



毕马威

2024年香港高管 人员薪酬展望

就业趋势调查

第八期

2024年

毕马威行政人员招聘服务

kpmg/cn/en/home/services/tax/people-services



引言

首席级受访者对员工人数的预期仍感正面

超过80%

的雇主预期保持或扩充人才队伍



26% 的受访者预期增加企业内部员工人数，与2023年的数字相比已有所回落



首席级受访者较为乐观
41% 预期增加员工人数



销售人员、创收和客户关系管理；运营和信息技术是预期增加员工人数的主要领域。



尽管2023年找到新工作的求职者有所减少，但他们仍在积极求职

43% 的受访者在2023年寻找新的工作机会，
仅15% 找到新工作



经理级或以下

最有可能在2023年转职，延续2022年以来的趋势



39% 的受访者考虑在2024年上半年转职——反映尽管市场环境充满挑战，与去年相比仍有所增长



薪酬预期趋温和

74% 的受访者在2023年转职后获得加薪
平均加薪幅度 **17%**



2023年继续原职工作的受访者在2023年的花红和薪资调整趋势 **温和**



最多人预期在2024年*转职后薪酬变动是
加薪10%至19%

近半数求职者仍预期有20%或以上的加薪幅度



84% 预期2024年派发的花红不变或增加
78% 预期2024年薪资调整后可以获得加薪



人才配对仍是挑战

97% 的首席级及/或人力资源专业受访者在招聘合适人才方面遇到挑战；而且其中，**63%** 认为这些挑战难以管理



48% 的雇主2023年聘用来自中国内地的应聘者



机构可以通过 **薪酬福利**，以及提高人才投入感与其他机构区分



73% 的受访者愿意移居大湾区工作



* 2023年最多受访者预期加薪20%至29%

要点

尽管就业市场情绪有所放缓，调查结果显示首席级高管层展望仍乐观，反映市场对有助于推动机构改善业绩的高级人才仍有需求。



在招聘合适人才方面遇到挑战的雇主数字惊人，反映人才配对仍是棘手的挑战。面对这些挑战，机构应设法开拓和扩大物色人才的方式。



市场以应聘者为主导已有数年，现在雇主有较强的议价能力按市价聘用人才。许多求职者尽管在2023年积极求职，但未能找到新工作。转职后薪酬预期也趋于温和。



雇主可以通过灵活的工作安排、住房福利和长期股权激励计划等薪酬福利待遇与其他机构区分。



人才愿意考虑在大湾区的职业发展机会。因此，香港机构可考虑善用并发挥蓬勃发展的大湾区其他城市的竞争优势。



“

本年度调查结果显示首席级高管层对有助于改善业绩的人才仍有需求。业务转型如火如荼，经营环境瞬息万变，人才职务和职责也在不断转变。2024年，接触到更广阔的人才资源，做好人才配对是雇主的关键。



萧维强
个人服务合伙人
毕马威中国

”

行业摘要

所有行业



预期2024年将增加香港业务的员工人数
(首席级受访者上升至41%)
16% 预期减少



2023年支付的平均花红



预期2024年薪资调整后可获得加薪
3%预期减薪



预期2024年花红与2023年相比将增加
15% 预期减少

金融服务

- 2024年对增加员工人数的预期为历年第二低，反映就业市场渐趋放缓
- 2023年获得的花红减少
- 连续三年在受惠于大湾区发展，就业市场最有潜力的行业中排名第二



专业服务

- 继就业市场在2023年健康发展后，2024年的员工人数预期略为放缓



地产

- 对增加员工人数的预期最低，但对2024年转职后加薪的预期最高
- 2023年花红下跌



消费品市场

- 与2023年相比，2024年员工人数预期有所下调
- 预期2024年的花红较高



创新及科技

- 与以往几年相比，就业市场趋势放缓，花红派发已反弹至超过2021年的水平
- 连续三年在受惠于大湾区发展，就业市场最有潜力的行业中排名第一



公共服务

- 员工人数变动预期稳定



- 员工人数预期
- 2023年花红所得
- 2024年薪资调整
- 2024年花红预期

关于本次调查

这是毕马威公布的第八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1,103名商界管理级和专业人员参与。其中552名受访者在香港特别行政区工作或居住，其余551名受访者则在中国内地工作或居住。

调查在2024年1月2日至14日期间开展，旨在分享受访者对于香港及更广阔的大湾区就业市场和职业发展机会的专业看法。调查涵盖员工人数预期、薪酬展望、人才管理的最新趋势和其他相关议题。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。

香港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，46%的受访者担任领导层职位（18%为首席级，28%为部门主管或同等级别）。

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
来源：毕马威调查分析

2024年香港高管人员薪酬展望

- 01 人才市场概览 P.7
- 02 薪酬展望 P.14
- 03 人才管理 P.28
- 04 大湾区机遇 P.42
- 05 薪酬表 P.45
- 06 参考资料 P.57

2024年香港高管人员薪酬展望

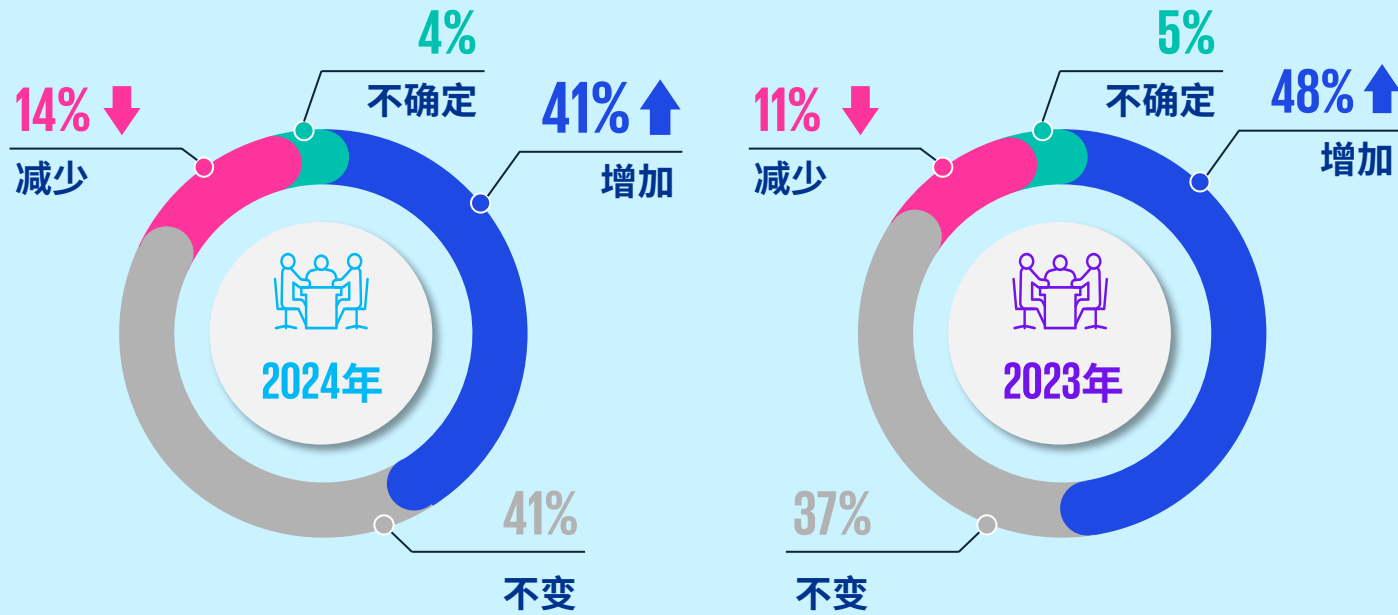
01

人才市场概览

员工人数预期

2024年，首席级决策层似乎比整体工作人口对员工人数的预期乐观。超过80%的高管层预期员工人数不变或增加，只有14%预期会减少。

图2：首席级受访者的员工人数预期



基数：香港特别行政区的所有首席级受访者
 注意：资料经四舍五入，汇总后可能不等于100%
 来源：毕马威调查分析

所有行业
26% 的受访者预期2024年
 员工人数将增加



员工人数预期

首席级受访者比其他所有受访者对员工人数预期乐观。这些高管层对机构自身的计划有较清晰的认识，他们的观点更好地反映了未来趋势。



“

企业在人才规划策略上，不仅要管理员工人数增减，更应优先考虑关键技能在职位的重要性，让我们根据整体业务需求，实现高效经营、灵活扩展业务。

何佩珊
人力资源董事
捷成集团

”

员工人数预期—行业

与去年相比，所有行业预期员工人数增加的受访者均有所减少，预期员工人数减少的受访者相应增加。预期放缓的现象在消费品市场、专业服务和地产行业尤为明显。

图3：预期员工人数增加的受访者 (按行业划分)

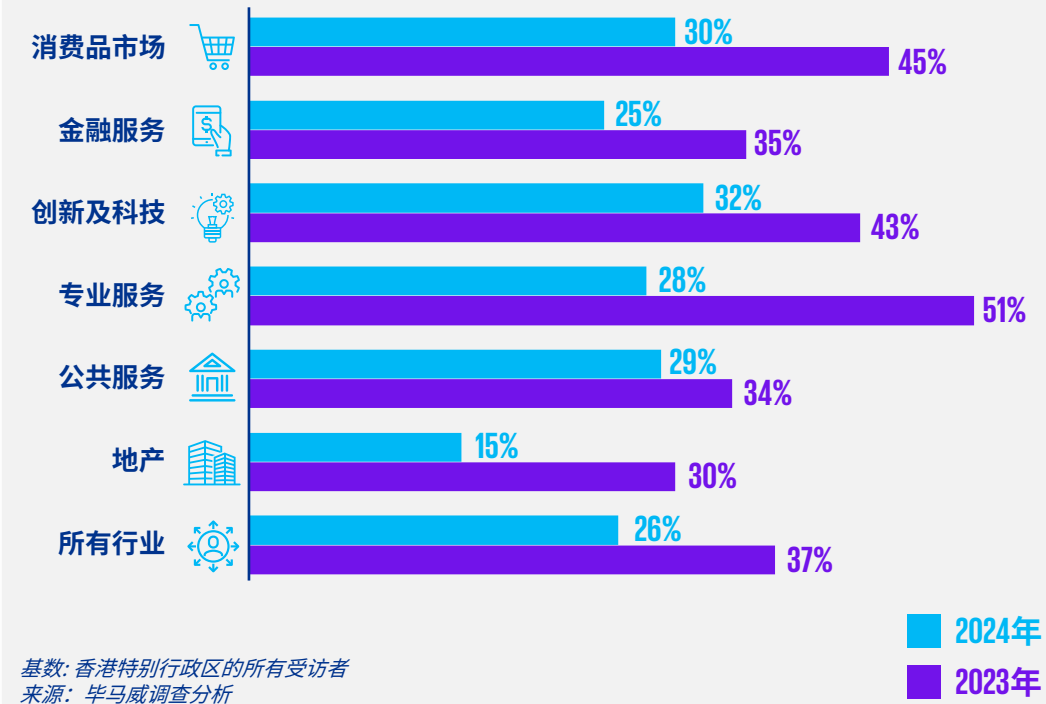
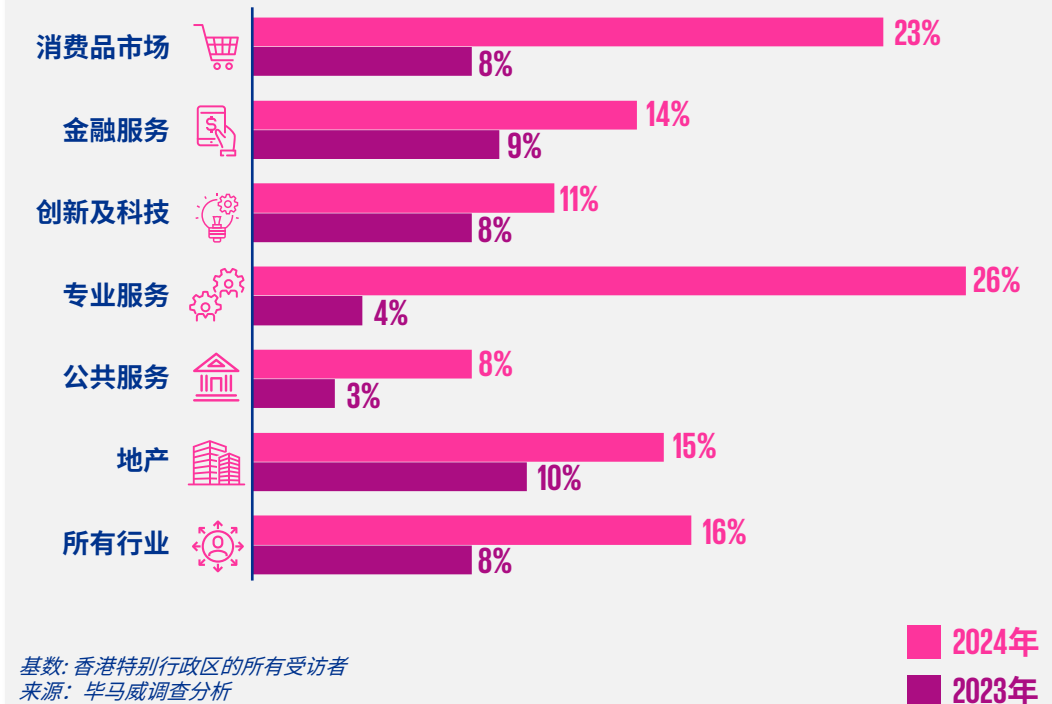


图4：预期员工人数减少的受访者 (按行业划分)



员工人数预期—行业



消费者流量未如预期，雇主需要密切监控人力成本。预期日后会有更多零售商考虑采取例如合并店铺之类的节流行动，整体员工人数可能会面对更大的收缩压力。

彭世昌
人力资源总监
俊思集团



消费品市场

尽管是对员工人数预期最为乐观的三个行业之一，预期员工人数较2023年增加的受访者仍下跌15%；而预期员工人数减少的受访者人数也不低。消费品市场可能高估了取消防疫措施后经济反弹的力度，低估了消费者新购物模式（例如网上购物和跨境购物¹）的影响。



金融服务

金融服务行业的招聘已放缓，预期员工人数增加的受访者人数在所有行业中第二低。疫情过后中国内地经济复苏步伐比预期缓慢对该行业产生了影响²。



创新及科技

创新及科技仍是对员工人数预期最为乐观的行业，而且也是最少受访者预期员工人数减少的行业之一，反映地方和国家政府推动该行业发展的力度和重视³。人工智能 (AI) 和其他新兴科技掀起的热潮为该行业的发展开拓了美好的前景。

¹ 路透社, Hong Kong luxury retailers adjusting to drop in high-spending Chinese tourists, 2023年12月18日, <https://www.reuters.com/business/retail-consumer/hong-kong-luxury-retailers-adjusting-drop-high-spending-chinese-tourists-2023-12-17/>

² 毕马威中国, 2024年香港银行业展望, 2024年1月, <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/cn/pdf/en/2024/01/hong-kong-banking-report-2024.pdf>

³ 中国日报, Chinese software and info-tech sector reports revenue, profit growth in 2023, 2024年1月29日, <https://global.chinadaily.com.cn/a/202401/29/WS65b753f7a3105f21a507ee2b.html>

员工人数预期—行业



专业服务

2023年，专业服务行业招聘活动畅旺，特别是在数字科技和ESG⁴方面。尽管2024年预期员工人数增加的受访者大跌23%，该行业仍保持审慎乐观，有28%的受访者预期员工人数增加。但预期员工人数减少的受访者也增加了22%。



公共服务

公共服务行业一般较为稳定，整体数字大致与去年持平，反映公共服务行业面对经济趋势的转变，职位仍相对稳定。



地产

地产行业2024年对员工人数的预期喜忧参半。与此同时，仍有不少受访者预期2024年转职后加薪，这可能是因为在面对行业逆风时预期转职可带来的风险溢价，也可能是因为买方市场出现了交易渐趋活跃的势头⁵。



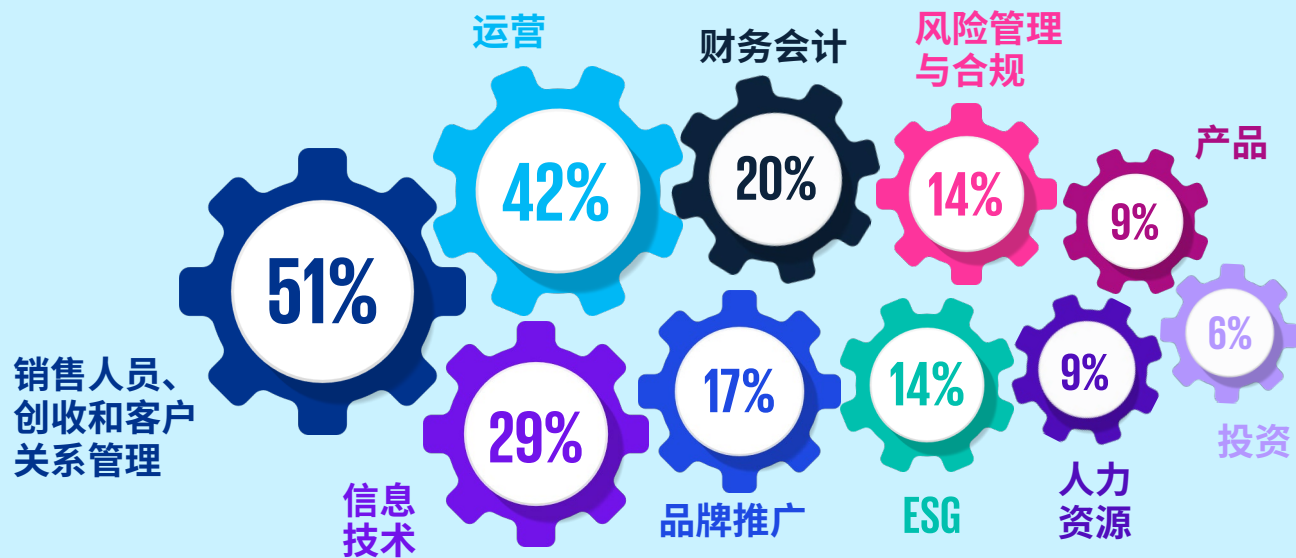
⁴ 南华早报，Big Four accounting firms expand ESG hiring in Hong Kong, mainland China as tougher regulatory compliance exposes deficit in talent, 2022年5月8日，<https://www.scmp.com/business/article/3176947/big-four-accounting-firms-expand-esg-hiring-hong-kong-mainland-china>

⁵ 南华早报，Hong Kong developers hasten new home sales to clear inventory, but revival seen as limited amid high rates, supply, 2023年11月6日，<https://www.scmp.com/business/article/3240393/hong-kong-developers-hasten-new-home-sales-clear-inventory-revival-seen-limited-amid-high-rates>

员工人数预期—职能

2024年预期各职能员工人数增加的受访者大致与2023年的数字持平。

图5：增加员工人数的主要领域



基数：预期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



将来所有行业的求职者都需要不断提升和发展多元技能才能够应对雇主不断提高的期望。

此外，市场越来越青睐拥有跨领域技能、数字科技能力娴熟、有跨文化工作背景的人才——特别是销售或业务拓展方面的职位，雇主普遍期望通过这些职位提升业务表现。

Paul Hotchan
 人才招聘部主管
 香港赛马会



2024年香港高管人员薪酬展望

02

薪酬展望

- ❖ 2023年回顾
- ❖ 2024年展望



在2023年转职

2023年，报称成功转职的受访者达到三年新低，反映市场状况不明朗，加上人才与职位要求配对时遇到困难⁶的双重影响。



43% 的受访者在2023年寻找新工作机会

图6：报称成功转职的受访者



基数：香港特别行政区的所有受访者
来源：毕马威调查分析

求职（43%）与成功转职（15%）的受访者之间存在落差，这表明企业在匹配人才与职位方面面临挑战，同时员工也缺乏企业所寻求的特定技能。

在此背景下，机构一方面可考虑投资培训现有员工以留住人才，另一方面可通过其他招聘渠道寻找新的人才。寻求转职的专业人才也需要提升技能，以满足市场的需求。

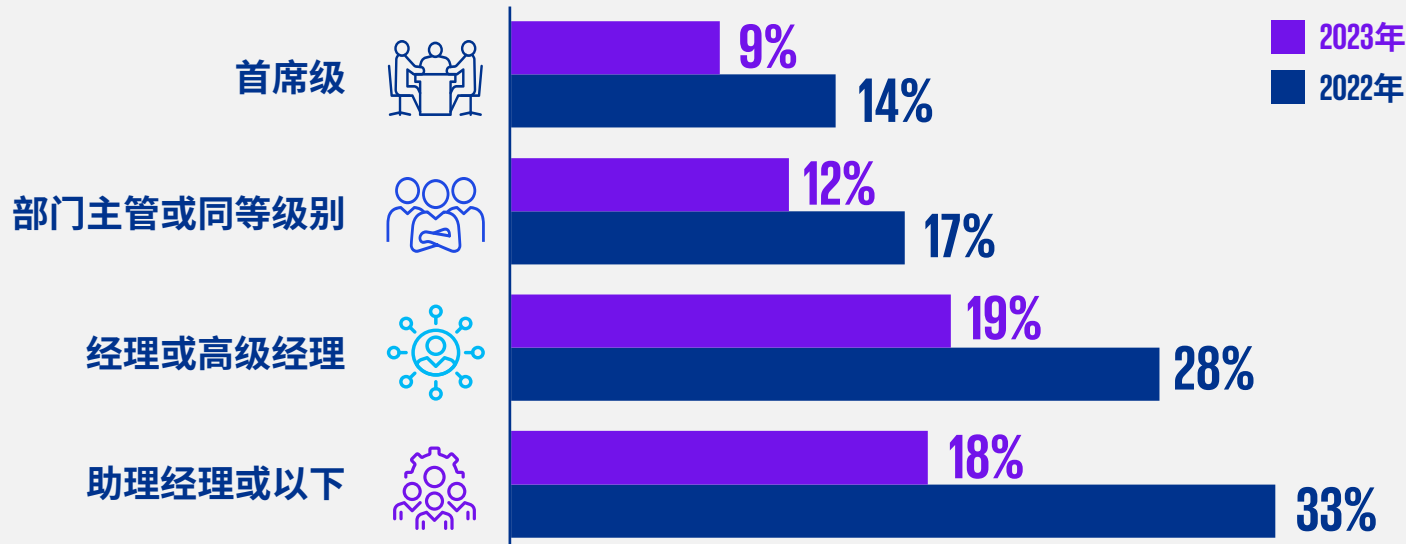


⁶ 南华早报，3 in 4 Hong Kong companies struggling with talent shortage, chamber survey finds, 2023年6月6日，<https://www.scmp.com/news/hong-kong/hong-kong-economy/article/3223141/2-3-hong-kong-companies-struggling-talent-shortage-chamber-survey-finds>

在2023年转职

2023年，报称成功转职的受访者整体较少。与去年相比，助理经理或以下级别的雇员跌幅最大，这可能反映继2021年和2022年出现转职高潮后，市场渐趋稳定，而且整体招聘活动也逐渐放缓。

图7：报称成功转职的受访者（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



2023年，43%的受访者希望转职，但其中只有不到一半比例的受访者实际找到新工作，反映人才配对变得越来越困难。寻找新工作机会的人才可考虑寻求专业招聘机构的协助。



郑相维
行政人员招聘服务总监
(香港特别行政区)
毕马威中国



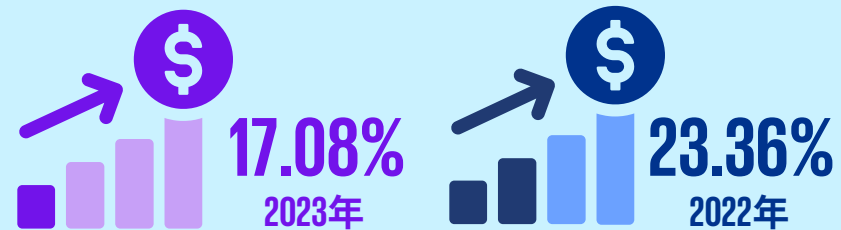
在2023年转职

人才在转职后一般会获得加薪，但与2022年相比加薪幅度较为温和。在目前的就业市场，雇主在作出招聘决策时态度较为保守。但根据我们的观察，对于素质较高的人才，雇主较愿意迁就应聘者对薪酬的期望。



74% 在2023年转职的受访者获得加薪

图8：转职后平均加薪幅度



基数：所有在2023年/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



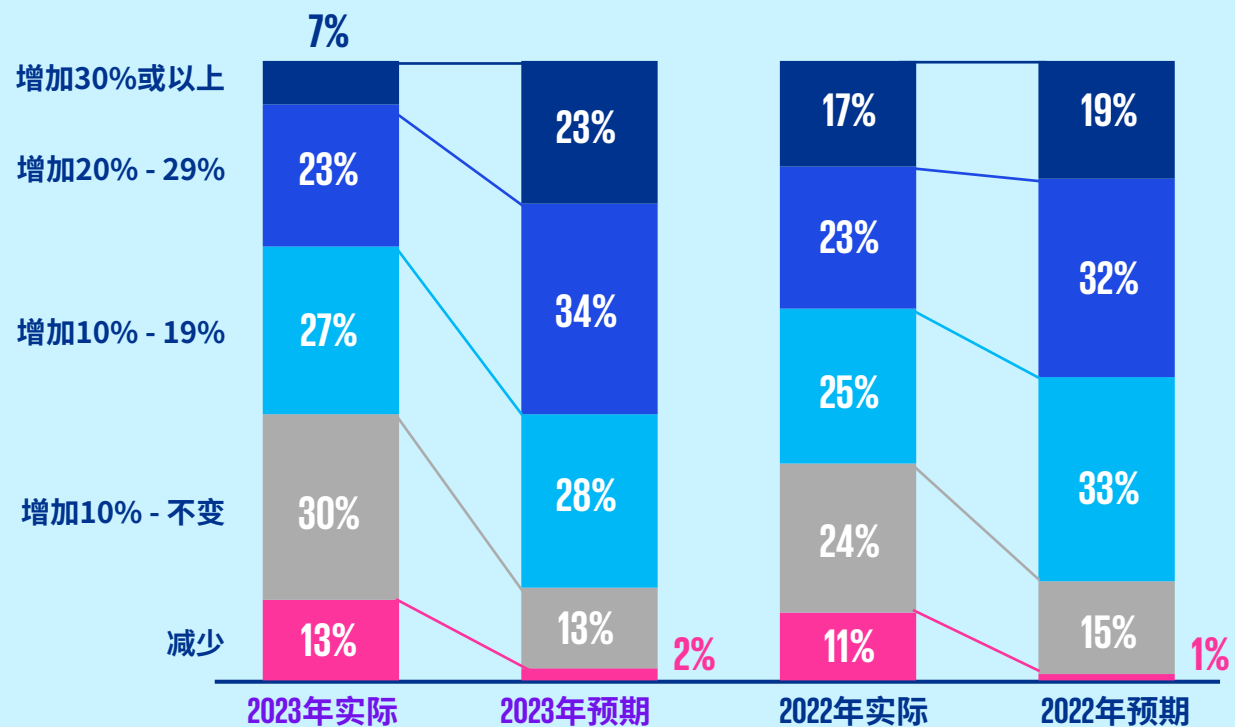
今年的调查反映了一些有意思的现象。例如疫情期间出现的辞职潮影响正随着时间消退。此外，值得注意的是越来越多人愿意接受减薪以保住职位。这些调查结果对人力资源专业人员2024年的人才计划很有价值。

陆国坤
人力资源部高级副总裁
Informa Markets Asia Ltd.



在2023年转职

图9：转职后预期和实际薪酬变动

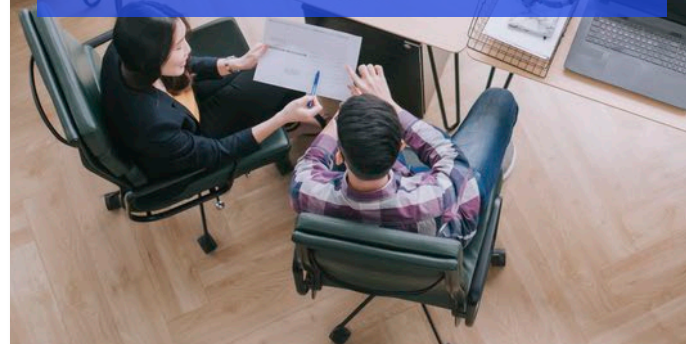


基数：所有在2023年/2022年转换工作的香港特别行政区受访者 (实际) / 所有香港特别行政区受访者 (预期)
来源：毕马威调查分析

应聘者对转职的薪酬预期一般高于机构提供的薪酬。

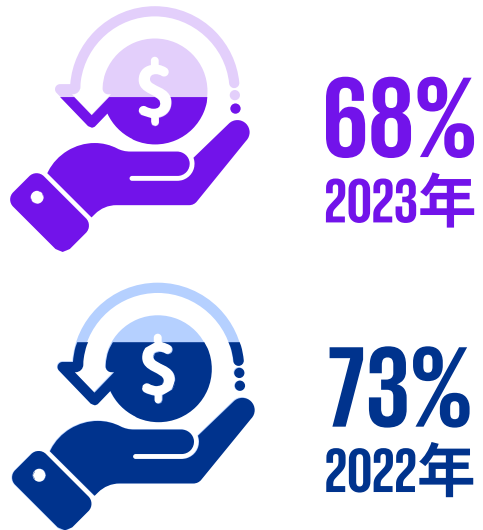
2023年年初，最多人预期转职后薪酬变动是增加20%至29%。现实中大部分在2023年转换工作的受访者薪酬没有变动，或加薪幅度低于20%。

对于2024年转职后的薪酬预期，调查发现求职者的薪酬预期更贴近市场趋势。有关详情，请参阅2024年展望部分。



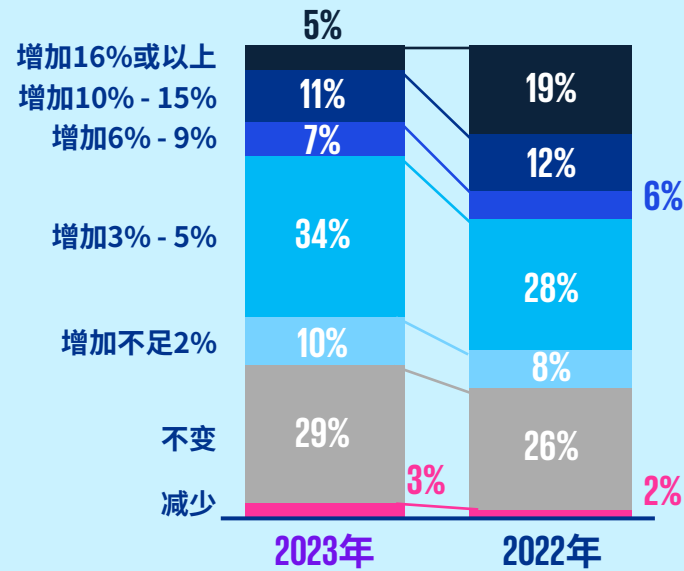
2023年的薪资调整

2023年继续原职工作的香港专业人才在薪资调整后大部分加薪3%至5%，这与香港特别行政区政府公布的中层及低层薪金级别的公务员加薪幅度为4.65%⁷相符。



的受访者在薪资调整后
获得加薪

图10：2023年的薪资调整



基数：2023年所有继续原职工作的香港特别行政区受访者
注意：资料经四舍五入，汇总后可能不等于100%
来源：毕马威调查分析



⁷ 香港特别行政区政府，二〇二三至二四年度公务员薪酬调整决定，2023年6月13日，<https://www.info.gov.hk/gia/general/202306/13/P2023061300256.htm>

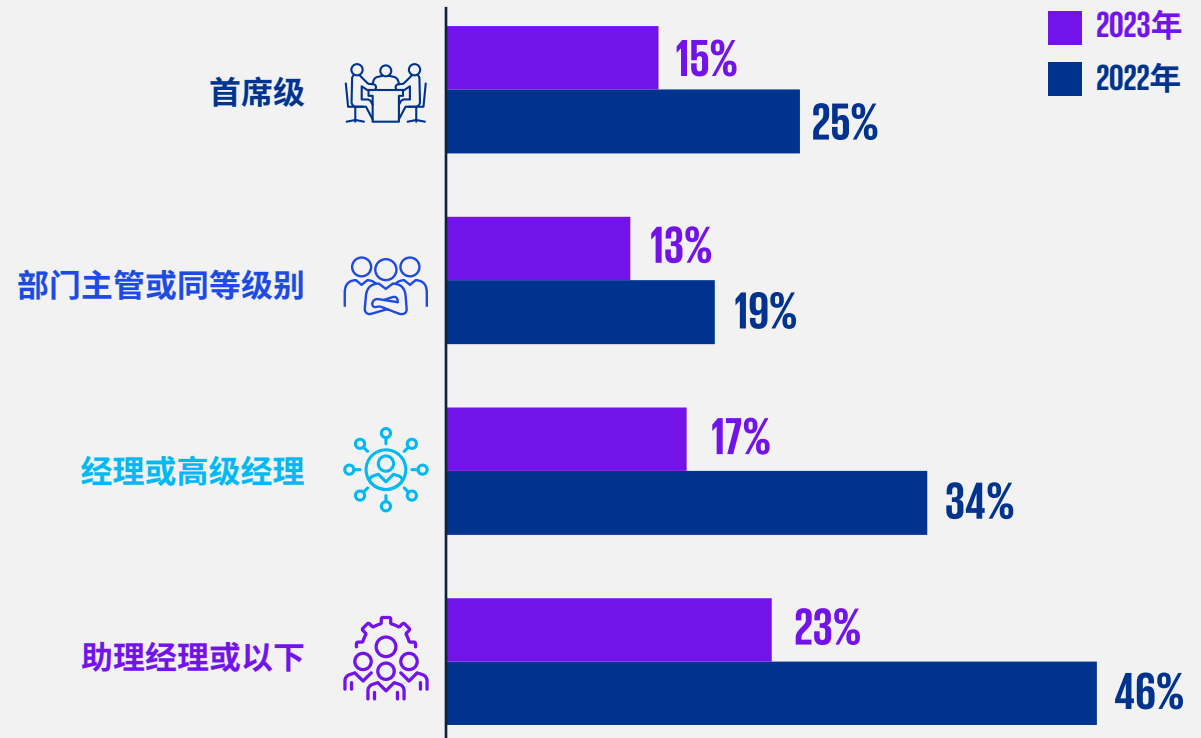
2023年的薪资调整

与其他级别相比，助理经理或以下仍是较有可能获得加薪的级别。

2023年内，48%的助理经理寻找新工作，使助理经理或以下级别成为就业市场最活跃的级别，延续2022年以来的趋势。

但在2023年薪资调整中，助理经理或以下级别获得的加薪幅度已缩小，收窄了这个级别与其他级别之间的差距。

图11：加薪10%或以上（按级别划分）



基数：2023年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

2023年派发的花红

2023年行业之间花红变动的情况不同，但整体而言花红呈轻微下跌趋势。

图12：以月薪计算的花红（按行业划分）



金融服务和地产行业的花红跌幅较大，反映这两个行业在2023年度面对较大的挑战。

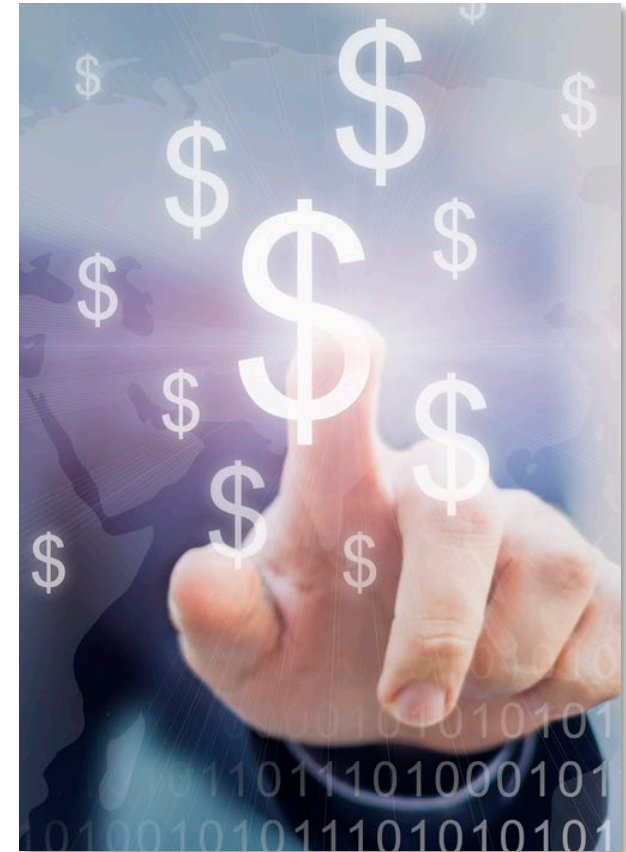
与2022年相比，消费品市场和创新及科技是获得花红较高的行业，也是今年的亮点。

2023年，创新及科技取代金融服务成为获得最多花红的行业。

2023年派发的花红

受访者获得的花红平均下跌相当于0.16个月月薪。其中，首席级及部门主管或同等级别人员的花红跌幅较大，经理或高级经理及助理经理或以下的花红有所增加。

图13：以月薪计算的花红 (按级别划分)



2024年香港高管人员薪酬展望

02

薪酬展望

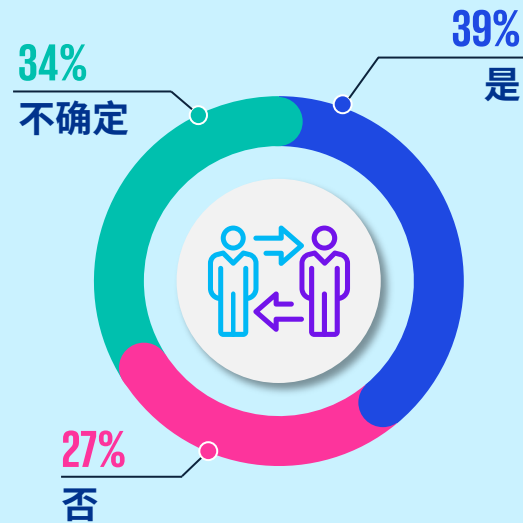
- ❖ 2023年回顾
- ❖ 2024年展望



在未来6个月转职

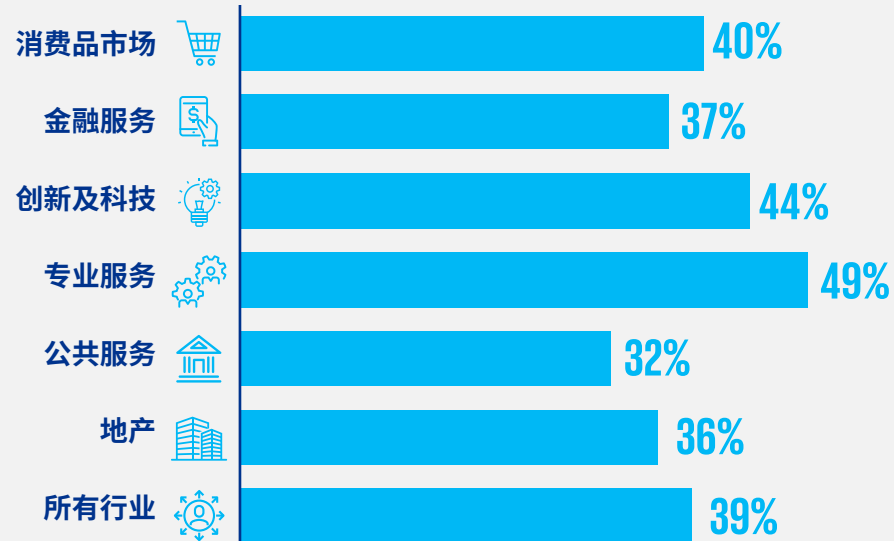
2024年考虑转职的人才有上升趋势，既反映了对于工作稳定性的担忧，也表达了对于追求更好职位的期望。

图14：考虑在2024年上半年转职的受访者



基数：香港特别行政区的所有受访者
来源：毕马威调查分析

图15：考虑在2024年上半年转职的受访者
(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

“

调查发现39%的受访者考虑在2024年上半年转职，较上年度同期有所增加。预期创新及科技和专业服务行业的转职活动较为活跃。

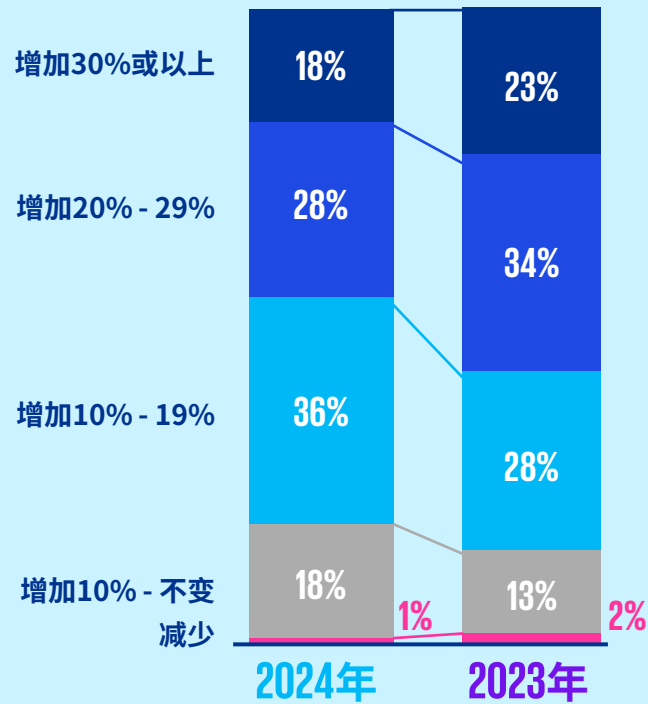


郑相维
行政人员招聘服务总监
(香港特别行政区)
毕马威中国

”

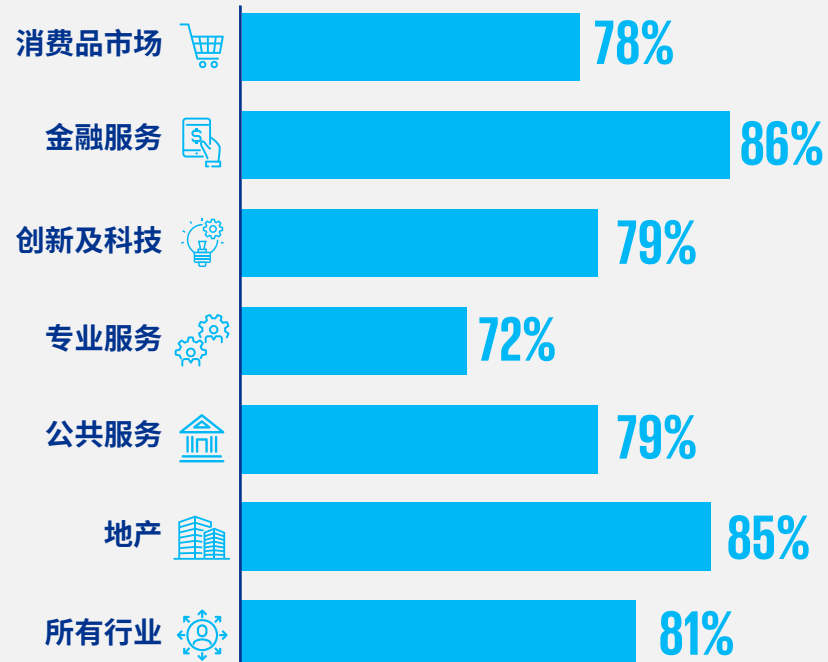
2024年转职后预期加薪幅度

图16: 2024年转职后预期薪酬变动



基数: 香港特别行政区的所有受访者
 注意: 资料经四舍五入, 汇总后可能不等于100%
 来源: 毕马威调查分析

图17: 2024年转职后预期加薪10%或以上 (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

转职后加薪的预期轻微回落。

2024年, 金融服务和地产业受访者对转职后加薪预期最高, 与2023年这两个行业花红大跌的情况形成反差。

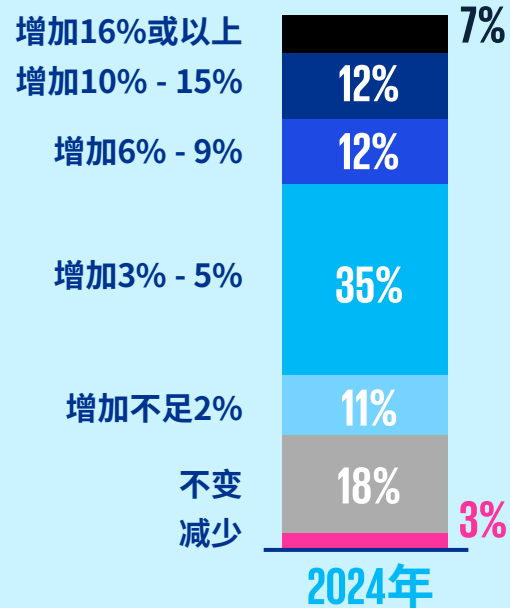


预期2024年薪资调整

香港受访者仍对薪酬展望较为乐观，其中78%预期在2024年会获得加薪，而去年的预期加薪比例是74%。大部分受访者预期在下一次薪资调整后获得轻微加薪。

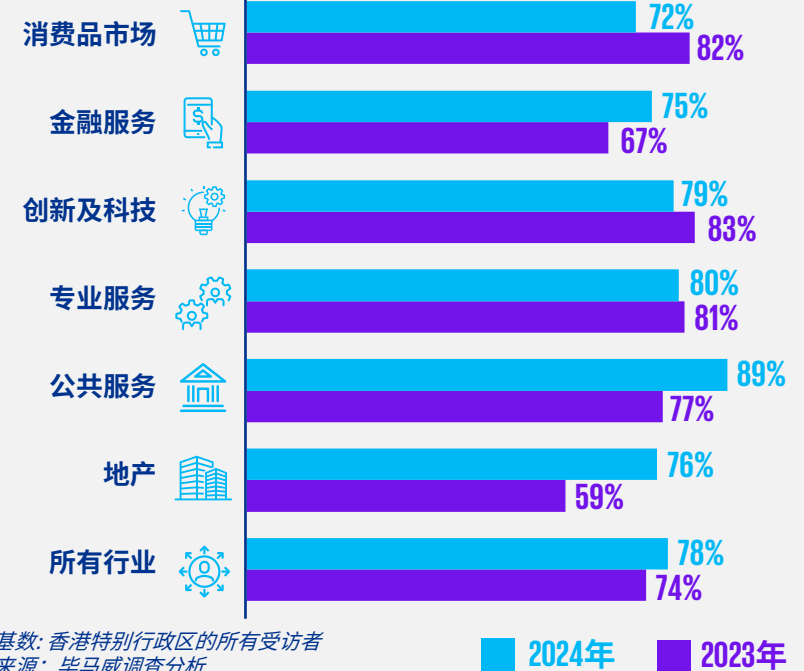


图18：预期现时雇主的薪酬变动



基数：香港特别行政区的所有受访者
 注意：资料经四舍五入，汇总后可能不等于100%
 来源：毕马威调查分析

图19：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

2024年预期花红

图20：预期现时雇主的花红变动



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

多于四成受访者 (43%) 预期2024年将获得更多花红。在各个行业中，创新及科技行业受访者最为乐观，其中56%预期下一次获派发的花红将有所增加。



2024年香港高管人员薪酬展望

03

人才管理

- ❖ 人才物色
- ❖ 人才吸引
- ❖ 薪酬福利

机构从哪些市场招聘人才

近半数首席级及/或人力资源专业人员表示他们的机构在2023年尝试从中国内地招聘人才，另有三成机构从海外市场招聘。



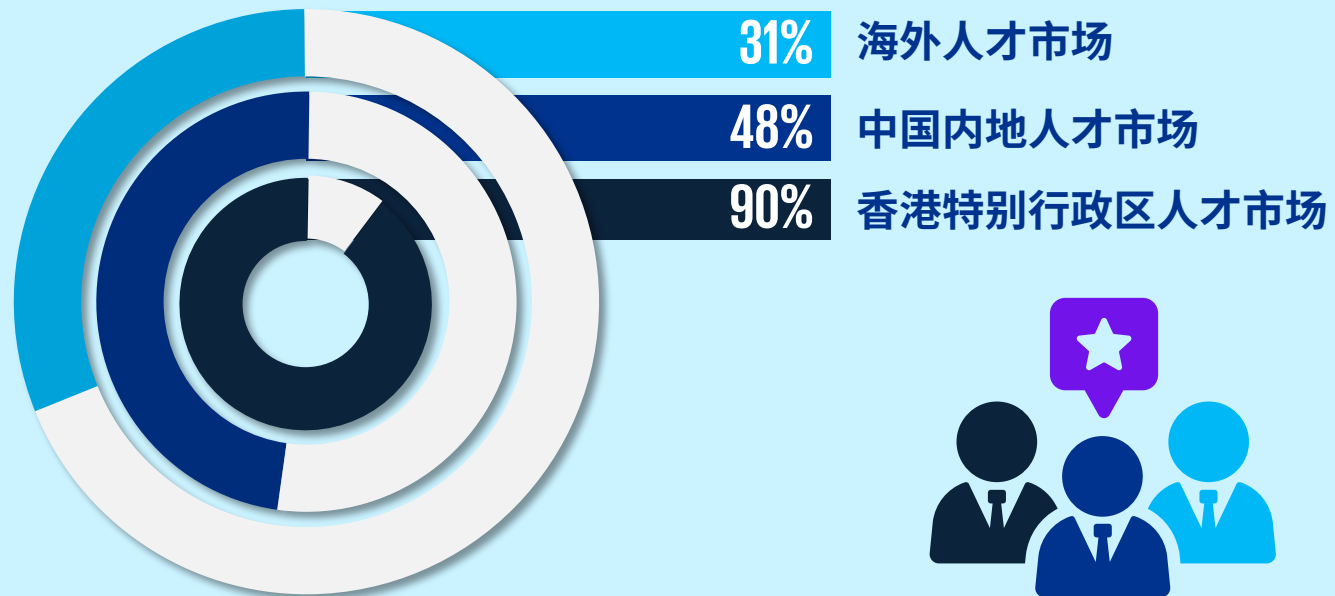
香港的新入境计划受到企业热烈欢迎，企业正通过有利政策吸引更多人才来港工作。香港将来可多考虑如何利用这些机会吸引和留住人才，为企业创造长期价值。



刘颖
个人服务总监
毕马威中国



图21：从哪些市场招聘人才



基数：香港特别行政区首席级及/或人力资源专业的所有受访者
受访者可选择多于一个答案
来源：毕马威调查分析



找出合适的人才

几乎所有首席级及/或人力资源专业受访者在招聘合适人才方面遇到挑战。从行业的角度来看，高于七成消费品市场受访者（72%）和地产业受访者（71%）遇到难以管理的挑战——在所有受访行业中高居第一和第二。

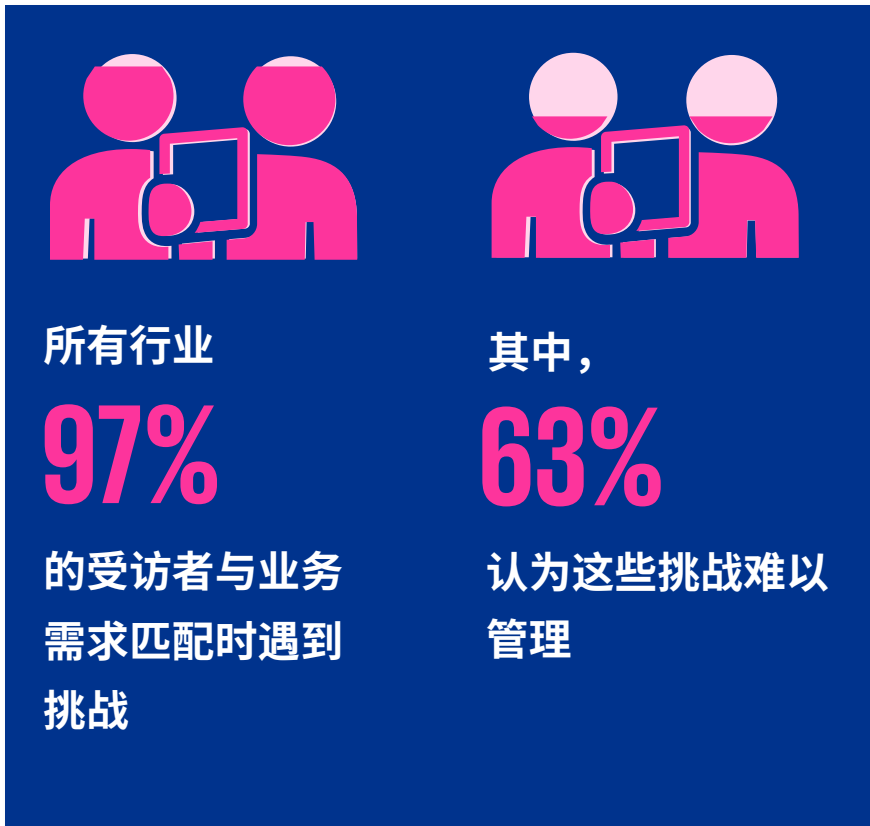
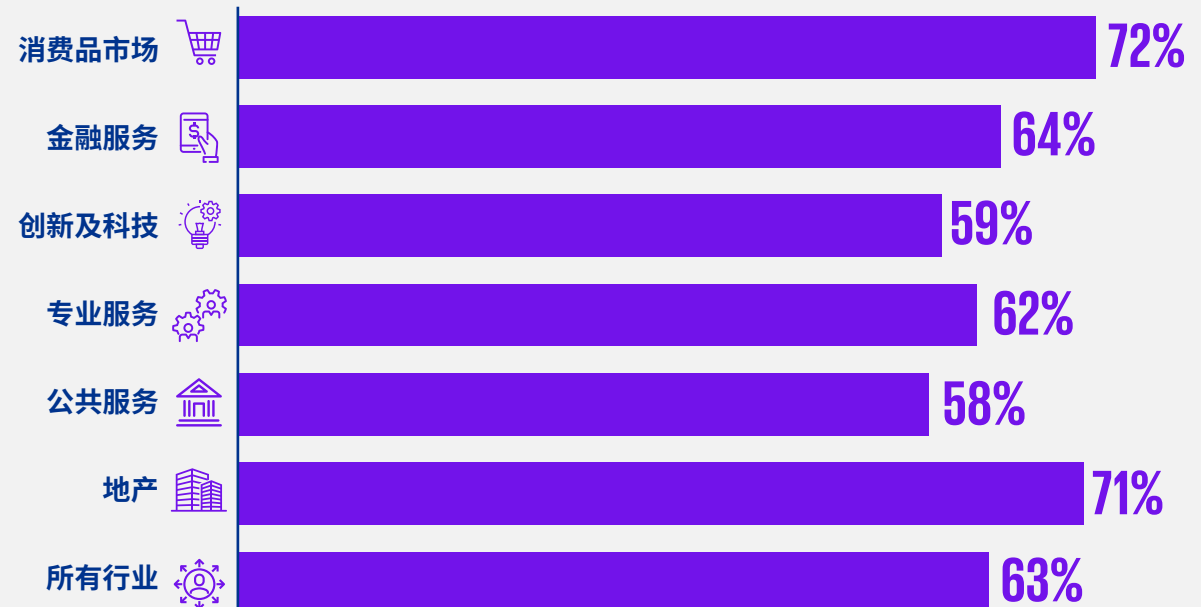
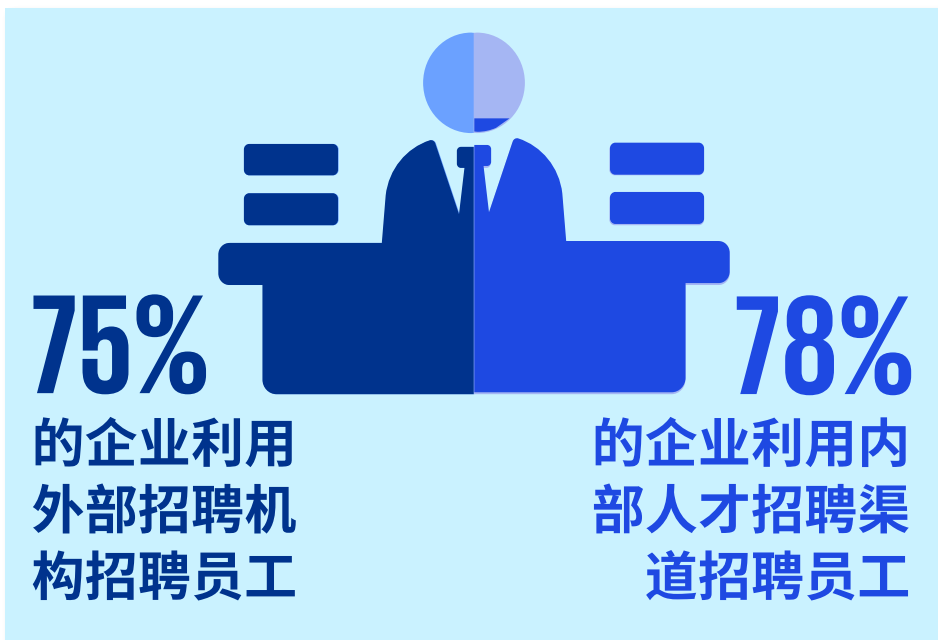


图22：认为招聘充满挑战且难以管理的首席级及/或人力资源专业受访者（按行业划分）



基数：香港特别行政区首席级及/或人力资源专业的所有受访者
来源：毕马威调查分析

找出合适的人才



在只利用内部人才招聘方式的受访者中，84%的受访者认为招聘充满挑战。

为应对这个挑战，企业可考虑采用外部招聘机构等其他招聘方式，这样能够针对不同职能并运用广泛的人才网络为雇主节省时间和成本，同时提供相对更合适的人才。

扫描二维码或[点击此处](#)，了解更多有关毕马威行政人员招聘服务的信息。

2024年香港高管人员薪酬展望

03

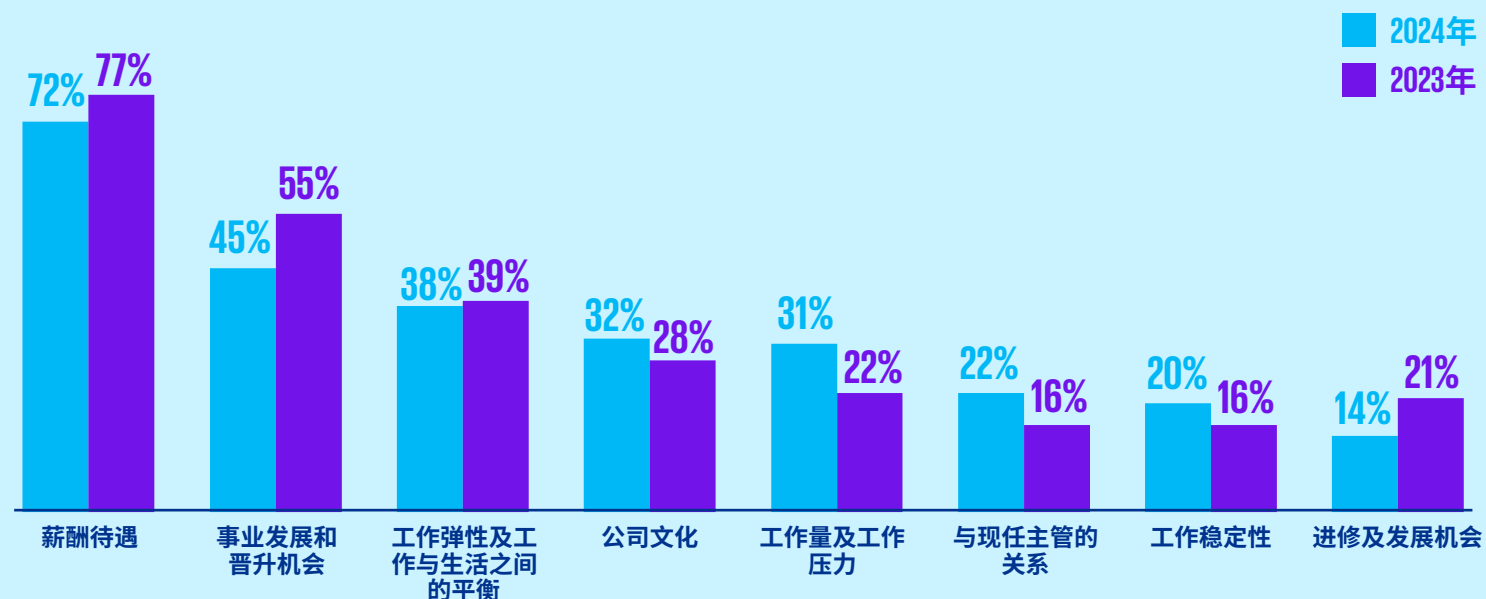
人才管理

- ❖ 人才物色
- ❖ 人才吸引
- ❖ 薪酬福利

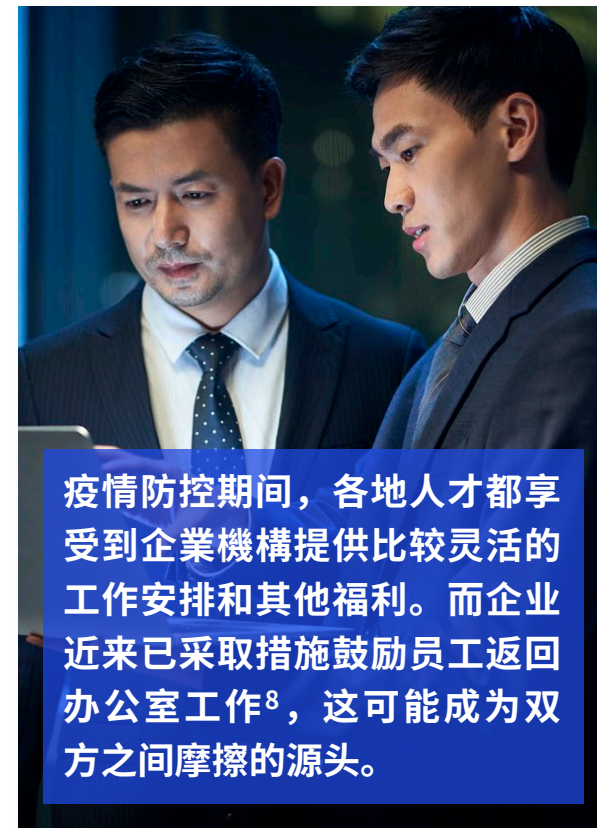
留住人才

寻找新工作机会的诱因排名与去年相差不大，薪酬待遇、事业发展和晋升机会、工作弹性及工作与生活之间的平衡与公司文化仍是四大主要诱因。

图23：寻找新工作机会的诱因



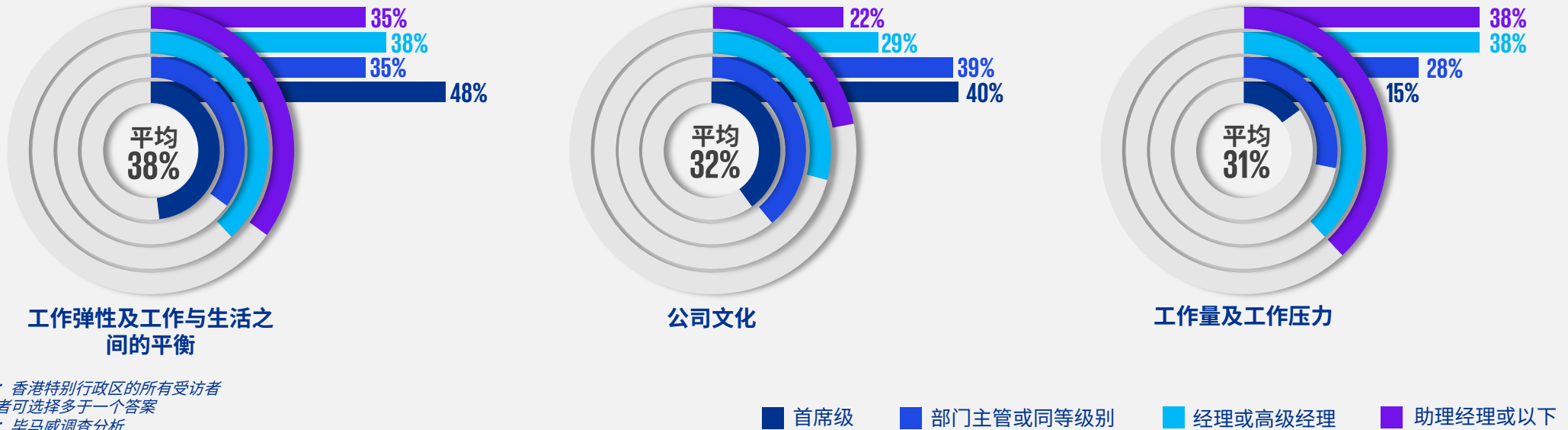
基数：香港特别行政区的所有受访者
受访者可选择多于一个答案
来源：毕马威调查分析



⁸ 毕马威，《2023年全球首席执行官展望》，2023年10月5日，<https://kpmg.com/kpmg-us/content/dam/kpmg/pdf/2023/2023-CEO-Outlook-report.pdf>

留住人才

图24：寻找新工作机会的诱因



与其他级别相比，香港首席级高管层似乎较重视工作弹性及工作与生活之间的平衡，这可能反映他们意识到企业往往较愿意给予这个级别的人才较大程度的自主权。

公司文化是首席级与部门主管或同等级别人员寻找新工作机会的另一大诱因，反映他们深明公司文化在推动策略和增长方面可发挥重要作用。

操作级别的受访者比管理层更有可能因为工作量及工作压力的理由转职。这个调查发现反映操作级别的人才面对来自两方面的压力：一是由上而下来自高管层的压力，二是由下而上来自基层的压力。

人才投入感

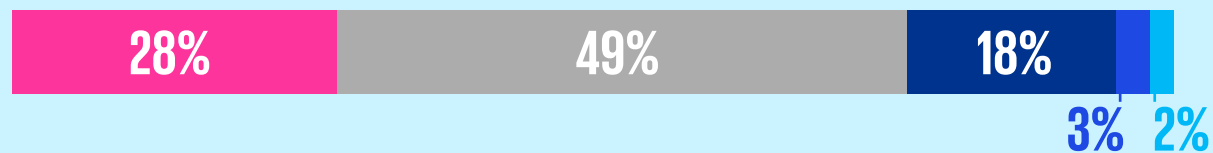
近半数受访者(49%)表示他们对现职工作不满，因此正积极寻求转职。计划在2024年上半年转换工作的受访者(图14)之中，乐于并有动力继续现职工作的受访者不足四分之一(23%)。

图25：工作投入感

所有受访者

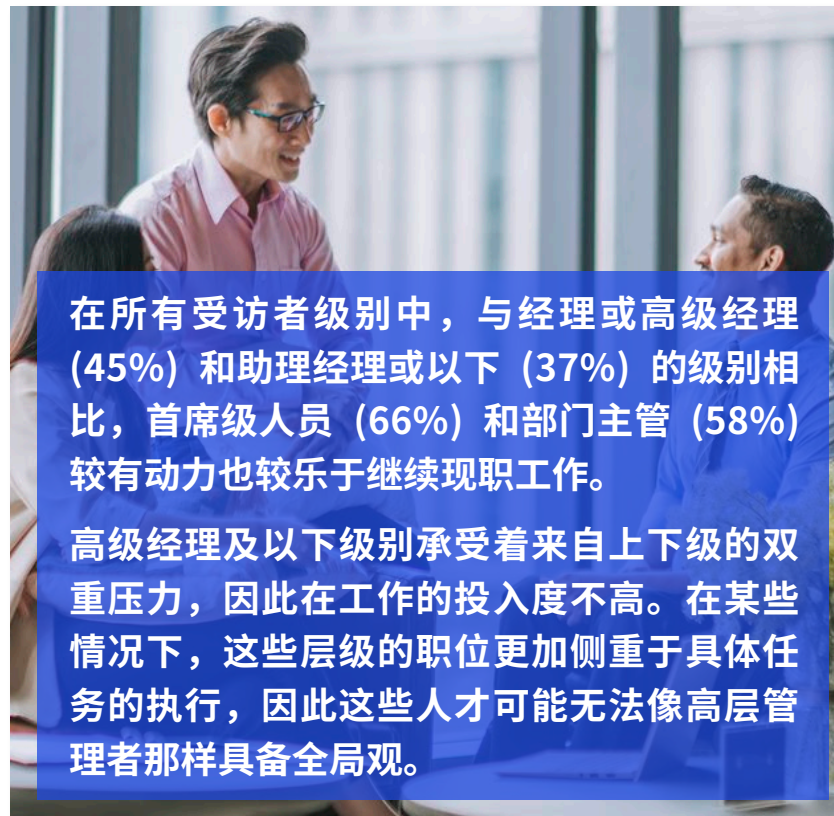


计划未来6个月转换工作的受访者



- 我没有动力，我所在的机构不是值得推荐的雇主
- 我对现职工作充满动力，希望继续在现职机构继续工作
- 现职工作不过不失，但如果能够在另一家机构找到更好的工作，我愿意转换工作
- 我对现职工作充满动力，我所在的机构是值得推荐的理想雇主
- 我乐于继续现职工作

基数：香港特别行政区的所有受访者 / 香港特别行政区考虑在2024年上半年转职的所有受访者
来源：毕马威调查分析



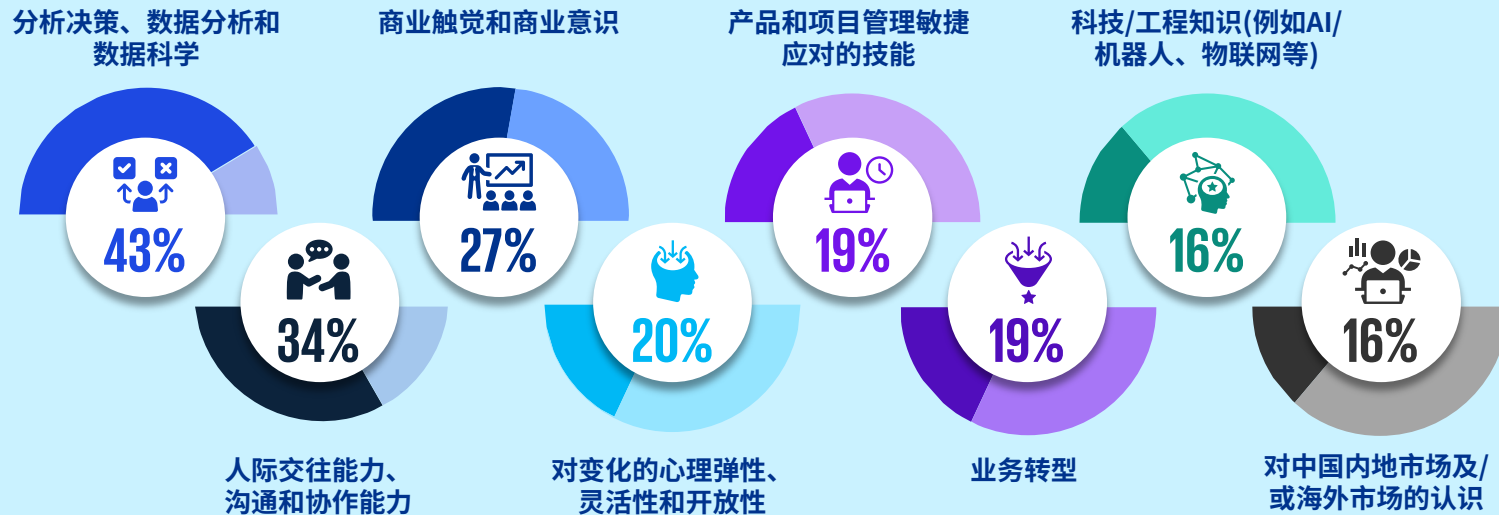
在所有受访者级别中，与经理或高级经理(45%)和助理经理或以下(37%)的级别相比，首席级人员(66%)和部门主管(58%)较有动力也较乐于继续现职工作。

高级经理及以下级别承受着来自上下级的双重压力，因此在工作的投入度不高。在某些情况下，这些层级的职位更加侧重于具体任务的执行，因此这些人才可能无法像高层管理者那样具备全局观。

重要的个人技能和知识

2024年，受访者表示分析决策、数据分析和数据科学技能；人际关系、沟通和协作技能；商业触觉和商业意识是职场最重要的技能。

图26：职场核心技能



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



随着机构转型、新技术不断涌现，越来越多专业人才寻求提升技能确保有能力面对未来挑战，为职场增值。



文乐儿
(Kate Munroe)
人才事务和变革
管理主管
毕马威中国



2024年香港高管人员薪酬展望

03

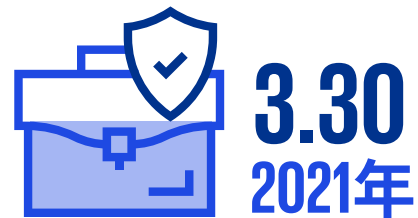
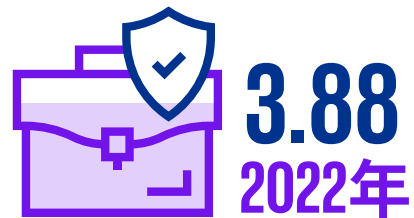
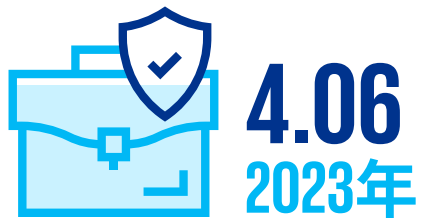
人才管理

- ❖ 人才物色
- ❖ 人才吸引
- ❖ 薪酬福利

薪酬福利

薪酬待遇已连续七年成为雇员考虑转职的最主要原因。为吸引和留住人才，雇主已在薪酬待遇的基础上不断加强其他福利待遇，近年来推出了更多种类的福利。

获提供的福利平均数



“

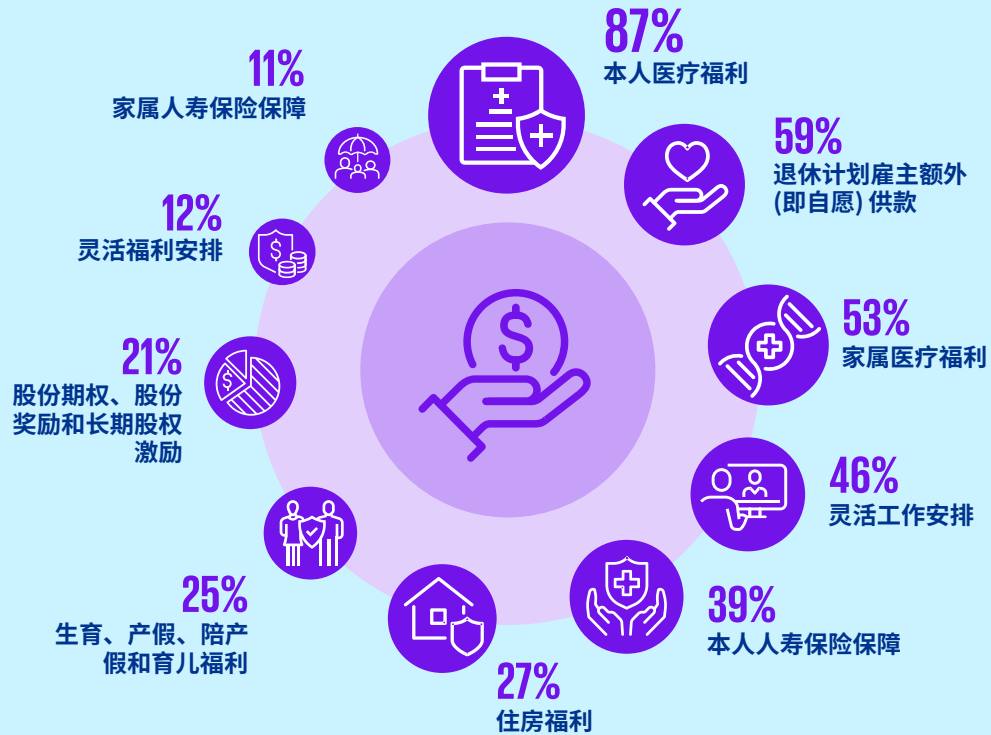
毕马威的调查结果与我们致力于通过灵活的工作和福利安排来增进信任、提升灵活性、赋能员工和关爱员工的目标高度一致。

吕燕明
首席人力资源官
周大福珠宝集团

”

薪酬福利

图27：获得的福利



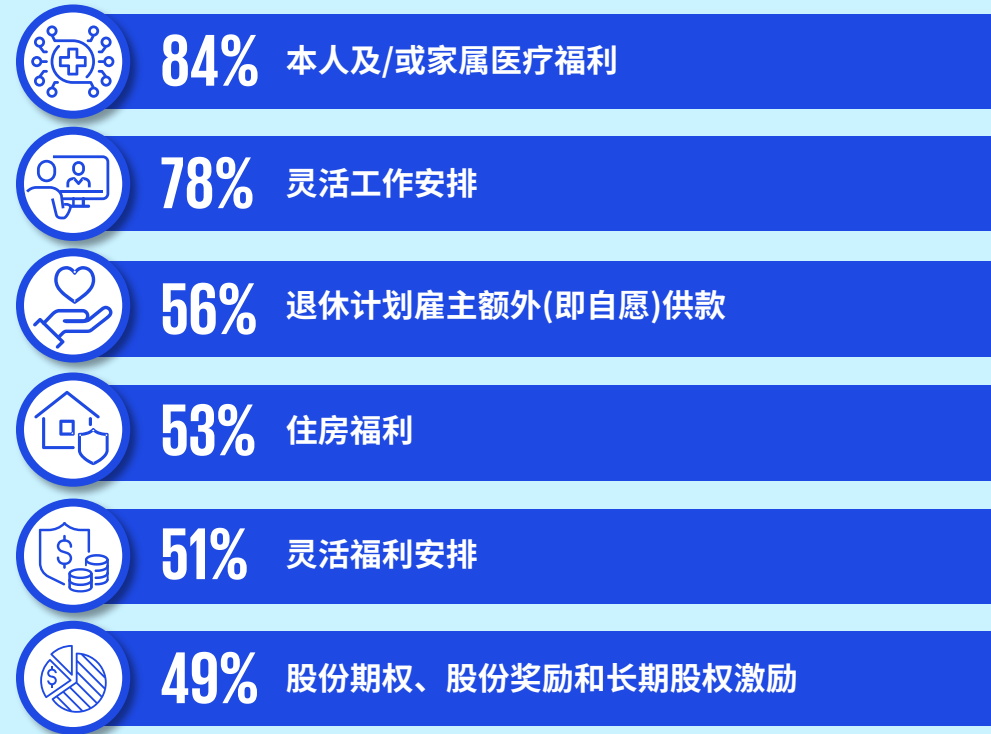
基数：所有全职工作的香港特别行政区受访者

受访者可选择多于一个答案

注意：2024年调查加入“生育、产假、陪产假和育儿福利”新选项

来源：毕马威调查分析

图28：最希望获得的福利



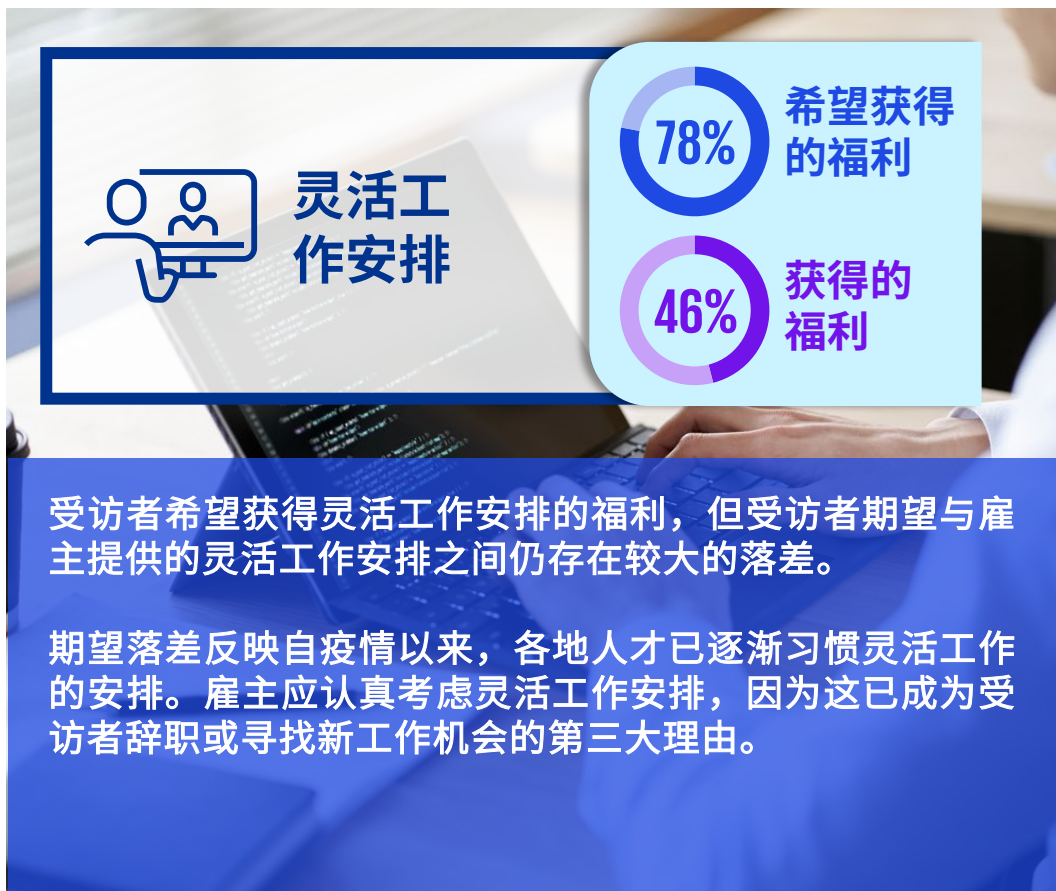
基数：所有全职工作的香港特别行政区受访者

受访者可选择多于一个答案

来源：毕马威调查分析

利用福利吸引人才

下列福利是应聘者希望获得，而且成本相对较低的福利。雇主可考虑将这些福利纳入薪酬待遇。



长期激励



股份期权、股份奖励和长期股权激励



2024调查发现期望获得长期股权激励与实际将这项福利纳入薪酬待遇的实际情况之间仍存在落差，而在首席级受访者之间这个落差更为明显。

香港一些知名企业雇主一般会提供长期股权激励，2023年有超过五分之三的雇主实施一种或多种长期股权激励计划⁹。最近，我们还观察到越来越多企业有意提供长期股权激励计划，或大幅修改现行长期股权激励计划，以吸引和激励人才。扫描二维码或点击此处阅读毕马威2023年薪酬福利趋势报告，并点击此处了解更多有关员工股权激励计划的信息。



我们观察到越来越多机构计划设立长期股权激励计划，以支持业务和人才需要。企业正利用这些计划来奖励为企业长期绩效和回报作出贡献的人员，这些企业有别于其他雇主，他们更容易吸引和留住最抢手的人才。



何沛霖
个人服务总监
毕马威中国



⁹ 毕马威中国，《2023年香港薪酬福利趋势》，2023年12月，<https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/cn/pdf/en/2023/12/reward-trends-hong-kong.pdf>

2024年香港高管人员薪酬展望

04

大湾区机遇

大湾区机遇

2024年，73%的受访者会考虑搬往大湾区或在大湾区寻求工作机会。吸引他们在大湾区工作的三个最主要原因是更好的事业及行业发展前景、获得更好薪酬，以及获得更广阔的工作视野。

73%

的受访者希望移居大湾区工作

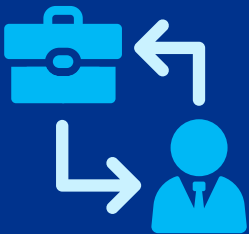


图29：在大湾区其他城市工作的三个最主要原因



69%

更好的事业及
行业发展前景



63%

较高薪酬



57%

获得更广阔的
工作视野

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

“

与此同时，协作、文化包容和开放的心态对吸引人才在大湾区工作来说同样重要。我预期大湾区战略在几年内就会彻底改变区内的人才格局，推动经济登上新的高度。

田小萍
首席人力资源官
合隆(香港)有限公司

”

大湾区重点行业

2024年，创新及科技、金融服务，以及专业顾问服务将成为受惠于大湾区发展的重点行业。在需求放缓的背景下，区内贸易、物流、供应链行业创造的就业机会与去年相比下跌超过10%。



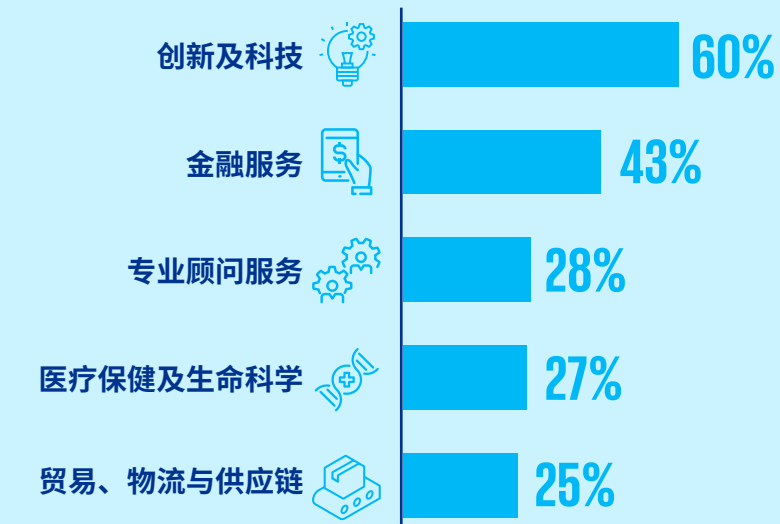
大湾区人才格局将变得更多元化、更全面。未来的专业人才不仅需要掌握娴熟的专业技能，而且需要富创意、有合作精神、适应力强，才能够满足大湾区内的市场需求。



卢雪冰
行政人员招聘服务总监
(中国内地)
毕马威中国



图30：就业市场将受惠于大湾区发展的行业



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

多家世界500强企业和跨国金融机构已在大湾区成立办事处。作为创新及科技枢纽，大湾区汇聚了AI、金融科技和半导体等多个领域的科技发展机会。计划转职的人才可利用这些新兴技术订立更高的专业发展目标。

大湾区拥有发展完善的交通网络，交通便利、通勤时间短。此外，战略性位置让大湾区轻松往返亚洲和亚洲以外的其他主要城市。基础设施不仅完善，而且还在不断发展。最后，大湾区素有开放和包容多元的文化。

2024年香港高管人员薪酬展望

05

薪酬表



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

- 公司秘书
- 财务会计
- 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



金融服务

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



消费品市场

- 数码与市场推广
- 零售业务



地产

- 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	380K	610K
公司秘书经理	500K	770K
高级公司秘书经理	900K	1.3M
公司秘书	700K	1.3M

财务会计

助理财务经理	360K	480K
现金管理经理	500K	750K
财务规划分析经理	620K	880K
财务经理	510K	800K
高级财务经理	900K	1.2M
财务总监	850K	1.8M
司库	1.1M	2.2M
财务总监	1.1M	1.7M
首席财务官	1.4M	2.7M

所有薪酬额均以港元为单位。



一般企业职能

低

高

人力资源及培训

人力资源

人力资源助理经理	390K	560K
人才招聘经理	550K	850K
薪酬福利经理	550K	820K
人力资源业务合作伙伴	470K	780K
人力资源高级经理	800K	1.2M
人力资源总监	1.1M	1.8M
首席人力资源官	1.5M	3M

培训与发展

培训助理经理	380K	460K
培训与发展经理	500K	760K
人才管理经理	660K	840K
高级经理	630K	1M
总监	1M	1.6M

所有薪酬额均以港元为单位。



一般企业职能

	低	高
信息技术		
信息技术经理	650K	800K
基础架构经理 / 网络工程师	590K	920K
应用软件经理	770K	1.4M
企业架构师	700K	1.1M
應用程式架构师	700K	1.1M
数据架构师	700K	1.2M
项目经理	800K	1.1M
高级信息技术经理	800K	1M
信息技术主管 / 总监	1.1M	1.8M
首席信息官 / 首席技术官	1.2M	3M

所有薪酬额均以港元为单位。



一般企业职能

低

高

内部审计

助理内部审计经理	360K	540K
内部审计经理	580K	830K
高级内部审计经理	790K	1.2M
内部审计总监	1.2M	1.7M
首席内部审计官	1.3M	2.4M

投资者关系

投资者关系经理	620K	890K
投资者关系主管	1.2M	2M

法律

法务经理 (0-3 资格认证后经验)	490K	770K
法律顾问 (4+ 资格认证后经验)	780K	1.3M
高级法律顾问 (8+ 资格认证后经验)	1.2M	2.1M
总法律顾问 (12+ 资格认证后经验)	1.6M	3.2M

所有薪酬额均以港元为单位。



消费品市场

低

高

数码与市场推广

公共关系经理	480K	600K
数码市场推广经理	520K	600K
电子商务经理	540K	720K
高级市场推广经理	600K	720K
高级企业传讯经理	600K	720K
高级数码市场推广经理	600K	840K
数码市场推广总监	1M	1.2M
品牌总监	1.1M	1.4M
企业传讯总监	1.2M	1.5M
电子商务总监	1.2M	1.5M
市场推广总监	1.1M	1.4M

零售业务

高级零售业务经理	500K	900K
零售业务总监	600K	1.5M

所有薪酬额均以港元为单位。



金融服务

低

高

资金管理

货币市场交易员	360K	900K
资金管理主管	1.1M	2.6M

资产管理

分析员	240K	400K
副总裁 / 助理副总裁	600K	900K
资产管理主要人员 (9号牌)	720K	1.8M
总监	1.2M	2.3M
董事总经理 / 合伙人	800K	1.8M
资产管理主要人员 (1-8号牌)	600K	1.8M

所有薪酬额均以港元为单位。



金融服务

低

高

企业融资(买方)

	低	高
分析员	380K	550K
经理	550K	920K
高级经理	720K	1.2M
总监	1.2M	1.8M
董事总经理 / 首席投资官	1.5M	3.5M

企业融资(卖方)

	低	高
分析员	380K	480K
助理副总裁 / 经理	380K	640K
副总裁 / 高级经理	640K	1.1M
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	1.4M	2.4M
保荐人主要人员 (6 号牌)	1.4M	3M

所有薪酬额均以港元为单位。



金融服务

低

高

合规及风险管理

合规 - 综合

助理经理	370K	570K
经理 / 助理副总裁	560K	1M
副总裁	970K	1.7M
总监 / 高级副总裁	1.2M	1.8M
首席合规官	1.7M	2.7M

合规 - 反洗钱

反洗钱经理 / 助理副总裁	480K	900K
反洗钱高级经理 / 副总裁	900K	1.3M
反洗钱主管	1.4M	3M

所有薪酬额均以港元为单位。



金融服务

低

高

合规及风险管理

风险管理 - 信息技术

资讯安全及网络风险管理经理	650K	950K
资讯安全及网络风险管理高级经理	800K	1.2M
资讯安全及网络风险管理总监	1.2M	2.2M

风险管理 - 信用、市场、操作

信用风险副总裁	700K	1.3M
信用风险主管	1.7M	1.9M
市场风险副总裁	810K	1.3M
市场风险主管	1.6M	1.8M
操作风险副总裁	700K	1.2M
操作风险主管	1.5M	1.7M
首席风险官	1.6M	2.2M

所有薪酬额均以港元为单位。



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	740K
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	720K	1.2M
物业管理总监	900K	1.8M

所有薪酬额均以港元为单位。



参考资料

- ¹ 路透社，Hong Kong luxury retailers adjusting to drop in high-spending Chinese tourists, 2023年12月18日, <https://www.reuters.com/business/retail-consumer/hong-kong-luxury-retailers-adjusting-drop-high-spending-chinese-tourists-2023-12-17/>
- ² 毕马威中国，2024年香港银行业展望，2024年1月, <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/cn/pdf/en/2024/01/hong-kong-banking-report-2024.pdf>
- ³ 中国日报，Chinese software and info-tech sector reports revenue, profit growth in 2023, 2024年1月29日, <https://global.chinadaily.com.cn/a/202401/29/WS65b753f7a3105f21a507ee2b.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 南华早报，Hong Kong developers hasten new home sales to clear inventory, but revival seen as limited amid high rates, supply, 2023年11月6日, <https://www.scmp.com/business/article/3240393/hong-kong-developers-hasten-new-home-sales-clear-inventory-revival-seen-limited-amid-high-rates>
- ⁶ 南华早报，3 in 4 Hong Kong companies struggling with talent shortage, chamber survey finds, 2023年6月6日, <https://www.scmp.com/news/hong-kong/hong-kong-economy/article/3223141/2-3-hong-kong-companies-struggling-talent-shortage-chamber-survey-finds>
- ⁷ 香港特别行政区政府，二〇二三至二四年度公务员薪酬调整决定，2023年6月13日, <https://www.info.gov.hk/gia/general/202306/13/P2023061300256.htm>
- ⁸ 毕马威，《2023年全球首席执行官展望》，2023年10月5日, <https://kpmg.com/kpmg-us/content/dam/kpmg/pdf/2023/2023-CEO-Outlook-report.pdf>
- ⁹ 毕马威中国，《2023年香港薪酬福利趋势》，2023年12月, <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/cn/pdf/en/2023/12/reward-trends-hong-kong.pdf>

联系我们

2024年香港高管 人员薪酬展望

就业趋势调查

第八期



英文版



中文版



杨嘉燕

个人业务主管合伙人
毕马威中国
+852 2143 8818
karmen.yeung@kpmg.com



萧维强

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



郑相维

行政人员招聘服务总监
(香港特别行政区)
毕马威中国
+852 3927 5633
eric.s.cheng@kpmg.com



卢雪冰

行政人员招聘服务总监
(中国内地)
毕马威中国
+852 3813 7228
kitty.lu@kpmg.com



何沛霖

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



刘頍

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

毕马威行政人员招聘服务

有效的人才方案

KPMG Executive Recruitment Limited是毕马威中国个人服务的业务单位之一，于1994年在香港特别行政区成立。

我们可为编制及合同职位招聘多个领域的专家人才。我们的大型团队在广泛的领域招聘，并细分核心行业，以多个不同的专业团队提供服务。

毕马威的服务

行政人员招聘

我们的专长是协助客户为高层、保密、紧急和富挑战性的职位招聘人才。我们特别重视与应聘者建立信任关系，为他们提供专业的职业发展咨询，并提供广泛的选项。



人才地图方案

凭借我们对人才市场的深入了解，我们掌握贵公司竞争对手的信息，为贵公司建立人才库。

职业介绍咨询服务

我们提供全面的职业转型咨询服务，包括新工作介绍服务。我们提供被动离职技能讲座，协助个人顺利从原来的职位过渡。

人才评估和发展计划

我们会评估应聘者能力，确保客户的核心价值管与潜在应聘者的价值观相符。

kpmg.com/cn/socialmedia



行政人员招聘
服务网页



最新机会

个人服务

为贵公司提供人才方面的支持



毕马威的服务

毕马威行政人员招聘服务

- 人才招聘
- 薪酬基准和调查
- 人才和技能评估

移民服务

- 工作和家属签证申请
- 人才入境
- 投资签证

薪酬结构

- 股权激励计划设计和实施
- 租金报销政策和计划设计
- 退休金优化和重组

薪资服务

- 薪资外判和委托管理服务
- 设立及管理退休金
- 薪资、税务和法务复核与健康诊断

全球人力资源服务

- 全球人力资源计划和政策设计
- 全球人才税务和移民支持
- 全球人力资源支持和委托管理服务

灵活办公方案

- 混合办公规划
- 远程工作
- 商务差旅支持

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>



私人和家族企业

毕马威私人和家族企业咨询人员明白您所重视的价值。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，担任您的单一联络人，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：



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>



关于毕马威中国

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营运，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273,000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办的国际会计师事务所。2012年8月1日，毕马威成为四大会计师事务所之中首家从中外合作制转为特殊普通合伙的事务所。毕马威香港的成立更早在1945年。率先打入市场的先机以及对质量的不懈追求，使我们积累了丰富的行业经验，中国多家知名企业长期聘请毕马威提供广泛领域的专业服务（包括审计、税务和咨询），也反映了毕马威的领导地位。



本报告所载的某些或全部服务可能未获准提供予毕马威的审计客户及其附属公司或关联主体。



kpmg.com/cn/socialmedia

本报告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本刊物所载资料行事。

© 2024 毕马威税务服务有限公司 — 香港特别行政区有限责任公司，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。

文档类别：毕马威公开信息