

104 調查：2016 年 3 成 1 企業平均調薪 3.54%，低於 2015

104 資訊科技發布「2016 薪酬展望趨勢報告」，摘要如下：

1. 31%的企業會在 2016 年調薪，平均調幅 3.54%。
2. 2016 年會調薪的企業比例、以及平均調幅，皆低於 2015 年。
3. 產業調薪排名，金融業 6.94%最高。
4. 63%的企業一年一調，調薪起點 7 月居多。
5. 三節賀禮金最能打動人心，薪酬升遷與 EPS 獲利呈正向循環。

「2016 薪酬展望趨勢報告」摘自三份報告：104 人資學院「2015~2016 台灣地區薪資福利調查報告」、104 資訊科技「徵才企業調查」、「2015 R.O.M.E. 全方位人資標竿研究報告」。其中，「徵才企業調查」於 2015 年 11 月進行，總計回收 886 份有效樣本，在 95%信心水準下，誤差範圍為正負 3.29%。

逆風慢飛！2016 企業加薪轉趨保守

調查指出，2016 年有 31%的企業會調薪，平均調幅 3.54%，皆低於 2015 的調查（2015 年有 38%的企業會調薪，平均調幅 4.01%）。

選項	2015年 企業占比	2016年 企業占比	2016比2015
會調薪	38% 平均調薪4.01%	31% 平均調薪3.54%	↓ 7 個百分點
不會調薪	25%	28%	↑ 3 個百分點
不知道(含觀望)	35%	40%	↑ 5 個百分點
可能減薪	2%	2%	持平

資料來源：104 資訊科技(因四捨五入至整數，故 2016 年總和大於 100%)

加薪幅度三冠王：金融、電信通訊、石化

2016年產業加薪TOP5:金融業6.94%、電信通訊5.93%、化學與石化4.38%、餐飲業4.1%、軟體網路業3.98%。

104人資學院營運長花梓馨說，公司營運狀況仍為企業是否調薪的主要考量(74.9%)，除此之外，企業也會加薪留才(37.8%)，並提供具備競爭力的薪資(23.3%)防止人才流失。

調薪方式，仍以多功多酬的績效調薪為主流(65.8%)，其次依照職務類型(24%)。

調薪頻率，63%的企業一年調薪一次，29%的企業不定期調薪，另有8%的企業一年調兩次；調薪月份以7月最多，其次為1月、4月。

薪酬升遷與EPS獲利呈正向循環

104資訊科技「2015 R.O.M.E.全方位人資標竿研究報告」，追蹤上市櫃及興櫃公司最近三年EPS獲利表現，將EPS大於及等於平均值的公司定義為「高EPS公司群」，低於平均值的公司定義為「一般EPS公司群」。結果發現，「高EPS公司群」的員工士氣(38%，即平均每100位員工，38位)，明顯高於「一般EPS公司群」的員工士氣(20%)。

104人資學院營運長花梓馨說，和員工士氣高度相關的，除了企業文化、工作價值的無形因素外，還包括薪資福利、升遷制度的有形因素；良善的薪酬升遷制度，多半能創造較高的EPS獲利，進而呈現正向循環ecosystem。例如：最能觸動員工心坎的福利項目為：三節賀禮、禮金(75.6%)，員工旅遊補助(60.8%)，員工生日賀禮、生日假期(38.2%)。

花梓馨建議，企業檢視薪資福利制度是否適當時，應符合下列四個面向：

1. 外部公平：參考外部市場薪資水平，以了解勞動市場人才需求與行情。
2. 內部公平：進行各職務的評價，確保同工同酬的公平性。
3. 個人公平：薪酬與績效能高度連結，以供差異化的績效基準薪資。
4. 重視關鍵人才需求。

關於104資訊科技集團

104人力銀行成立於1996年，2006年以「一零四資訊科技股份有限公司」於台灣證券交易所掛牌(TWSE:3130)，成為台灣第一家上市的網路公司，穩居

台灣流量最多的人力資源服務網站，2007 年進入大陸市場，持續以成為華人地區人力資源領導品牌為使命。104 期許對求職者「不只找工作，為你找方向」，對企業「不只找人才，為你找夥伴」，集團提供多元職涯服務及人才管理解決方案，包括 104+職涯專業社群、中高階獵才、人事委外服務、企業大師、專業人資招募管理系統等；人才加值服務涵蓋教育網、外包網、以及家教網；另於 2014 年 1 月推出夢想搖籃，提供創業募款與幫手招募「一站式」服務，2015 年成立銀髮事業處建構中高齡照護資源平台，社會企業處提供綠家教即時問答、以及兒童美術館表演平台，完善企業社會責任。如需進一步資料，請造訪 104 資訊科技網站：www.104.com.tw。

新聞聯絡人：

公共事務部 媒體公關
劉漢鈞 Pascal.Liu

Tel：(02)2912-6104 ext. 6868
Mobile：0987-576-104
Fax：(02)7702-7104
Email：pascal.liu@104.com.tw
Add：新北市新店區寶中路 119 號 3 樓
