

Pretium Partners

博盛亚洲



人力资源“变革者”

2017年博盛亚洲年终薪酬及人力资源趋势调研

报告示例

Pretium Partners

博盛亚洲

内容

关于2017博盛年终薪酬及人力资源趋势调研

关于2017博盛年终薪酬及人力资源趋势调研

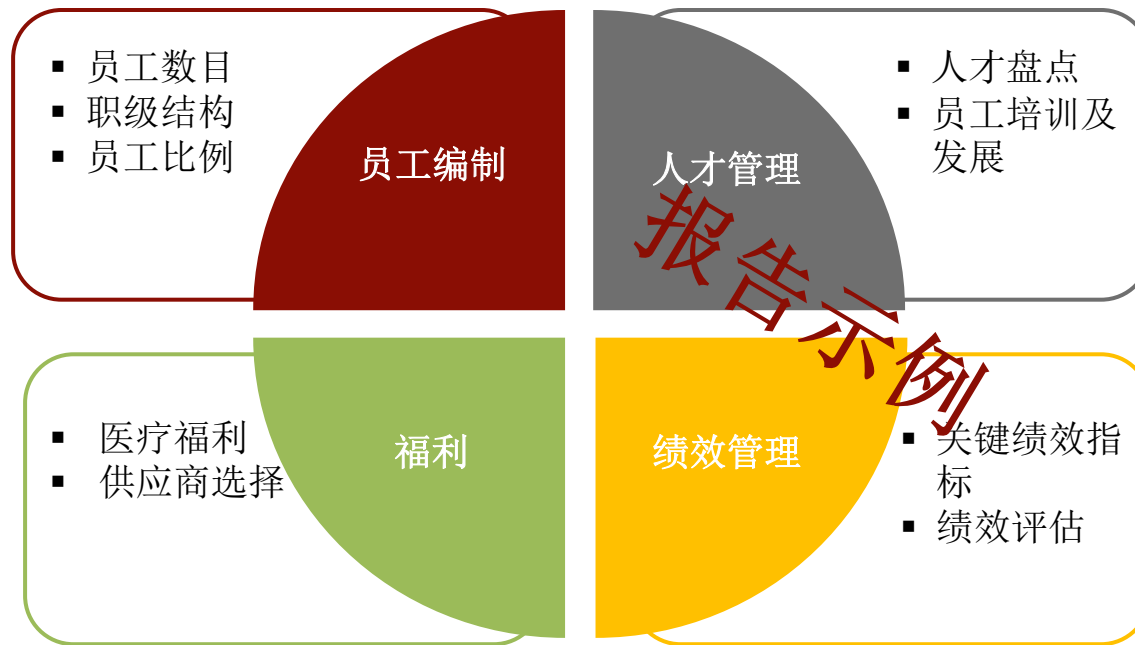
- 我们将在该调研报告中分析亚洲市场最新的绩效、薪酬与人力资源趋势，以帮助贵公司为2018年的人力资源规划作出更充分的准备。调研的主要关注点包括：
 - 人力资源关注重点的变化
 - 公司业绩的变化
 - 奖金的变化与对来年奖金的预测
 - 奖金额度
 - 奖金支付比例
 - 工资增幅预算
 - 员工编制变动及员工构成比例
 - 人力资源“变革者”

Pretium Partners

博盛亚洲

报告样本

2017年人力资源重点



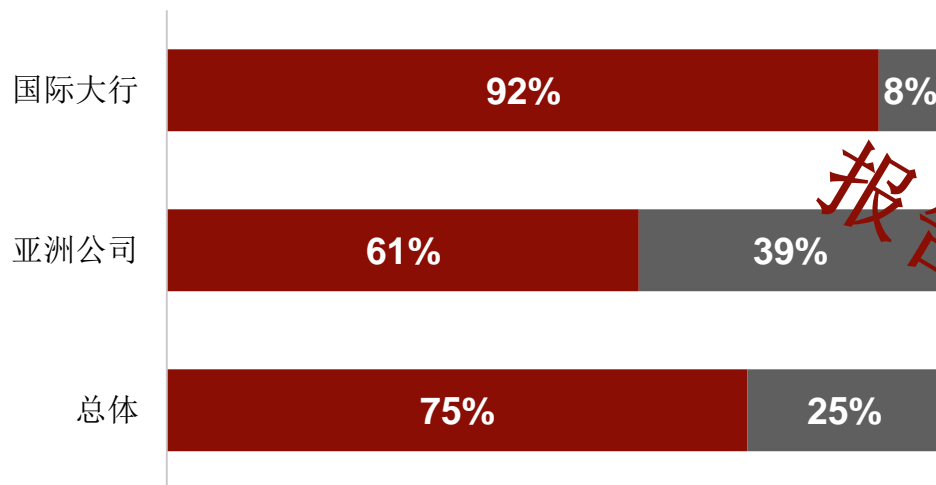
以上数据仅作参考

长期激励总体流行度

- 国际大行广泛采用递延奖金，而亚洲公司中这一机制普及度较低。
- 超过半数国际大行提供额外长期激励，而亚洲公司很少采用。但随着相关政策规定的松绑，合伙人模式作为促进利益一致性和人才留用的工具，二者间的差距会逐渐缩小。

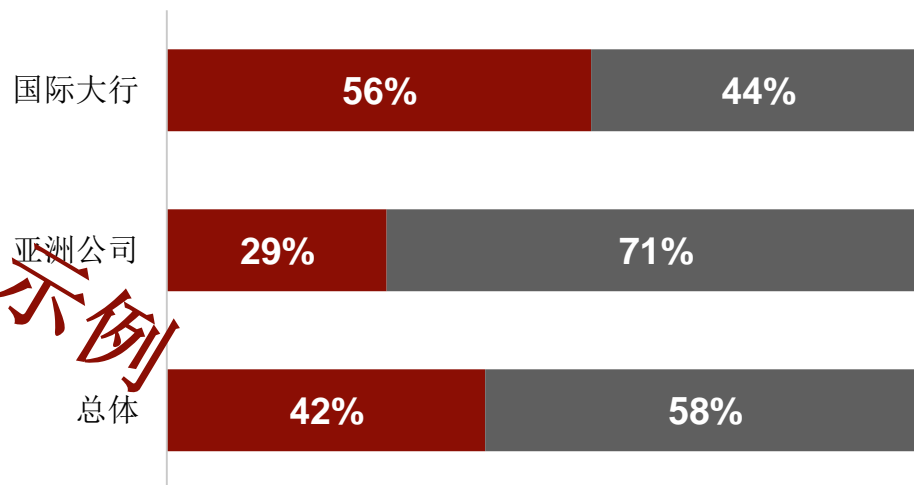
递延奖金 – 流行度

■ 有递延计划 ■ 无递延计划



额外长期激励 – 流行度

■ 有额外长期激励 ■ 无额外长期激励



以上数据仅作参考

亚洲金融行业业绩及奖金展望 – 主要调研发现

部门	业绩预期	要点	奖金预期
另类投资	= / +	<ul style="list-style-type: none"> 募资增加，私募基金投资热潮及新入市的私募基金使奖金水平得以提高。 第三季度对冲基金受到股市暴跌的冲击，奖金水平大体上将维持不变。 	= / +
保险	+ / ++	<ul style="list-style-type: none"> 保险销售额大幅增加，财富及资产管理的流入会拉高奖金水平。 	+
支持部门	不适用	<ul style="list-style-type: none"> 基于不断增加的监管要求，合规、风险管理及信息技术部门的奖金会有所增加，而其他部门的薪酬水平则维持不变或略微下降。 	= / -

图例

"++" 显著高于去年（增幅大于20%）

"+" 高于去年（增幅介于10%至20%之间）

"=" 与去年持平（变化幅度在上下10%之内）

"-" 低于去年（降幅介于10%至20%之间）

"--" 显著低于去年（降幅大于20%）

以上数据仅作参考

当年实际工资增幅及来年预测

国家/地区	当年实际通胀率*	当年实际工资增幅 中位数^	来年预期通胀率*	来年预期工资增幅 中位数^
中国	1.3%	4.8%	2.3%	5.0%
香港	2.0%	5.4%	2.6%	5.0%
台湾	0.3%	3.0%	0.8%	3.0%
日本	0.0%	2.8%	0.4%	2.8%
韩国	0.9%	3.0%	0.8%	3.0%
澳大利亚	1.5%	3.3%	2.7%	3.3%
新加坡	(0.6%)	3.7%	0.5%	3.7%
马来西亚	2.6%	6.4%	3.5%	6.0%
印尼	6.3%	10.0%	4.6%	9.4%
越南	0.0%	11.4%	0.9%	10.4%
泰国	(0.8%)	6.0%	0.2%	6.2%
印度	5.0%	11.0%	4.0%	11.0%
美国	0.0%	3.0%	0.9%	3.0%
英国	(0.1%)	3.0%	1.0%	3.0%

以上数据仅作示例