

**Deloitte.**

德勤



**2016年互联网金融行业  
人力资源管理暨薪酬激励调研报告**

德勤管理咨询（上海）有限公司

德勤中国高管薪酬研究中心

2016年7月

# 版权及免责声明

- 本研究成果属于德勤管理咨询(上海)有限公司(简称“德勤”)版权所有，未经书面许可，任何机构和个人不得以任何形式翻版、复制和发布。如引用发布，需注明出处为德勤，且不得对本报告进行有悖原意的引用、删节和修改。德勤保留对任何侵权行为和有悖报告原意的引用行为进行追究的权利。
- 本研究内容及观点仅供交流与参考，因依赖本研究成果所导致的任何错误、损失，德勤均不负责，亦不承担任何法律责任。

\*此书面材料为德勤管理咨询(上海)有限公司(简称“德勤”)所有。在获得德勤书面同意之前，这一书面材料的任何部分都不可被复制、影印、或以电子版本方式进行复制等。

# 德勤展望：互联网金融企业人力资源管理现状与趋势

站在“互联网+”的时代风口，互联网金融行业发展迅猛，备受瞩目。一方面，行业创新无限、锐意进取，另一方面行业监管规范不足、乱象丛生。面临机遇与挑战、风险与合规的平衡与选择，互联网金融企业从业务为王、野蛮生长逐步回归到审视企业内部管理完善度。

企业发展，离不开人力资本之驱动。但当前互联网金融行业所需的互联网与金融复合型人才高度稀缺、多数企业人力资源体系成熟度不足，这将成为影响互联网金融企业未来能否可持续发展的关键因素之一。

德勤组织了本次互联网金融企业人力资源调研，结合在线调研、德勤项目经验、上市公司公开信息，撰写了《2016年互联网金融行业人力资源管理暨薪酬激励调研报告》。

基于调研，德勤总结出互联网金融行业人力资源管理现状及五大趋势，分别是：

## 1 雇主理念

互联网金融行业雇主理念更加多元化，打破传统雇佣理念，单向的忠诚度与敬业度要求转变为双向的信任与合作

关键词：互相尊重、合作共赢、雇主品牌与个人品牌相辅相成、合伙人

## 2 人才吸纳与培养

行业早期人才储备不足导致的无序竞争，逐步走向注重内外结合、梯队建设。从格式化的人才标准走向个性化、开放式的人才画像

关键词：人才跨界、人才标准生动化

## 3 组织演变

从行业诞生之初即赋予的组织创新色彩，走向更加的突破与颠覆，金融产品和服务的更新迭代速度催生了组织不断打破边界

关键词：动态、虚拟、变化

## 4 薪酬与激励体系

从极端的单一依赖于高现金或高股权，回归理性注重短中长期的结合，多数企业开始探索现金与股权的平衡

关键词：整体薪酬、及时兑现与关注长远相结合、多种激励工具复合应用

## 5 绩效管理体系

从强调全面性、完整性、体系化、注重绩效考核结果的“重”绩效管理机制，向强调有效性、针对性、简单化、注重绩效持续改善的“轻”绩效管理机制转换

关键词：轻、持续提升与运作简便高效

# 境外互联网金融行业人才激励体系调研整体发现一

## ④ 高管薪酬结构多元化，长期激励是重要组成部分



- 创新是互联网金融企业不断快速发展的根本动力，尤其对于大型的互联网金融巨头，比如**Lending Club**、**On Deck**等，都在不断寻求建立或完善保留、激励内部员工的方式，不仅要让员工与公司同发展，更要让员工通过自我或团队的创新来推动公司的发展；
- 观察近3年高管现金薪酬（固定薪酬+年度奖金+现金奖励）趋势发现，年均涨幅约为**10%-20%**，较为平稳；
- 基于股权的收益仍占高管年度整体薪酬的绝大部分，普遍过**70%**，个别超过**90%**；
- 股权激励的模式以期权、限制性股票等工具为主。

# 境外互联网金融行业人才激励体系调研整体发现二



## 境外互联网金融企业长期激励趋势总结

### 创业初期，用股权激励绑定和奖励核定高管团队

- 公司创业初期，较为普遍设置股权激励计划，重点激励对象为公司创业团队及核心高管团队
- 通过股权支付方式，适当降低公司现金支付压力

### 上市前夕、集中授予

- 上市前会进行长期激励全面规划，在上市前1-2年左右进行长期激励更大范围的集中授予
- 激励范围不断扩大，涵盖至中层和核心骨干

### 从初期单一激励工具向多样化工具过渡

- 公司初创期的激励方案，通常采用较为单一工具
- 伴随公司发展，逐步向复合型激励工具过渡，包括股票期权、限制性股票(单元)、股票增值权、业绩股票等组合

### 持续激励、分批归属

- 在发展的不同阶段，采取持续性的激励计划，以保证激励效果的最大化
- 较为普遍设置为分批归属，鼓励激励对象更长久的服务、以及规避短期经营风险

# 境内互联网金融企业调研整体发现一

## 高管整体薪酬及福利

### 高管团队年轻化，人员构成中创业团队高于市场化招聘

互联网金融行业高管团队年轻化特征明显，年龄集中在30-40岁，并有30岁以下典型案例；高管团队人员构成中，创始团队人数占比总体高于市场化招聘人数。

### 高管付薪没有形成行业标准，个体差异度过大

行业内公司间支付能力与付薪理念差异大，导致同类高管职位薪酬水平区间过大；尤其对于稀缺的高管人才岗位，薪酬以谈判制为主，高管个人资历与经验影响到付薪水平。

### 高管福利体系尚不完善，但高管个人体现出对福利较为紧迫的诉求

大部分互联网金融企业处于初创发展期，大部分企业没有针对高管的专项补充福利；但高管个人体现出对福利的诉求，集中在交通补贴、住房补贴、假期福利、商业保险等方面。

### 中长期激励成为人力资源管理体系中最迫切需要完善的方面

调研企业显示，中长期激励机制的搭建成为互联网金融企业人力资源体系之重点任务；其次为绩效考核管理体系以及薪酬管理体系的完善。



# 境内互联网金融企业调研整体发现二

## 长期激励关键趋势

### 通常在初创期实施首次长期激励，激励工具多样化

较大比例的互联网金融企业选择在初创期或引入战略投资者之前实施首次长期激励；  
一般使用组合型激励工具，包括但不限于股票期权、员工持股、跟投计划、虚拟股票、超额利润分享等。

### 针对创始团队有额外的激励，针对个别高管或市场高度稀缺人才有单独承诺

互联网金融企业非常重视和认可创业团队的历史贡献，通常会给予额外的激励；  
针对市场高度稀缺人才，招聘时口头承诺授予股权，但存在不够体系化、未合理评估激励额度等操作风险。

### 长期激励额度占总股本比例远超过传统行业

相比传统行业，长期激励额度占总股本比例更高，通常占公司总股本10%—40%不等；  
首次授予比例一般是激励总额度1/3-1/2左右。

### 长期激励方案具有明显的行业特色

行权时间条件与引入投资者、上市等关键里程碑相关联，体现了互联网金融企业对接资本市场的渴求；  
行权业绩条件弱化了传统的盈利性指标，更多与流量、活跃用户数、交易量等影响企业估值的指标相关联。

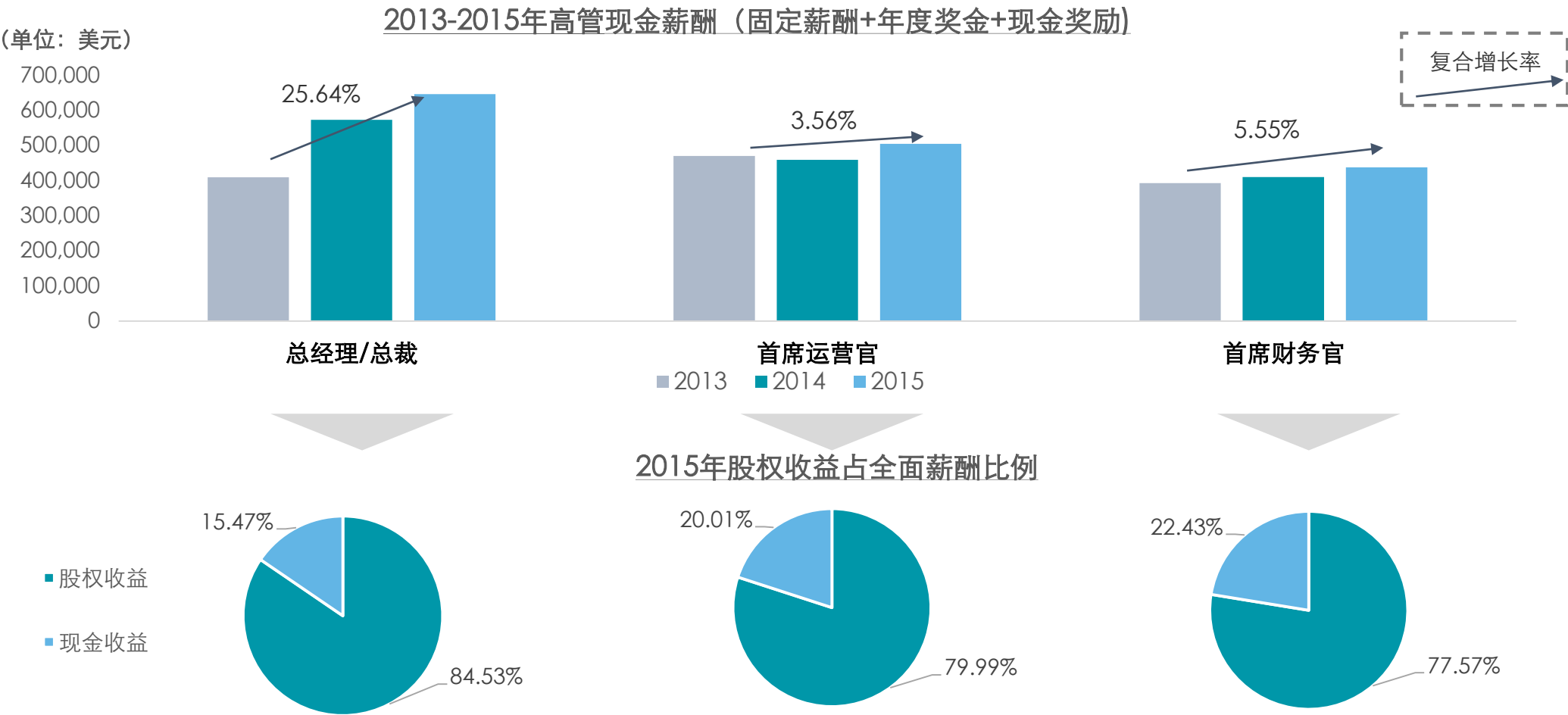
# 互联网金融行业调研

## ——境外篇：境外上市企业实践分析

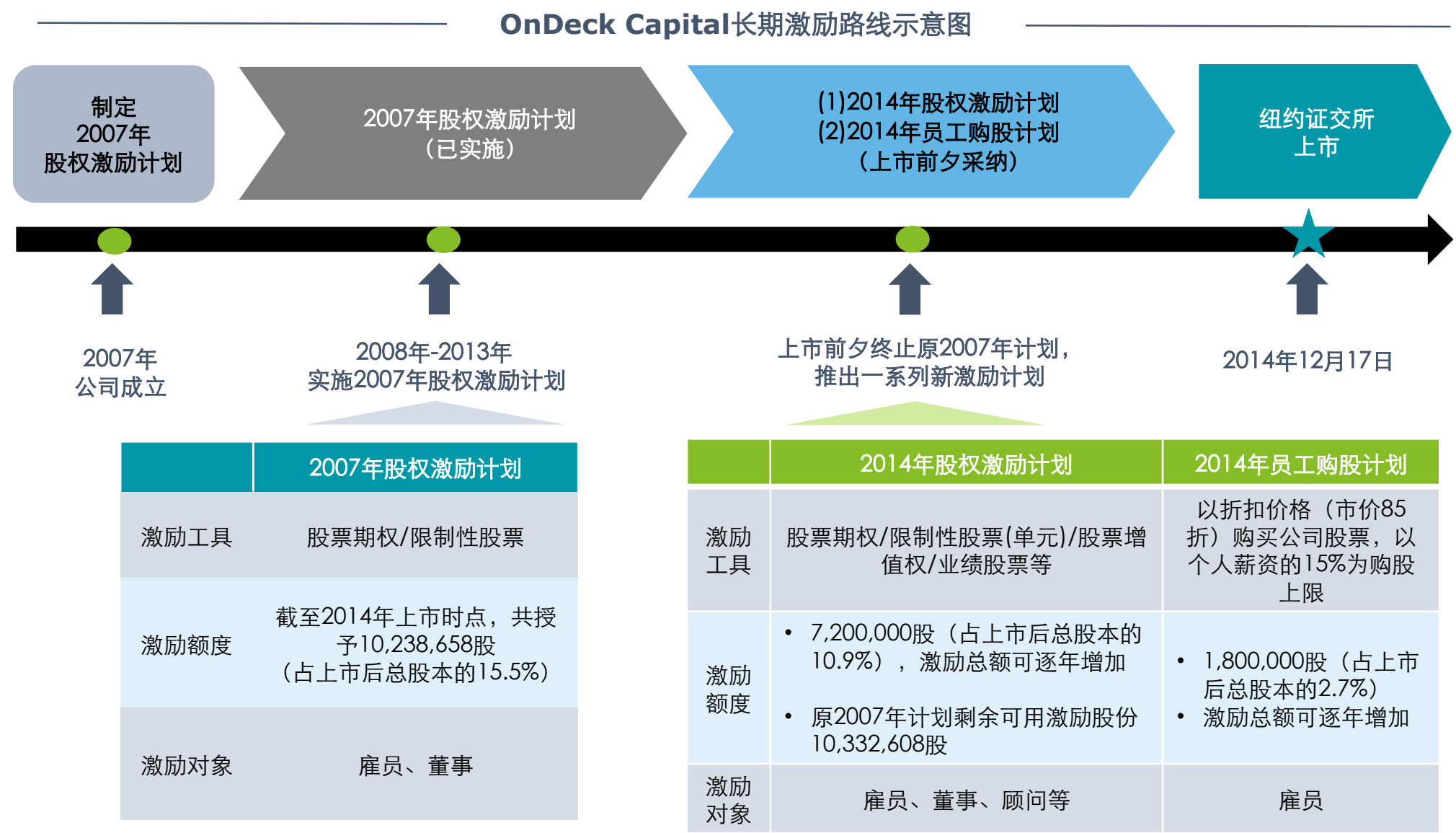


# 境外典型实践分享1—OnDeck Capital (ONDK.NYSE)

- 高管的年度全面薪酬以股权类收益为主，其中股权类收益约占比80%；
- 年度薪酬的涨幅差异度较大，涨幅的职位依附性较强。

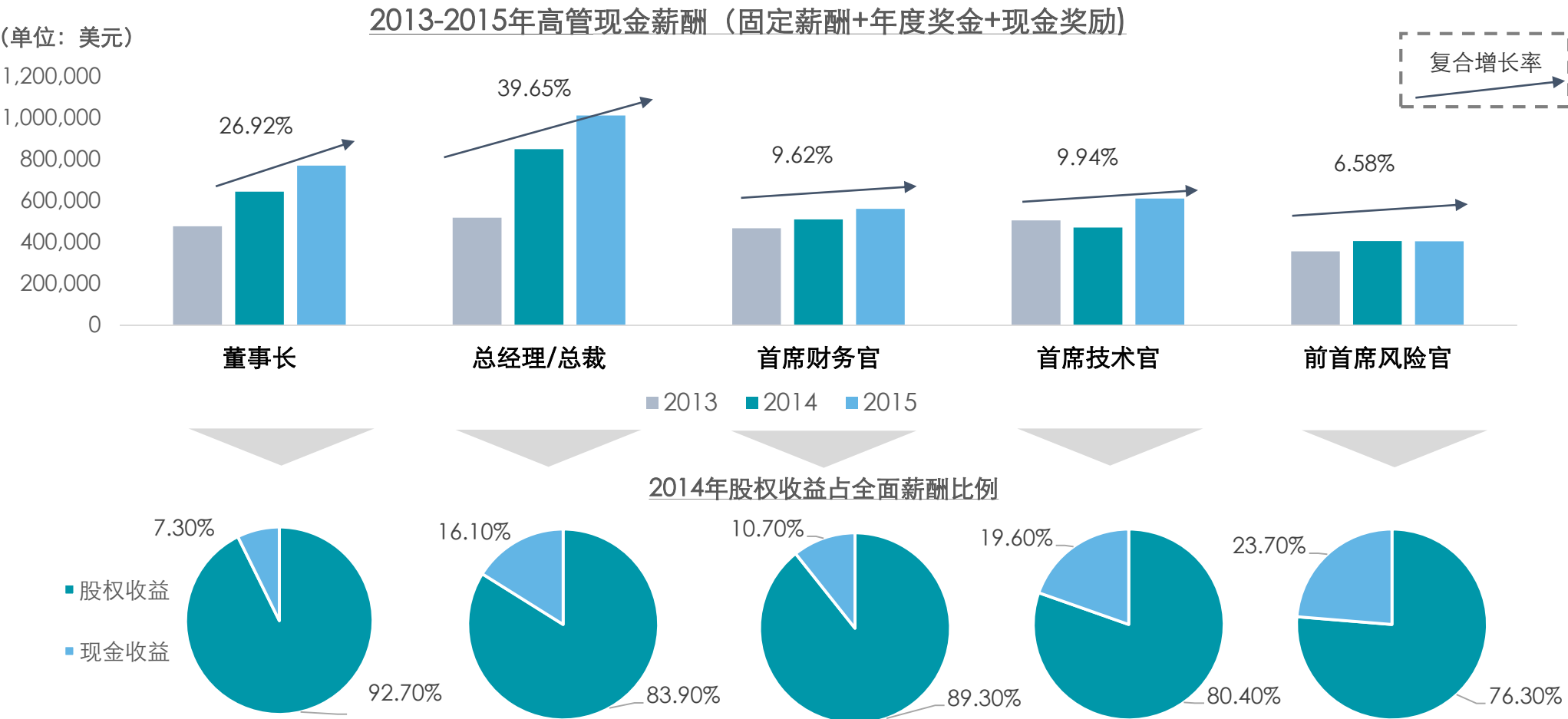


# 境外典型实践分享1—OnDeck Capital (ONDK.NYSE)

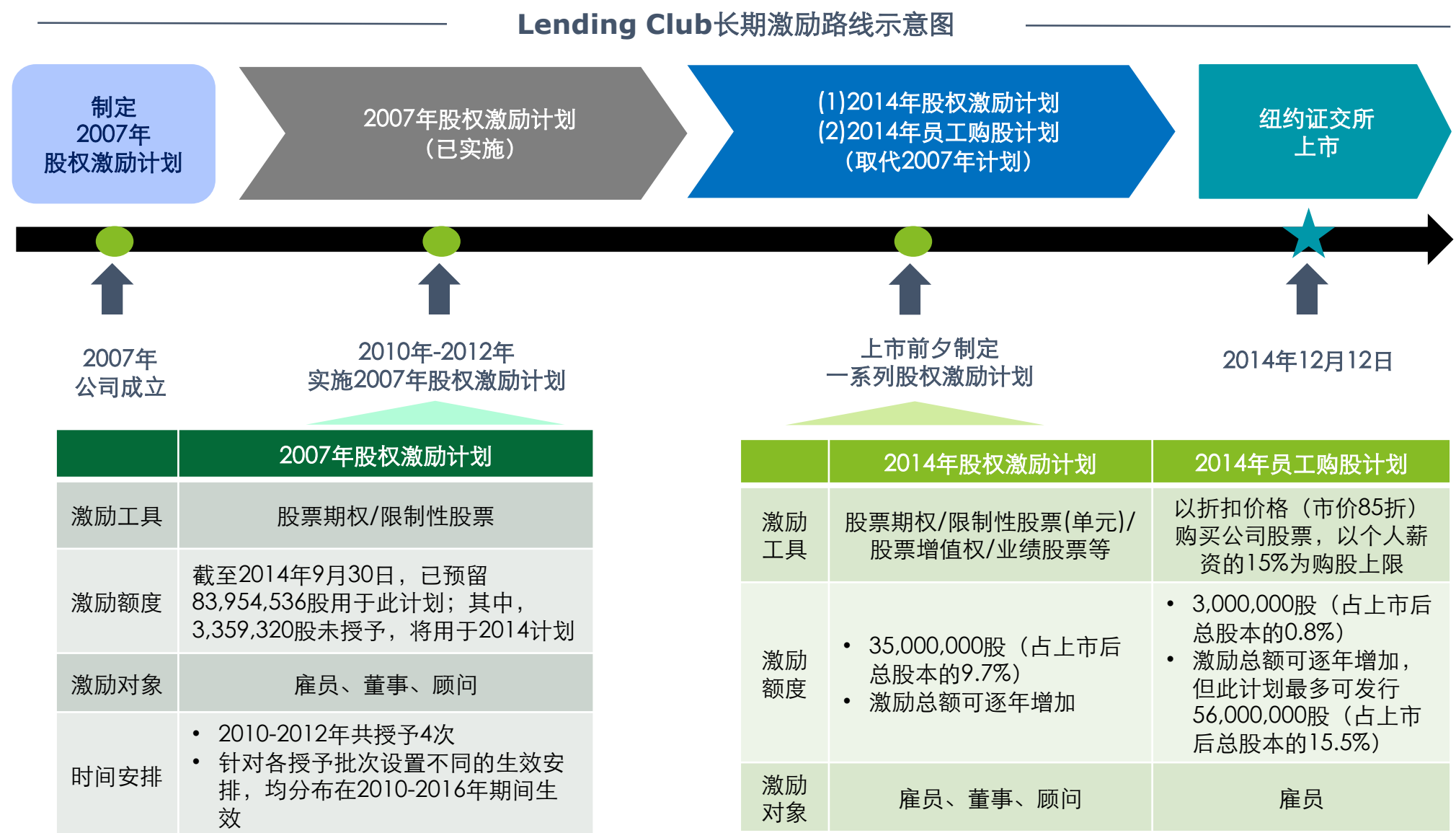


# 境外典型实践分享2—Lending Club (LC.NYSE)

- 高管的年度全面薪酬以股权类收益为主，其中股权类收益约占比80%；
- 年度薪酬的涨幅差异度较大，涨幅的职位依附性较强。



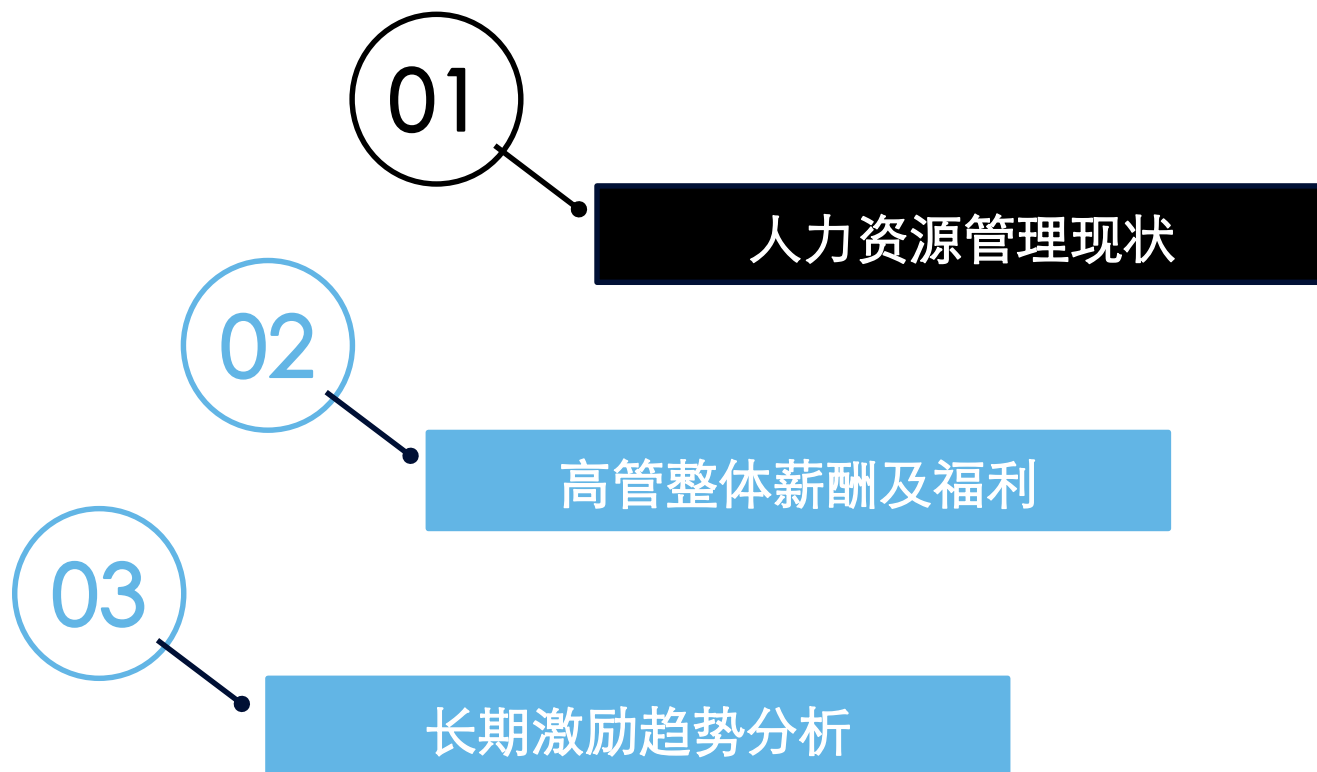
# 境外典型实践分享2—Lending Club (LC.NYSE)




# 互联网金融行业调研

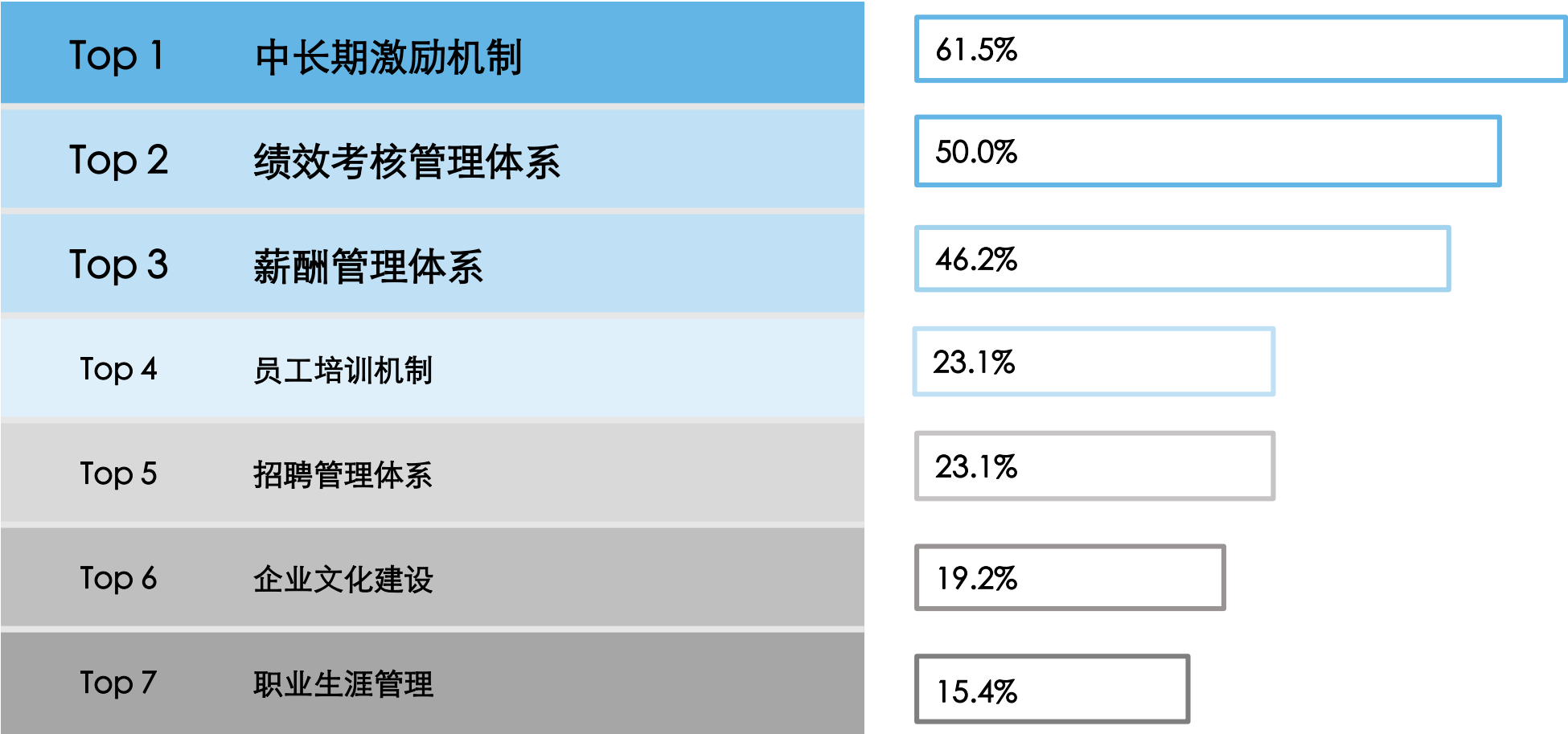
## ——境内篇： 问卷调研发现暨行业实践

## 境内企业调研发现




# 1.参与调研企业人力资源管理最紧迫需要解决的问题

 调研结果显示：超过60%的企业认为中长期激励机制的搭建是当前首要任务；其次，绩效考核管理体系以及薪酬管理体系的完善也较为迫切。





## 2.行业人才管理面临的问题

 调研结果显示：互联网金融企业最大的人才挑战在于专业人才匮乏，人才招聘压力。

53.8% 人才招聘困难，有经验的互联网金融专业人才匮乏

42.3% 行业人才储备不足、基层员工素质良莠不齐，日常工作中缺乏规范化操作和职业化素养


34.6% 核心人才梯队较难建立，核心优秀人才保留难度高

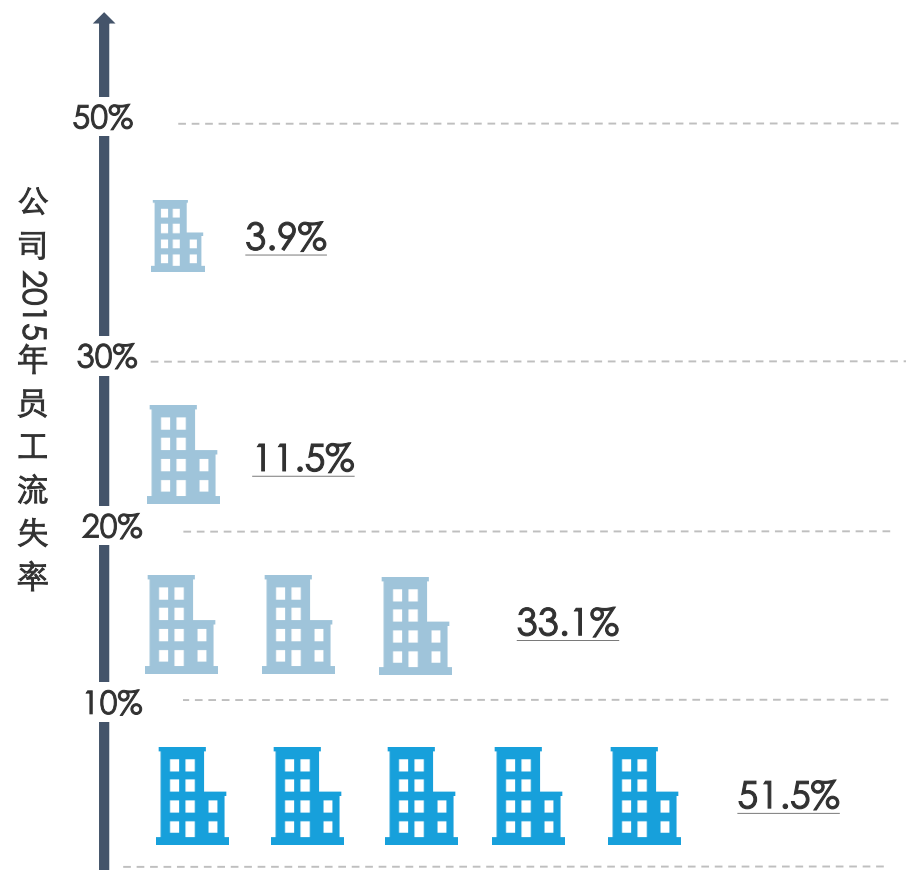
34.6% 考核激励体系不完善、过于粗放，无法有效体现真实绩效表现

19.2% 培训培训机制有待建立和完善，当前不够重视

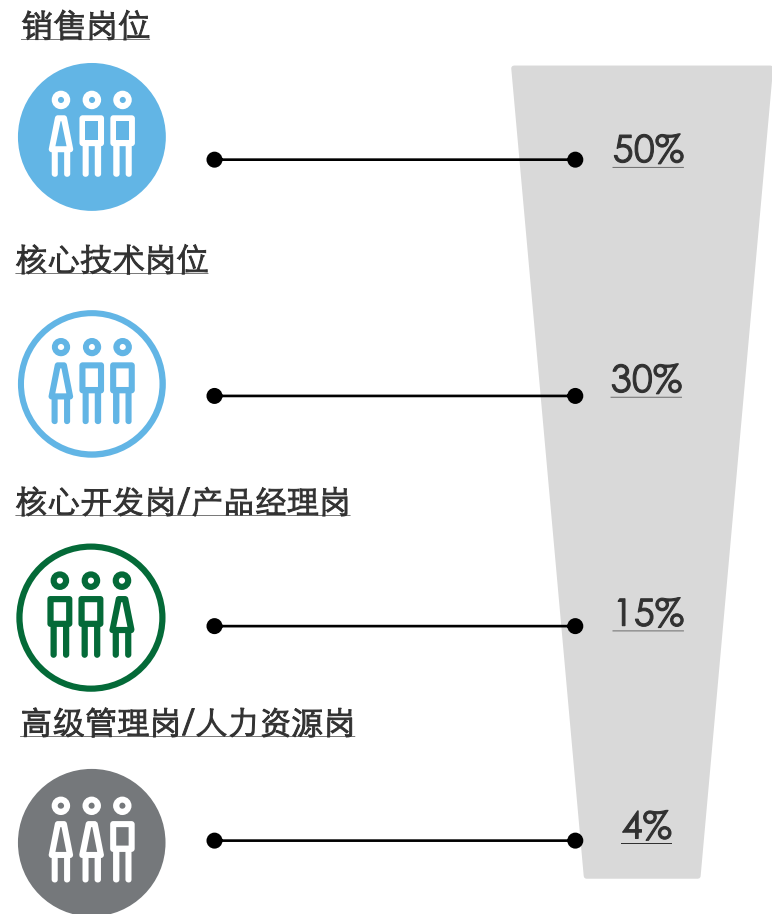
19.2% 企业文化有待建设和完善，当前不够重视

### 3.参与调研企业的人才流失挑战


 调研结果显示：参与调研企业2015年的员工流失率主要在20%以下；人才流失最严重的岗位集中在销售类岗位。

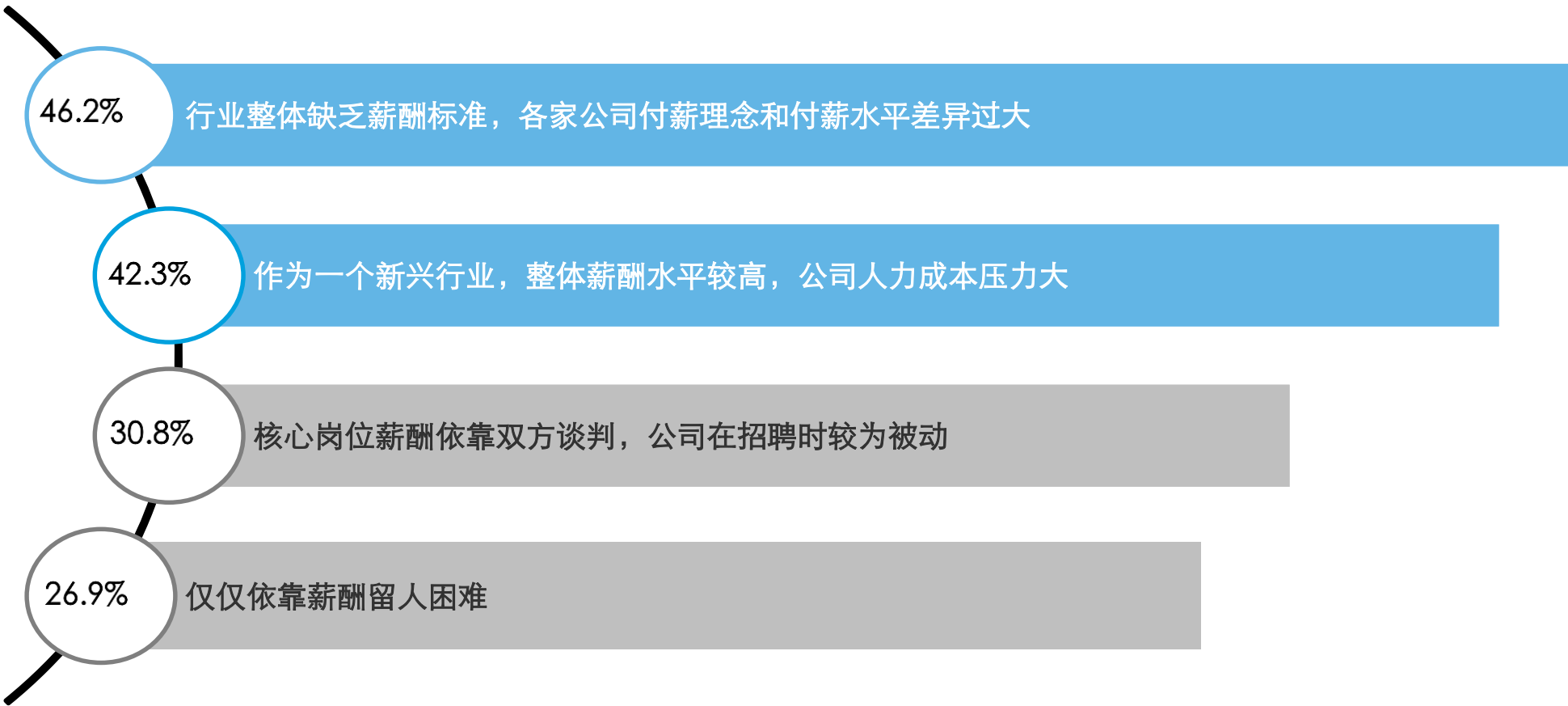


人才流失最严重的岗位

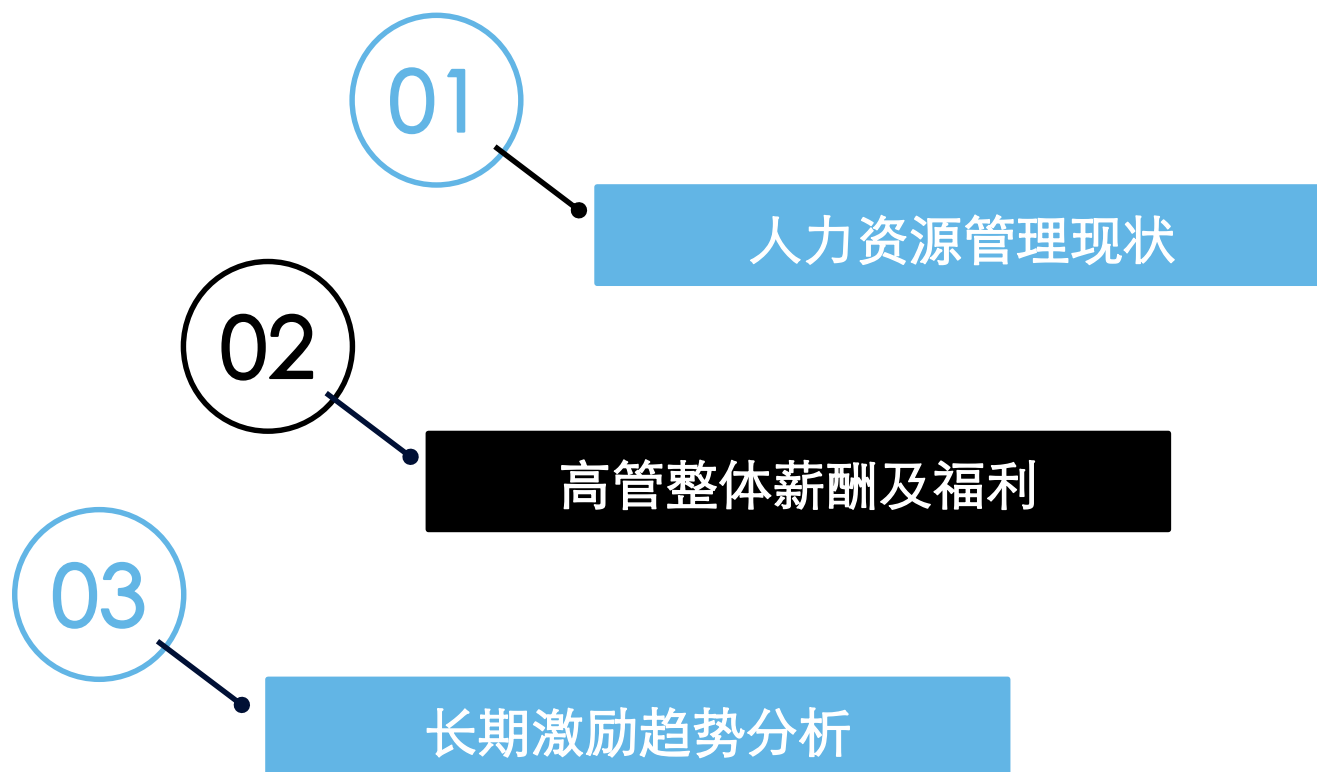


## 4.参与调研企业在薪酬管理中面临的挑战


 调研结果显示：互联网金融企业在薪酬管理和薪酬谈判中普遍处于较为“被动”状态，行业缺乏较为统一的薪酬标准、公司现金支付的薪酬压力大、仅仅依靠薪酬留人存在困难。



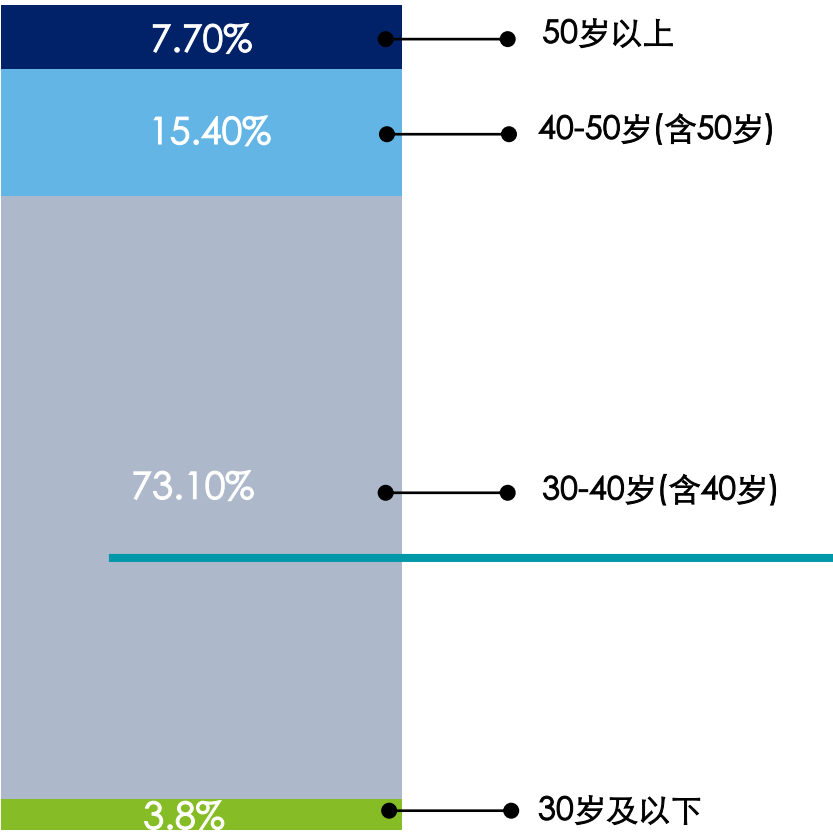
## 境内企业调研发现



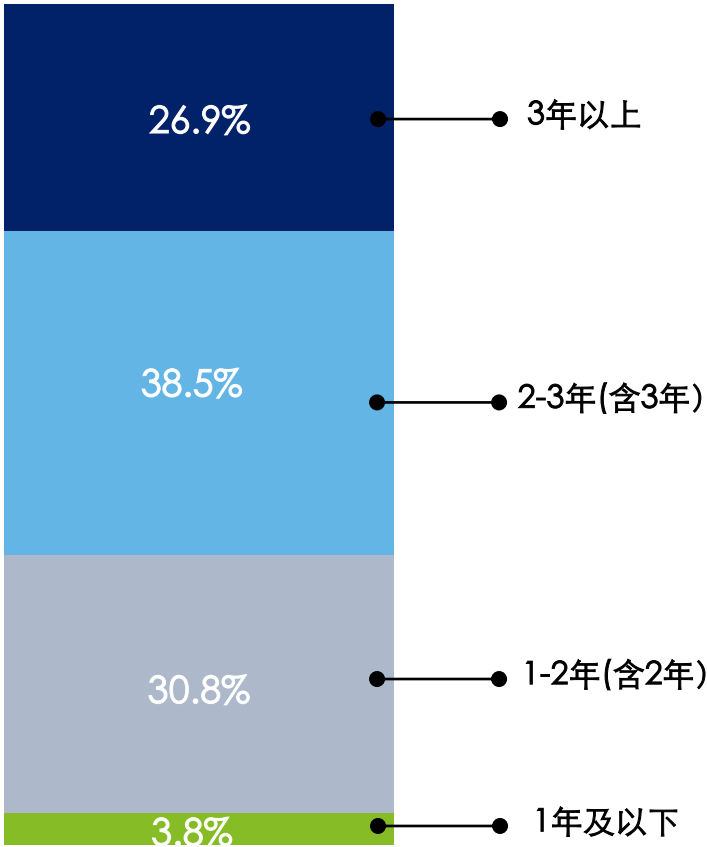
# 5.参与调研企业的高管平均年龄、在职司龄

 调研结果显示：互联网金融行业高管普遍年龄较轻，超过70%参与调研企业的高管平均年龄在30-40岁。


高管平均年龄



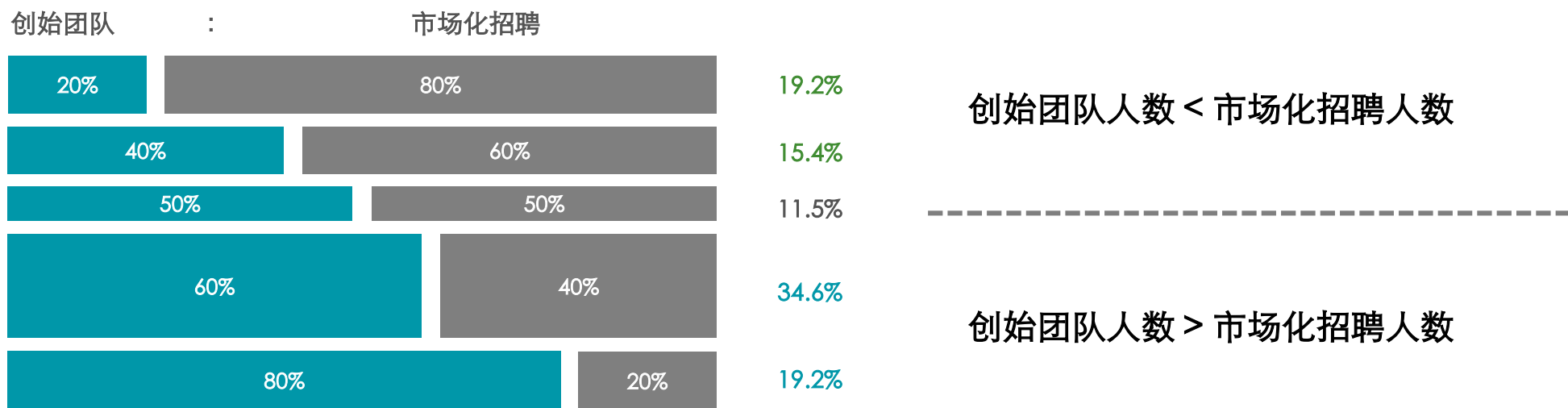
高管平均在职司龄



# 6.参与调研企业的高管人才来源、付薪依据

 调研结果显示：超过50%参与调研企业的高管构成中，创始团队人数超过市场化招聘人数；在外部招聘高管时，付薪依据以个例谈判为主。

## 高管团队构成情况

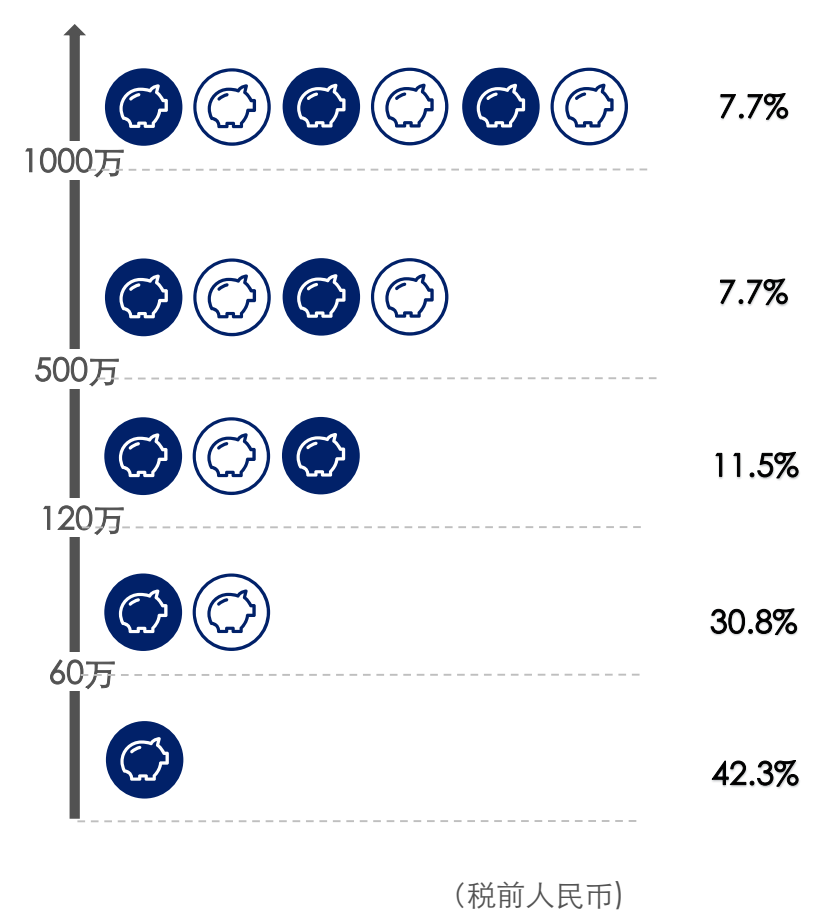


## 市场招聘高管的付薪依据

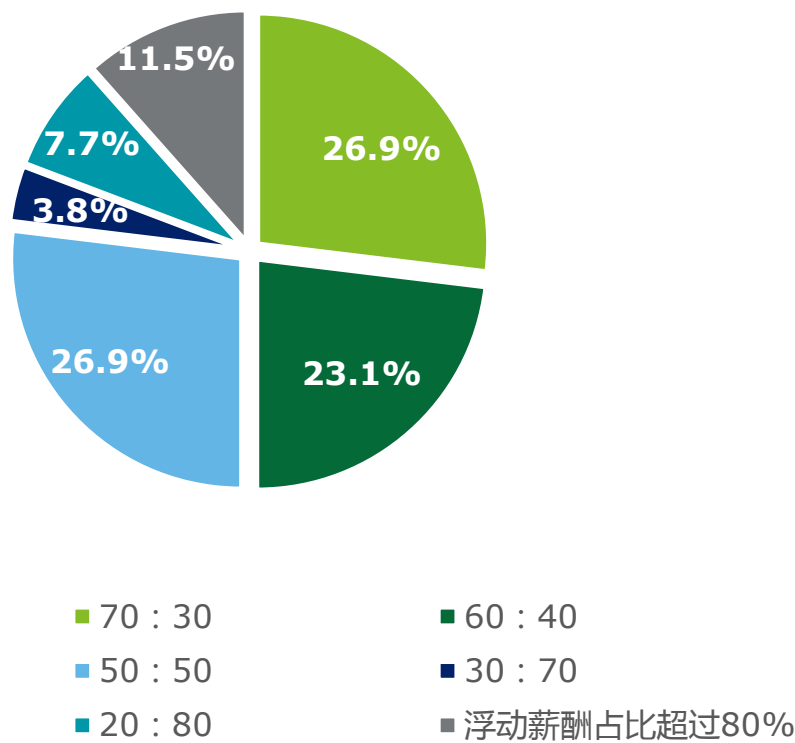


# 7.参与调研企业的高管薪酬水平、薪酬结构

副总裁层级的平均年度薪酬区间



高管薪酬固浮比（固定薪酬： 浮动薪酬）

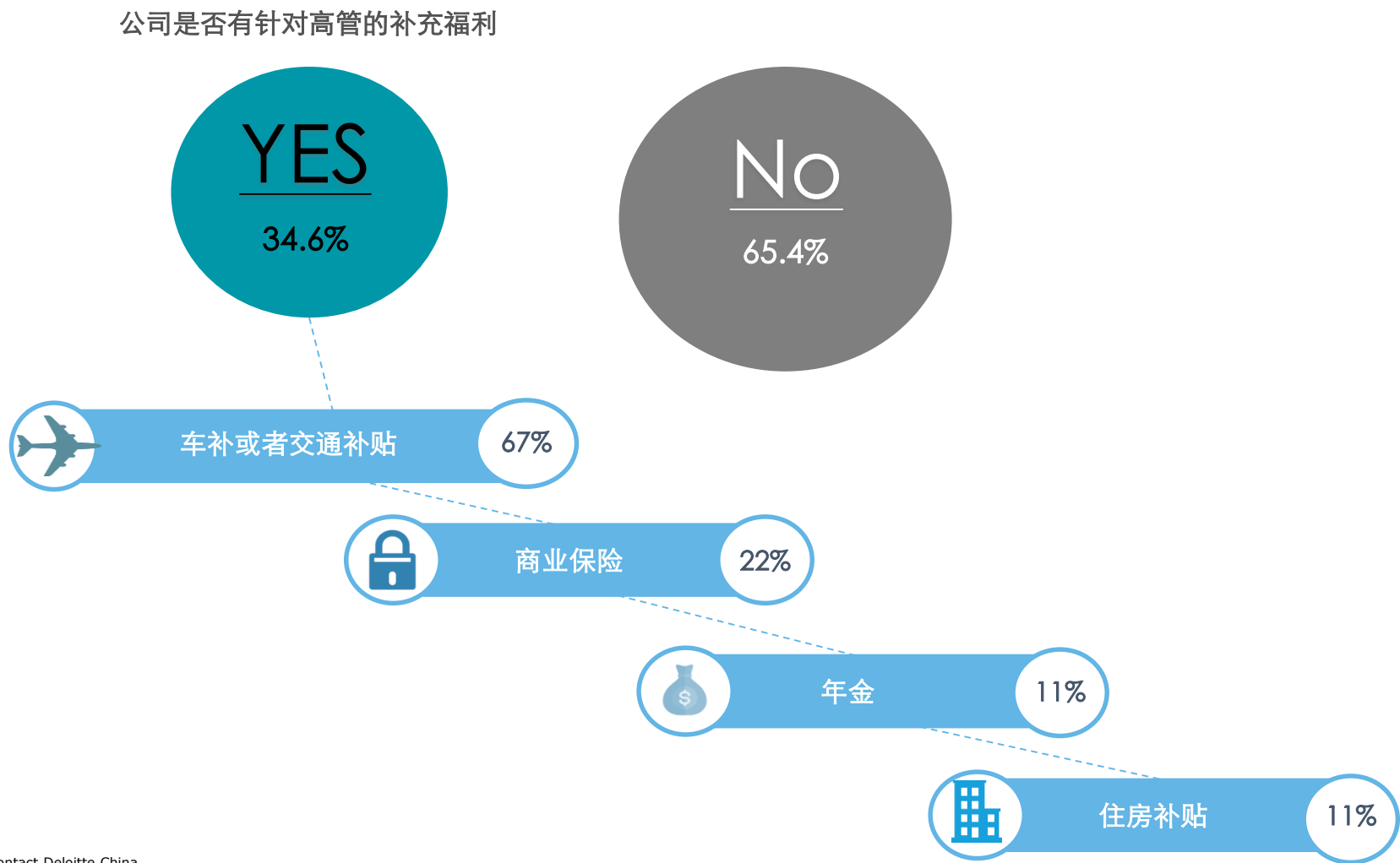


另外，有近70%的企业针对高管薪酬有递延支付安排，递延时间从1-3年不等。




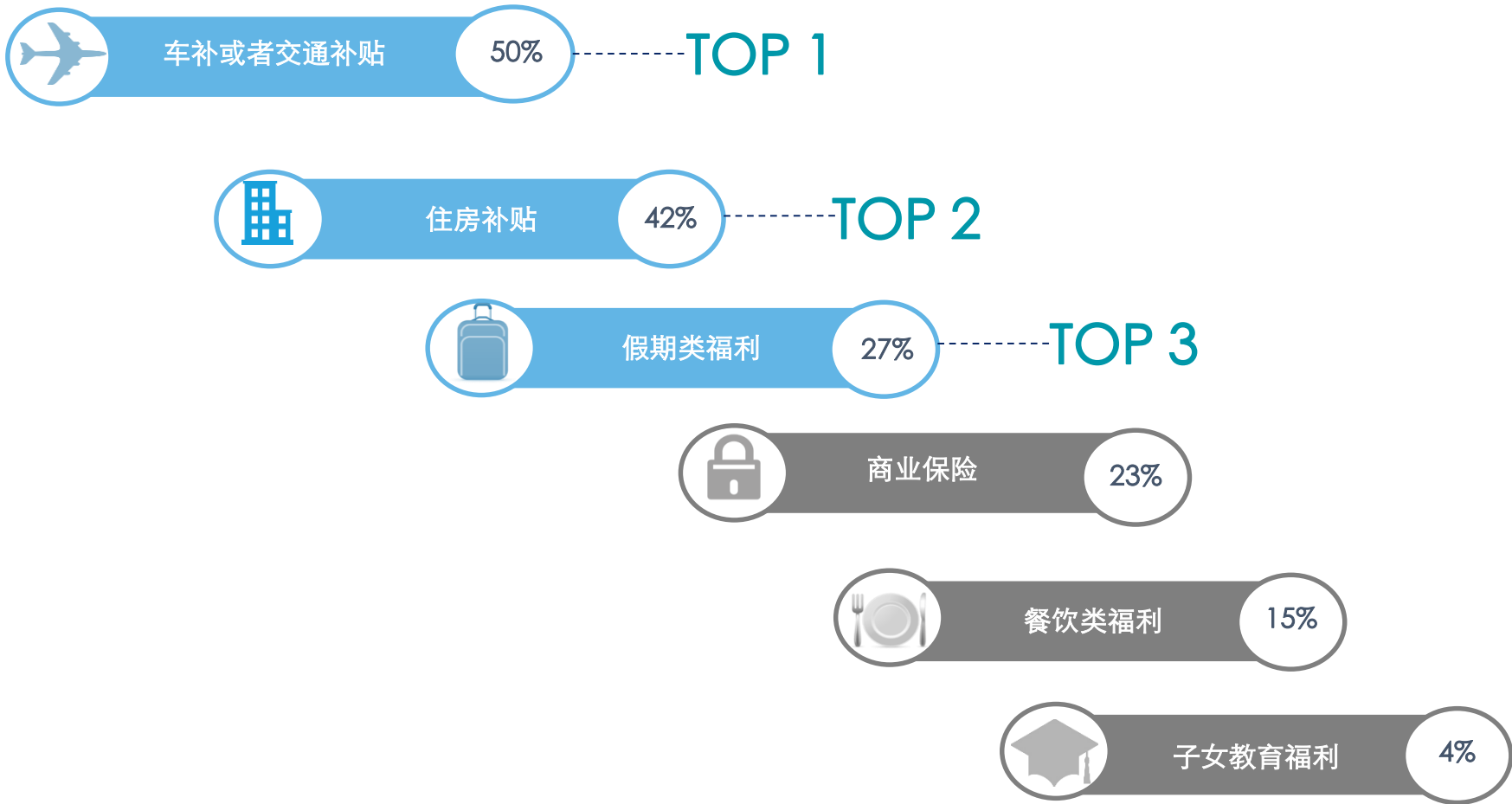
# 8.参与调研企业的高管福利现状

 调研结果显示：大部分互联网金融企业处于初创期，多数企业没有针对高管的专项补充福利。

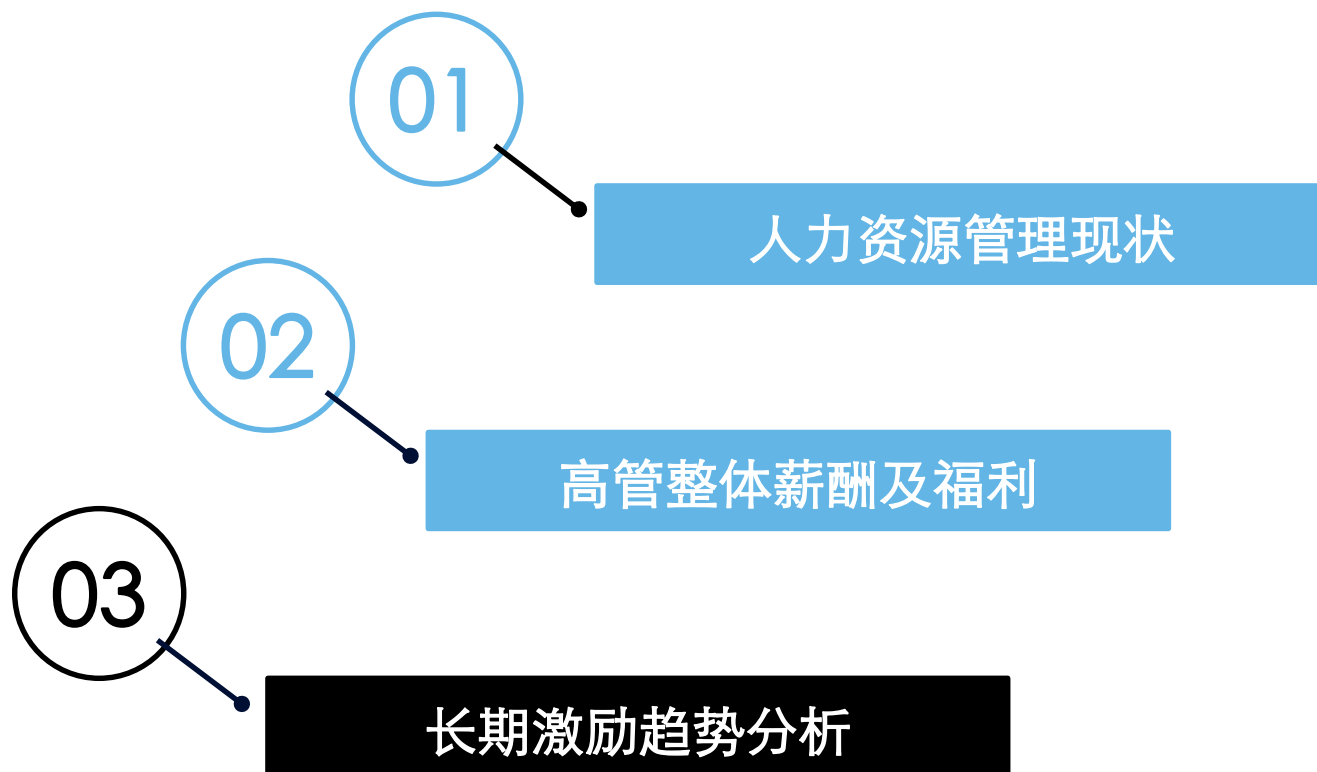


# 9.参与调研企业的高管福利需求排名


 调研结果显示：高管个人体现出对福利的诉求，集中在交通补贴、住房补贴、假期福利、商业保险等方面。



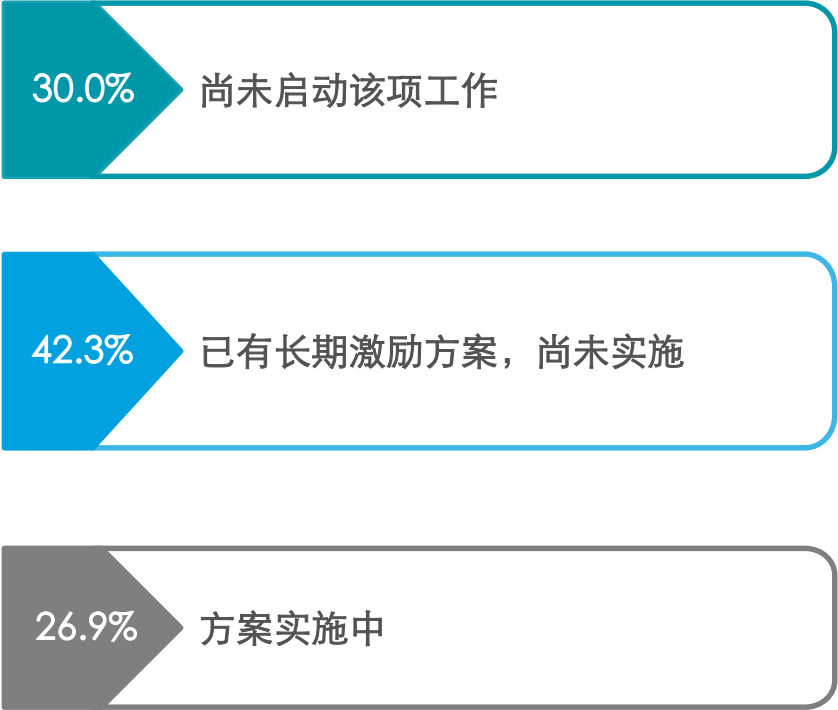
## 境内企业调研发现



# 10.参与调研企业的长期激励现状

 调研结果显示：越来越多的互联网金融企业认识到长期激励的重要性，较多企业目前处在方案设计和探索实施阶段。


## 长期激励现状



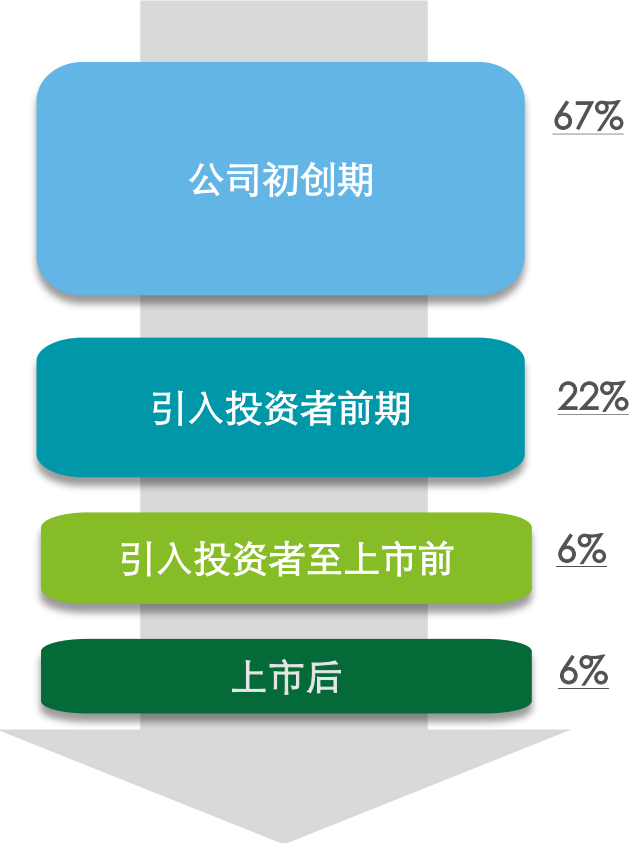
## 实施长期激励的主要目的




# 11.针对已有长期激励方案的企业，激励计划启动时点

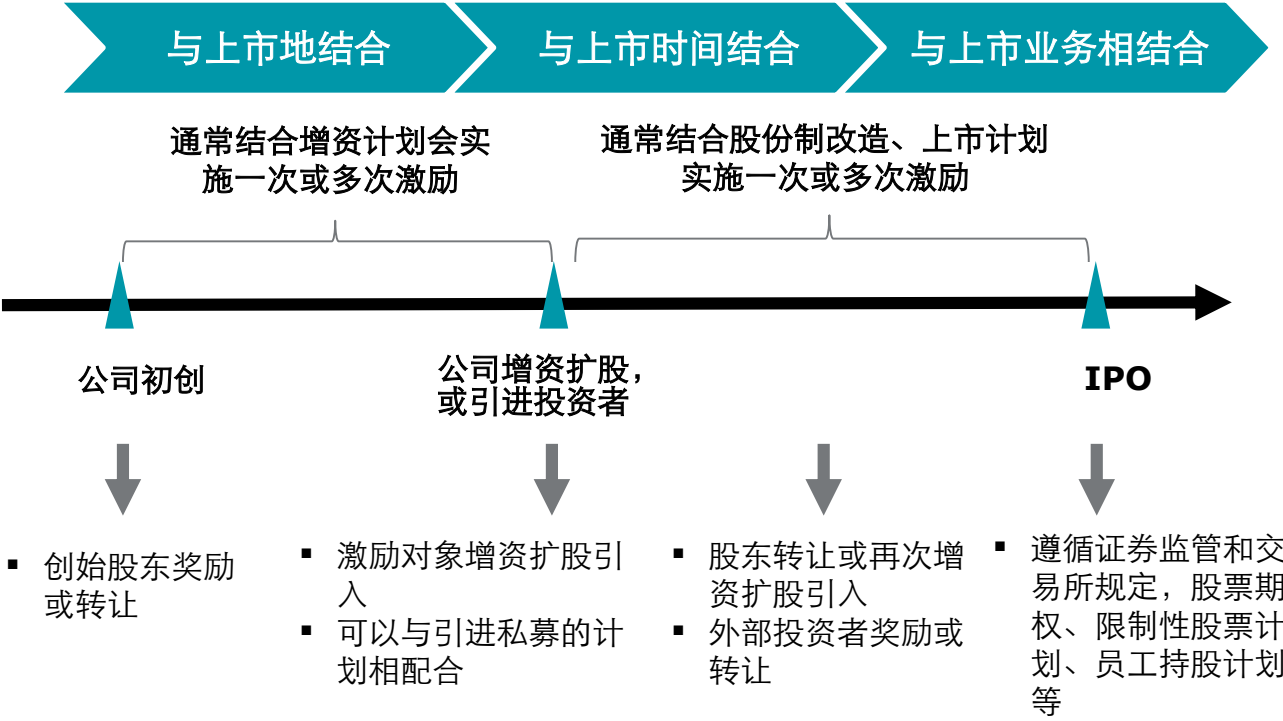
 调研结果显示：已有长期激励方案的企业中，绝大多数公司选择在初创期或引入投资者之前启动长期激励计划。

首次实施或拟实施长期激励的时点




 德勤经验分享：

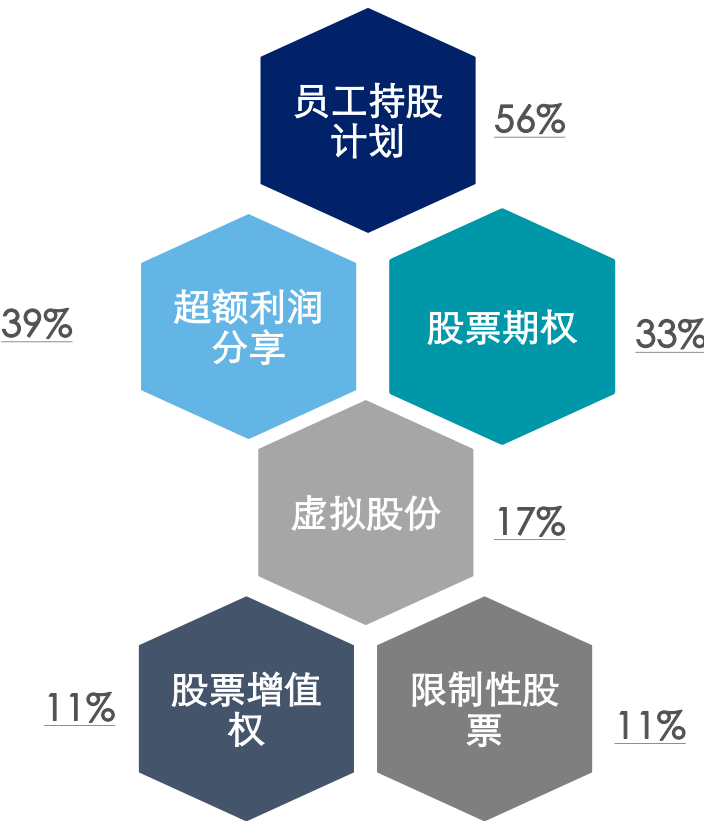
长期激励计划的实施时点通常匹配公司不同阶段的资本运作规。



# 12.针对已有长期激励方案的企业，激励工具选择

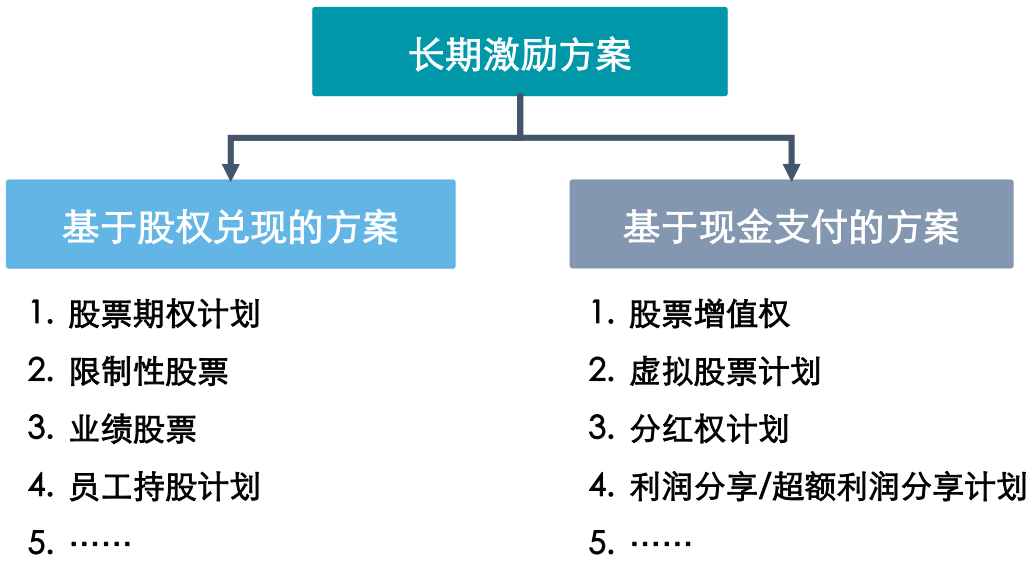
 调研结果显示：已有长期激励方案的企业中，采用最为频繁的激励方式为员工持股、超额利润分享、股票期权。

长期激励工具调研结果





德勤经验分享：

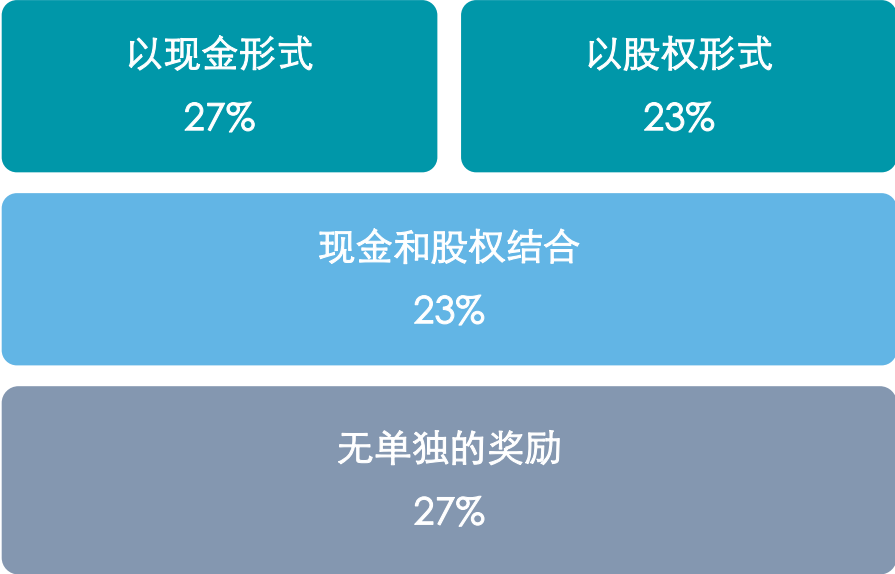
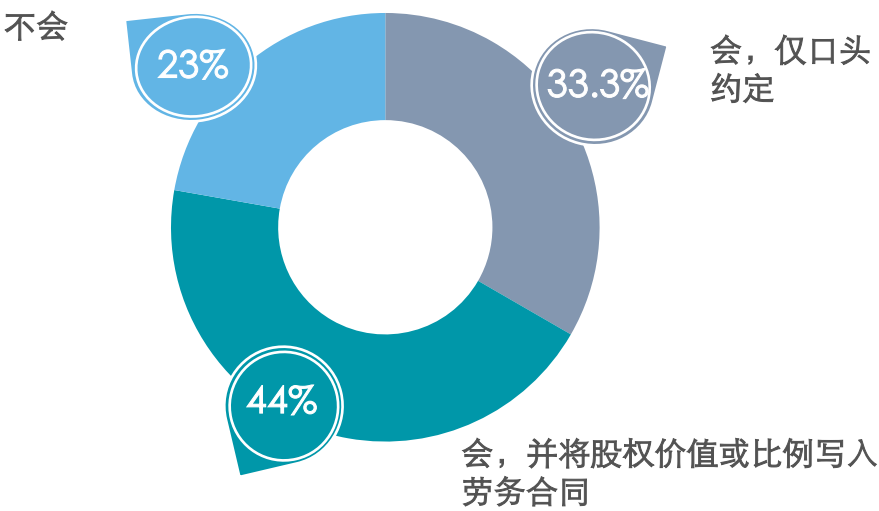
针对不同的激励对象，采用不同的激励工具组合使用，以达到激励效果最大化。



# 13.针对长期激励的特殊安排


 调研结果显示：针对个别高管或市场高度稀缺人才，绝大多数企业会承诺股权激励，以口头约定或写入劳务合同的方式。

 调研结果显示：互联网金融企业非常重视和认可创业团队的贡献，有超过70%的企业会给予额外的激励，通常以现金、股权、或两者结合的方式。

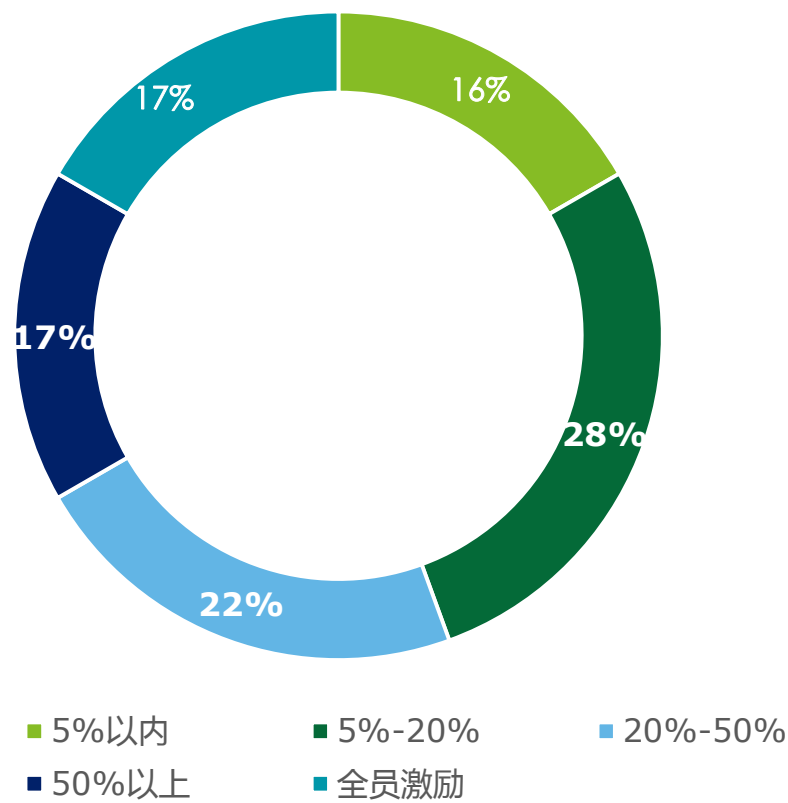




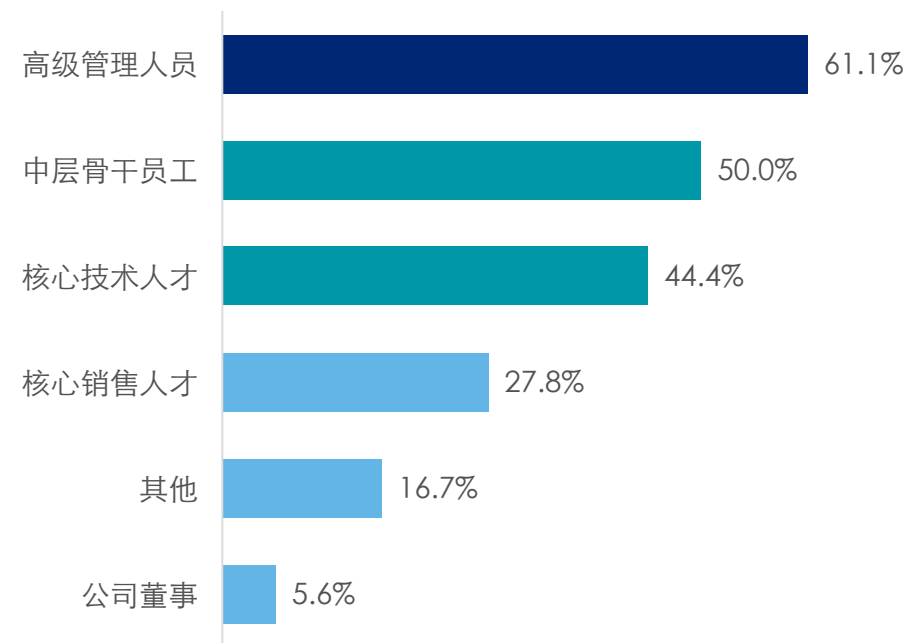
# 14.长期激励关键要素1：参与范围

 调研结果显示：公司高级管理人员、中层骨干及核心技术人才是长期激励重点参与对象。


参与对象约占员工总数的百分比



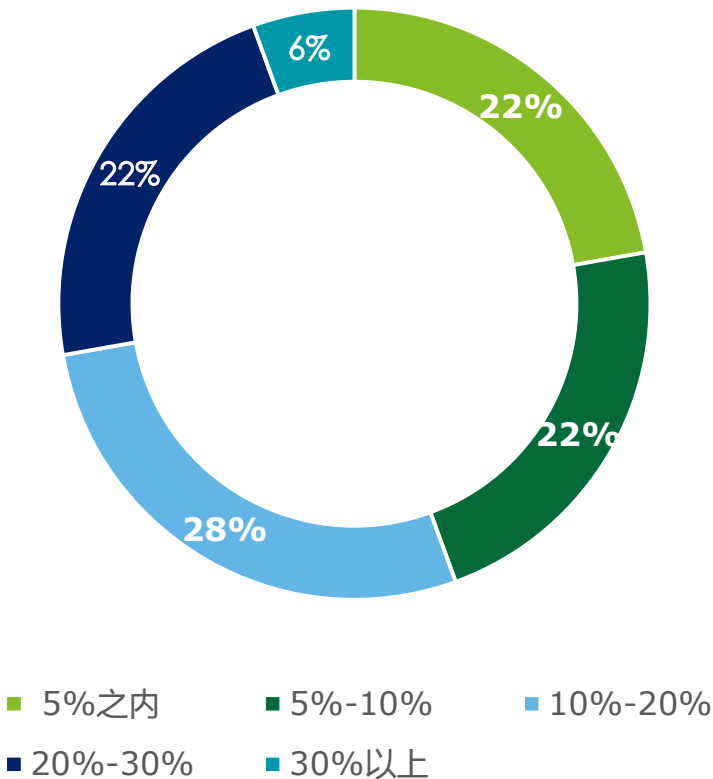
长期激励重点参与对象



# 15.长期激励关键要素2：激励力度

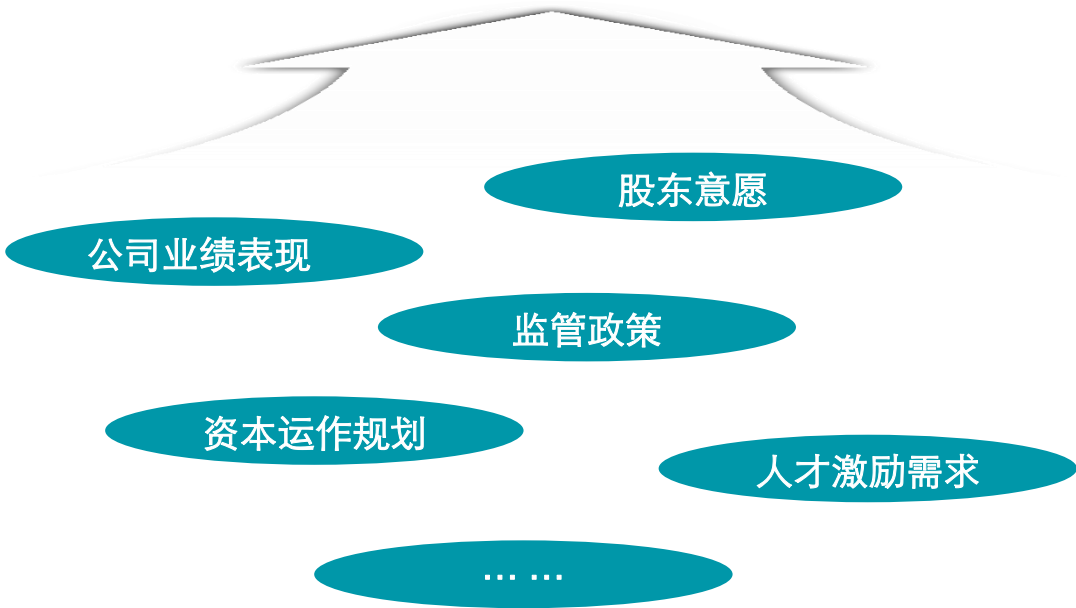
 调研结果显示：大部分调研企业长期激励整体额度占总股本的30%以内。

长期激励整体额度占股本比例




## 德勤经验分享：

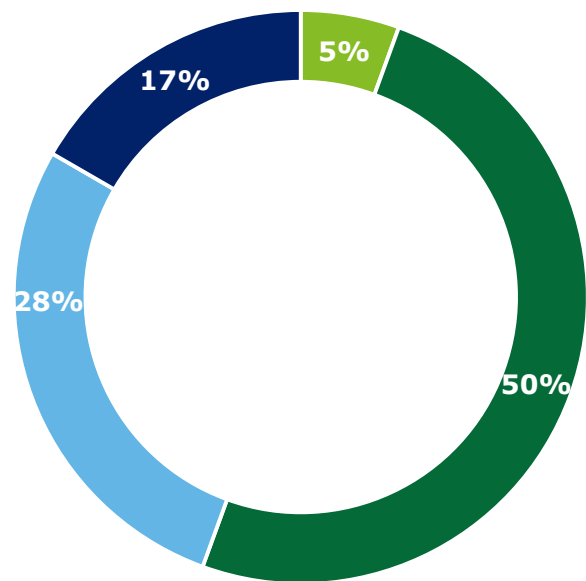
互联网金融企业上市前股权激励总额度通常占总股本的20%左右，较传统行业力度更大；  
通常综合考虑因素如下：




# 16.长期激励关键要素3：授予批次

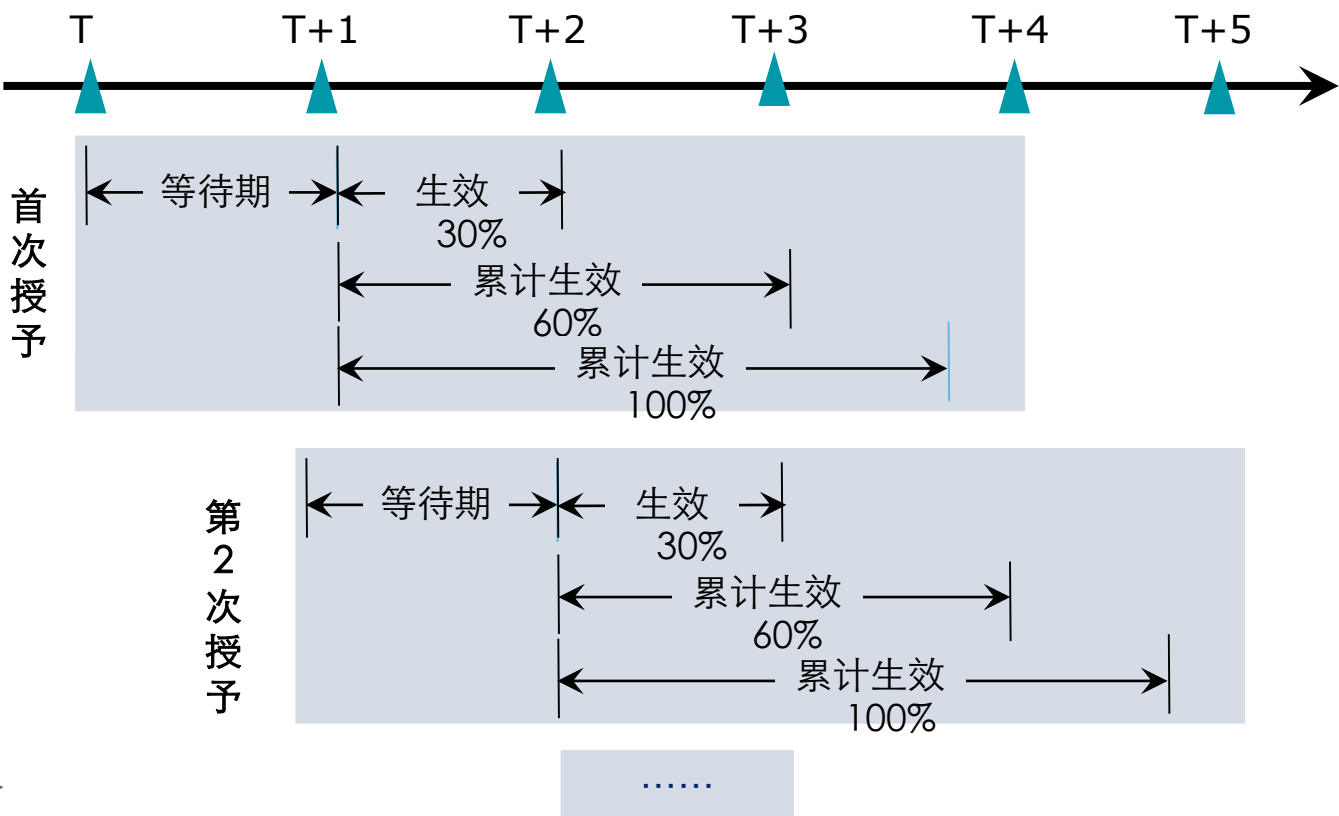
 调研结果显示：大部分企业采取分批授予。

长期激励计划授予批次




■ 一次性全部授予 ■ 2-3批次 ■ 4-5批次 ■ 5批次以上

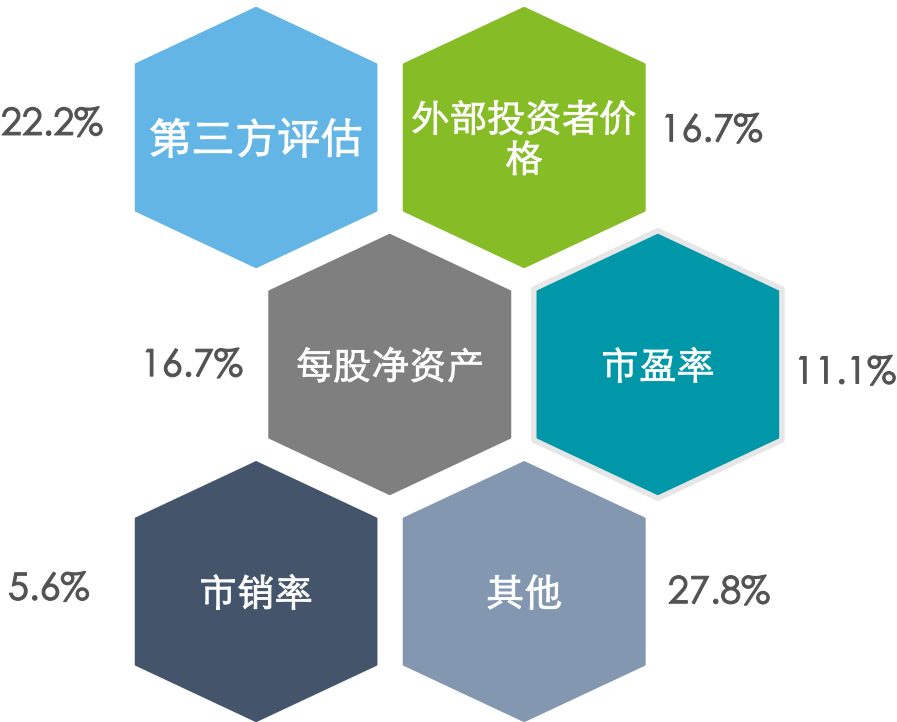
 德勤分批授予示例：



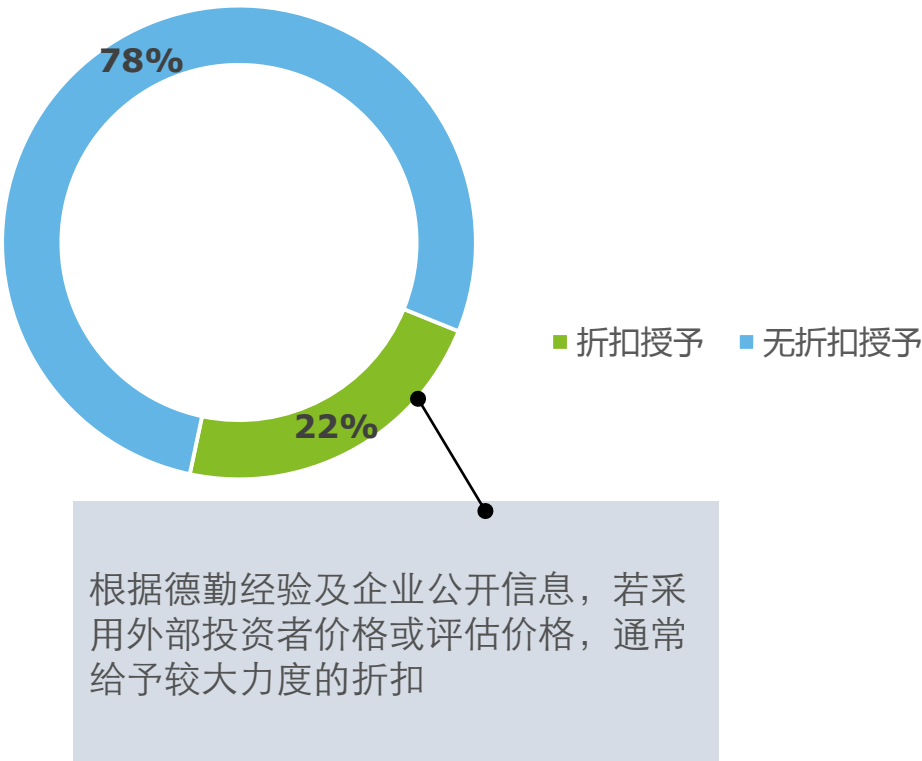
# 17.长期激励关键要素4：授予价格

 调研结果显示：大部分公司使用第三方评估价、外部投资者价和每股净资产作为授予价格基准；若采用外部投资者价格或评估价格，通常给予较大力度的折扣。


股权授予价格确定机制



股权激励授予折扣



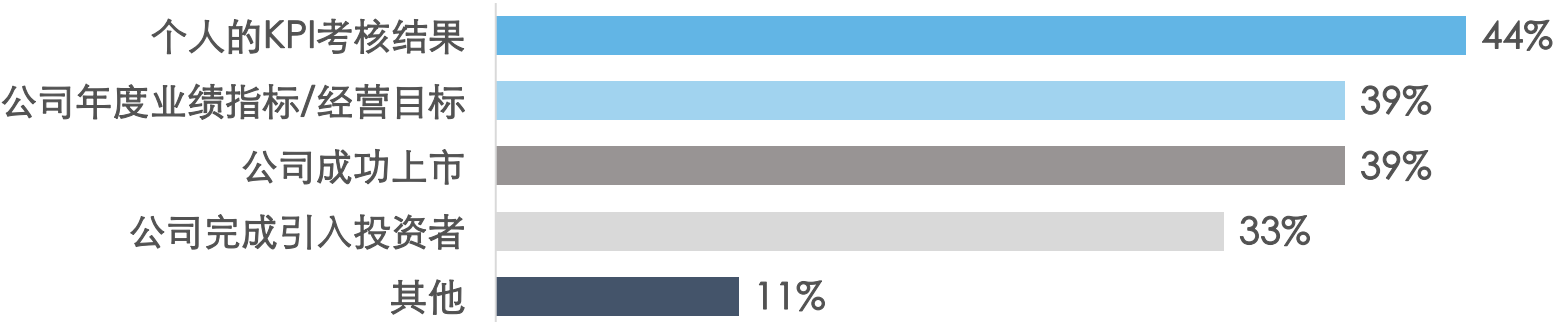
# 18.长期激励关键要素5： 锁定时间、解锁条件

 调研结果显示：参与调研企业普遍设置了1-3年的锁定期，较传统行业锁定期稍短；解锁条件通常包括个人KPI考核结果、公司年度业绩指标/经营目标、上市、引入投资者，说明资本运作对于互联网金融企业的重要性。

长期激励的锁定时间（即正式授予日期到期权全部行权完毕或股票全部解锁完毕）

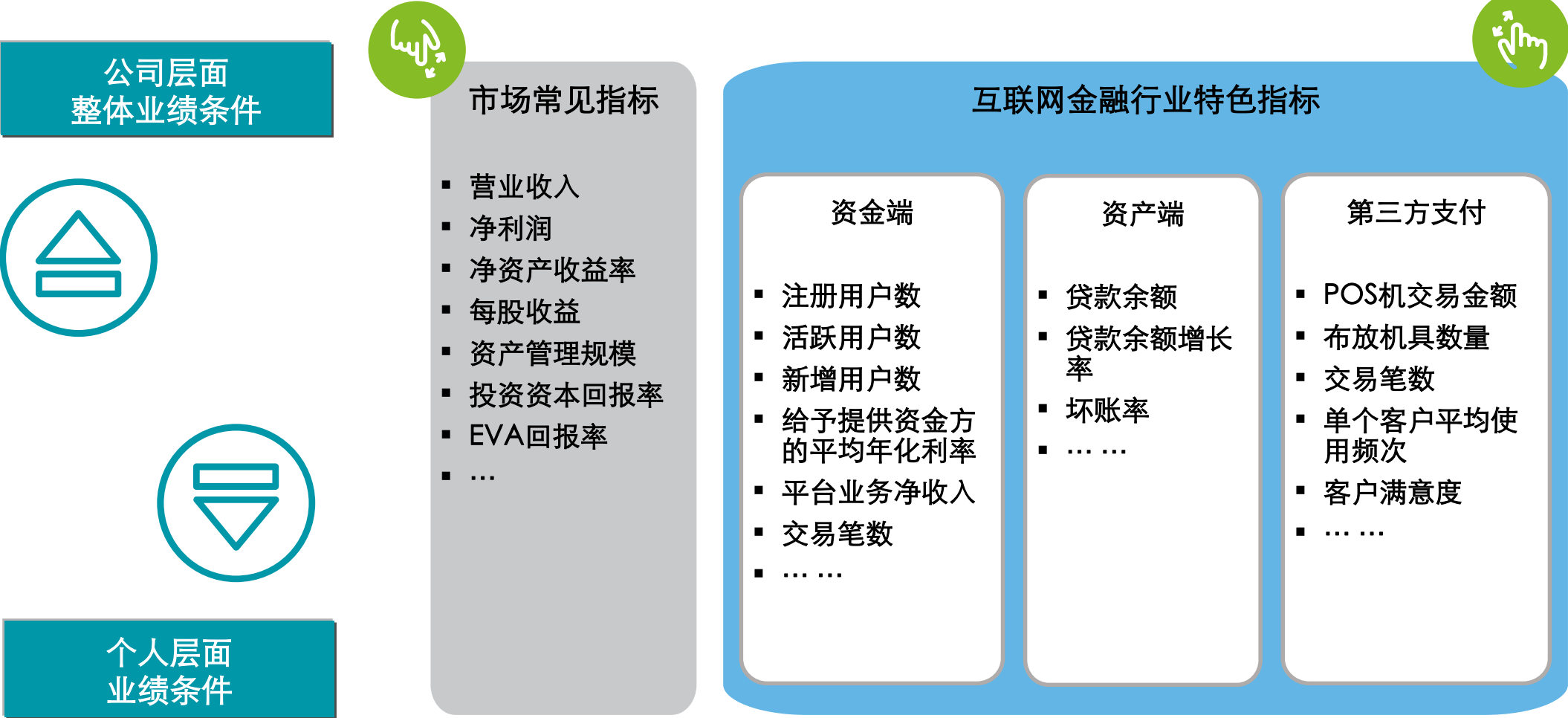


长期激励的解锁条件



# 19.长期激励关键要素6：行业常用绩效考核指标

 德勤经验分享：互联网金融行业绩效考核常用指标



# 20.长期激励关键要素7：行业常见的退出路径



德勤经验分享：结合公司资本运作规划，事先约定各种情形下长期激励计划的退出路径

各种情形	退出路径	退出价格
<div>公司各种变动情形</div> <div><ul style="list-style-type: none"><li>上市、未按预计上市、暂停上市计划</li><li>被其他公司收购、公司控制权变更</li><li>股票拆细、配股或缩股</li><li>...</li></ul></div>	<div>分不同情形的退出路径，比如：</div> <div><ul style="list-style-type: none"><li>大股东回购</li><li>持股载体回购</li><li>员工内部流通</li><li>转让给第三方公司</li><li>转让给外部投资者</li><li>...</li></ul></div>	<div>分不同情形的退出价格，比如：</div> <div><ul style="list-style-type: none"><li>每股净资产</li><li>入股价格</li><li>入股价格基础上一定补偿</li><li>第三方评估价格</li><li>...</li></ul></div>
<div>个人各种变动情形</div> <div><ul style="list-style-type: none"><li>晋升、轮岗</li><li>双方友好结束劳动关系</li><li>退休、死亡、丧失劳动能力</li><li>因绩效考核不达标或损害公司利益和对公司形象有重大负面影响等情形被辞退</li><li>...</li></ul></div>		



# 本调研报告作者团队及联系方式

如果贵公司有任何关于互联网金融人力资源方面的问题或对本调研报告有何疑问和建议，欢迎与我们联系：

**Deloitte.**

德勤

**王允娟**

德勤管理咨询 合伙人

德勤中国高管薪酬研究中心 首席顾问

电话：+86 755 33538194

电邮地址：[yjwang@deloitte.com](mailto:yjwang@deloitte.com)

**Deloitte.**

德勤

**王怡雯**

德勤管理咨询 咨询经理

德勤中国高管薪酬研究中心 高级顾问

电话：+86 21 61148888

电邮地址：[yiwenwang@deloitte.com.cn](mailto:yiwenwang@deloitte.com.cn)

感谢德勤2016年度互联网金融行业人力资源管理现状调研团队：

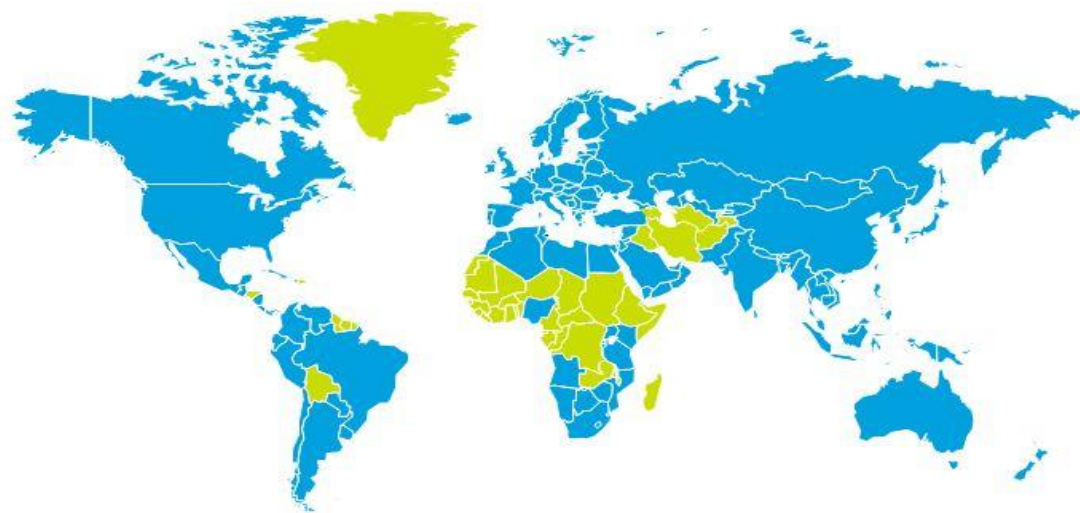
王怡雯、周倩、徐琬君、刘倩如、陈玥、李旭坤

# 德勤暨德勤高管薪酬研究中心简介

# 成立于1833年的德勤是目前全球最大的专业服务机构

逾22万名员工，遍布逾150个国家

- 德勤是世界领先的专业服务机构之一
- 在150个国家拥有720个分所或办事处，逾22万名专业人士
- 年营业额连续12年增长，2015年的收入达到352亿美金



Asia Pacific  
Australia (includes Papua New Guinea)  
China (includes the Chinese mainland, Hong Kong SAR and Macau SAR)  
Fiji  
Guam (includes Federated States of Micronesia, the Republic of the Marshall Islands, the Northern Mariana Islands and the Republic of Palau)  
India  
Indonesia  
Japan  
Korea  
Malaysia  
New Zealand (includes Fiji and the Cook Islands)  
Pakistan

Philippines  
Singapore  
Taiwan  
Thailand  
Vietnam  
Canada  
EMEA  
Albania  
Algeria  
Austria  
Azerbaijan  
Bahrain  
Belarus  
Bosnia and Herzegovina  
Bulgaria  
Croatia  
Cyprus  
Czech Republic  
Denmark

Egypt  
Estonia  
Finland  
France  
FYR Macedonia  
Gaza Strip/West Bank  
Georgia  
Gibraltar  
Greece  
Hungary  
Iceland  
Ireland  
Israel  
Italy  
Jordan  
Kazakhstan  
Kenya (includes Tanzania and Uganda)  
Kyrgyzstan  
Kuwait

Latvia  
Lebanon  
Lithuania  
Luxembourg  
Malta  
Moldova  
Morocco  
Netherlands  
Nigeria  
Norway  
Oman  
Poland  
Portugal  
Qatar  
Romania  
Russia  
Saudi Arabia  
Serbia and Montenegro  
Slovak Republic  
Slovenia

South Africa (includes Angola, Botswana, Malawi, Mozambique, Namibia, Swaziland and Zimbabwe)  
Spain  
Sweden  
Switzerland  
Syria  
Tunisia  
Turkey  
United Arab Emirates  
United Kingdom  
Uzbekistan  
Yemen  
LACRO  
Argentina  
Aruba/Netherlands  
Antilles  
Bahamas  
Barbados

Bermuda  
Brazil  
British Virgin Islands  
Cayman Islands  
Chile  
Colombia  
Costa Rica  
Cuba  
Guatemala  
Jamaica  
Mexico  
Nicaragua  
Panama  
Paraguay  
Peru  
Uruguay  
Venezuela  
United States

作为全球最大的私营专业服务机构，我们目光敏锐、人才济济、实力超群

# 德勤在大中华区分支机构的战略性分布

首家在上海设立分支机构的外国会计师事务所

- 13,500 名员工
- 24 个城市

在大中华区的德勤事务所



中国大陆

- ① 北京
- ② 成都
- ③ 重庆
- ④ 大连
- ⑤ 广州
- ⑥ 杭州
- ⑦ 哈尔滨
- ⑧ 合肥
- ⑨ 济南
- ⑩ 南京
- ⑪ 上海
- ⑫ 深圳
- ⑬ 苏州
- ⑭ 天津
- ⑮ 武汉
- ⑯ 厦门
- ⑰ 长沙

香港

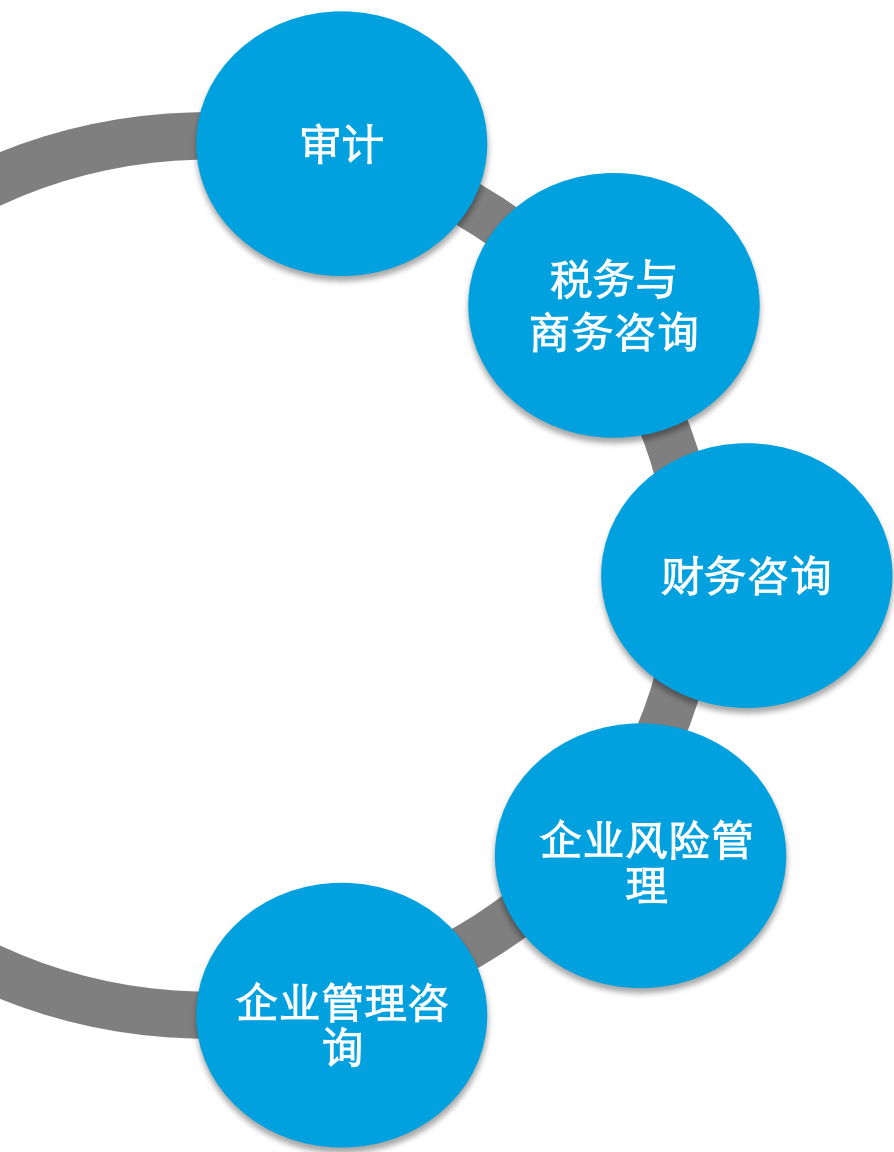
澳门

台湾

- ⑳ 台北
- ㉑ 新竹
- ㉒ 台中
- ㉓ 台南
- ㉔ 高雄



# 德勤中国——公认的市场领导者



- 自2010年以来，德勤全球收入始终位列前两位，并在过去五年中三次（2010年、2013年和2014年）雄踞榜首
- 担任香港联交所上市公司审计师的数量最多
- 在四大中，拥有中国大陆最大的税务与商务咨询服务团队
- 企业风险管理服务团队在中国乃至全球均处于业界领先地位（按员工人数及服务广度和深度计）
- 德勤企业管理咨询在全球是最大的综合性管理咨询机构

# 德勤企业管理咨询服务

## 全球最大的企业管理咨询服务团队

- 德勤企业管理咨询是全球最大的综合性管理咨询机构。在中国，德勤咨询被Gartner评为三大咨询服务供应商之一
- 我们在全球150个国家有超过220,000名员工。我们在中国8个城市（上海、北京、深圳、哈尔滨、广州、成都、重庆和香港）有约1,500名专业的咨询顾问
- 德勤管理咨询能提供“一站式”的咨询服务，覆盖战略咨询、人力资本咨询和系统实施等多个领域

## 我们的服务

战略运营

人力资本

技术咨询

## 我们在中国地区所获得的殊荣：

- 被Gartner评为中国的信息技术实施服务领导者
- 荣膺由《首席财务官》杂志发起的“中国CFO最信赖的实施顾问机构”称号
- 被中国软件行业协会评为“中国五家顶尖咨询公司之一”
- 被HR管理世界及《世界管理评论》评为“大中华区最佳人力资源咨询公司”
- 2014年 Kennedy information（肯尼迪信息研究机构）发布了《人力资本咨询亚洲区市场报告》宣称：德勤人力资本咨询在十余家同类规模的专业咨询公司中，位列亚洲区排名第一，而成为市场先锋者

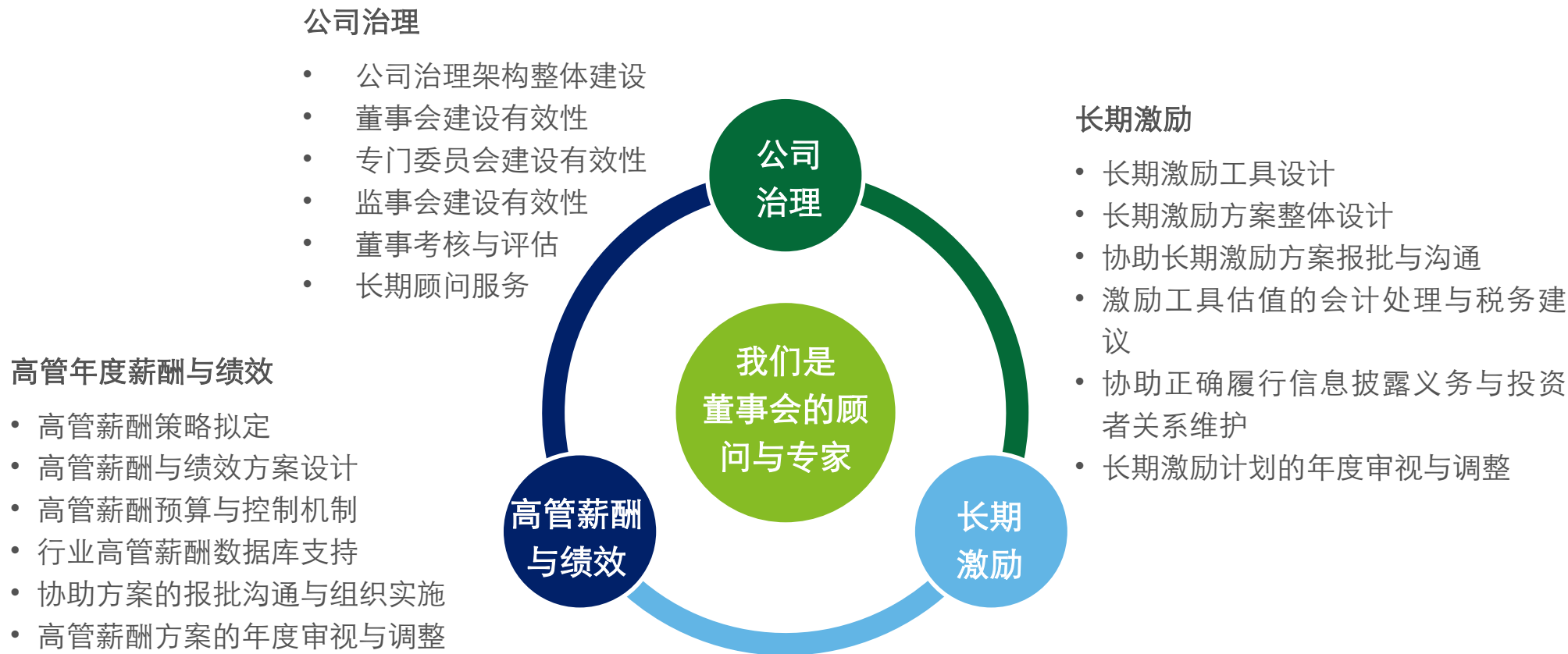


# 德勤人力资本咨询在中国提供全方位的咨询服务



全面薪酬与福利	人才管理与领导力发展	人力资源转型	组织绩效、变革与文化
<ul style="list-style-type: none"><li>• 岗位职级体系设计</li><li>• 岗位分析与评价作业</li><li>• 岗位设计、分析、梳理与薪资管理</li><li>• 员工薪酬设计</li><li>• 高管薪酬体系设计</li><li>• 激励机制设计</li><li>• 股票期权计划设计</li><li>• 长期激励计划设计</li><li>• 销售团队有效性激励方案</li><li>• 退休与福利计划</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 领导力发展与评估</li><li>• 人才保留与发展战略</li><li>• 人力资本战略与规划</li><li>• 能力模型开发设计</li><li>• 继任计划</li><li>• 人才甄选与测评</li><li>• 培训体系规划与开发</li><li>• 培训与教育实施</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 人力资源运作转型</li><li>• 人力资源流程设计与优化</li><li>• 人力资源治理和管控</li><li>• 人力资源基准指标</li><li>• 人力资源信息系统挑选与实施</li><li>• 人力资源共享服务</li><li>• 人力资源外包与服务流程优化 (SAP/Oracle)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 组织诊断与分析</li><li>• 组织架构设计和优化</li><li>• 绩效管理体系与流程规划</li><li>• 组织及人员绩效衡量指标</li><li>• 组织文化建立与转型方案</li><li>• 变革管理计划和实施</li><li>• 人力资本尽职调查</li><li>• 购并后人力资本整合规划</li><li>• 购并之组织沟通</li><li>• 文化整合</li><li>• 整合过程之变革与项目管理</li></ul>

# 依托德勤全面专业服务的平台，德勤建立了高管薪酬研究中心，提供完善的公司治理、高管薪酬与长期激励咨询服务





# 德勤连续多年对上市公司高管薪酬和长期激励进行深入的调研分析，发布详细的高管薪酬与长期激励专项研究资料



## 股权激励案例库

### 不同上市地：

- 境内企业股权激励案例库：1000余家（含A股市场案例与非上市案例）
- 境外企业股权激励案例库：覆盖典型美国、德国、加拿大、新加坡典型证券交易所



#### 关于德勤全球

Deloitte（“德勤”）泛指一家或多家德勤有限公司（即根据英国法律组成的私人担保有限公司，以下称“德勤有限公司”），以及其成员所网络和它们的关联机构。德勤有限公司与其每一家成员所均为具有独立法律地位的法律实体。德勤有限公司（又称“德勤全球”）并不向客户提供服务。请参阅 [www.deloitte.com/cn/about](http://www.deloitte.com/cn/about) 中有关德勤有限公司及其成员所更为详细的描述。

德勤透过遍及全球逾150个国家的成员所网络为财富全球500强企业中的80%企业提供专业服务。凭借其世界一流和高质量的专业服务，协助客户应对极为复杂的商业挑战。如欲进一步了解全球大约225,000名德勤专业人员如何致力成就不凡，欢迎浏览我们的[Facebook](#)、[LinkedIn](#) 或[Twitter](#)专页。

#### 关于德勤大中华

作为其中一所具领导地位的专业服务事务所，我们在大中华设有24个办事处分布于北京、香港、上海、台北、长沙、成都、重庆、大连、广州、杭州、哈尔滨、合肥、新竹、济南、高雄、澳门、南京、深圳、苏州、台中、台南、天津、武汉和厦门。我们拥有近13,500名员工，按照当地适用法规以协作方式服务客户。

#### 关于德勤中国

德勤于1917年在上海设立办事处，德勤品牌由此进入中国。如今，德勤中国的事务所网络在德勤全球网络的支持下，为中国本地和在华的跨国及高增长企业客户提供全面的审计、税务、企业管理咨询及财务咨询服务。德勤在中国市场拥有丰富经验，同时致力在中国会计准则、税务制度及培养本地专业会计师方面的发展做出重要贡献。敬请访问 [www2.deloitte.com/cn/zh/social-media](http://www2.deloitte.com/cn/zh/social-media)，通过德勤中国的社交媒体平台，了解德勤在中国市场成就不凡的更多信息。

本通信中所含内容乃一般性信息，任何德勤有限公司、其成员所或它们的关联机构（统称为“德勤网络”）并不因此构成提供任何专业建议或服务。任何德勤网络内的机构均不对任何方因使用本通信而导致的任何损失承担责任。

© 2016。欲了解更多信息，请联系德勤中国。