

Deloitte.

德勤

2015-2016中国A股上市公司

高管薪酬与激励调研报告

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6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2015-2016年度高管薪酬与激励系列调研报告整体框架



A股上市公司全行业高管薪酬调研报告

总人工成本-收益分析

高管薪酬费用率分析

高管薪酬行业水平分析

高管薪酬行业间外部公平性分析

高管薪酬企业内部公平性分析

典型岗位高管薪酬分析

不同上市板块高管薪酬分析

不同区域高管薪酬分析

不同企业性质高管薪酬分析

上市公司股权激励总结与分析



重点领域分类研究系列调研报告

《互联网金融行业人力资源管理暨薪酬激励研究报告》

《金融行业高管薪酬研究报告》

《房地产行业高管薪酬研究报告》

《境外TMT行业高管薪酬与长期激励研究报告》

《国有企业高管薪酬研究报告》

《A股上市公司、新三板股权激励研究报告》

《中概股红筹回归之路:股权激励研究报告》

* 更多报告可根据客户需求定制.....

调研样本及数据来源说明 (1/3)



样本 数量

- 截止到2016年5月4日上市的A股上市公司，有效样本合计2845家



数据 来源

- 截止到2016年5月20日上述样本公司已披露的2015年公司年报、WIND数据库、国泰安数据库



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确定性，德勤在此提示本报告数据谨作研究参考



货币 单位

- 本报告数据分析基于人民币计价，对于少量以港币作为货币单位的样本，按照2015年12月31日当日汇率中间价折算



其他 说明

- 部分样本显示2015年发放总额包含2015年以前年度提取而在2015年实际发放的部分，同时2015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，不再对本年度实发金额进行具体的年度切分

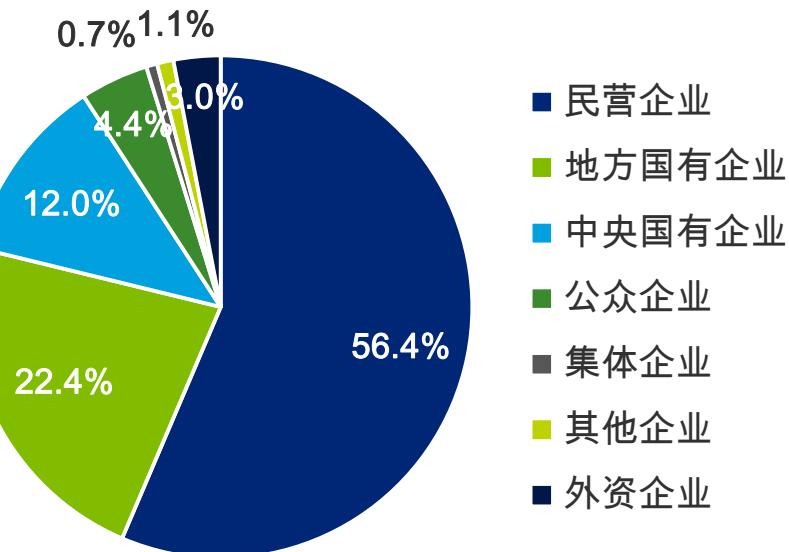
调研样本及数据来源说明 (2/3)

A股样本说明：截至2016年5月20日完成年报或招股说明书披露的A股上市公司，有效样本数量2845家

样本行业分布

样本行业	样本数量	样本占比	样本行业	样本数量	样本占比
制造业	1808	63.6%	文化、体育和娱乐业	38	1.3%
信息传输、软件和信息技术服务业	161	5.7%	交通运输、仓储和邮政业	85	3.0%
批发和零售业	154	5.4%	科学研究和技术服务业	22	0.8%
房地产业	136	4.8%	住宿和餐饮业	11	0.4%
电力、热力、燃气及水生产和供应业	91	3.2%	水利、环境和公共设施管理业	31	1.1%
综合	26	0.9%	卫生和社会工作	5	0.2%
建筑业	78	2.7%	租赁和商务服务业	30	1.1%
采矿业	75	2.6%	农、林、牧、渔业	44	1.5%
金融业	50	1.8%	全行业	2845	100%

样本企业性质分布



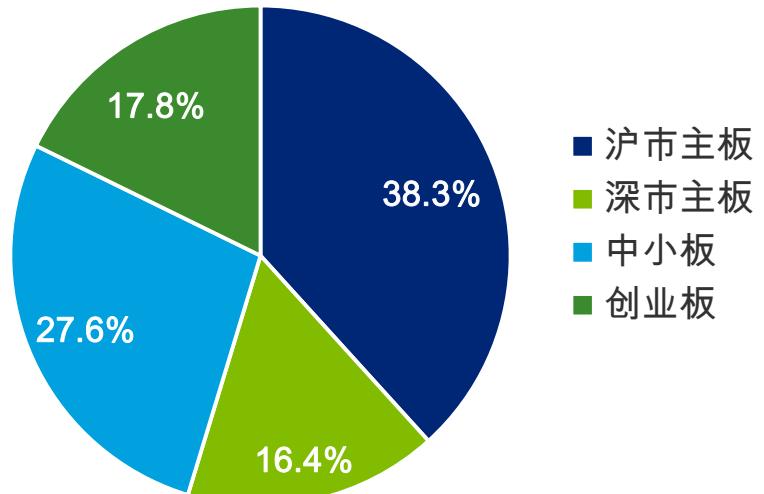
调研样本说明：

- 本报告调研样本行业分类遵循截至目前证监会对上市公司的最新行业分类方式，较2015年发布报告的样本行业分类有所更新，本报告中所有2014年行业相关调研数据亦参照最新分类同步更新。
- 由于教育业A股上市公司只有1家样本，为了方便统计暂纳入综合类进行分析。
- 本报告调研样本企业性质分类基于WIND资讯企业属性分类及年报披露实际控制人信息汇总整理。

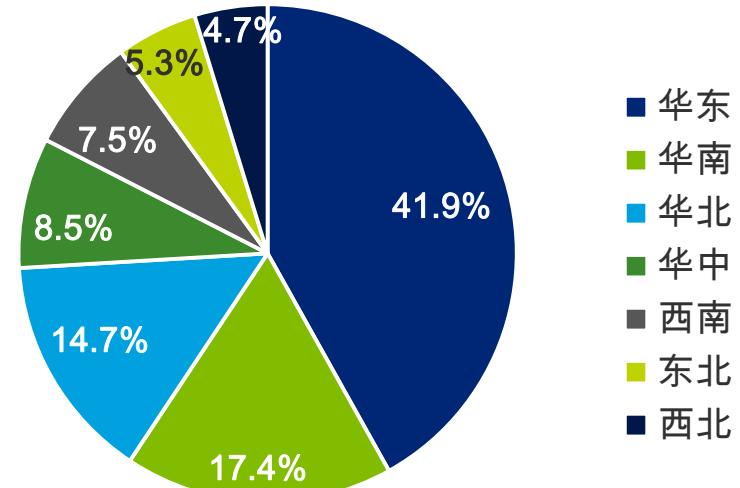
调研样本及数据来源说明 (3/3)

A股样本说明：截至2016年5月20日完成年报或招股说明书披露的A股上市公司，有效样本数量2845家

样本上市板块分布



样本区域分布



调研样本说明：

- 调研样本所在区域与中国通用七大地理分区方法保持一致：

华东：上海、江苏、浙江、安徽、福建、江西、山东

华南：广东、广西、海南

华北：北京、天津、河北、山西、内蒙古

华中：河南、湖北、湖南

东北：黑龙江、吉林、辽宁

西北：新疆、宁夏、青海、甘肃、陕西

西南：重庆、西藏、四川、贵州、云南

摘要：2015-2016年A股上市公司高管薪酬调研关键发现（1/2）

1

总人工成本-收益分析发现

- 上市公司人工成本支付压力持续增大，总人工成本占营业收入比继2014年首次破8%后，2015年增至8.7%
- 总人工成本投入产出比再创新低，每投入1元人工成本可产生1元净利润，同比下降8.2%

2

高管薪酬费用率分析发现

- 2015年A股上市公司支付给高管的薪酬成本占净利润比重平均为0.7%，同比2014增长14.9%

3

高管薪酬行业水平分析发现

- 2015年A股上市公司高管最高薪酬均值为93.8万，较2014年增长9.8%
- 金融业以358.4万元继续领跑全行业，其次为房地产业166.4万、租赁和商务服务业108.9万

4

行业间外部公平性分析发现

- 行业间高管薪酬差距略微缩小，行业格局相对稳定
- 金融业高管薪酬水平依然与其它行业保持较大差异，是最低行业农林牧渔业的5.5倍

5

企业内部公平性分析发现

- 行业内高管薪酬团队差距变化平稳，2015年各行业内部分数区间为1.81-2.78，较2014年的系数区间（1.75-2.22）有小幅扩大
- 内部差异最大的行业是房地产业

摘要：2015-2016年A股上市公司高管薪酬调研关键发现（2/2）

6

典型岗位高管薪酬分析发现

- 2015年最高薪酬岗位76.1%为企业董事长、总经理获得，同比2014年这一数据为79%，显示更多的高管副职跻身企业最高薪酬获得者行列

7

不同上市板块高管薪酬分析发现

- 各上市板块高管最高薪酬均值持续上涨
- 指标绝对值以深市主板与沪市主板为领先，突破百万
- 增长率则是中小板、创业板涨幅明显，分别为13.8%和13.4%

8

不同区域高管薪酬分析发现

- 各区域高管最高薪酬均值持续上涨，华南地区稳居首位，连续三年突破百万大关，广东省继续维持领先优势
- 北京高管最高薪酬均值首次突破百万

9

不同企业性质高管薪酬分析发现

- 公众企业高管最高薪酬均值最高（222.0万元），外资企业增速领先
- 受国企限薪政策影响，地方国有企业高管最高薪酬均值较去年略有下滑，中央国有企业增速低于全行业

10

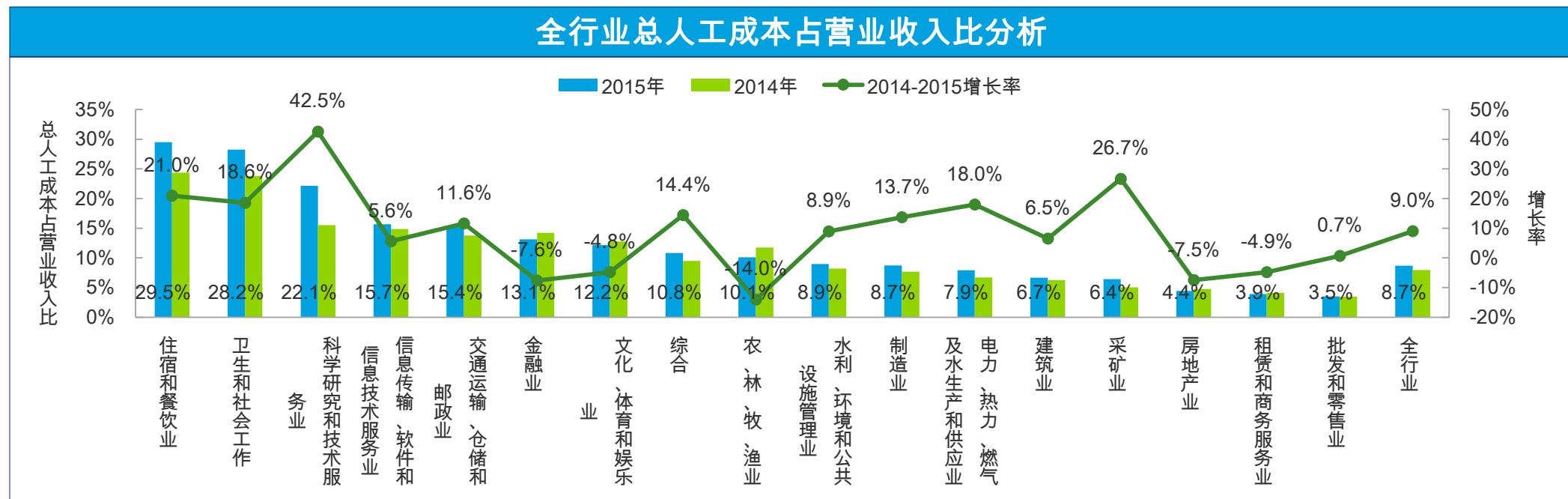
A股股权激励分析发现

- 规范股权激励首次公告年度数量再创新高，2015年高达206家
- 2015年近八成的上市公司都会选择限制性股票作为其主要的激励手段
- 创业板成为规范股权激励排头兵

A股上市公司总人工成本-收益分析

2015年全行业人工成本支付压力持续增加，行业间差距扩大

- 总人工成本占营业收入比=支付给职工以及为职工支付的现金/营业收入，本指标用以衡量企业支付的人工成本占企业营业收入的比重。
- 全行业“总人工成本占营业收入比”增至8.7%，较2014年增长9.0%；行业间差异增加，2015年各行业指标区间为3.5%-29.5%，较2014年的系数区间（3.5%-24.4%）有一定扩大。
- 科学和技术服务业、住宿和餐饮业指标增长率过高与总人工成本大幅上涨相关，采矿业指标增长率过高明显受到该行业营业收入普遍下滑的影响。

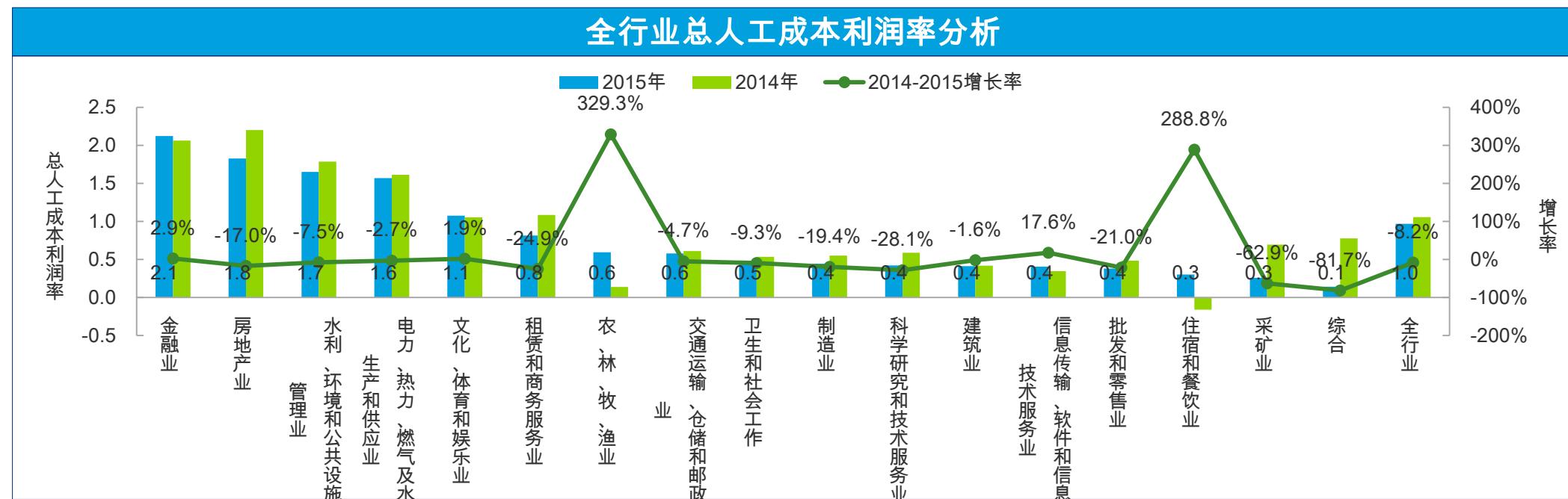


A股上市公司总人工成本-收益分析

2015年全行业总人工成本投入产出继续下降，指标变化情况两级分化明显

- 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企业总人工成本投入产出。
- 2015年全行业均值为1.0元，相较2014年下降8.2%，经济增速放缓和人工成本上升是指标均值下跌的影响因素。
- 从指标增长率看，各行业两级分化明显。一方面，12个行业出现不同程度下降，其中5个行业降幅超过20%；另一方面，农林牧渔业增长率高达329.3%。
- 农林牧渔业、住宿和餐饮业总人工成本利润率大幅提升的主要原因是行业平均净利润大幅增长。

*备注：住宿和餐饮业2014年行业净利润平均值为负数，其总人工成本利润率增长率= (2015年总人工成本利润率-2014年总人工成本利润率)/2014年绝对值

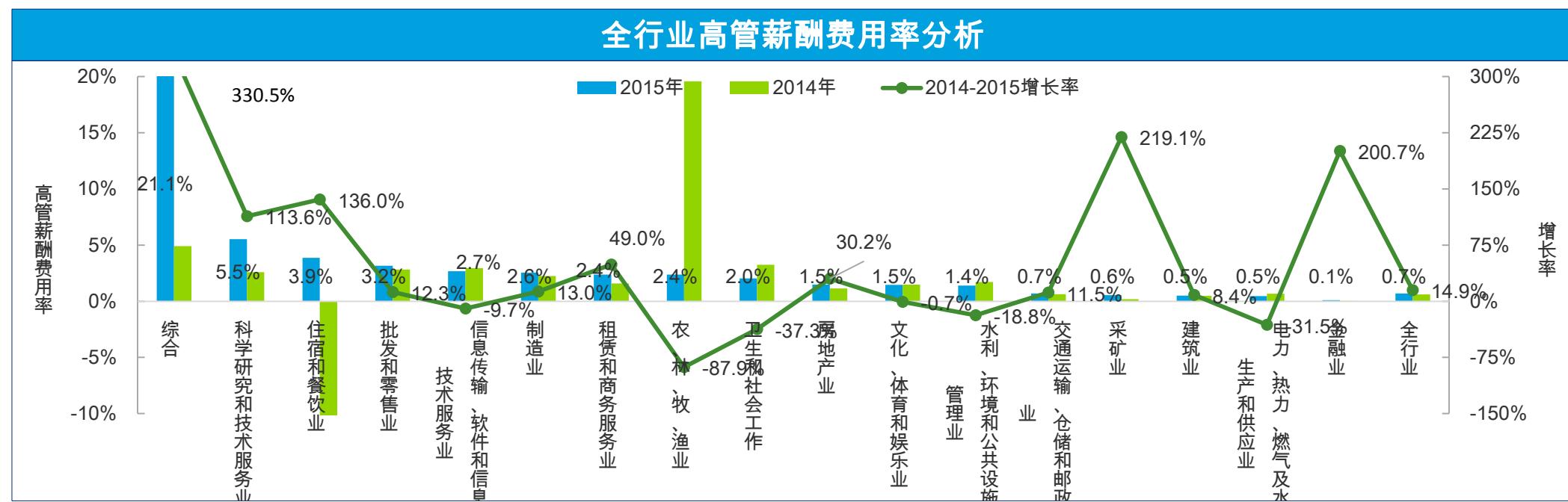


A股上市公司高管薪酬费用率分析

2015年全行业高管薪酬费用率为0.7%，年度增幅为14.9%，个别行业增速较快

- 高管薪酬费用率=高管薪酬成本/净利润，本指标通过企业支付的高管薪酬占净利润的比重，衡量高管付薪效率。
- 金融业高管费用率为0.1%，虽较2014年增长200.7%，但仍是全行业最低值，这与行业自身利润规模较高的特点有关。
- 综合业高管费用率为21.1%，增长率高达330.5%，行业平均利润同比下滑80.4%是其指标值较高的主要原因。
- 农林牧渔业高管费用率降幅达87.9%，为全行业降幅最大，行业净利润同比大幅增长是该指标明显下降的直接原因。

*备注：高管薪酬数据来自WIND数据库“年度报酬总额”指标，由于各公司对高管界定等统计口径可能有所差异，由此可能带来一定的不确定性，德勤在此提示本数据谨作研究参考

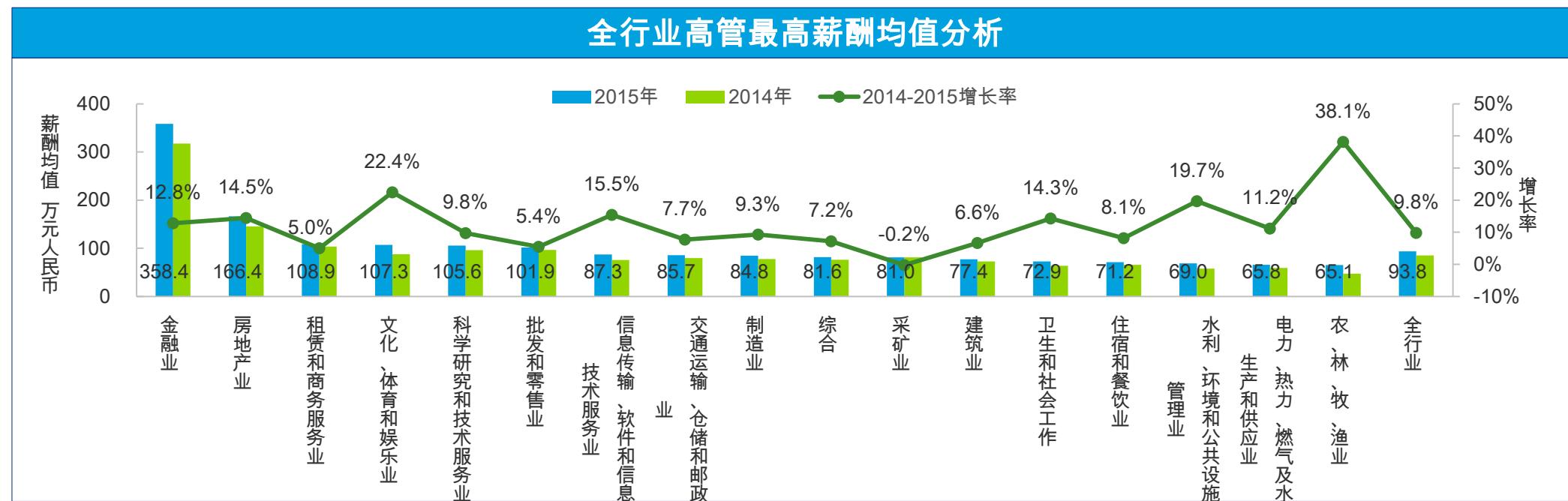


A股上市公司高管薪酬行业水平分析

2015年全行业高管最高薪酬均值为93.8万，延续稳定增长态势，同比增长9.8%

- 高管最高薪酬=各样本企业薪酬最高的高管获得的薪酬。
- 从指标绝对值看，金融业、房地产业、租赁和商务服务业依旧延续领先优势，农林牧渔业的指标均值虽仍为全行业最低，但首次突破60万元。
- 从指标增长率看，全行业高管最高薪酬均值同比增长9.8%，除采矿业外，各行业高管最高薪酬均值均保持增长，农林牧渔业增速最快，增长率高达38.1%。

全行业高管最高薪酬均值分析

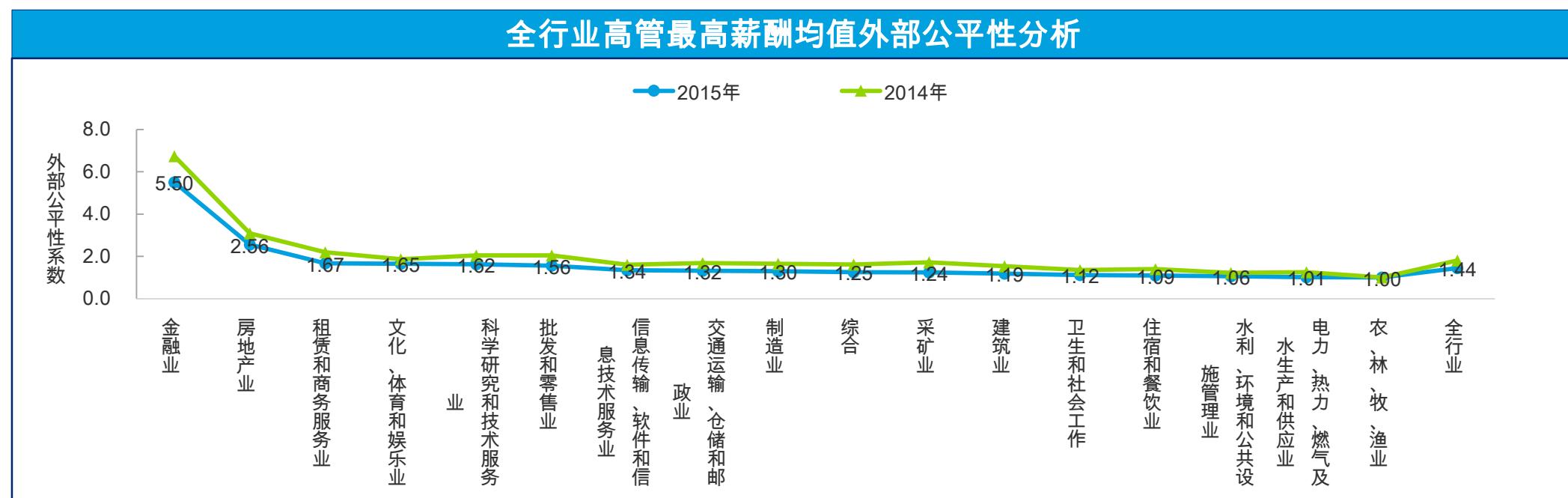


A股上市公司行业间高管薪酬外部公平性分析

行业间高管薪酬差距有所减小，行业格局相对稳定，金融业高管薪酬水平依然与其它行业保持较大差异

- 高管薪酬外部公平性系数=本行业高管最高薪酬均值/全行业最低（农林牧渔业）高管最高薪酬均值，本指标用以衡量行业间高管薪酬差异。
- 行业间高管薪酬差距减小，2015年农林牧渔业依旧是高管薪酬最低的行业。除金融业、农林牧渔业外，行业间外部公平性系数区间为1.01-2.56，较2014年的系数区间（1.26-3.08）有小幅缩小。
- 金融业高管薪酬水平依然与其它行业保持较大差异，但2015年外部公平性系数较2014年下降了18.4%，这与2015年农林牧渔业高管最高薪酬均值同比大幅上涨有关。

全行业高管最高薪酬均值外部公平性分析

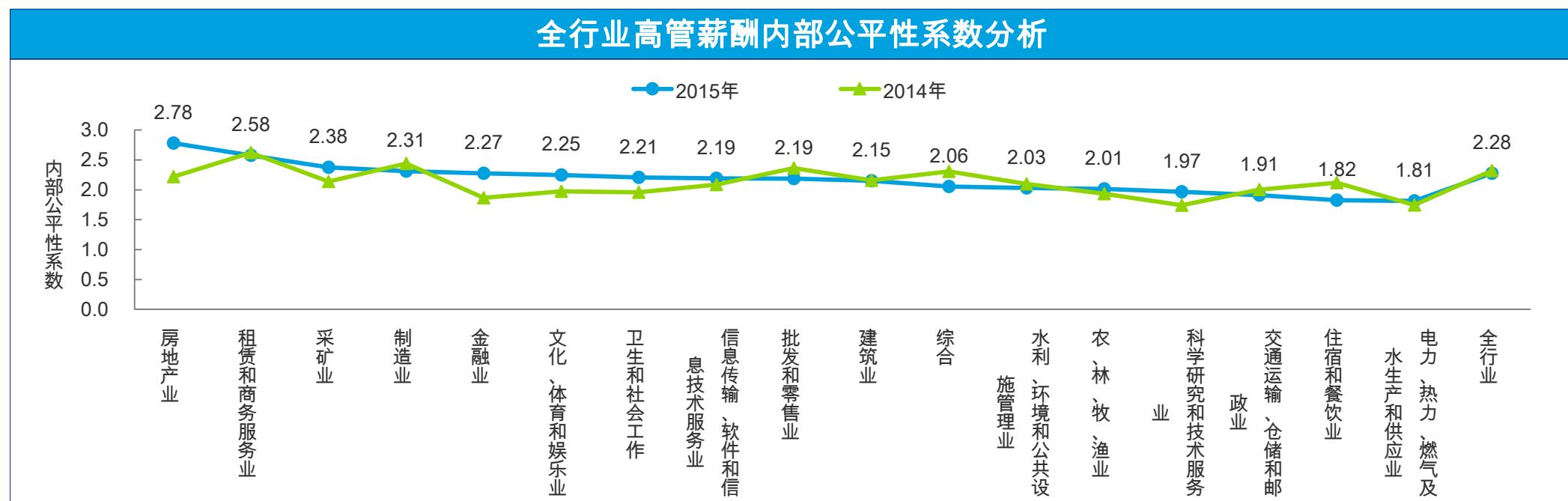


A股上市公司高管薪酬内部公平性分析

总体来看企业内部高管薪酬差距小幅增大，其中房地产业和金融业增加幅度较高

- 高管薪酬内部公平性系数=该企业高管最高薪酬/该企业最低副总薪酬，本指标用以衡量同一公司高管团队内部薪酬差异。
- 各行业企业高管薪酬内部差距变化平稳。2015年各行业内部公平性系数区间为1.81-2.78，较2014年的系数区间（1.75-2.22）有小幅扩大。系数最高的行业是房地产业，系数最低的行业仍然是电力、热力、燃气及水生产和供应业。
- 2015年房地产业和金融业高管薪酬内部公平性系数分别较2014年增长25%和22%，高管薪酬内部差距进一步增大。

*备注：高管薪酬内部公平性系数指标计算方法在2014年报告计算方法基础上进行更新，以下所有相关2014年的具体数据值亦同步更新

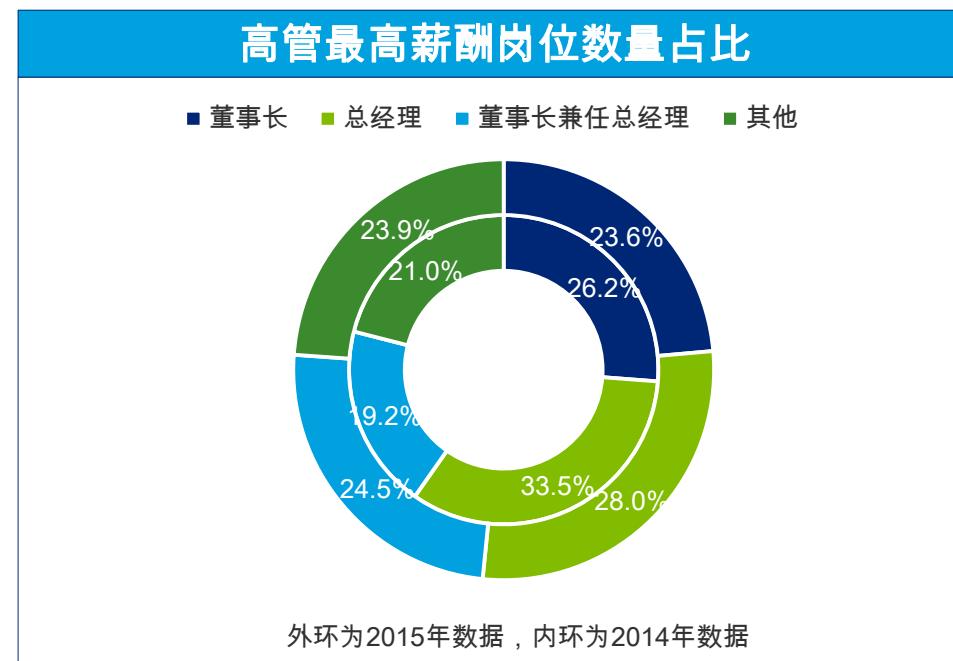
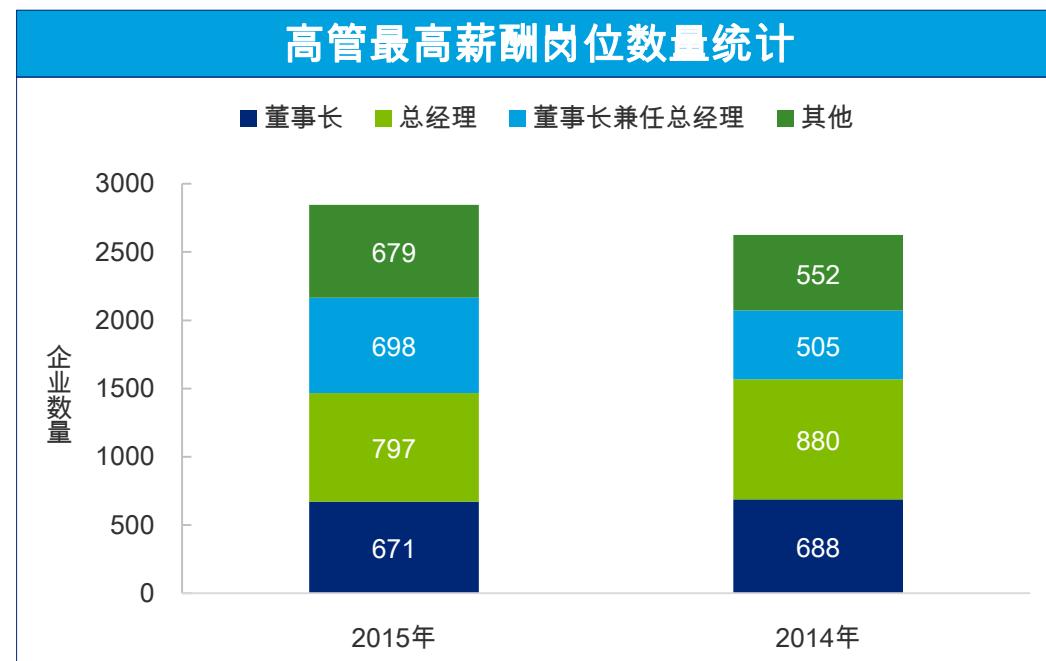


A股上市公司典型岗位高管薪酬分析

最高薪酬获得者岗位：除董事长、总经理外，更多高管副职跻身企业最高薪酬获得者行列

- 2015年最高薪酬仍多数由董事长、总经理或董事长兼任总经理的高管获得，该比例为76.1%。
- 总经理（含董事长兼任总经理）获最高薪酬的企业数量占比最大，为52.5%。
- 2015年其他高管获最高薪酬的企业比例由去年的21.0%提高到了23.9%，表明更多高管副职跻身企业最高薪酬获得者行列。

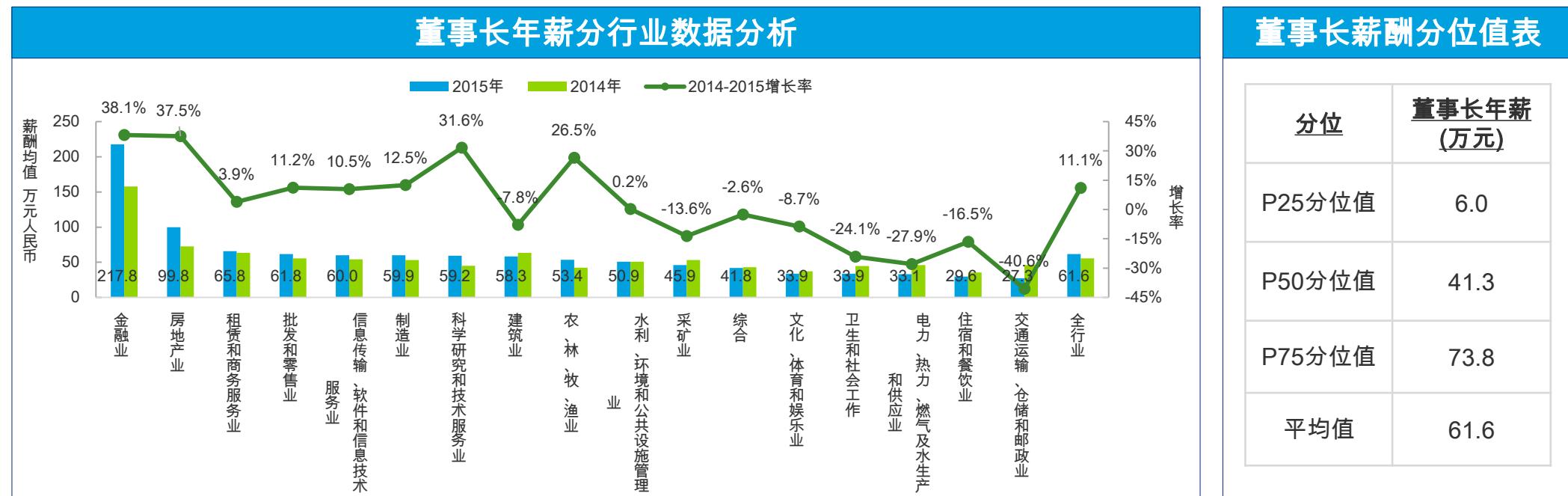
*备注：为便于统计，本报告将除董事长、总经理/总裁/行长之外的副总经理/副总裁/副董事长/副校长、财务总监/财务负责人/总会计师/CFO、董秘、监事长/监事会主席等高管岗位统一归类为其他高管



A股上市公司典型岗位高管薪酬分析

典型岗位之董事长：董事长薪酬均值总体上涨，但行业表现各异，金融业在绝对值和增幅上位居第一

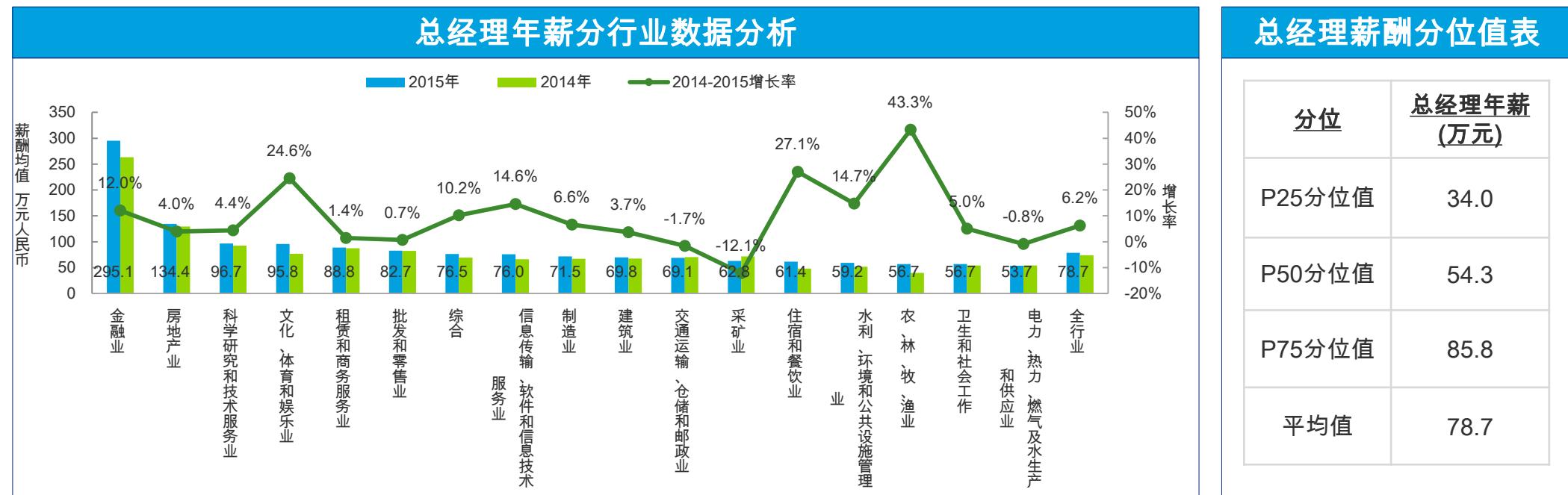
- 2015年A股上市公司董事长平均薪酬达61.6万元，较去年上涨11.1%。
- 从指标绝对值看，金融业薪酬均值稳居行业第一，且增幅最大；董事长薪酬均值最低行业为交通运输、仓储和邮电业，金融业是其8倍。
- 从指标增长率看，七个行业董事长薪酬均值下降，其中交通运输、仓储和邮电业，电力、热力、燃气及水生产和供应业，卫生和社会工作业跌幅居前。



A股上市公司典型岗位高管薪酬分析

典型岗位之总经理：大部分行业总经理薪酬均值上涨，金融业薪酬绝对值居首位，农林牧渔业增幅跃居第一

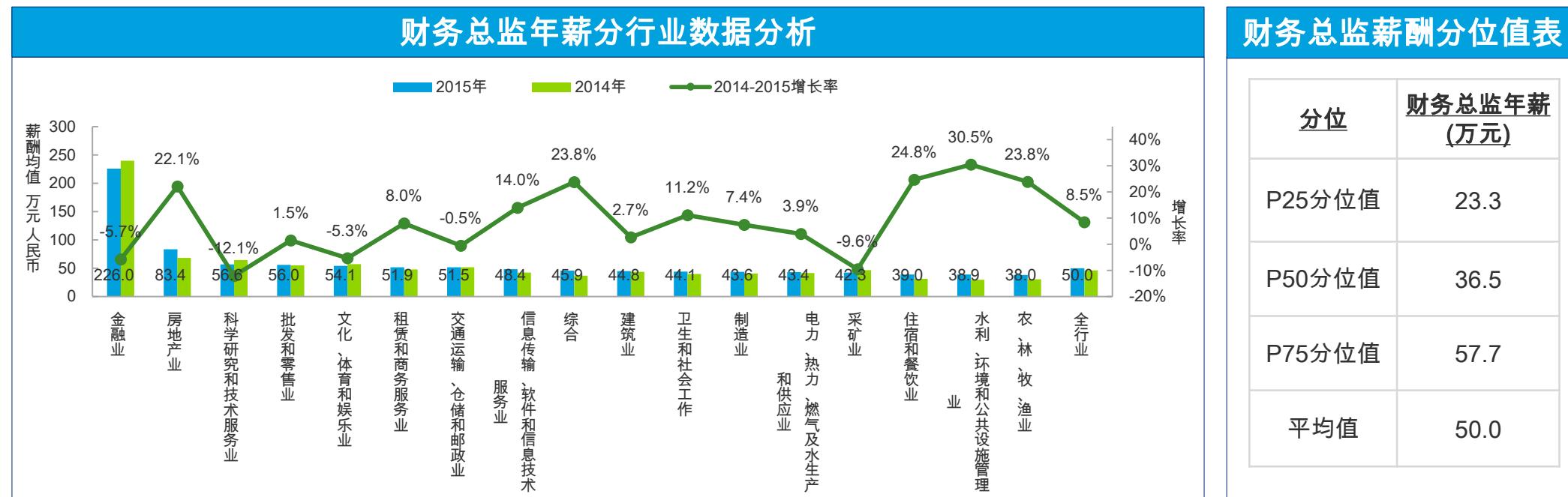
- 2015年A股上市公司总经理平均薪酬达78.7万元，较去年增长6.2%。
- 从指标绝对值看，金融业和房地产业总经理薪酬均值过百万，且连续四年实现上涨；薪酬均值最低行业为电力、热力、燃气及水生产和供应业，金融业是其5.5倍。
- 从指标增长率看，农林牧渔业增幅最大，达到43.3%，这与2015年部分农牧产品价格持续上涨带动企业业绩提升有关；采矿业总经理薪酬均值有较大下滑，这与2015年采矿业利润大幅下降有一定关系。



A股上市公司典型岗位高管薪酬分析

典型岗位之财务总监：各行业财务总监薪酬均值涨跌各异，金融业薪酬虽绝对值稳居第一但四年来首次下降

- 2015年A股上市公司财务总监平均薪酬达50.0万元，较去年增长8.5%。
- 从指标绝对值看，金融业财务总监薪酬均值依旧领先，但出现四年来的首降；财务总监薪酬均值最低行业为农林牧渔业，金融业是其5.9倍。
- 从指标增长率看，水利、环境和公共设施管理业增幅最大，达到30.5%，这部分源于改善生态环境的经济大方向所带动的相关企业业绩提升；五个行业财务总监薪酬均值下跌，其中科学和技术服务业，采矿业跌幅居前。

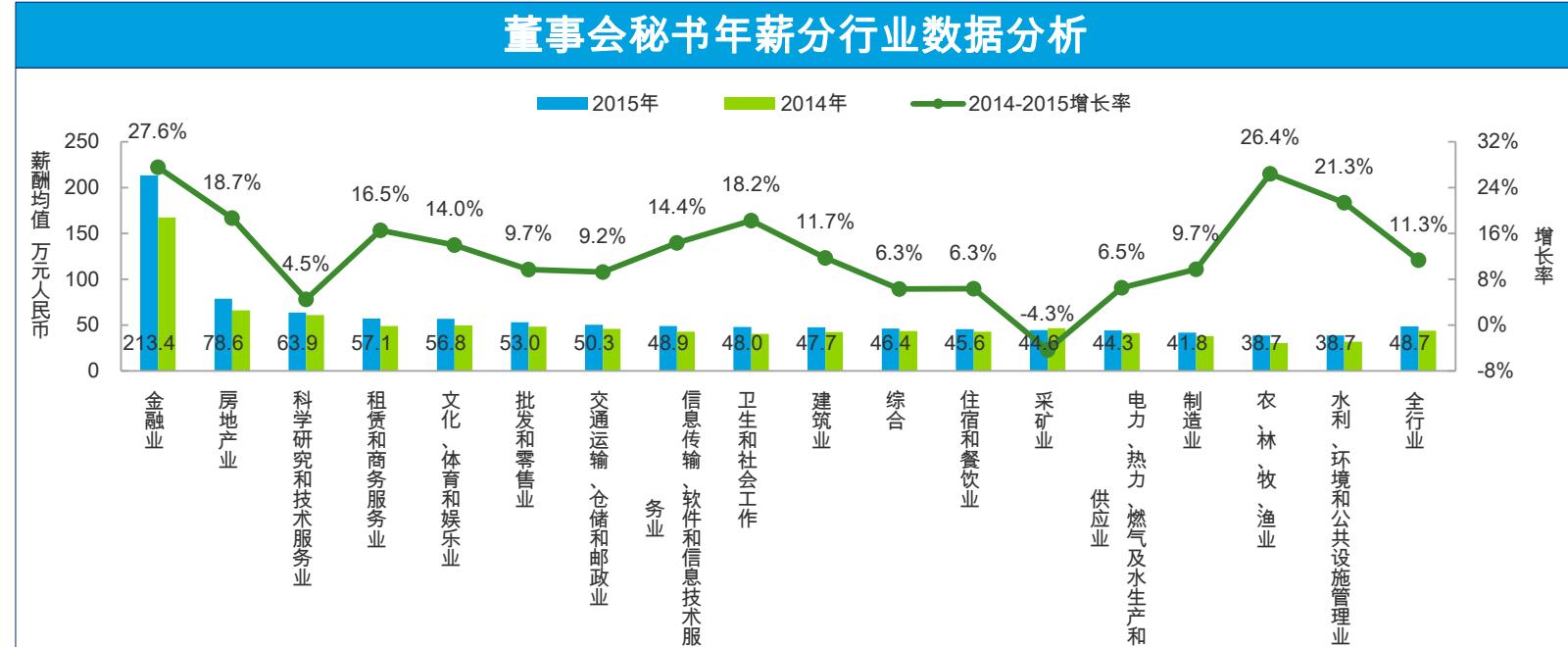


A股上市公司典型岗位高管薪酬分析

典型岗位之董事会秘书：各行业董事会秘书薪酬均值普遍上涨，金融业在薪酬绝对值和增幅上领先全行业

- 2015年A股上市公司董事会秘书平均薪酬为48.7万元，较去年增长11.3%。
- 从指标绝对值看，金融业和房地产业稳居董事会秘书薪酬均值前两名，水利、环境和公共设施管理业垫底，金融业是其5.5倍。
- 从指标增长率看，除采矿业外，其余行业较2014年均有所增长，其中金融业增幅最大，为27.6%，而在前两年高速增长的文化、体育和娱乐业增速略有放缓，由去年的18.7%降为14.0%。

董事会秘书年薪分行业数据分析



董事会秘书薪酬分位值表

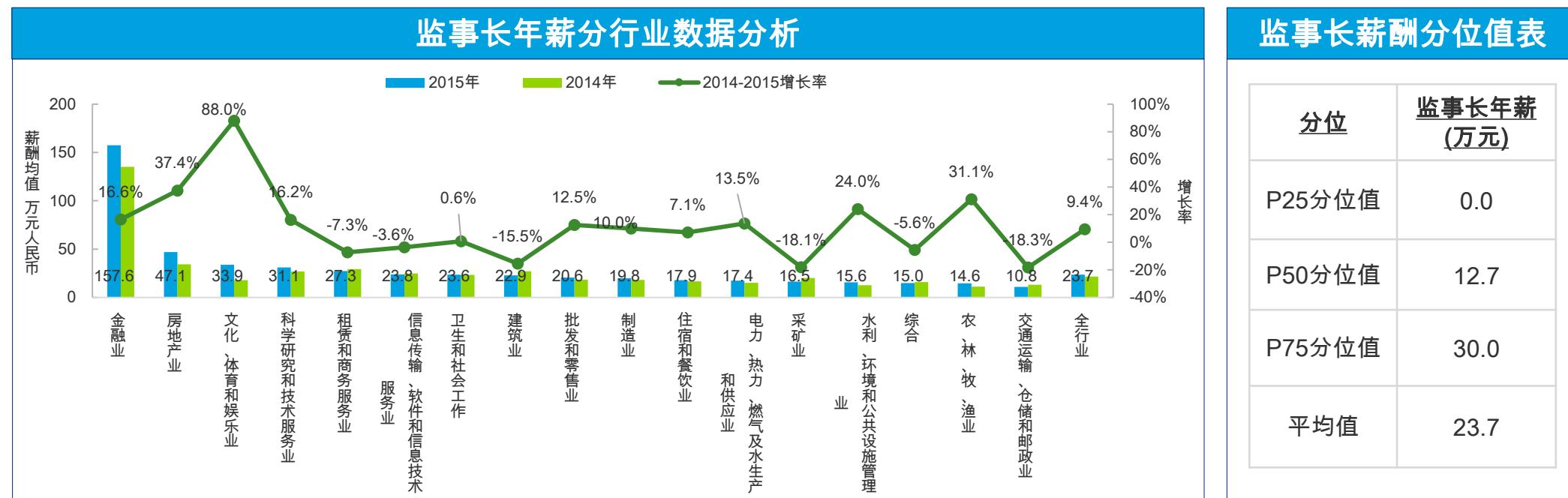
分位	董秘年薪 (万元)
P25分位值	23.7
P50分位值	36.4
P75分位值	56.0
平均值	48.7

A股上市公司典型岗位高管薪酬分析

典型岗位之监事长：各行业监事长薪酬均值涨跌各异，金融业维持行业最高水平，近四成行业均值下跌

- 2015年A股上市公司的监事长平均薪酬为23.7万元，较去年增长9.4%。
- 从指标绝对值看，金融业监事长薪酬均值为行业首位，交通运输、仓储和邮电业监事长薪酬均值最低，金融业是其14.6倍。
- 从指标增长率看，文化、体育和娱乐业监事长薪酬连续三年实现增长，2015年增幅高达88.0%；六行业监事长薪酬均值出现下滑，其中交通运输、仓储和邮电业，采矿业，建筑业下滑幅度超过10.0%。

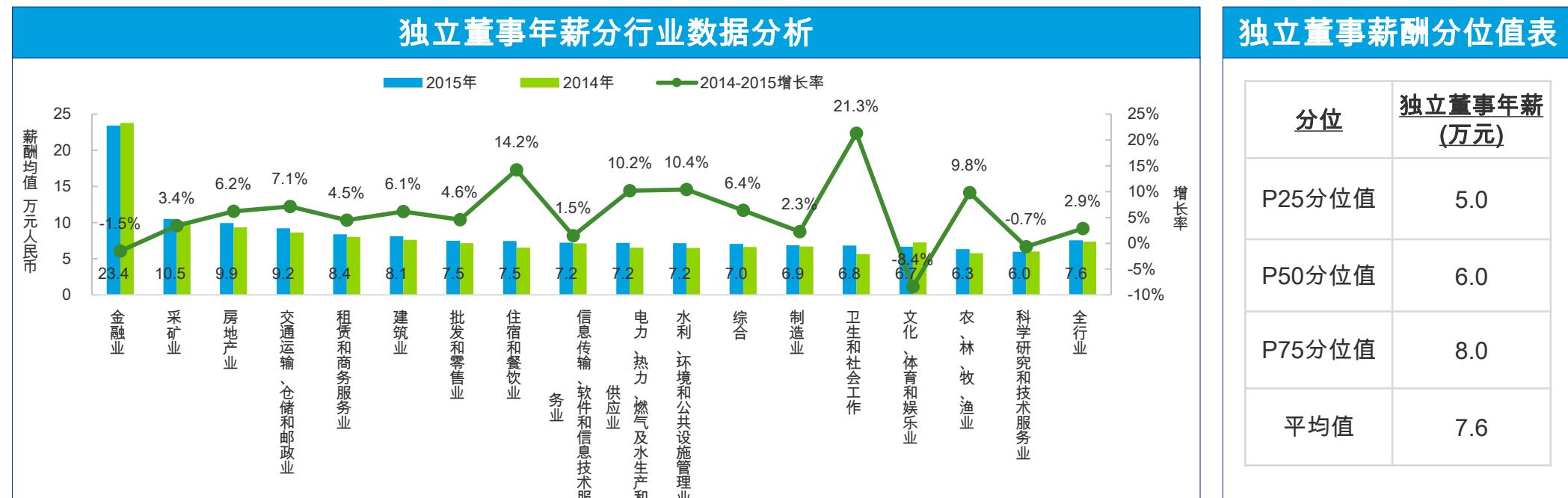
*备注：由于部分企业监事长不在上市公司领薪，该岗位薪酬数据年报披露值大量为“0”或未披露，因此出现P25分位值偏低的情况



A股上市公司典型岗位高管薪酬分析

典型岗位之独立董事：大部分行业独董薪酬均值上涨，金融业薪酬均值最高，卫生和社会工作业增幅第一

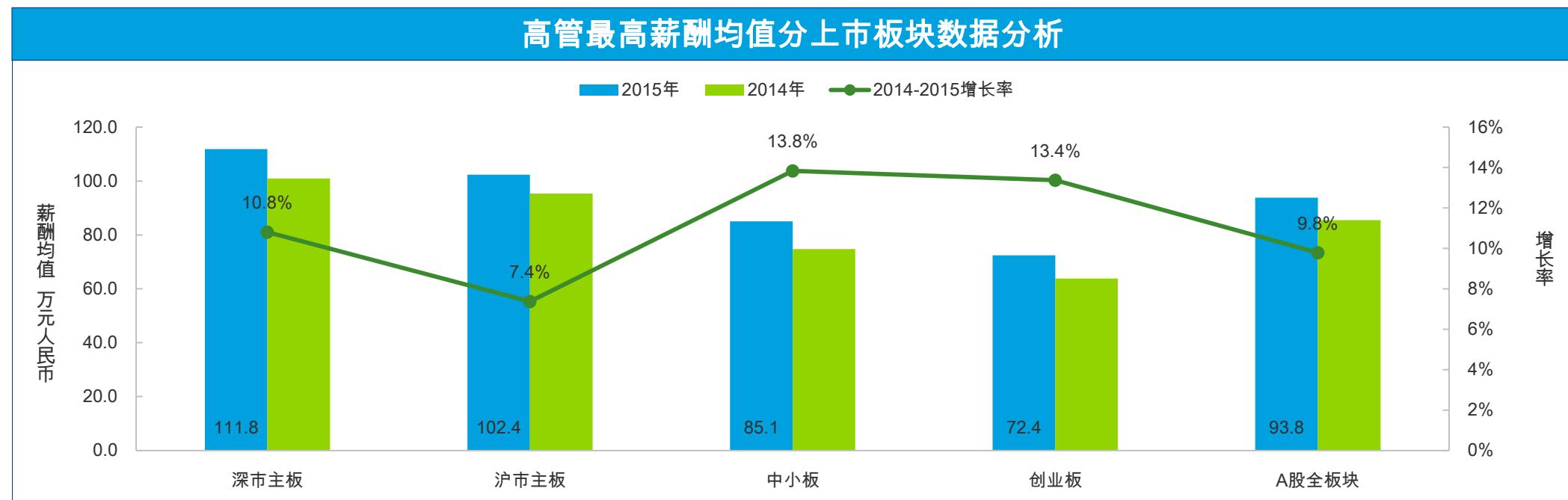
- 由于独立董事在同一家上市公司的薪酬水平有所不同，在此以每家上市公司薪酬最高的独立董事进行分析。
- 2015年A股上市公司独立董事最高薪酬平均为7.6万元，较去年增长2.9%。
- 从指标绝对值看，金融业、采矿业和房地产业独董薪酬均值稳居前三，科学研究和技术服务业独董薪酬均值最低，金融业是其3.9倍。
- 从指标增长率看，卫生和社会工作业领先全行业，三行业独董薪酬均值下降，其中文化、体育和娱乐业下降8.4%，为行业最大跌幅。



A股上市公司高管薪酬分析——上市板块要素分析

各上市板块高管最高薪酬均值持续上涨，指标绝对值以深市主板与沪市主板为领先，增长率则是中小板、创业板涨幅明显

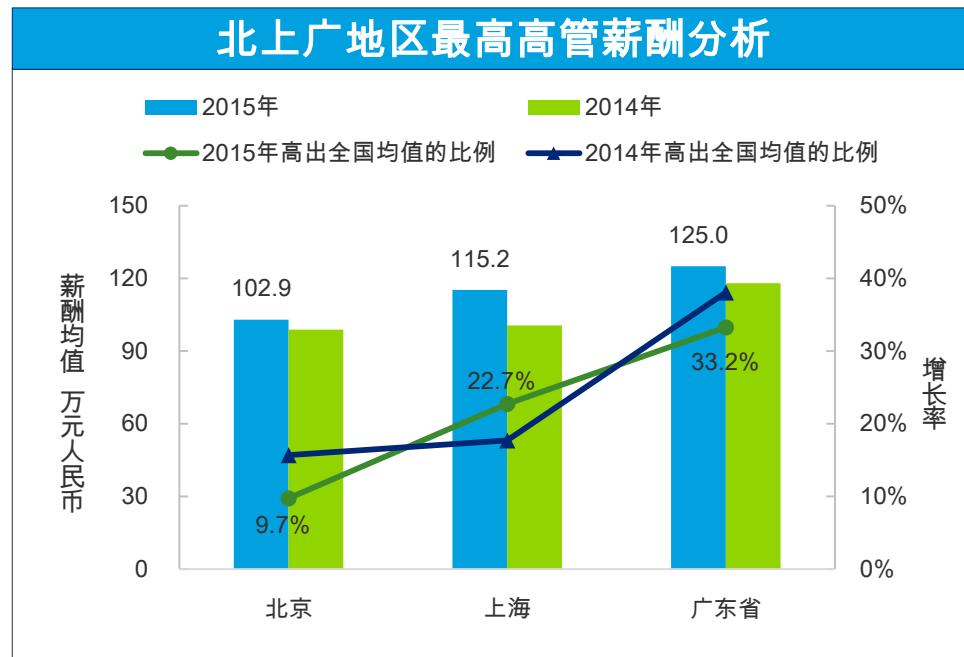
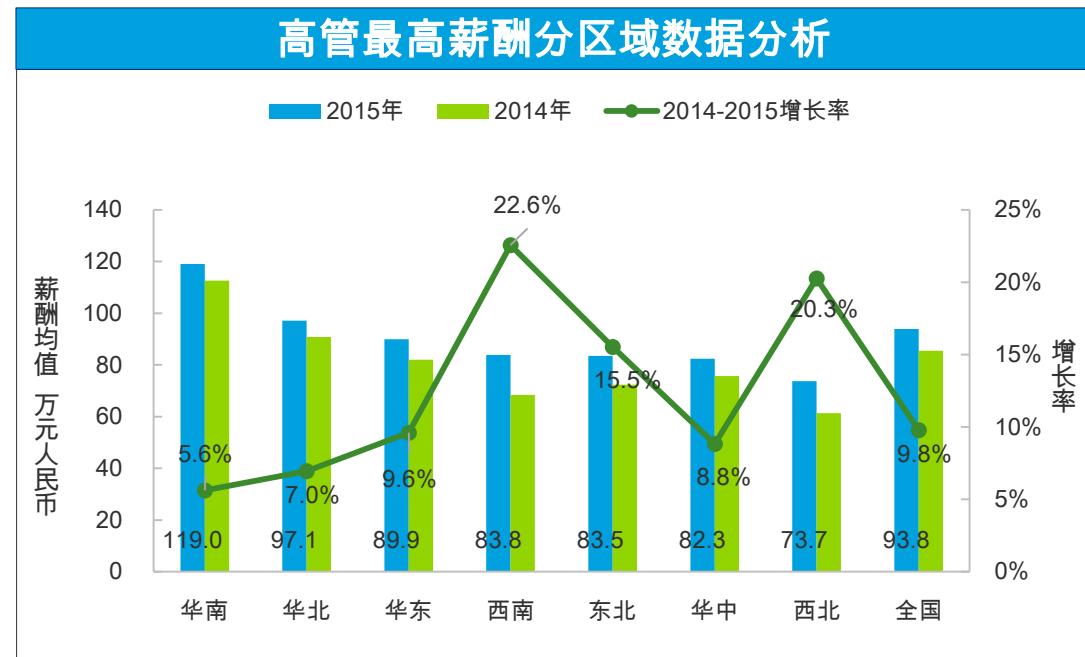
- 2015年A股全板块高管最高薪酬均值为93.8万，较去年增长9.8%。
- 从指标绝对值看，深市主板高管最高薪酬均值稳居第一；沪市主板首次突破百万元，为近四年以来最高值。
- 从指标增长率看，中小板、创业板高管最高薪酬均值涨幅明显，分别为13.8%和13.4%，这与创业板、中小板整体业绩的稳定增长有关，沪市主板增幅为全板块最低。



A股上市公司高管薪酬分析——区域要素分析

各区域高管最高薪酬均值持续上涨，华南地区稳居首位，连续三年突破百万大关，广东省继续维持领先优势

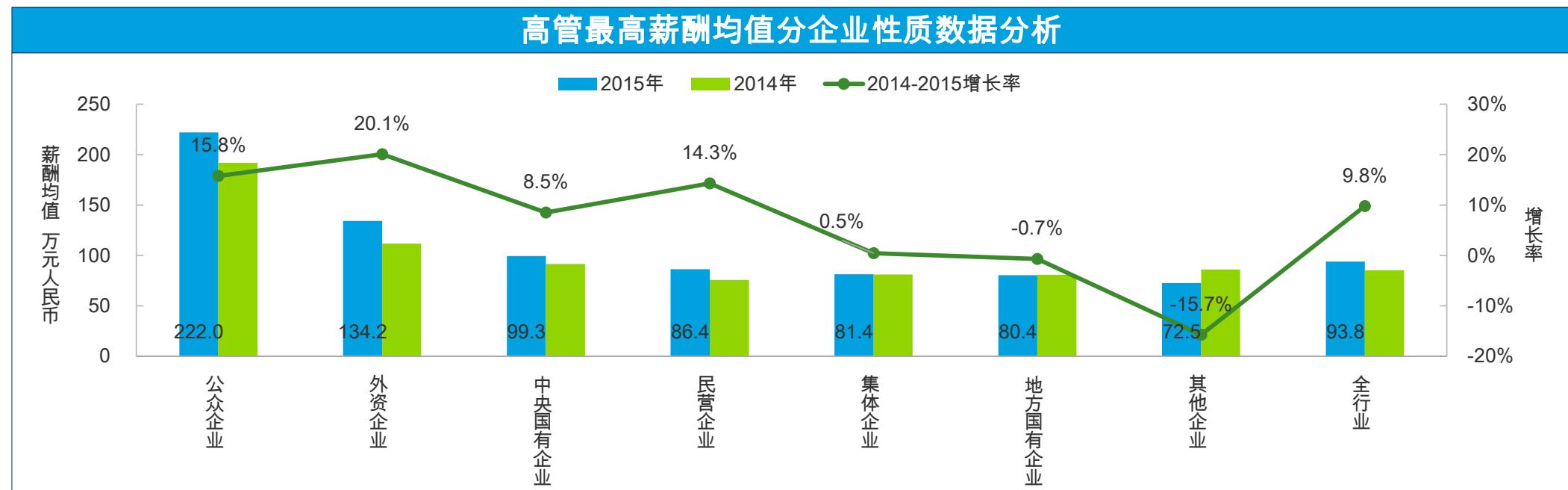
- 2015年全国各区域高管最高薪酬均值为93.8万元，较去年增长9.8%。
- 从指标绝对值看，华南地区稳居首位，连续三年突破百万大关，2015年达119.0万元。
- 从指标增长率看，各区域高管最高薪酬均值增幅拉大，西南，西北两地突破20%；东北地区扭减转增，这与东北地区经济增速回升，经济向好趋势相关。
- 进一步以城市为单位研究发现：北京、上海、广东省（含深圳）高管最高薪酬均值继续保持全国领先优势。其中广东省连续四年稳居第一；北京市首次突破百万大关，高出全国水平9.7%。



A股上市公司高管薪酬分析——企业性质要素分析

各企业性质高管最高薪酬均值涨跌各异，公众企业薪酬均值领先全行业，受国企限薪政策影响地方国有企业略有下滑

- 2015年全国各企业性质高管最高薪酬均值为93.8万元，较去年增长9.8%。
- 从指标绝对值看，公众企业高管最高薪酬均值处于领先地位（222.0万元），外资企业紧随其后（134.2万元）。
- 从指标增长率看，外资行业居首位（20.1%），受到国企限薪政策环境的影响，地方国有企业呈现下降趋势，中央国有企业增幅低于全行业。



A股上市公司规范化股权激励实践市场整体发现

规范股权激励本年度公告数量再创新高，达206家，近八成的上市公司都会选择限制性股票作为其主要的激励手段，创业板成为规范股权激励排头兵

*备注：A股上市公司股权激励公告信息来源于巨潮资讯，统计口径包含2015年1月1日至2015年12月31日在沪深主板、中小板、创业板公告规范股权激励计划的上市公司，即公告信息包含期权和限制性股票计划（不含员工持股计划）的上市公司，包括了此前年度有过公告并在本年度重新公告（含重新发布激励计划、以及二期三期后续计划等情形）、本年度公告方案但本年度内又发布终止公告等情形。

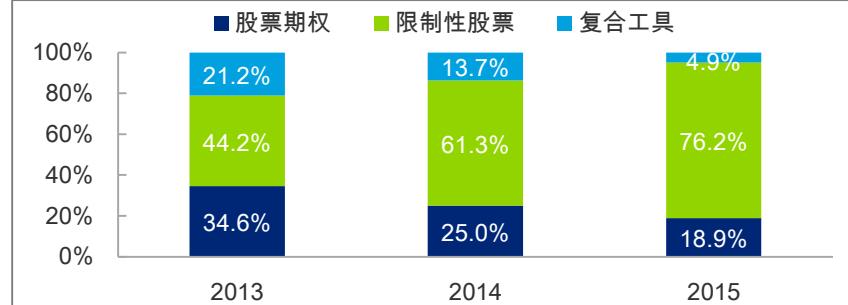
普及度

- 2015年A股上市公司保持了去年推行股权激励的市场热情，一年之内共有206家上市公司公告了股权激励方案。
- 从2006年规范股权激励出炉，截止2015年12月31日，A股上市公司规范股权激励实践了10年，累计公告数量高达979家



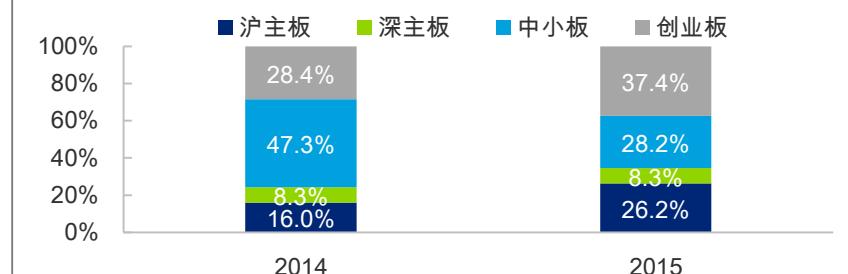
激励工具

- 从最近3年A股上市公司各年度规范股权激励工具的选择来看，市场延续2014年的“低估值”状态，在2015年近八成的上市公司都会选择限制性股票作为其主要的激励手段。



上市板块

- 在年度公告股权激励的上市板块分布中，2015年度创业板首次超过了过往年度最活跃的中小板，成为规范股权激励的“排头兵”，并且可以预见，未来年度创业板依然应该会保持该势头。



本调研报告作者团队及联系方式

如果贵公司有何高管薪酬与激励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

德勤管理咨询人力资本服务 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

Deloitte.

德勤

金家宇

德勤管理咨询人力资本服务 咨询经理
德勤中国高管薪酬研究中心 高级顾问|调研组长
电话 : +86 10 85207859
电邮地址 : meljin@deloitte.com.cn

感谢德勤2016年度A股上市公司高管薪酬与激励调研团队：

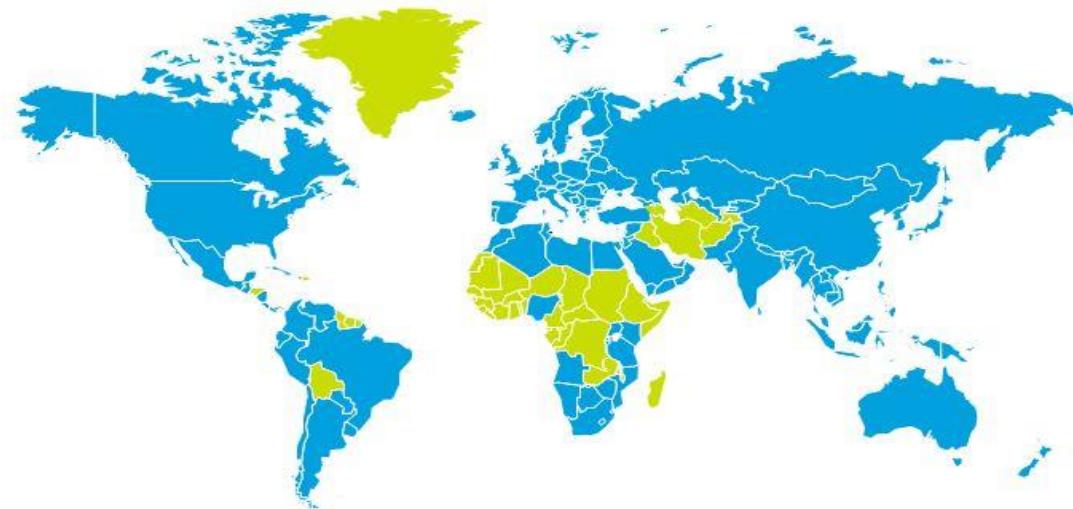
金家宇、李墨、刘晓明、张婉怡、唐超宁、刘子奇

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 Pacifico	Philippines	Egypt	Latvia	South Africa (includes Angola,	Bermuda
Australia (Includes Papua	Singapore	Estonia	Lebanon	Botswana, Lesotho, Mozambique,	Brazil
New Zealand	Taiwan	Finland	Lithuania	Namibia, Swaziland and Zimbabwe)	British Virgin Islands
China (Includes the Chinese	Thailand	Portugal	Ukraine	Spain	Cookian Islands
mainland, Hong Kong SAR	Vietnam	FYR Macedonia	Luxembourg	Sweden	Chile
and Macau SAR)	Canada	Gaza Strip/West Bank	Malta	Switzerland	Colombia
Pilip	EMEA	Georgia	Moldova	Syria	Costa Rica
Guam (Includes Federated States	Albania	Germany	Morocco	Tunisia	Ecuador
of Micronesia, the Republic of the	Algeria	Gratland	Netherlands	Turkey	El Salvador
Marshall Islands, the Northern	Algeria	Hungary	Nigeria	United Arab Emirates	Jamaica
Mariana Islands and the Republic	Austria	Iceland	Norway	United Kingdom	Mexico
of Palau)	Azerbaijan	Ireland	Oman	Uzbekistan	Nicaragua
India	Bahrain	Israel	Poland	Yemen	Panama
Indonesia	Bangladesh	Italy	Portugal	LAOS	Paraguay
Japan	Bosnia and Herzegovina	Jordan	Qatar	Argentina	Pel
Korea	Bulgaria	Kazakhstan	Romania	Angola	Uruguay
Malaysia	Croatia	Kenya (Includes Tanzania,	Russia	Netherlands	Venezuela
New Zealand (Includes Fiji	Cyprus	and Uganda)	Saudi Arabia	Antilles	United States
and the Cook Islands)	Czech Republic	Kigystan	Serbia and Montenegro	Bahamas	
Pakistan	Denmark	Kuwait	Slovak Republic	Barbados	

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

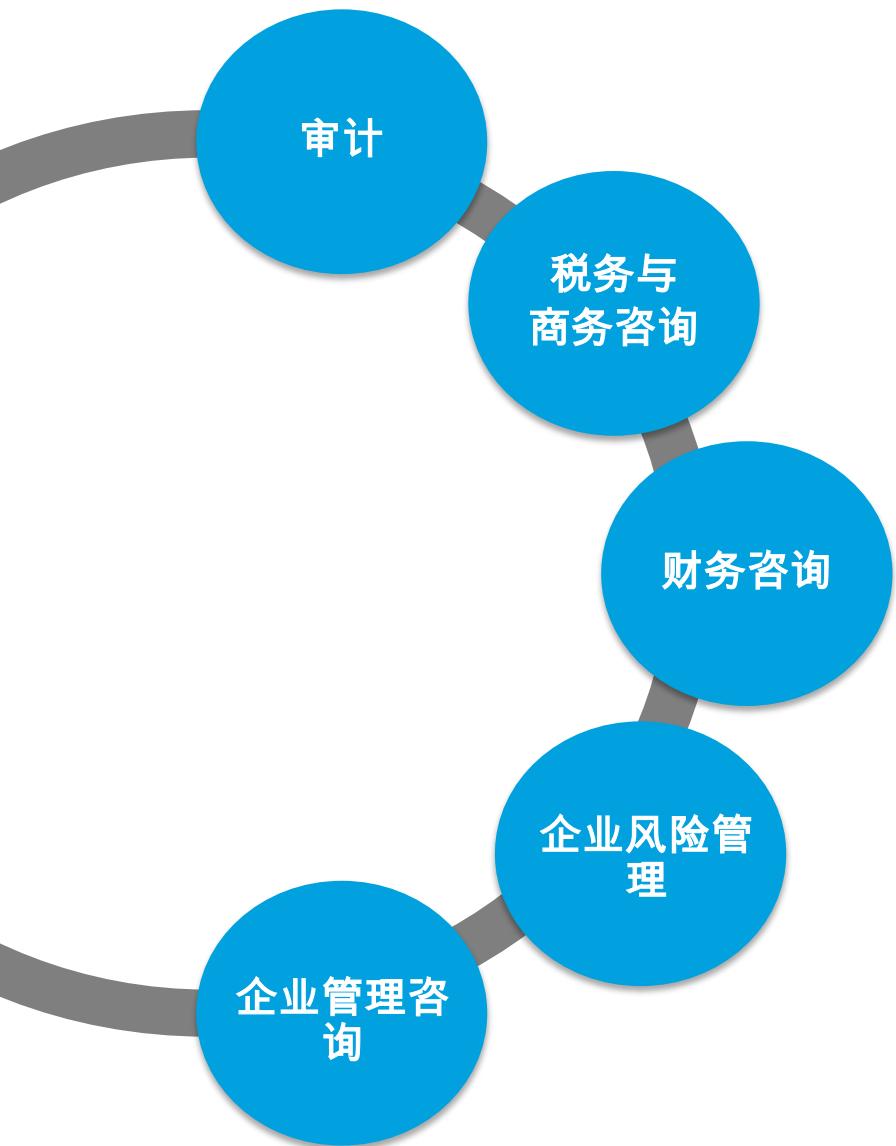
① 北京
② 成都
③ 重庆
④ 大连
⑤ 广州
⑥ 杭州
⑦ 哈尔滨
⑧ 合肥
⑨ 济南
⑩ 南京
⑪ 上海
⑫ 深圳
⑬ 苏州
⑭ 天津
⑮ 武汉
⑯ 厦门
⑰ 长沙

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

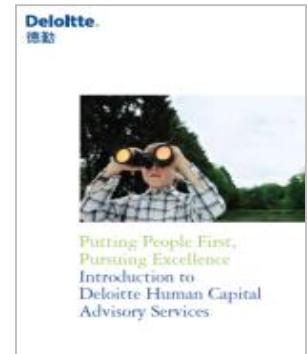
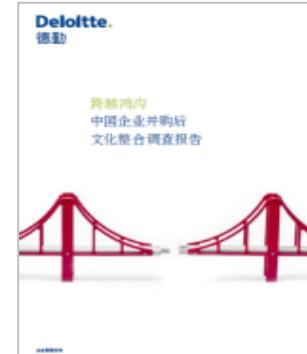
战略运营

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

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



On the left, four overlapping white rectangles represent Deloitte executive compensation reports from 2011 to 2015, each featuring the Deloitte logo. The reports are:

- 2011. 德勤中国高管薪酬 (Deloitte China Executive Compensation)
- 2012-2013. 德勤中国高管薪酬 (Deloitte China Executive Compensation)
- 2013-2014. 德勤中国高管薪酬 (Deloitte China Executive Compensation)
- 2014-2015. 中国A股上市公司高管薪酬调研报告 (Executive Compensation Survey Report for Chinese A-share Listed Companies)

To the right of the reports is a graphic of a desk lamp.

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 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，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。