Deloitte.

德勤



2019-2020年度
湖北省A股上市公司
高管薪酬和股权激励
调研报告

2020年9月

因我不同
成就不凡
始于1845

目录

高管薪酬篇 **2**

调研样本及数据来源说明 3

高管薪酬调研发现 5

股权激励篇 **12**

调研样本及数据来源说明 13

股权激励调研发现 16

高管薪酬篇



注: 高级管理人员主要包括经理、副经理、财务负责人，上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员。

调研样本及数据来源说明



数据来源

截止2020年5月，WIND数据库、披露年报和招股说明书等公开信息资料的A股上市公司，有效样本合计109家



统计口径

样本披露高管薪酬数据以税前数据为主，极少量未在年报中明确注明为税前或税后的样本数据，默认为税前数据以便于统计分析，由此可能带来一定的不准确性，德勤在此提示本报告数据谨做研究参考



数值修约误差

本报告中部分图标数值为百分数的，各项之和可能不等于1，是由于数值修约误差所致，未做机械调整



其他说明

部分样本显示2019年发放总额包含2019年以前年度提取而在2019年实际发放的部分，同时2019年应付薪酬也存在部分延期发放，考虑到该类样本高管薪酬延期支付的惯例，不再对本年度实际发放进行进行具体的年度划分

图1 样本公司行业分布

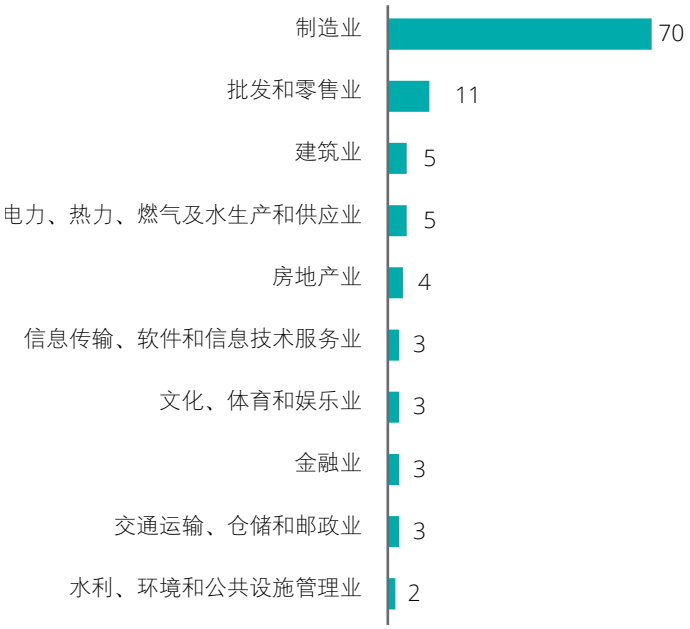


图2 样本公司上市板块分布

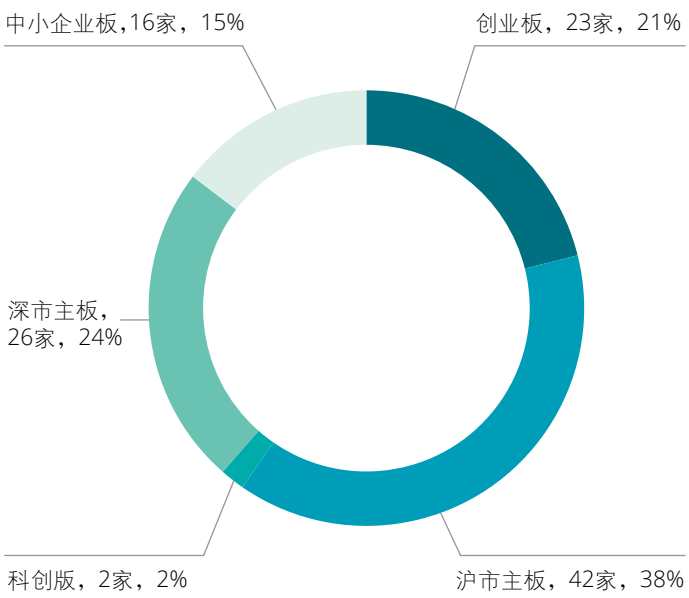
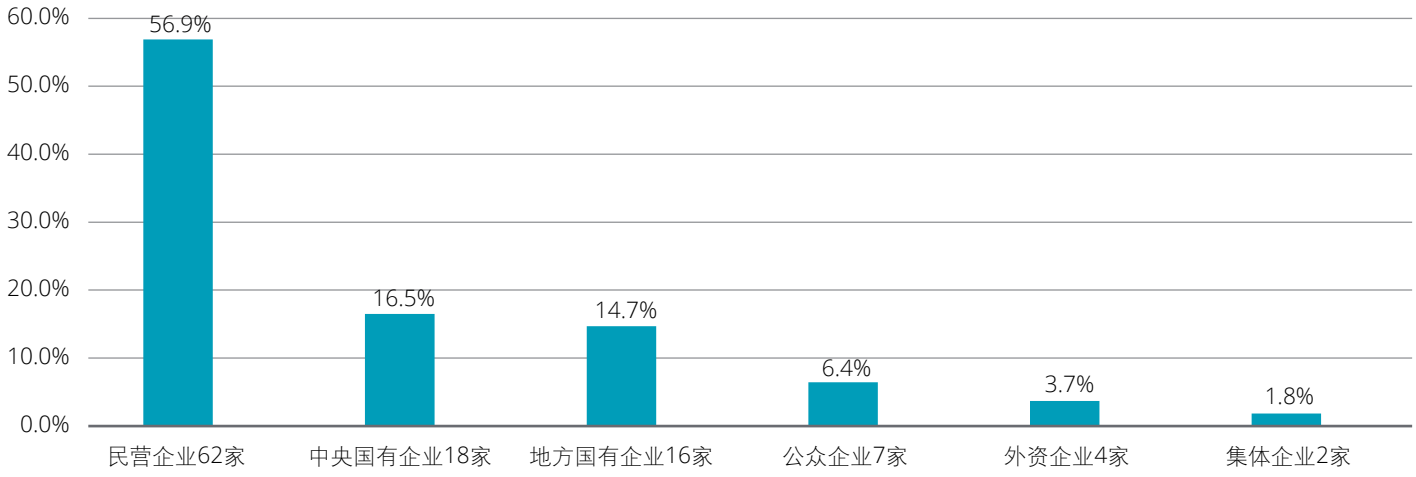


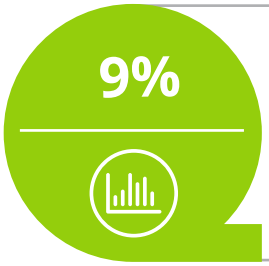
图3 样本公司性质分布



说明：

- 调研样本企业性质根据WIND企业性质分类，具体定义如下：
- 中央国有企业：大股东/实际控制人属于国务院国资委，中央国家机关或者中央国有企/事业单位；
- 地方国有企业：大股东/实际控制人属于地方各级国资委、地方各级政府/部门或者地方国有企/事业单位；
- 民营企业：非公有制企业，特点为无国有资本，非国家控股；
- 外资企业：
  - 中外合资企业：外国公司或其他经济组织或个人与中国公民或其他经济组织，按法律规定共同投资设立、共同经营的企业；
  - 外商独资企业：外国公司或其他经济组织或个人，依照中国法律在中国境内设立的全部资本由外国投资者投资的企业；
- 集体企业：指以生产资料的劳动群众集中所有制为基础，实行共同劳动，在分配形式上以按劳分配为主（部分企业实行按劳分配和按资分配相结合）的集体经济组织；
- 公众企业：特点为无实际控制人。

湖北A股上市公司高管薪酬关键发现



人工成本占营业收入比

- 2019年湖北A股上市公司人工成本占收入的比为9.0%
- 除电力、热力、燃气及生产和供应业的总人工成本支付压力下降，其他行业的人工成本支付压力均有所提高。



总人工成本利润率

- 全行业人工成本利润率均值下降至0.60元
- 制造业等传统工业加速转型升级，公司效益大幅改善，人工成本利润率稳步增长



人均营业收入

- 2019年湖北A股上市公司人均营业收入达142万元
- 七成以上行业人均营业收入连续增长



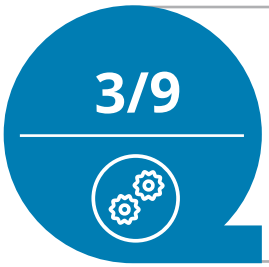
高管最高薪酬均值

- 2019年全行业高管薪酬均值持续走高，达到144万元
- 高管薪酬占利润比连续三年稳定在2.00%左右



高管薪酬均值之最

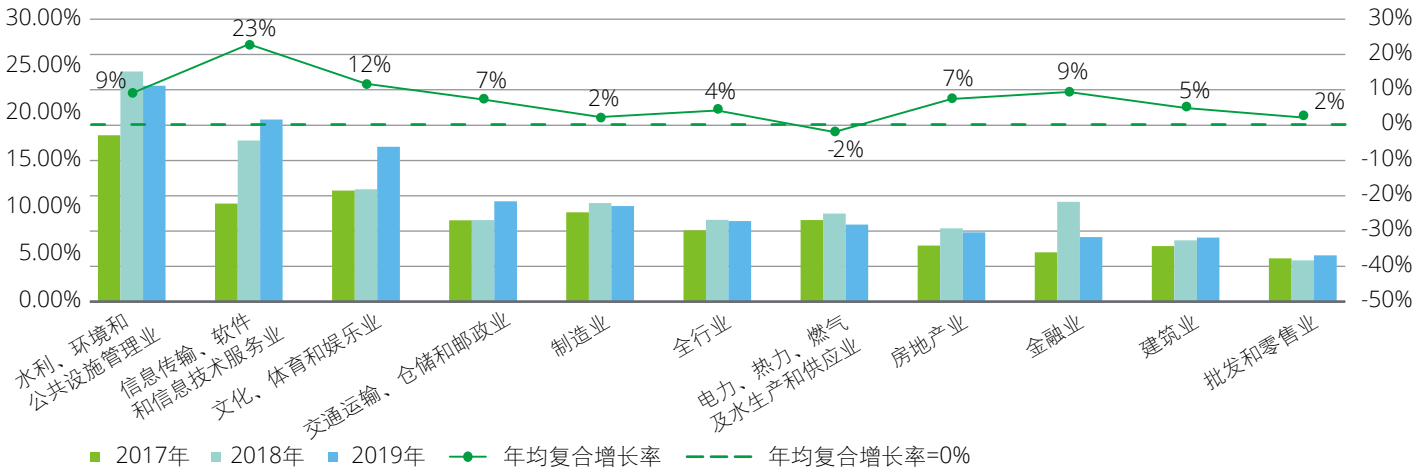
- 行业之最：金融业连续三年位列第一
- 上市板块之最：深市主板高管最高薪酬稳居领先地位，高于创业板最高薪酬均值近七成



薪酬差距

- 高管团队内薪酬差距约为3倍；近七成企业的高管团队内部薪酬差距逐年下降
- 高管与员工间薪酬差距约为9倍；近六成行业高管和员工薪酬差异逐年拉大

图4 全行业总人工成本占营业收入比



注：总人工成本占营业收入比=支付给职工及为职工支付的现金/营业收入
本指标用以衡量公司支付的人工成本占公司营业收入的比重。指标越高，人工成本支付压力越大

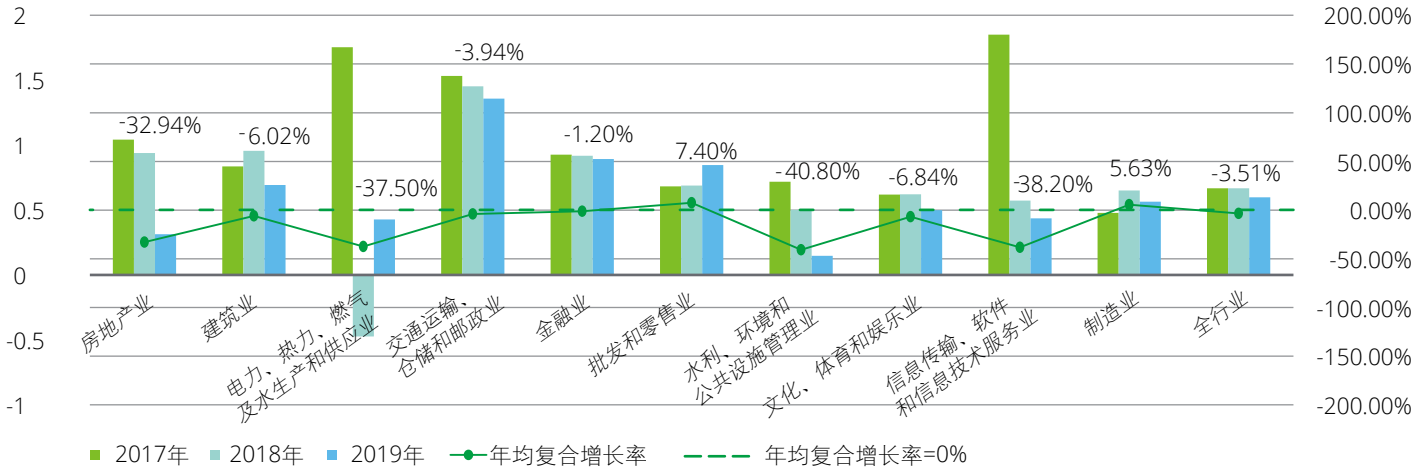
除电力、热力、燃气及生产和供应业的总人工成本支付压力下降，其他行业的人工成本支付压力均有所提高。

信息传输、软件和信息技术服务业的人工成本支付压力逐年上升的速度最快

2019年全行业总人工成本占收入的比为9.0%，各行业指标区间 (4.91%，22.94%) 较2018年 (4.38%，24.44%) 略有缩小。

水利、环境和公共设施管理业的人工成本支付压力持续领先。虽人工成本压力依旧显著，但2019年较2018年有所下降，2019年达到22.94%。

图5 全行业总人工成本利润率



注：总人工成本利润率=净利润/支付给职工以及为职工支付的现金
本指标通过每投入1元人工成本所获得的净利润衡量公司总人工成本投入产出。指标值越高，人工成本投入产出越高

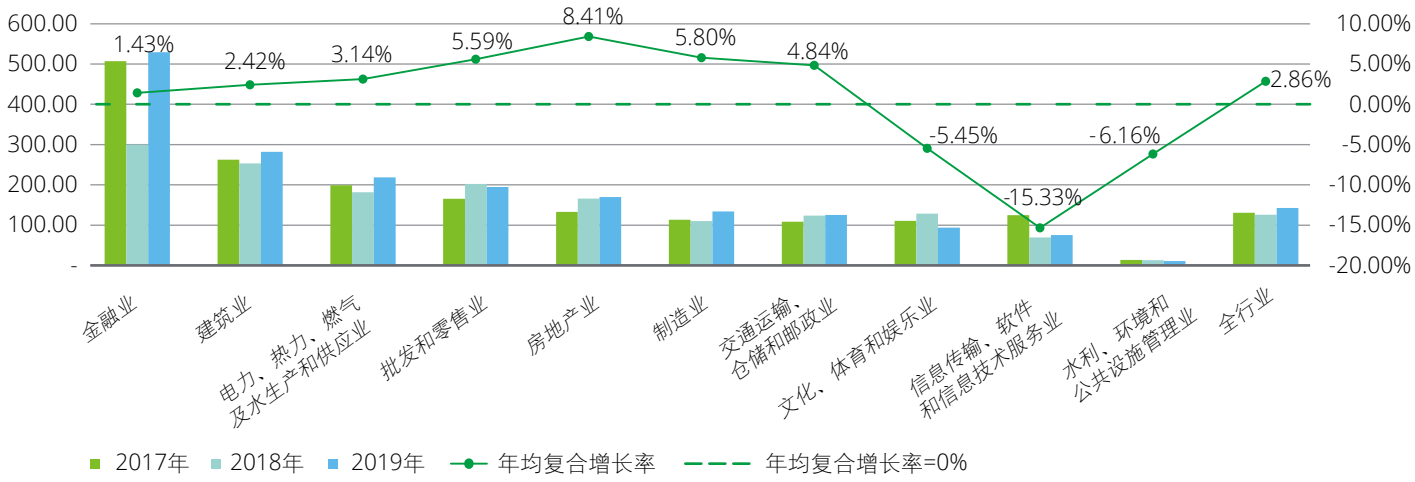
总人工成本利润率变动幅度较大，且大部分行业的人工成本利润率均呈现下降趋势，仅批发和零售业连续三年稳定增长

信息传输、软件和信息技术服务业的人工成本利润率下降尤为明显

2019年全行业人工成本利润率均值下降至0.60元，近三年复合增长率为-3.51%，略微有所下降

2019年全行业人工成本利润率较2018年略下降；近年来，伴随供给侧改革的深入推进，制造业等传统工业加速转型升级，公司效益大幅改善，人工成本利润率稳步增长

图6 全行业人均营业收入（单位：万元）



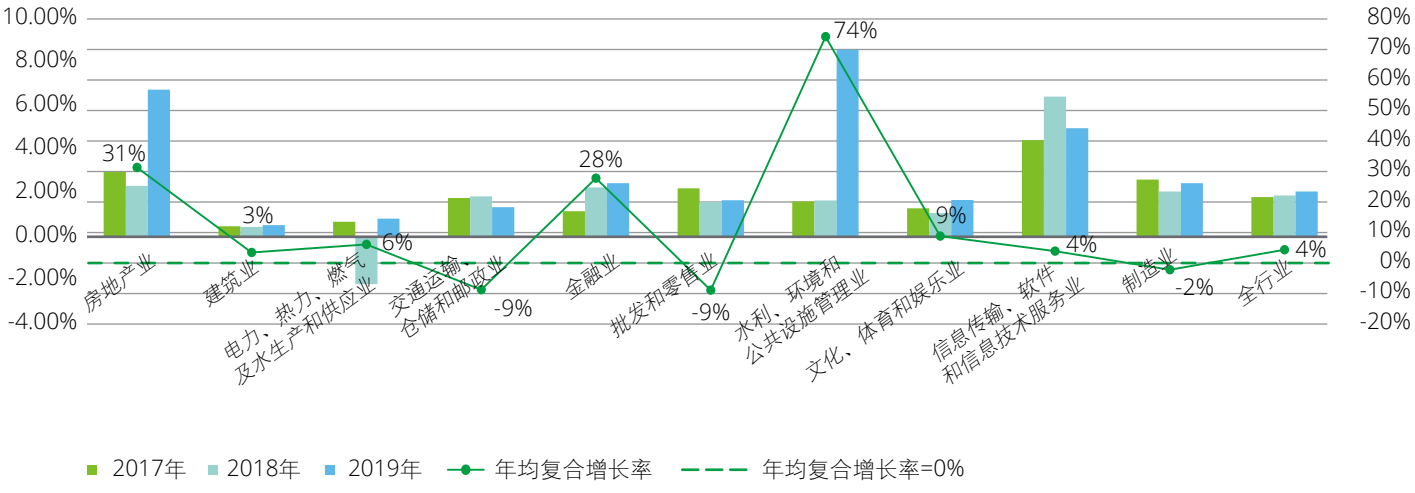
注：人均营业收入比=总营业收入/员工总数
本指标用以衡量公司的人均产出。指标值越高，人均产出越大

七成以上行业人均营业收入年均复合增长率为正，其中房地产业、制造业以及交通运输、仓储和邮政业的人均收入连续稳步增长

金融业虽然人均收入波动较大，但是三年来实现的人均收入始终领跑全行业，金融行业人均收入最高达到529.26万元

2019年全行业人均收入达到142.47万元，全行业复合增长率为2.86%，呈现稳步增长趋势

图7 全行业高管薪酬费用率



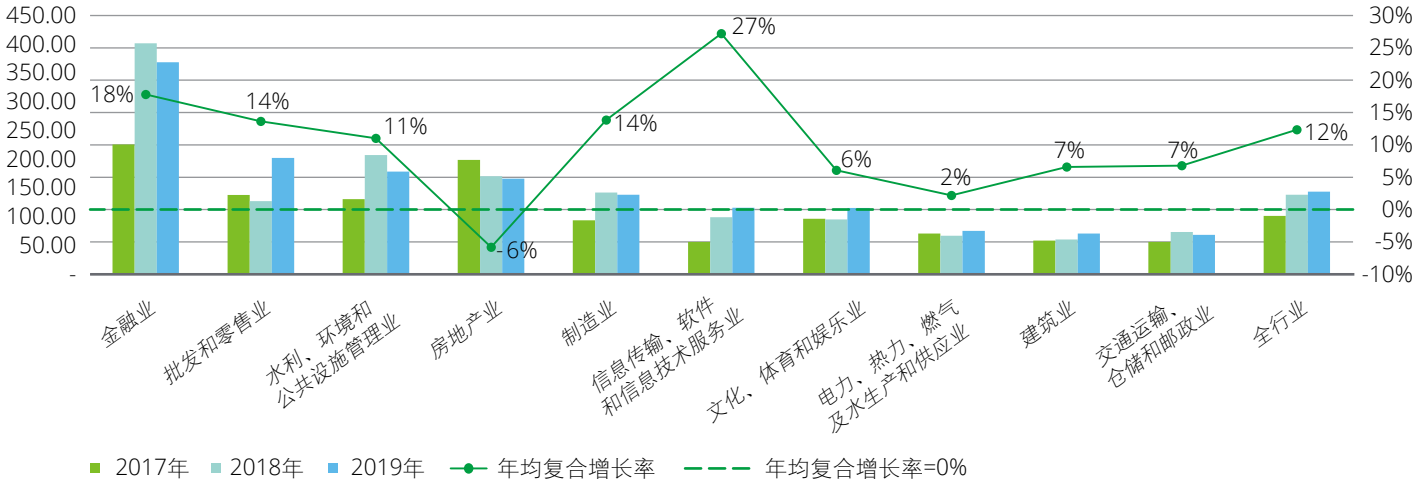
注：高管薪酬费用率=高管薪酬总额/净利润
本指标通过公司支付高管薪酬总额占净利润的比重，衡量高管付薪效率。指标值越低，高管付薪效率越高。

全行业高管薪酬费用率连续三年稳定在2.00%左右，近三年复合增长率为3%，高管付薪效率无明显变化

近三年高管薪酬费用率增加最为显著的是水利、环境和公共设施管理业以及房地产业。2019年水利、环境和公共设施管理业的高管薪酬费用率达到了8.58%

随着国家加速推进科技成果转化，相关激励机制逐步到位，信息技术、软件等行业的高管付薪效率始终维持在较高水平。其年均复合增长率为-8%，略微下降

图8 全行业高管最高薪酬均值



超七成行业高管的最高薪酬均值突破百万大关，金融业高管薪酬最高达到368.84万

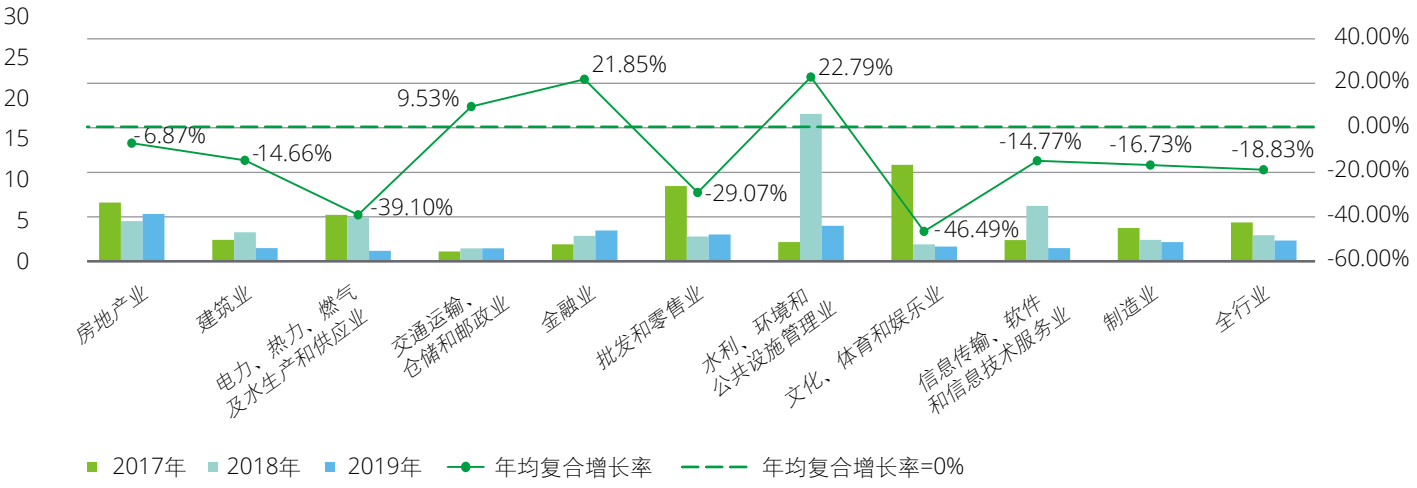
电力、热力、燃气及水生产和供应业、建筑业以及交通运输、仓储和邮政业近三年的高管年薪均低于一百万

全行业高管最高薪酬均值连续三年稳定增长

2019年全行业高管薪酬均值达到143.75万元，金融业连续三年位列第一

从变化情况来看，除房地产业的年均复合增长率小于0以外，整体上均呈现上涨态势，信息传输、软件和信息技术服务业以及金融业增速显著，分别为27%、18%

图9 全行业高管内部薪酬差距系数



注：高管间薪酬差距系数=高管最高薪酬/该公司最低副总薪酬
本指标用以衡量同一公司高管团队内部薪酬差距。指标越大，薪酬最高高管和薪酬最低高管的薪酬差距越大

近七成企业的高管团队内部薪酬差距逐年下降，高管最高薪酬与最低副总薪酬的差距逐渐缩小

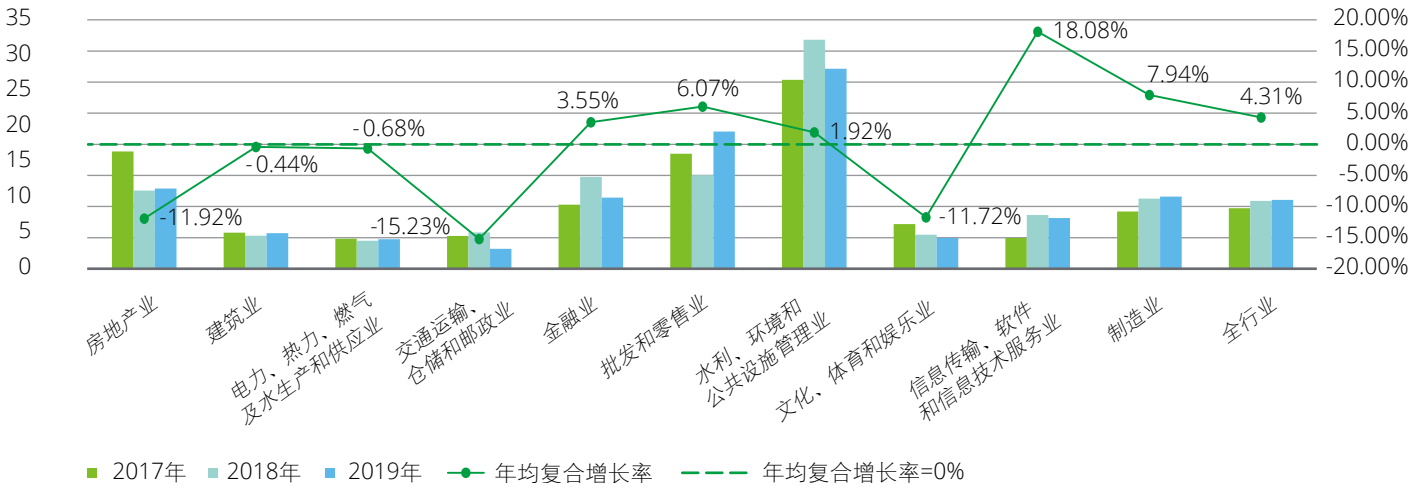
水利、环境和公共设施管理业2018年高管内部薪酬差距系数达到了18.08，2019年大幅下降为4.35

2019年全行业高管间薪酬差距系数区间为1.29-5.82，较2018年的1.60-8.08有所下降，2019年房地产业高管间薪酬差距最大（5.82）

从变化情况来看，全行业高管团队内部薪酬差距愈发缩小，尤其以电力、热力、燃气及水生产和供应业的高管内部薪酬差距下降最明显，2019年仅为1.81

金融业、交通运输、仓储和邮政业高管内部薪酬差距呈现逐年上升态势

图10 全行业高管与员工薪酬差距系数



注：高管与员工间薪酬差距系数=高管最高薪酬/（支付给职工及为职工支付的现金/公司职工总数）
本指标用以衡量同一公司高管与员工间薪酬差距。指标越大，最高薪高管与员工人均薪酬差距越大。

近六成行业高管和员工薪酬差异逐年拉大

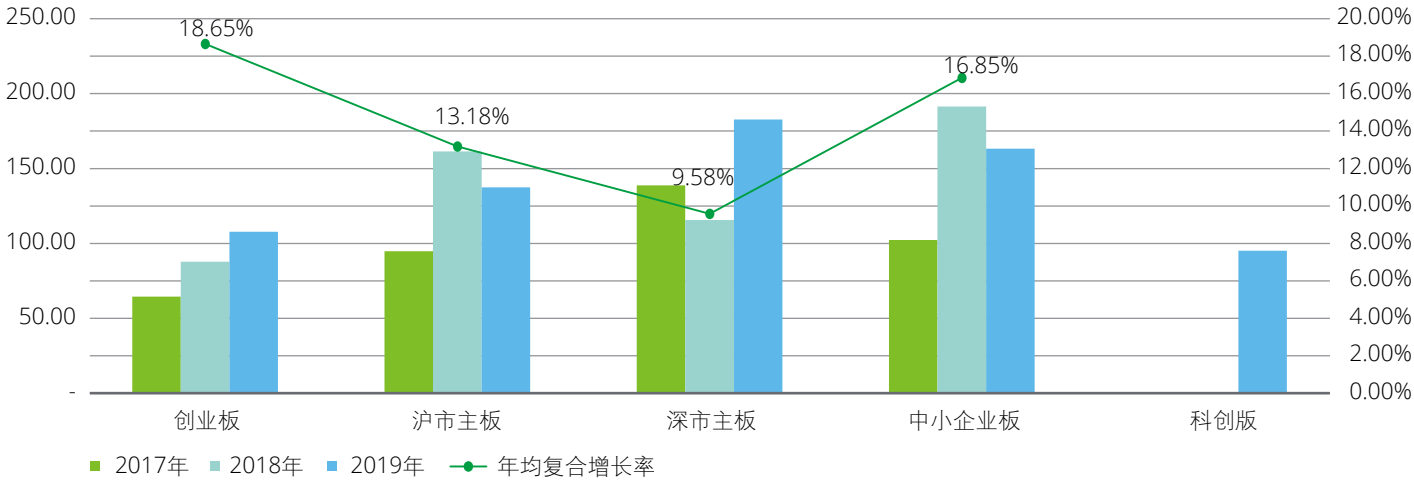
全行业近三年的高管和员工薪酬差距系数维持在9.00左右，年均复合增长率为4.31%，近三年小幅增加

电力、热力、燃气及水生产和供应业高管与员工薪酬差距最小，且近三年呈现下降趋势

水利、环境和公共设施管理业的高管与员工薪酬差距最大，2018年最大达到32.21倍，近三年的年均复合增长率为1.92%

房地产业、交通运输、仓储和邮政业以及文化、体育和娱乐业的的高管和员工薪酬差距系数呈现下降趋势，年均复合增长率分别为-11.92%、-15.23%、-11.72%

图11 各上市板块高管最高薪酬均值



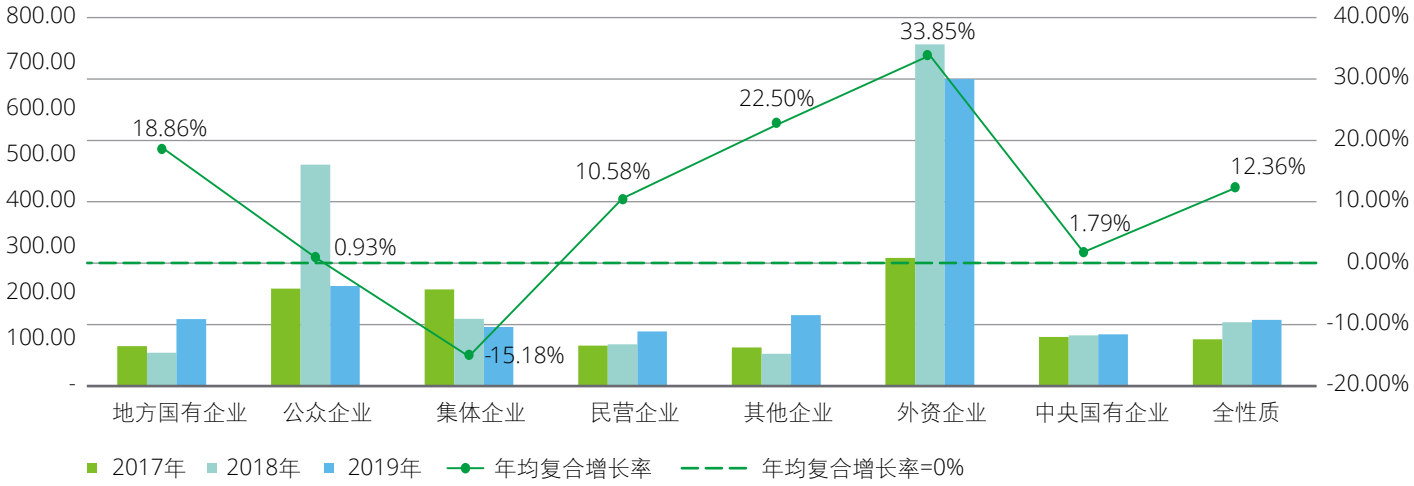
近三年来各个板块高管最高薪酬均值均超过50万

2019年除科创板以外各上市板块高管最高薪酬超过百万

2019年深市主板高管最高薪酬均值达到182.68万元，稳居领先地位，高于创业板最高薪酬均值近七成

从变化情况来看，近三年来除科创板以外其他上市板块的高管最高薪酬均呈现上升趋势，创业板涨幅最大，深市主板涨幅最小

图12 各公司性质高管最高薪酬均值



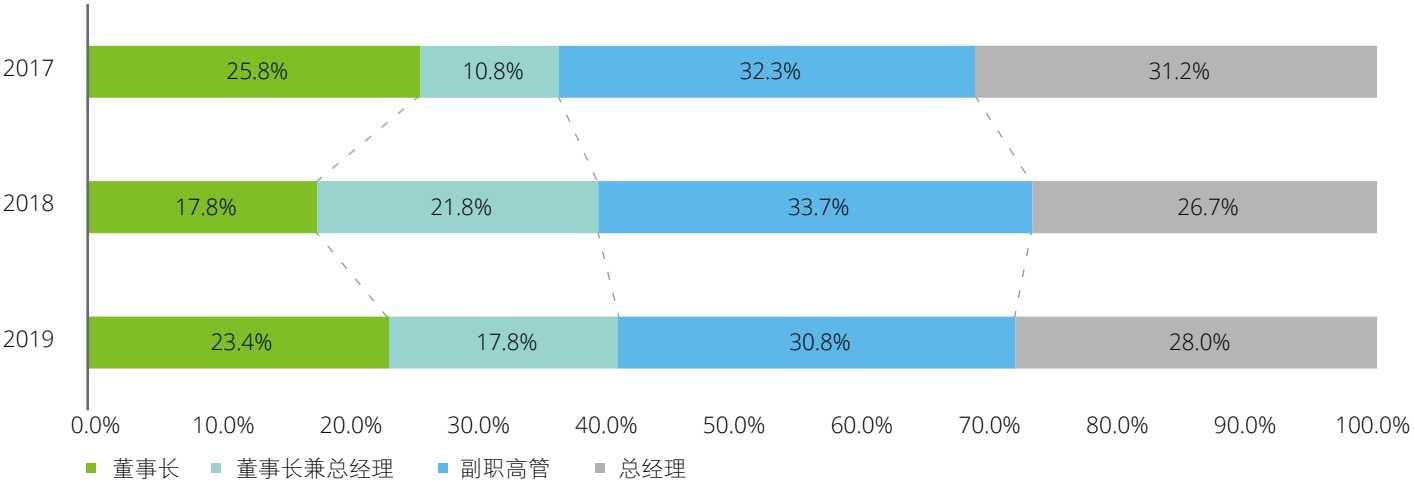
不同性质公司的高管薪酬增减趋势不同，其中地方国有企业、公众企业、民营企业、外资企业、中央国有企业的高管薪酬总体呈现增加趋势

集体企业的高管薪酬呈现逐渐下降趋势，三年的年均复合增长率为-15.18%

外资企业以高管最高薪酬均值666.46万元保持领先地位，超出全行业高管最高薪酬均值 (143.75万元) 3.64倍，且其年均复合增长率也达到最高 (33.85%)

全行业来看，高管最高薪酬均值逐年增加，基本维持在100万-150万区间内

高管最高薪酬岗位分析



最高薪酬获得者近四成为董事长或者董事长兼总经理

2019年最高薪酬较多由副职高管获得，占比由2018年的33. 7%下降至30.8%

总经理获得最高薪酬的比例较高，2017年比例最高达到31.2%，2018年和2019年稍有下降但仍维持在26%以上。

全行业各典型岗位高管薪酬

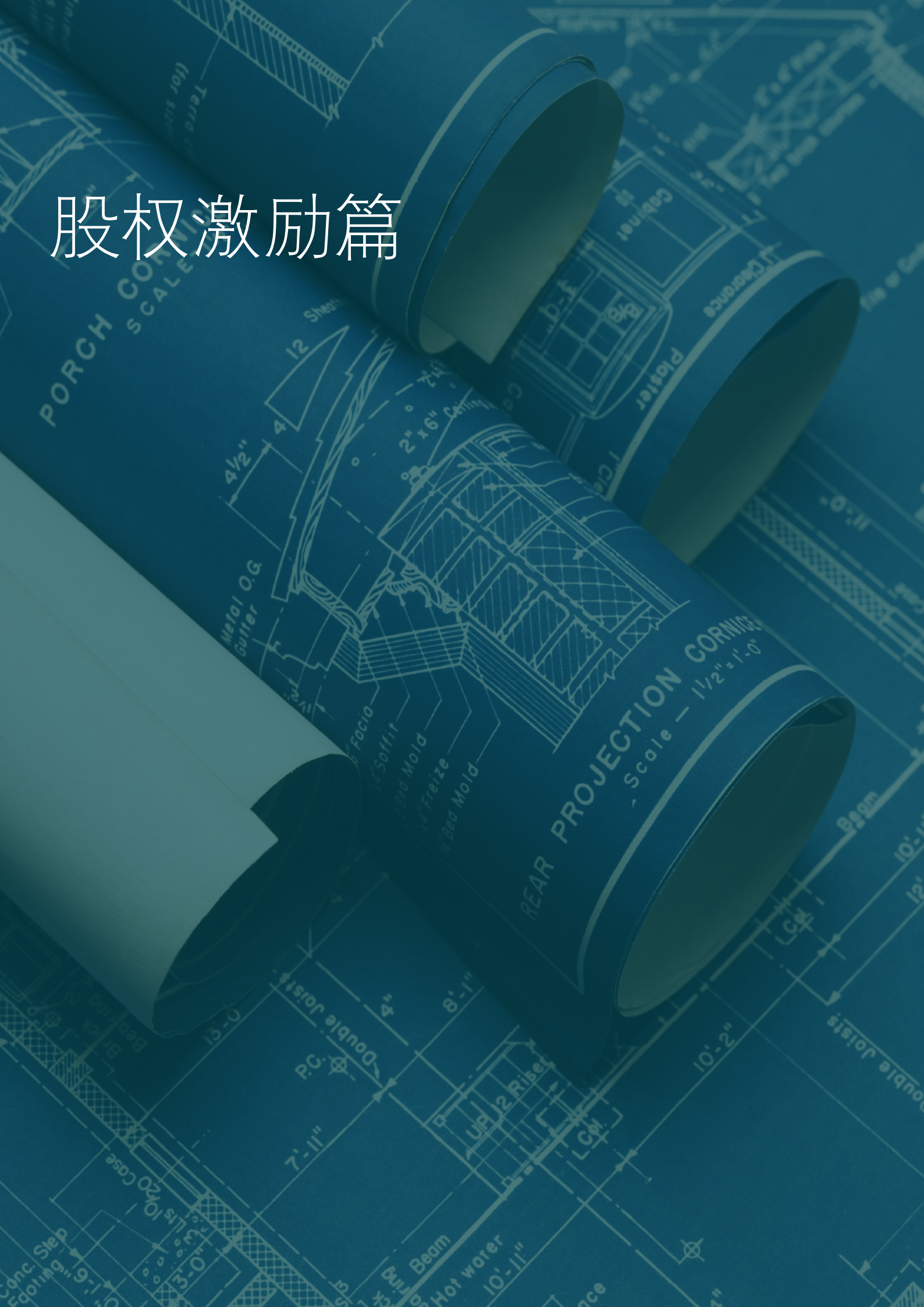
分位值	董事长	总经理	财务总监	董事会秘书	独立董事
MAX	983.6	983.6	375.6	343.0	50.4
P90	226.7	219.0	137.8	126.2	14.4
P75	132.2	138.0	84.8	85.9	10.0
P50	63.2	72.4	51.1	50.3	7.0
P25	41.7	49.9	30.8	34.5	6.0
MIN	5.9	6.9	2.7	6.9	1.7
AVR	108.4	125.1	70.8	70.2	7.9
近三年复合增长率	18.4%	12.5%	13.8%	8.8%	3.4%

总经理薪酬平均水平大幅领先其他岗位，董事长薪酬涨幅最大

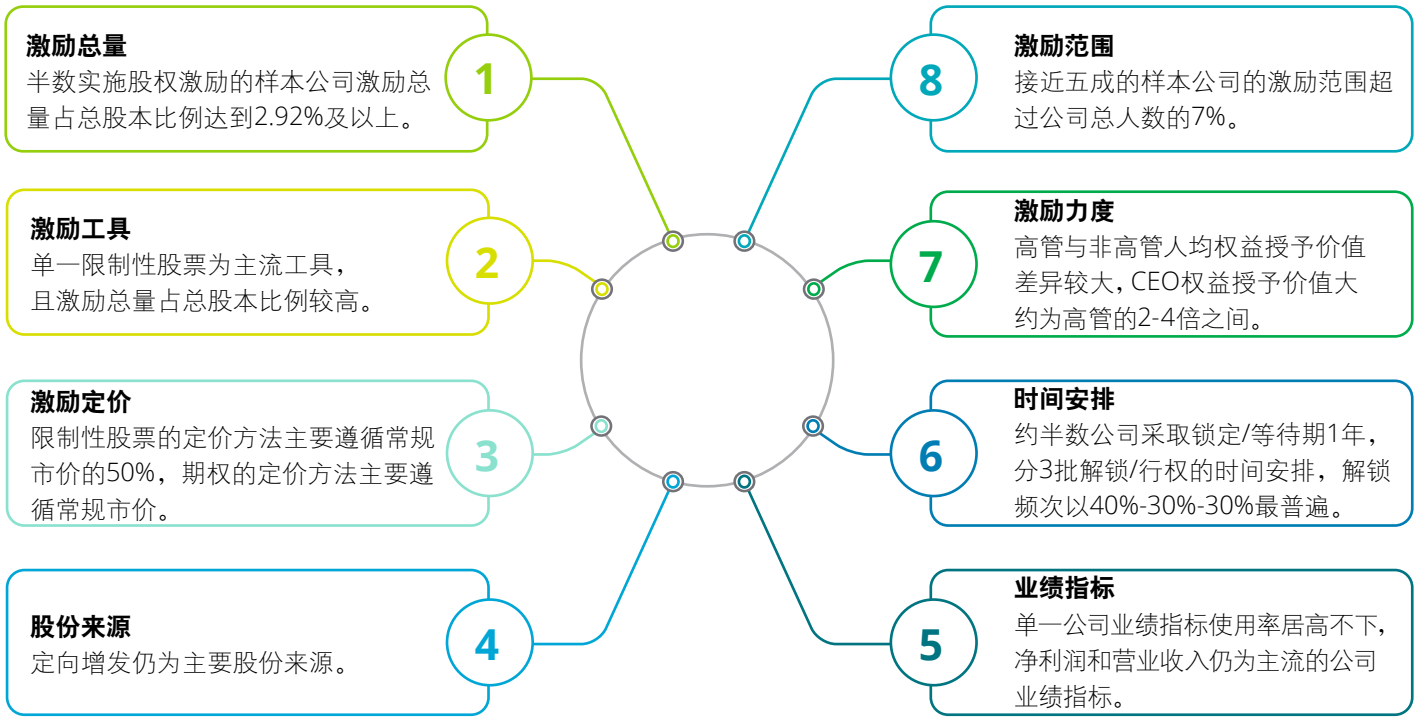
总经理薪酬平均水平（125.1万元）保持领先地位，最高薪酬由董事长兼总经理获得（983.65万元），财务总监与董事会秘书薪酬水平基本相近。

董事长薪酬近三年年均复合增长率最高（18.4%），涨幅显著。

股权激励篇



湖北省A股上市公司股权激励关键发现



调研样本前提说明

数据来源
2017年1月1日至2020年5月31日，WIND数据库、公开披露股权激励公告等公开资料的23家湖北省A股上市公司，包含股权激励计划已实施、正在实施和预案批准的全样本公司。

23家

统计口径
由于部分样本公司在不同时点披露不同股权激励计划或在同一公告中披露不同激励工具方案，导致激励要素的统计存在差异，因此本报告中的统计口径为有效样本公司23家，有效样本公告24份，有效样本工具方案29个。

23家

数据修正误差
本报告中部分图标数值为百分数的，各项之和可能不等于1，是由于数值修约误差所致，未做机械调整。

~100%

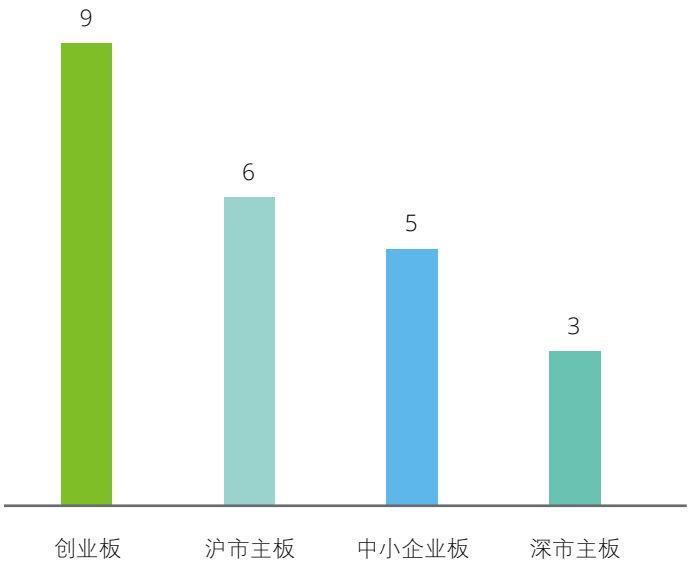
时间说明
本报告样本数据摘录时间以2020年5月31日为静态节点；然而，由于样本披露正在实施的股权激励计划为动态数据，因此可能对本报告数据产生不可抗力的影响，德勤咨询在此提示在本报告数据使用中注意时效性和合理性。

近3年

调研样本上市板块及公司性质

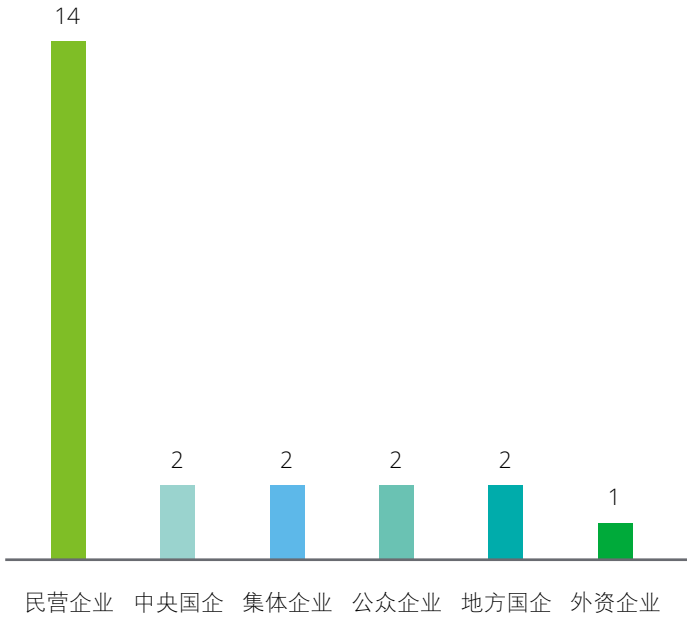
样本公司上市板块分布

单位：家



样本公司性质分布

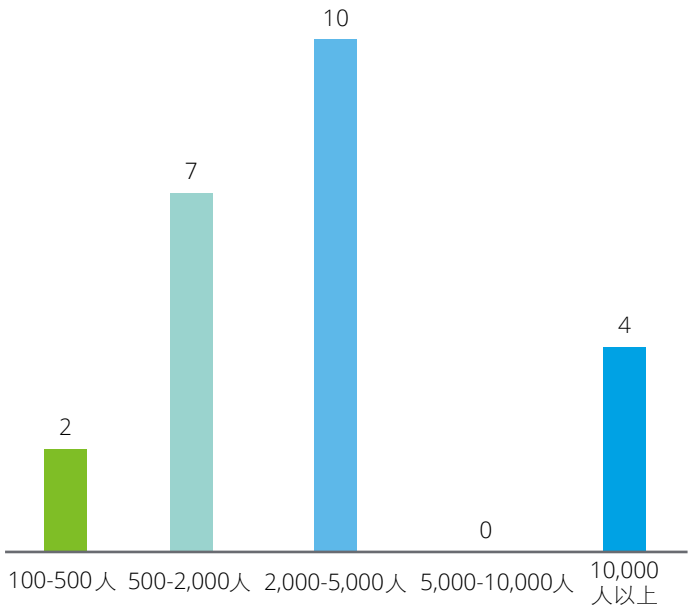
单位：家



调研样本人数规模和市值规模

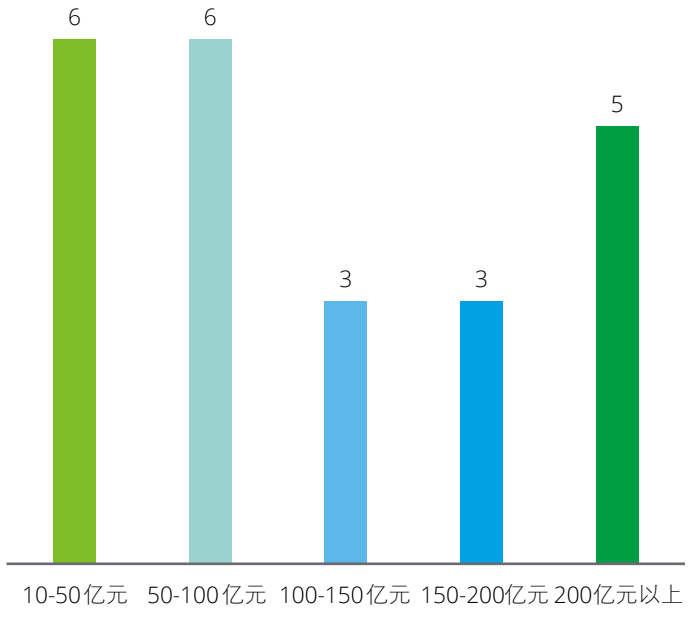
样本公司人数规模分布

单位：家



样本公司市值规模分布

单位：家



注: 样本公司的人数规模和市值规模为2019年12月31日时点的Wind数据库参考值。

调研样本行业分布

证监会一级行业	证监会二级行业	样本公司数量（家）	总市值中值（万元）	营业总收入中值（万元）	净利润中值（万元）
制造业	计算机、通信和其他电子设备制造业	7	1,358,071	373,603	26,403
	化学原料和化学制品制造业	3	285,961	62,236	8,047
	专用设备制造业	2	567,319	161,146	-67,161
	仪器仪表制造业	1	1,570,617	180,333	18,825
	医药制造业	1	565,108	16,262	2,812
	非金属矿物制品业	1	1,639,053	71,198	18,083
	电气机械和器材制造业	1	314,945	38,896	3,971
房地产业	房地产业	2	359,079	245,823	-4,160
批发和零售业	批发业	2	1,871,741	5,187,970	108,691
建筑业	土木工程建筑业	1	190,719	64,275	1,740
交通运输、仓储和邮政业	道路运输业	1	424,151	196,751	6,093
信息传输、软件和信息技术服务业	软件和信息技术服务业	1	291,265	80,620	-70,323

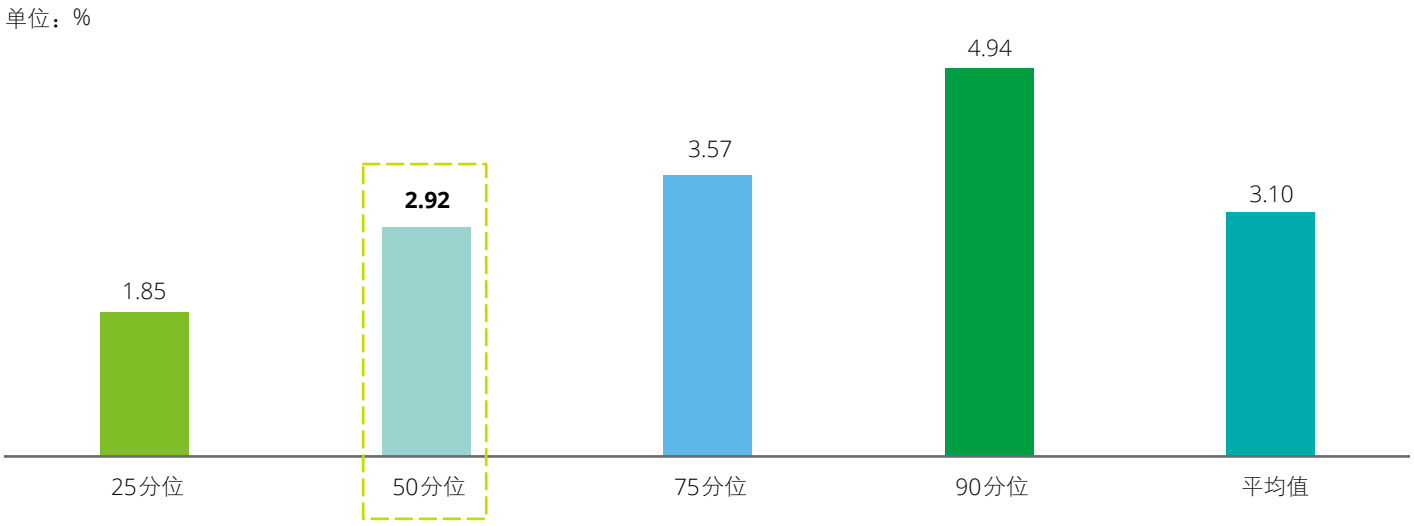
注: 总市值、营业总收入、净利润为2019年12月31日时点的Wind数据库参考值。

湖北省A股上市公司股权激励总量发现

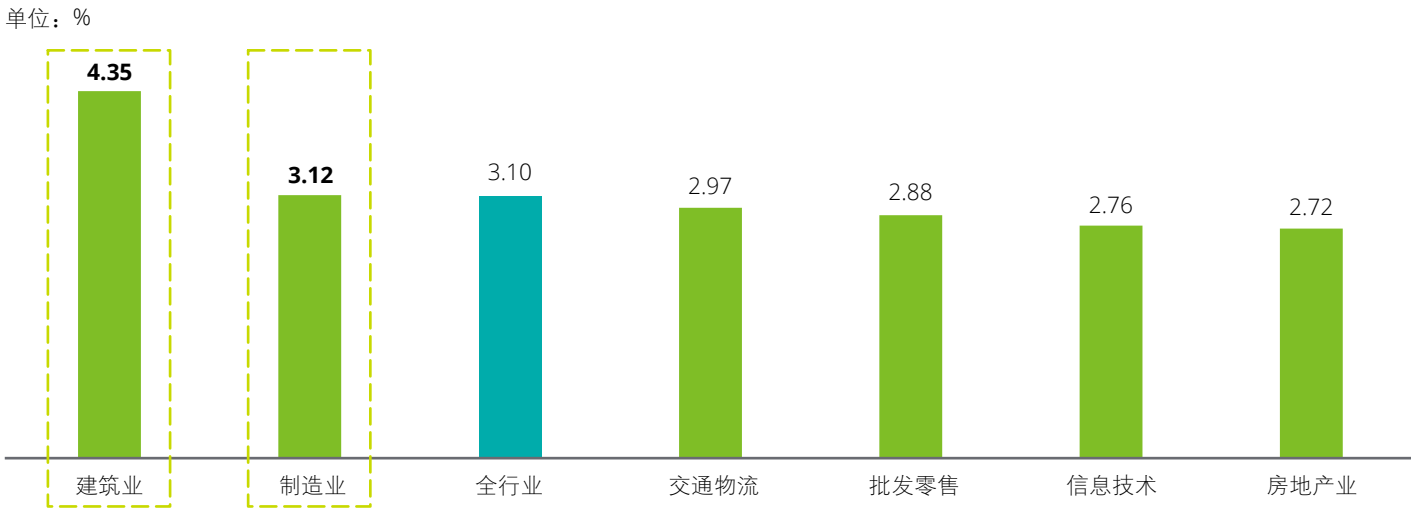
近三年，半数实施股权激励的公司激励总量占总股本比例达到2.92%及以上

- 从全行业来看，2017-2019年公告股权激励计划且未停止实施的23家企业中，50%的样本公司向激励对象授予股票权益合计占其公司总股本的2.92%及以上，平均激励总量占总股本比例为3.10%。
- 从证监会主要一级行业来看，建筑业及制造业两大行业的激励总量占比超过全行业平均水平。

2017-2019年湖北省A股上市公司全行业激励总量股份占总股本比例分位值



2017-2019年湖北省A股证监会一级行业激励总量股份占总股本比例平均值



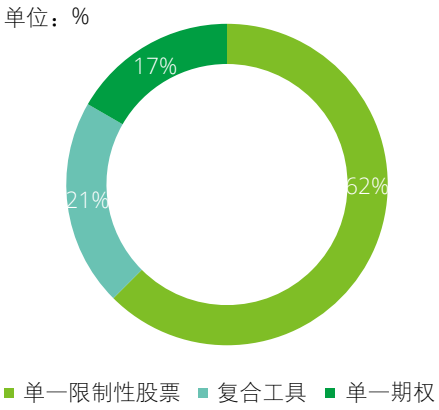
注: 交通物流指“交通运输、仓储和邮政业”，批发零售指“批发和零售业”，信息技术指“信息传输、软件和信息技术服务业”。

湖北省A股上市公司股权激励工具及相关发现

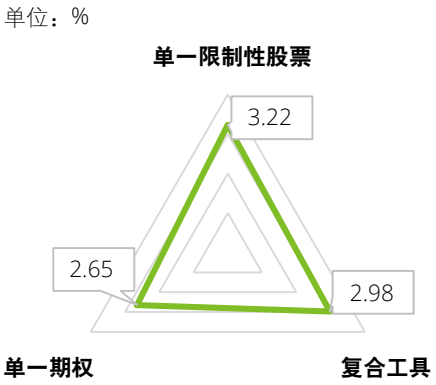
单一限制性股票为主流工具，激励总量占总股本比例较高，且均采取市价5折的常规定价方法

- 限制性股票为最普遍的股权激励工具，使用率为62%；复合工具(限制性股票+期权)使用率达到21%；单一期权工具使用率仅为17%。
- 基于不同股权激励工具方案，单一限制性股票计划的平均激励总量占总股本比例最高，达到3.22%，超过全样本平均值0.12%。
- 绝大数样本公司遵循《上市公司股权激励管理办法》常规定价要求，限制性股票的定价方法主要遵循常规市价的50%，期权的定价方法主要遵循常规市价；仅1个期权方案采取自主定价（不高于股份回购最高价格）。

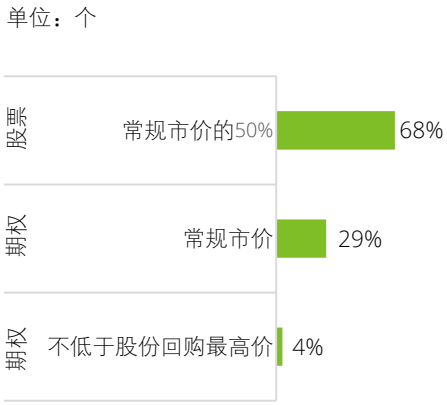
2017-2019年湖北省A股上市公司股权激励工具使用率



不同股权激励工具方案下的平均激励总量股份占比



不同激励工具方案下的激励权益定价方法使用率



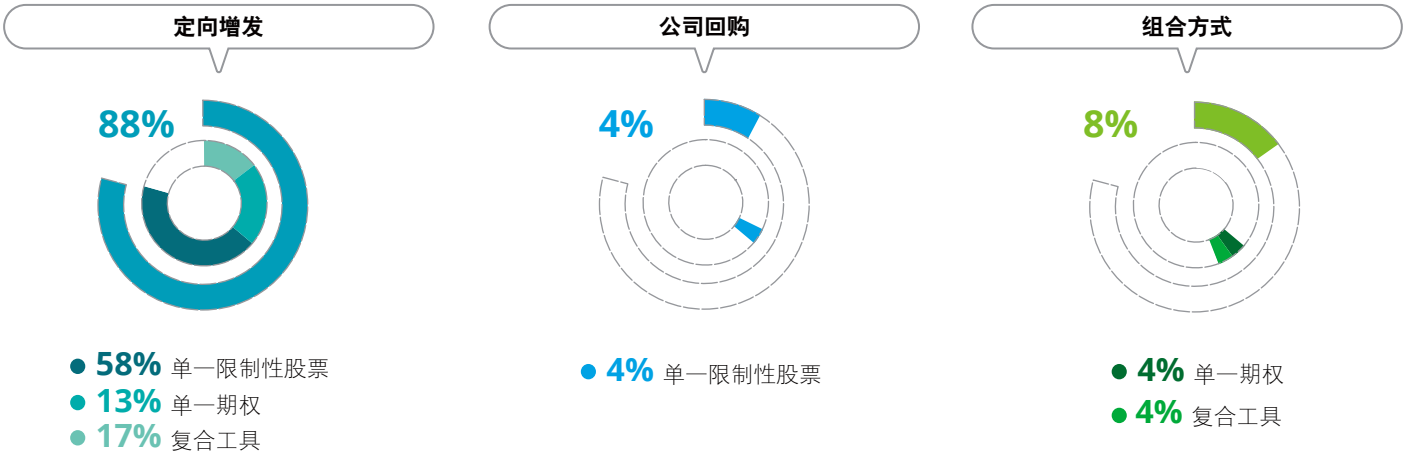
注：工具使用率=使用该类股权激励工具的有效样本公司数量/有效样本公司总数；定价方法使用率=该类定价方法的有效样本工具方案数量/有效样本工具方案数量。

湖北省A股上市公司激励股份来源发现

定向增发仍为主要股份来源，且回购型的股份来源主要用于单一限制性股票工具

- 2017-2019年度，定向增发为湖北省A股上市公司激励股份的主要来源，占有效样本公司的88%；通过二级市场回购作为股份来源的样本公司，占有效样本公司的4%，另有8%的样本公司通过“增发+回购”的组合方式作为激励股份来源。
- 通过回购方式获得的激励股权仍主要用于限制性股票授予。

2017-2019年新增激励股份来源及各类来源下的激励工具使用情况



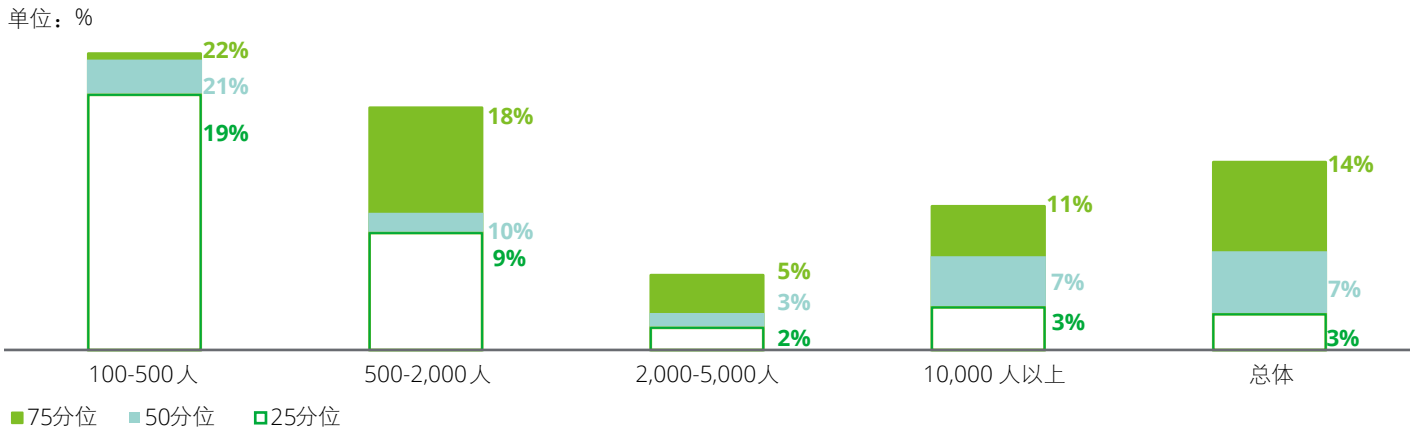
注：使用率指该种股份来源下各种激励工具的使用率，即等于通过该股份来源且使用该激励工具的有效样本公司数量÷有效样本公司总数。

湖北省A股上市公司激励对象范围发现

激励对象聚焦公司高管和核心人才，接近五成公司的激励范围超过公司总人数的7%

- 2017-2019年，50%的样本公司的激励范围超过公司总人数的7%。
- 进一步来看，100-500人的小型公司激励人数覆盖率最高，接近20%，随公司人数规模扩大，激励范围比例逐渐收缩，聚焦公司核心人才和管理骨干。另一角度，10,000人以上的大型公司相较2,000-5,000人范围内的中型公司激励人数覆盖率反而较高。

2017-2019年不同人数规模企业的激励人数覆盖率



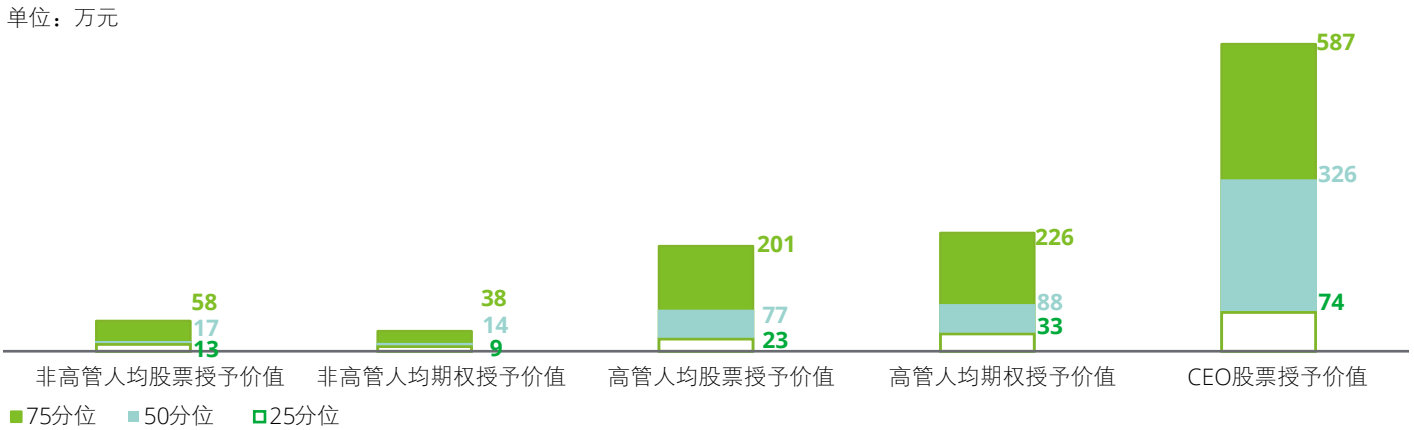
注：激励工具人数覆盖率= 有效样本公司激励总人数÷有效样本公司最近披露员工总人数。

湖北省A股上市公司关键岗位激励力度发现

高管与非高管人均权益授予价值差异较大，CEO权益授予价值大约为高管的2-4倍之间

- 半数样本公司**高管**人均股票授予价值超过77万元，高管人均期权授予价值超过88万元，人均**期权**授予价值略高于人均**股票**授予价值。
- 半数样本公司**非高管**人均股票授予价值超过17万元，**非高管**人均期权授予价值超过14万元，人均**股票**授予价值略高于人**均期**权授予价值。
- 湖北省A股上市公司CEO的股权激励工具以限制性股票为主，且人均激励权益授予价值大约为高管的2-4倍。

2017-2019年人均激励权益授予价值比较

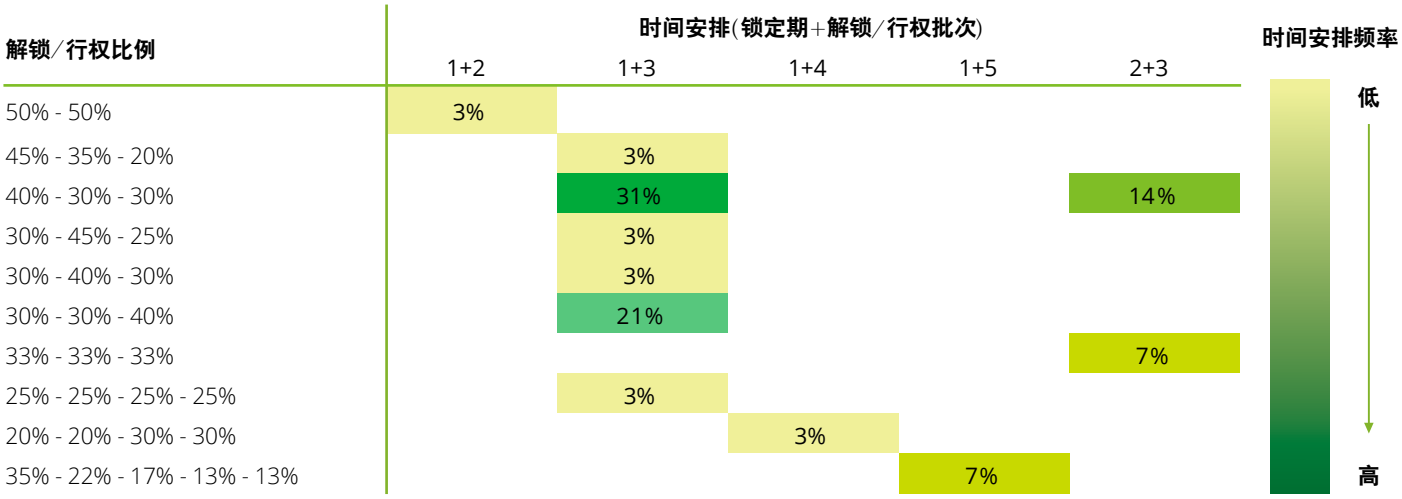


注：1) 人均激励权益授予价值=人均激励权益数量*每股激励权益授予价值；2) 每股激励权益授予价值=公司激励摊销成本总费用/公司授予权益总数量；3) 高管或非高管人均激励权益数量=高管或非高管获授激励权益总数/高管或非高管激励对象人数；4) 本报告内高管指样本公司激励公告中披露的高级管理人员。

湖北省A股上市公司股权激励时间安排发现

约半数公司采取锁定/等待期1年，分3批解锁/行权的时间安排，解锁频次以40%-30%-30%最普遍

- 2017-2019年度，66%的有效样本公司采取统一的1年锁定期/等待期，分3批解锁/行权的时间安排；45%的有效样本公司采取40%-30%-30%的解锁/行权比例。
- 此外，少数有效样本公司根据公司战略、业务发展、激励对象、支付成本等影响因素采取差异化的时间安排。



注："Y+X" 表示满足锁定/等待期Y年，分X批解锁/行权的股权激励计划时间安排。

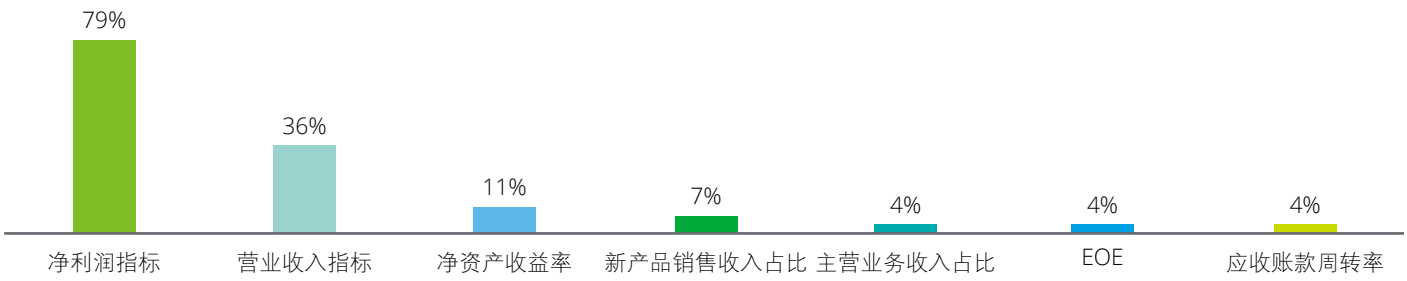
湖北省A股上市公司股权激励归属条件发现

单一公司业绩指标使用率居高不下，净利润指标和营业收入指标仍为主流的公司业绩指标

- 从指标数角度，71%的有效样本公司采取单一指标作为解锁/行权的公司层面考核指标，采用多种指标的公司占比约为29%。
- 从指标选择角度，净利润和营业收入仍为首选指标，使用率分别达到79%和36%，资本效率指标使用率有所上升且以国有企业使用为主，如净资产收益率。其它有效样本公司使用的业绩指标还有新产品销售收入占比，主要业务收入占比、EOE (EBITDA/平均净资产) 、应收账款周转率。



公司业绩指标使用率



注：业绩指标使用率= 使用该业绩指标的公告数 ÷ 有效样本公告总数，由于有的样本公司使用多项指标，因此各指标使用率之和>100%。

执笔团队及联系方式

范宏彬
德勤武汉｜合伙人
德勤中国武汉分所主管合伙人
电话：+86 138 0195 5687
电子邮件：honfan@deloitte.com.cn

柯雷
德勤武汉｜经理
德勤中国武汉分所审计经理
电话：+86 139 7137 4145
电子邮件：crayke@deloitte.com.cn

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：+86 186 6432 9922
电子邮件：yjwang@deloitte.com.cn

张婉怡
德勤管理咨询｜ 高级顾问
德勤中国高管薪酬研究中心顾问
电话：+86 139 4208 5917
电子邮件：andrzhang@deloitte.com.cn

感谢报告撰写团队：刘捷、李潇洋、余浩、黄维格

德勤介绍



德勤全球网络

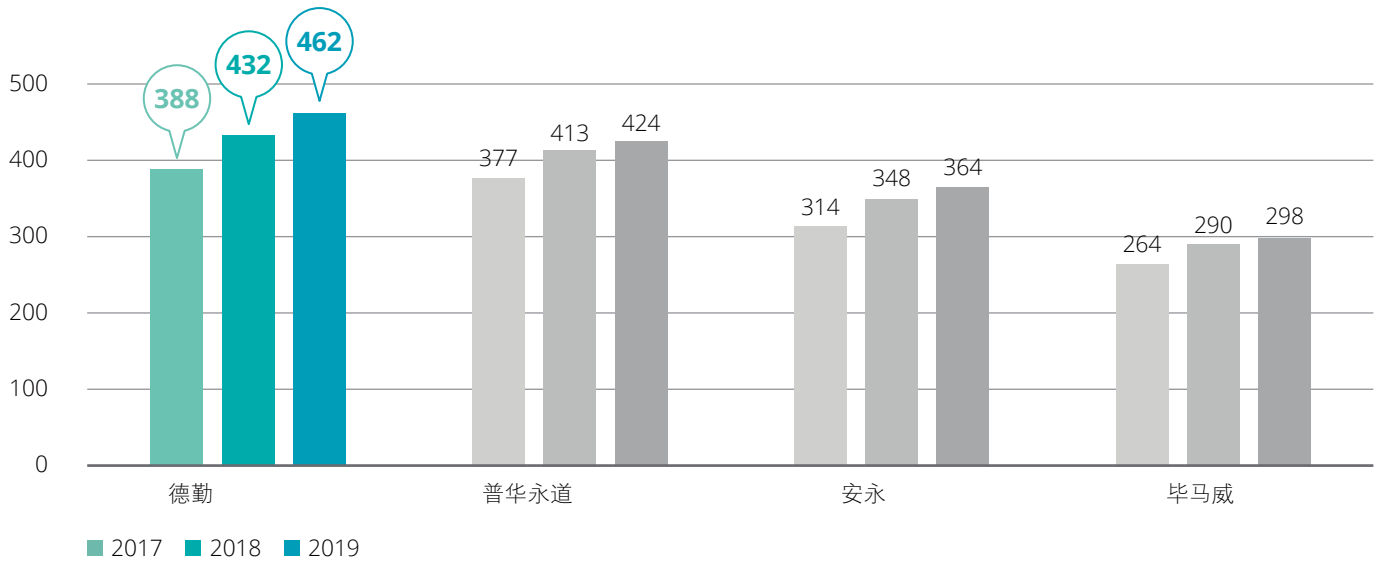
概览

- 作为专业服务领域的先驱者，德勤的创始人们早在**逾170年前**便开始了从业实践。时至今日，德勤成员所网络已遍及全球，为客户提供包括审计及鉴证、管理咨询、风险咨询、财务咨询、税务以及法律咨询等在内的全方位的专业服务。
- 目前，德勤拥有约**312,000** 名专业人士，遍及全球**逾150个**国家和地区 — 继续在“四大”国际专业服务网络中保持领先地位。
- 2019财年，德勤成员所全球总收入达到**462亿美元**，在“四大” 中**连续多年位居全球第一**。



注：全球数据为德勤全球网络成员数据的总和。因四舍五入，区域收入总和可能不完全等于全球收入。

2017财年-2019财年“四大”全球总收入（单位：亿美元）



来源：2017财年-2019财年“四大”年度报告。

德勤中国网络
服务概览

审计及鉴证

公开上市服务
中国大陆财务报告
香港财务报告
审计咨询服务

管理咨询

战略与运营咨询
人力资本咨询
信息技术咨询



税务

企业税服务
间接税服务
雇主人力资源全球服务

财务咨询

企业并购融资顾问服务
并购交易服务
估值与商业模型服务
德勤法证会计
企业重组服务
基础设施和资本项目财务顾问服务
区域经济咨询服务

法律

企业与商事业务
合规与公司治理业务
争议解决与诉讼业务
法律管理咨询
私人客户业务

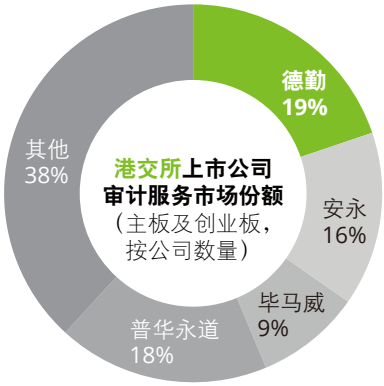
风险咨询

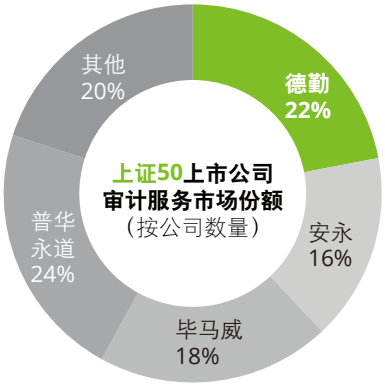
战略及声誉风险
合规风险
财务及金融风险
运营风险
网络风险

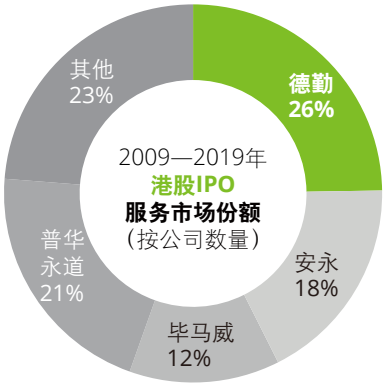
注：Deloitte（“德勤”）是一个品牌，在这个品牌下，遍布全球逾150个国家与地区的事务所均具独立法律地位，其属下数以万计的德勤专业人士，联合为《财富》世界500强中88%的中国企业提供审计、管理咨询、财务咨询、风险咨询、税务及相关服务。

德勤早在**1917年**便在中国上海设立办事处，至今已开启在华发展的**百年新篇章**。德勤中国网络目前已在中国大陆、香港、澳门以及蒙古乌兰巴托等**23个主要城市**设有办公室，有近**16,000**名专业人士，为各行业的客户提供高质量的专业服务。

我们为《财富》世界500强[1]中**超过80%**的中国企业提供服务，并在港交所的上市公司[2]审计服务，以及港股IPO[2]服务中**占据最大市场份额**。同时，我们继续在上证50指数成分股[3]的审计服务市场份额中保持领导位置。







1. 根据2018年《财富》世界500强榜单
2. 截至2019年9月
3. 截至2019年9月

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

公司治理

- 公司治理有效性审视
- 董事会建设有效性
- 专门委员会建设有效性
- 监事会建设有效性
- 董事考核与评估



高管薪酬与绩效

- 行业高管薪酬数据库支持
- 企业高管薪酬策略拟定
- 高管薪酬与绩效方案建议
- 高管薪酬预算与控制
- 协助方案报批沟通与组织实施
- 高管薪酬方案的年度审视与调整

长期激励

- 长期激励工具选择
- 长期激励方案建议
- 长期激励方案报批与沟通
- 长期激励的财务与税务建议
- 协助正确履行信息披露义务与投资者关系维护
- 长期激励计划的年度审视与调整

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

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

海南
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

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

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. RITM0536510

这是环保纸印刷品