

2021 企业年终奖发放计划 调研报告

中智咨询 人力资本数据中心
2021年12月

版权声明



1. 本报告所有内容文字、数据和图片等资料，版权均属中智管理咨询有限公司所有。
2. 任何媒体、网站或个人未经本司授权不得转载、链接、转贴或以其他方式复制发布/发表。
3. 已经本公司授权的媒体、网站或个人，在使用时必须注明“来源：中智咨询”，违者本公司将依法追究责任。
4. 如需转载或引用本报告内容，请联系【中智薪酬】官方订阅号。
5. 对于不当转载或引用本报告内容而引起的民事纠纷、行政处理或其他损失，本公司不承担责任。
6. 对不遵守本声明或其他违法、恶意使用本报告内容者，本公司保留追究其法律责任的权利。



Contents

- 01 企业经营业绩情况
- 02 年终奖发放策略
- 03 年终奖发放水平
- 04 税优政策到期的应对策略

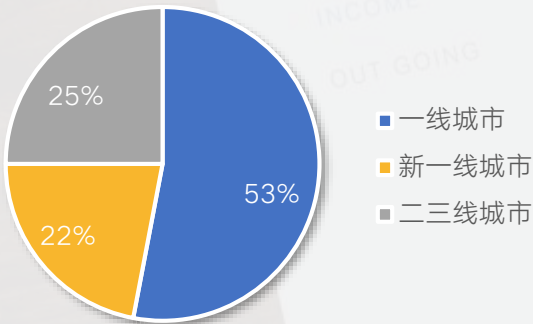
中智咨询 中智薪税

中智咨询联合中智薪税于2021年11-12月开展企业年终奖发放计划调研，并于12月下旬联合发布【2021年企业年终奖发放计划调研报告】，在年终奖税优政策即将到期的背景下，本报告旨在为企业管理者与决策者提供市场环境下的年终奖发放趋势与策略信息。

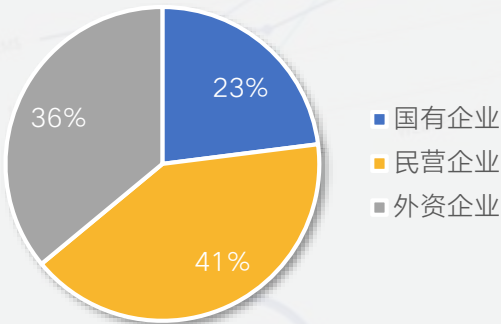
样本说明

N=765，即有效样本为765份。

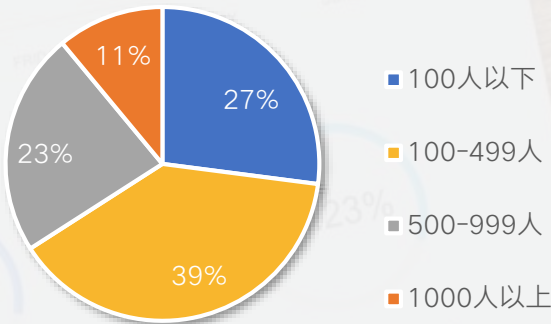
城市分布



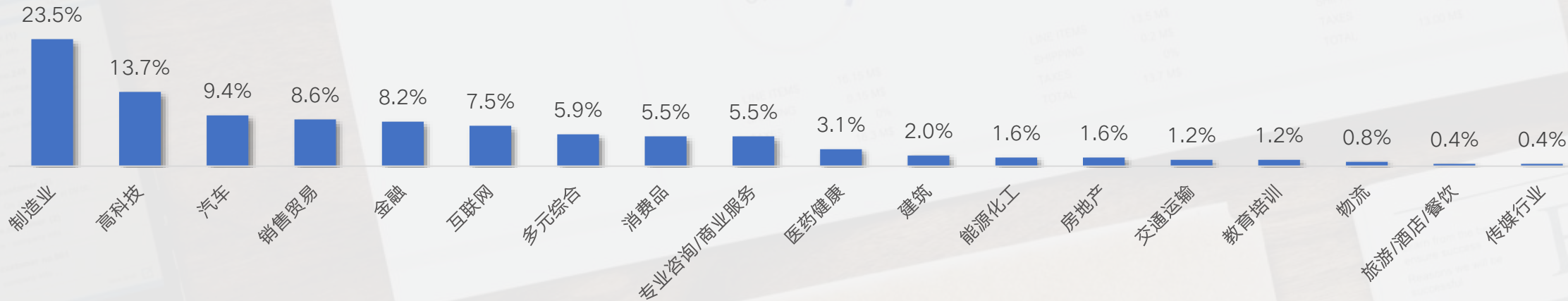
企业性质



人员规模



行业分布



关键发现

企业经营业绩情况

1. 近半数企业表示2021年基本完成经营计划。
2. 持续的新冠疫情仍是影响企业2021年业绩的首要因素。
3. 近半数企业100%达成2021年业绩，四成以上国企经营业绩好于预期，销售贸易行业中超六成企业达成2021年业绩。

年终奖发放水平

1. 2021年年终奖总额占工资总额比例平均值为17%，超四成企业将提升2021年年终奖额度，近七成国有企业将针对不同岗位类型确定年终奖额度。
2. 2021年年终奖平均水平为人均2.3万元，高科技行业年终奖水平增长超10%，一线服务/蓝领人员年终奖同比提升17%，接近1.5万元，且一线城市蓝领人员的年终奖水平可达二三线城市的3倍以上。

年终奖发放策略

1. 2021年九成企业计划发放年终奖，业绩达成率120%及以上的企业全部发放年终奖。
2. 八成企业将一次性发放年终奖，超七成企业将向全体员工发放年终奖，年终奖发放时间集中于2022年1月。
3. 近六成企业的年终奖形式为挂钩绩效上下浮动。

税优政策到期的应对策略

1. 95%的企业表示税优政策到期对员工税后收入有影响。
2. 近九成企业将在发放年终奖前后进行员工沟通，38%的企业表示将年终奖沟通合并并在年度绩效沟通中。
3. 面对税优政策到期，近七成企业正在观望中，少数有应对方案的企业表示其方案覆盖的主要对象为管理层/核心骨干人员。

01

企业经营业绩情况

FINANCE REPORT

DASHBOARD > INCOME

ACCOUNT

REPORT

DASHBOARD

INCOME

OUT GOING

DAILY WEEKLY MONTHLY

SATURDAY SUNDAY

30.23%

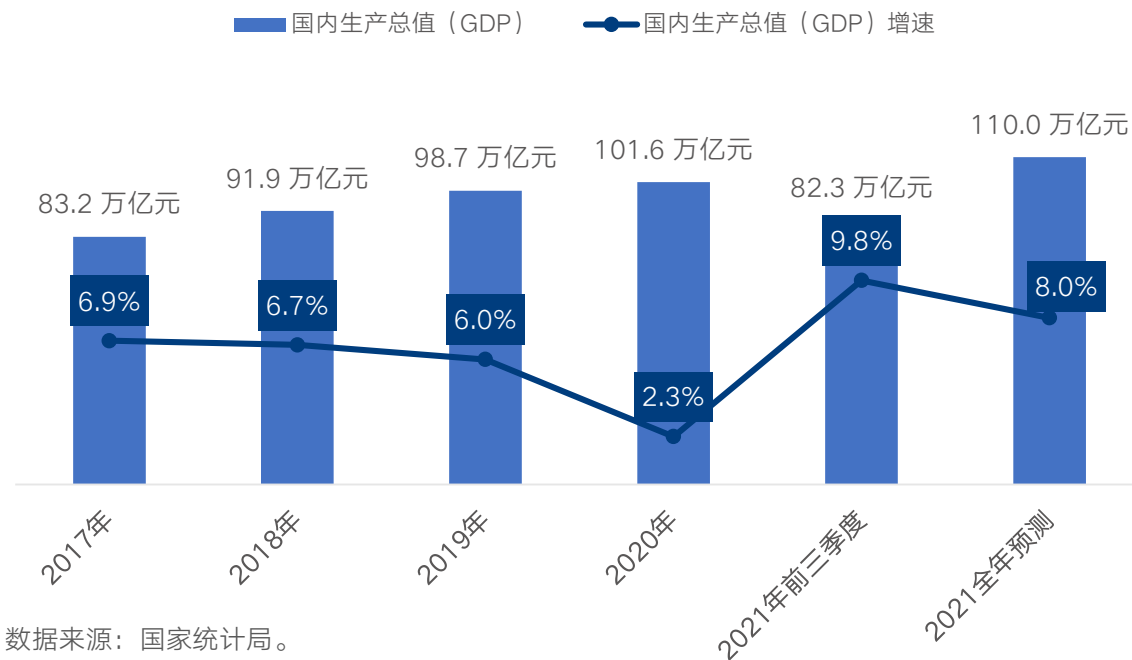
LIVE ITEMS	13.00 MS
SHIPPING	0 \$
TAXES	0%
TOTAL	13.00 MS

Learn from the best to ensure success
Reasons we will be successful

BUS

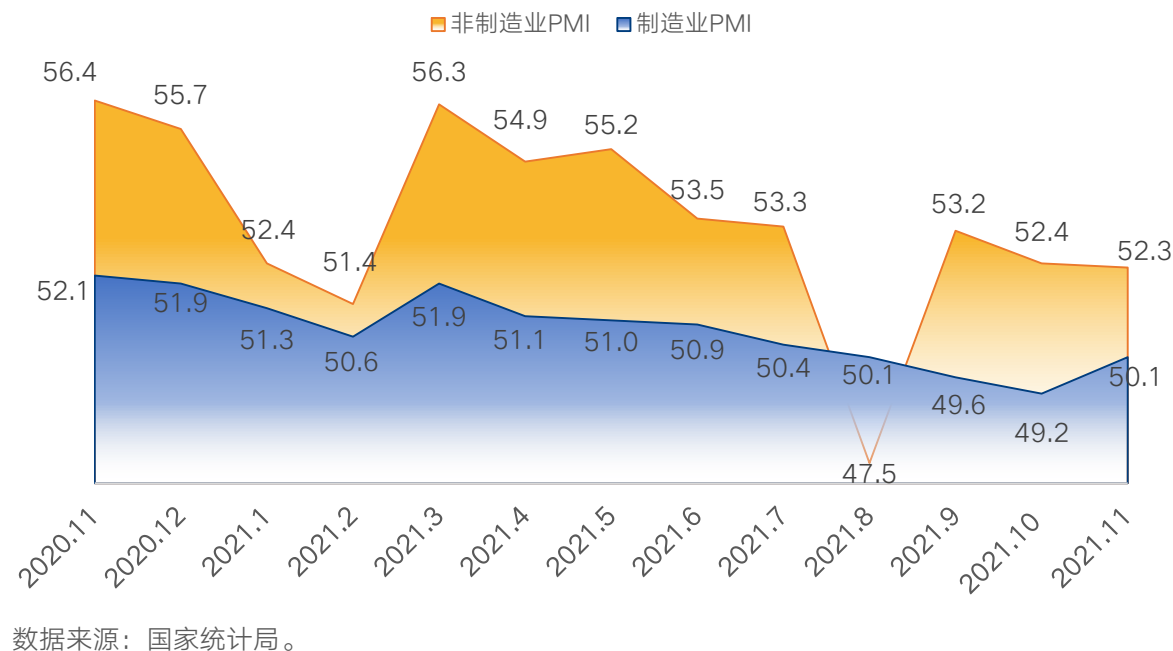
- 近五年中国国内生产总值（GDP）稳步增长，于2020年突破100万亿大关。受疫情冲击2020年的GDP增速为2.3%，但仍为全球唯一保持GDP正增长的主要经济体。2021年最新统计数据显示（前三季度GDP同比增长9.8%），后疫情时期国内经济复苏态势良好。
- 我国的制造业PMI近一年来基本保持在50%荣枯线以上，仅在2021年9、10月短暂跌至50%以下。非制造业PMI近一年来在54%上下浮动，收疫情冲击于2021年8月骤然跌破50%，之后反弹至52%以上。

2017-2021年国内生产总值（GDP）及增速



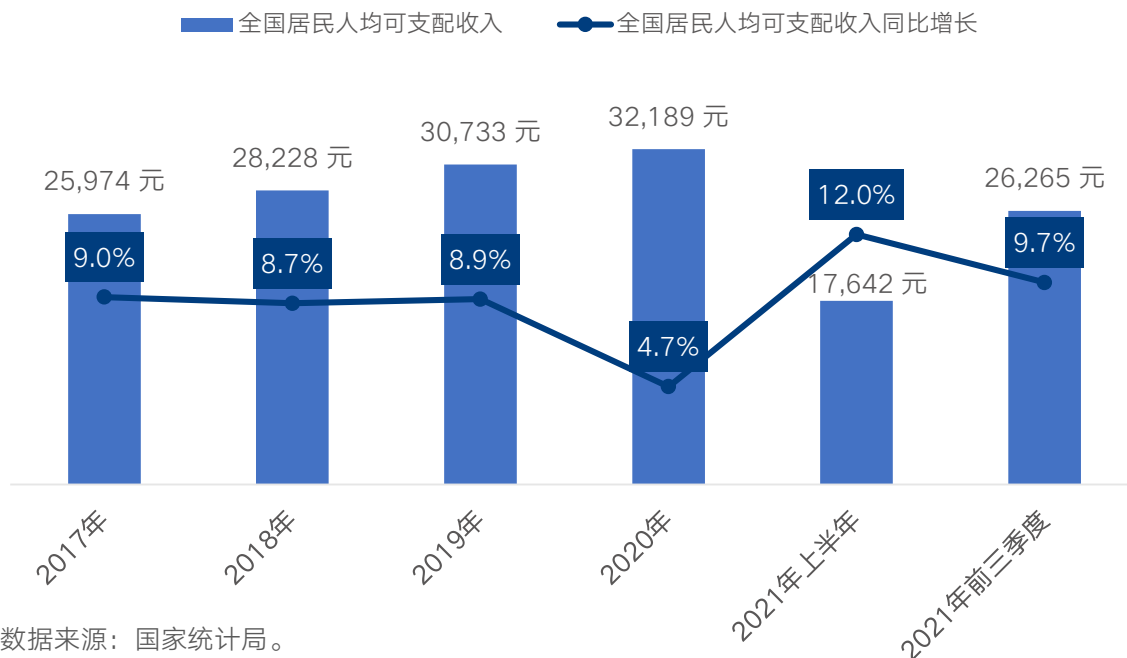
备注：中国社科院《经济蓝皮书：2022年中国经济形势分析与预测》中预测2021年中国GDP增长率在8%左右。

2020-2021年全国制造业PMI & 非制造业PMI

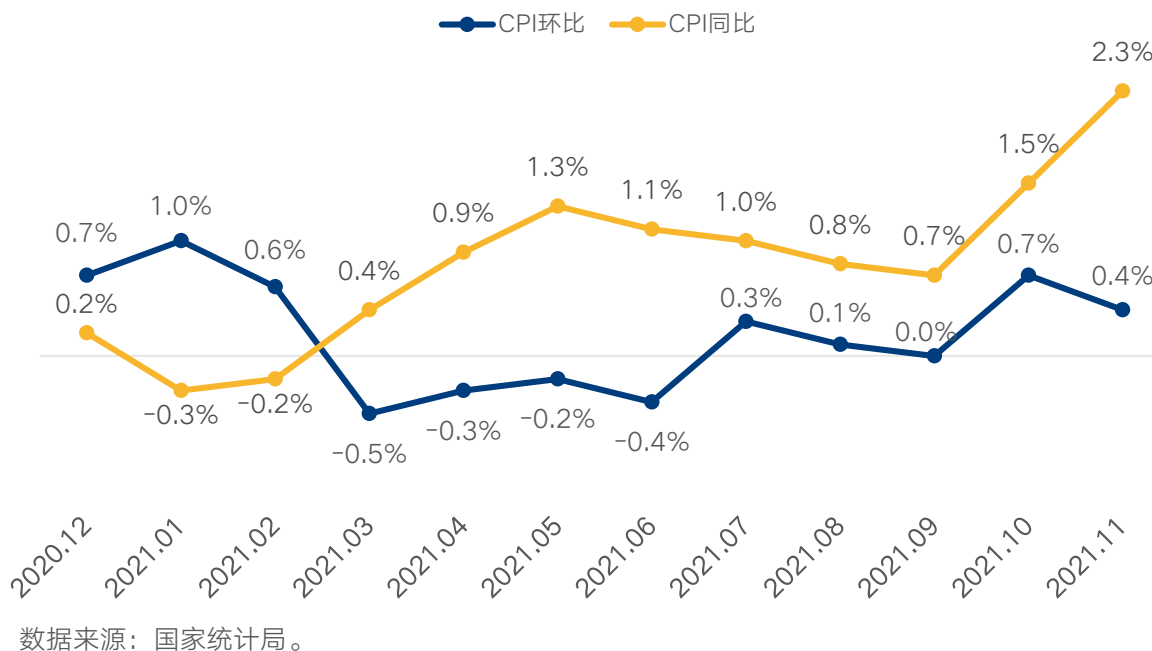


- 近五年全国居民人均可支配收入稳步增长，2021年前三季度达26,265元，另外，由于去年同期的基数较低，导致2021年上半年居民人均可支配收入同比增长达12%。
- 近一年来全国居民消费价格（CPI）环比增长稳定在0附近，而同比增长存在上升趋势，2021年11月CPI同比增长2.3%，创一年内新高。

2017-2021年全国居民人均可支配收入及增速

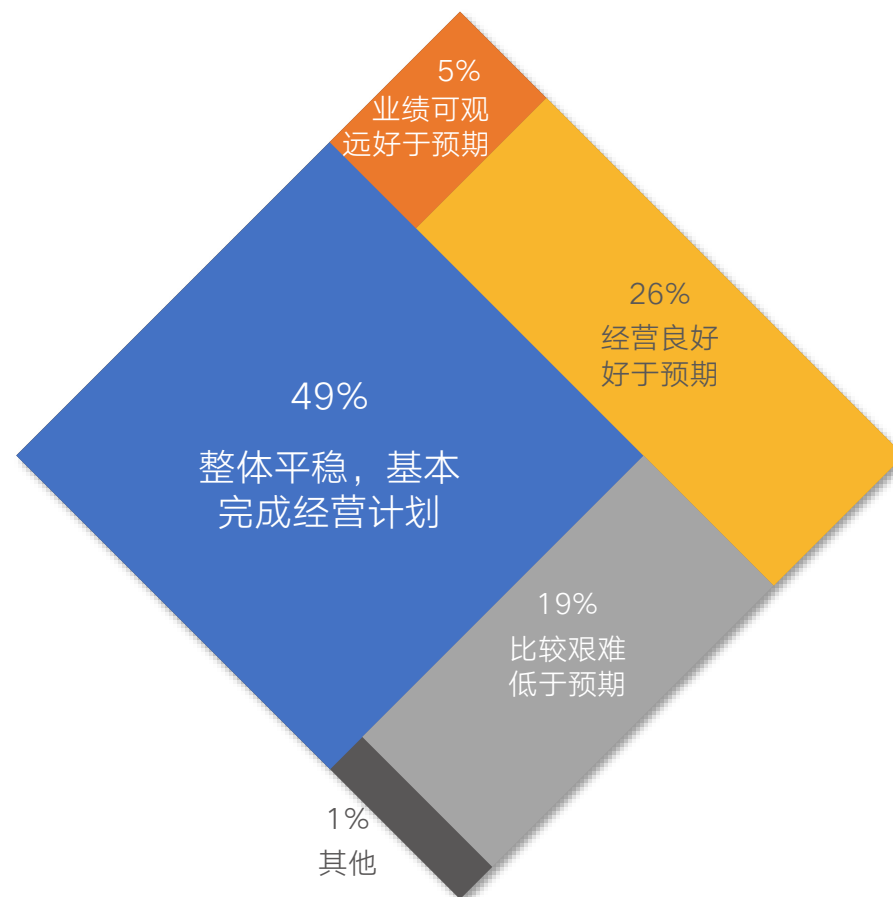


2020-2021年全国居民消费价格（CPI）涨跌幅

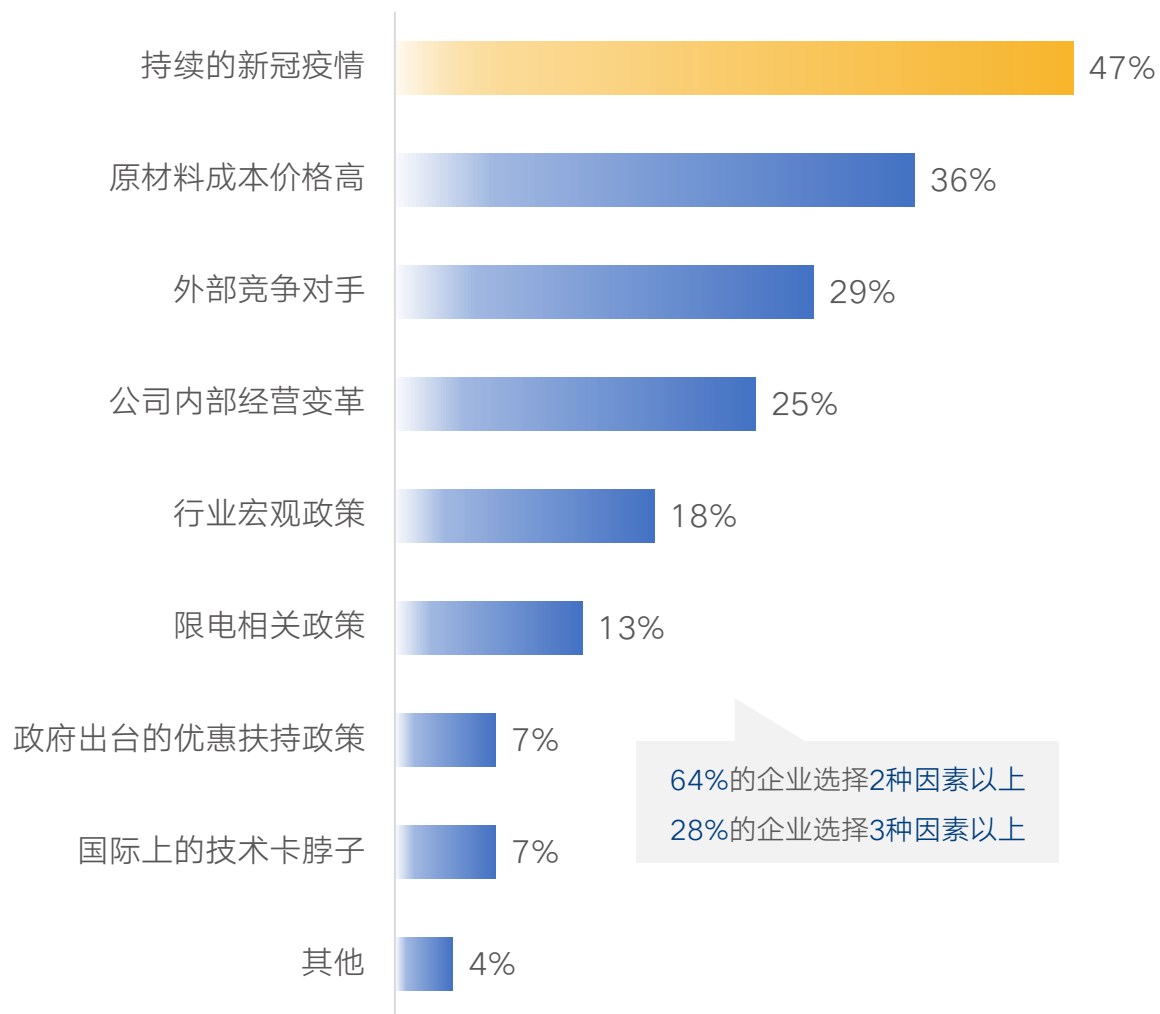


- 调研结果显示，2021年的企业整体经营情况较为乐观，近半数企业基本完成经营计划（49%），有三成以上（31%）企业表示经营良好，好于甚至远超预期，不足两成（19%）的企业表示今年比较艰难，经营情况低于预期。

2021年企业整体经营情况



2021年对企业业绩产生较大影响的因素



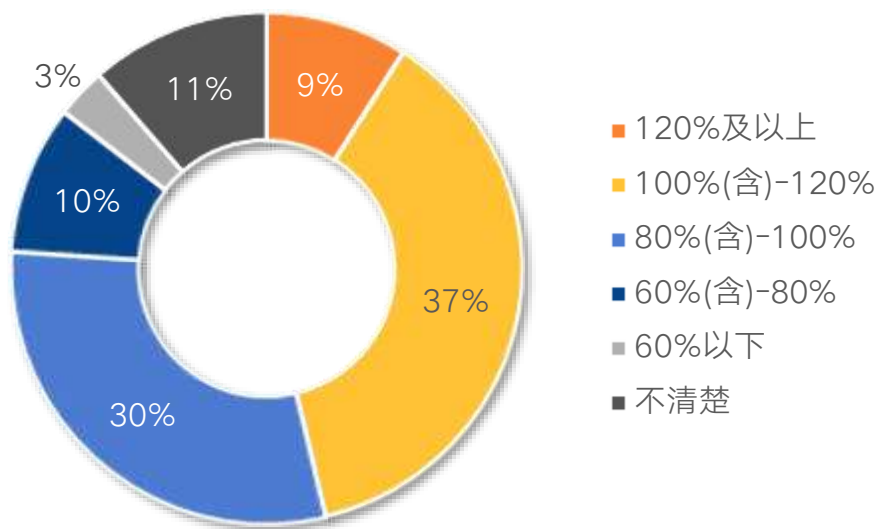
- 调研结果显示，2021年对企业业绩产生影响的首要因素是持续的新冠疫情（47%）。
- 区分企业规模后发现，除新冠疫情外，原材料成本价格高、公司内部经营变革等因素对业绩的影响也比较大。

对业绩产生较大影响的因素 - 企业规模

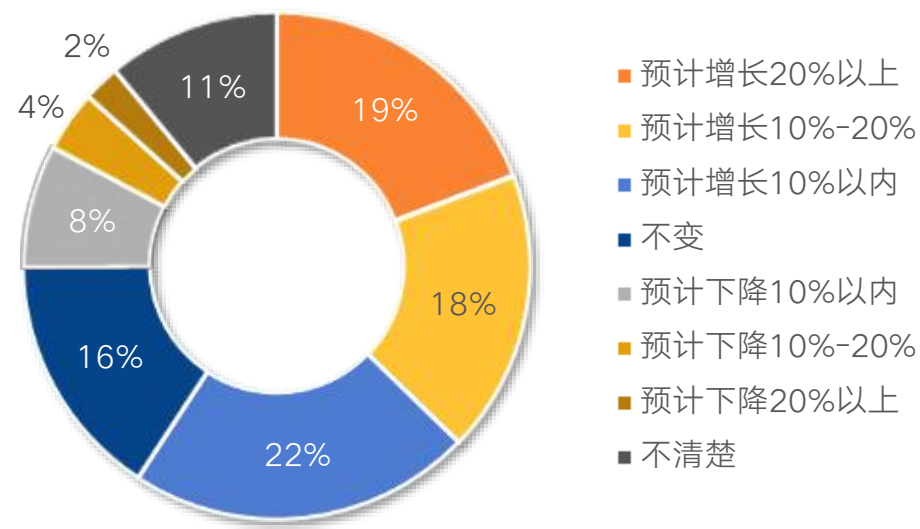
	100人以下	100-499人	500-999人	1000人以上
NO.1	持续的新冠疫情 (47%)	持续的新冠疫情 (47%)	外部竞争对手 (54%)	持续的新冠疫情 (47%)
NO.2	原材料成本价格高 (34%)	原材料成本价格高 (32%)	公司内部经营变革 (39%)	原材料成本价格高 (47%)
NO.3	公司内部经营变革 (24%)	外部竞争对手 (29%)	持续的新冠疫情 (38%)	行业宏观政策 (28%)

- 调研结果显示，近半数（46%）企业表示2021年业绩的达成率在100%及以上，而表示在2021年达成80%及以上业绩的企业占比达76%。
- 从业绩的预计增长率来看，预计2021年业绩有增长的企业占比为59%，预计业绩下降的企业占比仅为14%。

2021年业绩预计达成率

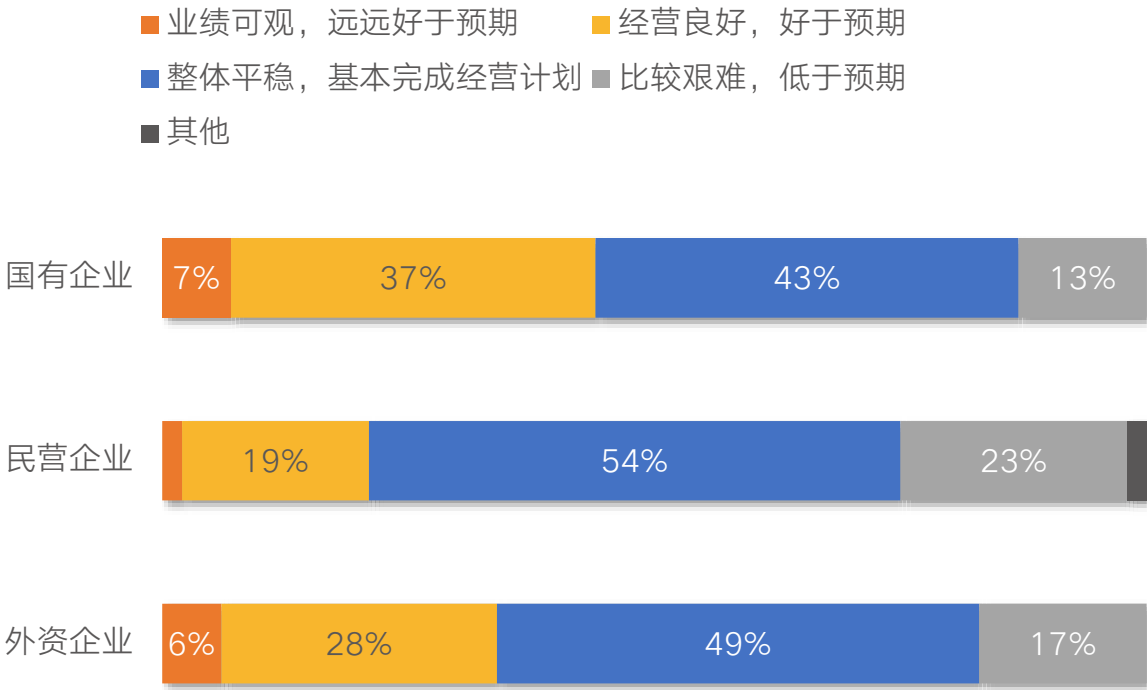


2021年业绩预计增长率

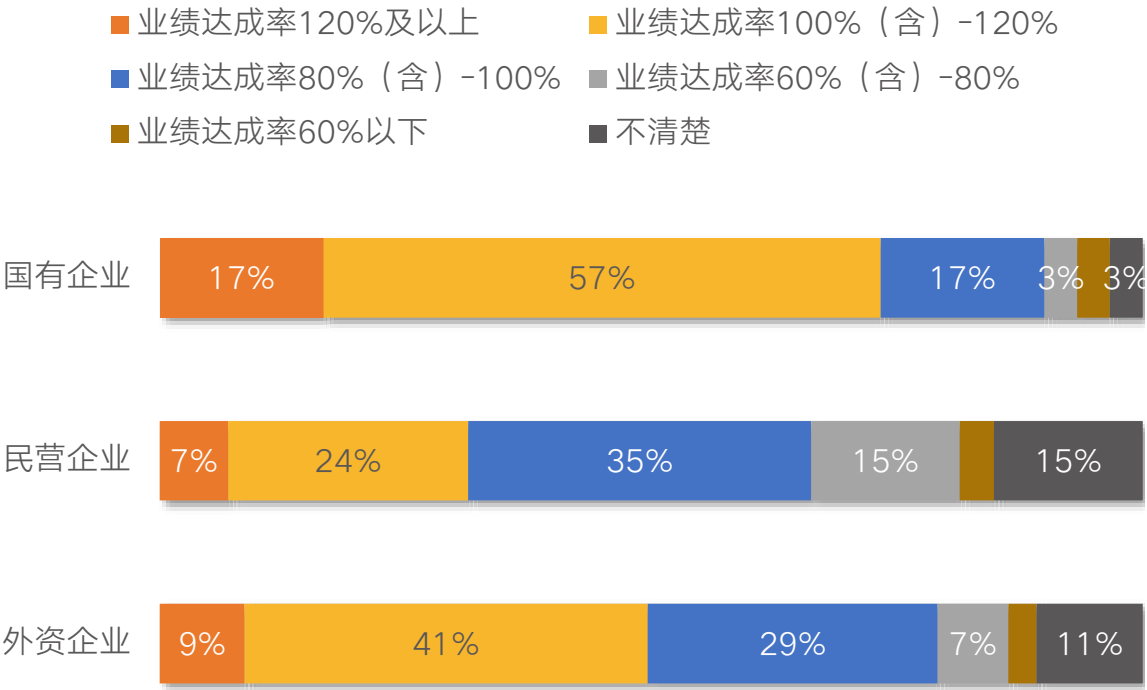


- 区分企业性质后发现，2021年有44%的国有企业表示经营业绩好于预期，领先民营企业（21%）和外资企业（34%）。
- 从企业业绩达成率来看，2021年有74%的国有企业表示业绩达成率为100%及以上，同样领先民营企业（31%）和外资企业（50%）。

2021年企业经营情况 - 企业性质



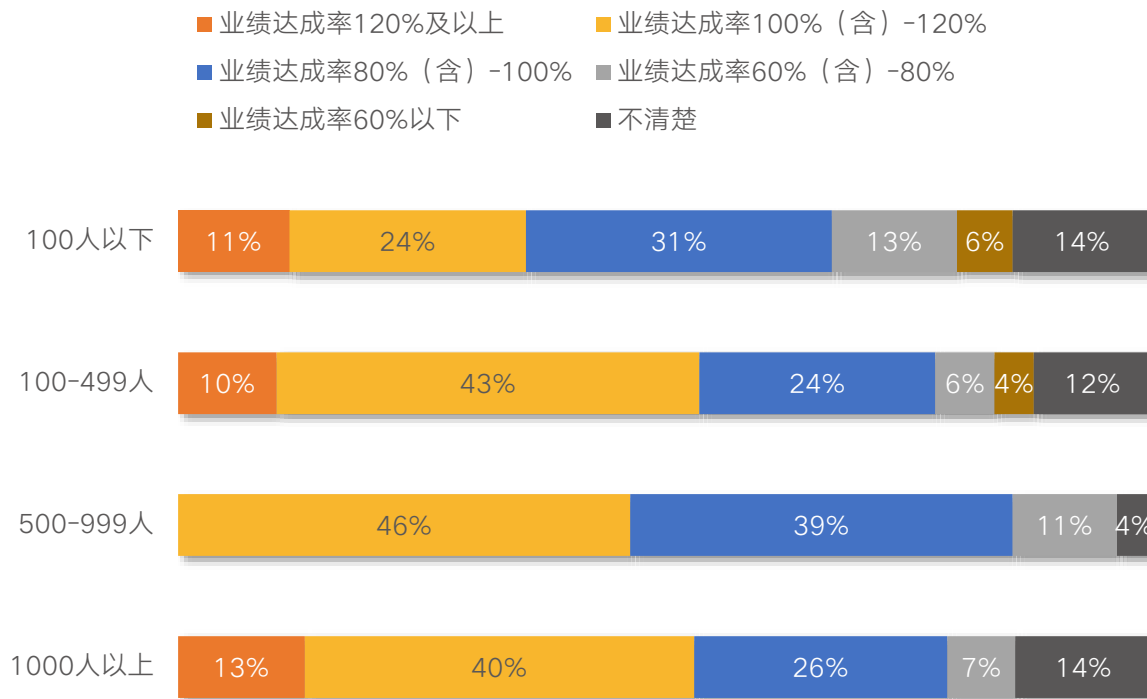
2021年企业业绩达成率 - 企业性质



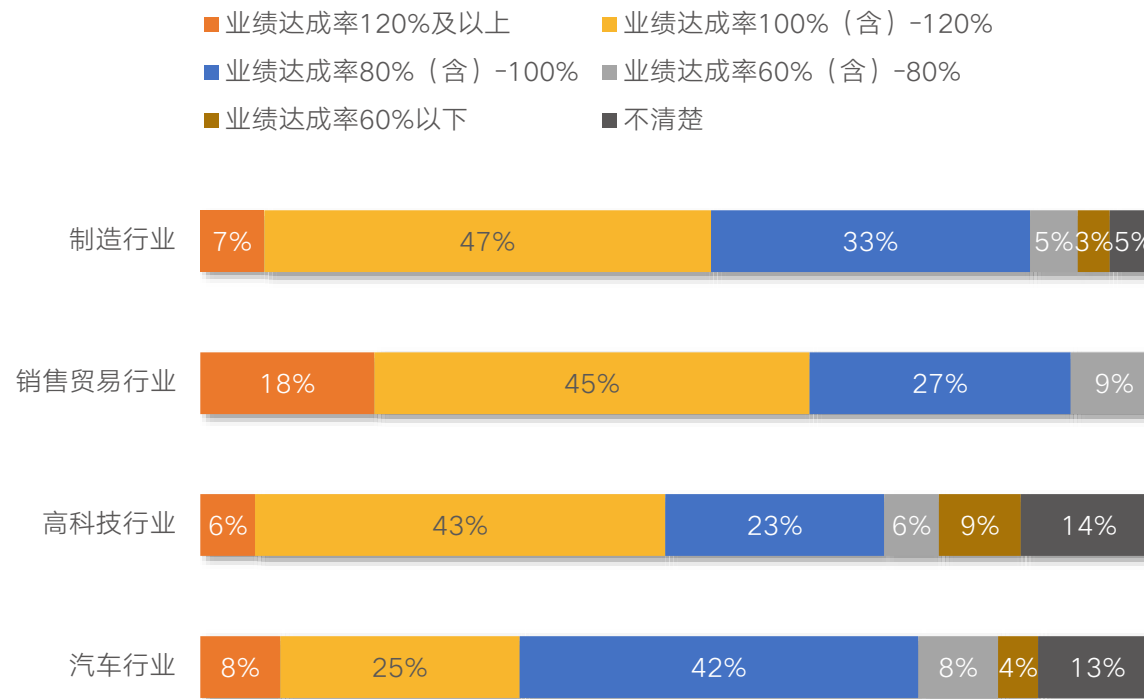
经营业绩 | 百人以上规模的企业中半数达成2021年业绩，销售贸易行业中超六成企业达成2021年业绩

- 从企业规模来看，人数在100人以上的企业中，均有半数左右的企业表示2021年业绩达成率在100%及以上，相比之下，100人以下的企业中仅有35%的企业表示达成业绩。
- 从典型行业来看，销售贸易行业最为突出，该行业超六成（63%）企业表示2021年业绩达成率在100%及以上，而汽车行业仅有三分之一（33%）的企业达成此目标。

2021年企业经营情况 - 企业规模

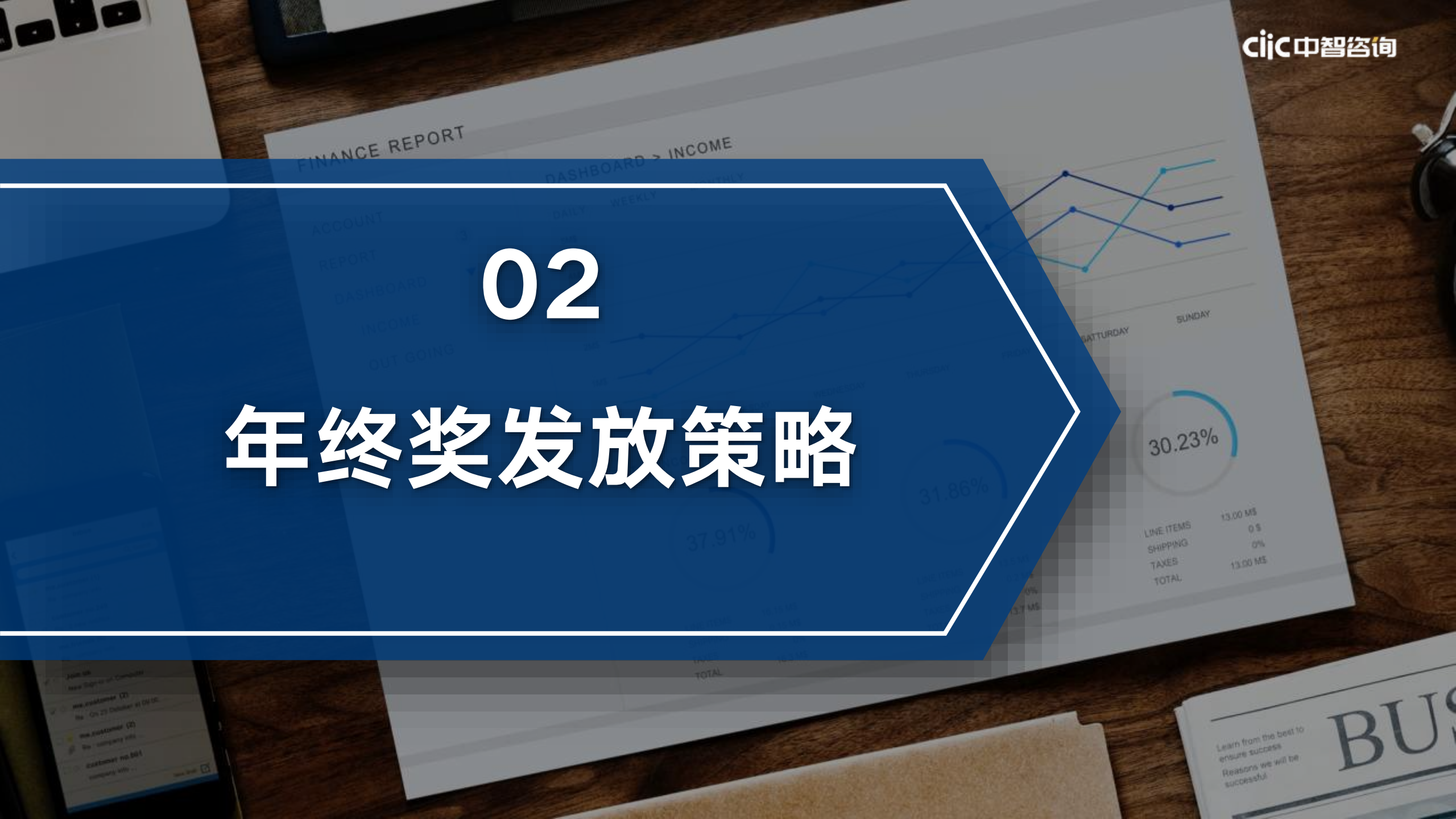


2021年企业经营情况 - 典型行业



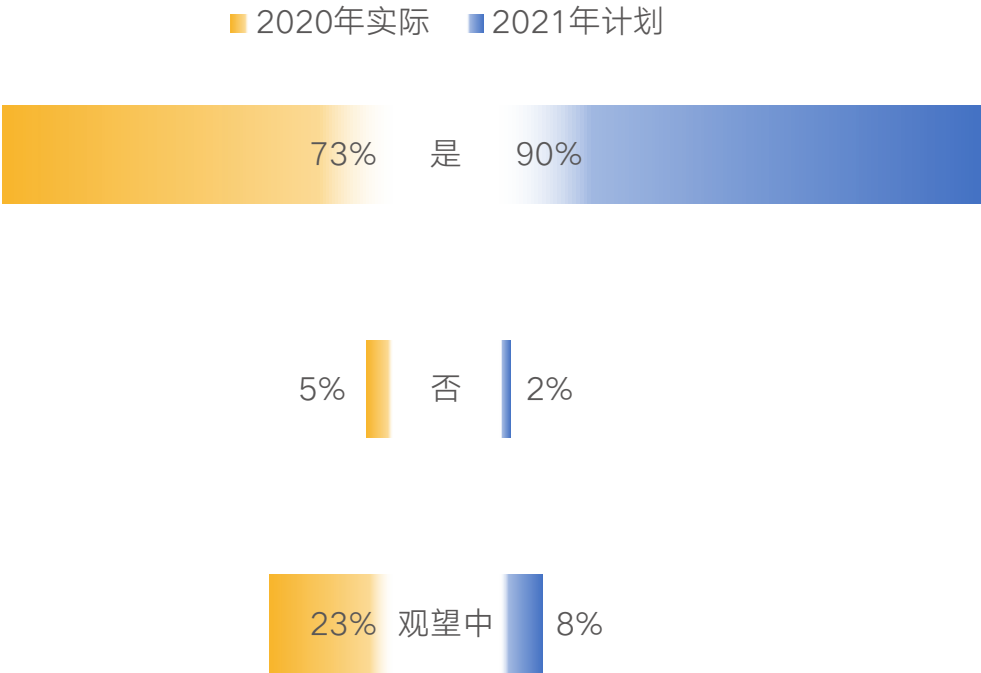
02

年终奖发放策略

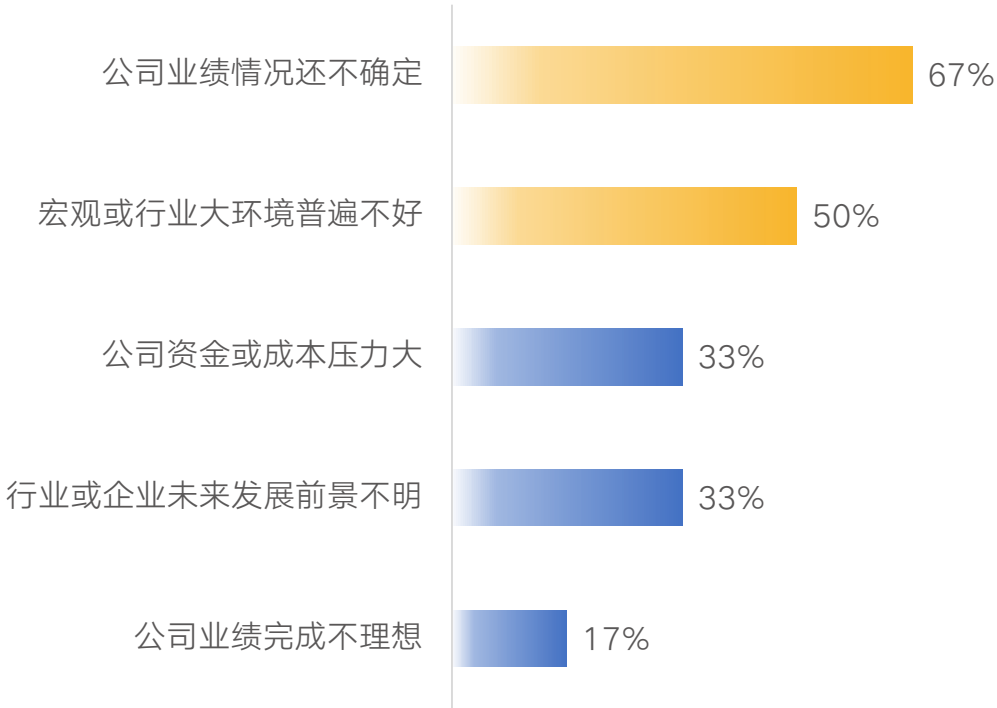


- 调研样本企业中，九成（90%）企业计划在2021年发放年终奖，此结果表现出后疫情时期经济复苏，企业经营状况明显好转。
- 而对于选择观望中（8%）的企业来说，未确定是否发放年终奖的首要原因是认为公司业绩情况还不确定（67%），由此可见是否发放年终奖与公司当年的业绩情况相关。

是否发放年终奖

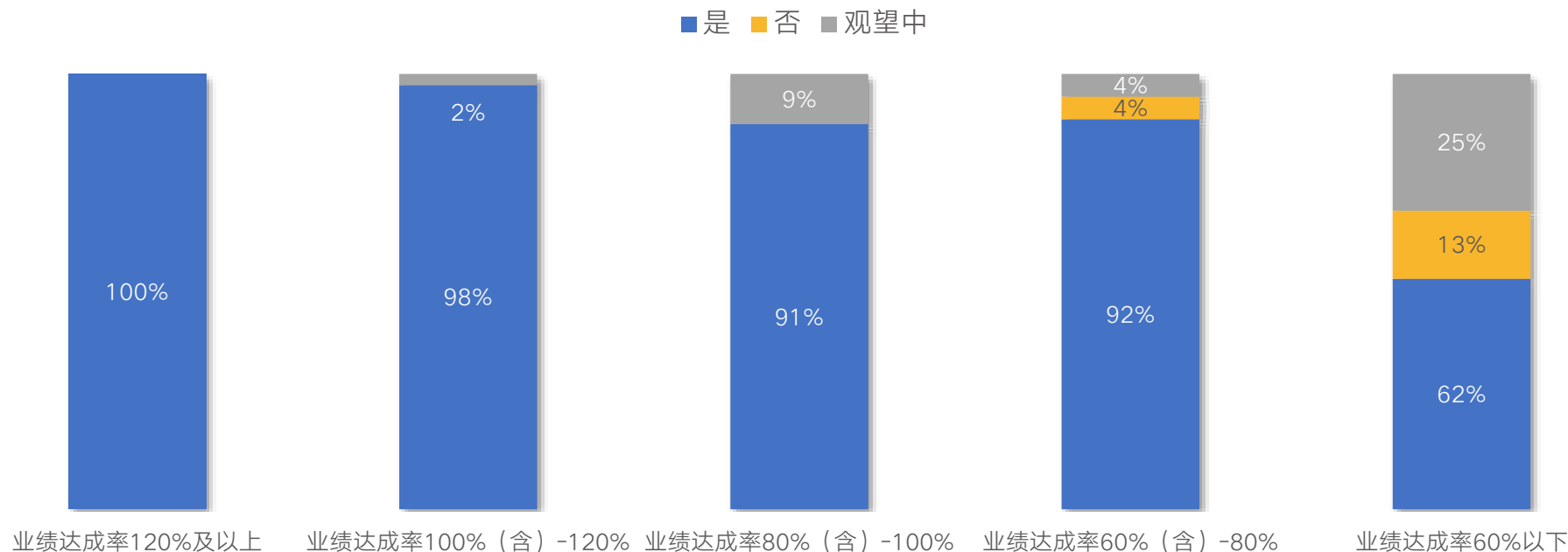


2021年企业年终奖发放持观望态度的原因

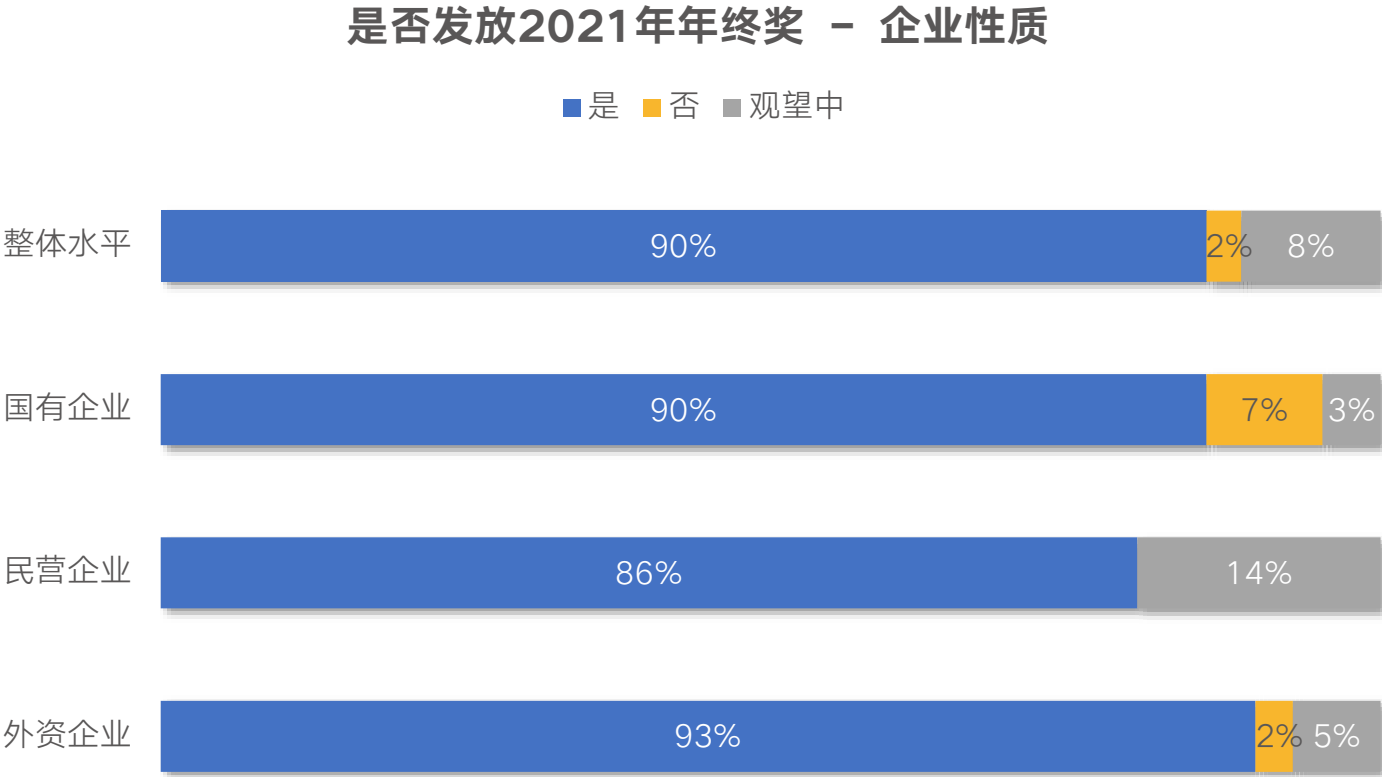


- 从年终奖是否发放和业绩达成率的关系来看，业绩达成率越高的企业越倾向于发放年终奖，两者呈正相关关系。
- 从结果来看，调研样本企业中**业绩达成率120%及以上的企业全部发放年终奖**，而业绩达成率在60%以下的企业中计划发放年终奖的比例只有62%，不过该比例依然比去年高出近一倍（2020年，在业绩达成率在60%以下的企业中，计划发放年终奖的企业占比为33%）。

是否发放2021年年终奖 - 业绩达成率



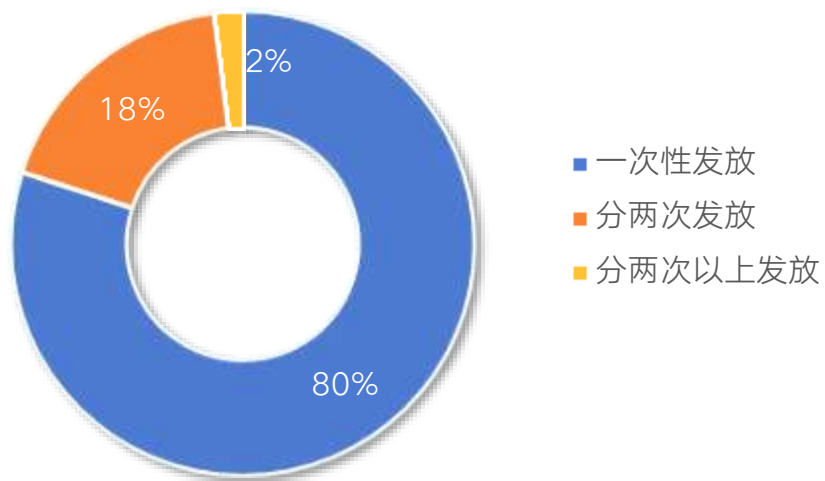
- 从企业性质来看，九成以上的国有企业（90%）和外资企业（93%）在2021年有年终奖发放计划。
- 2021年计划发放年终奖的民营企业占比相对较低（86%），14%的民企处于观望状态。



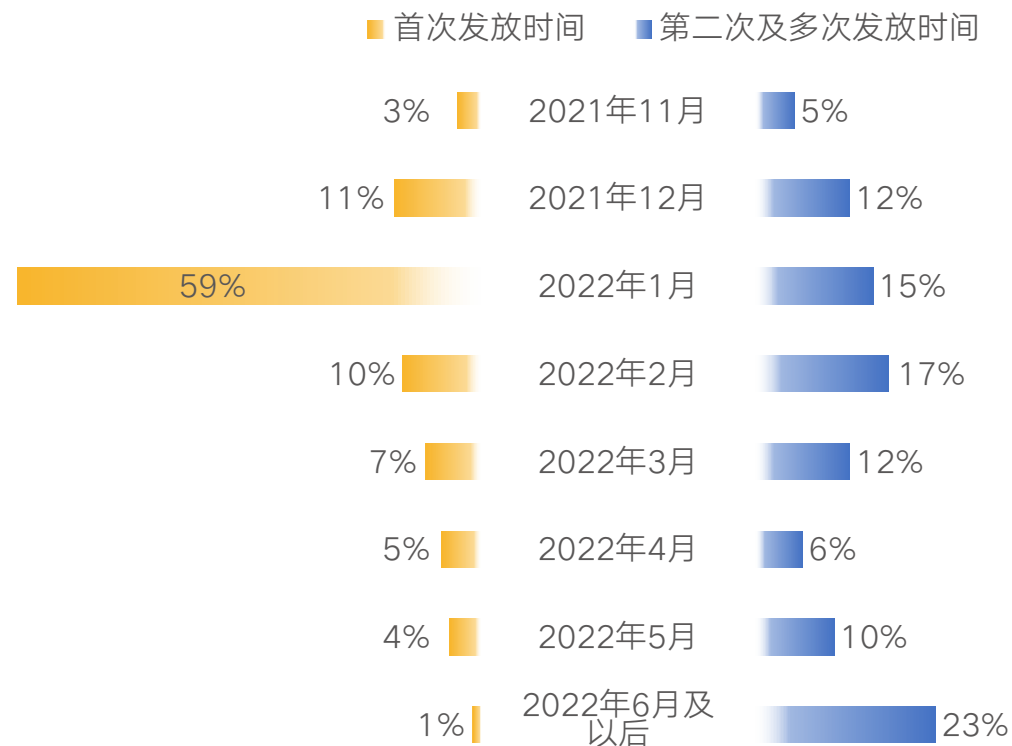
发放次数 | 八成企业将一次性发放年终奖，近六成企业首次发放时间为2022年1月

- 调研结果显示，2021年80%的企业将一次性发放年终奖，18%的企业将分两次发放。
- 从发放时间来看，59%的企业将在2022年1月首次发放年终奖，而对于分两次发放或分两次以上发放的企业，其发放时间均匀分布在2022年的上半年各月份。

2021年年终奖发放次数



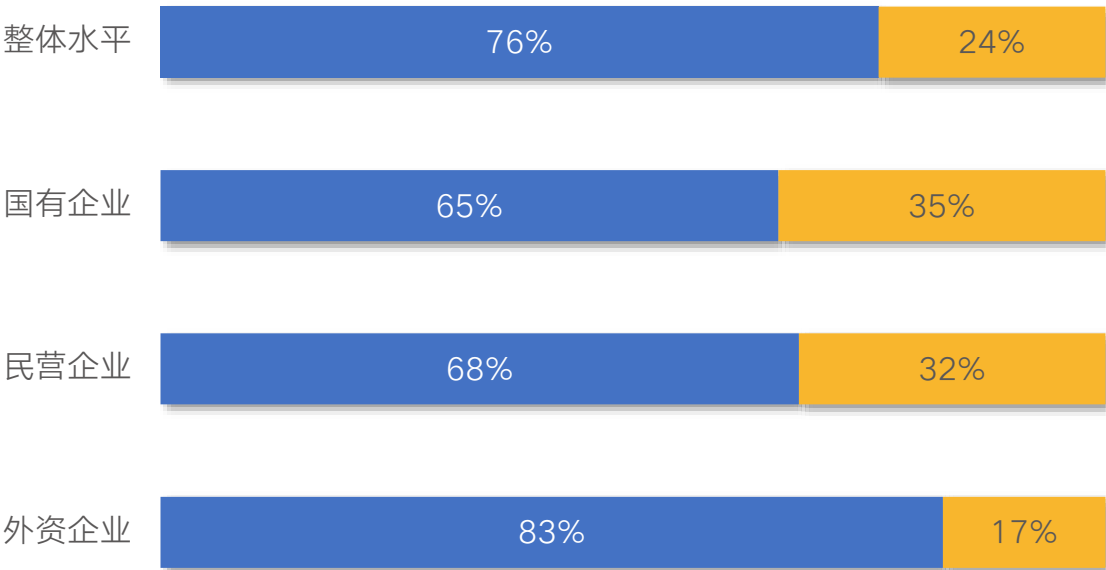
年终奖发放时间



- 调研结果显示，2021年76%的企业将全员发放年终奖。
- 区分企业性质后发现，外资企业中选择向全员发放年终奖的占比（83%）高于国企（65%）和民企（68%）。
- 区分企业规模后发现，100人以下的企业中选择向全员发放年终奖的占比最高（93%），而其他规模的企业选择全员发放的占比均在7成左右。

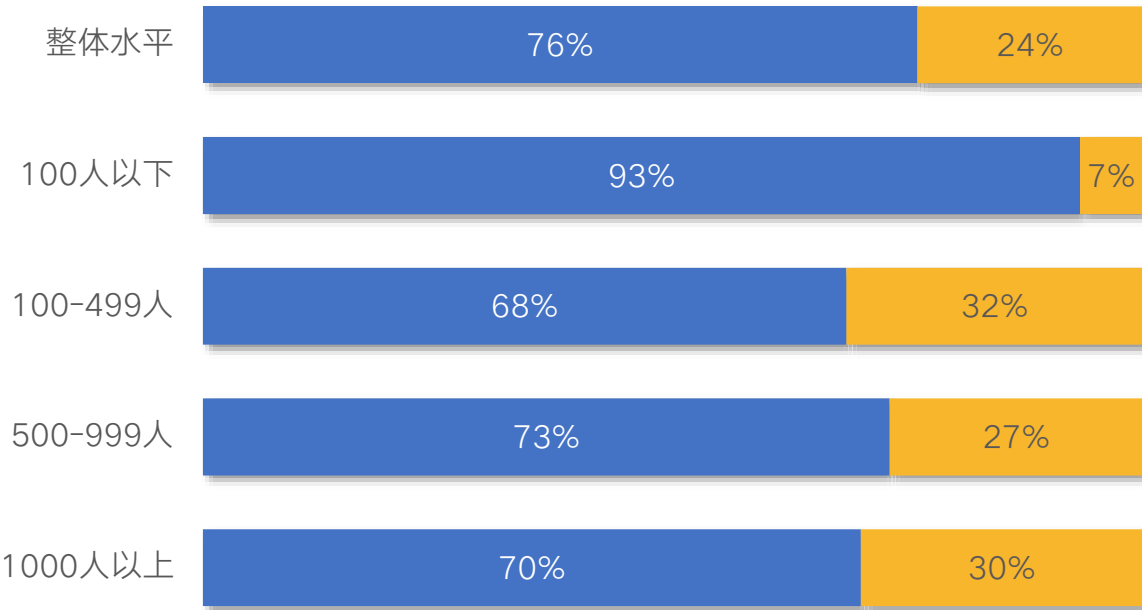
年终奖发放对象 - 企业性质

■ 全员发放 ■ 向部分员工发放



年终奖发放对象 - 企业规模

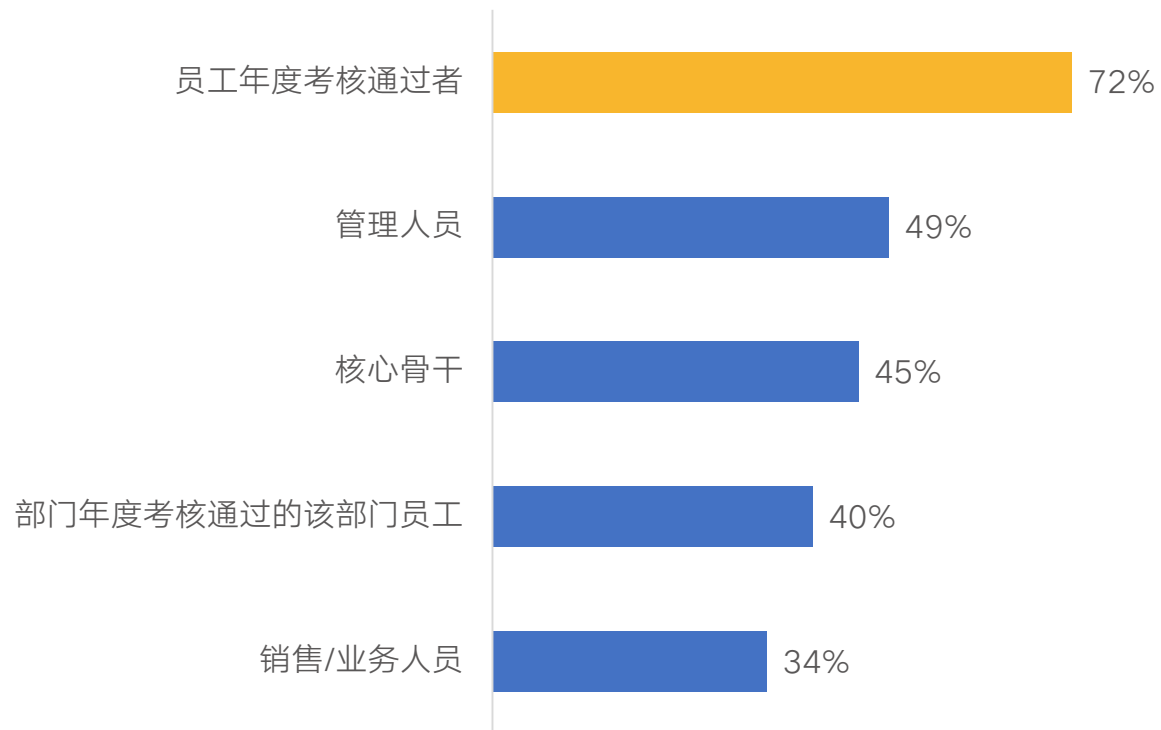
■ 全员发放 ■ 向部分员工发放



发放对象-人员 | 在只向部分员工发放年终奖的企业中，主要发放对象为通过年度考核者

- 调研结果显示，在选择只向部分员工发放年终奖的企业中，主要发放对象为员工年度考核通过者（72%），其次为管理人员（49%）和骨干人员（45%）。

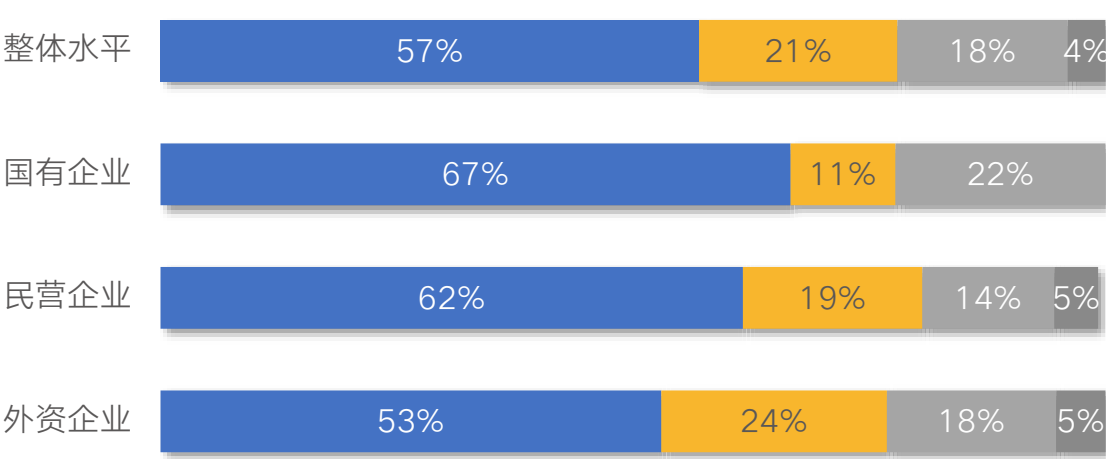
向部分人员发放年终奖的企业中 - 主要发放对象



- 整体来看，近六成（57%）的企业年终奖形式为挂钩绩效上下浮动。
- 从企业性质来看，国有企业年终奖形式为挂钩绩效上下浮动的占比（67%）高于民企（62%）和外企（53%）。
- 从典型行业来看，超七成（71%）金融企业年终奖形式为挂钩绩效上下浮动，占比远高于其他行业。

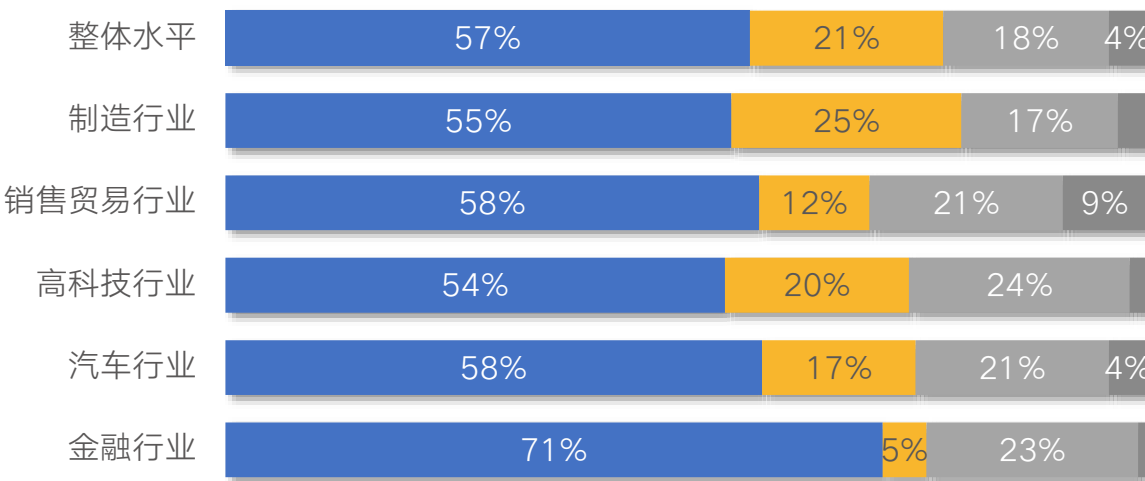
年终奖形式界定 - 企业性质

- 13薪、14薪或N薪（N>12），挂钩绩效上下浮动
- 13薪、14薪或N薪（N>12），偏向固定
- 非13薪、14薪或N薪（N>12）的形式
- 其他



年终奖形式界定 - 典型行业

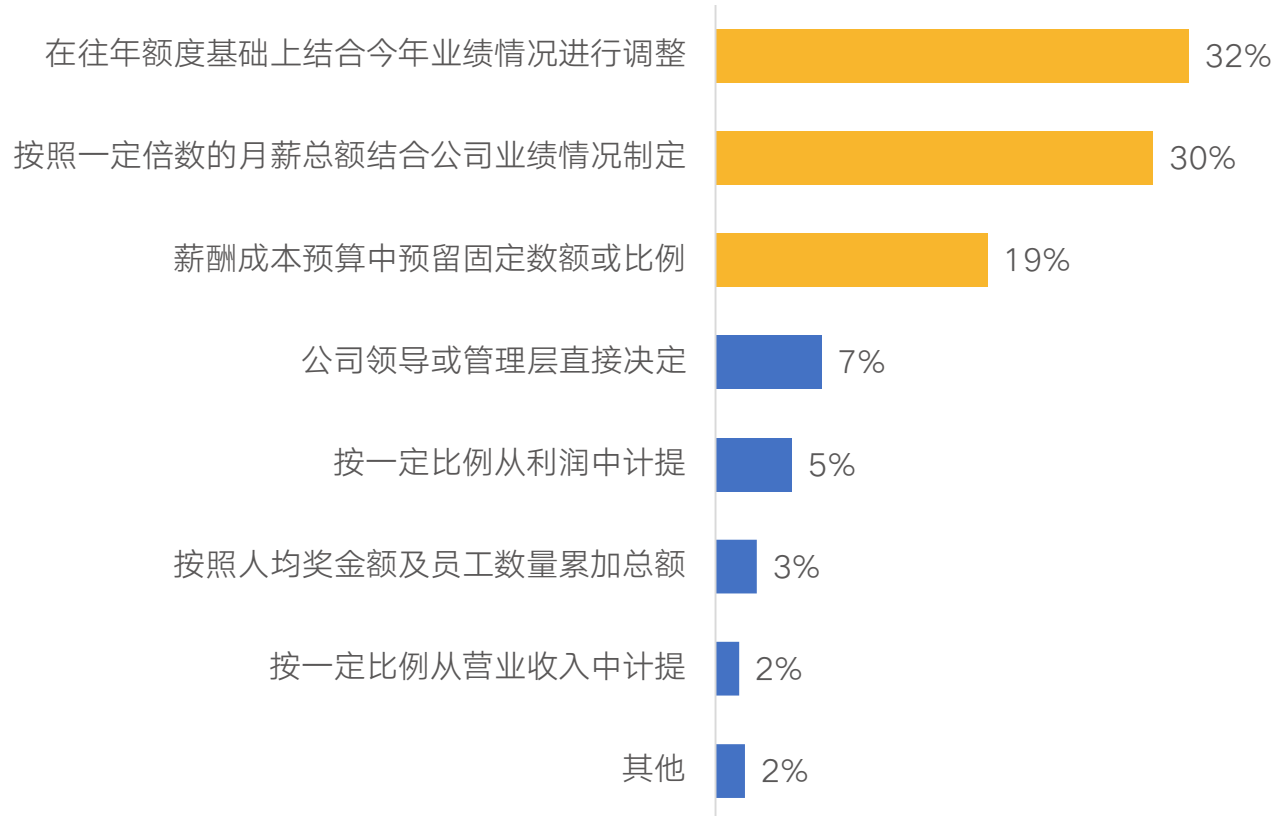
- 13薪、14薪或N薪（N>12），挂钩绩效上下浮动
- 13薪、14薪或N薪（N>12），偏向固定
- 非13薪、14薪或N薪（N>12）的形式
- 其他



奖金包制定规则 | 超三成企业的奖金包制定方式是在往年额度基础上结合今年业绩情况进行调整

- 调研结果显示，在往年额度基础上结合今年业绩情况进行调整（32%），按照一定倍数的月薪总额结合公司业绩情况制定（30%），和薪酬成本预算中预留固定数额或比例（19%）是企业制定奖金包的三种主要形式。

企业年终奖整体奖金包制定规则



奖金包制定规则 | 外资企业最常用的奖金包制定规则为按照一定倍数的月薪总额结合公司业绩情况制定

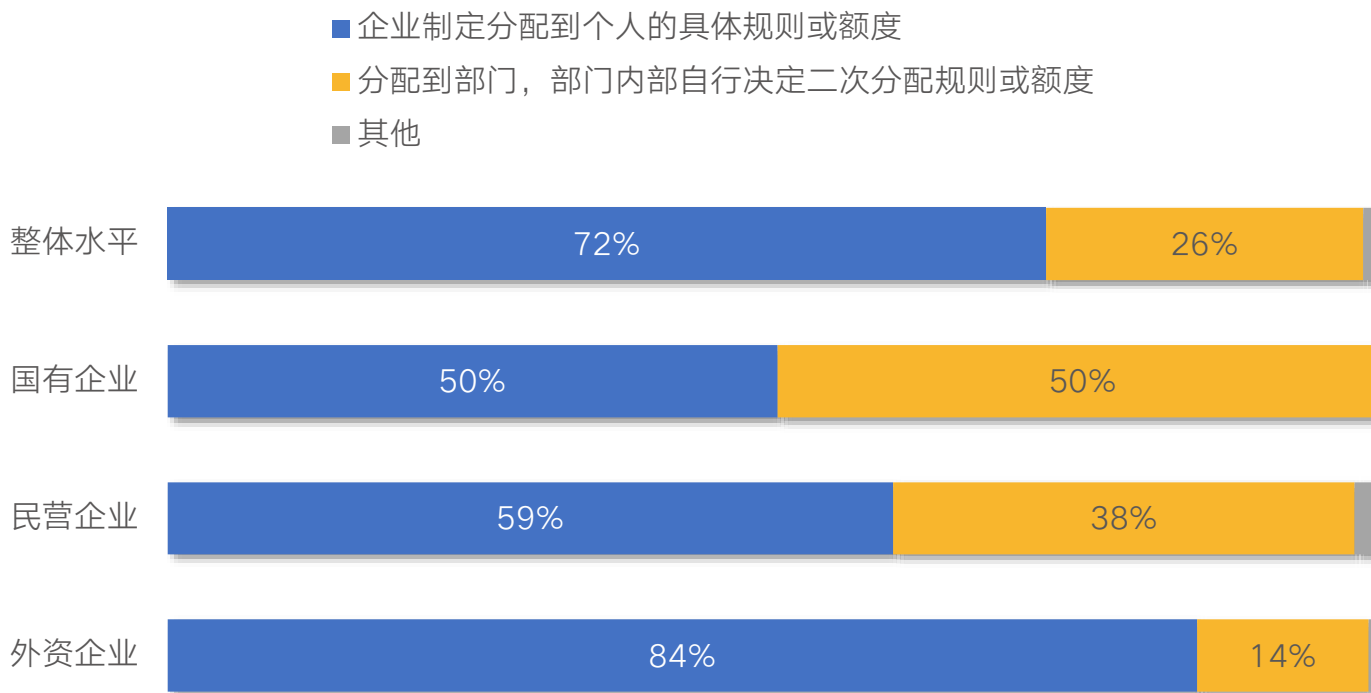
- 区分企业性质后发现，三类性质企业制定奖金包的形式基本相同，只是排名顺序上稍有差异。
- 国有企业（37%）和民营企业（33%）最常用的奖金包制定规则是在往年额度基础上结合今年业绩情况进行调整，外资企业最常用的按照一定倍数的月薪总额结合公司业绩情况制定（30%）。

企业年终奖整体奖金包制定规则 - 企业性质

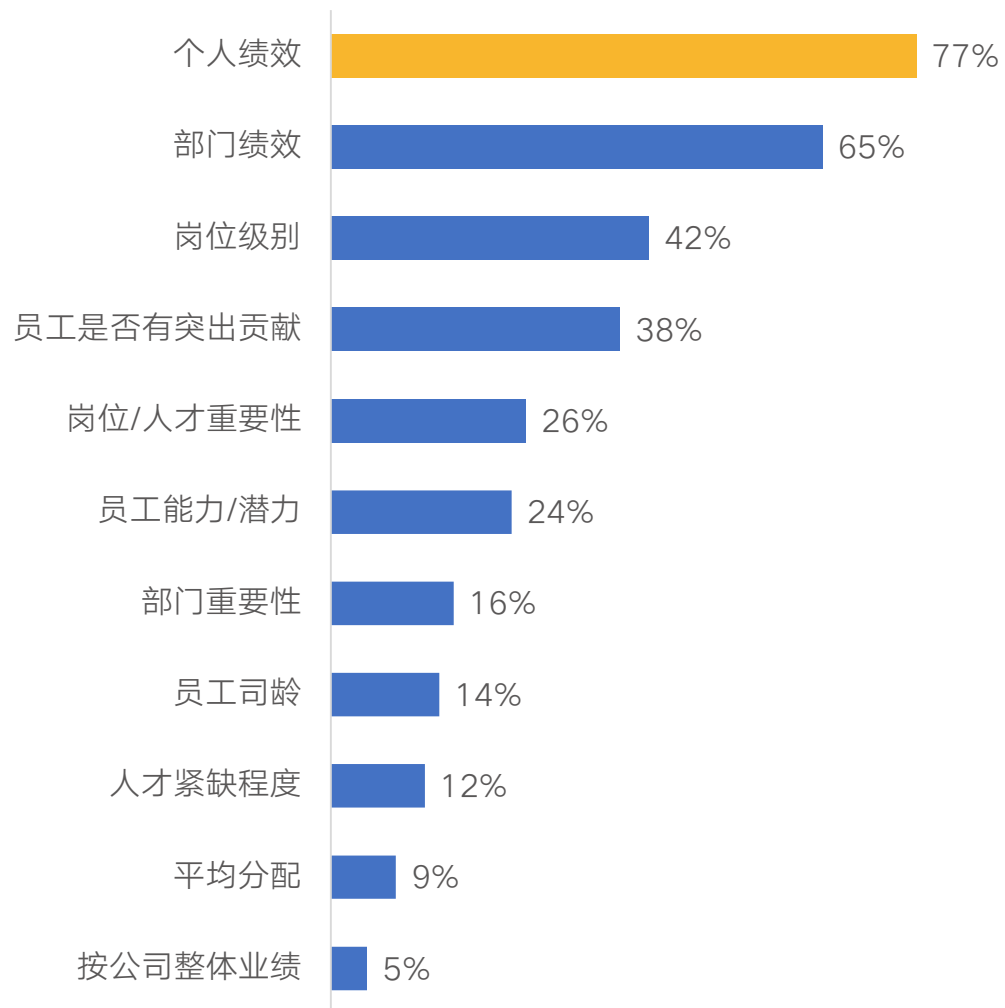
	国有企业	民营企业	外资企业
TOP 1	在往年额度基础上结合今年业绩情况进行调整 (37%)	在往年额度基础上结合今年业绩情况进行调整 (33%)	按照一定倍数的月薪总额结合公司业绩情况制定 (32%)
TOP 2	按照一定倍数的月薪总额结合公司业绩情况制定 (22%)	按照一定倍数的月薪总额结合公司业绩情况制定 (29%)	在往年额度基础上结合今年业绩情况进行调整 (31%)
TOP 3	薪酬成本预算中预留固定数额或比例 (19%)	薪酬成本预算中预留固定数额或比例 (16%)	薪酬成本预算中预留固定数额或比例 (20%)

- 从年终奖的分配方式来看，超七成（72%）企业制定分配到个人的具体规则或额度，26%的企业选择分配到部门，由部门内部自行决定二次分配规则或额度。
- 区分企业性质后发现，外资企业选择直接制定分配到个人的方式占比（84%）远高于国企（50%）和民企（59%）。

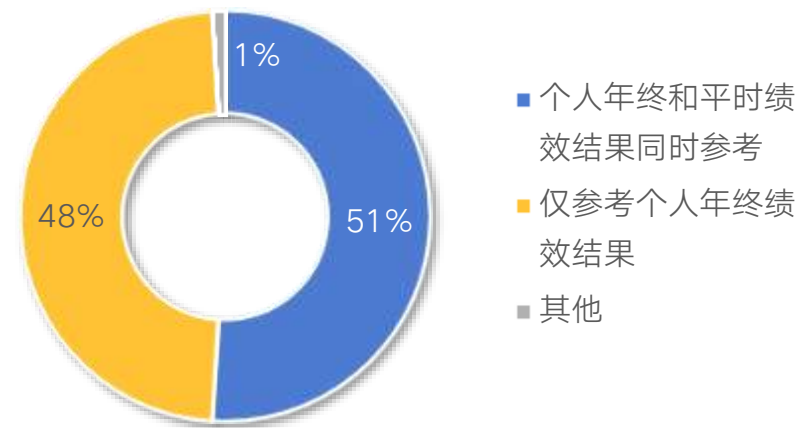
年终奖分配方式 - 企业性质



年终奖的分配依据



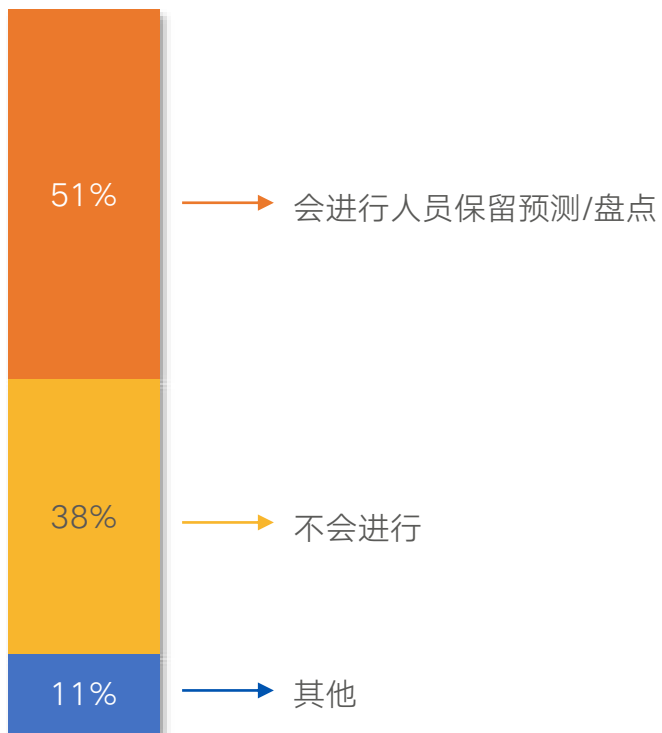
个人绩效参考依据



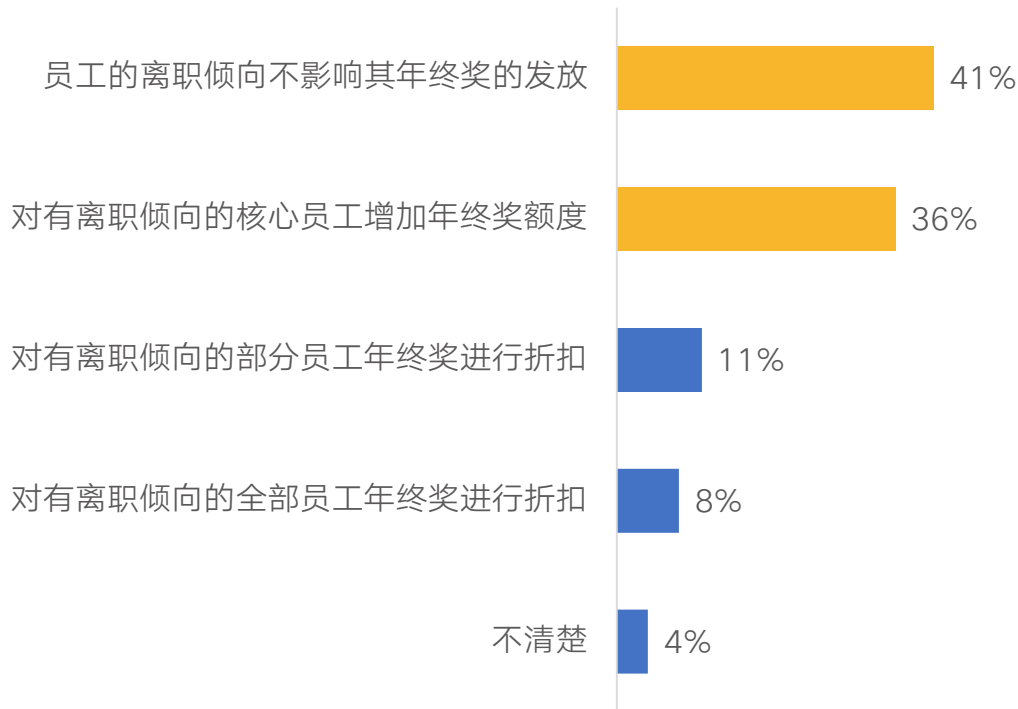
- 从年终奖的分配依据来看，近八成（77%）的企业会把员工的个人绩效作为首要依据，其次为部门绩效（65%）和岗位级别（42%）。
- 在选择考察个人绩效的企业中，一半企业将同时参考个人年终和平时绩效结果，另一半则仅参考个人年终绩效结果。

- 在企业核算年终奖时往往会伴随着人才的盘点工作，调研结果显示有半数以上（51%）的企业会进行人员保留预测/盘点，38%的企业明确表示不会进行此类工作。
- 调研结果显示企业对盘点出有离职倾向的员工将做出不同的反应，超四成（41%）的企业表示员工的离职倾向不影响其年终奖的发放，有36%的企业表示对有离职倾向的核心员工增加年终奖额度，以此对其进行保留。

核算年终奖的同时会否进行人员保留预测/盘点



对盘点出有离职倾向的员工，将如何调整其年终奖



03

年终奖发放水平

FINANCE REPORT

DASHBOARD > INCOME

ACCOUNT

REPORT

DASHBOARD

INCOME

OUT GOING

DAILY WEEKLY MONTHLY

SATURDAY

SUNDAY

30.23%

31.86%

37.91%

LIVE ITEMS	13.00 MS
SHIPPING	0 \$
TAXES	0%
TOTAL	13.00 MS

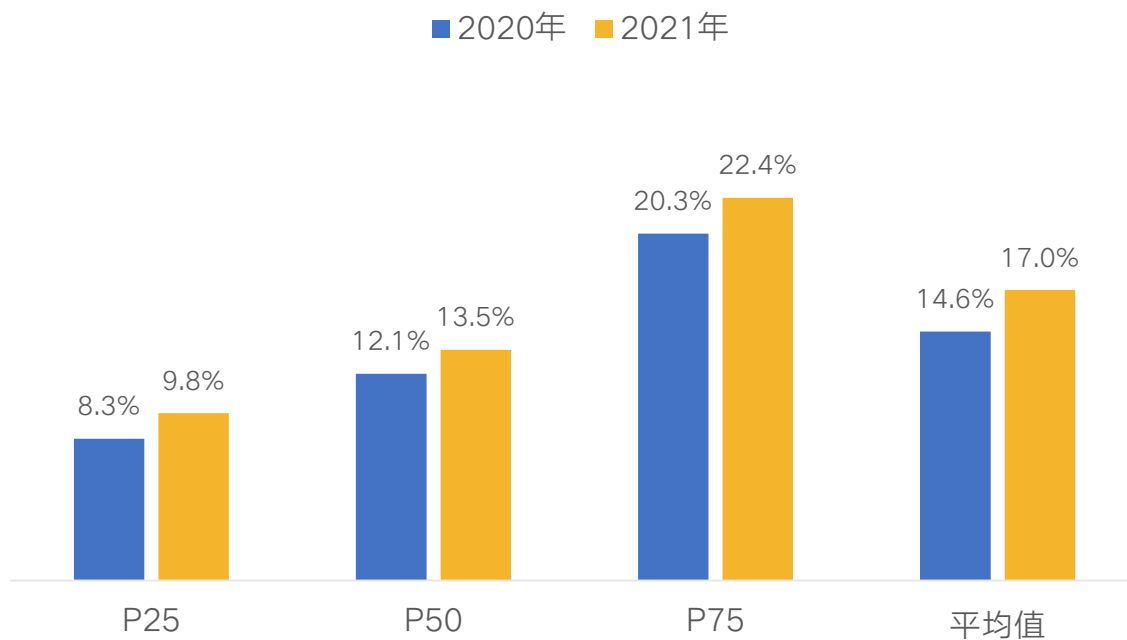
TOTAL

BUS

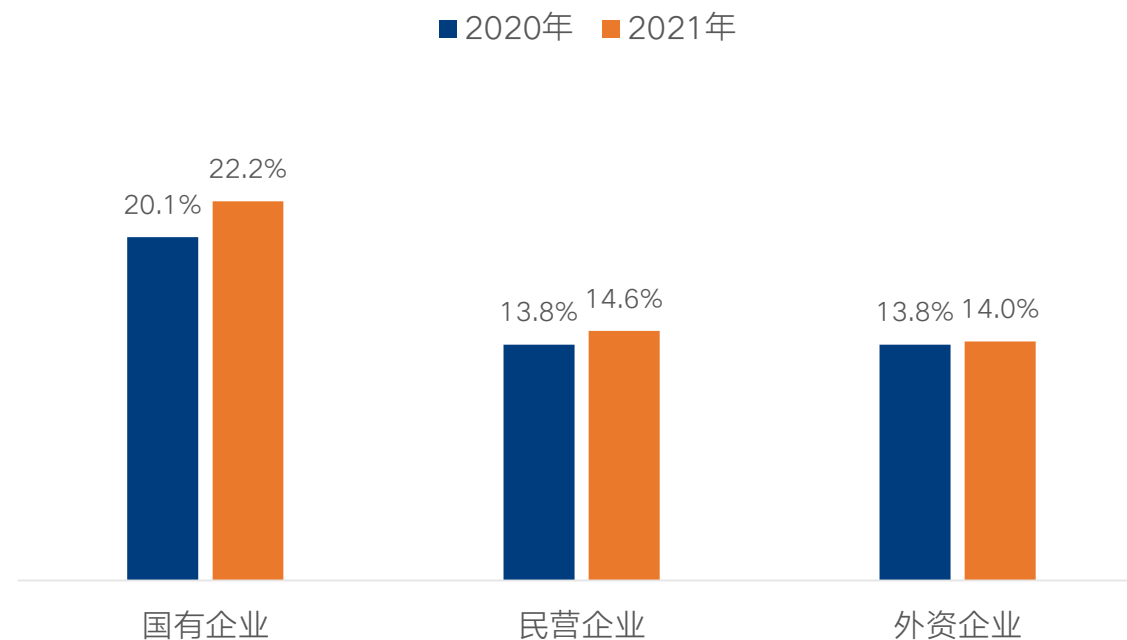
Learn from the best to ensure success
Reasons we will be successful

- 整体来看，2021年年年终奖总额占工资总额比有所提升，其平均值由2020年的14.6%提升至2021年的17%。
- 区分不同性质企业后发现，相比于2020年，各性质企业的年终奖总额占比均有上升，国有企业年终奖总额占工资总额比例平均值在各性质企业中最高（2021年占比为22.2%），民营企业和外资企业的年终奖占比相近，分别为14.6%和14%。

年终奖总额占工资总额的比例



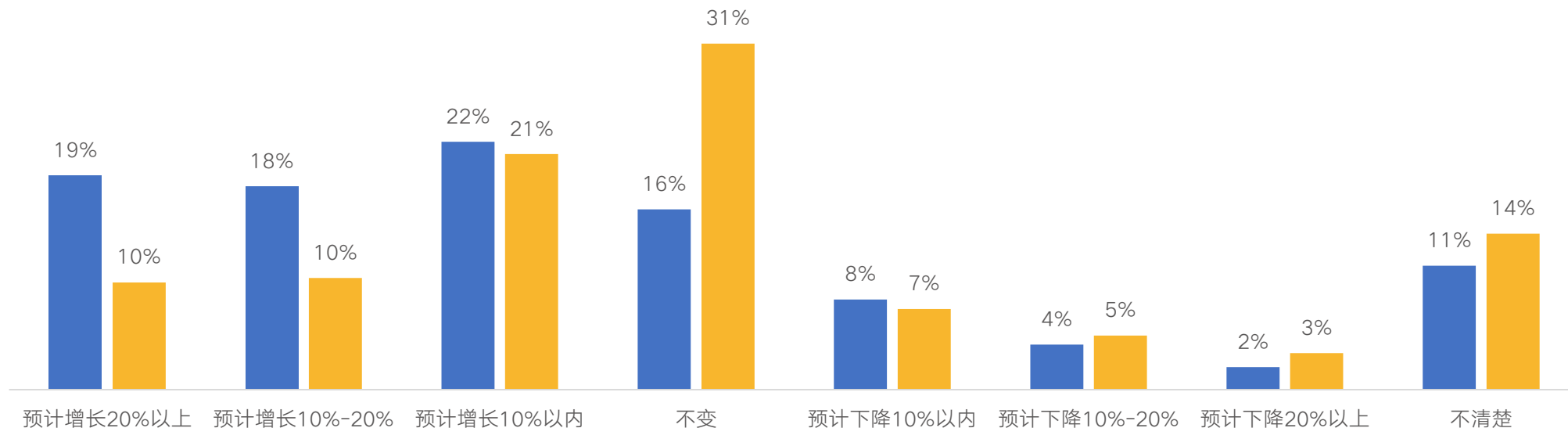
年终奖总额占工资总额的比例 - 企业性质



- 调研结果显示，2021年发放年终奖的企业中，41%的企业表示2021年年年终奖额度有所提升，31%的企业年终奖额度和去年持平，企业年终奖提升额度大多在10%以内。
- 从企业业绩和年终奖额度的关系来看，企业业绩的增速要略高于年终奖额度的增速，说明后疫情时期企业业绩经历了整体性的恢复。

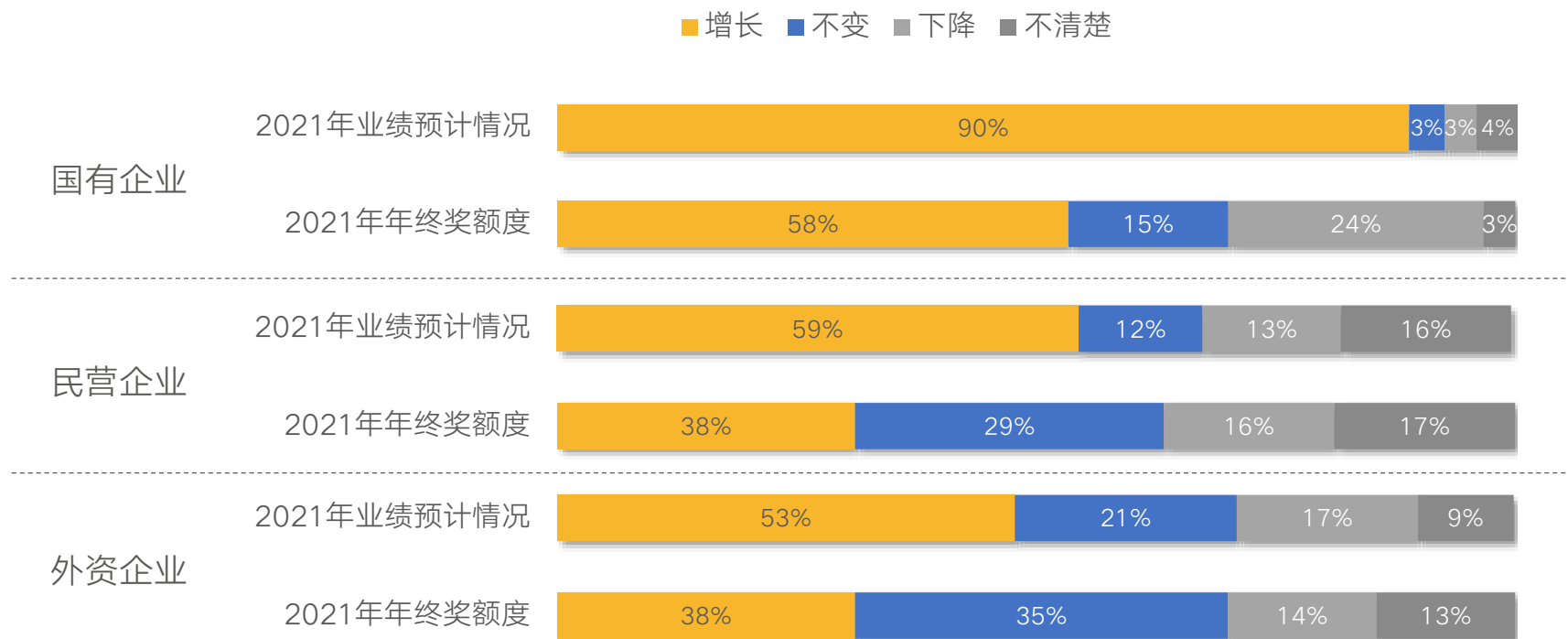
2021年企业业绩与年终奖额度变化

■ 2021年业绩变化 ■ 2021年年年终奖额度变化



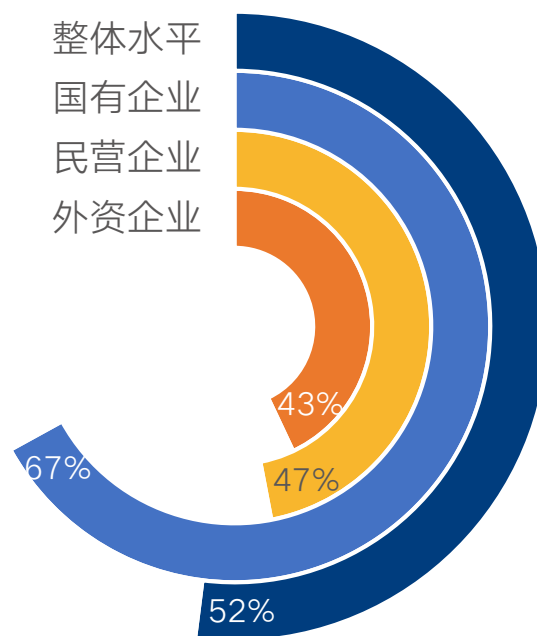
- 调研结果发现，2021年企业业绩情况和年终奖额度具有一定相关性，九成（90%）国企表示2021年业绩有增长，同时有近六成（59%）国企表示2021年年年终奖额度将增加。
- 民营企业 and 外资企业的情况较为类似，均有半数以上企业表示2021年业绩有增长，同时也均有38%的企业表示将提升2021年年年终奖的额度。

2021年企业业绩情况与年终奖额度变化 - 企业性质



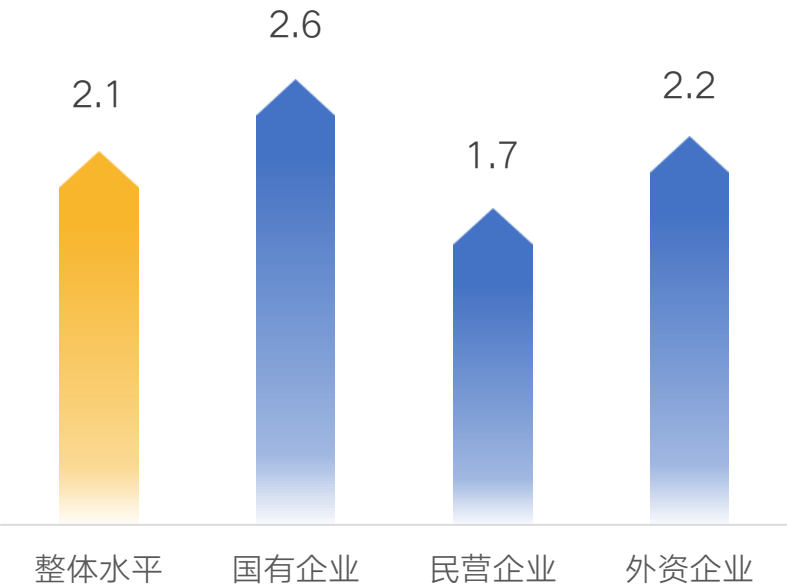
- 整体来看，半数以上（52%）的企业表示将针对不同岗位类型确定年终奖额度。
- 从企业性质来看，国有企业的年终奖额度差异化程度最大，有67%的国企表示将针对不同岗位类型确定年终奖额度（相当于其月薪的具体倍数），而民营企业和外资企业中均有半数以上的企业表示不针对岗位类型做差异化调整。

针对不同岗位类型，年终奖发放额度
有差异的企业占比

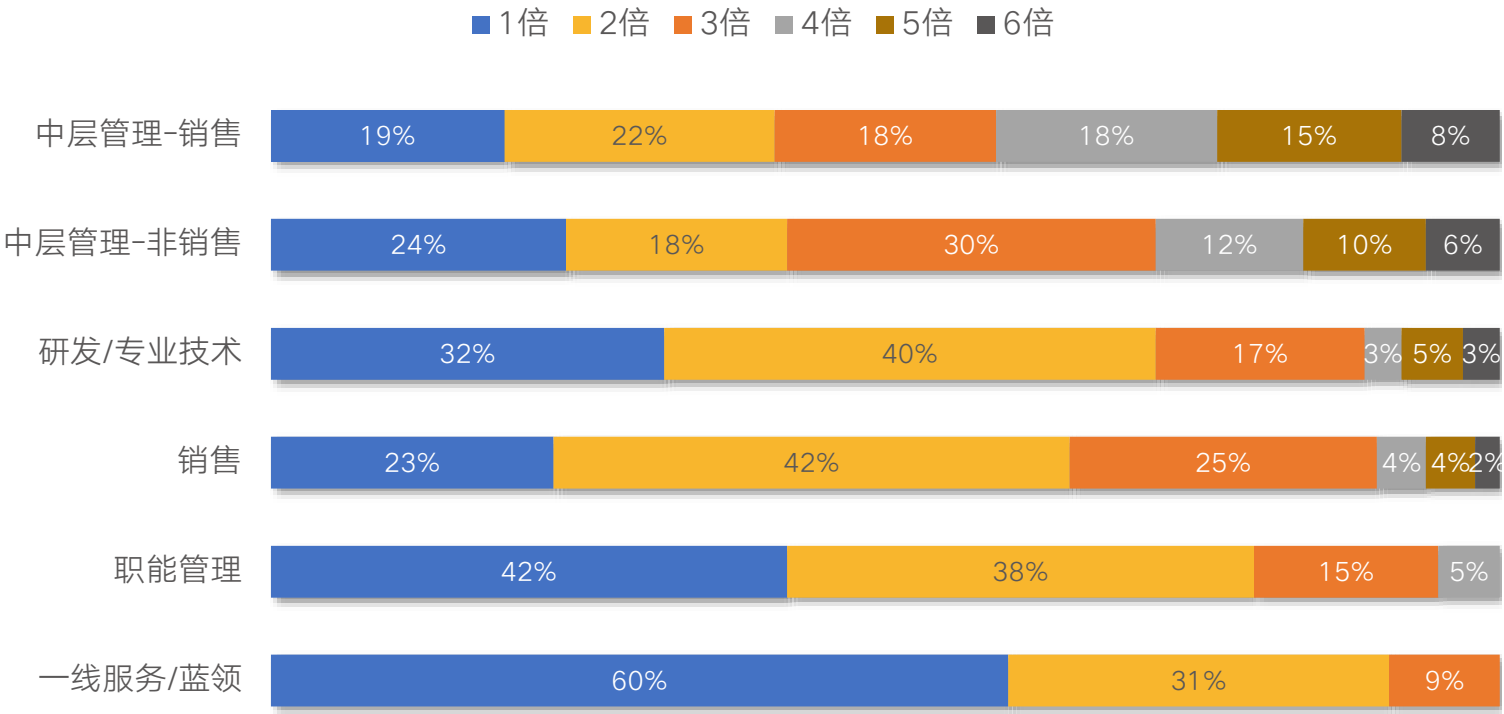


- 从年终奖相当于月薪的倍数来看，整体水平为2.1倍，其中国有企业最高（2.6倍），民营企业最低（1.7倍）。
- 调研结果显示，在针对岗位类型调整年终奖额度的企业中，有近六成的企业表示将对中层管理-销售/非销售人员发放相当于其月薪3倍及以上的年终奖，有60%的企业将对一线服务/蓝领发放相当于其1倍月薪的年终奖。

年终奖相当于月薪的倍数

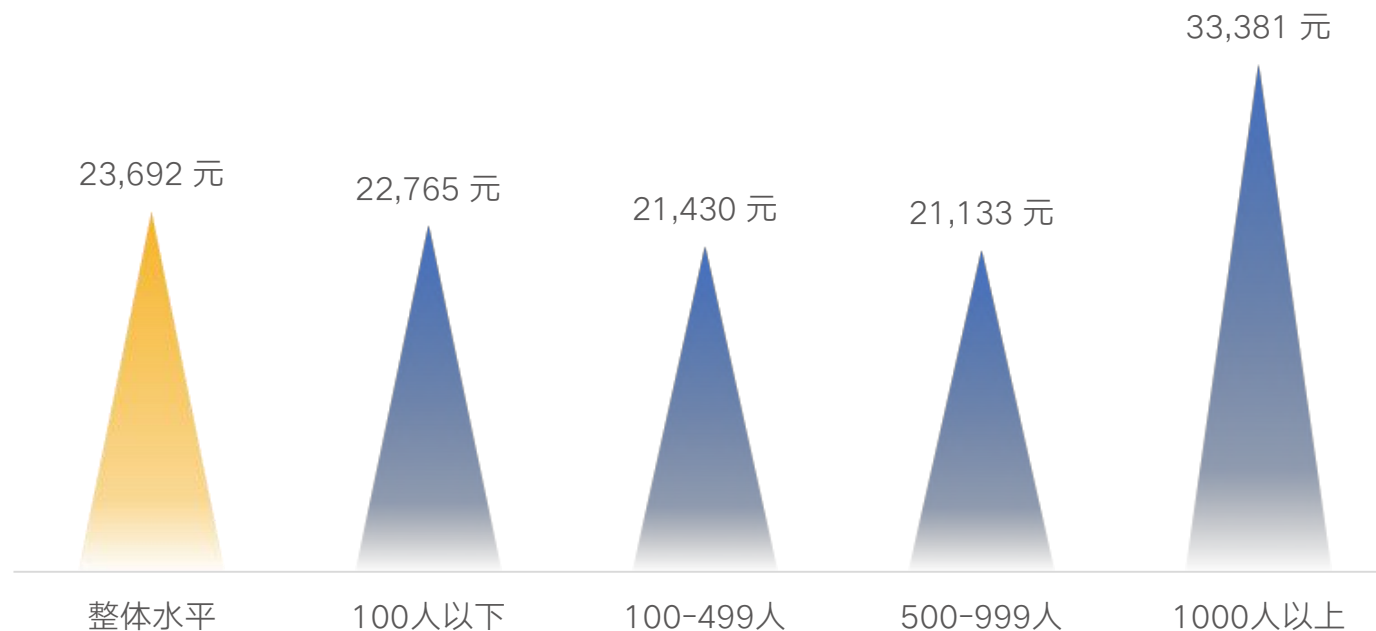


2021年年终奖相当于月薪的倍数 - 岗位类型



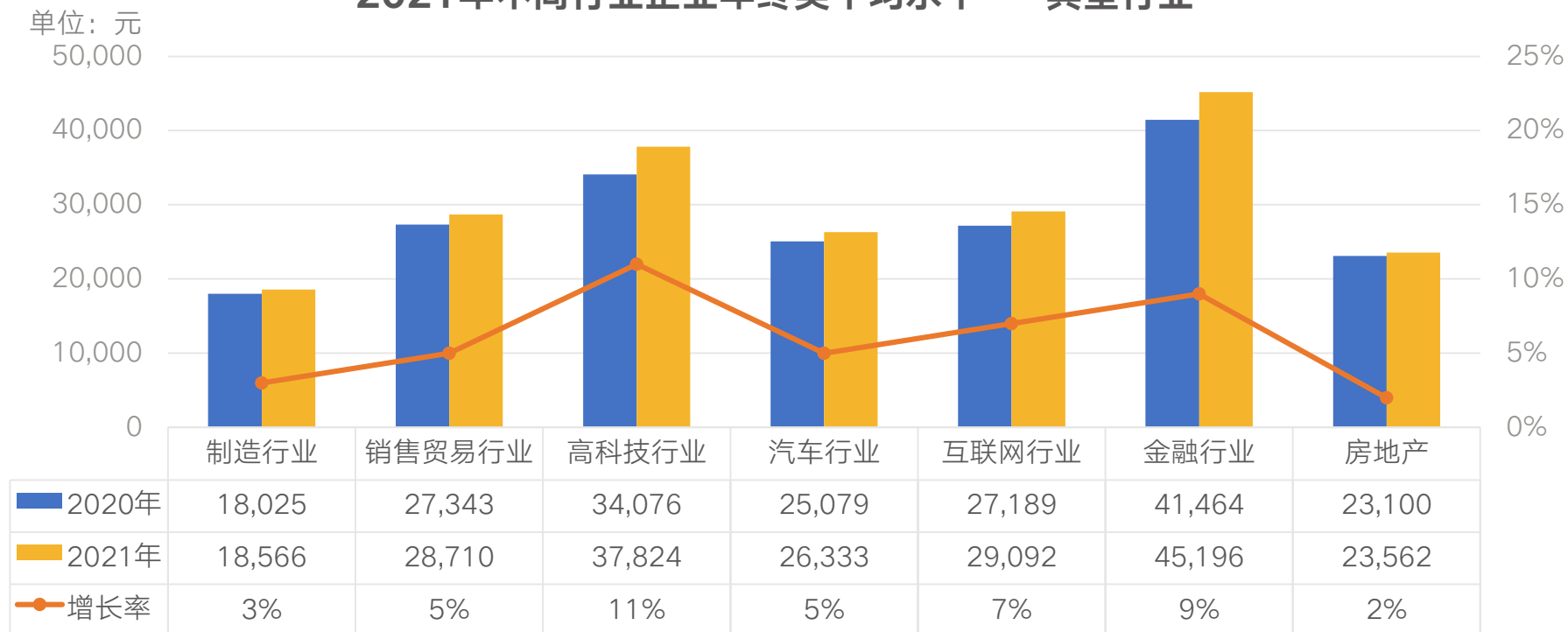
- 整体来看，2021年市场整体年终奖水平为人均2.3万元左右。
- 从不同规模的企业来看，1000人以上大型企业的年终奖水平最高，人均达到3.3万元，100人以下的企业年终奖2.2万元左右，100-499人和500-999人的企业年终奖水平均在2.1万元左右。

2021年年终奖平均水平 - 企业规模

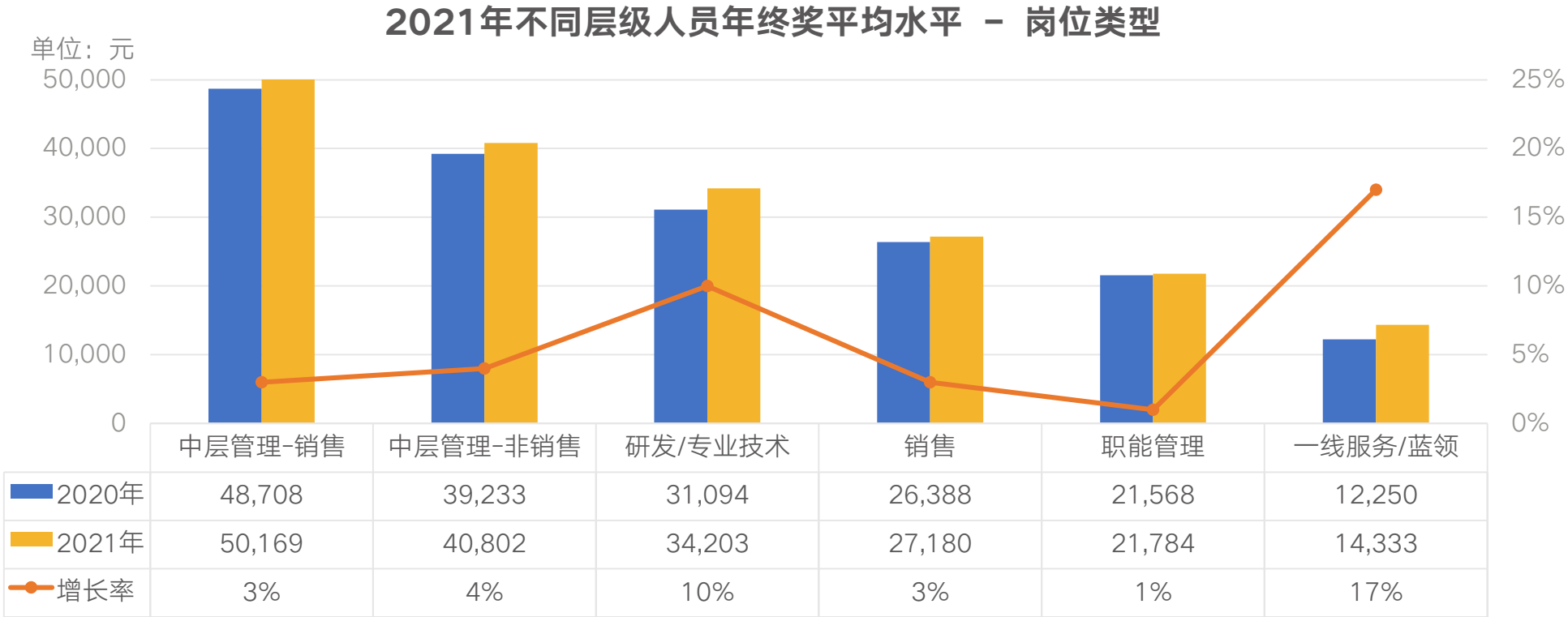


- 整体来看，2021年各个行业的年终奖水平较2020年均有增长。
- 区分不同行业来看，**金融行业2021年终奖平均水平为4.52万元**领跑各行业，其次为高科技行业（3.78万元）、互联网行业（2.91万元）和销售贸易行业（2.87万元），制造行业年终奖平均水平不足2万元（1.86万元）居各行业末位。
- **高科技行业2021年年终奖水平相比去年上涨11%**，涨幅高居各行业之首，侧面表现出该行业在2021年的经营业绩良好，对高水平人才的竞争尤其激烈，而提高年终奖水平一定程度上也是吸引、激励和保留人才的必要举措。

2021年不同行业企业年终奖平均水平 - 典型行业



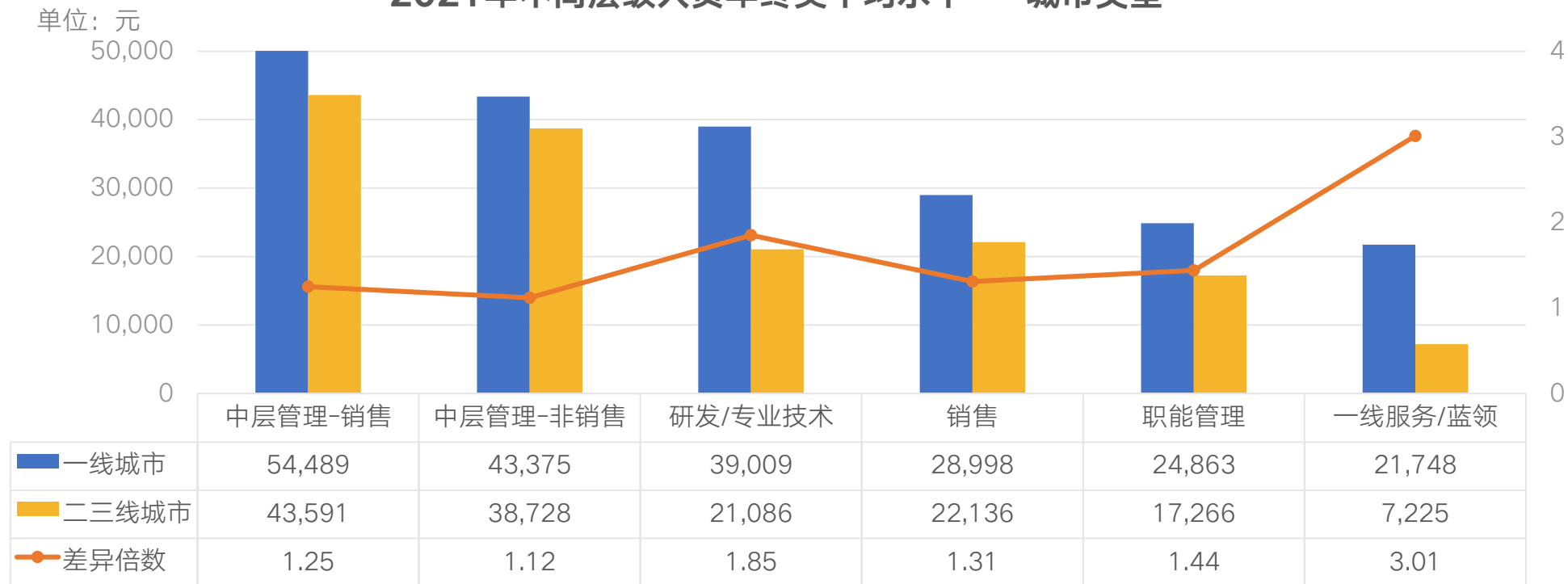
- 从各岗位人员的年终奖水平来看，2021年中层管理-销售人员的年终奖平均值最高（5.02万元），其次为中层管理-非销售人员（4.08万元）。
- 2021年销售人员年终奖平均为2.72万元，同比提升3%，一线服务/蓝领人员的年终奖均值为1.43万元，较去年增长17%，由于一线服务/蓝领人员缺口较大，企业方面必须增加薪酬激励的力度以吸引和保留此类人才。



年终奖水平-岗位类型&城市类型 | 一线城市蓝领人员的年终奖水平可达二三线城市的3倍以上

- 从一线城市和二三线城市人员年终奖水平来看，中层管理-销售、中层管理-非销售、销售人员三类人员年终奖水平的城市差距倍数均在1.4以下，说明一线城市和二三线城市此类人员的年终奖差异度相对小一些。
- 一线城市的研发人员年终奖水平是二三线城市的1.85倍左右，较2020年有扩大趋势，而从一线服务/蓝领人员的年终奖水平来看，一线和二三线城市的差异较大，一线城市蓝领人员的年终奖水平能达到二三线城市的3倍以上。

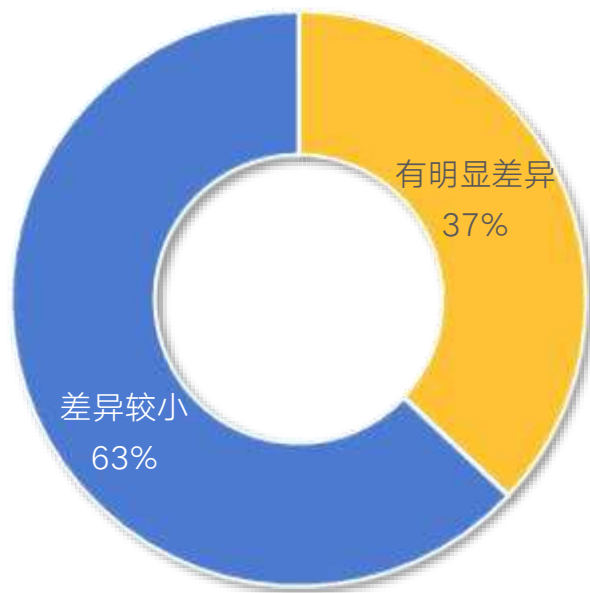
2021年不同层级人员年终奖平均水平 - 城市类型



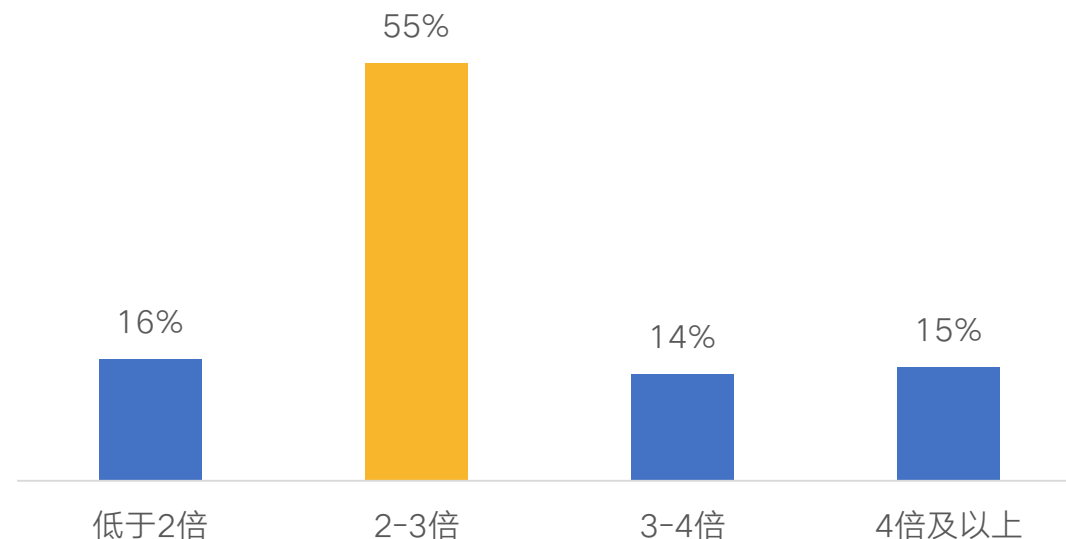
年终奖差异化 | 近四成企业针对同岗位的绩优人员和绩效普通人员发放差异化的年终奖

- 调研结果显示，有37%的企业表示针对同岗位的绩优人员和绩效普通人员发放的年终奖水平有明显差异。
- 在此37%的企业中，有半数以上（55%）的企业表示同岗位绩优人员的年终奖是普通员工的2-3倍，近三成（29%）企业表示差距系数可达3倍以上。企业根据员工绩效评估结果合理拉开年终奖分配差距，可以在降低成本的同时提升激励效果。

同岗位绩优和普通人员年终奖是否有差异



同岗位绩优和普通人员的年终奖分配差距系数

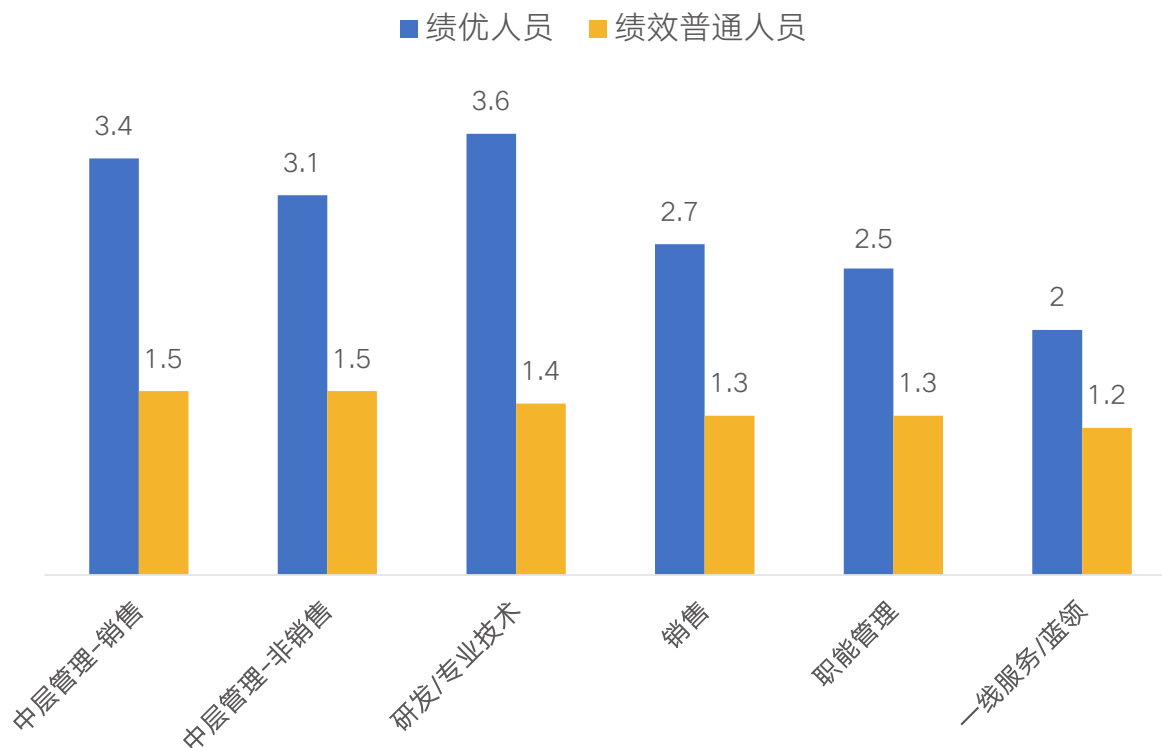


备注：同岗位绩优人员和绩效普通人员的年终奖分配差距系数 = 绩优人员年终奖金/绩效普通人员奖金。

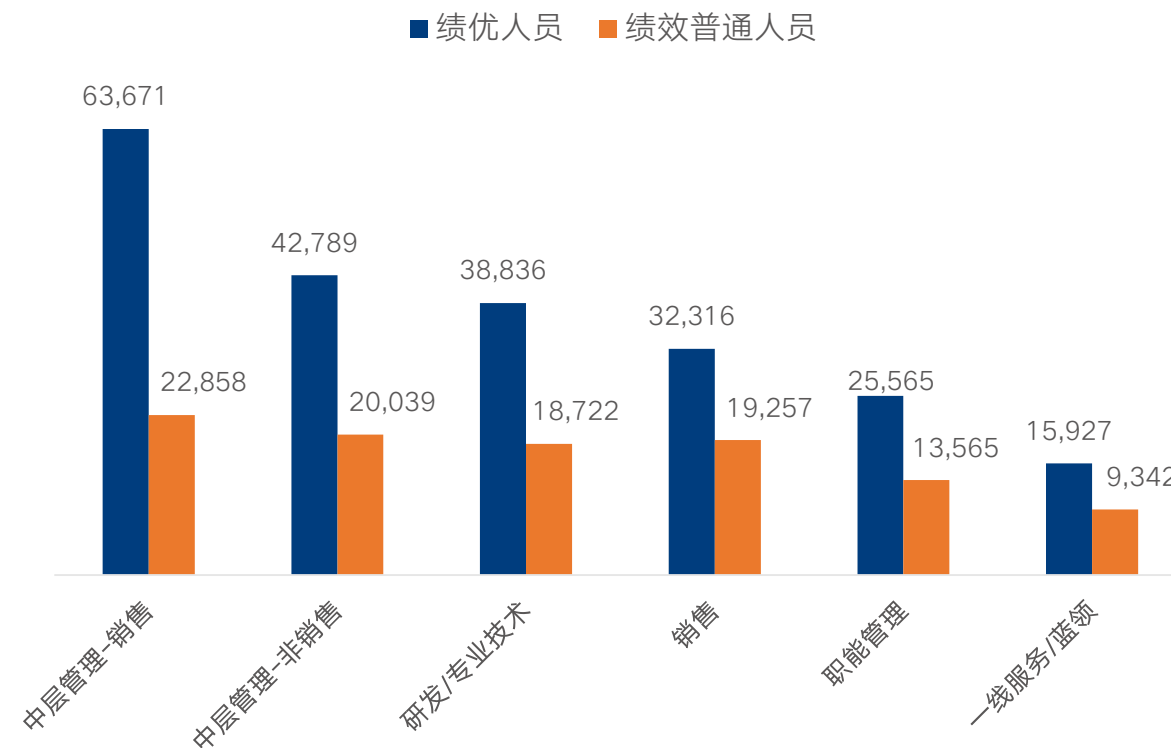
年终奖差异化-岗位类型 | 研发/专业技术岗位绩优人员年终奖水平可达绩效普通人员的3.6倍

- 从各类岗位来看，中层管理-销售岗位不同绩效人员的年终奖水平差异最大，绩优人员的年终奖均值达6.4万，绩效普通人员仅为2.3万，差距近3倍。
- 其他类型岗位绩优人员的年终奖额度约为绩效普通人员的1.5-2倍。

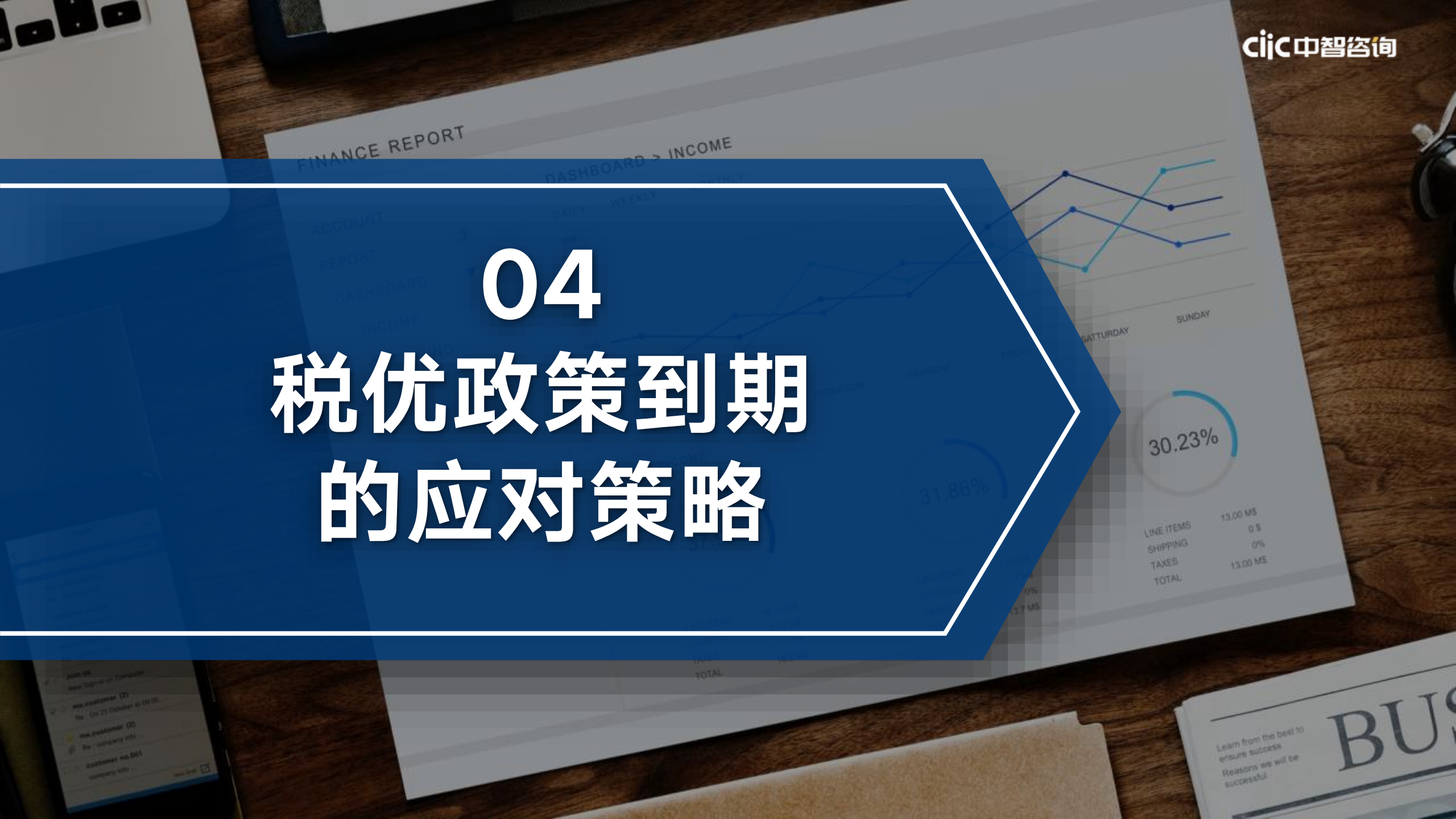
不同绩效人员年终奖相当于月薪倍数 - 岗位类型



不同绩效人员年终奖水平（元/月） - 岗位类型

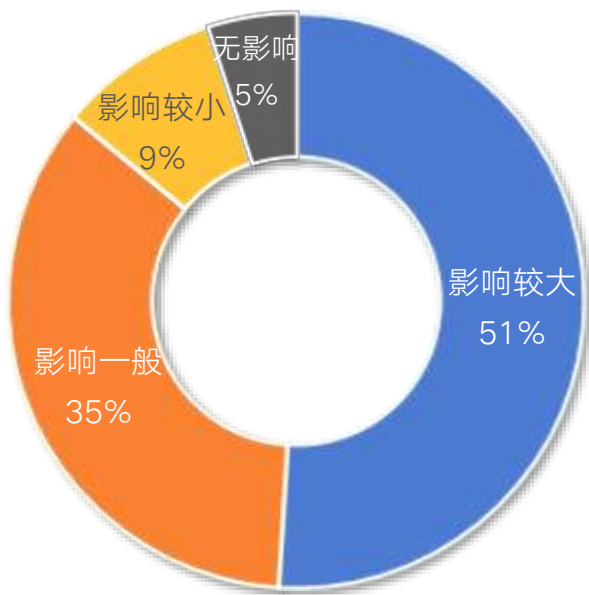


04 税优政策到期的 应对策略

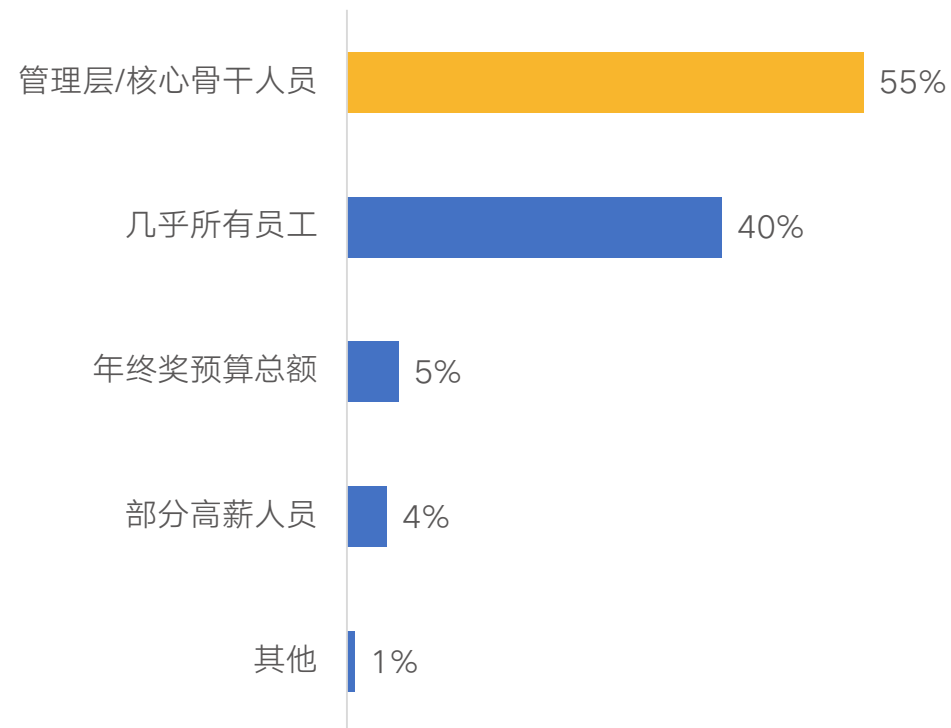


- 调研样本企业中，超九成（95%）企业表示税优政策到期对员工的税后收入有影响，其中半数以上（51%）企业表示影响较大。
- 从年终奖税优政策到期影响的对象来看，半数以上（55%）的企业表示管理层/核心骨干人员的收入将受到影响，并且有四成企业认为几乎所有员工都将受到影响。

年终奖税优政策到期对员工税后收入的影响

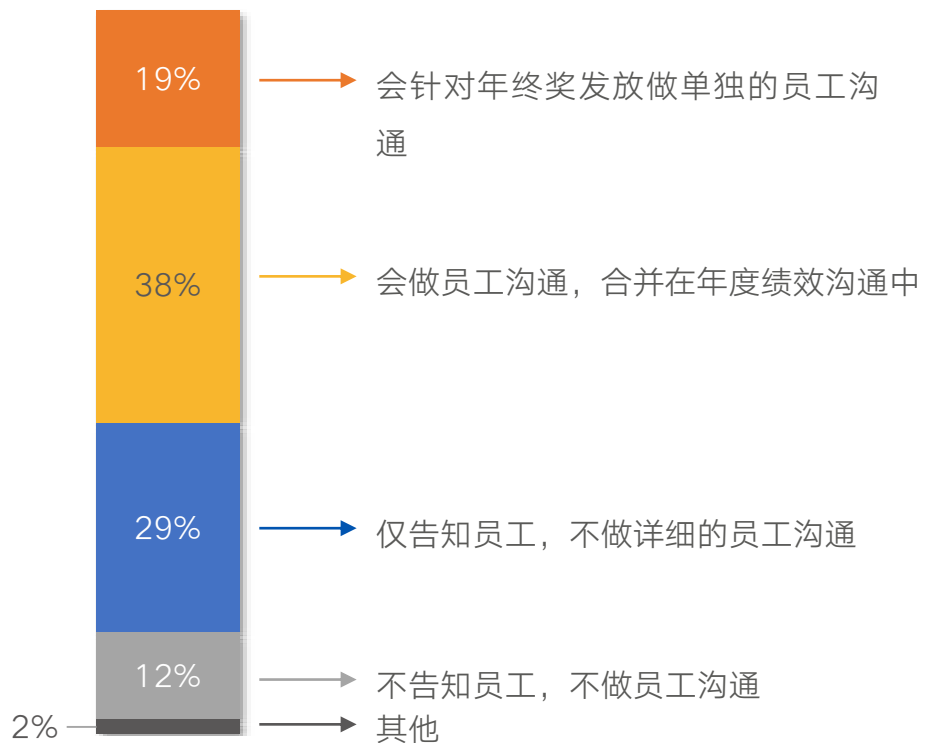


年终奖税优政策到期，受影响的对象包括

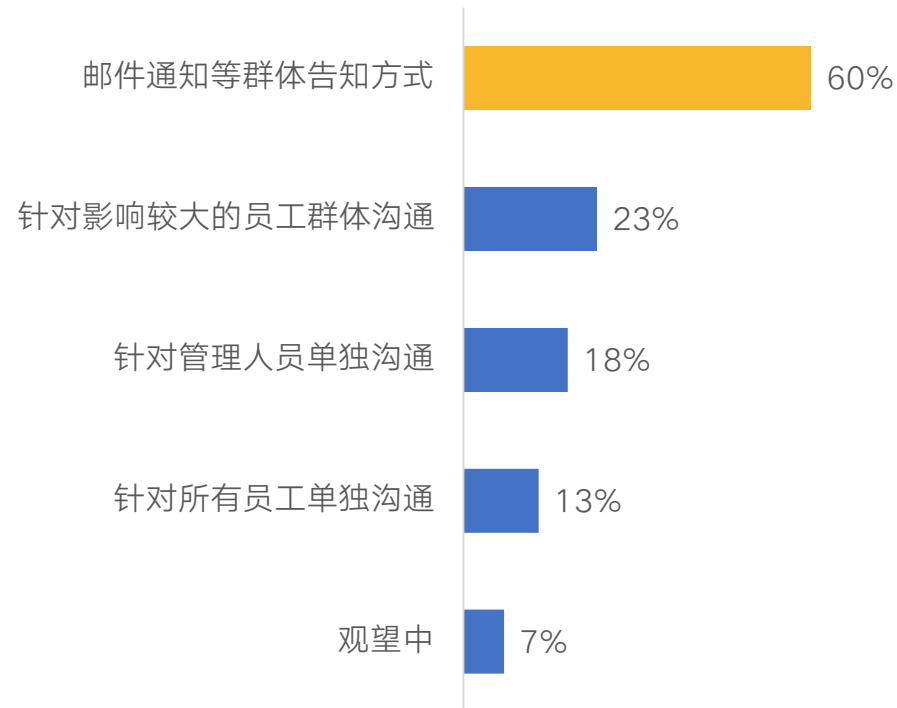


- 调研样本企业中，近九成（86%）企业将在发放年终奖前后进行员工沟通，其中选择将年终奖沟通合并入年度绩效沟通中的企业占比最高（38%），其次为仅告知员工，不做详细的员工沟通（29%）。
- 从员工沟通的具体方式来看，六成（60%）企业选择邮件通知等群体告知方式，另外有两成左右的企业将针对受税优政策到期影响较大的群体、管理人员进行单独沟通。

发放年终奖前后的员工沟通

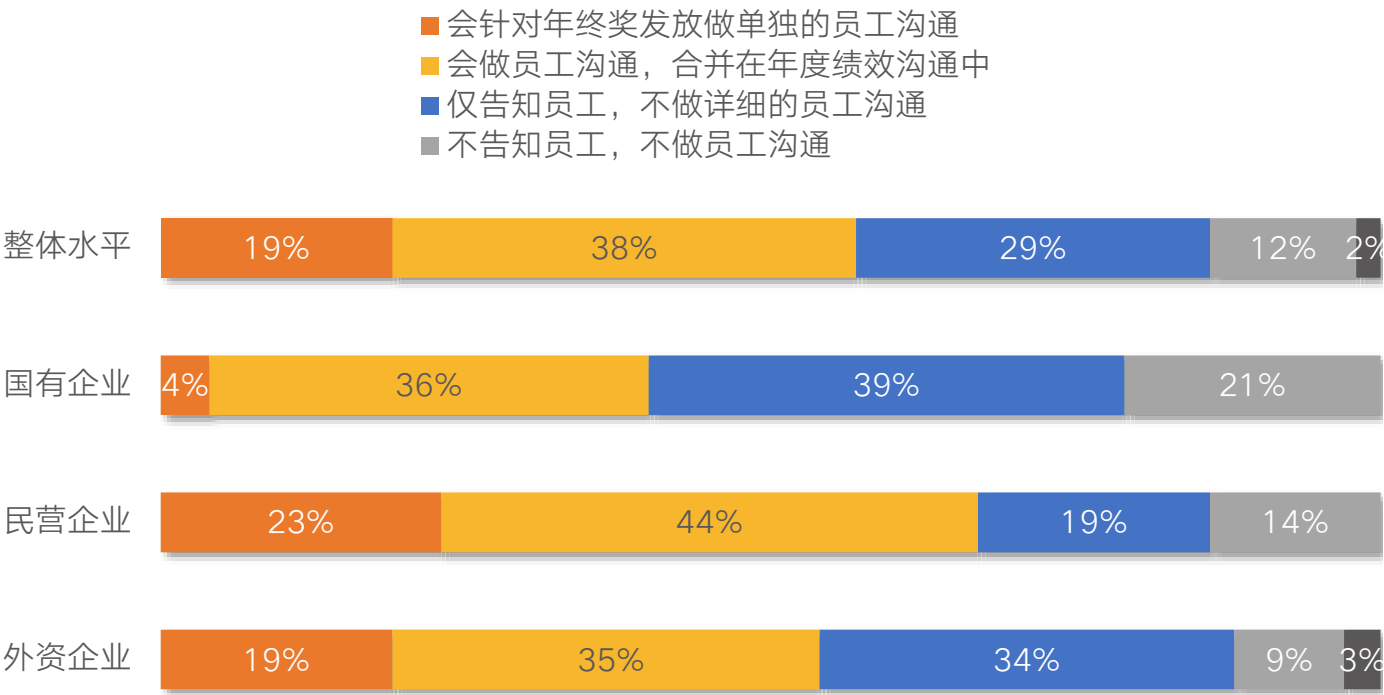


关于年终奖员工沟通的具体方式



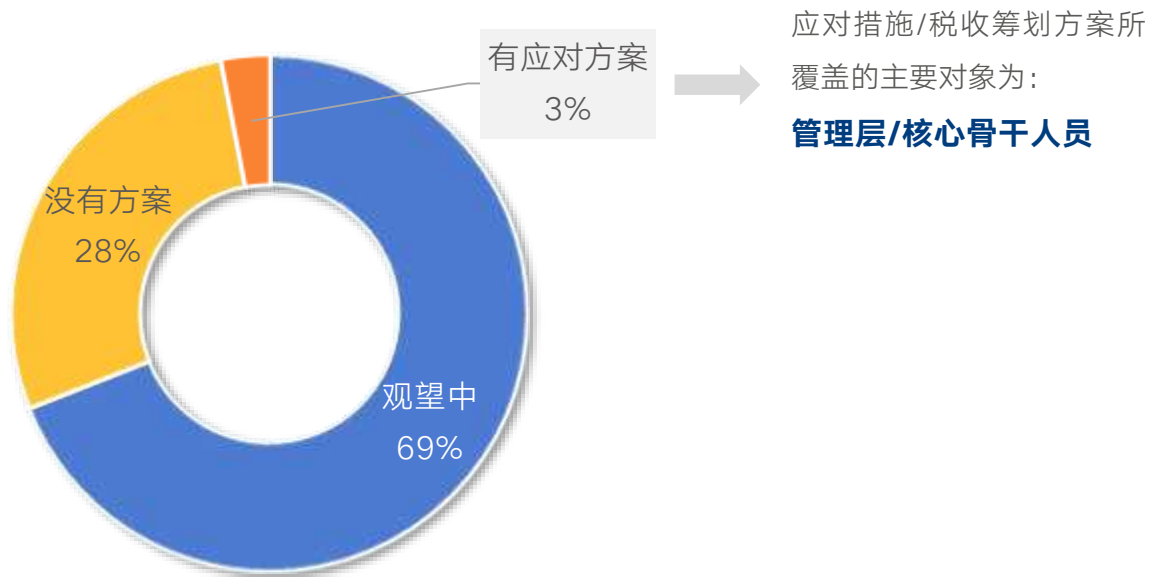
- 区分企业性质后发现，国有企业倾向于选择将年终奖沟通合并并在年度绩效沟通中（38%）或是仅告知员工，不做详细的员工沟通（39%）。
- 尽管民企和外企中选择将年终奖沟通合并并在年度绩效沟通中的企业占比最高（分别为44%和35%），但与国有企业不同的是二者分别有23%和19%的企业表示将会针对年终奖发放做单独的员工沟通。

发放年终奖前后的员工沟通 – 企业性质

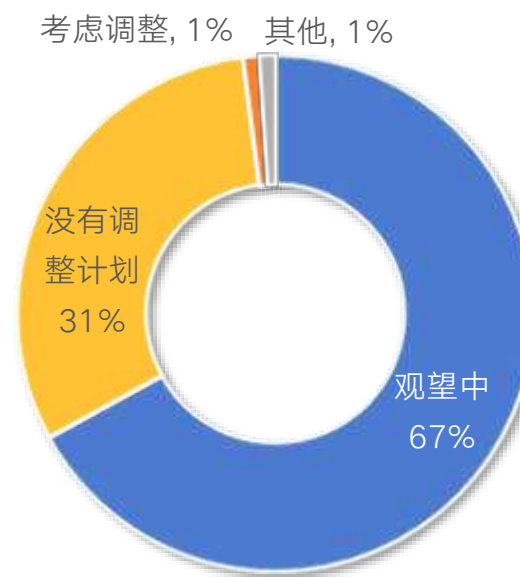


- 调研结果发现，近七成（69%）的企业表示尽管税优政策即将到期，但目前并没有明确的应对方案，仍处于观望状态，近三成（28%）企业明确表示没有相关应对措施，3%的企业表示有应对方案，其方案覆盖的主要对象为管理层/核心骨干人员。
- 对于未来的规划，67%的企业表示仍在观望，而31%的企业明确表示没有调整计划，目前只有1%的企业考虑调整薪酬结构或激励方案。

面对税优政策到期，有无应对措施或
税收筹划方案



未来的薪酬结构或激励方案
是否考虑调整



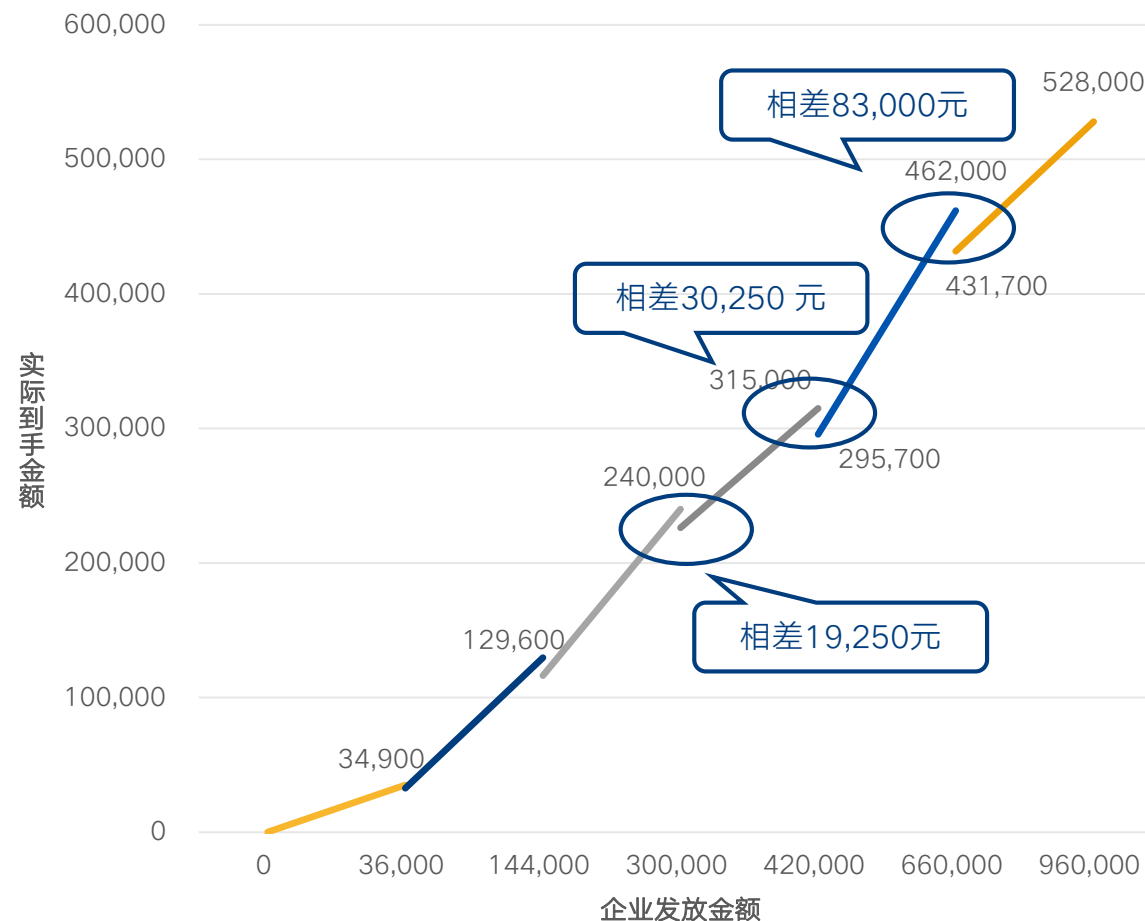
- 年终奖税优政策到期后将按员工年终综合收入纳税，需关注个税征收临界点。
- 员工个税起征点以上（6万）年度收入临界点举例：

收入36000元，应缴税额=36000*3%=1080（元）

收入36001元，应缴税额=36001*10%-210=3390.1（元）

序号	年度收入陷阱区间（元） 个税起征点以上（6万）	多发1元多交（元）
1	36,000 - 38,567	2,310
2	144,000 - 160,500	13,200
3	300,000 - 318,334	13,750
4	420,000 - 447,500	19,250
5	660,000 - 706,540	30,250
6	960,000 - 1,120,000	83,000

个税起征点（6万）以上的年收入金额与实际到手金额（元）



关于我们

FINANCE REPORT

DASHBOARD > INCOME

ACCOUNT
REPORT

DASHBOARD

INCOME

DAILY WEEKLY MONTHLY

100%

100%

100%

100%

100%

100%

100%

100%

100%

100%

100%

100%

100%

100%

100%

100%

100%

100%

100%

100%

100%

100%

100%

100%

37.91%

31.86%

30.23%

LIVE ITEMS
SHIPPING
TAXES
TOTAL

13.00 MS
0 \$
0%
13.00 MS

Learn from the best to
ensure success
Reasons we will be
successful

BUS

隶属于中国国际技术智力合作集团有限公司（简称“中智集团”，英文缩写CIIC）。中智集团成立于1987年，是中央企业中唯一一家主营人力资源服务的企业，总部位于中国北京，在全国范围内建立了覆盖31个省、自治区、直辖市的378个城市的全国性服务网络。截止2020年，中智集团连续15年领航中国人力资源和人力资本服务业，列中国企业500强和中国服务业企业100强。

中智咨询成立于2003年，是中国领先的管理咨询整体解决方案提供商和国资国企改革的高端智库，一直致力于推动企业战略思维和变革管理能力的提升，凭借精干专业的顾问团队、多元化的服务体系和创新的管理技术，已成为国内足具规模、功能齐全、实力雄厚、服务优质的中国管理咨询行业主力品牌。

公司拥有1个人力资源研究院、2个业务中心和由300余人组成的专业咨询团队，自主研发了以国资国企改革、开发区改革、政府智库服务、政府绩效咨询、企业战略管理、组织变革管理、人力资源管理和数字化转型8大类别为主的管理咨询产品，并自建了国内领先的人力资源数据库和数字化管理平台。

1

1个人力资源研究院

18

18年管理咨询领域深耕

300

300余人组成的专业咨询团队

经过18年的积累， 我们在人力资源数据与诊断咨询服务方面 形成的明显优势



行业研究与专业积累

智库服务优势和经验

政府、协会、大媒体的智库作用以及合作优势、经验

大数据库

多年积累形成的数据库与典型案例知识库

关注市场，保持重点行业研究积累和人力资源专业领域的趋势探索

- 汽车
- 金融
- 高科技
- 制造
- 能源化工
- 房地产
-

顾问式服务

秉承顾问式服务理念 and 落地解决方案，尤其是集团大客户

一体式解决方案

覆盖人力资源全模块，且提供从人力资源外包服务、管理咨询服务到平台系统与工具等HR全链服务



薪酬调研报告

- 行业薪酬报告
- 行业福利报告
- 高管薪酬报告
- 薪酬差异指数



薪酬实战系列

- 调薪实战
- 销售人员/研发人员/
高技能人才系列
- 中长期激励系列
-



薪酬服务软件

- 岗位评估工具
- 薪酬竞争力分析工具
- 薪酬调整工具
- 薪易通软件服务



薪酬咨询服务

- 薪酬审计
- 调薪咨询
- 整体薪酬体系设计
- 并购重组期间薪酬设计
方案
-



特定人才激励

- 销售人员激励体系
- 研发人员激励体系
- 高管与中长期激励



薪酬课程系列

- GRP认证
- 薪酬内训咨询
- 薪酬趋势分析

中智咨询 2021年薪酬报告

定制行业报告	标准行业报告	岗位报告	总览报告	城市报告
由客户决定样本群体，需满足不低于8家且同一家母公司最多可选择3家下属子企业。	一个区域内行业样本数超过30家，按照一个区域范围内抽样选择行业样本。例如：2021年上海地区高科技行业薪酬调研报告	由客户决定具体“岗位”，报告呈现形式为“单个岗位页”	所有岗位仅包含“5个薪酬口径”	以下城市可出具： 一线城市：北京、上海、广州、深圳； 二三线城市：长春、天津、西安、青岛、郑州、武汉、长沙、杭州、苏州、宁波、嘉兴、绍兴、常州、中山、福州、厦门、珠海、东莞、成都、重庆、昆明等，如2021年上海城市综合薪酬调研报告



...

中智薪税

☎ 400-100-6621

✉ ciicfc@ciic.com.cn



中智薪税云

考勤、薪酬、个税一屏掌控
一键算薪省时、准确
人力成本实时把控
开放API接口，支持跨平台对接

中智微财税

扫描营业执照适配会计准则
同步银行流水，资金情况预警
上传合同自动开票
实时查看核心财务指标

智薪工资条

3步批量发放工资条
智能分类薪资动态一目了然
工资条确认、阅后销毁，降低用工风险
等保三级认证，全链路数据加密

中智薪税

☎ 400-100-6621

✉ ciicfc@ciic.com.cn



个税年度汇算服务

汇算清缴申报辅导
员工专属热线咨询
汇算清缴政策培训
境外收入汇算咨询/申报

个人所得税专项咨询

个人所得税专题辅导/面谈
日常个人所得税法律咨询
个人所得税专场培训
个人所得税健康体检

股权激励税务优化和外汇合规

激励计划税务和外汇合规性审核
税务优化及可行性方案设计
税务备案及后续服务
外管局登记备案及后续服务