



专业创造价值

天职国际人力资源管理咨询业务简介

Now, for tomorrow

www.tzcpa.com

 天职国际
bakertilly



天道酬勤 职守笃行
Diligence, Professional, Commitment, Integrity
Baker Tilly China

Contents BAKER TILLY CHINA 目录

底蕴 | *Foundation*

非凡实力，卓越领军

关于我们

典型客户

服务优势

专业 | *Professional Service*

多维服务，智慧管理

服务领域

服务网络

共赢 | *Win-Win*

诚以致远，互利共荣

专业研究

资质荣誉





About Baker Tilly China 关于我们

Baker Tilly China
Diligence, Professional, Commitment, Integrity

Baker
Tilly China

天职国际会计师事务所（特殊普通合伙）（简称天职国际），品牌源自 1988 年，总部北京，是一家专注于审计鉴证、咨询服务、税务服务、并购融资服务、法务与清算、企业估值的特大型综合性咨询机构。

作为我国首批取得证券、期货相关业务资质的全国性专业服务机构，天职国际拥有从事特大型国有企业审计、金融相关审计、信息系统审计、司法会计鉴定、境外上市公司审计、军工涉密业务咨询服务、资产评估和房地产评估等多项业务资格。

天职国际业务收入始终保持稳步增长，已连续多年在中国注册会计师协会公布的百家事务所排名中位列前十。

全所实行“按专业分工设置部门、按地域布局设立分所”“人力资源、执业标准和利益分配完全统一”的

高度一体化管理模式，目前在中国内地及香港特别行政区设有近 30 家分支机构。

天职国际共拥有专业人员 6000 余人，其中注册会计师近千余人，拥有 ACCA、ACA、CGA、HKCPA 及其他境外执业资格的员工百余人，高端会计人才近百人。

天职国际是 Baker Tilly（全球十大会计服务网络）在中国地区的唯一成员所，拥有广泛的国际网络资源，能够为开拓海外市场的中国企业提供全球化专业服务。

以全新视野，邀您畅游未来！
Now, for tomorrow!



Human Resources Management consulting 人力资源管理咨询业务

天职国际人力资源管理咨询团队在近十年的发展与转型中逐渐积累了丰富的实践经验，能够在国企人事改革、企业战略转型、岗位管理体系设计、薪酬绩效管理体系设计、长期激励体系设计、人力资源服务、专项咨询等6方面15项业务中，为客户提供全方位综合咨询服务。为中国石油集团、中国船舶集团、国家电投集团等知名央企，蓝色光标、华天酒店等上市公司及民营企业提供常年咨询服务。

天职国际人力资源管理咨询团队与上海、深圳、湖南、天津、成都等近30家分所进行长期业务合作，服务能力和专业态度均获得各方高度认可，其中多位核心成员长期从事人力资源管理领域的实务及理论研究，获得过行业部级、中企协级多项专业奖项。

Baker Tilly China
Diligence, Professional, Commitment, Integrity

Baker
Tilly China

The Content of the Service 服务领域

Baker Tilly China
Diligence, Professional, Commitment, Integrity

如何响应国企改革浪潮 促进国企人力资源管理“现代化”转型

随着中央一系列针对混合所有制经济改革政策的出台和细化，国企改革已进入到一个新的战略转型和系统变革的“深水区”，国企需要建立现代化、市场化的人事制度，使国企能够更好的参与市场竞争。同时，国企人事改革面临员工“能上不能下，能进不能出”、人力资源无法盘活、人员效能无法有效发挥、内部分配激励机制不完善等诸多现实问题。天职国际人力资源管理咨询团队将帮助企业依据国家政策要求，立足于企业现状，从“十四五”人力规划、三项制度改革、职业经理人体系建设三方面，为国有企业提供具备实效性、高质量的咨询服务。

制度名称	发文机构	发文日期	主要内容
《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》	十三届全国人大四次会议	2021年03月	主要阐明国家战略意图，明确政府工作重点，引导规范市场主体行为，是我国开启全面建设社会主义现代化国家新征程的宏伟蓝图，是全国各族人民的行动纲领。
《国企改革1+N政策汇总文件(2015-2020)》	国务院国有资产监督管理委员会	2020年11月	形成了以《指导意见》为纲领、《混改意见》为核心，多个政策性规定或指导意见各有侧重、互为补充、相辅相成的综合性政策体系。
《国企改革三年行动方案(2020-2022年)》	中央全面深化改革委员会	2020年06月	指出今后3年是国企改革关键阶段，要坚持和加强党对国有企业的全面领导，坚持和完善基本经济制度，坚持社会主义市场经济改革方向，抓重点、补短板、强弱项，推进国有经济布局优化和结构调整，增强国有经济竞争力、创新力、控制力、影响力、抗风险能力。
《关于开展对标世界一流管理提升行动的通知》 (国资发改革〔2020〕39号)	国资委发展改革委员会	2020年06月	进一步推动国有企业加强管理体系和管理能力建设，加快培育具有全球竞争力的世界一流企业。
《国务院国有企业改革领导小组办公室关于支持鼓励“双百企业”进一步加大改革创新力度有关事项的通知》 国资改办〔2019〕302号	国务院国有企业改革领导小组办公室	2019年08月	就“双百企业”推进综合性改革过程中遇到的一些共性问题，明确提出了九条有针对性、操作性的政策措施。
“双百企业”推行经理层成员任期制和契约化管理操作指引	国务院国有企业改革领导小组办公室	2020年02月	通过明确任职期限、到期重聘、签订并严格履行聘任协议和业绩合同等契约、刚性考核和兑现等要求，强化经理层成员的责任、权利和义务对等。特别是突出强调考核结果不仅影响收入的“能增能减”，更要影响职务(岗位)的“能上能下”，确保发挥契约化管理的重要作用。
“双百企业”推行职业经理人制度操作指引	国务院国有企业改革领导小组办公室	2020年02月	明确提出“双百企业”职业经理人市场化选聘的标准、来源和程序；明确提出在职业经理人解除(终止)聘任关系的同时，依法解除(终止)劳动关系。此外，在职业经理人薪酬方面强调“业绩与薪酬双对标”原则，由董事会与职业经理人根据一系列相关因素协商确定。
关于印发《中央企业混合所有制改革操作指引》的通知 国资产权〔2019〕653号	国务院国有资产监督管理委员会	2019年11月	中央企业所属各级子企业通过产权转让、增资扩股、首发上市(IPO)、上市公司资产重组等方式，引入非公有资本、集体资本实施混合所有制改革，相关工作参考本操作指引。
关于印发《“双百企业”和“科改示范企业”超额利润分享机制操作指引》的通知	国务院国有企业改革领导小组办公室	2021年01月	为深入贯彻落实党中央、国务院关于健全国有企业市场化经营机制、提高国有企业活力的决策部署，按照国企改革三年行动的有关要求，指导“双百企业”“科改示范企业”率先推进相关工作。

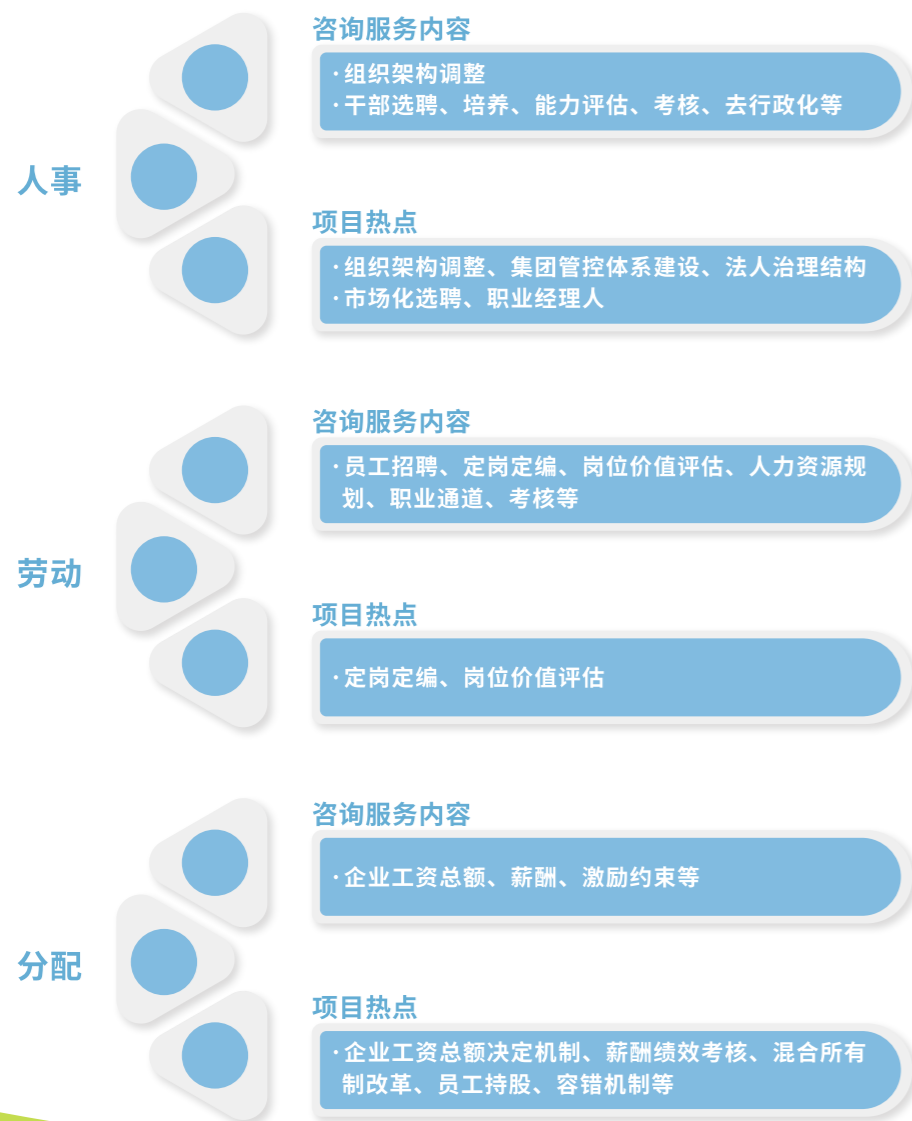
“十四五”人力规划 | Human resource planning in the 14th five year plan

为把握“十四五”时期的发展机遇，我们以创建一流示范企业“三步走”目标为指导，以“坚持专业化建设、坚持差异化管理、坚持国际化发展、坚持市场化运作”为原则，匹配公司发展目标，结合世界一流企业的管理特征，考虑国有企业转型升级的独特任务与挑战，从人力资源工作中9个核心模块入手，对公司“十四五”人力资源业务进行全方位规划与部署。



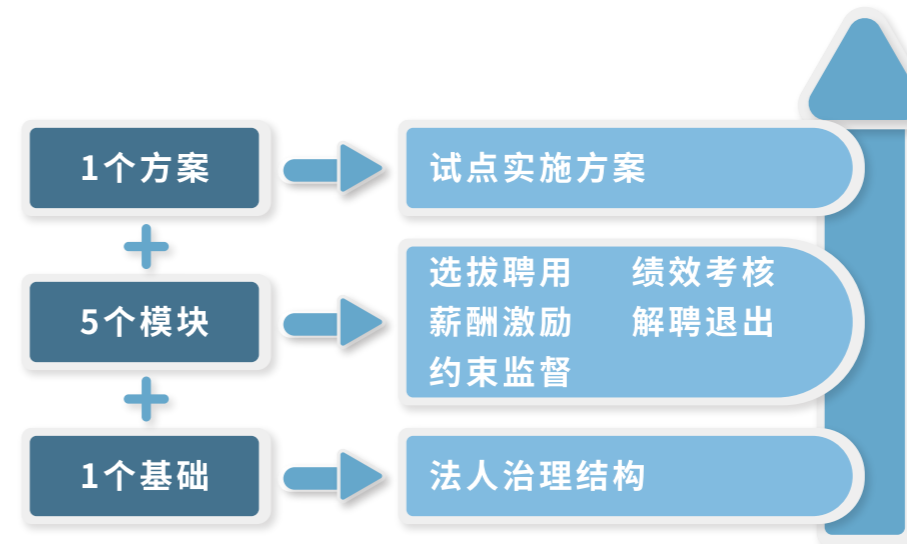
三项制度改革 | Three-system reforms

三项制度改革的核心主要是建立人员能进能出（劳动）、干部能上能下（人事）、工资能高能低（分配）的现代企业制度，提升国有企业用人体制机制的市场化水平，建立分层分类、业绩导向、差异化设计的长效激励机制，优化企业组织架构，提升国有企业经营水平。围绕三项制度改革，我们提供以下咨询服务：



职业经理人体系建设 | Professional manager system

我们建立了“1+5+1”市场化用工模型，以完善的法人治理结构为基础，从选拔聘用、绩效考核、薪酬激励、解聘退出、约束监督五个模块开展市场化用工发展规划，并制定试点方案并辅助落地实施，助力企业实现“契约化、市场化、制度化、去行政化”。



如何提升战略管理思维 促进人力资源管理“战略化”转型

企业战略转型是指企业长期经营方向、运营模式及其相应的组织方式、资源配置方式的整体性转变，是企业重塑竞争优势、提升社会价值，达到新的企业形态的过程。企业的竞争在一定程度上来说是人力资源的竞争，人力资源转型是企业战略转型成功的保障。天职国际人力资源管理咨询团队结合企业战略规划，从现状分析入手，协助企业合理设计管控模式与组织架构、建设人力资源共享服务体系，确保企业战略转型中的人力资源配置的合理性，促进企业转型中人力资本的优化应用。

人力资源战略规划 | Strategic planning of human resources

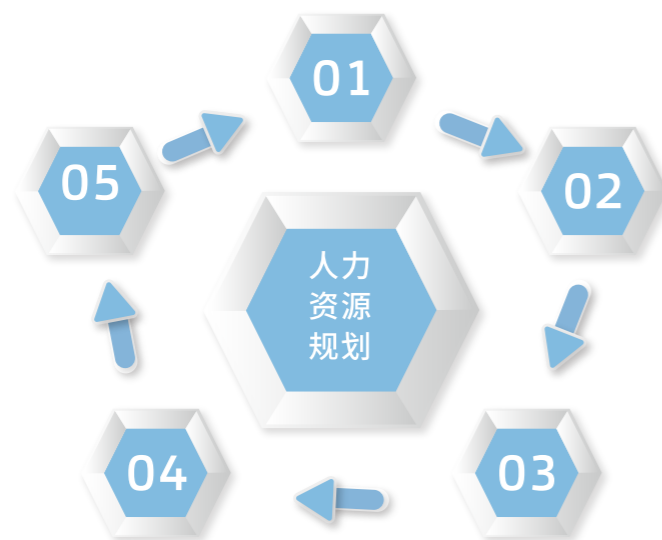
我们以“控制总量、优化结构、提高质量、提升效能”为原则，明确企业实现战略的人力资源需求，从现状分析入手，通过建立预测模型查找供需差距，开展供需偏差分析，制定人力资源总体规划和业务计划，并提出人力资源管理关键举措及实施路径与计划，确保规划落地执行，达成人力资源在需求与供给、素质与结构、使用与培养上的长期动态平衡。

战略和经营环境分析

- 企业战略分析、企业经营环境分析

执行过程监督调整

- 规划实施、过程监督、反馈调整



人力资源总体规划及业务计划

- 总量规划、质量规划、结构规划、队伍建设规划等
- 配置计划、后备干部计划、薪酬绩效计划、劳动关系计划等

现有人力资源管理情况分析

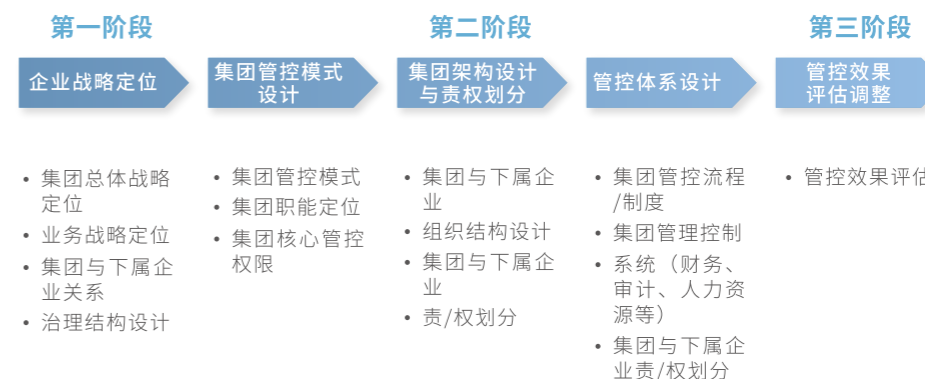
- 人力资源管理情况立体评估

人力资源需求与供给预测

- 分析内外部环境、人力资源需求供给预测

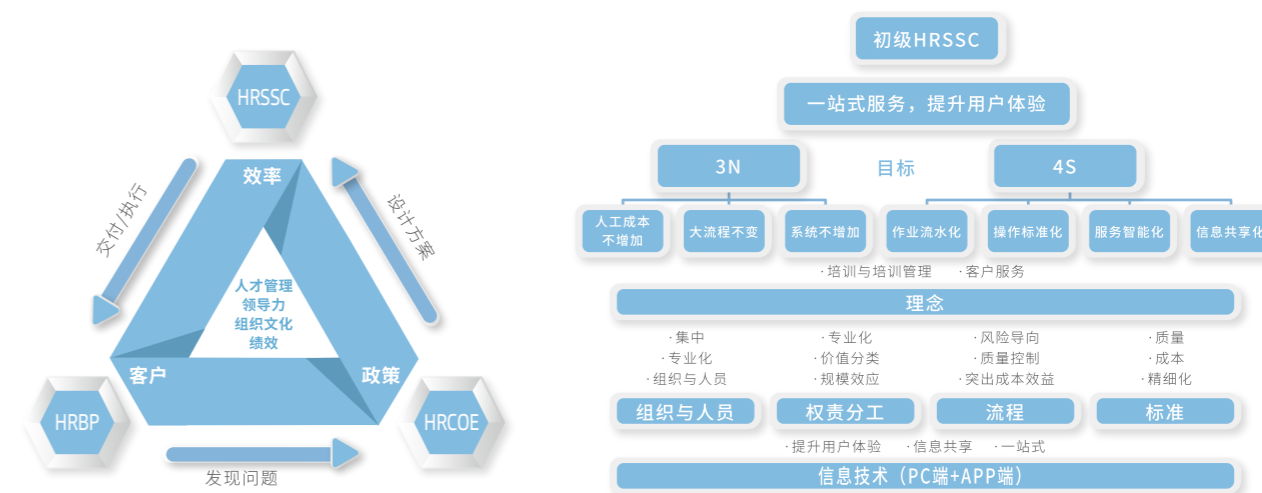
管控与组织架构设计 | Control and organizational architecture

我们从企业的战略梳理入手，深刻理解客户业务价值链、组织结构设置现状，结合业内先进企业的最佳实践范例和企业需求，通过传统的组织设计方法和基于流程的组织设计方法，对组织结构问题进行诊断，并对组织结构进行优化。通过充分的调研、分析与论证，明确集团总部的定位；根据下属组织的所有权结构、规模、成熟度等确定治理结构和管控模式，明确各事业部、分（子）公司的核心管控权限，对财务、人事等关键管控流程进行重组和优化，以保证整个集团在预定轨道上稳步前进。



人力资源共享服务体系建设 | Human resource shared service center

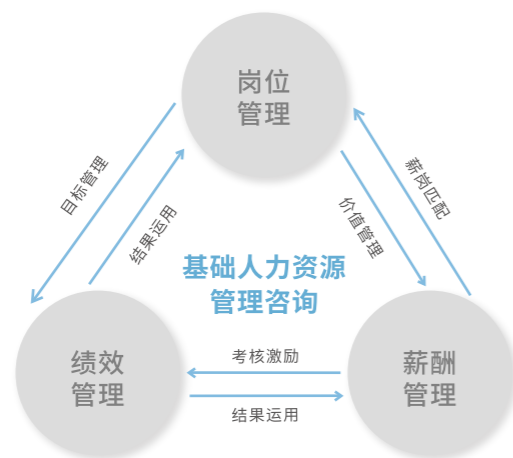
我们在人力资源共享服务中心建设方面有丰富的建设经验和研究成果，在咨询服务过程中总结了共享服务中心建设“3N4S”模式，为咨询人员的工作提供了方向和标准。以“金三角”模型为理念依据，通过权责划分界定、人力资源管理流程梳理与优化，达到了优化组织机构、明确业务权责、梳理业务链条、再造精简流程、整合信息系统、创建信息平台的目标，帮助企业实现提升管理效益和管控能力的目的，奠定了企业人力资源共享管理模式的基础。



如何夯实管理基础

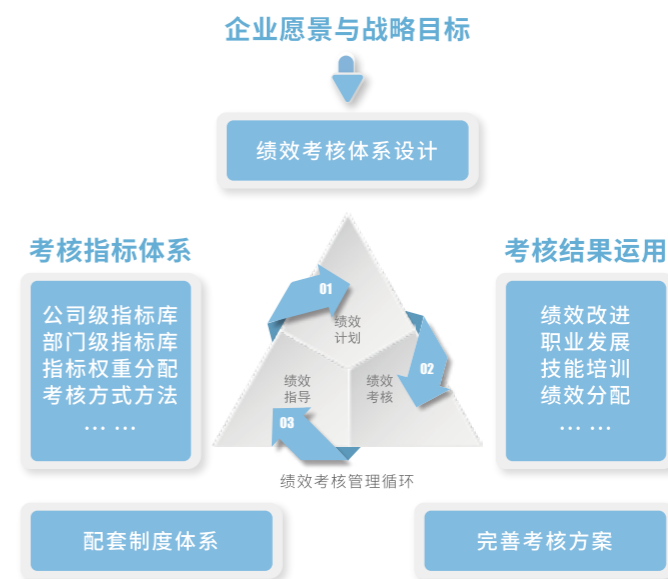
促进人力资源管理水平“持续化”提升

传统人力资源以岗位为基点，在此基础上开展绩效考核和工资分配工作，注重人员的投入、使用和控制，人力资源管理基础管理水平有待提升。天职国际人力资源管理咨询团队根据企业的生产经营特点和战略目标进行岗位评价，明确所有员工各自的岗位职责；根据企业的岗位评价结果，设计人员绩效考核方案和工具，并用这些考核方案和工具对企业所有员工进行定期考核；根据绩效考核结果，设计工资福利及其奖金发放方案和工具。使岗位五定管理体系设计、绩效体系设计和薪酬管理体系设计三者形成有机联系的整体。



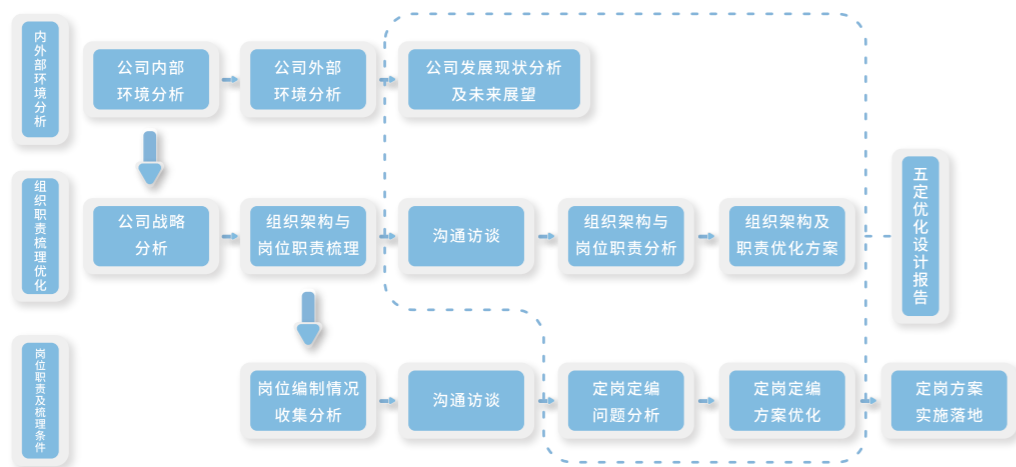
绩效体系设计 | Performance system

我们根据现有考核体系梳理分析企业愿景与战略、企业经营管理目标、组织机构职责及业务模式、职级优化成果等相关因素，遵循绩效考核指标设计SMART原则进行绩效考核体系设计，综合运用360°绩效考核法、关键绩效指标法（KPI）、OKR工具模型，合理设计考核兑现机制，重点关注绩效考核结果的反馈与应用，明确绩效考核结果在员工绩效改进、职业发展、技能培训、绩效分配等方面的运用，构建配套制度体系，并协助考核方案完善与实施，最终达到提升公司绩效考核管理能力的目的。



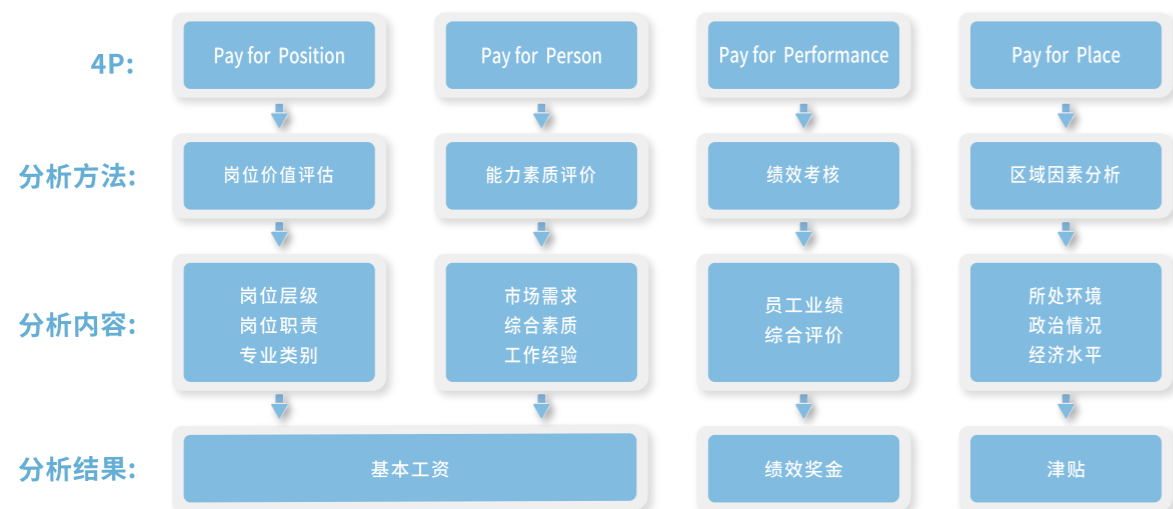
岗位五定管理体系设计 | Post management system

我们通过开展公司内外部环境分析、组织职责梳理优化、实施方案设计等工作流程，对企业进行岗位编制设置与优化，形成五定优化设计报告，并协助方案逐步落地实施，以提高公司工作效率与管理能力、明确岗位职责权限、降低人工成本为目的，为公司人力资源管理基础的提升、长远战略目标的实现奠定坚实基础。



薪酬体系设计 | Compensation system

我们通过现状分析与调研，了解企业现状与内外部薪酬水平情况，明确企业薪酬策略与定位，以布朗德、美世等薪酬体系模型为基础，进行薪酬方案设计，包括薪酬水平、薪酬结构、薪酬分配方案、实施流程与配套制度等，并通过薪酬测算与实施，完善薪酬分配方案，确保薪酬体系的有效运行。



- 01、现状分析与调研**
 - 对标行业水平
 - 薪酬数据分析
 - 内外薪酬调查
 - 分析外部环境
 - 分析内部现状
- 02、薪酬策略与定位**
 - 明确发展战略
 - 评估整体水平
 - 进行薪酬定位
 - 确定薪酬资格
 - 确定构建思路
- 03、薪酬方案设计**
 - 确定薪酬类别
 - 设计薪酬结构
 - 制定薪酬方案
 - 设计实施流程
 - 编制配套制度
- 04、薪酬测算与实施**
 - 测算薪酬水平
 - 方案宣贯培训
 - 体系过渡实施
 - 完善薪酬方案
 - 体系正式运行

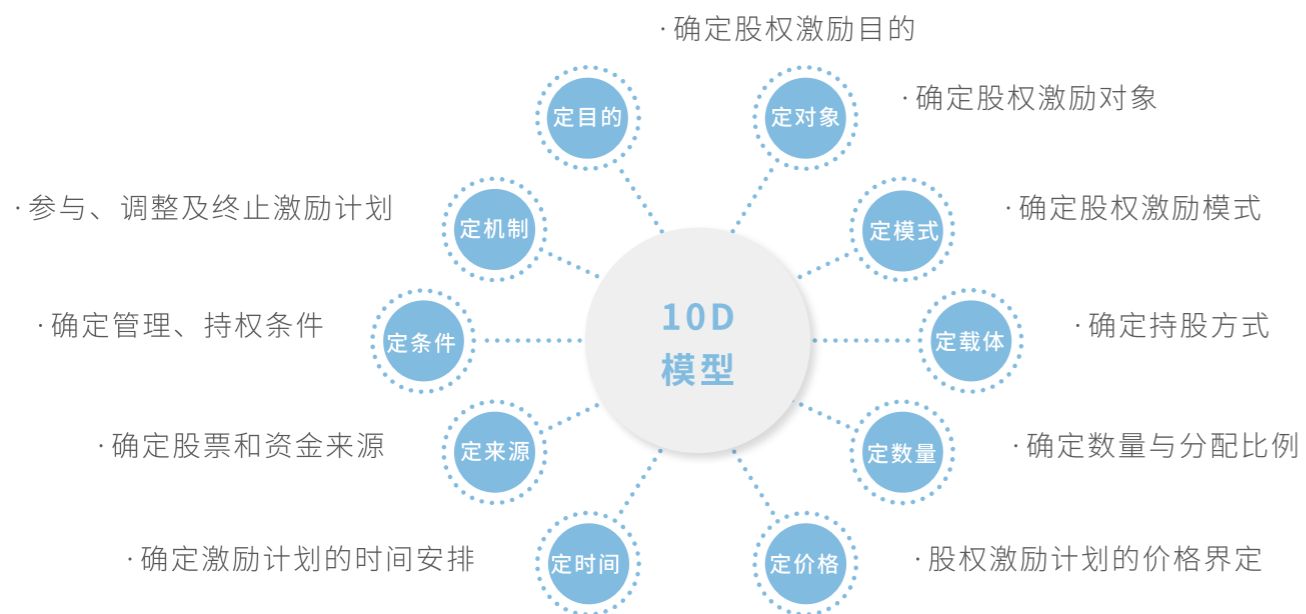
如何丰富员工激励手段 促进员工个人目标和利益与公司长远发展规划相一致

近年来，股权激励已成为企业吸引人才、保留人才的重要激励手段，为促进国有企业及上市公司建立、健全激励与约束机制，国家出台了系列政策文件，规范企业的股权激励操作。按照相关政策要求，天职国际人力资源管理咨询团队助力国有企业及上市公司探索股权激励、限制性股票、员工持股方案设计等多种形式的中长期激励机制，建立市场化薪酬体系，健全与激励机制相对称的约束机制，既有激励又有约束、既讲效率又讲公平。

制度名称	制度文号	发文机构	发文日期	主要内容
关于印发《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》的通知	国资考分〔2020〕178号	国务院国有资产管理委员	2020年05月	为中央企业控股上市公司股权激励提供系统全面的政策辅导和实践指南，有利于推动中央企业更科学高效规范地开展工，加快建立健全覆盖企业经营管理骨干和核心科研技术人才的正向激励机制，充分调动各类人员积极性和创造性，推动企业实现高质量发展。
关于发布《深圳证券交易所股票上市规则（2020年修订）》的通知	深证上〔2020〕1294号	深圳证券交易所	2020年12月	在深圳证券交易所主板（含中小企业板）上市的股票、存托凭证及其衍生品种的上市、信息披露、停牌等事宜，适用本规则。
关于进一步做好中央企业控股上市公司股权激励工作有关事项的通知	国资发考分规〔2019〕102号	国务院国有资产监督管理委员会	2019年11月	分别从科学制定股权激励计划、完善股权激励业绩考核、支持科创板公司实施股权激励、健全股权激励管理体制等四方面对中央企业规范实施股权激励做出制度上的完善。
《上海证券交易所上市公司回购股份实施细则》	上证发〔2019〕4号	上海证券交易所	2019年01月	要求上市公司股份回购信息披露具备明确预期，平衡好上市公司股份回购和日常经营的资金需求，提供更为灵活的市场化手段。
关于发布《深圳证券交易所上市公司回购股份实施细则》的通知	深证上〔2019〕22号	深圳证券交易所	2019年01月	进一步规范上市公司回购股份行为，切实维护投资者合法权益。
上市公司国有股权监督管理办法	2018年国资委、财政部、证监会令第36号	国务院国有资产监督管理委员会、财政部、中国证券监督管理委员会	2018年05月	规范上市公司国有股权变动行为，推动国有资源优化配置，平等保护各类投资者合法权益，防止国有资产流失。
关于试点创新企业实施员工持股计划和期权激励的指引	证监会公告〔2018〕17号	中国证券监督管理委员会	2018年06月	给拟上市的试点企业实施员工持股计划和期权激励提供了指引。
关于修改《上市公司股权激励管理办法》的决定	2018年证监会令第148号	中国证券监督管理委员会	2018年08月	丰富资本市场投资主体，拓宽资金入市渠道，优化资本市场结构，将可以成为股权激励对象的境内上市公司外籍员工范围，从在境内工作的外籍员工，扩大到所有外籍员工。
关于扩大国有科技型企业股权和分红激励暂行办法实施范围等有关事项的通知	财资〔2018〕54号	财政部、科技部、国资委	2018年09月	将国有科技型中小企业、国有控股上市公司所出资的各级未上市科技子企业、转制院所企业投资的科技企业纳入激励实施范围，对于国家认定的高新技术企业不再设定研发费用和研发人员指标条件。

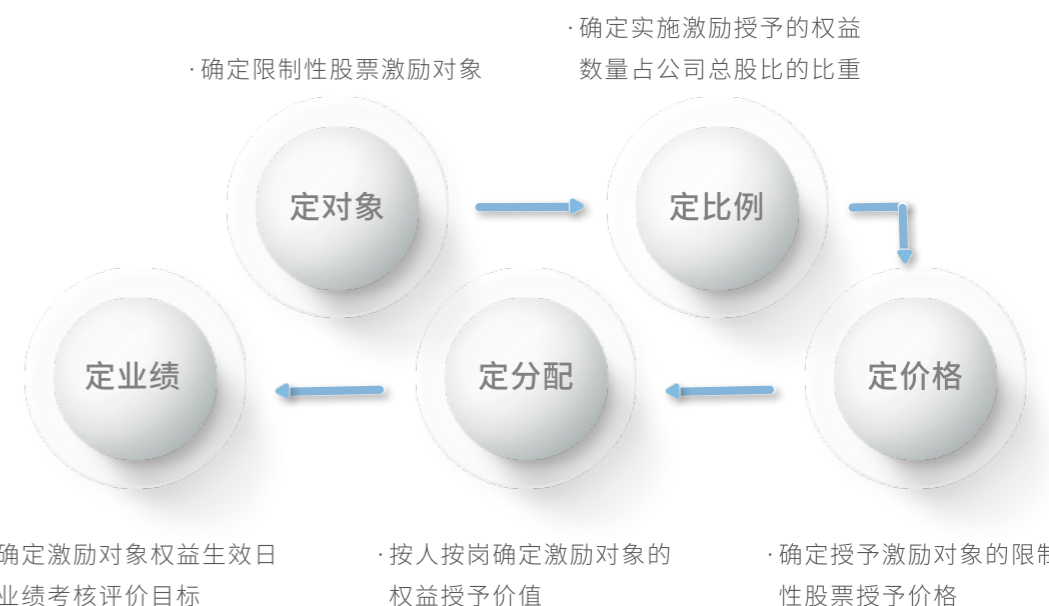
股权激励方案设计 | Equity incentive scheme

随着社会的发展，企业由原来的雇佣制向合伙制转变，人力资本股权化时代已经来临，股权激励作为一种让员工参与企业决策、分享利润、承担风险的激励方法，是企业管理的大趋势。企业通过股权激励，可以吸引人才、留住人才，并且可以通过股权激励，完善治理结构，对接资本市场。我们结合企业激励要求和股权激励理论，提炼形成了股权激励体系建设“10D”模型，帮助企业建立适合自己的激励机制，提升企业的竞争能力。



限制性股票方案设计 | Restrictive stock scheme

限制性股票是指公司按照预先约定的授予条件，以低于市场的价格授予激励对象一定数量的本公司股票，激励对象获得股票后，在锁定期内不能出售股票，通过锁定期后才能分批出售获益。限制性股票能够有效保留企业优秀人才，同时可以快速回笼资本，为公司长效经营发展进行融资。我们依据《关于进一步做好中央企业控股上市公司股权激励工作有关事项的通知》（国资发考分规〔2019〕102号）规定，提炼出限制性股票激励实施“五步走”，协助企业更好更快推进落实限制性股票相关激励政策，为管理咨询人员的实务操作提供了依据。



员工持股方案设计 | Employee shareholding scheme

国有企业混合所有制改革是国有企业在建立多元化股权结构的基础上，优化公司经营资源、改善公司治理体系、提升公司竞争力、促进国有资产保值增值的一系列动态过程。我们按照国资政策要求，依据“一企一策”原则制定并落实企业改制方案，指导国企探索核心骨干持股、分红权激励等多种形式的中长期激励机制。通过员工持股，将员工的利益与企业利益结合起来，提升企业员工工作动力、激发员工工作热情、增强企业凝聚力与吸引力，从而提升企业综合实力。

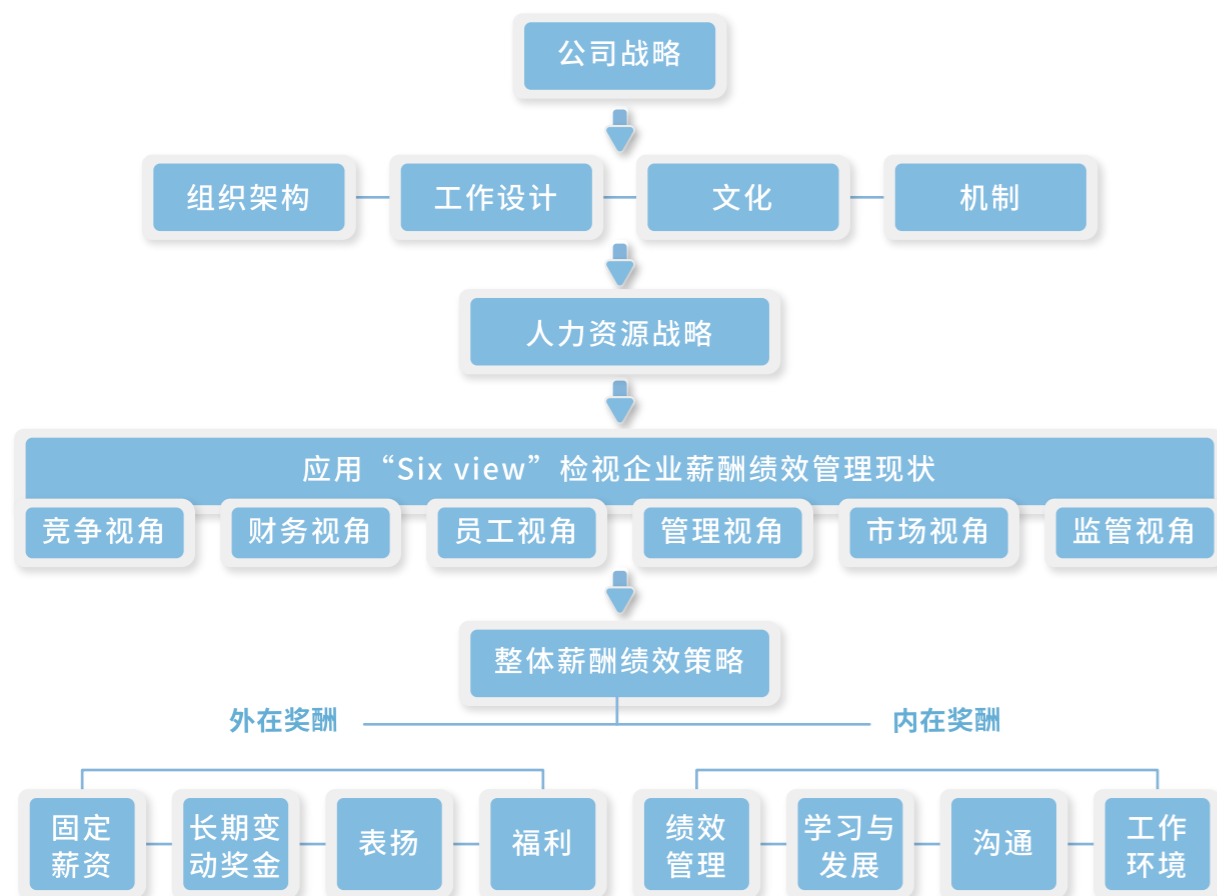


如何通过专项审计

促进银行业金融机构满足外部监管要求薪酬绩效专项审计

薪酬绩效专项审计 | Audit of compensation performance

天职国际人力资源管理咨询团队通过对公司薪酬管理和绩效考评情况进行专项审计，发现目前公司薪酬绩效管理机制存在的问题与缺陷并提出优化建议，使公司薪酬绩效管理体系符合《商业银行稳健薪酬监管指引》（银监发〔2010〕14号）《银行业金融机构绩效考评监管指引》（银监发〔2012〕34号）等相关政策监管要求，促进企业核心竞争力提升。主要采用“Six View”拆分法，从竞争市场、财务、劳动群体、管理、员工及环境六大视角，外在奖酬及内在奖酬两个维度，分析公司薪酬管理现状，并搭建薪酬绩效审计方案框架，开展薪酬绩效审计工作。



如何通过业务外包

促进公司降本增效并提升管理水平

薪酬精算服务 | Compensation actuarial services

天职国际薪酬精算团队全面覆盖薪资体系、员工福利关怀体系、个人所得税计算、社保缴纳的合规性诊断等常见应用需求。具备多年的薪酬精算服务经验，团队实时关注政策、法规调整，妥善规避潜在风险，提供专业、严谨、优化的薪酬精算服务。

猎头服务 | Headhunting services

天职国际猎头服务团队依托天职国际在财务、咨询服务领域的充足资源，综合考虑客户意向及业务需求，聚焦财务、法务、内控风险等专业领域提供猎头服务。通过对候选人领导力、全局观、个人综合素质等软性能力全方面深层次的考察，为企业提供最适合的管理人才。

Typical Customer 典型客户

Baker Tilly China
Diligence, Professional, Commitment, Integrity

天职国际人力资源管理咨询团队承接了近百家信誉卓越的中央企业集团、国有企业、上市公司和民营企业的人力资源管理咨询服务，涉及的行业包括石油石化、制造业、建筑工程、金融业等。

主要服务客户 | Main service customers



Service Advantages 服务优势

Baker Tilly China
Diligence, Professional, Commitment, Integrity

我们拥有专业且专注的人力资源管理咨询团队及独立的产品与服务开发团队，致力于组织变革与人力资源管理转型研究与咨询实践，帮助企业构建与战略深度融合的人才管理和组织能力。专家团队由国内外知名高校教授、智库机构研究员及大型企业精英组成，拥有多学科知识背景和多行业实践经验。例如：国资委、人社部专家等改革类专家；社科院、高校教授等学术类专家；具有企业资深人事管理的实践类专家；法律、税务、劳关等专业领域的咨询类专家。

对于承接企业人力资源管理咨询系列咨询服务，我们拥有全面的知识数据库，包括国企人事改革实践案例、相关政策、相关课题、过往优秀项目成果、课题研究等案例成果库。除此之外我们拥有权威的数据服务商，包括AIRINC、Mercer、CICC等，为咨询成果的出具提供管理对标来源。

凭借知识库、专家、企业、人才四大维度的独特优势，我们有信心能为客户提供多维度、高质量的产品和咨询服务。



Professional Research 专业研究

Baker Tilly China
Diligence, Professional, Commitment, Integrity



2020年 编写《新收入准则理论与实务》一书，由中国财政经济出版社出版发行。



2019年 编写出版《新个人所得税制解读与实务操作指南》《政府会计制度行政单位会计实务指引》《政府性债务、PPP和政府购买服务管理相关法律法规实用手册》。



2019年 参与编写《注册会计师专项审计业务指引汇编》一书，由经济科学出版社出版发行。



2018年 受北京市国资委邀请参与“关于降低市属企业杠杆率的研究”“市国有企业债务情况分析”“市国资委高风险业务研究”等课题研究工作。



2017年 受财政部委托，参与“全国和地区政府财务报告合并汇总研究”和“美国监管机构处罚在美上市公司和会计师事务所处罚案例汇编”课题研究工作。



2016年 编写《会计准则内在逻辑》一书，由中国财政经济出版社出版发行。



2015年 编写的《企业所得税纳税申报表填报指南及税会差异分析》出版发行。



2013年 编写《建设项目跟踪审计实务》一书，由中信出版社出版发行。



2004年 编写《清产核资实务操作手册》一书，由中国时政经济出版社出版发行。

Certifications & Honors 资质荣誉

Baker Tilly China
Diligence, Professional, Commitment, Integrity

近年来，在中国注册会计师协会公布的《会计师事务所综合评价前百家信息》中，天职国际均位列前十。

拥有军工涉密业务咨询服务安全保密资质

最早一批取得证券、期货相关业务资格的咨询服务机构

拥有美国公众公司会计监督委员会（PCAOB）颁发的美国上市公司审计业务资质

曾多次获得北注协、品牌协会等机构共同颁发的“北京商务服务业创新品牌 100 强”项目荣誉

在第十六届中国并购年会中荣获“2019 年度最佳并购财务服务奖”

在 WISE2018 新商业大会中获得“中国创业投资暨私募股权投资行业最具影响力审计服务机构 TOP5”项目荣誉

获得 2018 年（VC/PE 支持）中国企业境内上市审计机构 10 强项目荣誉



Service Network 服务网络

Baker Tilly China
Diligence, Professional, Commitment, Integrity

天职国际服务网络遍布全国主要省市，目前在华北地区的北京、天津、雄安，华东地区的上海、杭州、南京、济南、合肥、南昌、厦门，华南地区的广州、深圳、南宁、海口，华中地区的长沙、武汉、郑州、株洲，东北地区的沈阳，西北地区的西安、乌鲁木齐，西南地区的重庆、成都、昆明、贵阳等城市的分支机构设有司法鉴证与破产重整专业服务团队，凭借内部自上而下的一体化垂直管理模式，共同为客户提供高质量、高标准、规范化的专业服务。



bakertilly 天职国际

● 我们还是 Baker Tilly (中文品牌: 天职国际) 在中国地区的唯一成员所。借助天职国际广阔的联系网络, 我们可为您提供多元化的国际会计服务。通过各海外成员所之间的互相支持和国内外私募基金的帮助, 我们还能为客户提供快捷妥当的海外融资服务 (包括美国纳斯达克、伦敦证券交易所、香港及新加坡等资本市场), 给中国本土企业走向国门参与海外竞争创造良好的融资平台。Baker Tilly 于 1988 年建立于英国伦敦, 是全球排名前十的国际会计服务网络, 在全球 148 个国家和地区拥有 123 家成员所。

Contact us 联系我们

Baker Tilly China
Diligence, Professional, Commitment, Integrity

汤风琴 天职国际人力资源管理咨询业务主管合伙人

- /天职国际权益合伙人
- /财政部内部控制标准委员会咨询专家
- /国际注册内部审计师 (CIA)
- /北京大学经济学和国际关系学双学士

电话: 18612686901

E-mail: tangfengqin@tzcpa.com



天职国际会计师事务所(特殊普通合伙)北京总部
中国·北京海淀区车公庄西路19号外文文化创意园12号楼
T+86-10-88827799 | F+86-10-88018737
tzcpa@tzcpa.com

www.tzcpa.com



免责声明

天职国际会计师事务所(特殊普通合伙)是Baker Tilly International Ltd. 全球会计网络在中国的成员所, Baker Tilly International Ltd.网络内成员所均为独立的法律实体,天职国际是各成员所运作的统一中文品牌。