



畢馬威

2024年香港高管 人員薪酬展望

就業趨勢調查

第八期

2024年

畢馬威行政人員招聘服務

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



引言

首席級受訪者對員工人數仍有正面預期

超過80%

的僱主預期保持或擴充人才隊伍



26% 的受訪者預期增加企業內部員工人數，與2023年的數字相比已有所回落



首席級受訪者較為樂觀
41% 預期增加員工人數



銷售人員、創收和客戶關係管理；營運和信息技術是預期增加員工人數的主要領域



儘管2023年成功轉職的求職者減少，但他們仍在積極求職

43% 的受訪者在2023年尋找新的工作機會，
僅15% 成功轉職



經理級或以下

最有可能在2023年轉職，延續2022年以來的趨勢



39% 的受訪者考慮在2024年上半年轉職——反映儘管市場環境充滿挑戰，與去年相比仍有所增長



薪酬預期趨溫和

74% 的受訪者在2023年轉職後獲得加薪
平均加薪幅度 **17%**



2023年繼續原職工作的受訪者在2023年的花紅和薪資調整趨勢 **溫和**



最多人預期在2024年*轉職後薪酬變動是

加薪10%至19%

近半數求職者仍預期有20%或以上的加薪幅度



84% 預期2024年派發的花紅不變或增加
78% 預期2024年薪資調整後可獲得加薪



人才匹配仍是挑戰

97% 的首席級及/或人力資源專業受訪者在招聘合適人才方面遇到挑戰；而且其中，**63%** 認為這些挑戰難以管理



48% 的僱主2023年聘用來自中國內地的應聘者



機構可以通過 **薪酬福利**，以及提高人才投入感與其他機構區分



73% 的受訪者願意移居大灣區工作



* 2023年最多受訪者預期加薪20%至29%

要點

儘管就業市場情緒有所放緩，調查結果顯示首席級高管層對未來展望依然保持樂觀態度，反映市場對具備業績提升能力的高級專業人才的需求依然旺盛。



在招聘合適人才方面遇到挑戰的僱主數字驚人，反映人才配對仍是棘手的挑戰。面對這些挑戰，機構應設法開拓和擴大物色人才的方式。



市場以應聘者為主導已有數年，現在僱主有較強的議價能力按市價聘用人才。許多求職者儘管在2023年積極求職，但未能成功轉職。轉職後薪酬預期也趨於溫和。



僱主可以通過靈活的工作安排、住房福利和長期股權激勵計劃等薪酬福利待遇與其他機構區分。



人才願意考慮在大灣區的職業發展機會。因此，香港機構可考慮善用並發揮蓬勃發展的大灣區其他城市的競爭優勢。



“

本年度調查結果顯示首席級高管層對有助於改善企業業績的人才仍有需求。隨著業務轉型的深入進行和經營環境的快速變化，人才的職責和角色也在不斷轉變。2024年僱主需積極接觸更廣泛的人才資源並精準地進行人才匹配，以應對快速變化環境所帶來的挑戰和機遇。



蕭維強
個人服務合夥人
畢馬威中國

”

行業摘要

所有行業



預期2024年將增加香港業務的
員工人數
(首席級受訪者上升至41%)
16% 預期減少



2023年支付的平均花紅



預期2024年薪資調整後可獲得加薪
3%預期減薪



預期2024年花紅與2023年相比將增加
15% 預期減少

金融服務

- 2024年對增加員工人數的預期為歷年第二低，反映就業市場漸趨放緩
- 2023年獲得的花紅減少
- 連續三年在受惠于大灣區發展，就業市場最有潛力的行業中排名第二



專業服務

- 繼就業市場在2023年健康發展後，2024年的員工人數預期略為放緩



地產

- 對增加員工人數的預期最低，但對2024年轉職後加薪的預期最高
- 2023年花紅下跌



消費品市場

- 與2023年相比，2024年員工人數預期有所下調
- 預期2024年的花紅較高



創新及科技

- 與以往幾年相比，就業市場趨勢放緩，花紅派發已反彈至超過2021年的水準
- 連續三年在受惠于大灣區發展，就業市場最有潛力的行業中排名第一



公共服務

- 員工人數變動預期穩定



- 員工人數預期
- 2023年花紅所得
- 2024年薪資調整
- 2024年花紅預期

關於本次調查

這是畢馬威公佈的第八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1,103名商界管理級和專業人員參與。其中552名受訪者在香港特別行政區工作或居住，其餘551名受訪者則在中國內地工作或居住。

調查在2024年1月2日至14日期間開展，旨在分享受訪者對於香港及更廣闊的大灣區就業市場和職業發展機會的專業看法。調查涵蓋員工人數預期、薪酬展望、人才管理的最新趨勢和其他相關議題。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。

香港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，46%的受訪者擔任領導層職位（18%為首席級，28%為部門主管或同等級別）。

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
來源：畢馬威調查分析

2024年香港高管人員薪酬展望

01	人才市場概覽	P.7
02	薪酬展望	P.14
03	人才管理	P.28
04	大灣區機遇	P.42
05	薪酬表	P.45
06	參考資料	P.57

2024年香港高管人員薪酬展望

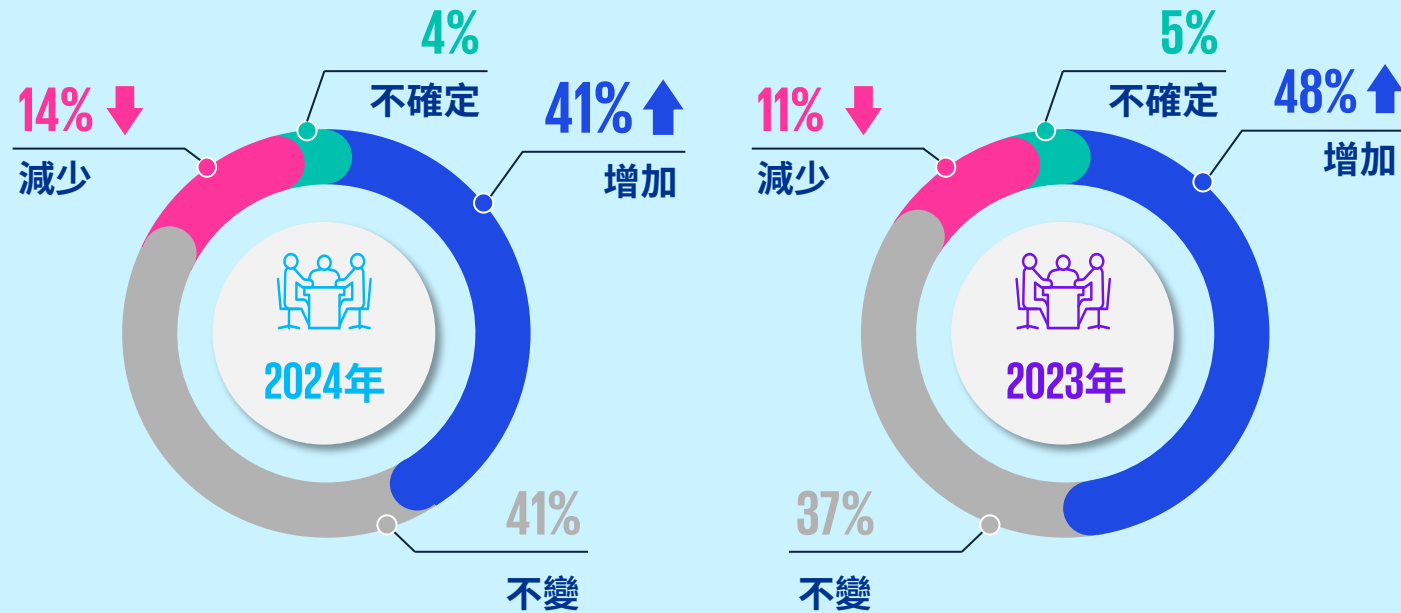
01

人才市場概覽

員工人數預期

2024年，首席級決策層似乎比整體工作人口對員工人數的預期樂觀。超過80%的高管層預期員工人數不變或增加，只有14%預期會減少。

圖2：首席級受訪者的員工人數預期



基數：香港特別行政區的所有首席級受訪者
 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

所有行業
26% 的受訪者預期2024年
 員工人數將增加



員工人數預期

首席級受訪者比其他所有受訪者對員工人數預期樂觀。這些高管層對機構自身的計劃有較清晰的認識，他們的觀點更好地反映了未來趨勢。



“

企業在人才規劃策略上，不僅要管理員工人數增減，更應優先考慮關鍵技能在職位的重要性，讓我們根據整體業務需求，實現高效經營、靈活擴展業務。

何佩珊
人力資源董事
捷成集團

”

員工人數預期—行業

與去年相比，所有行業預期員工人數增加的受訪者均有所減少，預期員工人數減少的受訪者相應增加。預期放緩的現象在消費品市場、專業服務和地產行業尤為明顯。

圖3：預期員工人數增加的受訪者 (按行業劃分)

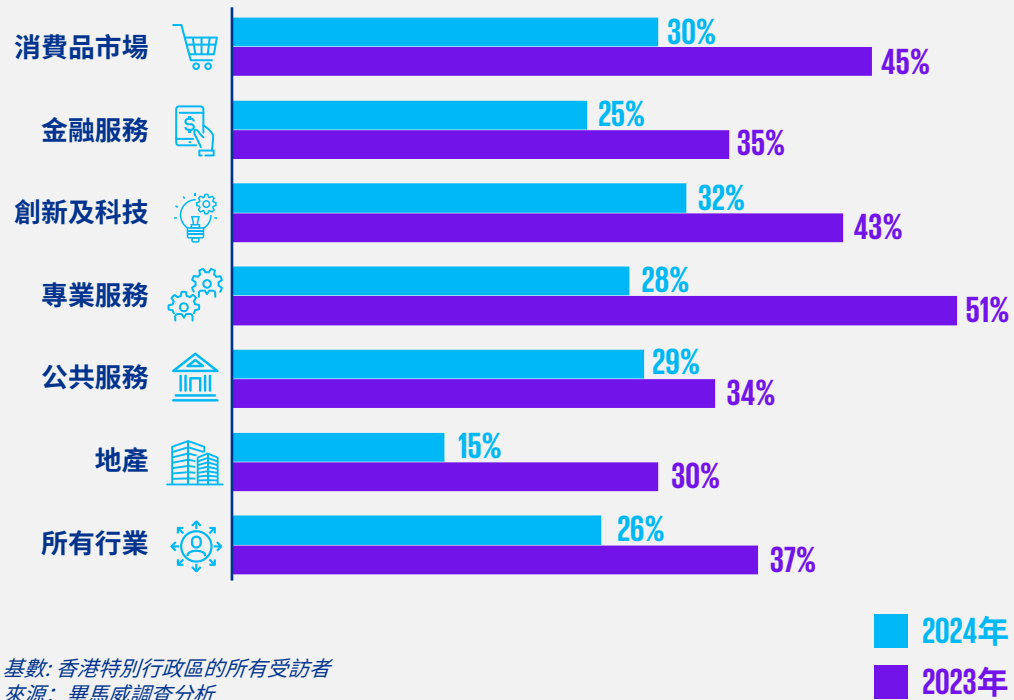
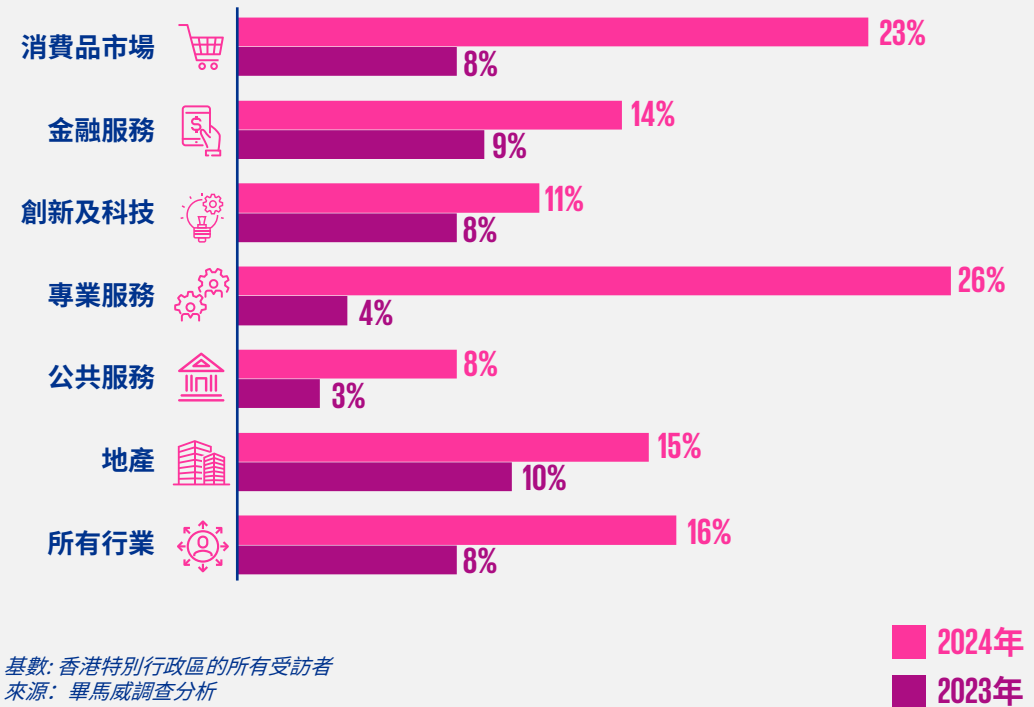


圖4：預期員工人數減少的受訪者 (按行業劃分)



員工人數預期—行業



消費者流量未如預期，僱主需要密切監控人力成本。預期日後會有更多零售商考慮採取例如合併店鋪之類的節流行動，整體員工人數可能會面對更大的收縮壓力。

彭世昌

人力資源總監
俊思集團



消費品市場

儘管是對員工人數預期最為樂觀的三個行業之一，預期員工人數較2023年增加的受訪者仍下跌15%；而預期員工人數減少的受訪者人數也不低。消費品市場可能高估了取消防疫措施後經濟反彈的力度，低估了消費者新購物模式（例如網上購物和跨境購物¹）的影響。



金融服務

金融服務行業的招聘已放緩，預期員工人數增加的受訪者人數在所有行業中第二低。疫情過後中國內地經濟復甦步伐比預期緩慢，對該行業產生了影響²。



創新及科技

創新及科技仍是對員工人數預期最為樂觀的行業，而且也是最少受訪者預期員工人數減少的行業之一，反映地方和國家政府推動該行業發展的力度和重視³。人工智能 (AI) 和其他新興科技掀起的熱潮為該行業的發展開拓了美好的前景。

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 畢馬威中國，2024年香港銀行業展望，2024年1月，<https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/cn/pdf/en/2024/01/hong-kong-banking-report-2024.pdf>

³ 中國日報，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>

員工人數預期—行業



專業服務

2023年，專業服務行業招聘活動暢旺，特別是在數碼科技和ESG⁴方面。儘管2024年預期員工人數增加的受訪者大跌23%，該行業仍保持審慎樂觀，有28%的受訪者預期員工人數增加。但預期員工人數減少的受訪者也增加了22%。



公共服務

公共服務行業一般較為穩定，整體數字大致與去年持平，反映公共服務行業面對經濟趨勢的轉變，職位仍相對穩定。



地產

地產行業2024年對員工人數的預期喜憂參半。與此同時，仍有不少受訪者預期2024年轉職後加薪，這可能是因為求職者在面對行業逆風時預期轉職可帶來的風險回報，也可能是因為買方市場出現了交易漸趨活躍的勢頭⁵。



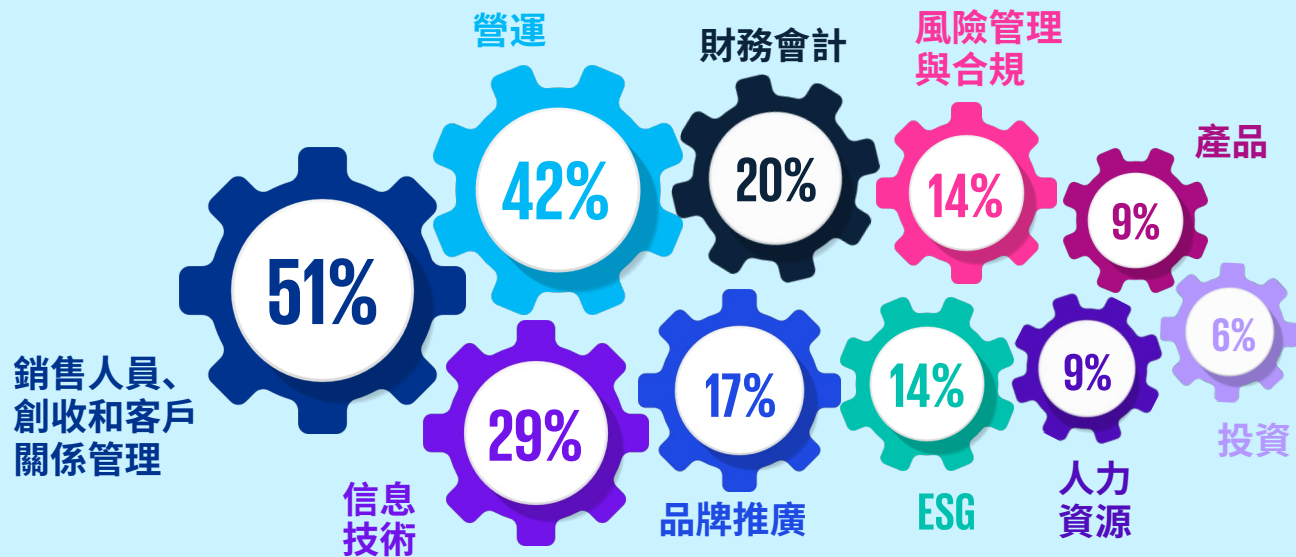
⁴ 南華早報，Big Four accounting firms expand ESG hiring in Hong Kong, mainland China as tougher regulatory compliance exposes deficit in talent, 2022年5月8日，<https://www.scmp.com/business/article/3176947/big-four-accounting-firms-expand-esg-hiring-hong-kong-mainland-china>

⁵ 南華早報，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>

員工人數預期—職能

2024年預期各職能員工人數增加的受訪者大致與2023年的數字持平。

圖5：增加員工人數的主要領域



基數：預期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



將來所有行業的求職者都需要不斷提升和發展多元技能才能夠應對僱主不斷提高的期望。

此外，市場越來越青睞擁有跨領域技能、數碼科技能力嫻熟、有跨文化工作背景的人才——特別是銷售或業務拓展方面的職位，僱主普遍期望通過這些職位提升業務表現。

Paul Hotchan
人才招聘部主管
香港賽馬會



2024年香港高管人員薪酬展望

02

薪酬展望

- ❖ 2023年回顧
- ❖ 2024年展望



在2023年轉職

2023年，已轉職的受訪者達到三年新低，反映市場狀況不明朗，加上人才與職位要求配對時遇到困難⁶的雙重影響。

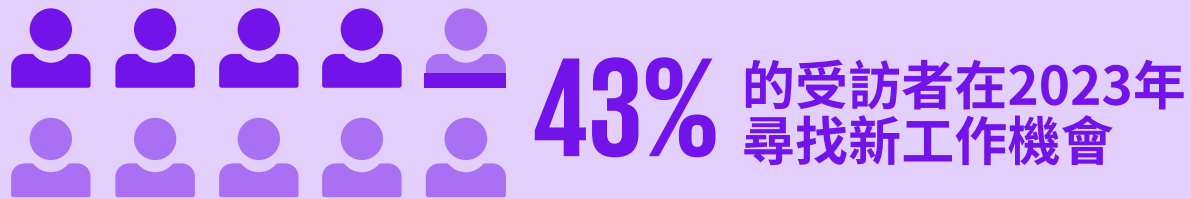


圖6：已轉職的受訪者



基數：香港特別行政區的所有受訪者
來源：畢馬威調查分析

求職者（43%）與成功轉職者（15%）之間存在較大落差，這表明企業在匹配人才與職位方面面臨挑戰，同時員工也缺乏企業所尋求的特定技能。

在此背景下，機構一方面可考慮投資培訓現有員工以留住人才，另一方面可通過其他招聘方式尋找新的人才。尋求轉職的專業人才也需要提升技能，以滿足市場的需求。

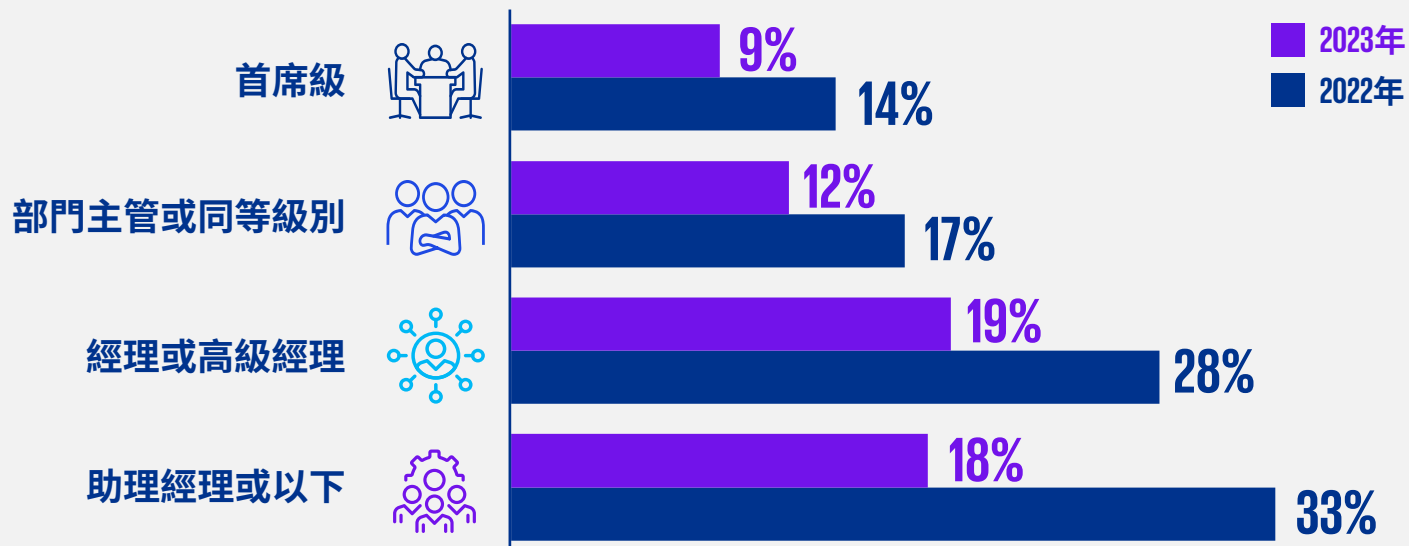


⁶ 南華早報，3 in 4 Hong Kong companies struggling with talent shortage, chamber survey finds, 2023年6月6日，<https://www.scmp.com/news/hong-kong/hong-kong-economy/article/3223141/2-3-hong-kong-companies-struggling-talent-shortage-chamber-survey-finds>

在2023年轉職

2023年，已轉職的受訪者整體較少。與去年相比，助理經理或以下級別的僱員跌幅最大，這可能反映繼2021年和2022年出現轉職高潮後，市場漸趨穩定，而且整體招聘活動也逐漸放緩。

圖7：已轉職的受訪者（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



2023年，43%的受訪者希望轉職，但其中只有不到一半比例的受訪者成功轉職，反映人才匹配變得越來越困難。尋找新工作的人才可考慮尋求專業招聘機構的協助。



鄭相維
行政人員招聘服務總監
(香港特別行政區)
畢馬威中國



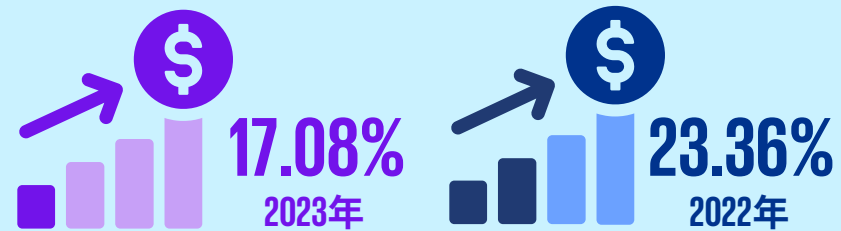
在2023年轉職

人才在轉職後一般會獲得加薪，但與2022年相比加薪幅度較為溫和。在目前就業市場，僱主在作出招聘決策時態度較為保守。但根據我們的觀察，對於素質較高的人才，僱主較願意遷就應聘者對薪酬的期望。



74% 在2023年轉職的受訪者獲得加薪

圖8：轉職後平均加薪幅度



基數：所有在2023年/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



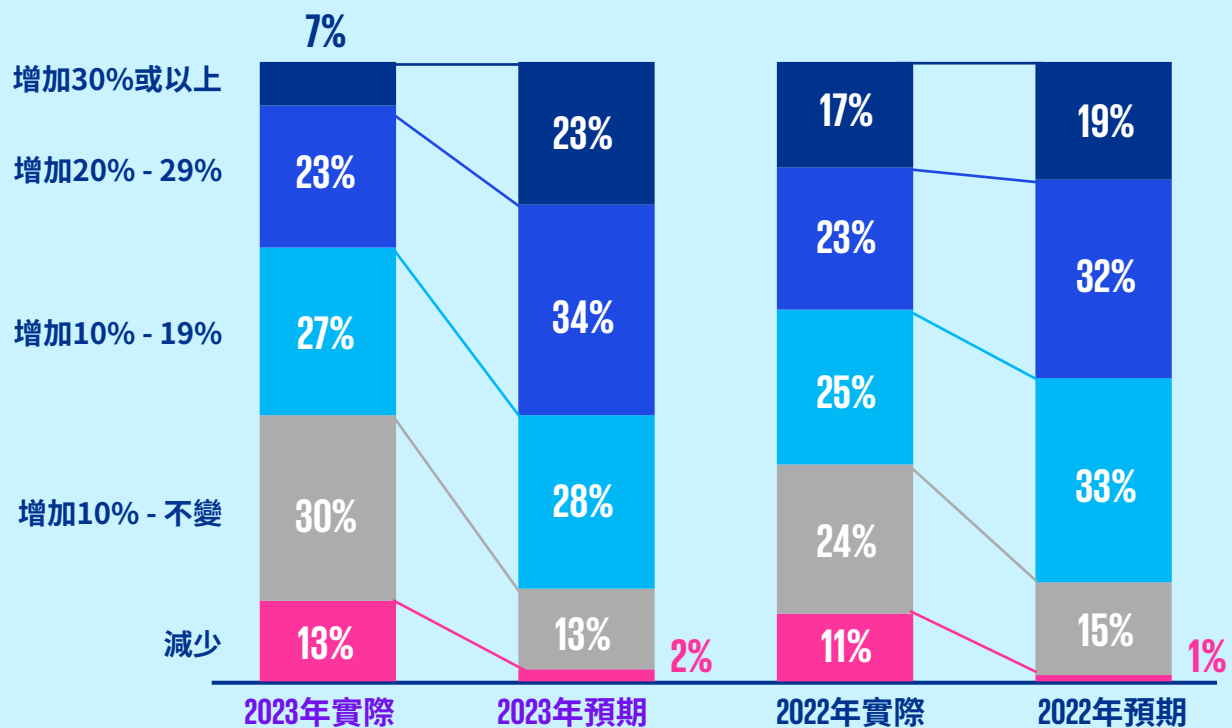
今年的調查反映了一些有意思的現象。例如疫情期間出現的辭職潮影響正隨著時間消退。此外，值得注意的是越來越多人願意接受減薪以保住職位。這些調查結果對人力資源專業人員2024年的人才計劃很有價值。

陸國坤
人力資源部高級副總裁
Informa Markets Asia Ltd.



在2023年轉職

圖9：轉職後預期和實際薪酬變動

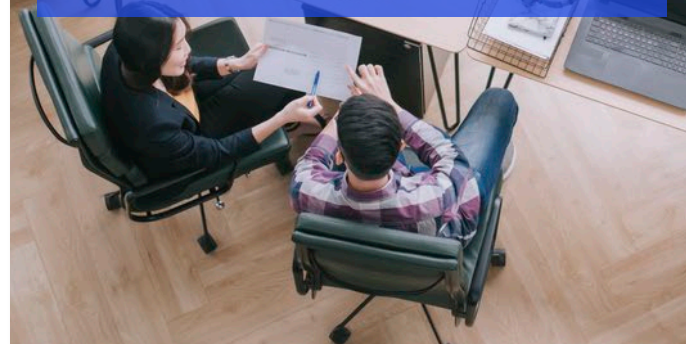


基數：所有在2023年/2022年轉換工作的香港特別行政區受訪者 (實際) / 所有香港特別行政區受訪者 (預期)
 來源：畢馬威調查分析

應聘者對轉職的薪酬預期一般高於機構提供的薪酬。

2023年年初，最多人預期轉職後薪酬變動是增加20%至29%。現實中大部分在2023年轉換工作的受訪者薪酬沒有變動，或加薪幅度低於20%。

對於2024年轉職後的薪酬預期，調查發現求職者的薪酬預期更貼近市場趨勢。有關詳情，請參閱2024年展望部分。



2023年的薪資調整

2023年繼續原職工作的香港專業人才在薪資調整後大部分加薪3%至5%，這與香港特別行政區政府公佈的中層及低層薪金級別的公務員加薪幅度為4.65%⁷相符。



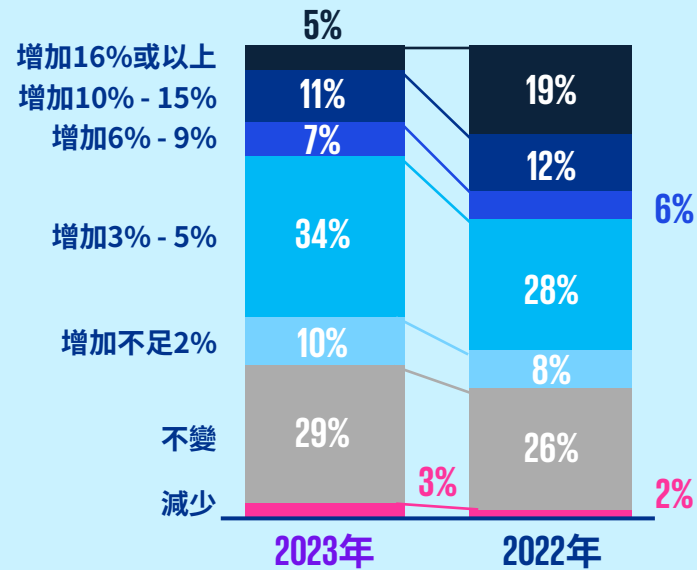
68%
2023年



73%
2022年

的受訪者在薪資調整後
獲得加薪

圖10：2023年的薪資調整



基數：2023年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



⁷ 香港特別行政區政府，二〇二三至二四年度公務員薪酬調整決定，2023年6月13日，<https://www.info.gov.hk/gia/general/202306/13/P2023061300256.htm>

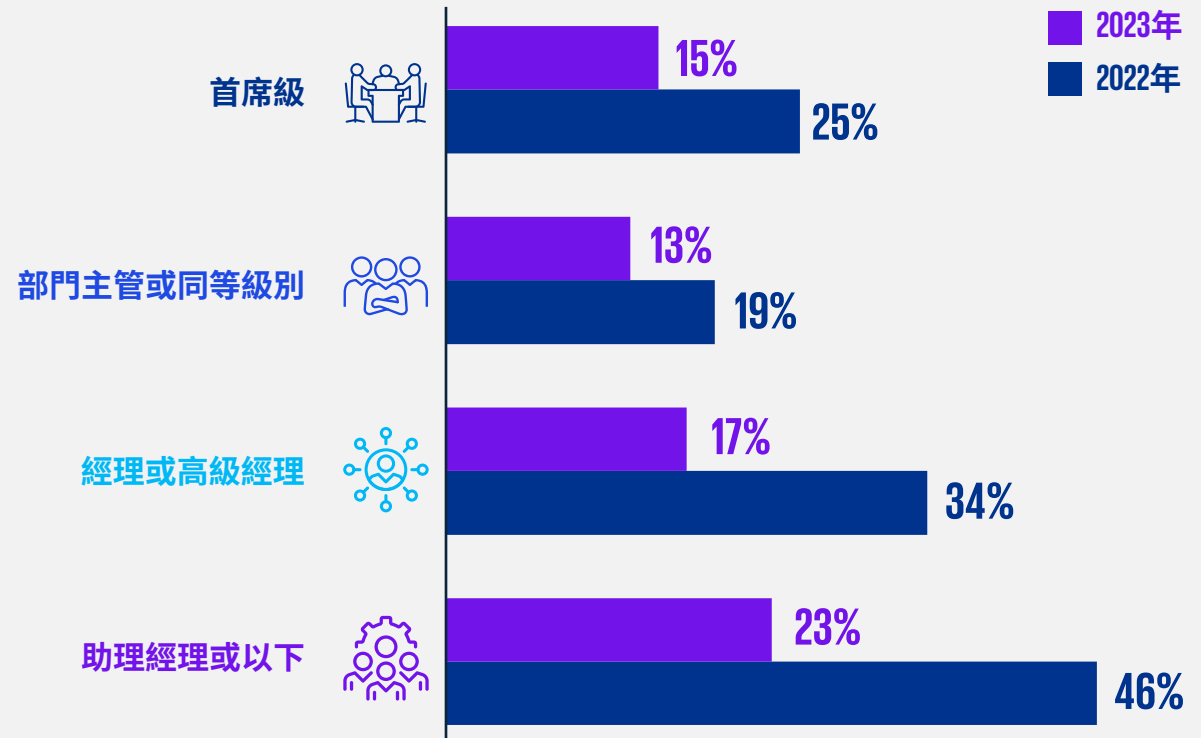
2023年的薪資調整

與其他級別相比，助理經理或以下仍是較有可能獲得加薪的級別。

2023年內，48%的助理經理尋找新工作，使助理經理或以下級別成為就業市場最活躍的級別，延續2022年以來的趨勢。

但在2023年薪資調整中，助理經理或以下級別獲得的加薪幅度已縮小，收窄了這個級別與其他級別之間的差距。

圖11：加薪10%或以上（按級別劃分）



基數：2023年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

2023年派發的花紅

2023年行業之間花紅變動的情況不同，但整體而言花紅呈輕微下跌趨勢。

圖12：以月薪計算的花紅（按行業劃分）



金融服務和地產行業的花紅跌幅較大，反映這兩個行業在2023年度面對較大的挑戰。

與2022年相比，消費品市場和創新及科技是獲得花紅較高的行業，也是今年的亮點。

2023年，創新及科技取代金融服務成為獲得最多花紅的行業。



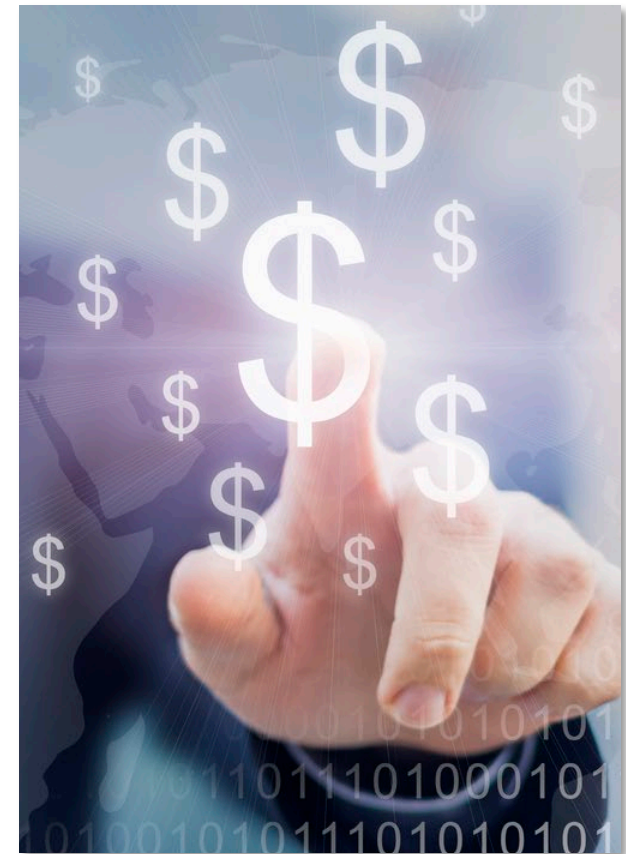
2023年派發的花紅

受訪者獲得的花紅平均下跌相當於0.16個月月薪。其中，首席級及部門主管或同等級別人員的花紅跌幅較大，經理或高級經理及助理經理或以下的花紅有所增加。

圖13：以月薪計算的花紅 (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



2024年香港高管人員薪酬展望

02

薪酬展望

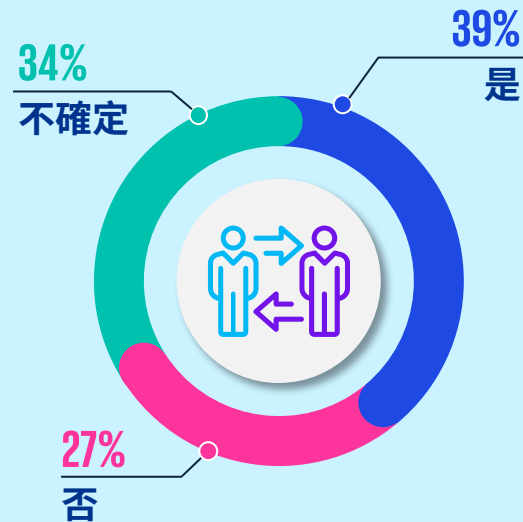
- ❖ 2023年回顧
- ❖ 2024年展望



在未來6個月轉職

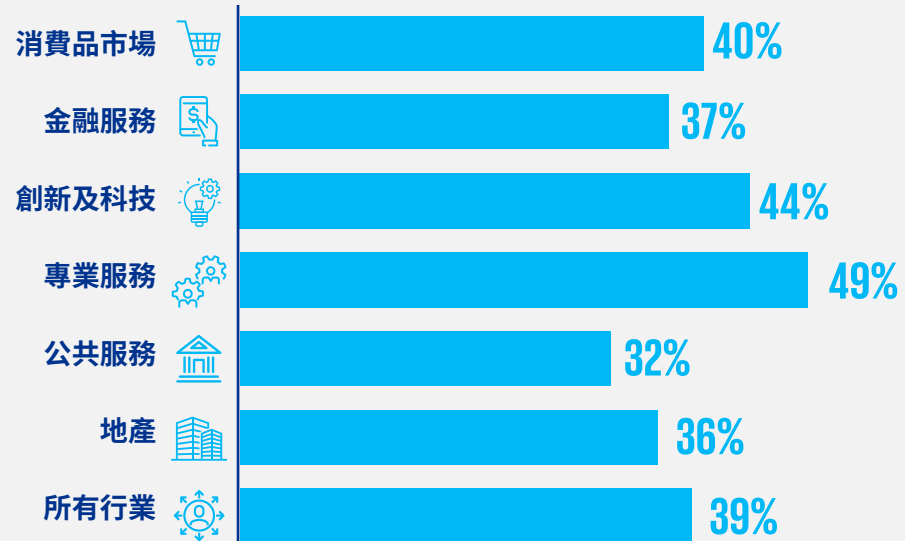
2024年考慮轉職的人才有上升趨勢，既反映了對於工作穩定性的擔憂，也表達了對於追求更好職位的期望。

圖14：考慮在2024年上半年轉職的受訪者



基數：香港特別行政區的所有受訪者
來源：畢馬威調查分析

圖15：考慮在2024年上半年轉職的受訪者
(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

“

調查發現39%的受訪者考慮在2024年上半年轉職，較上年度同期有所增加。預期創新及科技和專業服務行業的轉職活動較為活躍。

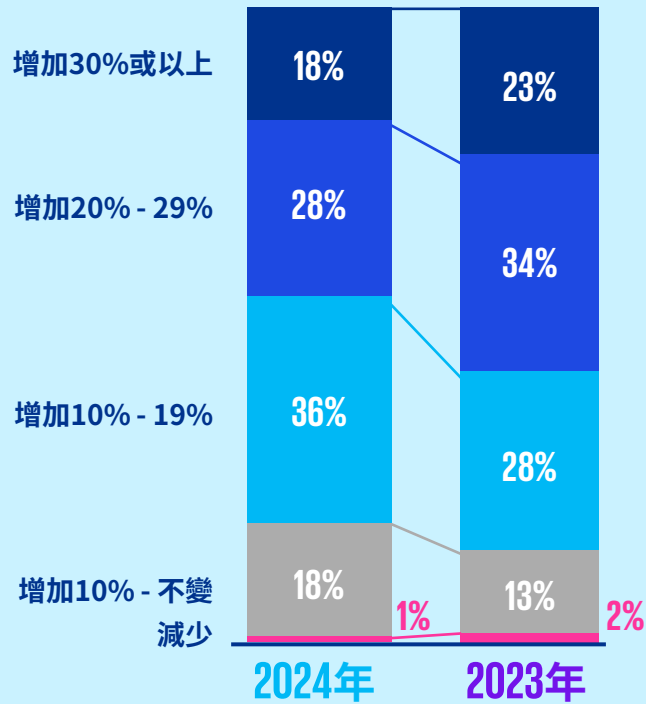


鄭相維
行政人員招聘服務總監 (香港特別行政區)
畢馬威中國

”

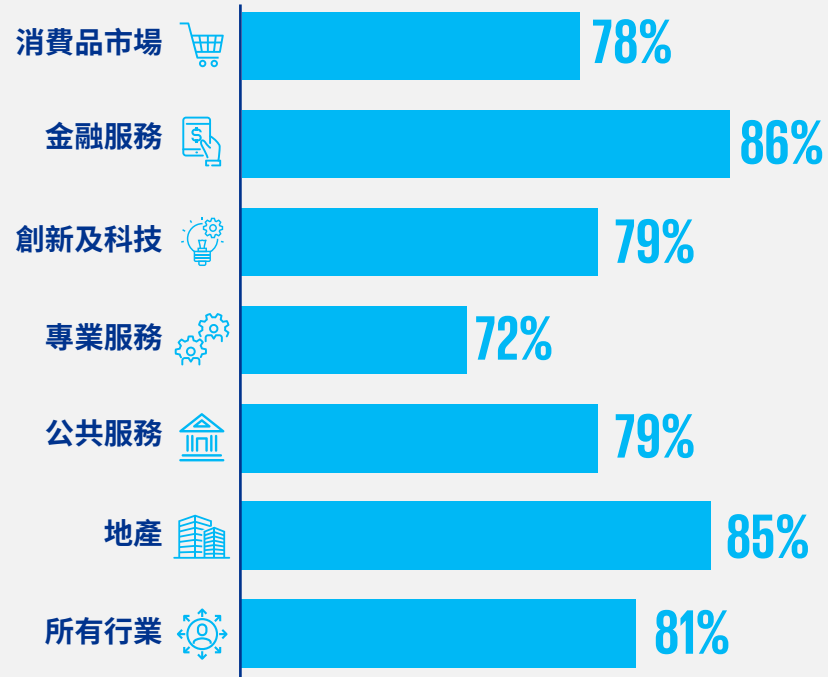
2024年轉職後預期加薪幅度

圖16：2024年轉職後預期薪酬變動



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

圖17：2024年轉職後預期加薪10%或以上 (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

轉職後加薪的預期輕微回落。

2024年，金融服務和地產業受訪者對轉職後加薪預期最高，與2023年這兩個行業花紅大跌的情況形成反差。

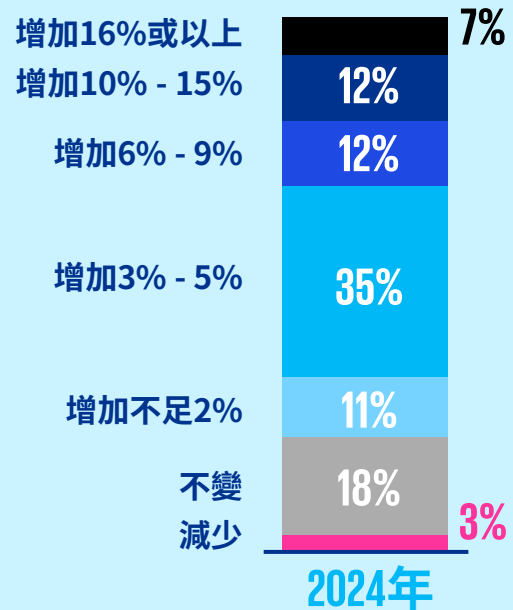


預期2024年薪資調整

香港受訪者仍對薪酬展望較為樂觀，其中78%預期在2024年會獲得加薪，而去年的預期加薪比例是74%。大部分受訪者預期在下一次薪資調整後將獲得輕微加薪。

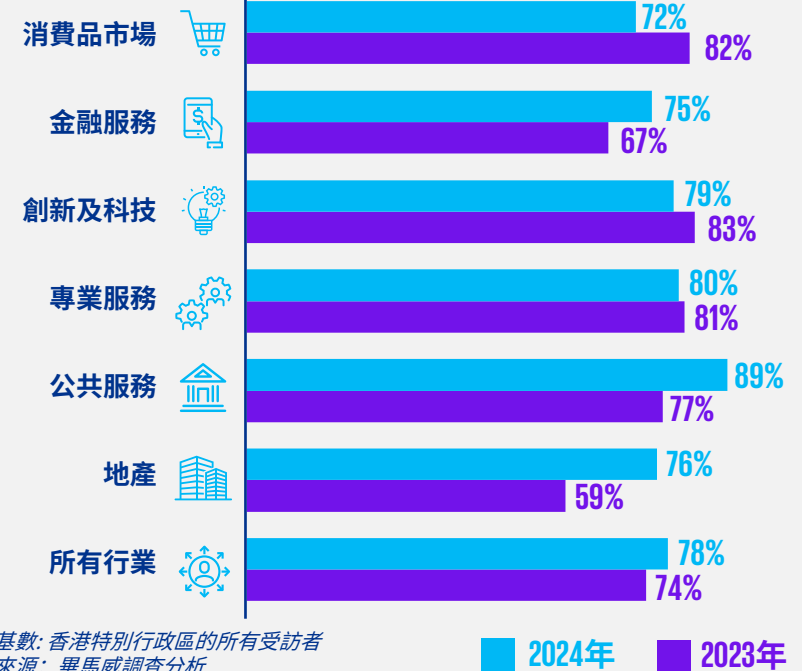


圖18：預期現時僱主的薪酬變動



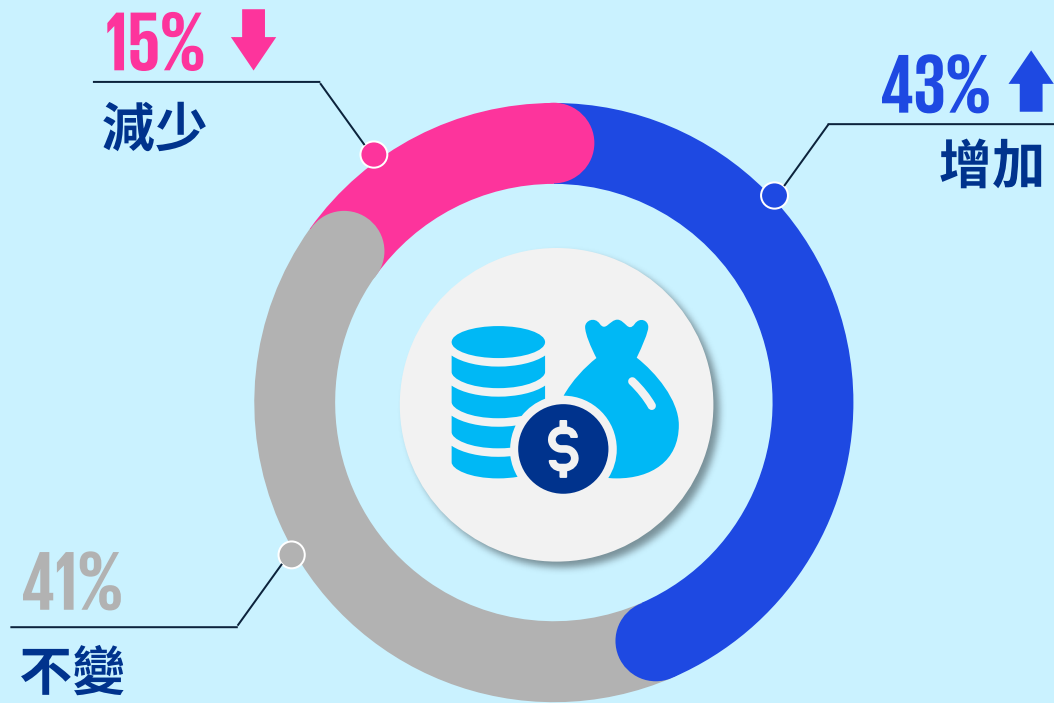
基數：香港特別行政區的所有受訪者
 注意：資料經四捨五入，匯總後可能不等於100%
 來源：畢馬威調查分析

圖19：預期現時僱主加薪的受訪者 (按行業劃分)



2024年預期花紅

圖20： 預期現時僱主的花紅變動



基数：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%
来源：毕马威调查分析



多於四成受訪者 (43%) 預期2024年將獲得更多花紅。在各個行業中，創新及科技行業受訪者最為樂觀，其中56%預期下一次獲派發的花紅將有所增加。

2024年香港高管人員薪酬展望

03

人才管理

- ❖ 人才物色
- ❖ 人才吸引
- ❖ 薪酬福利

機構從哪些市場招聘人才

近半數首席級及/或人力資源專業人員表示他們的機構在2023年嘗試從中國內地招聘人才，另有三成機構從海外市場招聘。



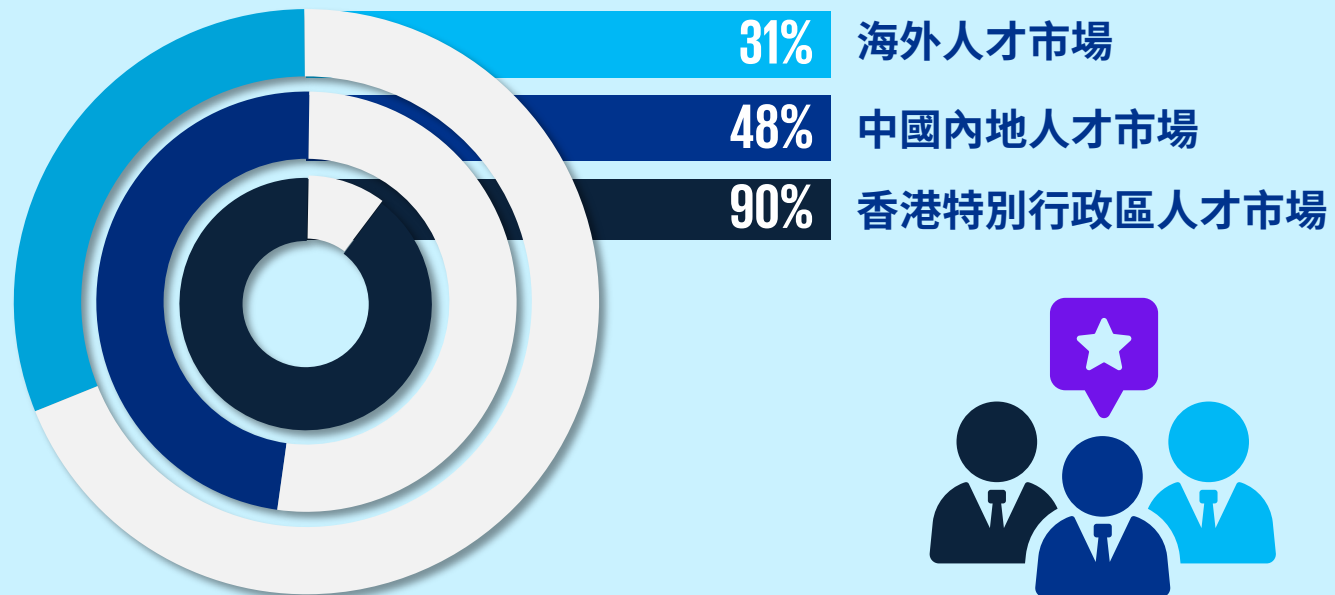
香港的新入境計劃受到企業熱烈歡迎，企業正通過有利政策吸引更多人才來港工作。香港將來可多考慮如何利用這些機會吸引和留住人才，為企業創造長期價值。



劉頌
個人服務總監
畢馬威中國



圖21：從哪些市場招聘人才



基數：香港特別行政區首席級及/或人力資源專業的所有受訪者
受訪者可選擇多於一個答案
來源：畢馬威調查分析



找出合適的人才

幾乎所有首席級及/或人力資源專業受訪者在招聘合適人才方面遇到挑戰。從行業的角度來看，高於七成消費品市場受訪者 (72%) 和地產業受訪者 (71%) 遇到難以管理的挑戰——在所有受訪行業中高居第一和第二。

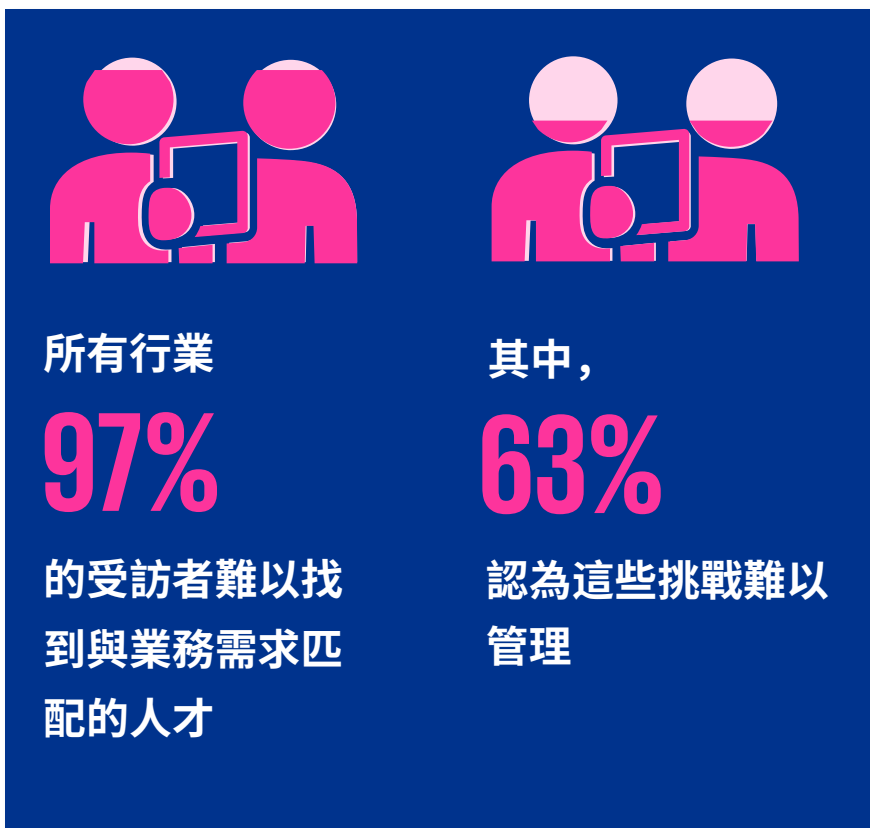
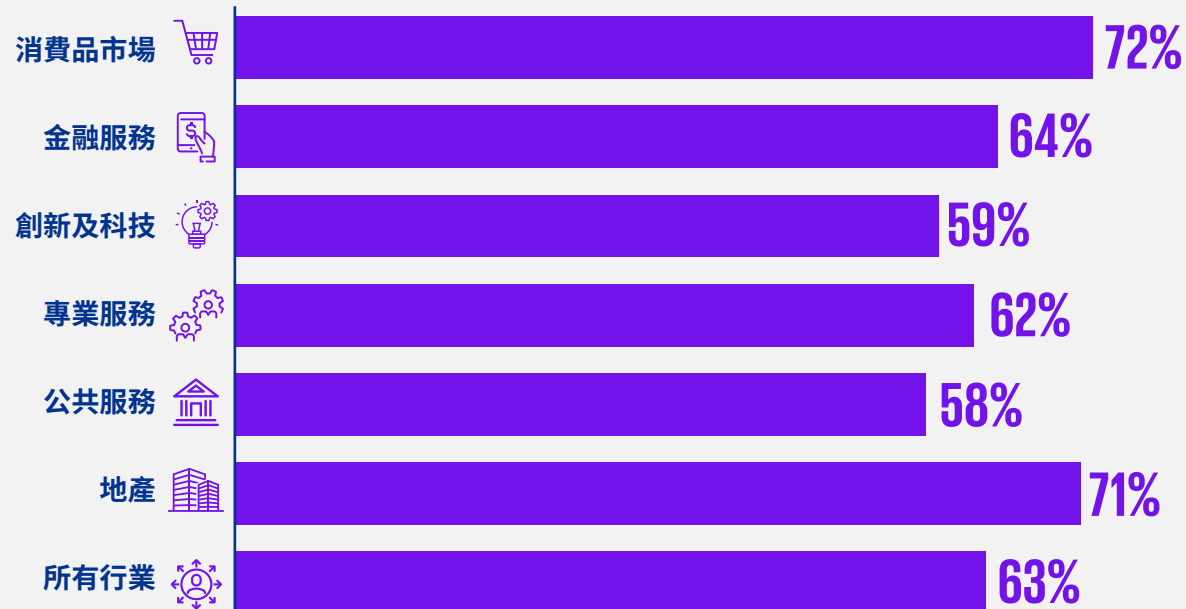
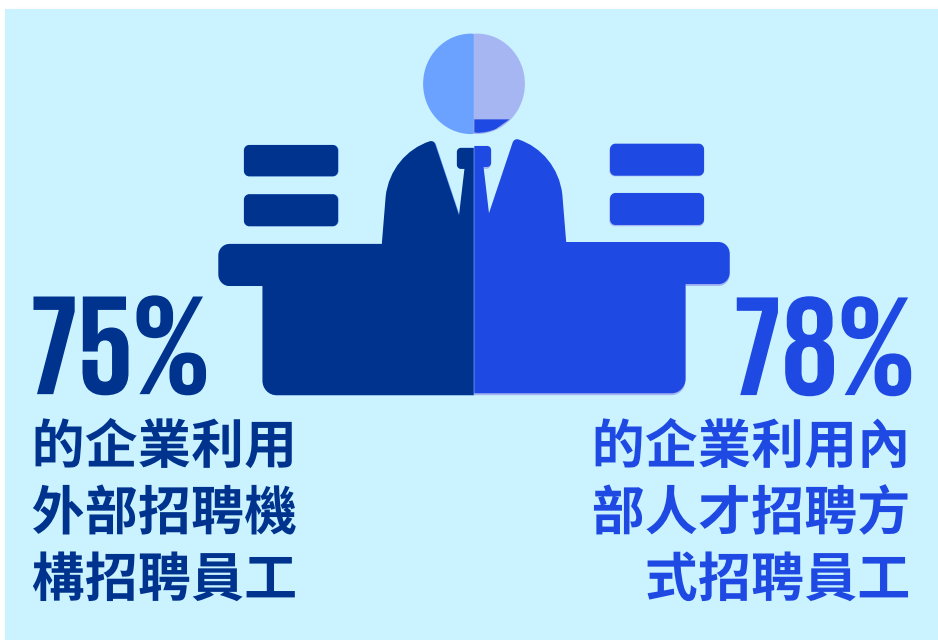


圖22：認為招聘充滿挑戰且難以管理的首席級及/或人力資源專業受訪者 (按行業劃分)



基數：香港特別行政區首席級及/或人力資源專業的所有受訪者
來源：畢馬威調查分析

找出合適的人才



在只利用內部人才招聘方式的受訪者中，84%的受訪者認為招聘充滿挑戰。

為應對這個挑戰，企業可考慮採用外部招聘機構等其他招聘方式，這樣能夠針對不同職能並運用廣泛的人才網絡為僱主節省時間和成本，同時提供相對更合適的人才。

掃描二維碼或點擊[此處](#)，瞭解更多有關畢馬威行政人員招聘服務的資訊。

2024年香港高管人員薪酬展望

03

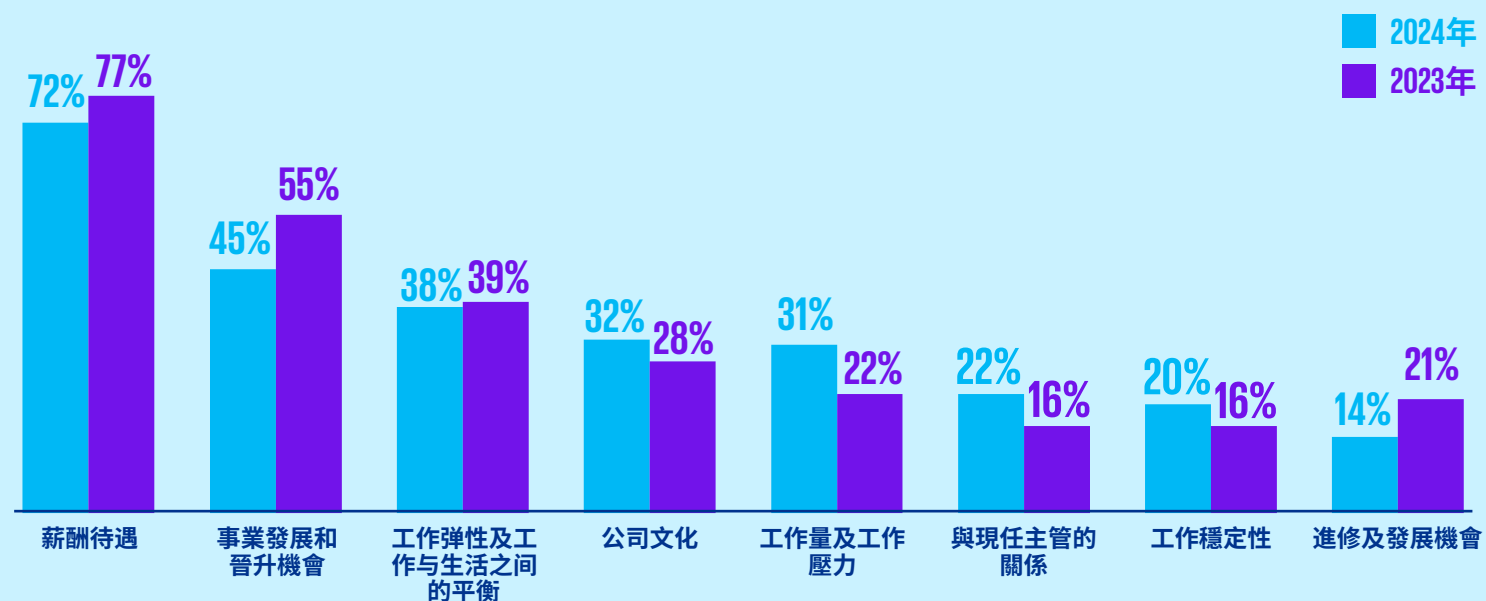
人才管理

- ❖ 人才物色
- ❖ 人才吸引
- ❖ 薪酬福利

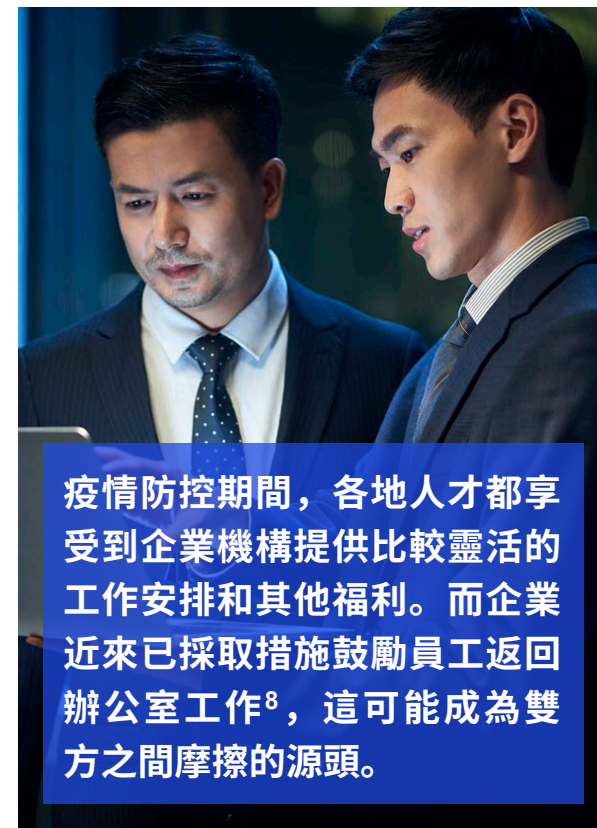
留住人才

尋找新工作機會的誘因排名與去年相差不大，薪酬待遇、事業發展和晉升機會、工作彈性及工作與生活之間的平衡與公司文化仍是四大主要誘因。

圖23：尋找新工作機會的誘因



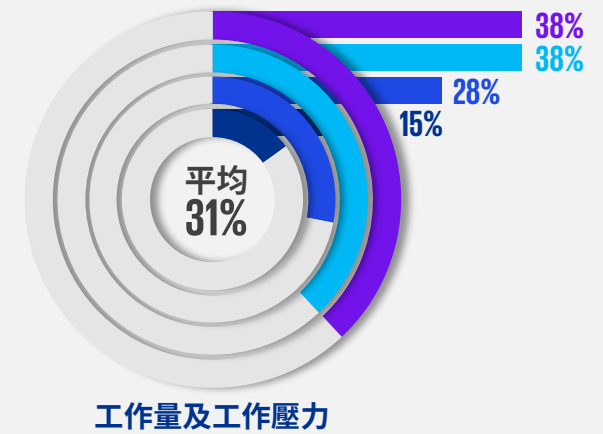
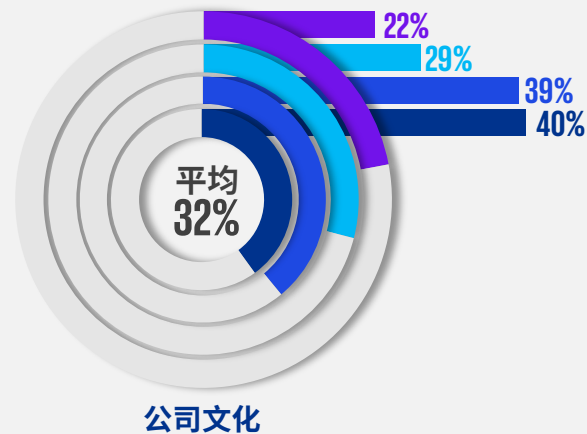
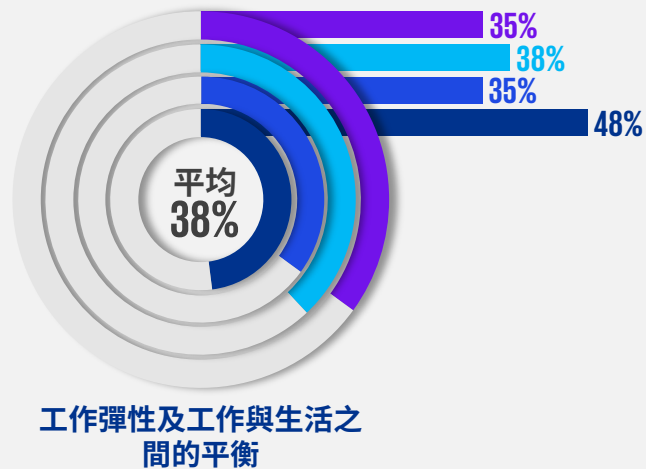
基數：香港特別行政區的所有受訪者
受訪者可選擇多於一個答案
來源：畢馬威調查分析



⁸ 畢馬威，《2023年全球首席執行官展望》，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

圖24：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

■ 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

與其他級別相比，香港首席級高管層似乎較重視工作彈性及工作與生活之間的平衡，這可能反映他們意識到企業往往較願意給予這個級別的人才較程度的自主權。

公司文化是首席級與部門主管或同等級別人員尋找新工作機會的另一大誘因，反映他們深明公司文化在推動策略和增長方面可發揮重要作用。

操作級別的受訪者比管理層更有可能因為工作量及工作壓力的理由轉職。這個調查發現反映操作級別的人才面對來自兩方面的壓力：一是由上而下來自高管層的壓力，二是由下而上來自基層的壓力。

人才投入感

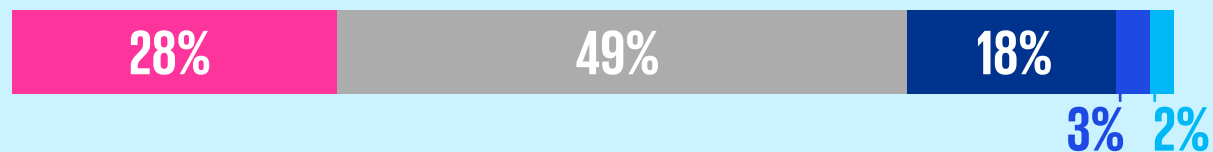
近半數受訪者(49%)表示他們對現職工作不滿，因此正積極尋求轉職。計劃在2024年上半年轉換工作的受訪者(圖14)之中，樂於並有動力繼續現職工作的受訪者不足四分之一(23%)。

圖25：工作投入感

所有受訪者

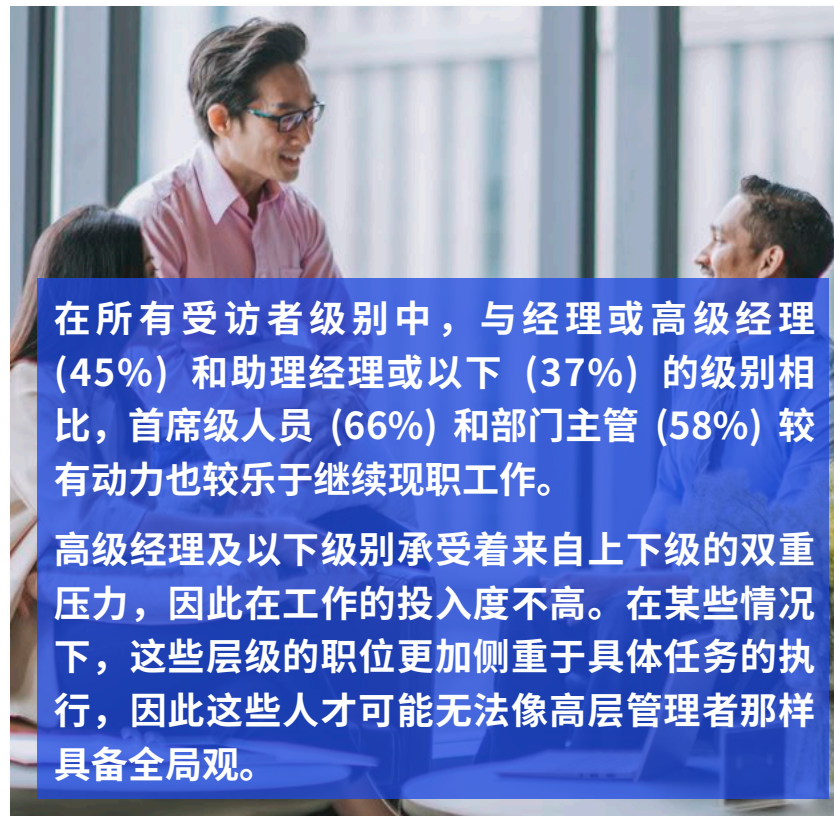


計劃未來6個月轉換工作的受訪者



- 我沒有動力，我所在的機構不是值得推薦的僱主
- 我對現職工作充滿動力，希望繼續在現職機構繼續工作
- 現職工作不過不失，但如果能夠在另一家機構找到更好的工作，我願意轉換工作
- 我對現職工作充滿動力，我所在的機構是值得推薦的理想僱主
- 我樂於繼續現職工作

基數：香港特別行政區的所有受訪者 / 香港特別行政區考慮在2024年上半年轉職的所有受訪者
來源：畢馬威調查分析



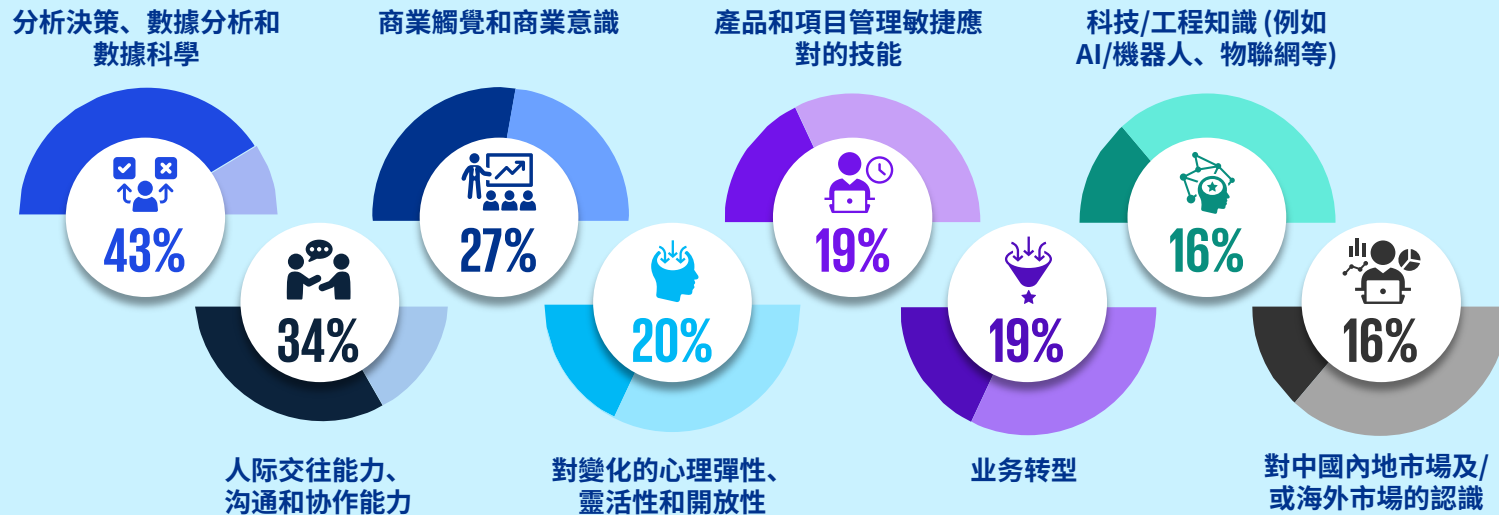
在所有受訪者級別中，與經理或高級經理(45%)和助理經理或以下(37%)的級別相比，首席級人員(66%)和部門主管(58%)較有動力也較樂於繼續現職工作。

高級經理及以下級別承受着來自上下級的双重壓力，因此在工作的投入度不高。在某些情況下，這些層級的職位更加側重於具體任務的執行，因此這些人才可能無法像高層管理者那樣具備全局觀。

重要的個人技能和知識

2024年，受訪者表示分析決策、數據分析和數據科學技能；人際關係、溝通和協作技能；商業觸覺和商業意識是職場最重要的技能。

圖26：職場核心技能



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



隨著機構轉型、新技術不斷湧現，越來越多專業人才尋求提升技能確保有能力面對未來挑戰，為職場增值。



文樂兒
(Kate Munroe)
人才事務和變革
管理主管
畢馬威中國



2024年香港高管人員薪酬展望

03

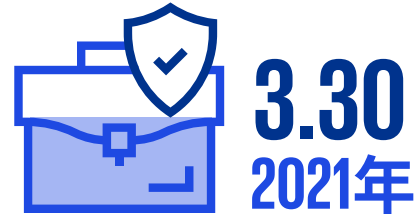
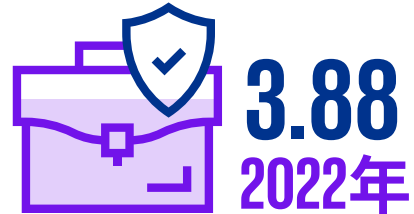
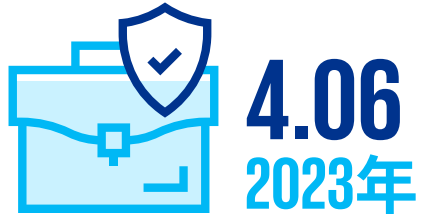
人才管理

- ❖ 人才物色
- ❖ 人才吸引
- ❖ 薪酬福利

薪酬福利

薪酬待遇已連續七年成為僱員考慮轉職的最主要原因。為吸引和留住人才，僱主已在薪酬待遇的基礎上不斷加強其他福利待遇，近年來推出了更多種類的福利。

獲提供的福利平均數



“

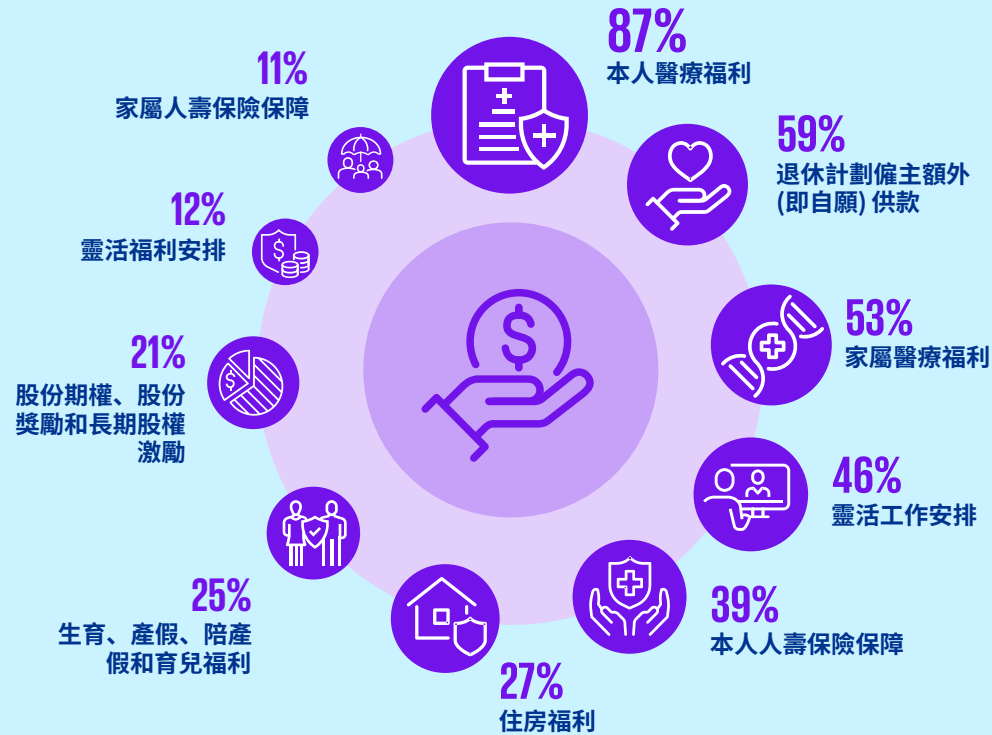
畢馬威的調查結果與我們致力於通過靈活的工作和福利安排來增進信任、提升靈活性、賦能員工和關愛員工的目標高度一致。

呂燕明
首席人力資源官
周大福珠寶集團

”

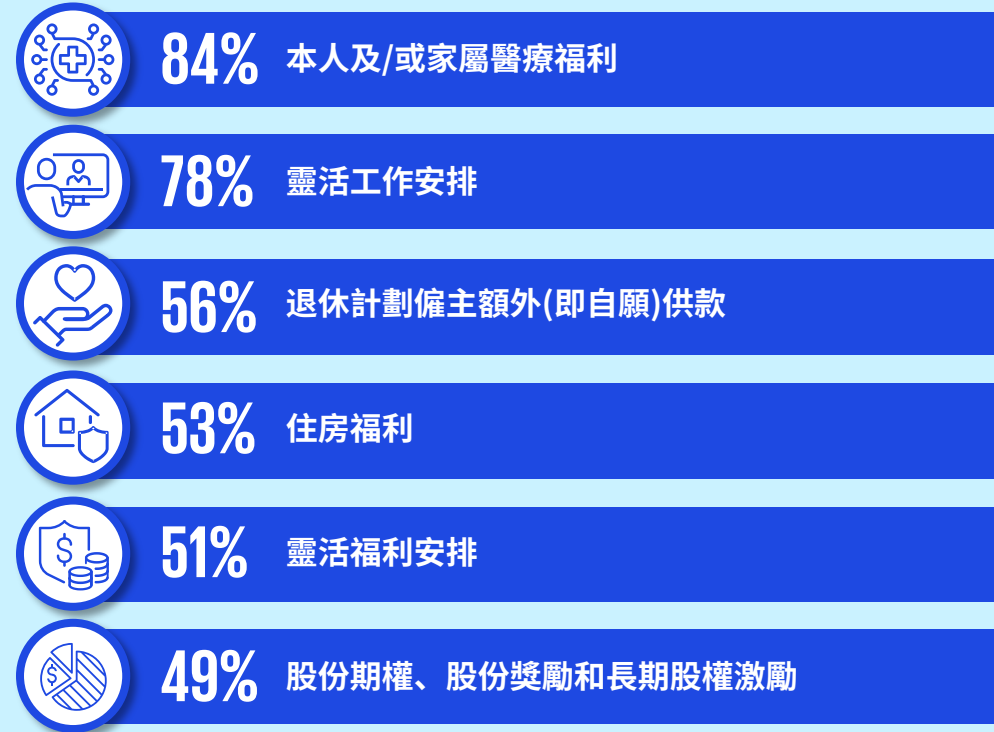
薪酬福利

圖27：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
 注意：2024年調查加入“生育、產假、陪產假和育兒福利”新選項
 來源：畢馬威調查分析

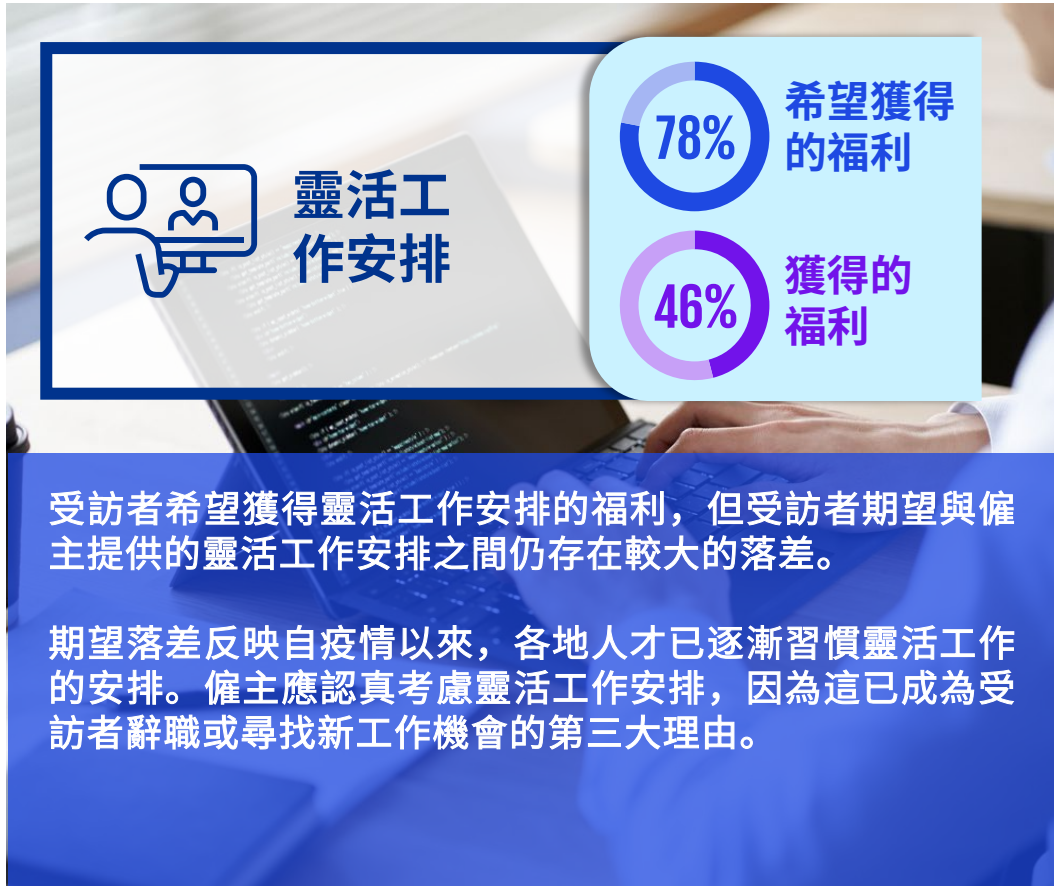
圖28：最希望獲得的福利



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
 來源：畢馬威調查分析

利用福利吸引人才

下列福利是應聘者希望獲得，而且成本相對較低的福利。僱主可考慮將這些福利納入薪酬待遇。



長期激勵



股份期權、 股份獎勵和長期股權激勵



2024調查發現期望獲得長期股權激勵與實際將這項福利納入薪酬待遇的實際情況之間仍存在落差，而在首席級受訪者之間這個落差更為明顯。

香港一些知名企業僱主一般會提供長期股權激勵，2023年有超過五分之三的僱主實施一種或多種長期股權激勵計劃⁹。最近，我們還觀察到越來越多企業有意提供長期股權激勵計劃，或大幅修改現行長期股權激勵計劃，以吸引和激勵人才。掃描二維碼或點擊此處閱讀畢馬威2023年薪酬福利趨勢報告，並點擊此處瞭解更多有關員工股權激勵計劃的資訊。



“

我們觀察到越來越多機構計劃設立長期股權激勵計劃，以支援業務和人才需要。企業正利用這些計劃來獎勵為企業長期績效和回報作出貢獻的人員，這些企業有別於其他僱主，他們更容易吸引和留住最搶手的人才。



何沛霖
個人服務總監
畢馬威中國

”

⁹ 畢馬威中國，《2023年香港薪酬福利趨勢》，2023年12月，<https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/cn/pdf/en/2023/12/reward-trends-hong-kong.pdf>

2024年香港高管人員薪酬展望

04

大灣區機遇

大灣區機遇

2024年，73%的受訪者會考慮搬往大灣區或在大灣區尋求工作機會。吸引他們在大灣區工作的三個最主要原因是更好的事業及行業發展前景、獲得更好薪酬，以及獲得更廣闊的工作視野。

73%

的受訪者希望移居大灣區工作

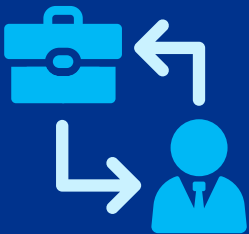


圖29：在大灣區其他城市工作的三個最主要原因



69%

更好的事業及行業發展前景



63%

較高薪酬



57%

獲得更廣闊的工作視野

基數：香港特別行政區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

“

與此同時，協作、文化包容和開放的心態對吸引人才在大灣區工作來說同樣重要。我預期大灣區戰略在幾年內就會徹底改變區內的人才格局，推動經濟登上新的高度。

田小萍

首席人力資源官

合隆(香港)有限公司

”

大灣區重點行業

2024年，創新及科技、金融服務，以及專業顧問服務將成為受惠于大灣區發展的重點行業。在需求放緩的背景下，區內貿易、物流、供應鏈行業創造的就業機會與去年相比下跌超過10%。



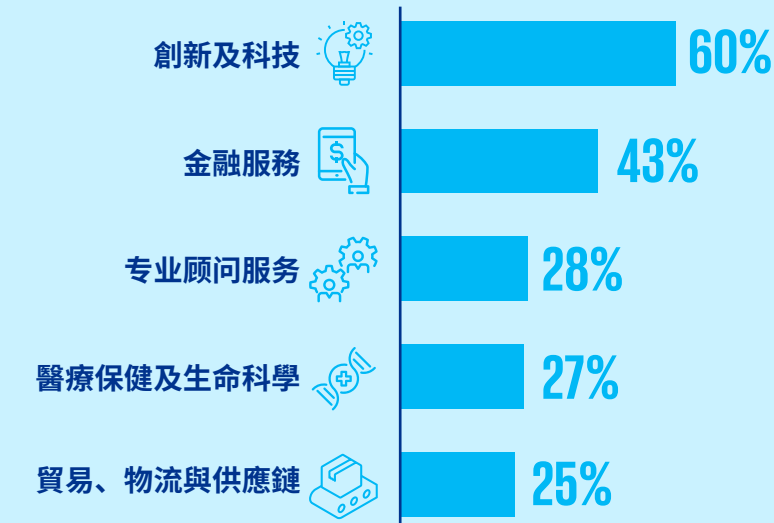
大灣區人才格局將變得更多元化、更全面。未來的專業人才不僅需要掌握嫻熟的專業技能，而且需要富創意、有合作精神、適應力強，才能夠滿足大灣區內的市場需求。



盧雪冰
行政人員招聘服務總監
(中國內地)
畢馬威中國



圖30：就業市場將受惠于大灣區發展的行業



基數：香港特別行政區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

多家世界500強企業和跨國金融機構已在大灣區成立辦事處。作為創新及科技樞紐，大灣區彙聚了AI、金融科技和半導體等多個領域的科技發展機會。計劃轉職的人才可利用這些新興技術訂立更高的專業發展目標。

大灣區擁有發展完善的交通網絡，交通便利、通勤時間短。此外，戰略性位置讓大灣區輕鬆往返亞洲和亞洲以外的其他主要城市。基礎設施不僅完善，而且還在不斷發展。最後，大灣區素有開放和包容多元的文化。

2024年香港高管人員薪酬展望

05

薪酬表



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

- 公司秘書
- 財務會計
- 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



金融服務

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



消費品市場

- 數碼與市場推廣
- 零售業務



地產

- 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	380K	610K
公司秘書經理	500K	770K
高級公司秘書經理	900K	1.3M
公司秘書	700K	1.3M

財務會計

助理財務經理	360K	480K
現金管理經理	500K	750K
財務規劃分析經理	620K	880K
財務經理	510K	800K
高級財務經理	900K	1.2M
財務總管	850K	1.8M
司庫	1.1M	2.2M
財務總監	1.1M	1.7M
首席財務官	1.4M	2.7M

所有薪酬額均以港元為單位。



一般企業職能

低

高

人力資源及培訓

人力資源

人力資源助理經理	390K	560K
人才招聘經理	550K	850K
薪酬福利經理	550K	820K
人力資源業務合作夥伴	470K	780K
人力資源高級經理	800K	1.2M
人力資源總監	1.1M	1.8M
首席人力資源官	1.5M	3M

培訓與發展

培訓助理經理	380K	460K
培訓與發展經理	500K	760K
人才管理經理	660K	840K
高級經理	630K	1M
總監	1M	1.6M

所有薪酬額均以港元為單位。



一般企業職能

	低	高
信息技術		
信息技術經理	650K	800K
基礎架構經理 / 網絡工程師	590K	920K
應用軟件經理	770K	1.4M
企業架構師	700K	1.1M
應用程式架構師	700K	1.1M
數據架構師	700K	1.2M
項目經理	800K	1.1M
高級信息技術經理	800K	1M
信息技術主管 / 總監	1.1M	1.8M
首席信息官 / 首席技術官	1.2M	3M

所有薪酬額均以港元為單位。



一般企業職能

	低	高
內部審計		
助理內部審計經理	360K	540K
內部審計經理	580K	830K
高級內部審計經理	790K	1.2M
內部審計總監	1.2M	1.7M
首席內部審計官	1.3M	2.4M
投資者關係		
投資者關係經理	620K	890K
投資者關係主管	1.2M	2M
法律		
法務經理 (0-3 資格認證後經驗)	490K	770K
法律顧問 (4+ 資格認證後經驗)	780K	1.3M
高級法律顧問 (8+ 資格認證後經驗)	1.2M	2.1M
總法律顧問 (12+ 資格認證後經驗)	1.6M	3.2M

所有薪酬額均以港元為單位。



消費品市場

數碼與市場推廣

	低	高
公共關係經理	480K	600K
數碼市場推廣經理	520K	600K
電子商務經理	540K	720K
高級市場推廣經理	600K	720K
高級企業傳訊經理	600K	720K
高級數碼市場推廣經理	600K	840K
數碼市場推廣總監	1M	1.2M
品牌總監	1.1M	1.4M
企業傳訊總監	1.2M	1.5M
電子商務總監	1.2M	1.5M
市場推廣總監	1.1M	1.4M

零售業務

高級零售業務經理	500K	900K
零售業務總監	600K	1.5M

所有薪酬額均以港元為單位。



金融服務

低

高

資金管理

貨幣市場交易員	360K	900K
資金管理主管	1.1M	2.6M

資產管理

分析員	240K	400K
副總裁 / 助理副總裁	600K	900K
資產管理主要人員 (9號牌)	720K	1.8M
總監	1.2M	2.3M
董事總經理 / 合夥人	800K	1.8M
資產管理主要人員 (1-8號牌)	600K	1.8M

所有薪酬額均以港元為單位。



金融服務

低

高

企業融資 (買方)

	低	高
分析員	380K	550K
經理	550K	920K
高級經理	720K	1.2M
總監	1.2M	1.8M
董事總經理 / 首席投資官	1.5M	3.5M

企業融資 (賣方)

	低	高
分析員	380K	480K
助理副總裁 / 經理	380K	640K
副總裁 / 高級經理	640K	1.1M
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	1.4M	2.4M
保薦人主要人員 (6 號牌)	1.4M	3M

所有薪酬額均以港元為單位。



金融服務

低

高

合規及風險管理

合規 - 綜合

助理經理	370K	570K
經理 / 助理副總裁	560K	1M
副總裁	970K	1.7M
總監 / 高級副總裁	1.2M	1.8M
首席合規官	1.7M	2.7M

合規 - 反洗錢

反洗錢經理 / 助理副總裁	480K	900K
反洗錢高級經理 / 副總裁	900K	1.3M
反洗錢主管	1.4M	3M

所有薪酬額均以港元為單位。



金融服務

低

高

合規及風險管理

風險管理 - 信息技術

信息安全及網絡風險管理經理	650K	950K
信息安全及網絡風險管理高級經理	800K	1.2M
信息安全及網絡風險管理總監	1.2M	2.2M

風險管理 - 信用、市場、操作

信用風險副總裁	700K	1.3M
信用風險主管	1.7M	1.9M
市場風險副總裁	810K	1.3M
市場風險主管	1.6M	1.8M
操作風險副總裁	700K	1.2M
操作風險主管	1.5M	1.7M
首席風險官	1.6M	2.2M

所有薪酬額均以港元為單位。



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	740K
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	720K	1.2M
物業管理總監	900K	1.8M

所有薪酬額均以港元為單位。



參考資料

- 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 畢馬威中國，2024年香港銀行業展望，2024年1月, <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/cn/pdf/en/2024/01/hong-kong-banking-report-2024.pdf>
- ³ 中國日報，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 南華早報，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 南華早報，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 香港特別行政區政府，二〇二三至二四年度公務員薪酬調整決定，2023年6月13日, <https://www.info.gov.hk/gia/general/202306/13/P2023061300256.htm>
- ⁸ 畢馬威，《2023年全球首席執行官展望》，2023年10月5日, <https://kpmg.com/kpmg-us/content/dam/kpmg/pdf/2023/2023-CEO-Outlook-report.pdf>
- ⁹ 畢馬威中國，《2023年香港薪酬福利趨勢》，2023年12月, <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/cn/pdf/en/2023/12/reward-trends-hong-kong.pdf>

聯繫我們

2024年香港高管 人員薪酬展望

就業趨勢調查

第八期



英文版



中文版



楊嘉燕

個人業務主管合夥人
畢馬威中國
+852 2143 8818
karmen.yeung@kpmg.com



蕭維強

個人服務合夥人
畢馬威中國
+852 2143 8785
david.siew@kpmg.com



鄭相維

行政人員招聘服務總監
(香港特別行政區)
畢馬威中國
+852 3927 5633
eric.s.cheng@kpmg.com



盧雪冰

行政人員招聘服務總監
(中國內地)
畢馬威中國
+852 3813 7228
kitty.lu@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

畢馬威行政人員招聘服務

有效的人才方案

KPMG Executive Recruitment Limited是畢馬威中國個人服務的業務單位之一，於1994年在香港特別行政區成立。

我們可為編制及合同職位招聘多個領域的專家人才。我們的大型團隊在廣泛的領域招聘，並細分核心行業，以多個不同的專業團隊提供服務。

畢馬威的服務

行政人員招聘

我們的專長是協助客戶為高層、保密、緊急和富挑戰性的職位招聘人才。我們特別重視與應聘者建立信任關係，為他們提供專業的職業發展諮詢，並提供廣泛的選項。



人才地圖方案

憑藉我們對人才市場的深入瞭解，我們掌握貴公司競爭對手的資訊，為貴公司建立人才庫。

職業介紹諮詢服務

我們提供全面的職業轉型諮詢服務，包括新工作介紹服務。我們提供被動離職技能講座，協助個人順利從原來的職位過渡。

人才評估和發展計畫

我們會評估應聘者能力，確保客戶的核心價值與潛在應聘者的價值觀相符。

kpmg.com/cn/socialmedia



行政人員招聘
服務網頁



最新機會

個人服務

為貴公司提供人才方面的支持



畢馬威的服務

畢馬威行政人員招聘服務

- 人才招聘
- 薪酬基準和調查
- 人才和技能評估

移民服務

- 工作和家屬簽證申請
- 人才入境
- 投資簽證

薪酬結構

- 股權激勵計畫設計和實施
- 租金報銷政策和計畫設計
- 退休金優化和重組

薪資服務

- 薪資外判和委託管理服務
- 設立並管理退休金
- 薪資、稅務和法務覆核與健康診斷

全球人力資源服務

- 全球人力資源計畫和政策設計
- 全球人才稅務和移民支持
- 全球人力資源支援和委託管理服務

靈活辦公方案

- 混合辦公規劃
- 遠程工作
- 商務差旅支援

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>



私人和家族企業

畢馬威私人和家族企業諮詢人員明白您所重視的價值。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，擔任您的單一聯絡人，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：



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>



關於畢馬威中國

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273,000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伙的事務所。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。



本報告所載的某些或全部服務可能未獲准提供予畢馬威的審計客戶及其附屬公司或關聯主體。



kpmg.com/cn/socialmedia

本報告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本刊物所載資料行事。

© 2024 畢馬威稅務服務有限公司 — 香港特別行政區有限責任公司，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。

文檔類別：畢馬威公開信息