Deloitte.

德勤



社会办医服务机构
人才激励现状与趋势

因我不同
成就不凡
始于 1845

前言 3
我国医疗服务行业趋势及人才挑战 4
上市医疗服务机构长期激励趋势解读 8
社会办医机构核心人才全面激励 16
结语 22
撰稿人与联络信息 23
附录：发布股权激励公告企业名单 24

前言

近年来，我国医疗服务行业需求持续扩大，国家医疗资源投入保持较高增长。而与此同时，民众收入的增加为医疗保障需求的释放提供了良好的物质基础。受疫情影响，医疗服务行业短期受到较大冲击，但长期来看，民众医疗保健意识的提升、数字化医疗及远程医疗需求的增加、专科医疗机构并购趋势加速等因素，或将促进医疗服务行业整体的结构性调整和跨越式发展。随着疫情得到有效控制，医疗服务市场正在逐步回暖，但人才问题仍将是制约行业发展的重要因素。

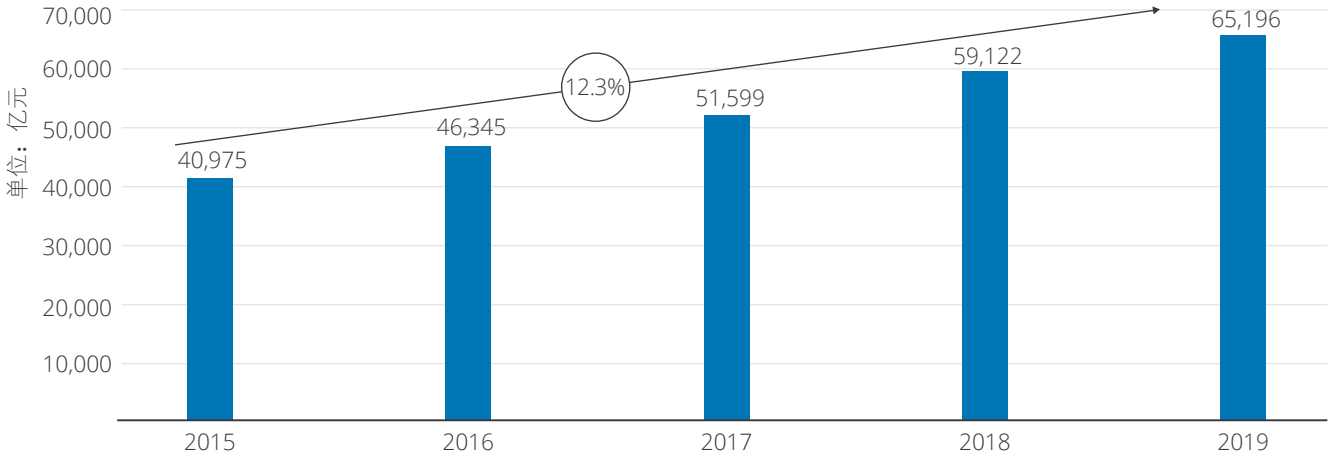
在此背景下，德勤咨询聚焦“上市医疗服务行业长期激励趋势”和“社会办医服务机构核心人才全面激励”两大视角，分享当前我国医疗服务行业人才激励实践，提供行业人才策略落地建议性框架。

我国医疗服务行业趋势及人才挑战

医疗服务行业需求持续扩大，医保支付能力依然稳定

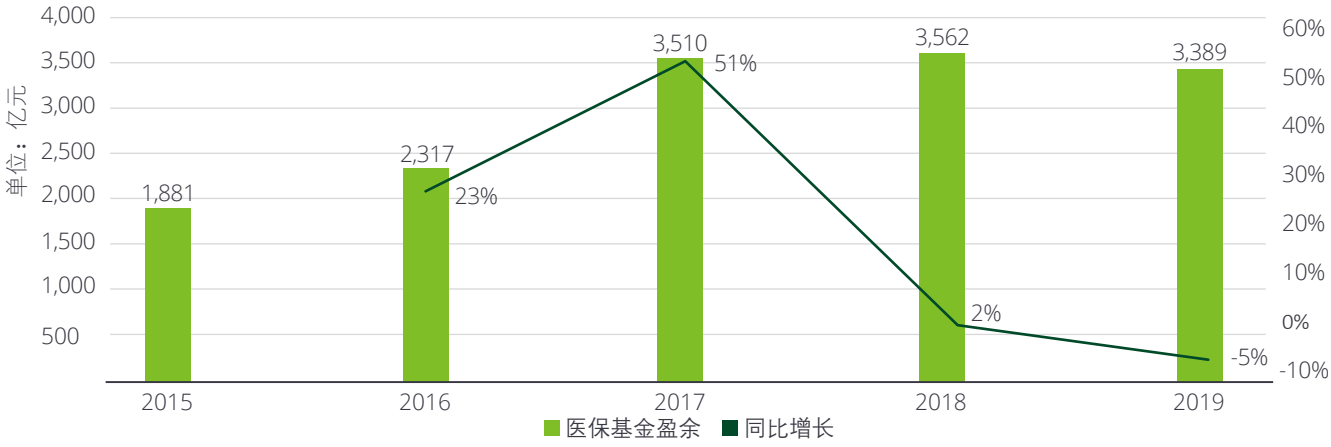
2015年至2019年，我国卫生总费用年均复合增长率为12.3%，2019年卫生总费用达到6.5万亿元，占GDP比重为6.6%， 提前实现卫生部提出的“到 2020 年卫生总费用占 GDP 的比重达到 6.5%–7.0%”的目标，反映我国医疗卫生支出在国民经济中的重要性稳步提升。2019年，我国医保基金收入2.3万亿元，较2015年增长1.08倍；医保基金支出近2万亿元，较2015年增长1.14倍；医保基金支出盈余0.34万亿元，较2015年增长0.8倍。

我国2015-2019年医疗卫生总费用情况



*数据来源：国家统计局；德勤分析

我国2015-2019年医保基金支出盈余及增速情况

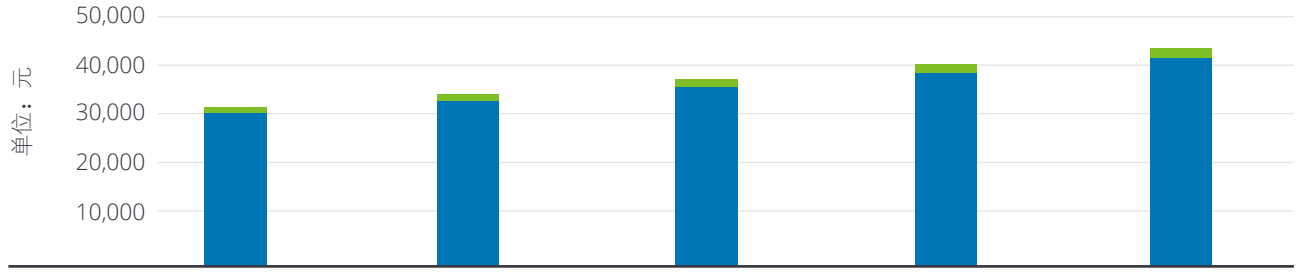


*数据来源：国家统计局；德勤分析

民众支付能力提高，保障医疗需求释放

2019年，我国城镇居民人均可支配收入为42,359元，自2015年保持年均复合增长率7.9%。其中，2019年城镇人均医疗保健支出达1,902元，年均复合增长率达13%。人均医疗保健消费支出占人均可支配收入比例从2015年的3.7%上升至2019年的4.5%，虽然稳步提升，但整体占比较低。

我国2015-2019年城镇人均可支配收入及人均医疗保健消费支出情况

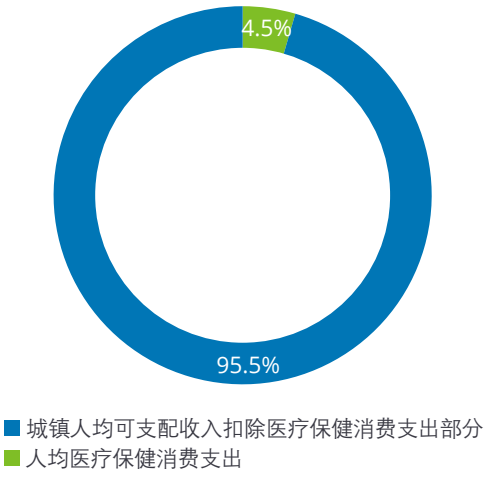


	2015	2016	2017	2018	2019
人均医疗保健消费支出	1,165	1,307	1,451	1,685	1,902
城镇人均可支配收入	31,195	33,616	36,396	39,251	42,359

人均医疗保健消费支出　城镇人均可支配收入

*数据来源：国家统计局；德勤分析

我国2019年人均医疗保健消费支出占城镇人均可支配收入比例



*数据来源：国家统计局；德勤分析

行业转型因疫情而加速到来

受到疫情影响，我国医疗服务行业当前发展趋势呈现如下特征：

由于疫情，医疗服务行业短期受到较大冲击，但从长期视角来看，疫情将助推行业发展

- 医疗服务行业（A股上市）因客流减少与延期复工，受疫情冲击最为明显，2020年第一季度营收增速为-13.52%，归母净利增速为-122.96%。
- 行业部分消费需求受到疫情影响有所延缓，但有望快速回到正常发展状态。
- 疫情刺激并提升了民众的保健意识，有望助推行业需求的整体提升。

数字化及远程医疗或将加速普及

- 民众就医习惯开始改变，线上预约问诊的民众普及度及接受度逐步提高，在线问诊、远程医疗等新型医疗服务方式将逐渐呈现出加速发展的态势。
- 国家医保局出台一系列互联网医疗相关政策，如部分“互联网+”医疗服务纳入医保支付范围、互联网医疗机构可开通医保结算、互联网首诊等，加速推动互联网医疗发展。
- 医院对数字化及远程医疗服务的供应需求快速提升，随之与相关供应商建立更为广泛的合作关系，加速助推互联网医疗的发展。

专科医疗机构并购加速

- 2020年上半年已披露的医院并购交易规模达49.5亿人民币，约占上半年医疗健康服务板块投资规模的一半。而相较于以往以民营资本参股为主要形式的医院改制和并购趋势，以肿瘤、试管婴儿等为代表的专科医院成为2020年并购的主流。

人才管理痛点依旧制约行业发展

随着疫情的逐步平复，各地医疗服务市场回暖，但仍需应对制约行业发展的人才稀缺、人才机制不健全等人才管理痛点。

专业化、市场化、国际化的医疗行业人才稀缺

- 职业经理人：公立医疗体系长期处于垄断地位，该体系下培养的医疗管理人才不仅数量不足，且面临适应和接轨市场化竞争的挑战，医疗服务行业职业经理人队伍建设亟待加强。
- 医疗专业人才：我国医师数量过度集中在一、二线城市三甲医院，城乡基层特别是农村和偏远山区医师数量十分有限。疫情过后，公立医疗机构建设规模进一步加大，其对于人才的虹吸效应仍在加强。
- 专业人才：医疗行业内非医生相关的专业人才（如数字化架构人才等）供给市场尚未形成，人才缺口显著。

专业人才获得难度大

- 相较于公立医院，民营医院科研资源较少、职称评定难度较大；同时，当前社会认知之下，公立医院医生普遍被认为拥有更高的社会地位，导致医疗行业人才市场流动率较低。医师区域注册制度及多点执业制度仍需进一步深化，以提升医生人才资源流动性。

核心人才吸引、使用、保留机制需要进一步提升

- 医疗行业市场化程度逐渐提升，医疗服务机构内部管理体系、人才激励机制等方面问题逐步凸显。行业核心人才争夺日益激烈，如何吸引、保留、激励核心人才成为企业发展致胜的关键。对于人才配置完成度较高的医疗机构，则需重点关注如何通过提升人员效能提高企业整体竞争力。



上市医疗服务机构[1]长期激励趋势解读

股权激励调研样本分布：内资医疗服务机构多选择于新三板挂牌，香港主板上市公司数量次之

- 截至2020年7月27日，在A股、港股与新三板[2]三大市场中，内资上市医疗服务机构共计92家，主要集中于港股、新三板。
- 从公司估值来看，调研企业中A股公司的平均市值及市盈率[3]均最高。



	A股	港股	新三板
平均市值	267亿	126亿	2.45亿（28家）
平均市盈率(PE)	161倍（14家）	98倍（14家）	34倍（14家）

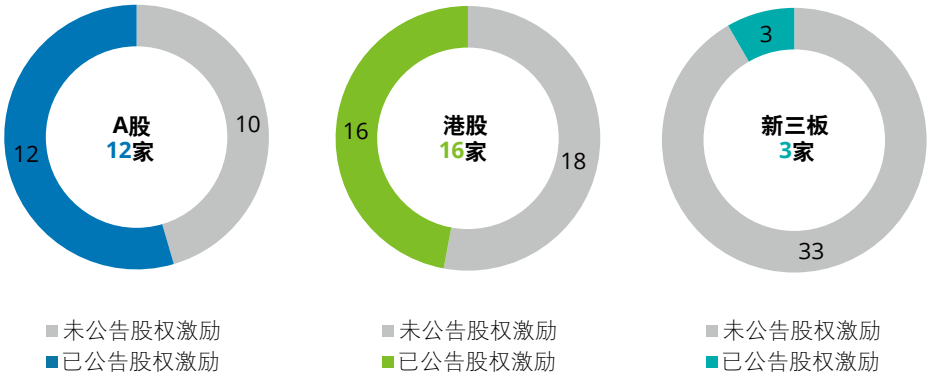
*数据来源：东方财富Choice数据库；公开资料；德勤分析

股权激励普及程度：三分之一的上市医疗服务机构公告了股权激励计划，其中A股、港股均有约半数企业发布公告

本次调研医疗服务机构92家，共31家企业公告了47项股权激励计划，其中39项计划已进入实施阶段：

- A股推行股权激励计划的公司占板块样本总数比例最高，达55%。
- 港股[4]推行股权激励计划的公司数量最多，达16家。
- 在36家新三板挂牌的医疗服务机构中，仅有3家在挂牌后推出了股权激励计划，占板块样本总数比例最低。

公告股权激励的公司数量



公告公司数量占各板块样本总数比例

A股**55%**　　港股**47%**　　新三板**8%**

*数据来源：东方财富Choice数据库；上市公司年报及公告；德勤分析

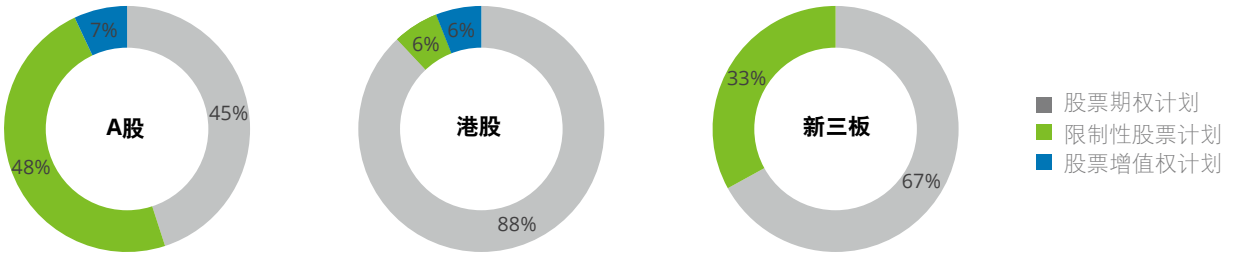
股权激励计划关键要素：股权型工具使用最为广泛，多数公告激励额度控制在总股本3%以下，营业收入与净利润是最多用作公司业绩条件的指标

1. 股权激励计划关键要素一：激励工具

在股权激励工具的选择方面，限制性股票与股票期权是使用最为广泛的股权激励工具。其中：

- 港股上市公司、新三板挂牌公司更倾向于使用股票期权作为股权激励工具。
- A股上市公司股权激励计划的激励工具中，限制性股票占比最高，股票期权次之。

各上市板块激励工具使用比例



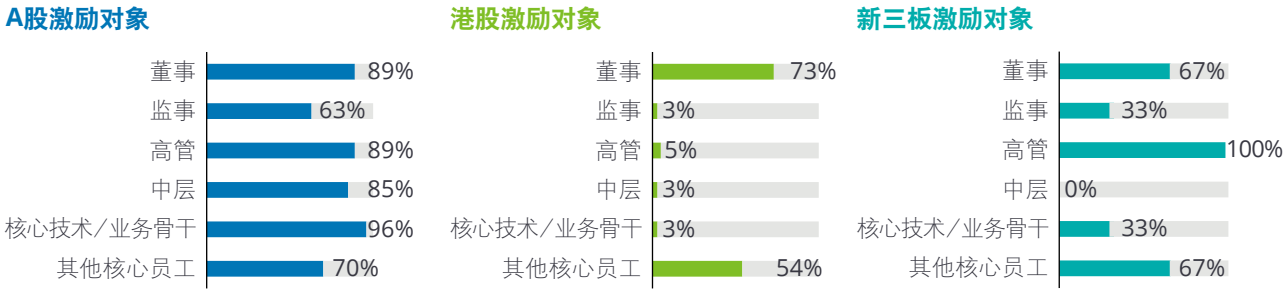
*数据来源：东方财富Choice数据库；上市公司年报及公告；德勤分析

2. 股权激励计划关键要素二：激励对象[5]

各上市板块公司在激励对象的选取方面呈现出一定差异。具体而言：

- A股上市公司股权激励计划针对的激励对象较为多样，多数公司的股权激励对象广泛覆盖董事、监事、高管、中层、核心技术/业务骨干、核心员工。
- 港股已披露激励对象的股权激励公告中，以董事、核心员工为主要激励对象。
- 新三板挂牌公司侧重激励高管，全部被调研公司公告的股权激励计划均将高管作为激励对象。

各上市板块激励对象覆盖范围

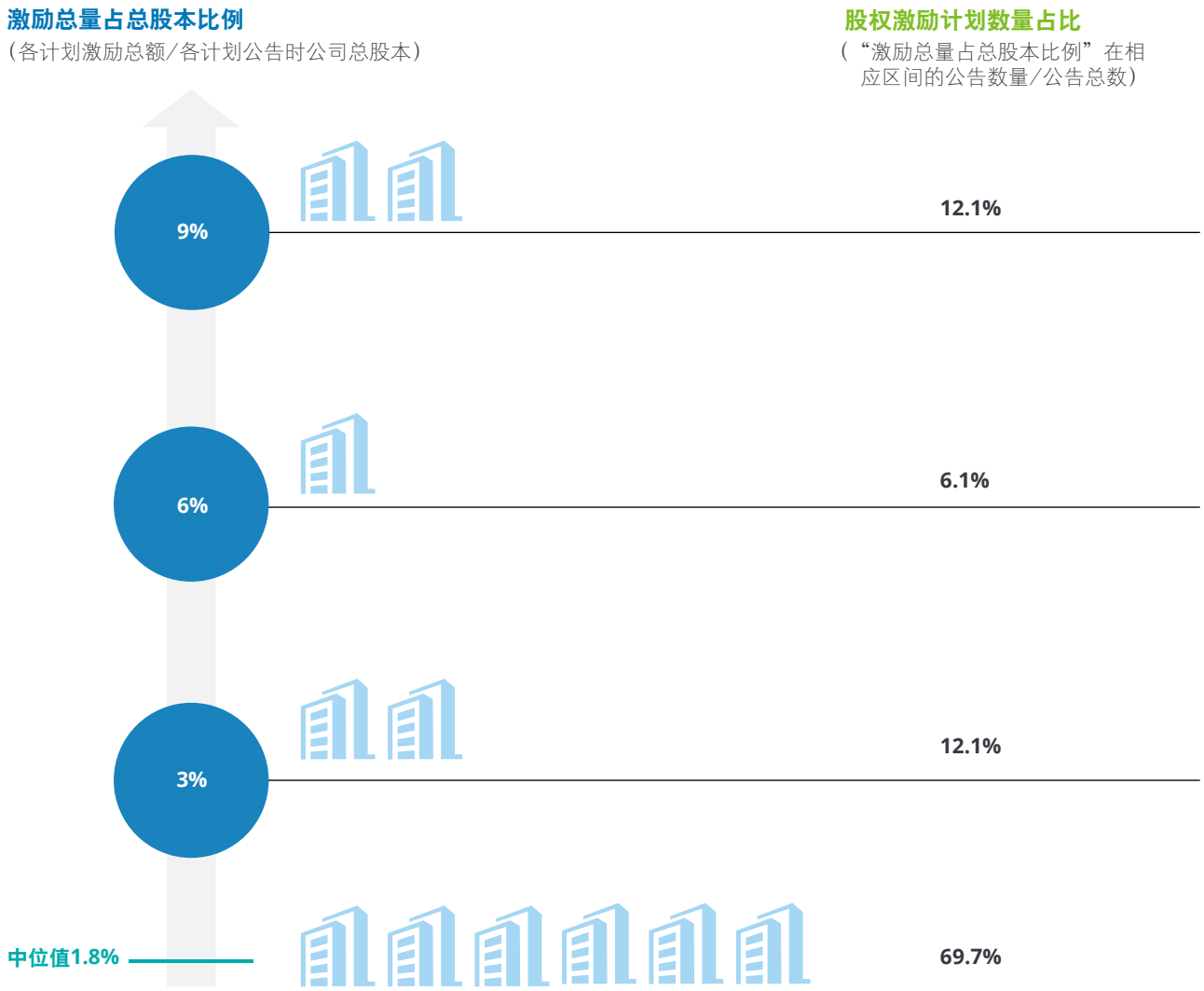


*数据来源：东方财富Choice数据库；上市公司年报及公告；德勤分析

3. 股权激励计划关键要素三：激励额度

激励总量方面：近七成股权激励计划的激励额度占总股本的比例[6]在3%以下。

激励额度占总股本比例分布情况



*数据来源：东方财富Choice数据库；上市公司年报及公告；德勤分析

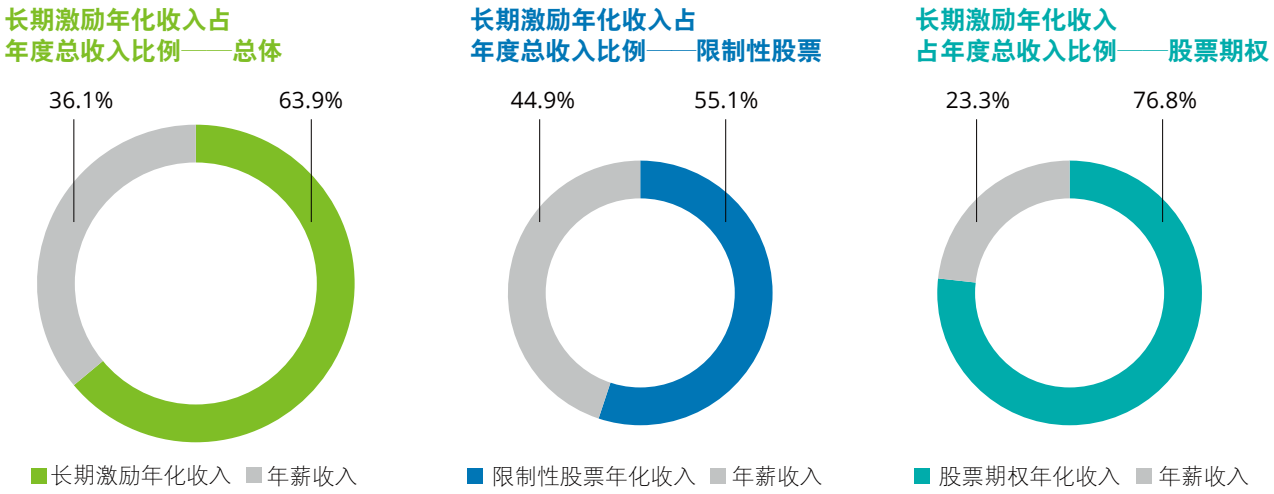
附：政策参考

A股政策：“上市公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不得超过公司股本总额的10%。”——证监会令第126号《上市公司股权激励管理办法》

港股政策：“可于所有根据计划及任何其他计划授出的期权予以行使时发行的证券总数，合计不得超过上市发行人（或有关附属公司）于计划批准日已发行的有关类别证券的10%。”——《上市规则》第十七条

激励个量方面：针对高管，长期激励年化收入[7]平均占年度总收入一半以上。就工具而言，高管通过股票期权取得的收入较限制性股票收入更高。

个体长期激励年化收入占全年总收入比例情况



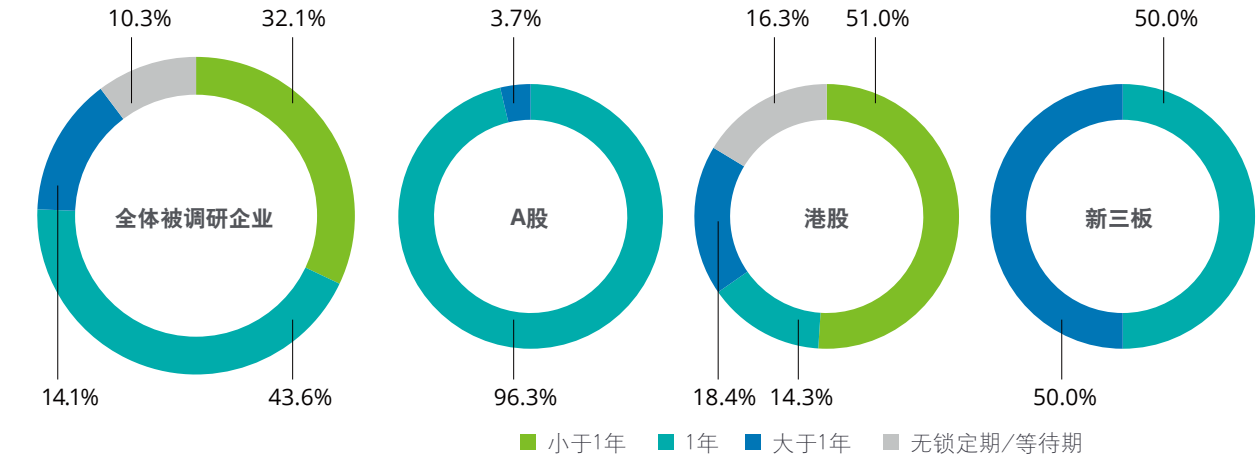
*数据来源：东方财富Choice数据库；上市公司年报及公告；德勤分析

4. 股权激励计划关键要素四：锁定期/等待期安排[8]

医疗服务机构普遍关注长期激励的短期兑现，超八成股权激励计划无锁定期/解锁期或锁定期/解锁期在1年（含）以内。具体而言：

- 近半数股权激励计划的锁定期/等待期为1年，其中主要为A股上市公司、新三板挂牌公司发布的股权激励计划。
- 港股上市公司股权激励计划的锁定期/等待期安排较为多样，超八成无锁定期/等待期或锁定期/等待期在1年（含）以内。

锁定期/等待期安排分布情况



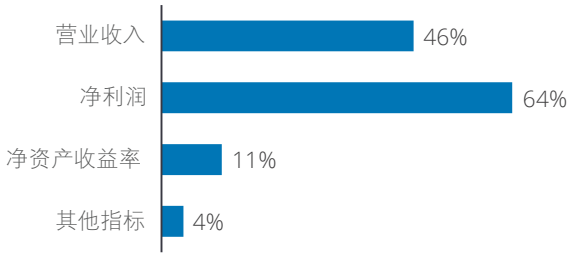
*数据来源：东方财富Choice数据库；上市公司年报及公告；德勤分析

5. 股权激励计划关键要素五：公司业绩指标选取[9]

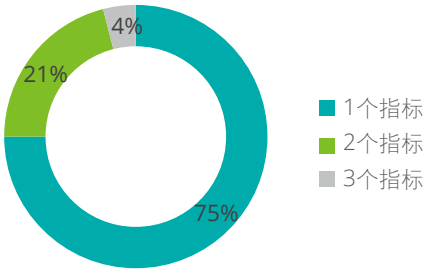
- 净利润、营业收入是医疗服务机构股权激励方案最常选取的业绩指标；极少数企业选取财务指标之外的其他业务完成情况作为股权激励业绩指标。
- 多数企业仅选取1至2个业绩指标，体现较为集中、明确的目标导向。

业绩指标类型、数量选取情况

公司业绩指标选取类型占比（不含港股）



公司业绩指标选取数量占比（不含港股）



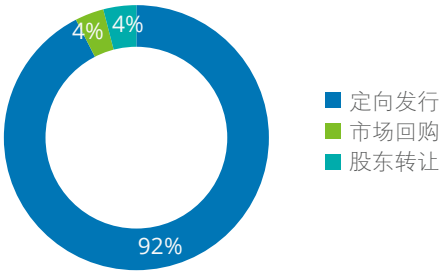
*数据来源：东方财富Choice数据库；上市公司年报及公告；德勤分析

6. 股权激励计划关键要素六：激励标的来源及资金来源[10]

- 大多数被统计股权激励计划的激励标的来源为定向发行。
- 统计范围内全部股权激励计划的激励资金来源均为员工自筹，公司不参与筹资。

激励标的的来源、资金来源统计

激励标的来源



激励资金来源



具备有效数据的全部股权激励计划中激励资金来源均为

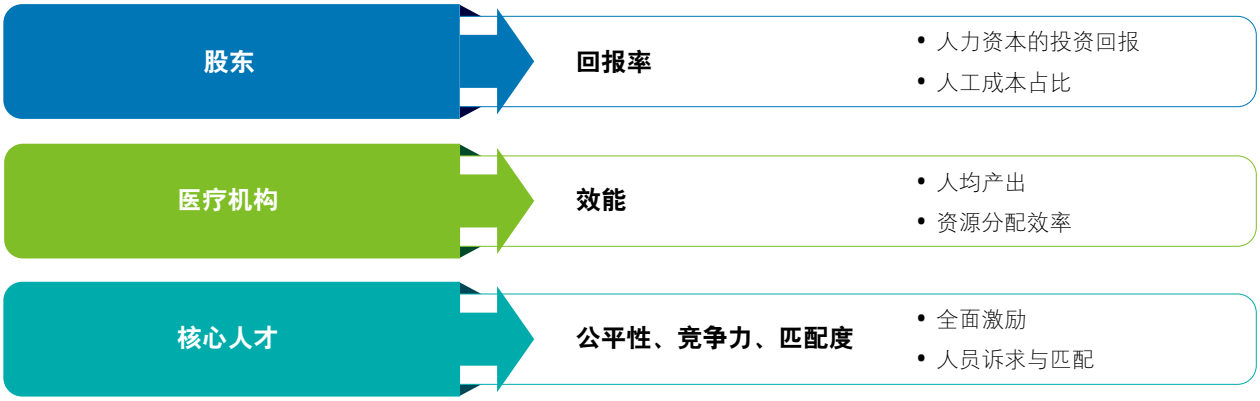
员工自筹

*数据来源：东方财富Choice数据库；上市公司年报及公告；德勤分析



社会办医机构核心人才全面激励

当前医疗服务行业发展趋势之下，社会办医机构核心人才的全面激励已远非仅仅关乎核心人才或是激励方式本身，而是需同时关注并平衡股东、医疗机构、核心人才三大群体的利益与诉求。

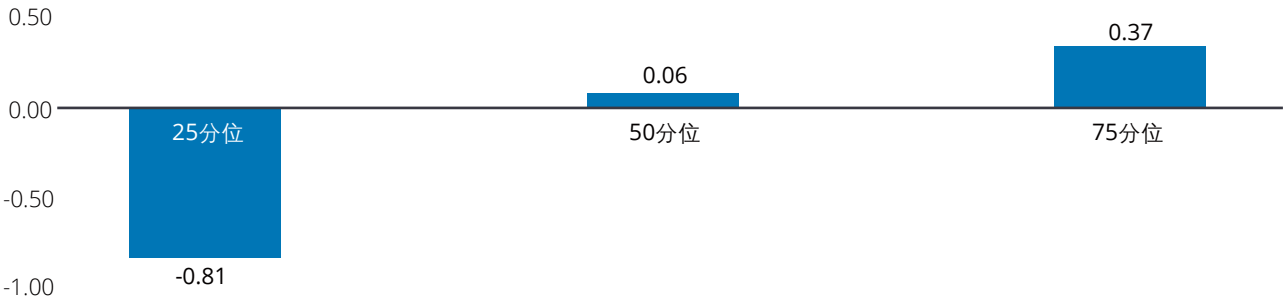


股东视角 —— 资本投资回报率

指标1：人力资本投资回报率[11]

人力资本投资回报率指标代表企业每投入1元人民币薪酬成本可获得的净收益。调研结果显示，上市医疗服务机构每投入1元人民币薪酬成本，平均可获得0.06元净收益，高位值企业则可获得0.37元净收益。

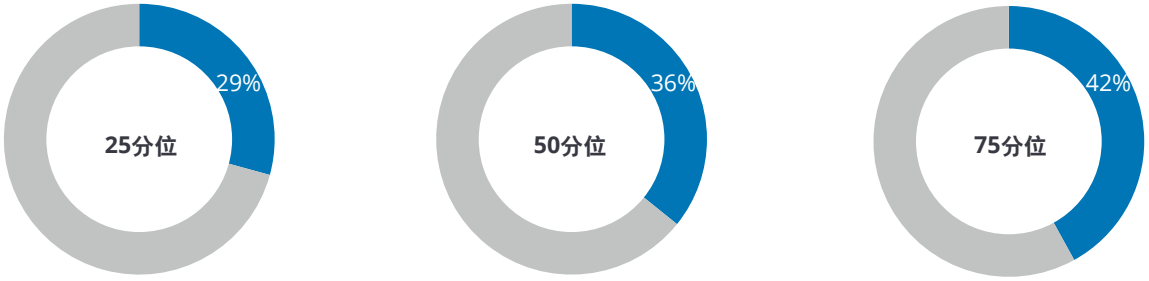
人力资本投资回报率



*数据来源：东方财富Choice数据库；上市公司年报及公告；德勤分析

指标2：人工成本[12]占比营业总收入

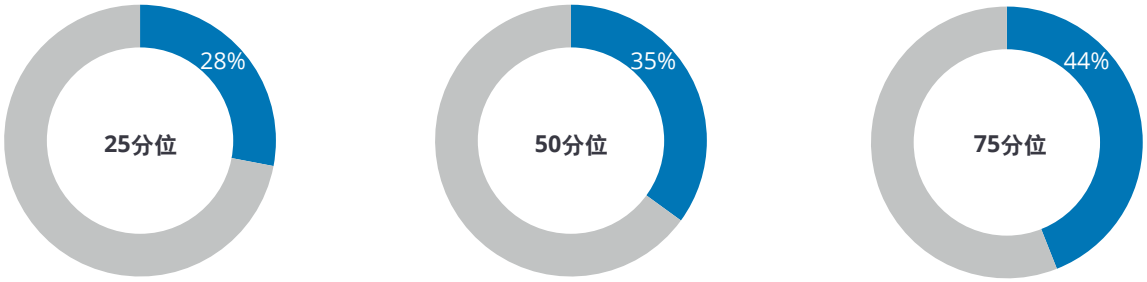
人工成本占营业总收入比例代表企业愿意将营业收入用于支付员工薪酬的意愿度。上市医疗服务机构平均将营业总收入的36%用于支付员工薪酬，而低位值企业、高位值企业的人工成本占营业总收入比例分别为29%和42%。



*数据来源：东方财富Choice数据库；上市公司年报及公告；德勤分析

指标3：人工成本占比营业总成本

人工成本占营业总成本比例代表企业整体运营总成本中用于支付员工薪酬部分的大小。上市医疗服务机构营业总成本中人工成本平均占比约35%，低位值、高位值则分别为28%和44%。

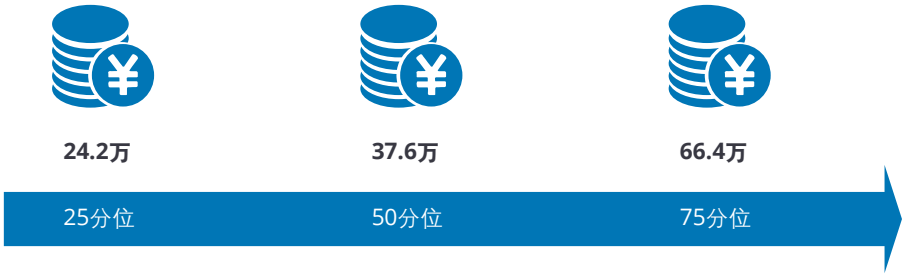


*数据来源：东方财富Choice数据库；上市公司年报及公告；德勤分析

医疗机构视角重点关注资源利用效能

从人员效能角度来看，上市医疗服务机构人均营业收入中位值为37.6万元人民币，人均净利润中位值为1万元人民币。

人均营业收入



人均净利润





*数据来源：东方财富Choice数据库；上市公司年报及公告；德勤分析

核心人才视角——兼顾内部公平性与外部竞争力的全面激励机制和人才诉求与匹配度

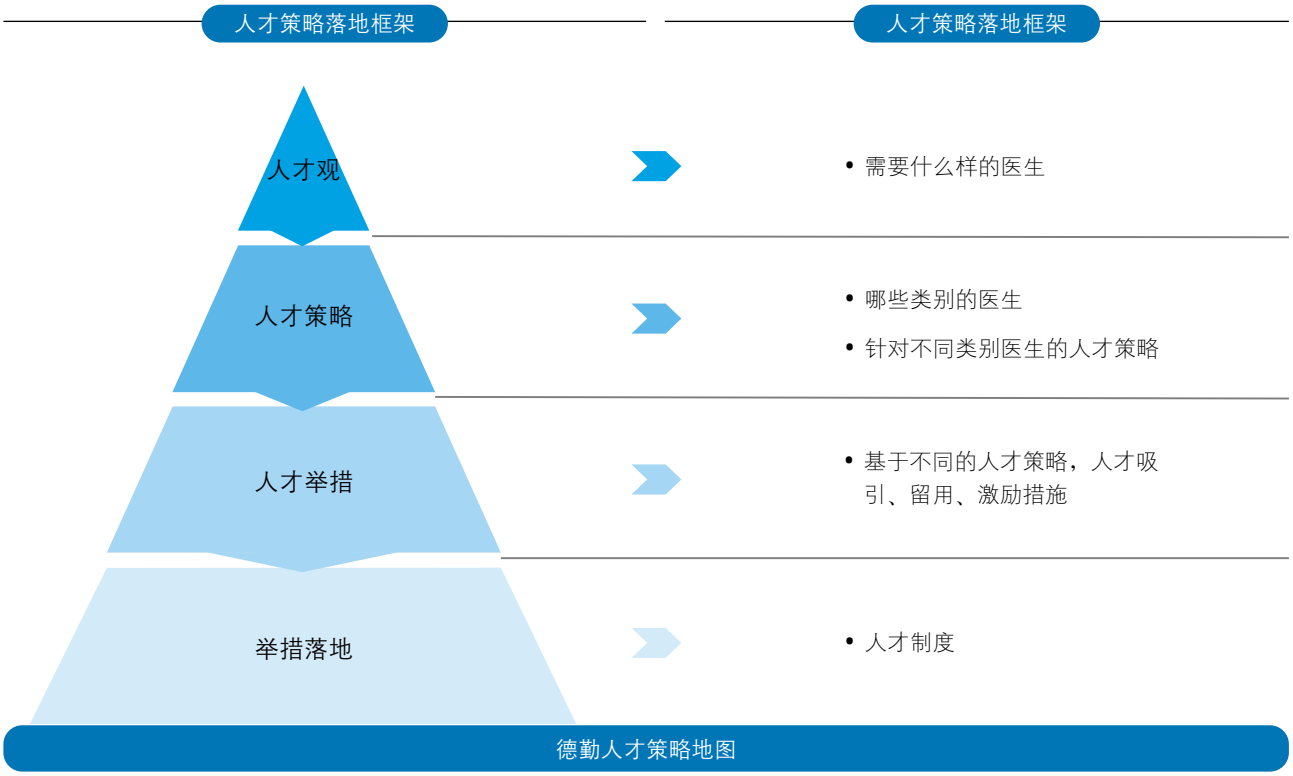
德勤管理咨询认为，从全面激励角度来看，医疗机构核心人才的全面激励框架是涵盖全面薪酬、福利政策、个人发展、企业文化等多个维度的综合性人才动力机制：



从人才诉求及企业对相关诉求的匹配情况来看，基于个人需求的不同，医疗服务行业核心人才的择业驱动力存在一定多样性和差异性。例如，医生选择非公立医疗机构通常会关注如下要素：

1. 该机构的行业声誉和学术地位
2. 倡导回归医疗
3. 专业领袖
4. 患者利益放在第一位
5. 规范的内部管理
6. 有具备感召力的领导者团队
7. 保障医生的工作与生活平衡
8. 人才继续教育机制
9. 充分的措施保障职业安全
10. 职务晋升
11. 疑难病症的临床实践
12. 帮助医生提升专业地位和视野
13. 融洽的工作氛围

人才问题的解决需从顶层设计着手，层层落地。德勤管理咨询建议，社会办医机构需要建立对于核心人才的清晰策略指引，从“人才观”层面回答“需要什么样的医生”，从“人才策略”层面回答“需要哪些类别的医生”“如何针对不同类别的医生制定相应的人才策略”的问题，以制定针对性强、实操性高的人才吸引、留用、激励机制，并确保实施。



结语

随着公立医疗机构在后疫情时期逐步恢复扩张，社会办医服务机构在人才管理方面所面临的行业专业人才短缺、人才争夺激烈等问题将更为严峻，而医疗行业核心人才则在就业选择方面拥有了更大的主动权。在此背景下，社会办医服务机构一方面需着力满足行业核心人才对于其就职机构在薪酬福利、个人发展、企业文化等方面诉求的全面提升，还需同步从股东视角、医疗机构自身视角进行全局考量，确定机构核心人才诉求、明晰人才画像，通过搭配中长期激励工具、创新福利项目等方式定制丰富且个性化的人才吸引、保留、激励模式组合，提升人力资源效能、助推企业发展。

新冠肺炎疫情威胁尚未解除，而疫情带来的数字化、大数据、人工智能等在疾病诊断、治疗、监控等领域的更快、更广泛应用，正在给医疗机构的运营模式和医疗服务专业人员的工作方式及内容带来颠覆性变化。医疗服务机构需在制定人才策略、明确人才需求时及早识别新兴医疗技术手段在本领域的潜在应用场景，充分预见未来医疗服务及产品交付模式的变化趋势，提前做好人才选聘与培养及人才全面激励机制的布局。

附录：发布股权激励公告企业名单[13]

代码	公司中文简称	代码	公司中文简称
A股（12家）		**港股（16家）**	
002219.SZ	*ST恒康	00286.HK	爱帝宫
600485.SH	*ST信威	02293.HK	百本医护
300015.SZ	爱尔眼科	01830.HK	必瘦站
300404.SZ	博济医药	01509.HK	和美医疗
002173.SZ	创新医疗	03869.HK	弘和仁爱医疗
300451.SZ	创业慧康	01515.HK	华润医疗
002524.SZ	光正集团	08143.HK	金威医疗
603882.SH	金域医学	03886.HK	康健国际医疗
300347.SZ	泰格医药	02120.HK	康宁医院
603259.SH	药明康德	08307.HK	密迪斯肌
000150.SZ	宜华健康	01833.HK	平安好医生
603127.SH	昭衍新药	01526.HK	瑞慈医疗
新三板（3家）		02138.HK	香港医思医疗集团
870803.OC	济群医药	01518.HK	新世纪医疗
832533.OC	利美康	01419.HK	盈健医疗
831672.OC	莲池医院	00648.HK	中国华仁医疗

尾注

[1]“上市”包括A股、港股、新三板挂牌公司。本章节选取“上市医疗服务机构”作为调研企业，包括但不限于综合医院、体检中心、牙科/整形/眼科等专科医院。

[2]A股上市公司分类标准参照东方财富证券“医疗服务”行业分类；港股上市公司分类标准参照港交所“医疗及医学美容服务”行业分类；新三板上市公司参照“新三板管理型行业–卫生”及“新三板投资型行业–医疗保健–保健护理服务”、“新三板投资型行业–医疗保健–保健护理机构”分类。行业公司名单以东方财富Choice数据库截至2020年7月27日信息为准，后同。

[3]市值及市盈率以2020年6月30日收盘价为准计算。货币兑换以2020年6月30日中国人民银行人民币汇率中间价公告为准计算，1港元对人民币0.91344元，1新加坡元对人民币5.0813元。后同。

[4]港股上市公司股权激励以发布采纳计划公告作为“1项计划”，每项计划以已经发布相应授予/授出公告作为“已进入实施阶段”。

[5]由于港股上市公司股权激励计划公告信息项完整度不同，上述激励对象占比统计以可取得激励对象有效数据的授出/授予公告为准。

[6]由于港股上市公司股权激励计划公告信息项完整度不同，上述激励额度占总股本比例统计以可取得有效数据的授出/授予公告为准。其中“总股本”数据统计口径为发布股权激励计划公告当日公司股份总量。

[7]由于港股上市公司股权激励计划公告信息、高管个人薪酬信息完整度不同，上述长期激励年化收入占年度总收入比例统计仅选取截至2020年7月27日A股、新三板上市公司发布的部分股权激励计划作为样本（样本数共计98人次，覆盖营收规模10亿以内公司、营收规模10亿以上公司、同时公告限制性股票与股票期权计划的公司、仅公布限制性股票计划的公司和仅公布股票期权计划的公司），且仅以高管作为统计对象。长期激励年化收入统计以每次实际授予公告为准，按行权/归属当日股票收盘价与实际行权/转让价格的差额与各激励对象当年/次获授股票数量乘积作为年化收入。

[8]由于港股上市公司股权激励计划公告信息项完整度不同，上述锁定期/等待期安排统计以可取得有效数据的授出/授予公告为准。

[9]由于港股上市公司股权激励计划公告信息项完整度不同，上述公司业绩指标选取统计仅包括A股、新三板数据。上述指标统计为指标类型统计，包括增长率类指标。

[10]由于港股上市公司股权激励计划公告信息项完整度不同，上述激励标的来源及资金来源统计仅包括A股、新三板数据。

[11]①人力资本投资回报率=企业净利润/员工薪酬福利总额×100%。其中，薪酬福利总额统计口径：A股、新三板上市公司2019年年报财务报表附注“人工成本–短期薪酬”扣除工会经费和职工教育经费；港股上市公司年报财务报表附注“薪金、津贴、奖金及其他福利”。②该指标统计包含A股、新三板、港股上市公司；考虑股东视角数据口径统一性，不含港股上市公司口径下人工成本投资回报率数据参考。

[12]由“人工成本”统计口径为A股、新三板上市公司2019年年报财务报表附注“人工成本–短期薪酬”。考虑“人工成本”数据可得情况，该指标统计包含A股、新三板上市公司，不含港股上市公司。后同。

[13]本次调研对象为A股、港股、新三板医疗服务行业上市公司已发布股权激励计划公告的企业（A股、新三板已发布股权激励计划公告的企业名单以东方财富Choice数据库截至2020年7月16日“股权激励一览”统计为准；港股已发布股权激励计划公告的企业名单以港股医疗服务行业全部企业中年报或其他公告等公开信息涉及股权激励计划的企业为准。

撰稿人与联络信息



王晓燕
德勤人力资本咨询合伙人
中国生命科学与医疗行业
电话：+86 28 6225 6198
电子邮件：meliswang@deloitte.com.cn



白阳
德勤人力资本咨询高级顾问
电话：+86 21 3313 8905
电子邮件：bbai@deloitte.com.cn



刘映岑
德勤人力资本咨询分析员
电话：+86 28 6225 6169
电子邮件：inliu@deloitte.com.cn

办事处地址

北京
北京市朝阳区针织路23号楼
中国人寿金融中心12层
邮政编码：100026
电话：+86 10 8520 7788
传真：+86 10 6508 8781

长沙
长沙市开福区芙蓉北路一段109号
华创国际广场3号栋20楼
邮政编码：410008
电话：+86 731 8522 8790
传真：+86 731 8522 8230

成都
成都市高新区交子大道365号
中海国际中心F座17层
邮政编码：610041
电话：+86 28 6789 8188
传真：+86 28 6317 3500

重庆
重庆市渝中区民族路188号
环球金融中心43层
邮政编码：400010
电话：+86 23 8823 1888
传真：+86 23 8857 0978

大连
大连市中山路147号
森茂大厦15楼
邮政编码：116011
电话：+86 411 8371 2888
传真：+86 411 8360 3297

广州
广州市珠江东路28号
越秀金融大厦26楼
邮政编码：510623
电话：+86 20 8396 9228
传真：+86 20 3888 0121

杭州
杭州市上城区飞云江路9号
赞成中心东楼1206室
邮政编码：310008
电话：+86 571 8972 7688
传真：+86 571 8779 7915

哈尔滨
哈尔滨市南岗区长江路368号
开发区管理大厦1618室
邮政编码：150090
电话：+86 451 8586 0060
传真：+86 451 8586 0056

合肥
合肥市政务文化新区潜山路190号
华邦ICC写字楼A座1201单元
邮政编码：230601
电话：+86 551 6585 5927
传真：+86 551 6585 5687

香港
香港金钟道88号
太古广场一座35楼
电话：+852 2852 1600
传真：+852 2541 1911

济南
济南市市中区二环南路6636号
中海广场28层2802-2804单元
邮政编码：250000
电话：+86 531 8973 5800
传真：+86 531 8973 5811

澳门
澳门殷皇子大马路43-53A号
澳门广场19楼H-L座
电话：+853 2871 2998
传真：+853 2871 3033

蒙古
15/F, ICC Tower, Jamiyan-Gun Street
1st Khoroo, Sukhbaatar District,
14240-0025 Ulaanbaatar, Mongolia
电话：+976 7010 0450
传真：+976 7013 0450

南京
南京市建邺区江东中路347号
国金中心办公楼一期40层
邮政编码：210019
电话：+86 25 5790 8880
传真：+86 25 8691 8776

宁波
宁波市海曙区和义路168号
万豪中心1702室
邮政编码: 315000
电话：+86 574 8768 3928
传真：+86 574 8707 4131

三亚
海南省三亚市吉阳区新风街279号
蓝海华庭（三亚华夏保险中心）16层
邮政编码：572099
电话：+86 898 8861 5558
传真：+86 898 8861 0723

上海
上海市延安东路222号
外滩中心30楼
邮政编码：200002
电话：+86 21 6141 8888
传真：+86 21 6335 0003

沈阳
沈阳市沈河区青年大街1-1号
沈阳市府恒隆广场办公楼1座
3605-3606单元
邮政编码：110063
电话：+86 24 6785 4068
传真：+86 24 6785 4067

深圳
深圳市深南东路5001号
华润大厦9楼
邮政编码：518010
电话：+86 755 8246 3255
传真：+86 755 8246 3186

苏州
苏州市工业园区苏绣路58号
苏州中心广场58幢A座24层
邮政编码：215021
电话: +86 512 6289 1238
传真: +86 512 6762 3338 / 3318

天津
天津市和平区南京路183号
天津世纪都会商厦45层
邮政编码：300051
电话：+86 22 2320 6688
传真：+86 22 8312 6099

武汉
武汉市江汉区建设大道568号
新世界国贸大厦49层01室
邮政编码：430000
电话：+86 27 8526 6618
传真：+86 27 8526 7032

厦门
厦门市思明区鹭江道8号
国际银行大厦26楼E单元
邮政编码：361001
电话：+86 592 2107 298
传真：+86 592 2107 259

西安
西安市高新区锦业路9号
绿地中心A座51层5104A室
邮政编码：710065
电话：+86 29 8114 0201
传真：+86 29 8114 0205

郑州
郑州市郑东新区金水东路51号
楷林中心8座5A10
邮政编码：450018
电话：+86 371 8897 3700
传真：+86 371 8897 3710



关于德勤

Deloitte（“德勤”）泛指一家或多家德勤有限公司，以及其全球成员所网络和它们的关联机构（统称为“德勤组织”）。德勤有限公司（又称“德勤全球”）及其每一家成员所和它们的关联机构均为具有独立法律地位的法律实体，相互之间不因第三方而承担任何责任或约束对方。德勤有限公司及其每一家成员所和它们的关联机构仅对自身行为及遗漏承担责任，而对相互的行为及遗漏不承担任何法律责任。德勤有限公司并不向客户提供服务。请参阅 www.deloitte.com/cn/about 了解更多信息。

德勤是全球领先的专业服务机构，为客户提供审计及鉴证、管理咨询、财务咨询、风险咨询、税务及相关服务。德勤透过遍及全球逾150个国家与地区的成员所网络及关联机构（统称为“德勤组织”）为财富全球500强企业中约80%的企业提供专业服务。敬请访问www.deloitte.com/cn/about，了解德勤全球约312,000名专业人员致力成就不凡的更多信息。

德勤亚太有限公司（即一家担保有限公司）是德勤有限公司的成员所。德勤亚太有限公司的每一家成员及其关联机构均为具有独立法律地位的法律实体，在亚太地区超过100座城市提供专业服务，包括奥克兰、曼谷、北京、河内、香港、雅加达、吉隆坡、马尼拉、墨尔本、大阪、首尔、上海、新加坡、悉尼、台北和东京。

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及鉴证、管理咨询、财务咨询、风险咨询和税务服务。德勤中国持续致力为中国会计准则、税务制度及专业人才培养作出重要贡献。德勤中国是一家中国本土成立的专业服务机构，由德勤中国的合伙人所拥有。敬请访问 www2.deloitte.com/cn/zh/social-media，通过我们的社交媒体平台，了解德勤在中国市场成就不凡的更多信息。

本通讯中所含内容乃一般性信息，任何德勤有限公司、其全球成员所网络或它们的关联机构（统称为“德勤组织”）并不因此构成提供任何专业建议或服务。在作出任何可能影响您的财务或业务的决策或采取任何相关行动前，您应咨询合资格的专业顾问。

我们并未对本通讯所含信息的准确性或完整性作出任何（明示或暗示）陈述、保证或承诺。任何德勤有限公司、其成员所、关联机构、员工或代理方均不对任何方因使用本通讯而直接或间接导致的任何损失或损害承担责任。德勤有限公司及其每一家成员所和它们的关联机构均为具有独立法律地位的法律实体。

©2020。 欲了解更多信息，请联系德勤中国。

Designed by CoRe Creative Services. RITM0548188

这是环保纸印刷品