

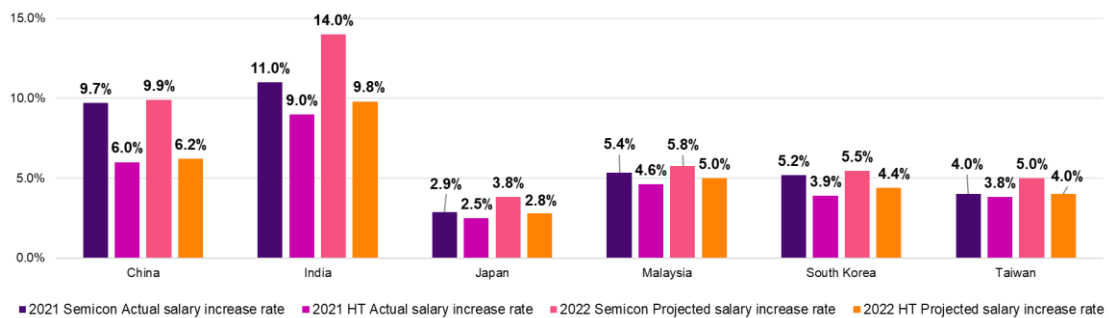
WTW 韋萊韜悅：2022 年亞太地區半導體行業薪酬漲幅將持續領跑市場

亞太地區半導體行業正處於業務高速發展，人才競爭激烈的階段。根據 WTW 韋萊韜悅最新發佈的《2022 年亞太地區半導體行業薪酬管理報告》，發現 2022 年亞太地區半導體行業的固定薪酬漲幅將會持續提高，多數半導體公司在分配薪酬資源時會考慮向績優員工、研發職能及社會新鮮人群體傾斜，所有參調企業均採取多元化的人才留用手段以應對激烈的人才競爭，其中最普遍的手段仍以現金薪酬為主。

一、2022 年半導體行業的調薪率將繼續領先整體高科技行業

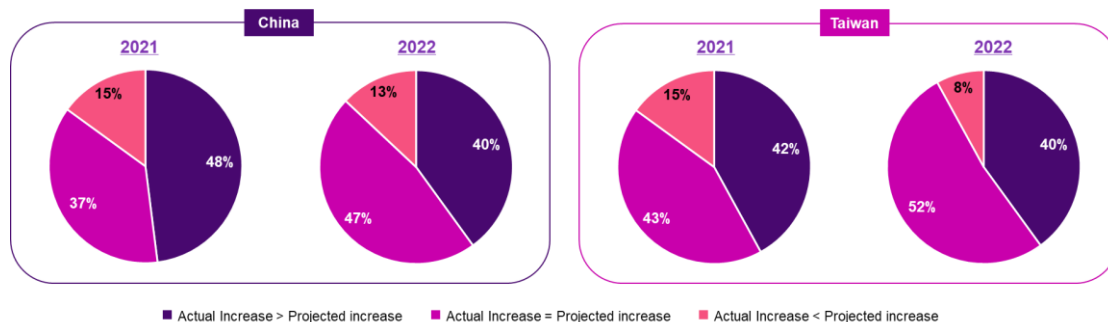
在亞太地區，半導體行業 2021 年實際與 2022 年預期的調薪率均超過高科技行業整體的水準，並且 2022 年薪酬增長差異將持平或持續擴大。

2022 年台灣半導體調薪率預期將達到 5%，與高科技行業的差距持續擴大；在中國大陸，2021 年半導體行業實際調薪率達 9.7%，較高科技行業高 3.7%，在 2022 年半導體調薪率預期仍將高於高科技業。而差異最為顯著的則是印度，今年半導體行業預期調薪率高達 14%，與高科技行業的調薪率(9.8%)差異達 4.2%。



二、敏捷式薪酬管理彈性調整以迎戰人才競爭

為應對日益增長的業務需求與激烈的人才競爭，2021 年台灣與大陸有超過四成的半導體企業實際調薪率高於原先規劃的調薪預算，2022 年兩岸已完成調薪的半導體企業中，超過 40% 的企業實際調薪高於原來薪酬預算。預計在 2022 年下半年也會維持相同的趨勢，更多的半導體公司將因應人才競爭壓力，彈性調整調薪資源。



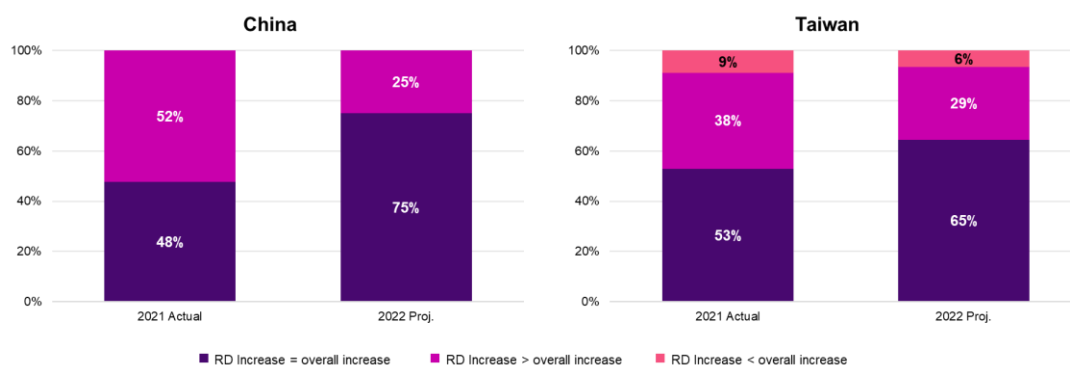
三、調薪預算向績優員工傾斜

在調查中發現，亞太區半導體企業存在薪酬資源顯著向績優員工傾斜的情況，最大調薪與平均調薪差異落在 2.64~4.85 倍。台灣的最高實際調薪率為 15.10%，為實際整體調薪率的 3.79 倍。差異化最顯著的是馬來西亞，最高實際調薪率高達 32.6%，為實際整體調薪率 5.35% 的 4.85 倍之多。

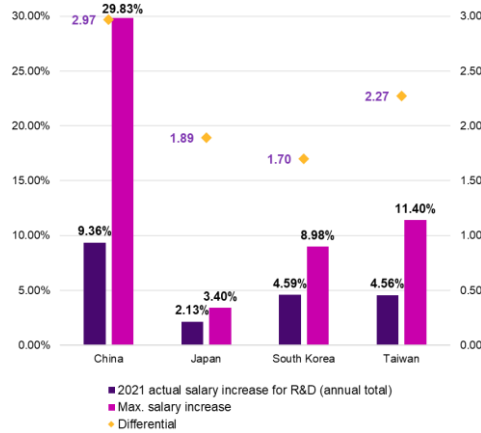


四、中國大陸與台灣半導體企業更傾向於分配更多的薪酬資源到研發職能

中國大陸 2021 年 52% 的半導體企業為研發職能分配更多的薪酬資源。而台灣約 30% 的半導體企業在 2021 和 2022 持續為研發職能分配更多的薪酬資源。

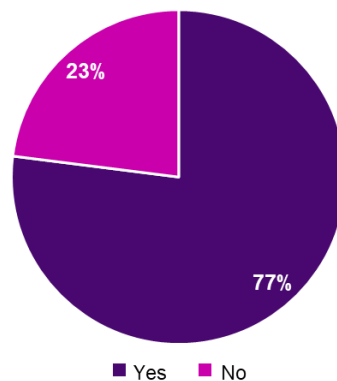


具體來看，中國大陸研發職能的實際最高調薪率為 29.83%，在亞太地區中處於最高的位置，為 2021 年實際整體調薪率 9.36% 的三倍左右。



五、77%的半導體企業調漲 2022 年應屆生的起薪，漲幅處於較高水準

C.1 In view of the intense market talent competition this year, did your organisation adjust the starting salary for fresh graduates?



在調查中發現，77%的半導體企業調漲應屆畢業生起薪以應對今年激烈的市場人才競爭。其中，中國大陸的碩士與博士應屆生起薪均平均上調 10%，高於整體市場的調薪率，而具大學學歷的社會新鮮人起薪則上調 8%。台灣的社會新鮮人起薪調漲幅度為 6.3%~6.8%，均高於整體市場的調薪率。

Starting Salary	Market	
	China	Taiwan
Average Adjusted increase rate (P50)		
For graduates with BSc degree (%)	8.0%	6.3%
For graduates with MSc degree (%)	10.0%	6.6%
For graduates with PHD degree (%)	10.0%	6.8%

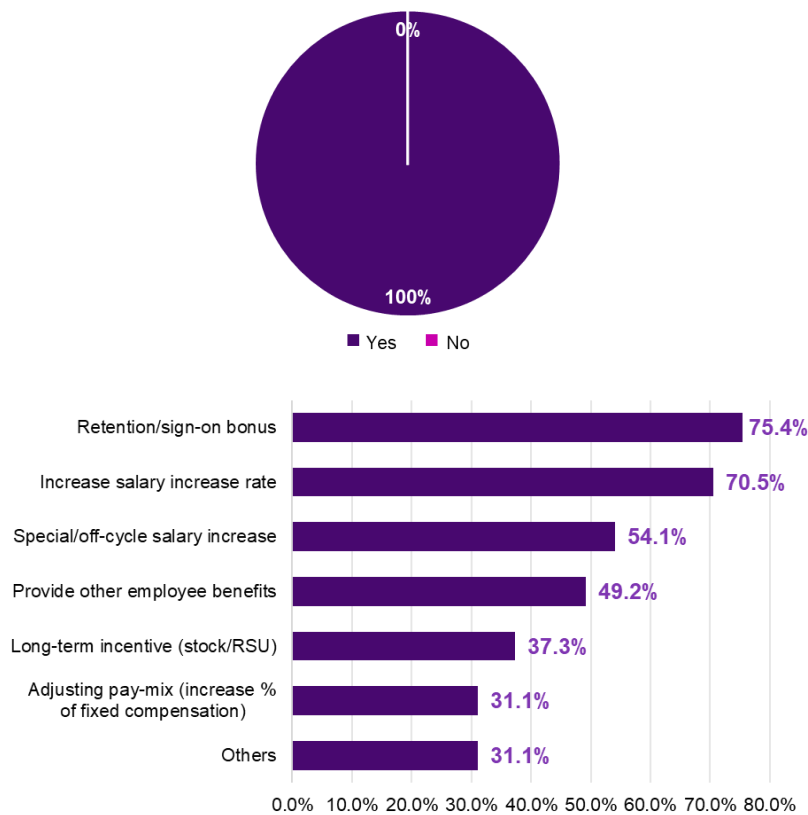
中國大陸應屆生起薪上調超過 15%的半導體企業占比從 2021 年的 7%上升至 2022 年的 20%，上漲幅度接近 3 倍。2022 年約 12%的臺灣半導體企業應屆生起薪調整高於

9% · 較 2021 年的 4% 占比上升到 2022 年的 12% · 成長達 3 倍 · 起薪調整落在 0~3% 區間的企業則從 2021 年 15% 降到 2022 年的 0% 。

六、所有參調半導體企業均採取多元化的留才手段 · 惟現階段更傾向透過現金方式吸引與留置人才

在本次調查中 · 所有參與調查企業均已採取多元化的留才手段以應對半導體市場激烈的人才競爭。最普遍的人才保留方式是發放留用/簽約獎金 (75.4%) · 其次分別為更高的調薪幅度 (70.5%) 和進行特殊/非週期性的調薪 (54.1%) 。WTW 韋萊韜悅組織、人才與獎酬諮詢副總經理李儀欣提醒 · 雖然薪水高低是吸引與留置人才關鍵 · 但絕非唯一因素。公司應該整體及全面地從整體薪酬 · 包含提供不同員工族群客製化福利項目、勾勒並清楚溝通公司內部職涯發展藍圖 · 針對高階主管團隊及關鍵員工 · 公司也應該思考透過長期獎勵項目 · 將其整體薪酬價值體現綁定公司長期績效展現 · 使整體薪酬資源投入讓員工有感 · 並支持公司達成長期策略目標。

E.1 In view of the intense market talent competition this year, did your organisation come up with any relevant measures to respond?





全球獎酬資料諮詢業務聯絡人:

李儀欣 Yihsin Lee

WTW 韋萊韜悅組織、人才與獎酬諮詢 / 全球獎酬資料諮詢服務 副總經理

亞太區半導體行業社群 負責人

[電子郵件](#) · +886 2 8726 2931

媒體聯絡人:

吳郁珊 Joyce Wu

WTW 韋萊韜悅市場行銷與品牌溝通副總監

[電子郵件](#) · +886 2 8726 2972

關於 WTW 韋萊韜悅

WTW 韋萊韜悅(NASDAQ: WTW)在人才、風險和資產領域提供以數據資料為基礎、洞察分析為主導的解決方案。在全球 140 個國家和市場上，我們的團隊運用全球視野和在地專業經驗，協助組織優化策略、增強組織韌性、激勵員工並提升績效。

我們與客戶並肩前行，發掘企業永續發展的機會，並提供引領卓越的前瞻視角。

請造訪 wtwco.com 瞭解更多資訊。