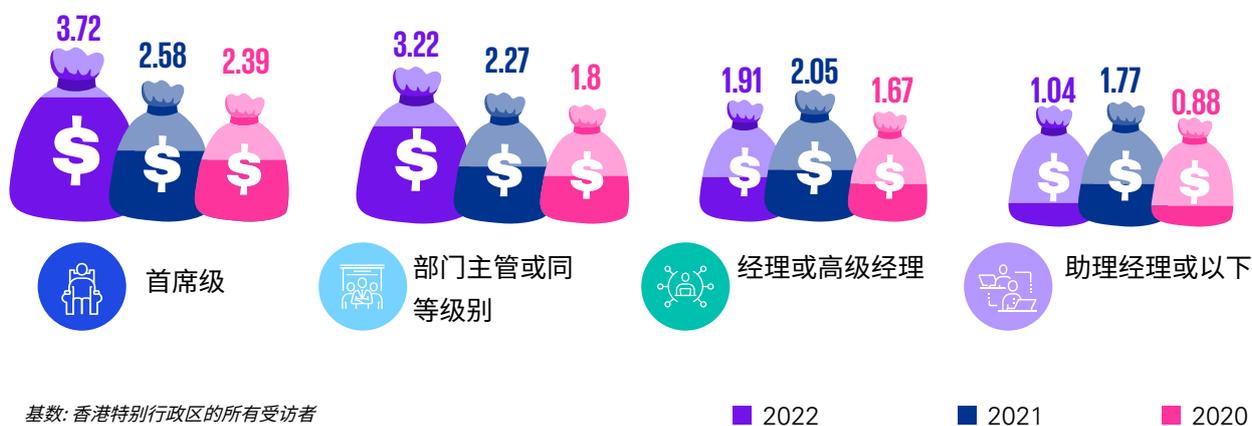
图12 以月薪计算的花红 (按行业划分)



较高级别的受访者——首席级、部门主管或同等级别似乎获得了企业增加派发花红——反映出2021年的业务表现因为首波疫情过后香港经济出现反弹而有所改善。

另一方面，经理或高级经理及助理经理或以下级别的雇员平均花红有所减少（图13）。其中助理经理的花红从2021年的1.77个月月薪减少至2022年的1.04个月月薪。毕马威认为这反映出由于初级职位的基本工资在2022年已经上调，拨作花红的预算比例会相应下调。

图13 以月薪计算的花红 (按级别划分)

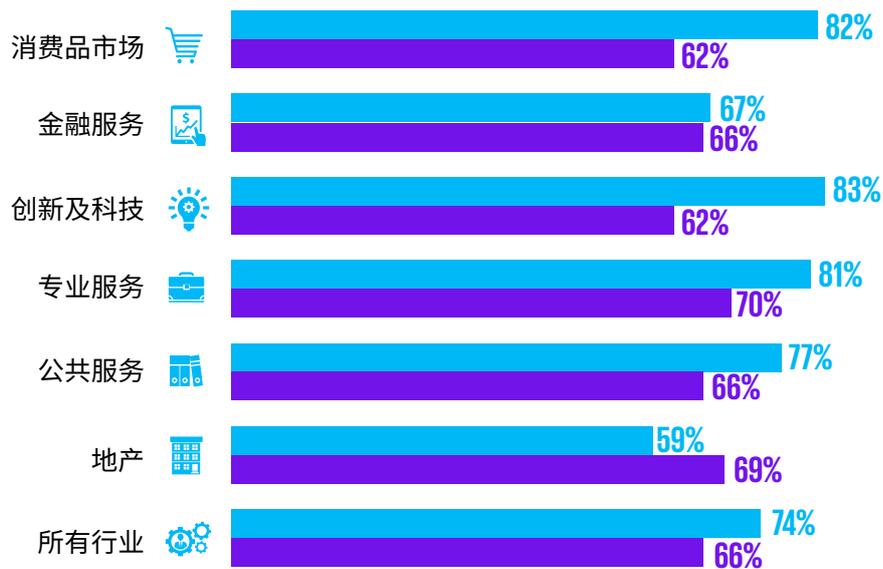


2023 年薪酬预期较高，但对花红的看法较保守

香港受访者对薪酬展望较为乐观，其中 74% 预期在 2023 年会获得更佳加薪，而去年的预期加薪比例是 66%。尽管全球经济仍面临不少挑战，调查显示香港恢复通关和进一步放宽防疫措施对本地经济起到了刺激作用，因此有助于提升受访者的薪金水平。而这些观点也反映出 2022 年薪资调整结果理想使人们产生正面的预期（见本章前文）。

2023 年对加薪预期最高的行业包括创新及科技行业（83%）、消费品市场（82%）和专业服务（81%）（图 14）。这些行业均受到人才短缺的影响，并受惠于香港经济反弹——两者都会推高人才需求和薪金水平。

图14 预期现时雇主加薪的受访者(按行业划分)



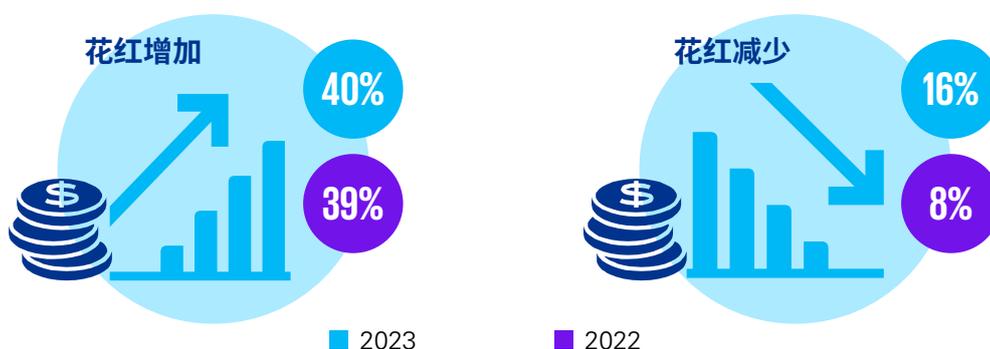
基数：香港特别行政区的所有受访者
来源：毕马威调查分析

■ 2023

■ 2022

本年度调查对 2023 年花红预期略为保守，44% 的受访者预期今年花红会有所增加，去年预期花红增加的受访者比例是 48%。花红有追溯性质，一般反映上年度的绩效。由于香港在 2022 年经济收缩，受访者对 2023 年花红的态度趋于保守。预计花红减少的首席级受访者比例从 2022 年的 8% 增长了一倍到 2023 年的 16% (图 15)。

图15 预期现时雇主的花红调整(首席级)



基数:所有继续原职工作的香港特别行政区受访者
来源:毕马威调查分析



香港的失业率有逐步下调的趋势，本地仍面对人才短缺压力。企业必须发掘哪些薪酬福利最切合员工及其希望吸引的人才所需。市场保持现状的情况下，薪酬预算仍需要承受较大压力——企业可能需要上涨基本工资，或支付较多花红。

许秀芝
行政人员招聘服务总监，毕马威中国



人才管理



香港人才短缺

近年来香港一直面对人才萎缩的问题。人才短缺的主要原因是本地出生率不断下降¹⁹，伴随着人口老龄化的出现²⁰。此外，新冠疫情下香港难以吸引海外人才，使人才短缺的问题进一步恶化。与此同时，香港专业人员重新评估其事业和生活重心，选择改变事业发展道路，甚至选择退出曾经工作过的专业。

入境人口减少也是导致香港人才短缺的因素之一。一般就业政策申请工作签证的数字在 2021 年和 2022 年徘徊在 15,000 宗左右，只相当于疫情之前的三分之一²¹。

在此背景下，香港特别行政区政府在 2022 年 10 月公布高端人才通行证政策，反应正面。该计划允许高端人才——全球百强大学毕业生或高收入人士——在香港工作或创业，开通后第一个月已收到接近 7,500 宗申请²²。此外，中国国家移民管理局在 2023 年 2 月公布多次入境许可证计划，允许六类内地人才，包括科研人才自由往来大湾区²³。

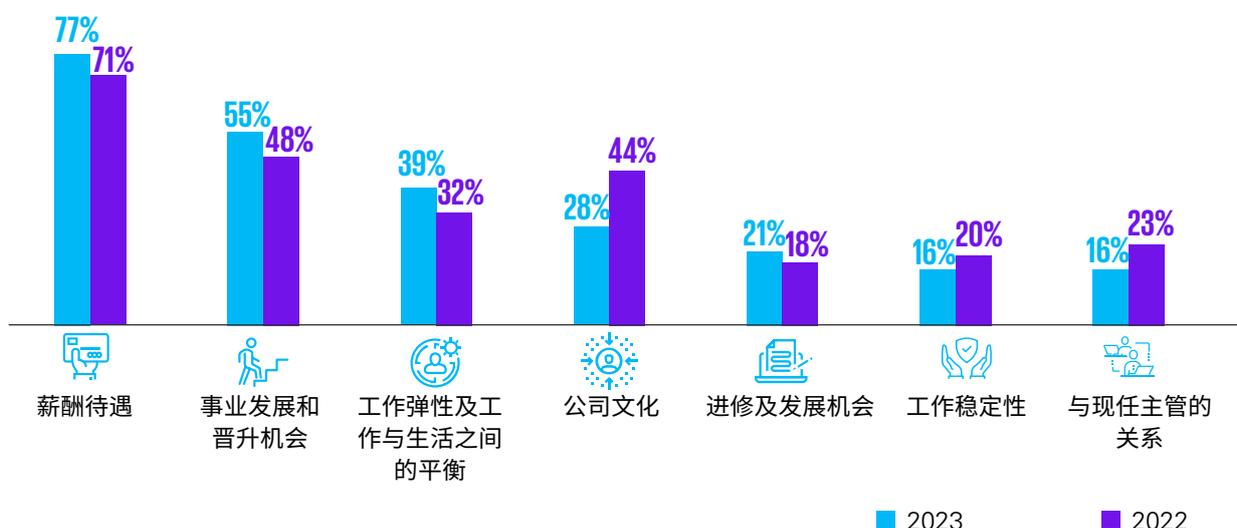


33% 
 的香港特别行政区
 受访者未来6个月
 考虑转换工作

了解人才动机对留住人才至关重要

香港就业市场活跃，留住人才成为企业的重点关注问题²⁴。所以对企业来说了解人才动机至关重要，特别是人才离职并转换工作的原因。本年度调查显示，薪酬待遇是否吸引仍是雇员寻找新工作机会的主要诱因，有超过四分之三香港受访者（77%）提到薪酬待遇。其次是事业发展和晋升机会——这与去年的调查结果相似（图 16）。不过，与去年的调查结果相比，今年的调查还是发现了一些不同之处可能反映出一些重要的发展趋势。

图16 寻找新工作机会的诱因



基数：香港特别行政区的所有受访者
 受访者可选择多于一个答案。
 来源：毕马威调查分析



在去年的调查中，有 44% 的受访者选择**公司文化**为寻找新工作机会的主要原因，这对于首席级管理层尤为重要。今年选择公司文化的受访者大幅下跌至 28%。这可能显示香港受访者对雇主在 2022 年在公司文化方面作出的努力感到满意，事实上面对雇员离职，以及来自同业的激烈竞争，不少企业选择加倍努力打造公司文化，改善员工福利，同时举办活动树立雇主品牌形象。2022 年下半年开始全球经济面临的挑战不断增加，专业人员也可能把关注焦点转移到比公司文化更重要的其他事项。

工作弹性及工作与生活之间的平衡排名靠前，成为雇员最重要转职理由的第三位。香港专业人员在疫情期间采用了灵活工作安排，即使现在疫情已纾缓，他们仍期望能够继续这种工作方式。市场实际情况反映部分香港雇主对全面采用灵活工作安排仍有顾虑，他们还是希望看到员工在办公室工作²⁵。因此，弹性和平衡成为机构在就业市场脱颖而出的法宝，如果不允许员工选择工作方式，可能会导致雇员离职率上升。

工作稳定性以及与现任主管的关系在寻找新工作机会的原因排名中有所下降。这也可能与疫情影响消退有关，因为受访者对就业市场更有信心，寻找新工作时也不介意为提高薪酬待遇、更理想的事业发展前景、和工作与生活之间更好的平衡而承担相对更高的风险。

进修及发展机会在离职原因排名中靠前，特别是对于首席级和助理经理级别的受访者。这可能与创新培训的选择增加有关，也可能是因为雇员期望追上最新的科技和监管潮流和发展动向。



过去三年，很多机构都在推行强制居家办公或居家与办公室混合办公模式，所有类别的雇员都在我们的调查中向雇主强烈表达了他们希望继续把灵活工作安排视为新常态的愿望。

王立勤 (Andrew Warneck)
人力事务和变革主管，毕马威中国

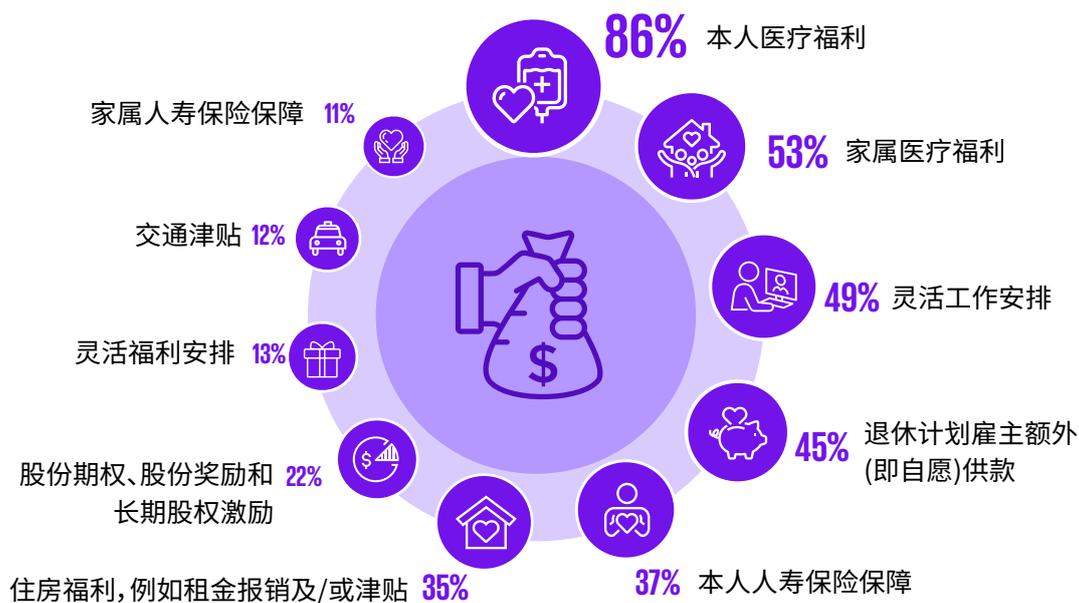




薪酬福利

正如本报告前文所述，薪酬待遇是专业人员重要的考虑因素。薪酬待遇已在这项每年进行的调查中连续六年成为雇员考虑转职的最主要原因²⁶。所以，提供具吸引力的薪酬待遇是在目前紧张的就业市场中吸引和留住人才的关键策略。

图17 福利



基数: 所有全职工作的香港特别行政区受访者

受访者可选择多于一个答案。

来源: 毕马威调查分析

除了吸引和留住迫切需要的人才，薪酬待遇是雇主突出自身，展现对雇员关顾的重要方式之一。

何沛霖

个人服务总监, 毕马威中国

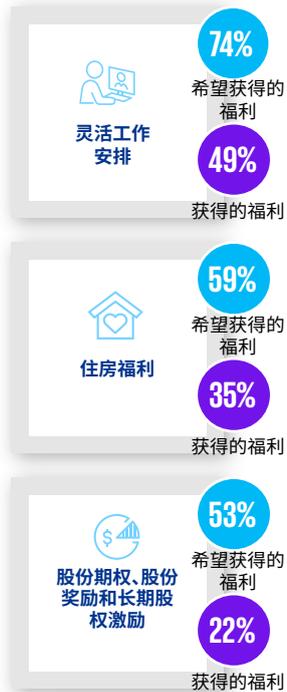
薪酬待遇包含的最常见福利仍然是**本人医疗福利** (86%) 和**家属医疗福利** (53%) (图 17)。与去年的调查相比,这两种福利的普及程度略有上升,是专业人员受访者最希望获得的福利(图 18)。

图18 最希望获得的福利



基数:所有全职工作的香港特别行政区受访者
 受访者可选择多于一个答案。
 少于50%受访者选择的福利不纳入本分析
 来源:毕马威调查分析



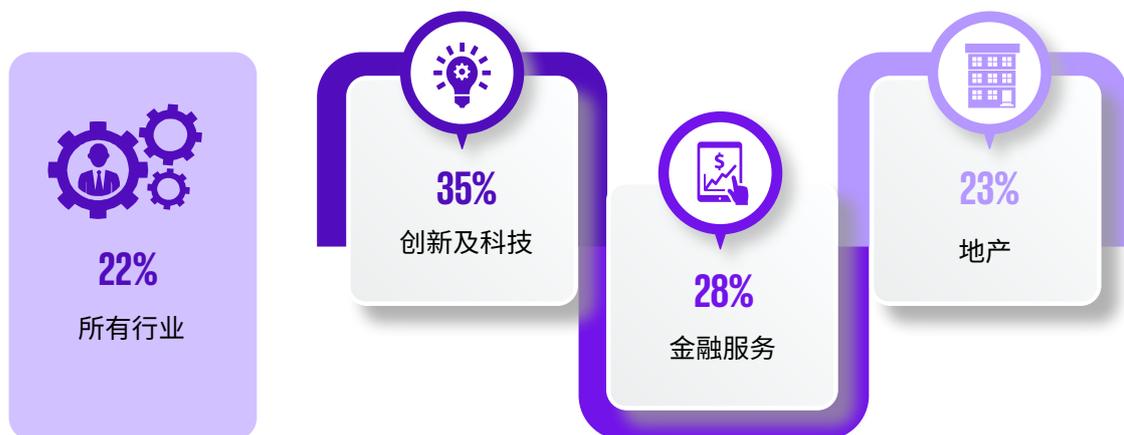


正如本章前文所述，香港专业人员已习惯在疫情期间采用的**灵活工作安排**，包括居家办公和适用弹性工作时间。约有四分之三的受访者将提供弹性工作安排列为最重要的五大福利之一，但只有 49% 的受访者表示他们的雇主提供这样的安排。

只有 35% 的受访者目前享受**住房福利**，例如租金报销及 / 或津贴，但有接近 60% 的受访者认为这是他们最希望获得的福利之一。住房福利可获得的税务优惠对专业人士来说是极具吸引力的。它所享有的特定的税务优惠比起香港政府推出自 2022/23 课税年度开始的住宅租金扣除（每个课税年度可扣除上限为 10 万港币）来说仍然具有相当大的竞争力。

股份期权、股份奖励和长期股权激励在香港仍不常见（仅有 22% 的受访者享受这些激励项目）。然而，约有半数受访者（53%）认为这是一项重要的福利。能够获得这些福利的受访者多为创新及科技、金融服务和地产行业里的高级管理人员（图 19 和图 20）。设计和推行股份计划或类似的激励计划的目的是吸引、激励、奖励和留住人才，并将计划参与者的利益与股东利益挂钩。

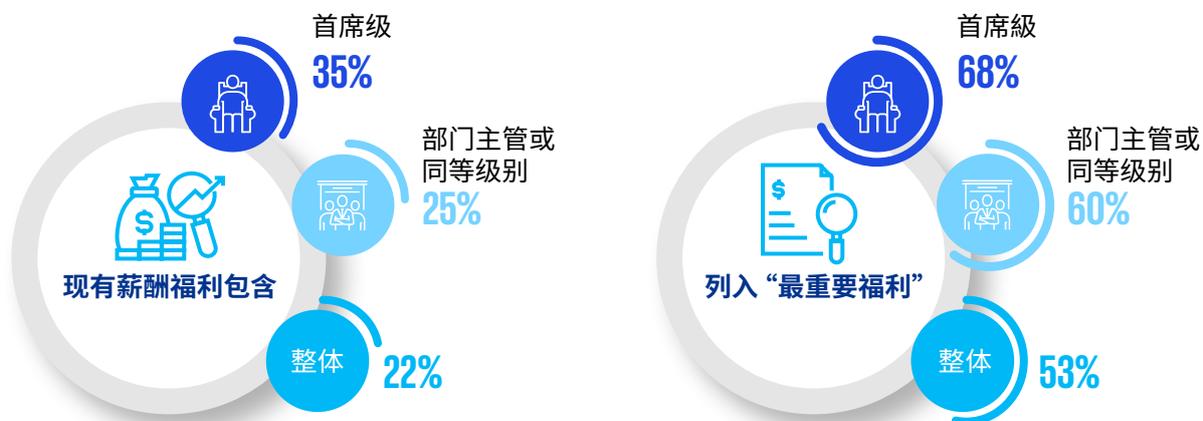
图19 现有薪酬福利包含股份期权、股份奖励和长期股权激励(前三位行业)



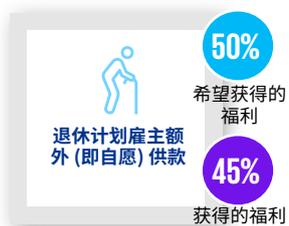
基数：所有全职工作的香港特别行政区受访者

来源：毕马威调查分析

图20 现有薪酬福利包含股份期权、股份奖励和长期股权激励的重要性(级别)



基数:所有全职工作的香港特别行政区受访者
来源:毕马威调查分析



退休计划雇主额外供款也被视为有助留住人才的方法之一，因为在某个时点前离职的话，雇员有可能不能收到供款的全部。有迹象显示香港雇员可能有储蓄不足的问题，所以退休计划额外供款有助于支持雇员的长远财务福祉²⁷。随着香港积金易平台投入运作的日子越来越近²⁸，目前正是机构及早安排雇员退休金计划的理想时机。



与世界其他地区相比，香港雇主利用退休金作为福利的比例偏低。雇主向退休金计划进行额外供款对于雇员的长期财务状况提供帮助，同时有助于提高雇员的忠诚度，更有利于留住人才。

施礼信 (Murray Sarelius)

全球派遣服务亚太区主管合伙人
个人服务合伙人，毕马威中国



大湾区的机遇



政府的激励措施有助于促进劳工跨境往来

在过去几年里，大湾区就业市场的潜力成为人们关注的焦点。随着内地与香港解除实施了三年的旅游限制措施后并于 2023 年年初恢复通关，市场普遍预期大湾区的发展将加速。两地政府最近推出的一系列激励措施，也将进一步促进未来人才在大湾区内的移境移居。

正如本报告前文所述，香港特别行政区政府在 2022 年 10 月公布实施新的高端人才通行证计划，允许高端人才来香港工作或创业。数据反映中国内地人才对这项计划兴趣浓厚：截止 2023 年 2 月收到的 11,000 份申请中有三分之二来自居住在內地的申请人²⁹。中国内地同样也采取措施促进跨境人才交流，推出新的多次入境许可证计划允许大湾区专业人才自由进出港澳地区。可获多次入境香港许可证的人才来自科研、卫健和法律等行业，目的是为香港在转型成为创新及科技枢纽中心的过程中填补相关人才不足的缺口³⁰。

在制定人才策略时，香港雇主应将近期推出的移民新政策考虑在内。在紧张的就业市场中，从香港以外的地区吸引人才已成为可供香港企业选择的选项之一。



香港新推出的高端人才通行证为合资格的人才来香港工作和生活提供了一个简便、快捷且无需雇主协助申请的方式。香港雇主也因此接触到一个更加广阔的海外人才池。

刘颀

个人服务总监，毕马威中国



73%
 的受访者希望移居
 大湾区工作

事业发展前景仍然是考虑大湾区工作机会的重要诱因

本调查的所有受访者，都对大湾区目前可提供的工作机会持积极的看法。在所有受访者中，接近四分之三 (73%) 表示他们会考虑搬往大湾区或在大湾区寻求工作机会。这个数字反映受访者对区内长期事业发展潜力的广泛认同。

图21 在大湾区城市工作的最主要的三个原因



基数: 中国内地和香港特别行政区的所有受访者
 受访者可选择多于一个答案。
 来源: 毕马威调查分析

在问及受访者考虑移居大湾区或大湾区其它城市背后的原因时，“更好的事业及行业发展前景”高踞排名首位 (78%)，而“获得更广阔的工作视野”和“获得较高薪酬”排名第二和第三位 (图 21)。

毕马威对市场的观察显示越来越多中国内地人才对移居香港持开放态度。除了新的入境政策外，还有若干原因使香港成为具吸引力的移居目的地，包括 (但不限于) 子女教育等家庭考虑、个人事业发展以及视野的开阔。



对于移居中国内地的大湾区其他城市来说，我们留意到已经在广州或深圳工作的应聘者对于移居大湾区其他城市意愿不大。一般来说，工作经验少于八年的应聘者对转换地点态度较开放——不难理解，对于这类应聘者来说受制于某一地点的因素相对来说少一些，而对于事业发展的考虑比重会更多一些。



事业发展前景和较高的薪酬是人才考虑在大湾区内移居的重要原因。另外，企业应制定人才流动政策，以鼓励技术人员移居并在不同的城市工作。企业可能需要向员工提供津贴作为激励，包括住房和交通津贴，以及额外的医疗福利。

卢雪冰

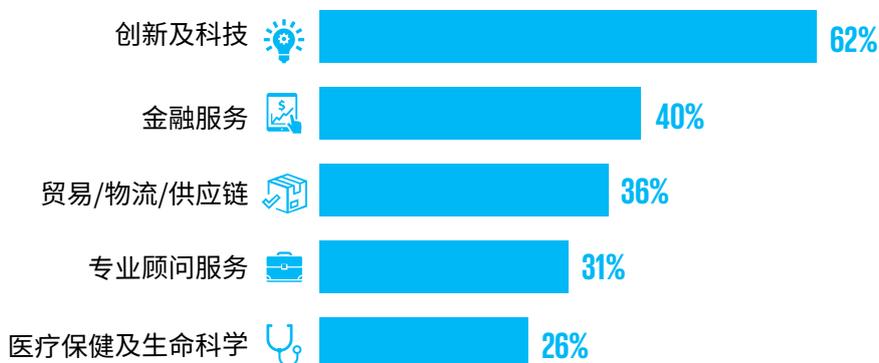
毕马威行政人员招聘服务总监, 毕马威中国



科技和金融服务是工作机会较多的重点行业

创新及科技 (62%) 和金融服务 (40%) 是受访者重点提及就业市场受惠于大湾区发展的行业。贸易、供应链和物流今年也被列为就业市场受惠于大湾区发展的第三大行业 (图 22)。

图22 就业市场将受惠于大湾区发展的行业



基数: 中国内地和香港特别行政区的所有受访者

受访者可选择多于一个答案。

来源: 毕马威调查分析

大湾区城市在不同的行业拥有优势，包括金融服务（香港）、科技（深圳）和制造 / 共享服务中心（广州与佛山）。企业可能希望通过在不同城市开展业务来捕捉商机或节约成本，同时更容易吸引有意移居大湾区的人才。展望未来，政府政策对打造大湾区未来发展，以及专业人士是否乐意移居区内起到关键作用。

广州南沙方案正是其中的一项政策，该方案的目的是促进粤港澳地区在大湾区的合作。方案的重点之一是将广州南沙区转型成为当地的科创产业合作基地，成为港澳地区年轻人乐于工作和生活的地点。随着南沙区成为吸引外资的枢纽之一，预期将为香港专业和商界人士带来科研和外贸领域的更多商机³¹。

广州与佛山之间更紧密的联系是另一个发展亮点，随着近年来基础设施的改善，将有越来越多企业选择到佛山发展。与此同时，广州将继续价值链升级，发展智能家电等先进制造业，提升制造业产能。佛山还在致力吸引跨国企业在该市成立共享服务中心。这将刺激两地的人才需求，因为交通便利通勤时间短，广州的专业人士也乐意在佛山工作。



薪酬表

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。



一般企业职能

34

- 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

36

- 数码与市场推广
- 零售业务



金融服务

37

- 资产管理
- 企业融资 (买方)
- 企业融资 (卖方)
- 资金管理
- 合规及风险管理
 - 合规 - 综合
 - 合规 - 反洗钱
 - 风险管理 - 信用, 市场, 操作
 - 风险管理 - 信息技术



地产

39

- 物业资产管理
- 租赁
- 物业管理



一般企业职能

低

高

公司秘书

助理公司秘书经理	400K	600K
公司秘书经理	550K	900K
高级公司秘书经理	800K	1.2M
公司秘书	800K	1.8M

财务

助理财务经理	350K	600K
现金管理经理	600K	900K
财务规划分析经理	600K	900K
财务经理	600K	900K
高级财务经理	900K	1.2M
财务总监	1M	2M
司库	1M	2M
财务总监	1.3M	3M
首席财务官	1.3M	5M

人力资源及培训

人力资源

人力资源助理经理	360K	550K
人才招聘经理	500K	800K
薪酬福利经理	500K	800K
人力资源业务合作伙伴	660K	900K
人力资源高级经理	800K	1.2M
人力资源总监	1M	1.5M
首席人力资源官	1M	1.8M

培训与发展

培训助理经理	360K	550K
培训与发展经理	500K	800K
人才管理经理	500K	800K
高级经理	800K	1.2M
总监	1M	1.5M

低

高

信息技术

信息技术经理	720K	960K
基础架构经理 / 网路工程师	480k	1.1M
应用软件经理	720K	1.2M
企业架构师	780K	1.3M
应用程序架构师	780K	1.5M
数据架构师	720K	1.5M
项目经理	840K	1.56M
高级信息技术经理	840K	1.56M
信息技术主管 / 总监	1.3M	2.2M
首席信息官 / 首席技术官	1.3M	3M

内部审计

助理内部审计经理	350K	690K
内部审计经理	600K	850K
高级内部审计经理	900K	1.2M
内部审计总监	1.3M	2.8M
首席内部审计官	1.3M	2.8M

投资者关系

投资者关系经理	600K	960K
投资者关系主管	1.2M	1.5M

法律

法务经理(0 - 3 资格认证后经验)	500K	1M
法律顾问(4+ 资格认证后经验)	800K	1.3M
高级法律顾问(8+ 资格认证后经验)	1M	2M
总法律顾问(12+ 资格认证后经验)	1.8M	3M



消费品市场

低

高

数码与市场推广

公共关系经理	450K	800K
数码市场推广经理	540K	800K
电子商务经理	540K	800K
高级市场推广经理	600K	960K
高级企业传讯经理	600K	960K
高级数码市场推广经理	600K	1M
数码市场推广总监	800K	1.5M
品牌总监	900K	1.5M
企业传讯总监	900K	1.2M
电子商务总监	900K	1.8M
市场推广总监	900K	1.5M

零售业务

高级零售业务经理	500K	900K
零售业务总监	600K	1.5M



金融服务

低

高

资产管理

分析员	400K	800K
副总裁 / 助理副总裁	650K	1.2M
资产管理主要人员(9号牌)	900K	1.8M
总监	1.15M	2.07M
董事总经理 / 合伙人	1.4M	2.4M
资产管理主要人员(9号牌)(公募基金)	1.4M	2.4M

企业融资(买方)

分析员	400K	680K
经理	600K	850K
高级经理	800K	1.2M
总监	1M	2M
董事总经理 / 首席投资官	1.5M	3M

企业融资(卖方)

分析员	240K	480K
助理副总裁 / 经理	384K	640K
副总裁 / 高级经理	640K	1.04M
助理总监 / 高级副总裁 / 总监	720K	1.6M
执行董事	800K	1.6M
董事总经理	1.2M	2M
保荐人主要人员(6号牌)	1.2M	2M
投资银行业务主管	2M	4M

资金管理

货币市场交易员	360K	900K
资金管理主管	1.8M	3M

低

高

合规及风险管理

合规 - 综合

助理经理	350K	620K
经理 / 助理副总裁	600K	900K
副总裁	900K	1.3M
总监 / 高级副总裁	1.5M	2.3M
首席合规官	1.8M	3M

合规 - 反洗钱

反洗钱经理 / 助理副总裁	600K	900K
反洗钱高级经理 / 副总裁	900K	1.3M
反洗钱主管	1.5M	2.3M

风险管理 - 信用, 市场, 操作

信用风险副总裁	840K	1.2M
信用风险主管	1.5M	2.3M
市场风险副总裁	840K	1.2M
市场风险主管	1.5M	2.3M
操作风险副总裁	720K	1.4M
操作风险主管	1.5M	2.3M
首席风险官	1.8M	3M

风险管理 - 信息技术

信息安全及网络风险管理经理	720K	960K
信息安全及网络风险管理高级经理	900K	1.2M
信息安全及网络风险管理总监	1.08M	2.2M



地产

低

高

物业资产管理

物业资产管理经理	800K	1.5M
物业资产管理总监	1.5M	3M

租赁

租赁经理	600K	720K
高级租赁经理	800K	1.1M
总经理	1M	1.6M
租赁总监	1.5M	3M

物业管理

高级物业管理经理	600K	1.2M
物业管理总监	900K	1.8M



参考数据

¹ 毕马威中国，2022 年香港私人财富管理报告，2022 年 10 月 20 日，<https://kpmg.com/cn/en/home/insights/2022/10/hong-kong-private-wealth-management-report-2022.html>

² 彭博社，Hong Kong-China Border Reopens as City Looks to Rebuild Economy, 2023 年 2 月 6 日，<https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-02-05/hong-kong-china-border-set-to-reopen-as-city-aims-to-rebuild#xj4y7vzkg>

³ 毕马威中国，中国经济观察：2023 年一季度，2023 年 2 月，<https://kpmg.com/cn/en/home/insights/2023/02/china-economic-monitor-q1-2023.html>

⁴ 南华早报，Big Four accounting firms expand ESG hiring in Hong Kong, mainland China as tougher regulatory compliance exposes deficit in talent, 2022 年 5 月 8 日，<https://www.scmp.com/business/article/3176947/big-four-accounting-firms-expand-esg-hiring-hong-kong-mainland-china>

⁵ 毕马威中国，2023-2024 年度香港政府财政预算案摘要，2023 年 2 月 23 日，<https://kpmg.com/cn/en/home/insights/2023/02/hong-kong-budget-2023-2024.html>

⁶ 南华早报，Hong Kong's retail market faces 'slow recovery' as surging Covid-19 cases rain on the parade of city's open border, 2023 年 1 月 24 日，<https://www.scmp.com/business/article/3207431/hong-kong-retail-market-faces-slow-recovery-surging-covid-19-infections-limit-impact-border>

⁷ 毕马威中国，2023-2024 年度香港政府财政预算案摘要，2023 年 2 月 23 日，<https://kpmg.com/cn/en/home/insights/2023/02/hong-kong-budget-2023-2024.html>

⁸ 毕马威中国，2022 年香港私人财富管理报告，2022 年 10 月 20 日，<https://kpmg.com/cn/en/home/insights/2022/10/hong-kong-private-wealth-management-report-2022.html>

⁹ 金融时报，Banks prepare for deepest job cuts since the financial crisis, 2023 年 1 月 21 日，<https://www.ft.com/content/4beafb70-ec1a-41d3-b18e-33a85bf2a062>

¹⁰ 香港浸会大学，香港浸会大学就《2023-24 年度财政预算案》的回应，2023 年 2 月 22 日，https://www.hkbu.edu.hk/en/whats-new/press-release/2022/The_response_of_Hong_Kong_Baptist_University_to_the_2023_24_Budget_Speech.html

¹¹ 南华早报，Hong Kong home prices fell 15.6% in 2022, 2023 年 1 月 27 日，<https://www.scmp.com/business/article/3208183/hong-kong-home-prices-fell-156-cent-2022-ending-13-year-winning-streak>

¹² CNBC，China's reopening is set to boost Hong Kong's property market, 2023 年 1 月 12 日，<https://www.cnbc.com/2023/01/12/chinas-reopening-set-to-boost-hong-kongs-property-market.html>

¹³ 南华早报，Where are all the tech experts? Hong Kong's got plenty of jobs, but not enough talent, and employers are fed up, 2022 年 11 月 29 日，<https://www.scmp.com/news/hong-kong/hong-kong-economy/article/3201238/where-are-all-tech-experts-hong-kongs-got-plenty-jobs-not-enough-talent-and-employers-are-fed>

¹⁴ 毕马威中国，2023 年香港银行业展望，2023 年 1 月，<https://kpmg.com/cn/en/home/insights/2023/01/hong-kong-banking-outlook-2023.html>

¹⁵ 政府统计处，名义工资指数，2023 年 2 月 16 日查阅，https://www.censtatd.gov.hk/en/web_table.html?id=19

¹⁶ 毕马威中国，2022-2023 年度香港政府财政预算案摘要，2022 年 2 月，<https://kpmg.com/cn/en/home/insights/2022/02/hong-kong-budget-2022-2023.html>

¹⁷ 毕马威中国，中国内地和香港 IPO 市场：2022 年回顾及 2023 年展望，2022 年 12 月 8 日，<https://kpmg.com/cn/en/home/insights/2022/12/chinese-mainland-hk-ipo-markets-2022-review-2023-outlook.html>

- ¹⁸ 英文虎报, Property deals fall to 32-year low, 2023 年 1 月 5 日, <https://www.thestandard.com.hk/section-news/section/2/248708/Property-deals-fall-to-32-year-low>
- ¹⁹ 政府统计处, 表 3: 生命事件, 2023 年 2 月 27 日查阅, https://www.censtatd.gov.hk/en/web_table.html?id=3#
- ²⁰ 香港特别行政区政府, 二零二一年人口普查简要结果及二零二一年年底人口数字, 2022 年 2 月 28 日, <https://www.info.gov.hk/gia/general/202202/28/P2022022800462.htm>
- ²¹ 数据一线通, 2023 年 2 月 13 日查阅, <https://data.gov.hk/en-data/dataset/hk-immd-set4-statistics-applications-approved-gep-industry-sector>
- ²² 香港特别行政区政府, 立法会十题: 高端人才通行证计划, 2023 年 2 月 8 日, <https://www.info.gov.hk/gia/general/202302/08/P2023020800194.htm>
- ²³ 英文虎报, Bay Talent granted unlimited travel to Hong Kong, Macau, 2023 年 2 月 10 日, <https://www.thestandard.com.hk/section-news/section/11/249707/Bay-talent-granted-unlimited-travel-to-Hong-Kong,-Macau>
- ²⁴ HR Magazine, Talent shortage key challenge for HR, 2022 年 12 月 4 日, <https://hrmagazine.com.hk/hr-news-archives/talent-shortage-key-challenge-for-hr/>
- ²⁵ 毕马威中国, 2022 年香港私人财富管理报告, 2022 年 10 月 20 日, <https://kpmg.com/cn/en/home/insights/2022/10/hong-kong-private-wealth-management-report-2022.html>
- ²⁶ 毕马威中国, 2018 年至 2021 年香港高管人员薪酬展望
- ²⁷ 南华早报, Hongkongers might only get a third of current incomes upon retirement, Manulife study shows, 2022 年 11 月 7 日 <https://www.scmp.com/business/article/3198745/hongkongers-might-only-get-third-current-incomes-upon-retirement-manulife-study->
- ²⁸ 毕马威中国, 2023 年资产管理和私募股权展望, 2023 年 1 月 31 日, <https://kpmg.com/cn/en/home/insights/2023/01/asset-management-and-private-equity-2023-outlook.html>
- ²⁹ 南华早报, Hong Kong talent scheme: 10,800 have signed up, with half being elite graduates worldwide and a sixth comprising top earners, 2023 年 2 月 15 日, <https://www.scmp.com/news/hong-kong/hong-kong-economy/article/3210264/hong-kong-talent-scheme-more-10000-have-signed-half-being-elite-graduates-worldwide-and-sixth>
- ³⁰ 英文虎报, Bay Talent granted unlimited travel to Hong Kong, Macau, 2023 年 2 月 10 日, <https://www.thestandard.com.hk/section-news/section/11/249707/Bay-talent-granted-unlimited-travel-to-Hong-Kong,-Macau>
- ³¹ 香港贸发局, 广州南沙方案的重点及机遇, 2022 年 6 月 30 日, <https://research.hktdc.com/en/article/MTEwMjQ4NDEzMg>

关于毕马威

毕马威中国在三十一个城市设有办事机构，合伙人及员工超过 15,000 名，分布在北京、长春、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、南通、宁波、青岛、上海、沈阳、深圳、苏州、太原、天津、武汉、无锡、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，提供审计、税务和咨询等专业服务。毕马威国际有限公司（“毕马威国际”）的成员所以毕马威为品牌开展业务运营，并提供专业服务。“毕马威”可以指毕马威全球网络内的独立成员所，也可以指一家或多家毕马威成员所。

毕马威成员所遍布全球 143 个国家及地区，拥有超过 265,000 名专业人员。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。各毕马威成员所独立承担自身义务与责任。

毕马威国际有限公司是一家英国私营担保有限责任公司。毕马威国际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。

毕马威个人服务



施礼信 (Murray Sarelius)

全球派遣服务亚太区主管合伙人
个人服务合伙人
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

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



何沛霖

个人服务合伙人
毕马威中国
+852 3927 5570
gabriel.ho@kpmg.com



梁景辉

毕马威行政人员招聘服务总监
毕马威中国
+8621 2212 2598
angus.leung@kpmg.com



刘頌

个人服务合伙人
毕马威中国
+852 2913 2953
isabel.q.liu@kpmg.com



卢雪冰

毕马威行政人员招聘服务总监
毕马威中国
+8620 3813 7228
kitty.lu@kpmg.com

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>



私人和家族企业

毕马威私人和家族企业服务团队了解什么对您是最重要的。我们服务众多的企业家，并提供定制化建议服务以协助他们处理不同事务。

无论您是带领着快速成长企业的创业者、经营成熟业务的企业家、或者是有意退出投资的股东——毕马威私人和家族企业服务团队提供涵盖家族企业、家族办公室和私人财富的各类服务，能助您驾驭各项挑战。

我们至可信赖的专业咨询人员为您服务，担任您的单一联系人，让您尊享毕马威全球专业团队的服务。我们以切合本地文化的的服务，协助您布局全球。

我们的团队在下列业务拥有丰富经验和知识：



家族管治咨询



财富结构规划



家族办公室设置
和运营



风险咨询



慈善事业



税务和移民
咨询

如需了解我们的服务，请扫描二维码或登陆我们的网站：
<https://kpmg.com/cn/en/home/services/private-enterprise.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



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。任何人士不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。

© 2023 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-ER23-0001

二零二三年三月出版