

2023年香港高管 人員薪酬展望

就業趨勢調查

第七期



2023年3月

畢馬威行政人員招聘服務

kpmg/cn/peopleservices



目錄

- 01 引言
- 04 行業摘要
- 05 關於本次調查
- 07 人才市場概覽
- 11 薪酬展望
- 21 人才管理
- 29 大灣區的機遇
- 33 薪酬表
- 41 參考資料
- 43 關於畢馬威

引言

香港特別行政區經歷了充滿挑戰的 2022 年，第五波新冠肺炎疫情對香港經濟帶來了較大衝擊。儘管經濟呈現下滑趨勢，商界仍面臨人才需求旺盛人才短缺的問題。在本地商界競逐有限人才供應的刺激下，薪金和員工成本有上升壓力。

香港特別行政區政府在 2022 年年末開始放寬防疫措施，2023 年年初與中國內地之間恢復通關，令本地商界提升對 2023 年的樂觀情緒，特別是對財富管理¹和消費品與零售業²的預期樂觀。

在此背景下，畢馬威就本年度的高管人員薪酬展望，收集了 1,327 名商界管理級和專業人員的觀點，以衡量香港乃至整個粵港澳大灣區（“大灣區”）的就業趨勢。香港特別行政區（645 名受訪者）和中國內地（682 名受訪者）的受訪者人數大致平均。香港受訪者中，擔任首席級或部門主管等領導層職位的受訪者大約佔半（47%）。本年度報告與往年報告相比，來自中國內地的受訪者比例有所增加，因此能夠更深入地洞察大灣區的職業發展機遇。

緊張的就業市場

近年來香港正經歷人才數量下滑的問題，同時僱主卻希望增加員工人數，以把握業務發展機會。新冠疫情是令情況惡化的因素之一。這是因為一方面專業人員會重新考慮工作與生活的重心，另一方面企業吸引海外人才的能力受到了影響。香港特別行政區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證計劃和資本投資者入境計劃，中國內地也推出新的多次入境許可證計劃，允許高技術人才自由往來大灣區。這系列措施應有助緩解人才短缺問題。

招聘活動再次活躍

企業計劃開展的招聘活動反映了 2023 年香港就業市場將會保持活力。香港受訪者中超過三分之一（37%）預期香港的員工人數會在 2023 年增加，首席級和人力資源部受訪者（他們普遍對招聘計劃有較深入的見地）的預期更高至 44%。把握經濟復甦機遇是企業關注的重要主題，調查發現員工人數增長預期的重點領域集中在銷售人員、收入創收、和客戶關係管理等前線職位。

年內轉換工作情況略為放緩

2022 年轉換工作的香港受訪者不足四分之一（23%），與去年非常活躍的市場相比（2021 年：27%）略為放緩。調查反映較高層職位轉職率較低。畢馬威觀察到某些崗位已通過內部晉升或擴大工作範圍等方式填補，而不是通過外部招聘。僱主似乎更傾向對僱員提供較優厚的待遇來留住人才。僱主的這些做法可能是本調查發現轉職率降低的原因之一。

薪金預期保持上升趨勢

2022 年轉換工作的香港受訪者平均獲得 23% 的加薪。薪資調整後加薪幅度也成為受訪者選擇留在現任公司的常見原因。調查發現 2023 年薪金預期仍保持上升趨勢。但值得注意的是，與去年相比花紅預期有所下調，這可能是因為受訪者關注全球經濟所面臨的挑戰，因此調低了他們的預期。

具吸引力的薪酬待遇

薪酬待遇仍然是香港受訪者考慮轉換工作的主要原因。提供具吸引力的薪酬待遇是吸引和留住人才的關鍵。醫療福利是最具吸引力且常見的福利。但調查發現在受訪者最希望獲得的其他福利（例如住房補貼和股權獎勵）中，實際獲得這些福利的人數不到一半。

希望獲得靈活工作安排

另一個值得注意的現象是靈活工作安排對香港受訪者越來越重要。接近四分之三（74%）的香港受訪者將靈活工作安排列入最重要的五種福利之一。可是，獲僱主提供靈活工作安排選擇的受訪者不到半數。由此可見，即使是在疫情後，僱員仍期望延續居家辦公等靈活工作安排——但僱主似乎還沒有全盤採納。

大灣區的機遇

大灣區的進一步發展預期將創造更多職業發展機遇，同時也為香港僱主提供更廣闊的人才儲備。在中國內地和香港特別行政區的所有受訪者中，接近四分之三（73%）的受訪者表示他們會考慮在不同的大灣區城市之間移動或移居大灣區尋求工作機會。“更好的事業及行業發展前景”仍然是移居的主要原因，而“獲得更廣闊的工作視野”和“獲得較高薪酬”排名第二及第三。創新及科技與金融服務被認為將會在未來幾年為大灣區創造最多的崗位。



施禮信 (Murray Sarelius)

全球派遣服務亞太區主管合夥人
個人服務合夥人，畢馬威中國

除了金融服務（持平）和地產（下調）行業外，所有行業的香港業務在 2023 年都對增加員工人數有很高的期望。由此可見，隨着香港取消與疫情相關的限制措施，同時政府持續向各行各業提供支持，經濟正逐步復甦。就香港目前面對的緊張的就業市場而言，人才競爭仍十分激烈。對希望增加員工人數的行業來說，人才競爭壓力已部分反應在 2023 年較高的加薪預期中。



要點



在緊張的就業市場中，各類機構都需要擴大人才的儲備，主動接觸人才。



跳出傳統行業或地域的局限對外招聘有助於解決人才短缺，並在目標行業或地區招聘需要時提供具競爭力的薪酬待遇。



商界可考慮通過高端人才通行證計劃等政府推出的簽證措施，接觸更廣泛的人才群體——開展經濟活動和提供職業發展機遇是吸引人才計劃取得成功的關鍵。



香港正處於經濟復甦階段，預算和資源可能受到限制，企業需要審視哪些薪酬福利才是員工和招聘對象最看重的。



受訪者有興趣在大灣區發掘職業發展機遇——香港企業應考慮發揮大灣區其他城市的人才優勢。

行業摘要

樂觀的員工人數預期

人才需求領域：收入創收、營運及信息技術



消費品市場

- 預期員工人數增加反映出復甦的趨勢。
- 2023 年薪酬和 2022 年花紅的期望上調。



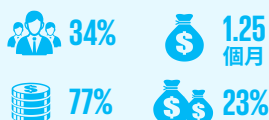
創新及科技

- 與 2022 年調查結果相比，預期員工人數增加 8 個百分點。
- 2023 年加薪預期最高。
- 受惠於大灣區發展的行業其就業市場最有潛力。



公共服務

- 溫和、穩定的員工人數和加薪幅度預期。



金融服務

- 預期加薪幅度和員工人數分別是第二低和第三低。
- 2022 年轉換工作后加薪幅度最高。
- 位居大灣區就業市場潛在崗位來源第二位。



專業服務

- 2023 年在所有行業中預期員工人數增長最高。
- 預期加薪幅度第二高。



地產

- 與 2022 年調查結果相比，預期員工人數增長有所下降。
- 2023 年加薪及花紅上調預期分別是最低和第二低。



↑ 與 2022 年調查結果相比的變化趨勢

關於本次調查



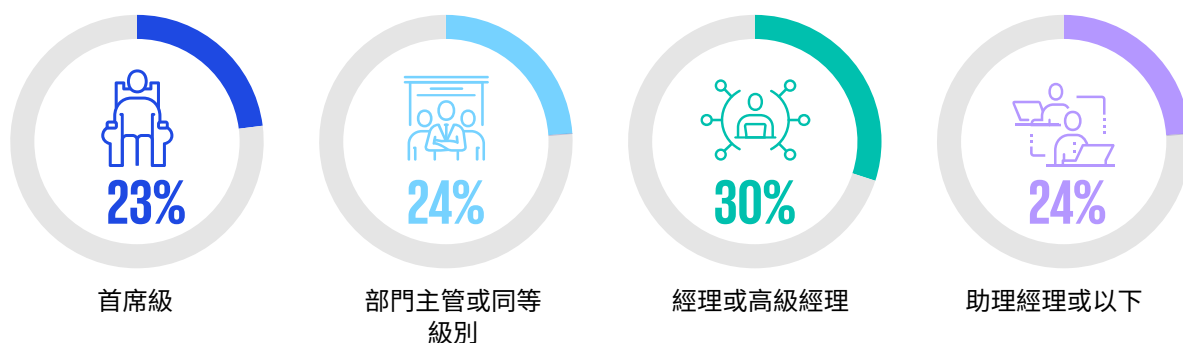
這是畢馬威公佈的第七期香港高管人員薪酬展望報告。畢馬威委託 YouGov 進行的網上調查共有 1,327 名商界管理級和專業人員參與，其中 645 名受訪者在香港特別行政區工作或居住，其餘 682 名受訪者則在中國內地工作或居住。

網上調查在 2023 年 1 月 3 日至 15 日期間開展，本次調查旨在分享受訪者對於香港就業市場和職業發展機遇的專業看法和觀點，以及他們對大灣區機遇的觀點。調查還分享了受訪者對員工人數預期、薪酬展望以及人才管理最新趨勢的看法。中國內地受訪者的看法將會在分析大灣區就業前景的部分加以考慮。

值得注意的是，在進行本調查之後，實施三年的疫情限制措施放寬，中國內地與香港特別行政區恢復通關。這項宣佈可能會提升受訪者對前景的樂觀程度。

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，47% 的受訪者擔任領導層職位 (23% 為首席級，24% 為部門主管或同等級別) (圖 1)。

圖1 受訪者人數 (按級別劃分)



基數: 香港特別行政區的所有受訪者

注意: 資料經四捨五入, 匯總後可能不等於100%

來源: 畢馬威調查分析



人才市場概覽



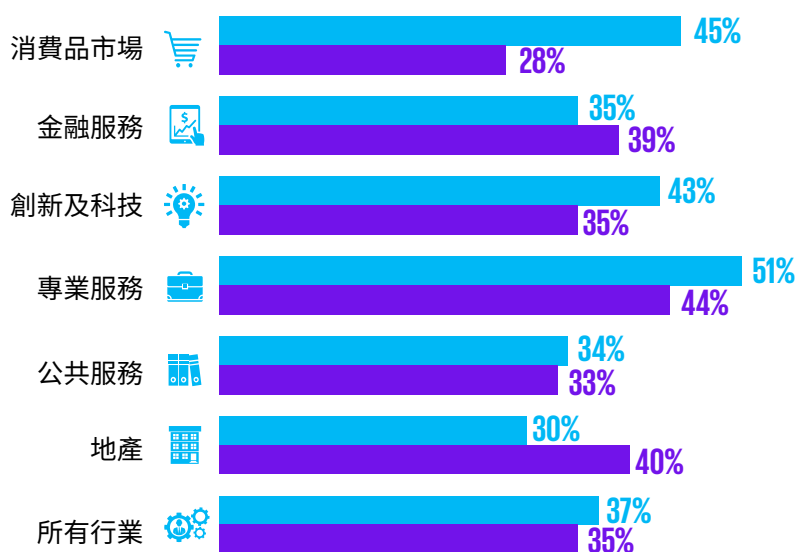
人才市場概覽

香港特別行政區經歷了充滿挑戰的 2022 年，本地生產總值 (GDP) 按年下跌 3.5%³。面對全球經濟不景氣，香港出口貿易表現疲弱，同時私人消費也受到了第五波疫情的打擊。儘管如此，與去年相比，招聘市場仍保持上升趨勢，部分行業受到本地人才短缺的影響。

就業市場的強勁表現從招聘活動的預期可見，37% 的調查受訪者表示他們預期 2023 年香港公司的員工人數將會增加 (去年為 35%)。首席級和人力資源受訪者的樂觀情緒更高，44% 的香港受訪者預期香港業務的員工人數將會增加 (2022 年：40%)。後者對其所在機構的招聘計劃應該有較準確的認知。

行業方面，專業服務、消費品市場和創新及科技的招聘意願最強。招聘意願萎縮幅度最大的行業是地產，但該行業仍保持謹慎樂觀，有 30% 的地產業受訪者預期員工人數將會增加 (圖 2)。首席級受訪者方面，招聘意願最強的行業是消費品市場和創新及科技。

圖2 預期員工人數增加的受訪者 (按行業劃分)



基數：香港特別行政區的所有受訪者
來源：畢馬威調查分析

■ 2023

■ 2022



專業服務在增加員工人數預期方面仍然領先市場。預期增加員工人數的幅度增加 7 個百分點至 51%。2022 年四大會計師事務所的招聘活動仍如火如荼，而數字科技和環境、社會及治理 (ESG) 諮詢人才成為招聘焦點⁴。



創新及科技行業的樂觀情緒有增無減，43% 的香港受訪者預期其在香港運營的工人數會增長。創新及科技行業是香港特別行政區政府重點發展的行業之一，為此香港政府還推出了一系列政策，包括最近公佈預留 30 億港元加強人工智慧、量子科技等前沿科技領域的基礎研究，以及針對生命健康科技研發領域，政府將撥出 60 億港元用作資助大學及科研機構設立主題研究院⁵。



消費品市場是在疫情期間受影響最大的行業之一，入境遊客人數減少對消費品市場影響較大。隨着香港在 2022 年 9 月取消對入境旅客實施強制隔離政策，以及 2023 年年初與中國內地之間恢復通關，業內開始重燃樂觀情緒⁶。同時，業界期待從政府吸引遊客的政策中受惠，包括政府投資 5,500 萬港元舉辦盛事，開展“你好，香港”旅遊推廣活動，向遊客宣傳香港⁷。零售和消費品業已為增長作好準備，來自消費品市場的近半數受訪者預期 2023 年員工人數將會增加。



金融服務的招聘意願略有下滑，全球金融市場波動，導致香港的上市業務放緩，公司融資、私募股權和併購等行業分部也受到的影響⁸。2023 年⁹至今已有數家知名國際金融機構宣佈裁員，與去年相比，預期增加員工人數的受訪者比例略為下跌也不足為奇。



公共服務在 2022 年的招聘活動保持平穩，吸引人才仍是重心。特別是教育界，2023-2024 年度香港政府財政預算案提出的各項措施似乎都對教育界有利，包括政府將撥出 60 億港元用作資助大學及科研機構設立主題研究院¹⁰。



地產業也受到經濟下滑的影響，2022 年住宅銷售額下跌了 15.6%¹¹。對招聘活動的影響仍在延續，預期員工人數增長的受訪者比例下跌 10 個百分點至 30%。不過，中國內地恢復通關與香港放寬防疫政策¹²使物業市場憧憬在 2023 年出現反彈。



香港員工人數增幅預期反映了經濟復蘇，疫情相關限制法規的放寬和政府支持措施的實施。

蕭維強

個人服務合夥人，畢馬威中國





增加員工人數的重點領域集中在創收、營運和信息技術職位

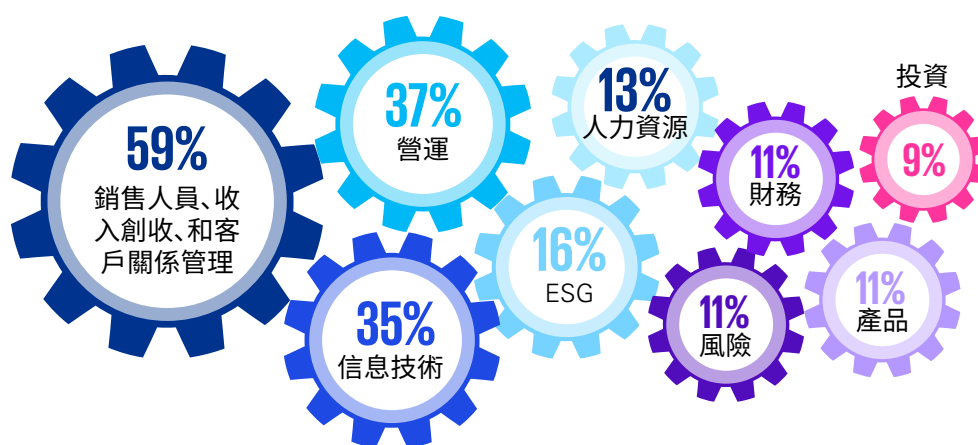
與去年的調查相似，有最高預期員工人數增加的重點領域是銷售人員、收入創收和客戶關係管理——在這經濟低迷時期，大部分企業都在努力保持和提升收入的情況下屬意料之中。營運和信息技術分別位列第二和第三，與去年相同（圖 3）。

隨着面對客戶的職務和職責逐步被數碼工具取代，大幅增加營運員工人數的情況預期不會發生。然而，面對面接觸在消費品市場、公共服務和專業服務等領域仍十分重要，因此對當地直接向顧客交付服務人員仍有殷切需求。金融服務行業方面，畢馬威也看到在香港經營業務的中國內地銀行對營運人員有較大需求。這些銀行還在擴充在港業務，擴充的主要業務領域包括財富管理和私人銀行。

隨着越來越多行業加速數碼轉型，內部流程以及機構與顧客的互動方式將進一步數碼化，因此對信息技術人員仍將保持較大需求。除此之外，網路安全等領域也引起越來越多企業的關注，這方面的人才需求也會增加。而香港面對的另一個挑戰是科技人才短缺¹³。

本年度調查中值得留意的另一個數字是增加風險管理與合規人員的預期已從2022年的18%下跌至2023年的11%。畢馬威注意到香港目前的人才短缺集中在反洗錢和“認識你的客戶 (KYC)”、金融業風險管理及精算等領域尤為嚴重¹⁴。同時，越來越多金融機構正借助外包來滿足需求，對專業服務領域的外包營運人員需求有所上升。

圖3 增加員工人數的主要領域



基數：預期2023年機構員工人數增加的香港特別行政區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、社會及治理



越來越多企業不斷投資數碼轉型，以此為契機與年輕一代的顧客互動，並提升經營效率，因此科技相關職位的需求依然強勁。與中國內地恢復通關後，消費品行業將搶先在零售銷售重振旗鼓之前，增加資源改善零售店鋪，本地客戶服務和體驗。

許秀芝

行政人員招聘服務總監，畢馬威中國



薪酬展望



轉換工作：2022 年內轉換工作情況略為放緩

隨著新冠疫情最初的影响過去，經濟略有反彈的情況下，2021 年轉換工作的情況有所復甦，當年有 27% 的調查受訪者轉換工作。而這一比例在隨後一年繼續縮小，在 2022 年只有接近四分之一（23%）的受訪者轉換工作（圖 4）。

圖4 轉換工作受訪者的比例 (按年劃分)

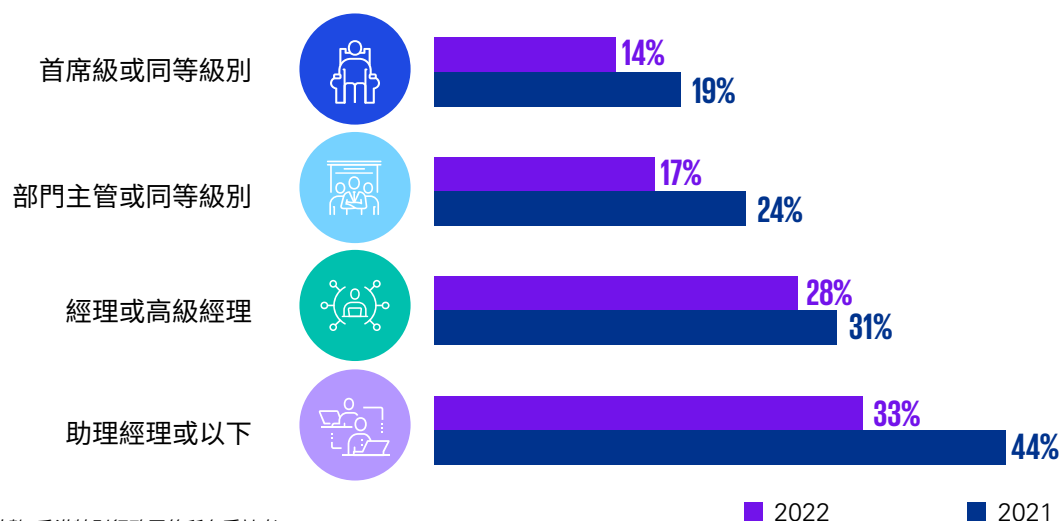


基數：香港特別行政區的所有受訪者
來源：畢馬威調查分析

就級別而言，轉換工作比例下跌幅度最大的級別是部門主管或同等級別及助理經理或以下級別（圖 5）。2022 年轉換工作比例最低的級別是首席級受訪者，隨後是部門主管或同等級別。畢馬威觀察到部分高層轉換工作的行動觸發了業內一連串人事變動。



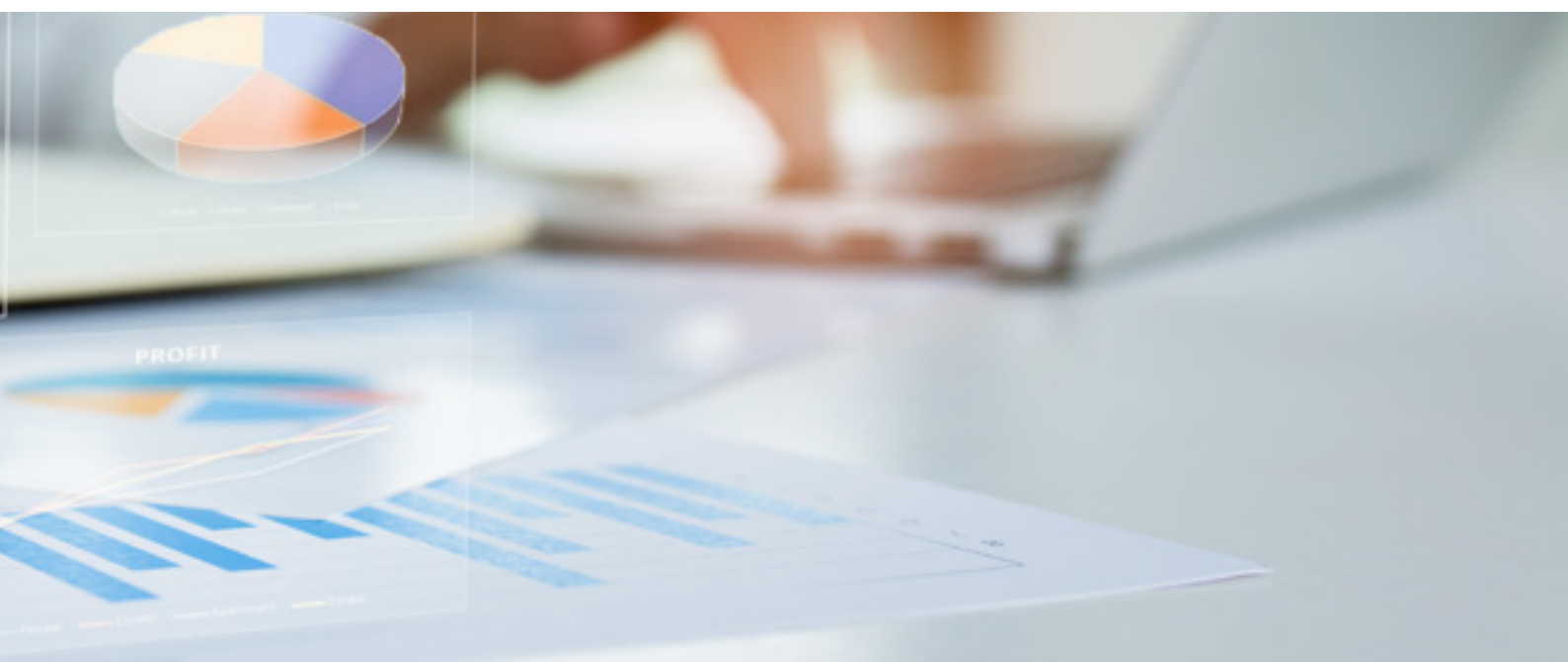
圖5 轉換工作受訪者的比例 (按級別劃分)



基數: 香港特別行政區的所有受訪者
來源: 畢馬威調查分析

畢馬威發現越來越多僱主對招聘近年來頻密轉換工作的應聘者持審慎態度。另一方面，應聘者也希望在原來環境中安心工作，而不需要重新適應新的環境。2021 年有不少級別較低的受訪者轉換工作——該年度有 44% 的助理經理或以下級別受訪者轉換工作——因此可供僱主選擇的轉換工作應聘者儲備也有所減少。由於企業不傾向於招聘相對近期內轉換工作的應聘者，以致應聘者儲備庫更為短缺。

離職率偏低也可能反映企業的挽留人才策略成功，有意離職的員工在僱主提出薪資調整或其他優厚待遇後選擇留任現職工作（見本章下文）。



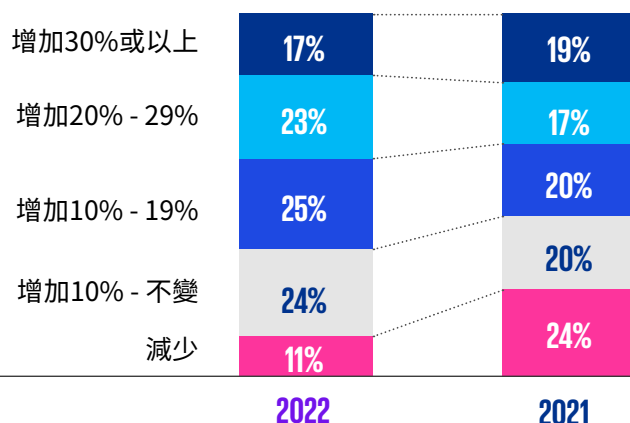
23%

2022年轉換工作
後平均加薪幅度

對轉換工作後加薪幅度仍有較高期望

2022 年受訪者轉換工作後加薪幅度維持高水平，加薪的平均百分比為 23% (2021 年：23%，2020 年：19%)。儘管與去年相比獲得加薪 30% 或以上的受訪者減少 2 個百分點，但 30% 以下所有加薪幅度的受訪者均有所增加 (圖 6)。2022 年接受減薪的受訪者下跌至 11% (2021 年：24%)。

圖6 轉換工作後的加薪幅度

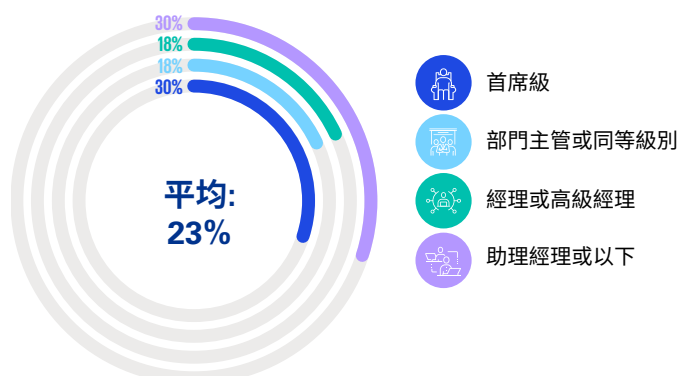


基數：所有在年內轉換工作的香港特別行政區受訪者

來源：畢馬威調查分析

2022 年加薪幅度最高的級別是首席級和助理經理或以下級別受訪者 —— 轉換工作後兩個級別的平均加薪幅度達到 30%，整體平均加薪幅度為 23% (圖 7)。行業方面，金融服務業受訪者的加薪幅度最高，平均達 31% (圖 8)。畢馬威注意到金融服務業的僱主特別傾向於選擇具有相關業務線的專業技能及行業經驗的應聘者。

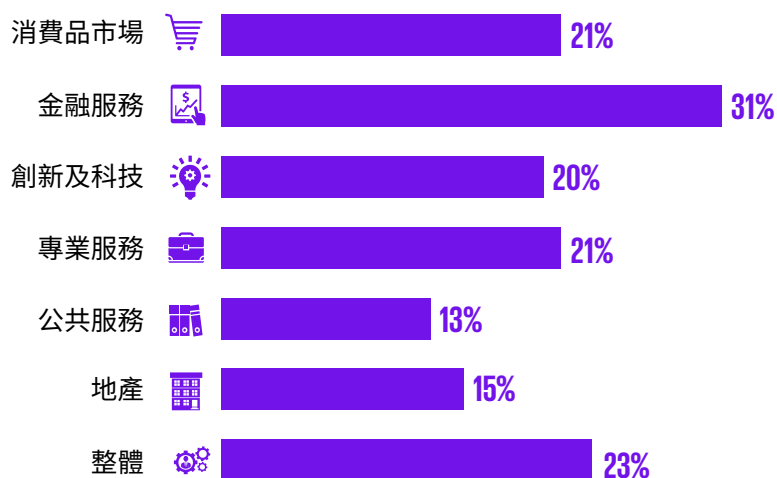
圖7 轉換工作後的平均加薪幅度 (按級別劃分)



基數：所有在2022年轉換工作的香港特別行政區受訪者

來源：畢馬威調查分析

圖8 轉換工作後的平均加薪幅度 (按行業劃分)

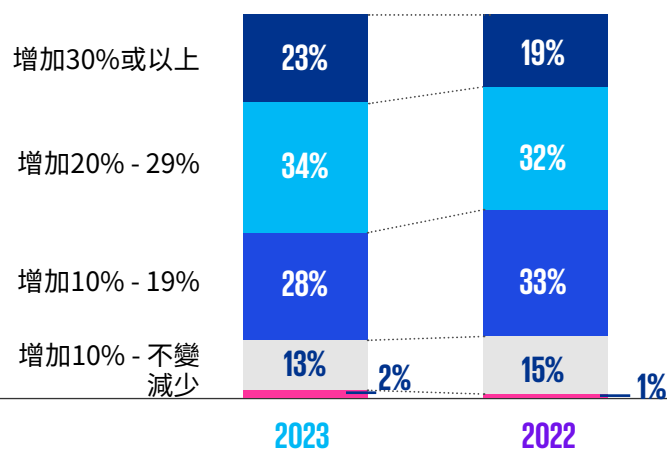


基數：所有在2022年轉換工作的香港特別行政區受訪者

來源：畢馬威調查分析

2022 年轉換工作實現的較大幅度加薪似乎推高了對 2023 年的預期 (圖 9)。根據調查，預期轉職加薪 30% 或以上的受訪者增加了 4 個百分點，而預期加薪 20% 至 29% 的受訪者也增加了 2 個百分點。因此，2023 年仍面臨較大的薪酬預算壓力，企業需要大幅加薪來吸引和留住他們所需要的人才。

圖9 轉換工作後的預期薪金調整

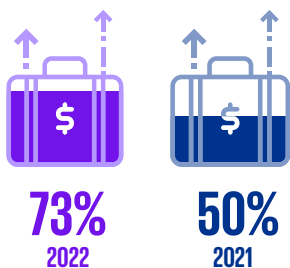


基數：香港特別行政區的所有受訪者

來源：畢馬威調查分析



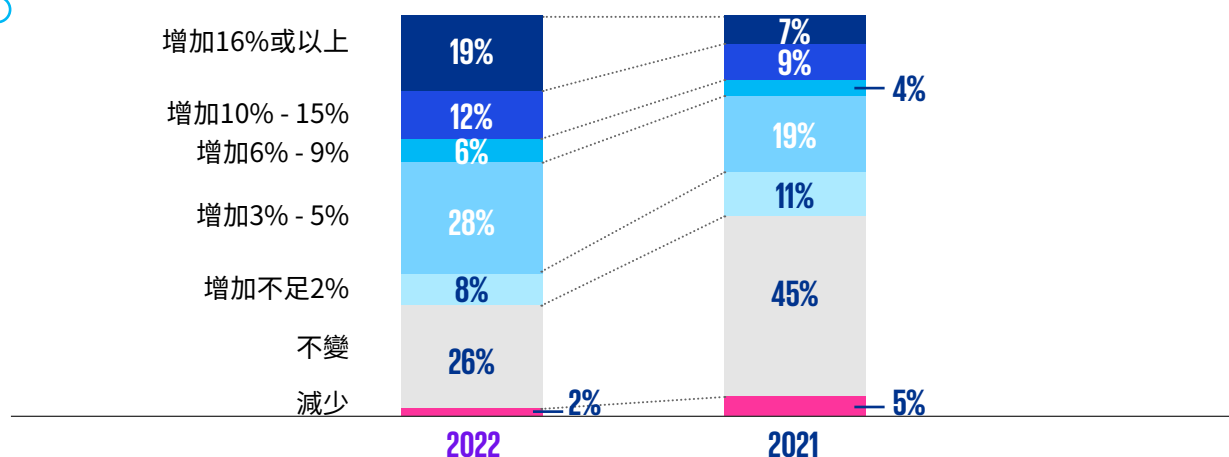
薪資獲調整的受訪者



薪資調整越來越多被用作留住人才的策略

2022 年的薪資調整變得更常見和更具吸引力。2022 年年內，73% 繼續原職工作的香港受訪專業人員獲得加薪 (2021 年：50%)。最常見的加薪幅度在 3-5% 之間，但有五分之一的受訪者 (19%) 在薪資調整後獲得 16% 或以上的加薪 (圖 10)。2022 年 9 月的全港勞工工資通脹率¹⁵ 為 2.3%，反映參與本調查的中高層專業人員的加薪幅度顯著較高。

圖10 薪資調整後的薪金變動



基數：所有繼續原職工作的香港特別行政區受訪者

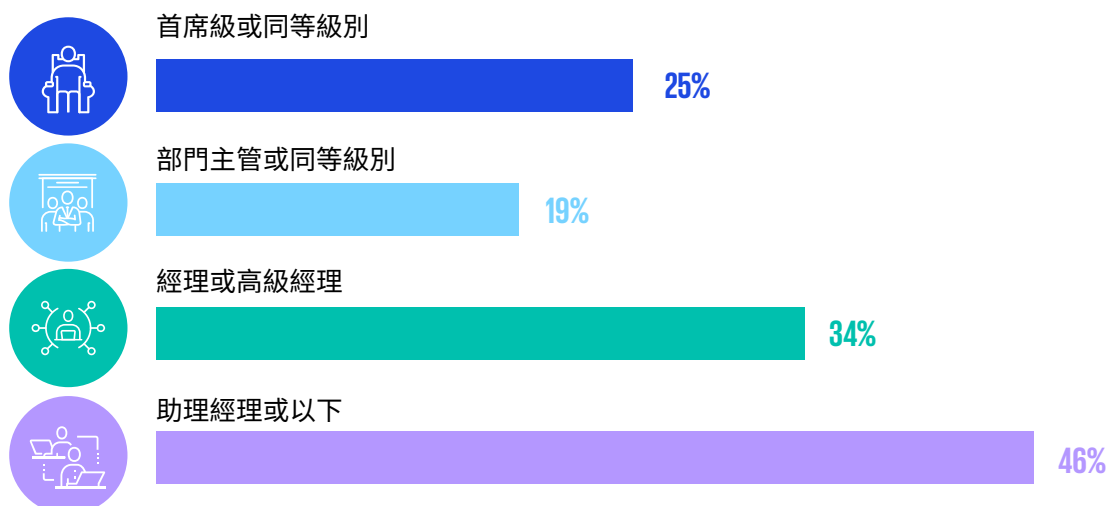
注意：資料經四捨五入，匯總後可能不等於100%

來源：畢馬威調查分析

如果按級別劃分，助理經理或以下和經理或高級經理在薪資調整後獲得最大幅度的加薪，兩個級別分別有 46% 和 34% 的受訪者獲得 10% 或以上的加薪（圖 11）。畢馬威相信這個趨勢主要是由於這些專業人員近年轉換工作及加薪幅度的比例相對較高——於是企業便通過薪資調整來留住現有員工，使他們能夠追上市場薪酬水平。大專院校也向畢馬威證實畢業生的起薪點有顯著上升的趨勢，這對現有僱員的薪酬也會產生連鎖反應。

另一個原因是香港的人才短缺問題正導致僱主通過薪資調整或提出較優厚的待遇來留住人才——特別是對供應短缺，較資深的級別——不少僱員選擇接受優厚的薪資調整，而不是轉換工作。

圖11 2022年薪資調整後獲得10%或以上的加薪 (按級別劃分)



基數：所有繼續原職工作的香港特別行政區受訪者
來源：畢馬威調查分析



有鑒於僱主嘗試留住已收到其他工作邀約的僱員，同時又需要在新招聘員工與現有員工之間公平處事，我們預期薪酬水準仍有上升壓力。為控制成本，同時留住和招攬業務所需人才，僱主需要有針對性地提出富創意的薪酬待遇和員工的整體價值主張。

施禮信 (Murray Sarelius)

全球派遣服務亞太區主管合夥人
個人服務合夥人，畢馬威中國





2022 年花紅略有增加

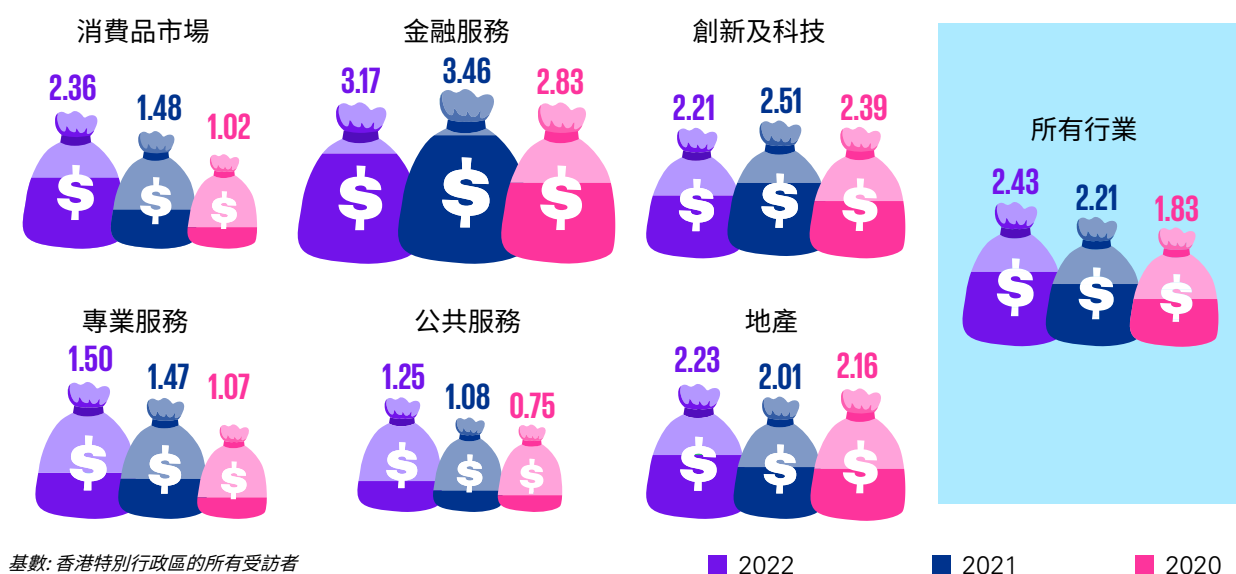
整體而言，2022 年短期激勵支付的普及程度略有增加，73% 的受訪者獲得花紅 (2021 年：69%)。此外，僱主支付的花紅略有增加：僱員收到的平均花紅相當於 2.43 個月的月薪，2021 年相當於 2.21 個月的月薪。然而，不同行業的花紅存在差異，一些花紅金額較高的行業在 2022 年略為下調 (圖 12)。

行業方面，消費品市場的花紅金額大幅增加，2022 年增加超過 59% 至 2.36 個月月薪。隨着 2022 年新冠疫情逐步放緩，加上香港居民獲派發 10,000 港元消費券¹⁶，年內用於零售消費的政策，消費品市場因此獲得提振。

金融服務仍是獲得最多花紅的行業，但 2022 年花紅金額已下跌至相當於 3.17 個月月薪。上市市場不景氣，企業交易縮減可能是導致花紅減少的原因¹⁷。創新及科技行業的花紅相當於 2.21 個月月薪，位列第二，可能也因為經濟低迷而輕微下降。地產行業的花紅仍保持在剛好超過 2 個月月薪的一般區間——就 2022 年交投量偏低的香港地產市場而言略顯意外¹⁸。

59%↑ 
消費品市場
增加花紅

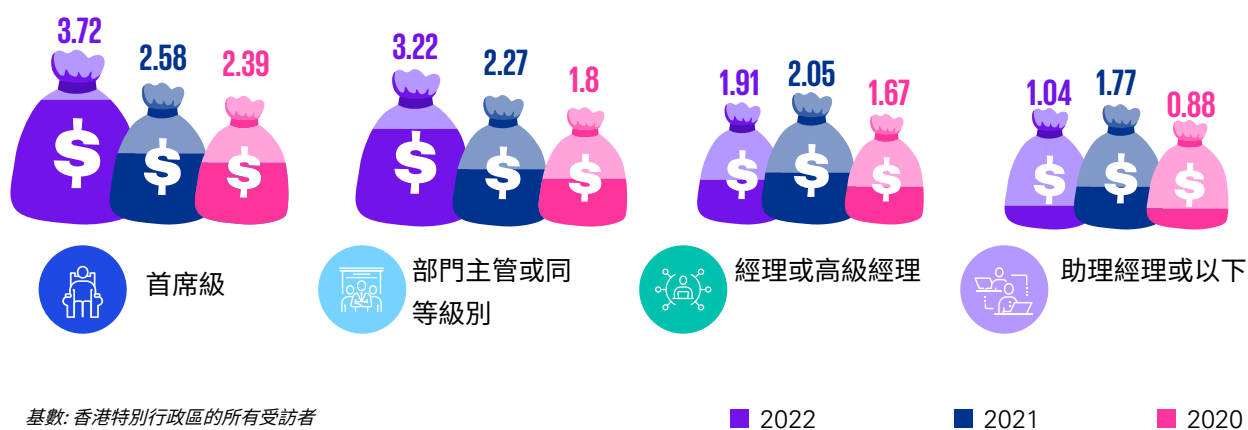
圖12 以月薪計算的花紅 (按行業劃分)



較高級別的受訪者——首席級、部門主管或同等級別似乎獲得了企業增加派發花紅——反映出2021年的業務表現因為首波疫情過後香港經濟出現反彈而有所改善。

另一方面，經理或高級經理及助理經理或以下級別的僱員平均花紅有所減少（圖13）。其中助理經理的花紅從2021年的1.77個月月薪減少至2022年的1.04個月月薪。畢馬威認為這反映出由於初級職位的基本工資在2022年已經上調，撥作花紅的預算比例會相應下調。

圖13 以月薪計算的花紅 (按級別劃分)

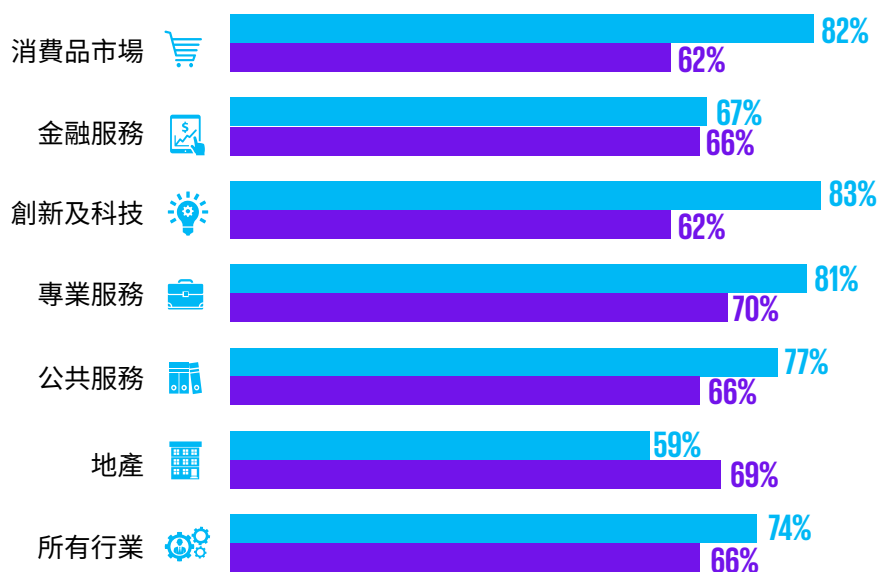


2023 年薪酬預期較高，但對花紅的看法較保守

香港受訪者對薪酬展望較為樂觀，其中 74% 預期在 2023 年會獲得更佳加薪，而去年的預期加薪比例是 66%。儘管全球經濟仍面臨不少挑戰，調查顯示香港恢復通關和進一步放寬防疫措施對本地經濟起到了刺激作用，因此有助於提升受訪者的薪金水準。而這些觀點也反映出 2022 年薪資調整結果理想使人們產生正面的預期（見本章前文）。

2023 年對加薪預期最高的行業包括創新及科技行業（83%）、消費品市場（82%）和專業服務（81%）（圖 14）。這些行業均受到人才短缺的影響，並受惠於香港經濟反彈——兩者都會推高人才需求和薪金水準。

圖14 預期現時僱主加薪的受訪者(按行業劃分)



基數：香港特別行政區的所有受訪者

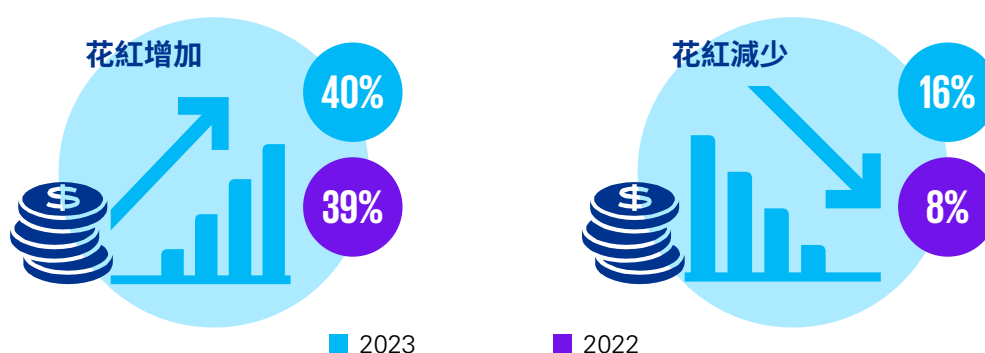
來源：畢馬威調查分析

■ 2023

■ 2022

本年度調查對 2023 年花紅預期略為保守，44% 的受訪者預期今年花紅會有所增加，去年預期花紅增加的受訪者比例是 48%。花紅有追溯性質，一般反映上年度的績效。由於香港在 2022 年經濟收縮，受訪者對 2023 年花紅的態度趨於保守。預計花紅減少的首席級受訪者比例從 2022 年的 8% 增長了一倍到 2023 年的 16% (圖 15)。

圖15 預期現時僱主的花紅調整(首席級)



基數：香港特別行政區的所有受訪者

來源：畢馬威調查分析



香港的失業率有逐步下調的趨勢，本地仍面對人才短缺壓力。企業必須發掘哪些薪酬福利最切合員工及其希望吸引的人才所需。市場保持現狀的情況下，薪酬預算仍需要承受較大壓力——企業可能需要上漲基本工資，或支付較多花紅。

許秀芝

行政人員招聘服務總監，畢馬威中國



人才管理



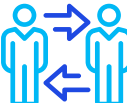
香港人才短缺

近年來香港一直面對人才萎縮的問題。人才短缺的主要原因是本地出生率不斷下降¹⁹，伴隨着人口老齡化的出現²⁰。此外，新冠疫情下香港難以吸引海外人才，使人才短缺的問題進一步惡化。與此同時，香港專業人員重新評估其事業和生活重心，選擇改變事業發展道路，甚至選擇退出曾經工作過的專業。

入境人口減少也是導致香港人才短缺的因素之一。一般就業政策申請工作簽證的數字在 2021 年和 2022 年徘徊在 15,000 宗左右，只相當於疫情之前的三分之一²¹。

在此背景下，香港特別行政區政府在 2022 年 10 月公佈高端人才通行證政策，反應正面。該計劃允許高端人才——全球百強大學畢業生或高收入人士——在香港工作或創業，開通後第一個月已收到接近 7,500 宗申請²²。此外，中國國家移民管理局在 2023 年 2 月公佈多次入境許可證計劃，允許六類內地人才，包括科研人才自由往來大灣區²³。

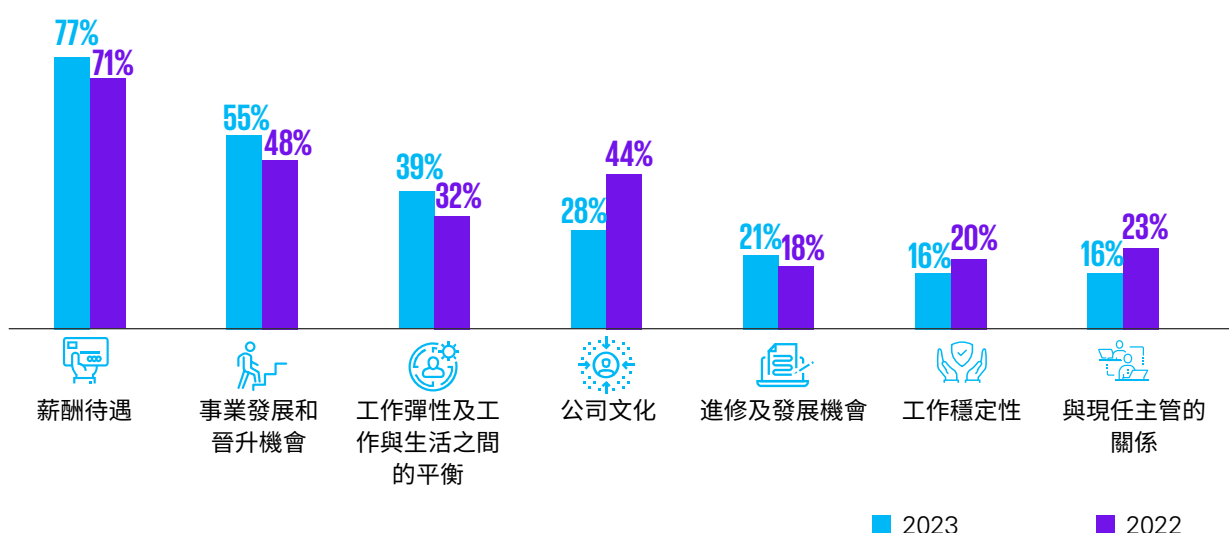


33% 
 的香港特別行政區
 受訪者未來6個月
 考慮轉換工作

瞭解人才動機對留住人才至關重要

香港就業市場活躍，留住人才成為企業的重點關注問題²⁴。所以對企業來說瞭解人才動機至關重要，特別是人才離職並轉換工作的原因。本年度調查顯示，薪酬待遇是否吸引仍是僱員尋找新工作機會的主要誘因，有超過四分之三香港受訪者 (77%) 提到薪酬待遇。其次是事業發展和晉升機會——這與去年的調查結果相似 (圖 16)。不過，與去年的調查結果相比，今年的調查還是發現了一些不同之處可能反映出一些重要的發展趨勢。

圖16 尋找新工作機會的誘因



基數：香港特別行政區的所有受訪者

受訪者可選擇多於一個答案。

來源：畢馬威調查分析



在去年的調查中，有 44% 的受訪者選擇**公司文化**為尋找新工作機會的主要原因，這對於首席級管理層尤為重要。今年選擇公司文化的受訪者大幅下跌至 28%。這可能顯示香港受訪者對僱主在 2022 年在公司文化方面作出的努力感到滿意，事實上面對僱員離職，以及來自同業的激烈競爭，不少企業選擇加倍努力打造公司文化，改善員工福利，同時舉辦活動樹立僱主品牌形象。2022 年下半年開始全球經濟面對的挑戰不斷增加，專業人員也可能把關注焦點轉移到比公司文化更重要的其他事項。

工作彈性及工作與生活之間的平衡排名靠前，成為僱員最重要轉職理由的第三位。香港專業人員在疫情期間採用了靈活工作安排，即使現在疫情已紓緩，他們仍期望能夠繼續這種工作方式。市場實際情況反映部分香港僱主對全面採用靈活工作安排仍有顧慮，他們還是希望看到員工在辦公室工作²⁵。因此，彈性和平衡成為機構在就業市場脫穎而出的法寶，如果不允許員工選擇工作方式，可能會導致僱員離職率上升。

工作穩定性以及**與現任主管的關係**在尋找新工作機會的原因排名中有所下降。這也可能與疫情影響消退有關，因為受訪者對就業市場更有信心，尋找新工作時也不介意為提高薪酬待遇、更理想的事業發展前景、和工作與生活之間更好的平衡而承擔相對更高的風險。

進修及發展機會在離職原因排名中靠前，特別是對於首席級和助理經理級別的受訪者。這可能與創新培訓的選擇增加有關，也可能是因為僱員期望追上最新的科技發展和監管潮流動向。



過去三年，很多機構都在推行強制居家辦公或居家與辦公室混合辦公模式，所有類別的僱員都在我們的調查中向僱主強烈表達了他們希望繼續把靈活工作安排視為新常態的願望。

王立勤 (Andrew Warneck)
人力事務和變革主管，畢馬威中國

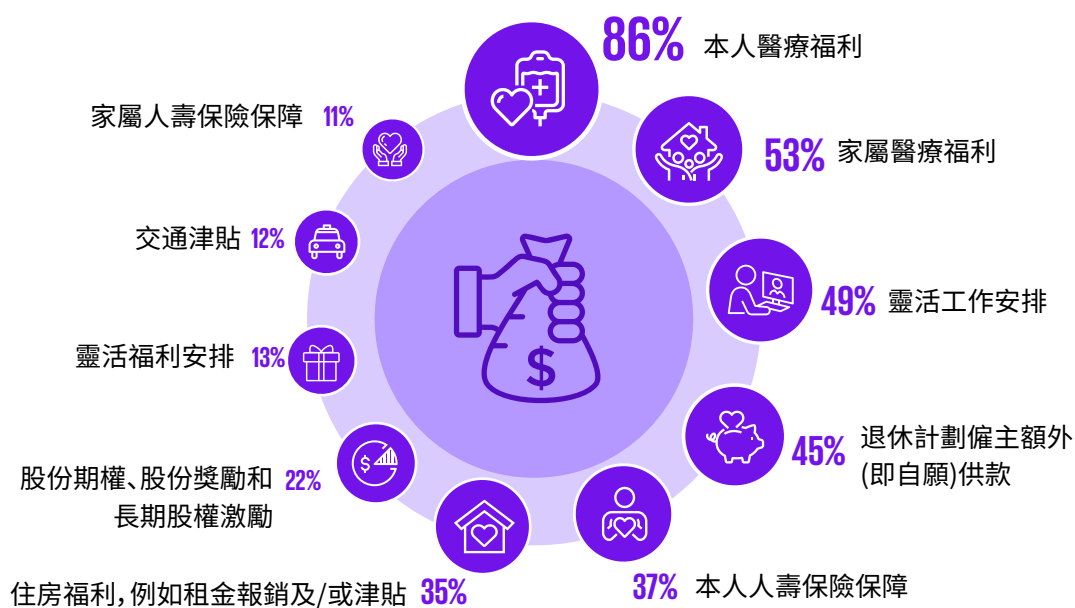




薪酬福利

正如本報告前文所述，薪酬待遇是專業人員重要的考慮因素。薪酬待遇已在這項每年進行的調查中連續六年成為僱員考慮轉職的最主要原因²⁶。所以，提供具吸引力的薪酬待遇是在目前緊張的就業市場中吸引和留住人才的關鍵策略。

圖17 福利



基數: 所有全職工作的香港特別行政區受訪者

受訪者可選擇多於一個答案。

來源: 畢馬威調查分析

除了吸引和留住迫切需要的人才，薪酬待遇是僱主突出自身，展現對僱員關顧的重要方式之一。

何沛霖

個人服務總監，畢馬威中國

薪酬待遇包含的最常見福利仍然是**本人醫療福利** (86%) 和**家屬醫療福利** (53%) (圖 17)。與去年的調查相比,這兩種福利的普及程度略有上升,是專業人員受訪者最希望獲得的福利(圖 18)。

圖18 最希望獲得的福利



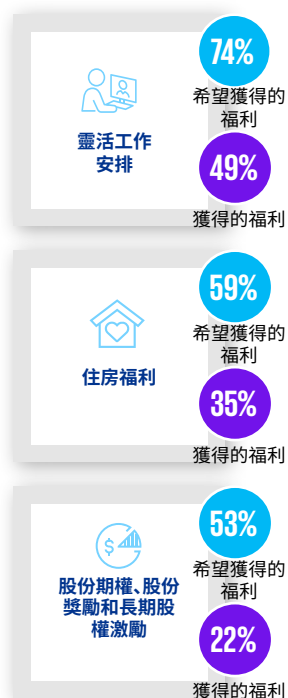
基數: 所有全職工作的香港特別行政區受訪者

受訪者可選擇多於一個答案。

少於50%受訪者選擇的福利不納入本分析

來源: 畢馬威調查分析



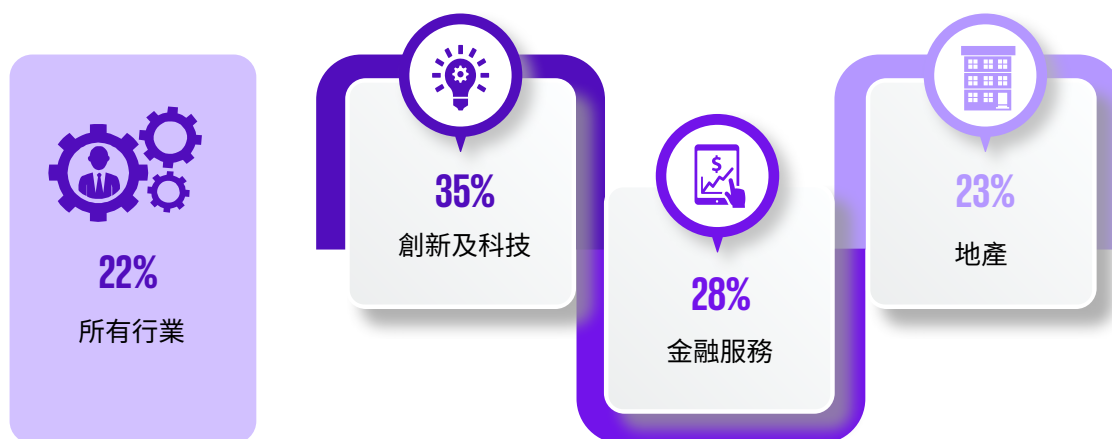


正如本章前文所述，香港專業人員已習慣在疫情期間採用的**靈活工作**安排，包括居家辦公和適用彈性工作時間。約有四分之三的受訪者將提供工作彈性工作安排列為最重要的五大福利之一，但只有 49% 的受訪者表示他們的雇主提供這樣的安排。

只有 35% 的受訪者目前享受**住房福利**，例如租金報銷及 / 或津貼，但有接近 60% 的受訪者認為這是他們最希望獲得的福利之一。住房福利可獲得的稅務優惠對專業人士來說是極具吸引力的。它所享有的特定的稅務優惠對比起香港政府推出自 2022/23 課稅年度開始的住宅租金扣除（每個課稅年度可扣除上限為 10 萬港幣）來說仍然具有相當大的競爭力。

股份期權、股份獎勵和長期股權激勵在香港仍不常見（僅有 22% 的受訪者享受這些激勵項目）。然而，約有半數受訪者（53%）認為這是一項重要的福利。能夠獲得這些福利的受訪者多為為創新及科技、金融服務和地產行業裡的高級管理人員（圖 19 和圖 20）。設計和推行股份計劃或類似的激勵福利計劃的目的是吸引、激勵、獎勵和留住人才，並將計劃參與者的利益與股東利益掛鉤。

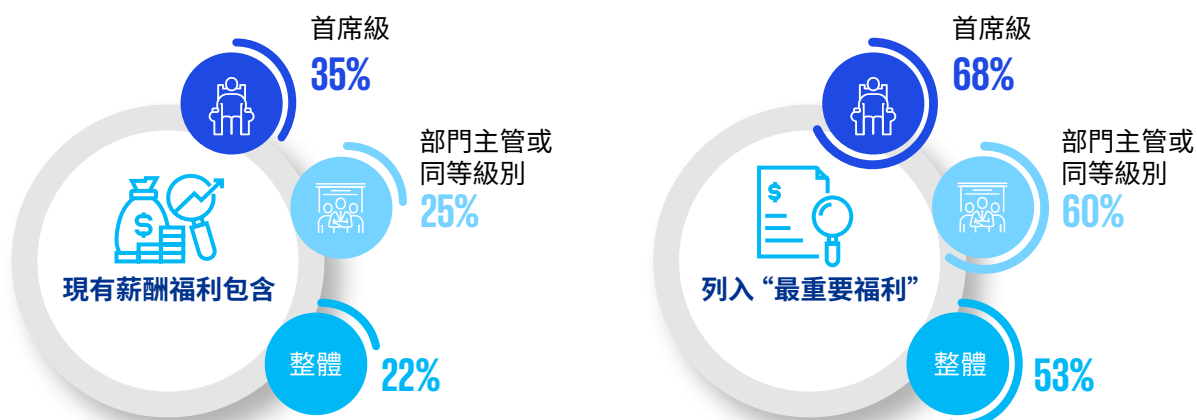
圖19 現有薪酬福利包含股份期權、股份獎勵和長期股權激勵 (前三位行業)



基數：所有全職工作的香港特別行政區受訪者

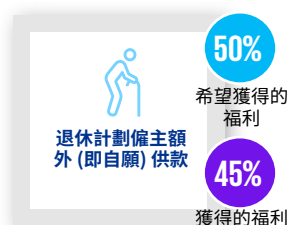
來源：畢馬威調查分析

圖20 現有薪酬福利包含股份期權、股份獎勵和長期股權激勵的重要性 (級別)



基數：所有全職工作的香港特別行政區受訪者

來源：畢馬威調查分析



退休計劃僱主額外供款也被視為有助留住人才的方法之一，因為在某個時點前離職的話，僱員有可能不能收到供款的全部。有跡象顯示香港僱員可能有儲蓄不足的問題，所以退休計劃額外供款有助於支持僱員的長遠財務福祉²⁷。隨着香港積金易平台投入運作的日子越來越近²⁸，目前正是機構及早安排僱員退休金計劃的理想時機。



與世界其他地區相比，香港僱主利用退休金作為福利的比例偏低。僱主向退休金計劃進行額外供款對於改善僱員的長期財務狀況提供幫助，同時有助於提高僱員的忠誠度，更有利於留住人才。

施禮信 (Murray Sarelius)

全球派遣服務亞太區主管合夥人
個人服務合夥人，畢馬威中國



大灣區的機遇



政府的激勵措施有助於促進勞工跨境往來

在過去幾年裡，大灣區就業市場的潛力成為人們關注的焦點。隨著內地與香港解除實施了三年的旅遊限制措施後並於 2023 年年初恢復通關，市場普遍預期大灣區的發展將加速。為此，政府最近推出的一系列激勵措施，也將進一步促進未來人才在大灣區內的移境移居。

正如本報告前文所述，香港特別行政區政府在 2022 年 10 月公佈實施新的高端人才通行證計劃，允許高端人才來香港工作或創業。數據反映中國內地人才對這項計劃興趣濃厚：截止 2023 年 2 月收到的 11,000 份申請中有三分之二來自居住在內地的申請人²⁹。中國內地同樣也採取措施促進跨境人才交流，推出新的多次入境許可證計劃允許大灣區專業人才自由進出港澳地區。可獲多次入境香港許可證的人才來自科研、衛健和法律等行業，目的是為香港在轉型成為創新及科技樞紐中心的過程中填補相關人才不足的缺口³⁰。

在制定人才策略時，香港雇主應將近期推出的移民新政策考慮在內。在緊張的就業市場中，從香港以外的地區吸引人才已成為可供香港企業選擇的選項之一。



香港新推出的高端人才通行證為合資格的人才來香港工作和生活提供了一個簡便、快捷且無需雇主協助申請的方式。香港雇主也因此接觸到一個更加廣闊的海外人才池。

劉頌

個人服務總監，畢馬威中國

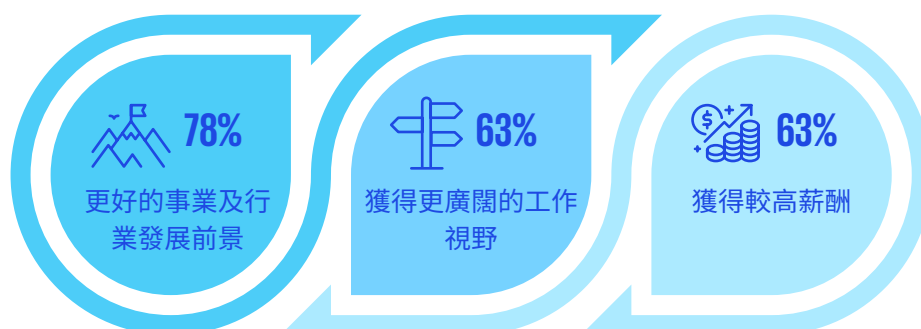


73%
的受訪者希望移居
大灣區工作

事業發展前景仍然是考慮大灣區工作機會的重要誘因

本調查的所有受訪者都對大灣區目前可提供的工作機會持積極的看法。在所有受訪者中，接近四分之三 (73%) 表示他們會考慮搬往大灣區或在大灣區尋求工作機會。這個數字反映受訪者對區內長期事業發展潛力的廣泛認同。

圖21 在大灣區城市工作的最主要的三個原因



基數：中國內地和香港特別行政區的所有受訪者

受訪者可選擇多於一個答案。

來源：畢馬威調查分析

在問及受訪者考慮移居大灣區或大灣區其它城市背后的原因時，“更好的事業及行業發展前景”高踞排名首位 (78%)，而“獲得更廣闊的工作視野”和“獲得較高薪酬”排名第二和第三位 (圖 21)。

畢馬威對市場的觀察顯示越來越多中國內地人才對移居香港持開放態度。除了新的入境政策外，還有若干原因使香港成為具吸引力的移居目的地，包括 (但不限於) 子女教育等家庭考慮、個人事業發展以及有助視野的開拓。



對於移居中國內地的大灣區其他城市來說，我們留意到已經在廣州或深圳工作的應聘者對於移居大灣區其他城市意願不大。一般來說，工作經驗少於八年的應聘者對轉換地點態度較開放——不難理解，對於這類應聘者來說受制於某一地點的因素相對來說少一些，而對於事業發展的考慮比重會更多一些。



事業發展前景和較高的收入是人才考慮在大灣區內移居的重要原因。另外，企業應制定人才流通政策，以鼓勵技術人員移居並在不同的城市工作。企業可能需要向員工提供津貼作為激勵，包括住房和交通津貼，以及額外的醫療福利。

盧雪冰

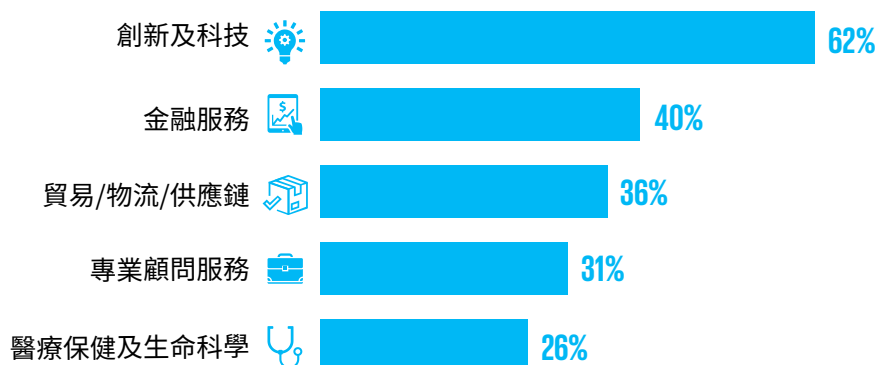
畢馬威行政人員招聘服務總監，畢馬威中國



科技和金融服務是工作機會較多的重點行業

創新及科技 (62%) 和金融服務 (40%) 是受訪者重點提及就業市場受惠於大灣區發展的行業——與去年的調查結果類似。貿易、供應鏈和物流今年也被列為就業市場受惠於大灣區發展的第三大行業 (圖 22)。

圖22 就業市場將受惠于大灣區發展的行業



基數：中國內地和香港特別行政區的所有受訪者

受訪者可選擇多於一個答案。

來源：畢馬威調查分析

大灣區城市在不同的行業擁有優勢，包括金融服務（香港）、科技（深圳）和製造／共用服務中心（廣州與佛山）。企業可能希望通過在不同城市開展業務來捕捉商機或節約成本，同時更容易吸引有意移居大灣區的人才。展望未來，政府政策對打造大灣區未來發展，以及專業人士是否樂意移居區內起到關鍵作用。

廣州南沙方案正是其中的一項政策，該方案的目的是促進粵港澳地區在大灣區的合作。方案的重點之一是將廣州南沙區轉型成為當地的科創產業合作基地，成為港澳地區年輕人樂於工作和生活的地點。隨着南沙區成為吸引外資的樞紐之一，預期將為香港專業和商界人士帶來科研和外貿領域的更多商機³¹。

廣州與佛山之間更緊密的聯繫是另一個發展亮點，隨着近年來基建設施的改善，將有越來越多企業選擇到佛山發展。與此同時，廣州將繼續價值鏈升級，發展智慧家電等先進製造業，提升製造業產能。佛山還在致力吸引跨國企業在該市成立共用服務中心。這將刺激兩地的人才需求，因為交通便利通勤時間短，廣州的專業人士也樂意在佛山工作。



薪酬表

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。



一般企業職能

34

- 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

36

- 數碼與市場推廣
- 零售業務



金融服務

37

- 資產管理
- 企業融資 (買方)
- 企業融資 (賣方)
- 資金管理
- 合規及風險管理
 - 合規 – 綜合
 - 合規 – 反洗錢
 - 風險管理 – 信用, 市場, 操作
 - 風險管理 – 信息技術



地產

39

- 物業資產管理
- 租賃
- 物業管理



一般企業職能

低

高

公司秘書

助理公司秘書經理	400K	600K
公司秘書經理	550K	900K
高級公司秘書經理	800K	1.2M
公司秘書	800K	1.8M

財務

助理財務經理	350K	600K
現金管理經理	600K	900K
財務規劃分析經理	600K	900K
財務經理	600K	900K
高級財務經理	900K	1.2M
財務總管	1M	2M
司庫	1M	2M
財務總監	1.3M	3M
首席財務官	1.3M	5M

人力資源及培訓

人力資源

人力資源主力經理	360K	550K
人才招聘經理	500K	800K
薪酬福利經理	500K	800K
人力資源業務合作夥伴	660K	900K
人力資源高級經理	800K	1.2M
人力資源總監	1M	1.5M
首席人力資源官	1M	1.8M

培訓與發展

培訓助理經理	360K	550K
培訓與發展經理	500K	800K
人才管理經理	500K	800K
高級經理	800K	1.2M
總監	1M	1.5M

低

高

信息技術

信息技術經理	720K	960K
基礎架構經理 / 網絡工程師	480k	1.1M
應用軟件經理	720K	1.2M
企業架構師	780K	1.3M
應用程式架構師	780K	1.5M
數據架構師	720K	1.5M
項目經理	840K	1.56M
高級信息技術經理	840K	1.56M
諮詢技術主管 / 總監	1.3M	2.2M
首席信息官 / 首席技術官	1.3M	3M

內部審計

助理內部審計經理	350K	690K
內部審計經理	600K	850K
高級內部審計經理	900K	1.2M
內部審計總監	1.3M	2.8M
首席內部審計官	1.3M	2.8M

投資者關係

投資者關係經理	600K	960K
投資者關係主管	1.2M	1.5M

法律

法務經理(0 - 3 資格認證後經驗)	500K	1M
法律顧問(4+ 資格認證後經驗)	800K	1.3M
高級法律顧問(8+ 資格認證後經驗)	1M	2M
總法律顧問(12+ 資格認證後經驗)	1.8M	3M



消費品市場

低

高

數碼與市場推廣

公共關係經理	450K	800K
數碼市場推廣經理	540K	800K
電子商務經理	540K	800K
高級市場推廣經理	600K	960K
高級企業傳訊經理	600K	960K
高級數碼市場推廣經理	600K	1M
數碼市場推廣總監	800K	1.5M
品牌總監	900K	1.5M
企業傳訊總監	900K	1.2M
電子商務總監	900K	1.8M
市場推廣總監	900K	1.5M

零售業務

高級零售業務經理	500K	900K
零售業務總監	600K	1.5M



金融服務

低

高

資產管理

分析員	400K	800K
副總裁 / 助理副總裁	650K	1.2M
資產管理主要人員(9號牌)	900K	1.8M
總監	1.15M	2.07M
董事總經理 / 合夥人	1.4M	2.4M
資產管理主要人員(9號牌)(公募基金)	1.4M	2.4M

企業融資(買方)

分析員	400K	680K
經理	600K	850K
高級經理	800K	1.2M
總監	1M	2M
董事總經理 / 首席投資官	1.5M	3M

企業融資(賣方)

分析員	240K	480K
助理副總裁 / 經理	384K	640K
副總裁 / 高級經理	640K	1.04M
助理總監 / 高級副總裁 / 總監	720K	1.6M
執行董事	800K	1.6M
董事總經理	1.2M	2M
保薦人主要人員(6號牌)	1.2M	2M
投資銀行業務主管	2M	4M

資金管理

貨幣市場交易員	360K	900K
資金管理主管	1.8M	3M

低

高

合規及風險管理

合規 - 綜合

助理經理	350K	620K
經理 / 助理副總裁	600K	900K
副總裁	900K	1.3M
總監 / 高級副總裁	1.5M	2.3M
首席合規官	1.8M	3M

合規 - 反洗錢

反洗錢經理 / 助理副總裁	600K	900K
反洗錢高級經理 / 副總裁	900K	1.3M
反洗錢主管	1.5M	2.3M

風險管理 – 信用, 市場, 操作

信用風險副總裁	840K	1.2M
信用風險主管	1.5M	2.3M
市場風險副總裁	840K	1.2M
市場風險主管	1.5M	2.3M
操作風險副總裁	720K	1.4M
操作風險主管	1.5M	2.3M
首席風險官	1.8M	3M

風險管理 – 信息技術

資訊安全及網絡風險管理經理	720K	960K
資訊安全及網絡風險管理高級經理	900K	1.2M
資訊安全及網絡風險管理總監	1.08M	2.2M



地產

低

高

物業資產管理

物業資產管理經理	800K	1.5M
物業資產管理總監	1.5M	3M

租賃

租賃經理	600K	720K
高級租賃經理	800K	1.1M
總經理	1M	1.6M
租賃總監	1.5M	3M

物業管理

高級物業管理經理	600K	1.2M
物業管理總監	900K	1.8M

參考資料

¹ 畢馬威中國，2022 年香港私人財富管理報告，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 畢馬威中國，中國經濟觀察：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 南華早報，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 畢馬威中國，2023-2024 年度香港政府財政預算案摘要，2023 年 2 月 23 日，<https://kpmg.com/cn/en/home/insights/2023/02/hong-kong-budget-2023-2024.html>

⁶ 南華早報，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 畢馬威中國，2023-2024 年度香港政府財政預算案摘要，2023 年 2 月 23 日，<https://kpmg.com/cn/en/home/insights/2023/02/hong-kong-budget-2023-2024.html>

⁸ 畢馬威中國，2022 年香港私人財富管理報告，2022 年 10 月 20 日，<https://kpmg.com/cn/en/home/insights/2022/10/hong-kong-private-wealth-management-report-2022.html>

⁹ 金融時報，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 香港浸會大學，香港浸會大學就《2023-24 年度財政預算案》的回應，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 南華早報，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 南華早報，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 畢馬威中國，2023 年香港銀行業展望，2023 年 1 月，<https://kpmg.com/cn/en/home/insights/2023/01/hong-kong-banking-outlook-2023.html>

¹⁵ 政府統計處，名義工資指數，2023 年 2 月 16 日查閱，https://www.censtatd.gov.hk/en/web_table.html?id=19

¹⁶ 畢馬威中國，2022-2023 年度香港政府財政預算案摘要，2022 年 2 月，<https://kpmg.com/cn/en/home/insights/2022/02/hong-kong-budget-2022-2023.html>

¹⁷ 畢馬威中國，中國內地和香港 IPO 市場：2022 年回顧及 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 英文虎報, 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 政府統計處, 表 3: 生命事件, 2023 年 2 月 27 日查閱, https://www.censtatd.gov.hk/en/web_table.html?id=3#

²⁰ 香港特別行政區政府, 二零二一年人口普查簡要結果及二零二一年年底人口數字, 2022 年 2 月 28 日, <https://www.info.gov.hk/gia/general/202202/28/P2022022800462.htm>

²¹ 資料一線通, 2023 年 2 月 13 日查閱, <https://data.gov.hk/en-data/dataset/hk-immd-set4-statistics-applications-approved-gep-industry-sector>

²² 香港特別行政區政府, 立法會十題: 高端人才通行證計畫, 2023 年 2 月 8 日, <https://www.info.gov.hk/gia/general/202302/08/P2023020800194.htm>

²³ 英文虎報, 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 畢馬威中國, 2022 年香港私人財富管理報告, 2022 年 10 月 20 日, <https://kpmg.com/cn/en/home/insights/2022/10/hong-kong-private-wealth-management-report-2022.html>

²⁶ 畢馬威中國, 2018 年至 2021 年香港高管人員薪酬展望

²⁷ 南華早報, 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 畢馬威中國, 2023 年資產管理和私募股權展望, 2023 年 1 月 31 日, <https://kpmg.com/cn/en/home/insights/2023/01/asset-management-and-private-equity-2023-outlook.html>

²⁹ 南華早報, 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 英文虎報, 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 香港貿發局, 廣州南沙方案的重點及機遇, 2022 年 6 月 30 日, <https://research.hktdc.com/en/article/MTEwMjQ4NDEzMg>

關於畢馬威

畢馬威中國在三十一個城市設有辦事機構，合夥人及員工超過 15,000 名，分佈在北京、長春、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、南通、寧波、青島、上海、瀋陽、深圳、蘇州、太原、天津、武漢、無錫、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，提供審計、稅務和諮詢等專業服務。畢馬威國際有限公司（“畢馬威國際”）的成員所以畢馬威為品牌開展業務營運，並提供專業服務。“畢馬威”可以指畢馬威全球網路內的獨立成員所，也可以指一家或多家畢馬威成員所。

畢馬威成員所遍佈全球 143 個國家及地區，擁有超過 265,000 名專業人員。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。各畢馬威成員所獨立承擔自身義務與責任。

畢馬威國際有限公司是一家英國私營擔保有限責任公司。畢馬威國際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。



畢馬威個人服務

**施禮信 (Murray Sarelius)**

全球派遣服務亞太區主管合夥人
個人服務合夥人
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**

畢馬威行政人員招聘服務總監
畢馬威中國
+852 2826 8075
michelle.hui@kpmg.com

**何沛霖**

個人服務總監
畢馬威中國
+852 3927 5570
gabriel.ho@kpmg.com

**梁景輝**

畢馬威行政人員招聘服務總監
畢馬威中國
+8621 2212 2598
angus.leung@kpmg.com

**劉頌**

個人服務總監
畢馬威中國
+852 2913 2953
isabel.q.liu@kpmg.com

**盧雪冰**

畢馬威行政人員招聘服務總監
畢馬威中國
+8620 3813 7228
kitty.lu@kpmg.com

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>



私人和家族企業

畢馬威私人和家族企業服務團隊瞭解什麼對您是重要的。我們服務眾多的企業家，並提供定制化建議服務以協助他們處理不同事務。

無論您是帶領著快速成長企業的創業者、經營成熟業務的企業家、或者是有意退出投資的股東——畢馬威私人和家族企業服務團隊提供涵蓋家族企業、家族辦公室和私人財富的各類服務，能助您駕馭各項挑戰。

我們至可信賴的專業諮詢人員為您服務，擔任您的單一連絡人，讓您尊享畢馬威全球專業團隊的服務。我們以切合本地文化的服務，協助您佈局全球。

我們的團隊在下列業務擁有豐富經驗和知識：



家族管治諮詢



財富結構規劃



家族辦公室設置
和營運



風險諮詢



慈善事業



稅務和移民
諮詢

如需瞭解我們的服務，請掃描二維碼或登陸我們的網站：
<https://kpmg.com/cn/en/home/services/private-enterprise.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空缺資訊以及個人資訊收集聲明：
www.kpmg.com.cn/KER-opportunities



kpmg.com/cn/socialmedia



如需獲取畢馬威中國各辦公室信息，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。

© 2023 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-ER23-0001

二零二三年三月出版