

# Pretium Partners

## 博盛亚洲

### 博盛金融科技高管薪酬报告

---

2026年4月



The document is confidential and intended for use solely by the client to which it is distributed.

# 目录

- 管理摘要
- 市场数据及调研方法
- 薪酬标杆分析
- 长期激励实践
- 附件
  - 标杆公司财务数据

# Pretium Partners

# 博盛亚洲

## 管理摘要

---

以薪酬绩效战略推动公司增长及盈利

<https://www.pretium-asia.com/zh-cn/>

## 通过战略薪酬设计构建竞争优势

- 在当今竞争激烈的科技与金融科技人才市场中，薪酬已不仅是人力成本，更是**价值创造的战略杠杆**。对于争夺顶尖高管人才的软件驱动型高增长企业而言，薪酬设计直接影响战略聚焦、人才留存、创新速度，并最终影响股东回报。
- 本报告基于对中国大陆、香港特别行政区和新加坡地区金融科技（Fintech）与软件即服务（SaaS）行业高管薪酬水平及激励实践的权威数据驱动分析，围绕两大核心模块展开：
  - **薪酬水平标杆分析：** 量化核心高管岗位的固定薪酬与总薪酬定位
  - **长期激励设计：** 分析股权激励形式、绩效条件、归属机制及稀释率
- **核心战略洞见：** 金融科技行业的薪酬架构针对各岗位的战略职责进行了差异化设计。首席技术官已成为薪酬排名第二的高管——反映了技术作为核心创收资产的地位——而风管合规岗位的薪酬仍以固定薪酬为主，这与行业所处的“规模扩张期”特征一致。长期激励普及率超过**90%**，确认了股权激励作为行业竞争性薪酬基石的地位。

## 核心发现

- 首席技术官已成为薪酬排名第二的高管
  - 反映了技术作为金融科技核心创收资产的地位。总薪酬达首席执行官水平的80%，确认了这一战略权重。
- 长期激励是薪酬的核心差异化杠杆
  - 在各高管岗位之间固定薪酬差距较小的情况下，长期激励成为放大岗位战略重要性的关键工具——尤其是对首席技术官及首席财务官。
- 薪酬组合因岗制宜的战略设计
  - 首席技术官及首席财务官的浮动薪酬占比约为50%；而监控类岗位仍以固定薪酬为主导，与其风险防御的战略定位保持一致。
- 长期激励流行度超过90%
  - 进一步印证股权激励已成为构建行业竞争性薪酬体系的基石。60%以上的企业采用混合式激励工具组合，以平衡风险与回报。
- 归属机制有意构建人才留任“金手铐”
  - 通过交错重叠的授予周期、后端加载归属和绩效条件的兑付机制，有效防止“短期套利式”价值提取行为。

# Pretium Partners

# 博盛亚洲

## 市场数据及调研方法

---

以薪酬绩效战略推动公司增长及盈利

<https://www.pretium-asia.com/zh-cn/>

## 数据来源及标杆公司

### 数据来源

- 本分析报告依托于强大且多元的数据库支撑，旨在确保洞察结果的精准度与高度相关性。

数据来源	说明
博盛薪酬数据库	大中华区及新加坡金融科技与SaaS行业专有对标数据
公开披露信息	该地区上市金融科技及SaaS企业的委托代管书与年度报告

### 对标公司筛选标准

- 对标组经过精心筛选，涵盖了 17 家具有代表性的高增长、技术导向型企业。请参阅第26页关于标杆公司的财务数据。

筛选维度	标准
行业聚焦	金融科技、电子支付及SaaS领域的上市科技公司
收入规模	400万美元至170亿美元（覆盖处于成长期及具规模的领先企业）
地域布局	总部位于大中华区和新加坡，或主要收入来源于该区域

对标公司名单可应要求提供

## 岗位匹配方法论与薪酬构成定义

### ■ 岗位匹配流程

为保障薪酬标杆分析的严谨性与可比性，本研究对各高管岗位的评估基于以下关键维度：

- 职能权责与汇报条线
- 组织架构、规模及运营复杂性
- 地域覆盖范围及权责边界

这一精细化的分析框架，依托于博盛在高管薪酬领域的深厚专业积淀，以及我们对上市及私营金融科技企业长期深耕所积累的丰富实践经验。

### ■ 薪酬组成定义

薪酬组成部分	定义
固定薪酬	包括年度基本工资及固定津贴（不含外派人员专项津贴）
即时奖金	在绩效年度结束之后（一般为一年以内），按公司、部门及个人绩效即时发放的年度奖金
长期激励	基于长期绩效授予的现金或股权激励，归属期通常为三年或以上
总薪酬	固定薪酬、即时奖金、长期激励之和

*所有货币已按分析时汇率折算为美元。*

# Pretium Partners

# 博盛亚洲

## 薪酬标杆分析

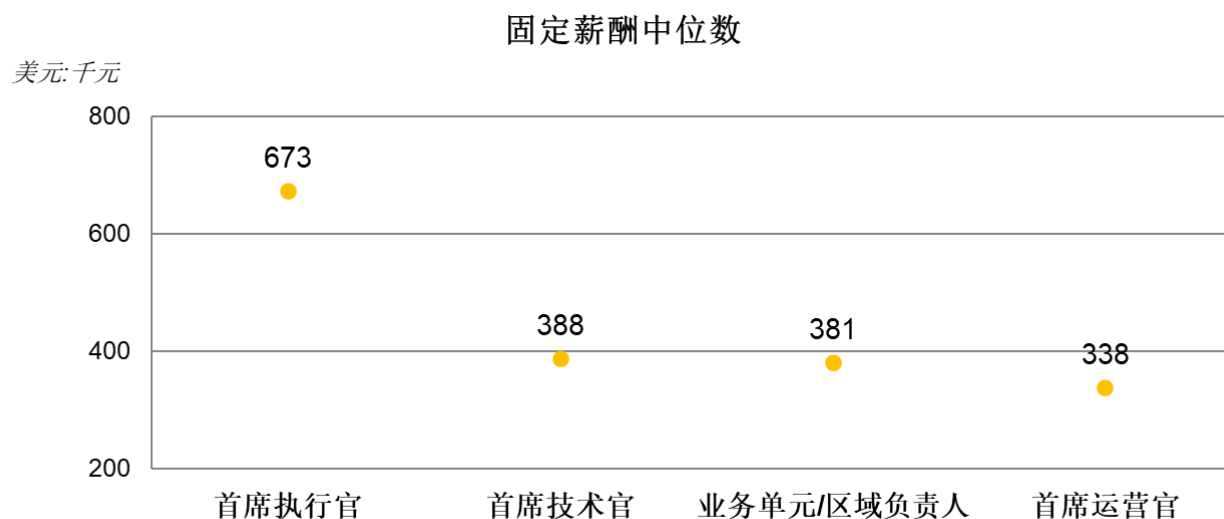
---

以薪酬绩效战略推动公司增长及盈利

<https://www.pretium-asia.com/zh-cn/>

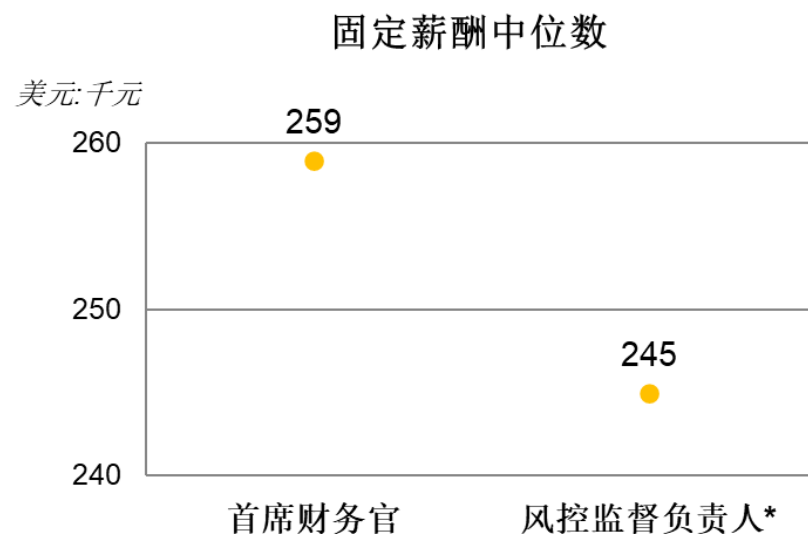
## 固定薪酬定位：首席技术官薪酬溢价

- 核心发现：首席技术官固定薪酬排名第二，约为首席执行官固薪水平的**56%**；业务单元/区域负责人、首席运营官紧随其后。
  - 战略归因：这一薪酬定位，深刻反映了首席技术官作为**技术平台首席架构师**的战略角色——在以产品为中心、数字原生的商业模式中，技术平台已成为驱动营收增长的核心资产。在金融科技行业，竞争优势最终体现于可扩展性、系统安全性及产品上市速度，而首席技术官对支撑企业增长的技术基础设施承担直接责任。
- 关键薪酬差异：
  - 首席技术官固定薪酬较首席运营官高出约**15%**
  - 首席技术官与业务单元/区域负责人差距微小，表明技术架构与区域损益领导力接近同等价值
  - 三个职位在首席执行官之下形成紧密的薪酬带



## 固定薪酬定位：首席财务官与风控监督职能

- 首席财务官与风控合规负责人的固定薪酬相对较低，与行业所处的“规模扩张期”特征一致。
  - 原因分析：在此阶段，战略焦点和资本配置仍倾向于产品创新和市场扩张，而非合规与财务报告基础设施的完全成熟。
  - 前瞻性含义：随着企业向更复杂的监管环境和公开市场敞口过渡，这些岗位的相对薪酬定位预计将呈现趋同向上的走势。
- 薪酬治理启示
  - 这一薪酬架构反映了与增长战略深度耦合的薪酬理念：固定薪酬的设定逻辑，超越了传统职级高低的单一维度，而是综合考量岗位的战略权重、人才竞争态势及营收贡献能力。随着企业的不断成熟，建议通过持续的对标分析，动态追踪上述岗位相对价值的演变轨迹。

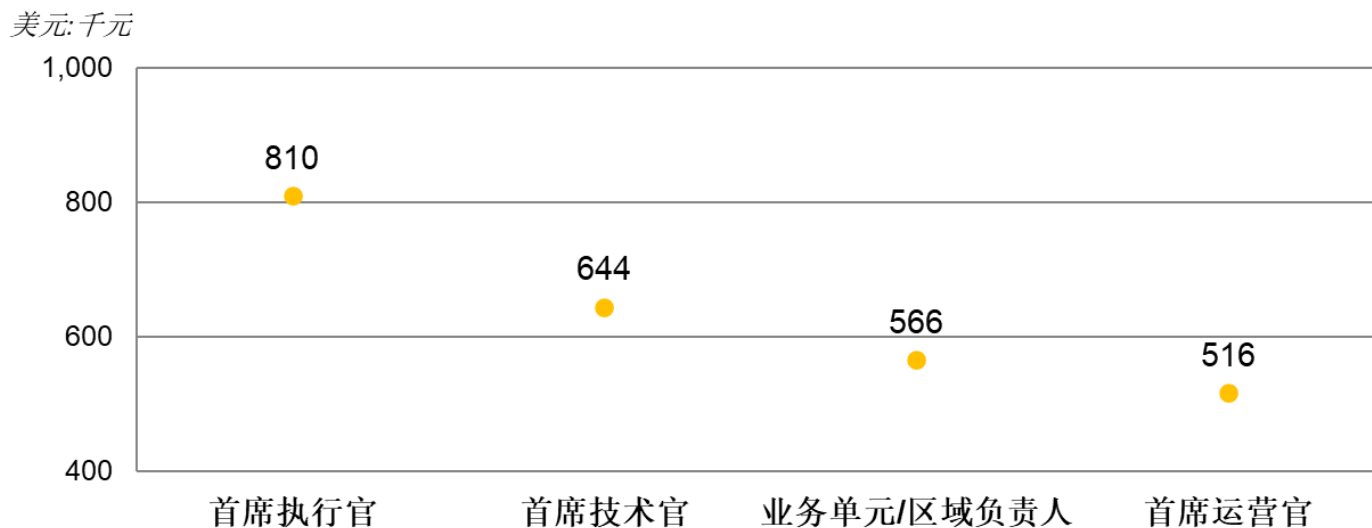


\* 包括首席风险官、法务与合规负责人及公司秘书

## 总薪酬分析：岗位定位与薪酬驱动因素

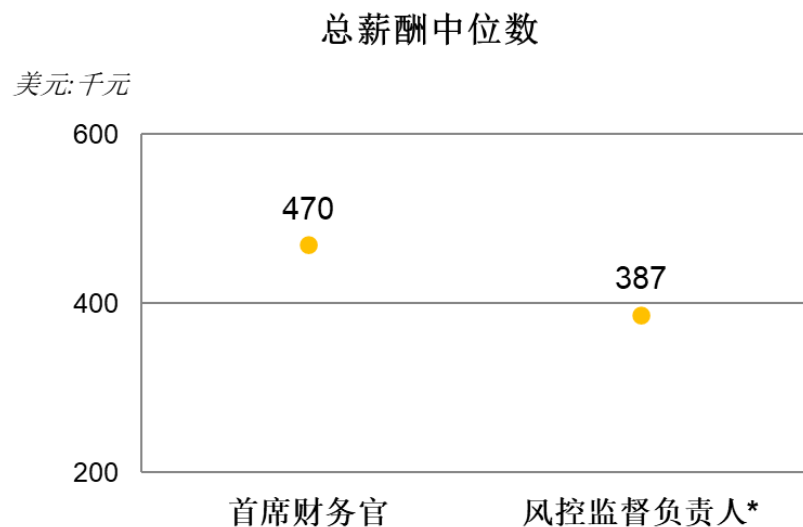
- 核心发现：首席技术官总薪酬排名第二，达到首席执行官薪酬约**80%**——比业务单元/区域负责人高出**14%**，比首席运营官高出**24%**。
- 驱动因素：长期激励是扩大这一差异的主要因素，进一步强化了首席技术官在薪酬结构中的战略权重。虽然固定薪酬差距较小，但长期激励作为核心区分因素——反映了首席技术官对**多年技术战略、平台可扩展性和产品创新**的责任，这些都是金融科技运营模式中的核心价值驱动因素。

总薪酬中位数



## 总薪酬分析：岗位定位与薪酬驱动因素（续）

- 首席财务官 vs. 风控监督负责人
  - 总薪酬溢价：**21%**（较固定薪酬仅**6%**的溢价显著扩大）
  - 差距驱动因素：职责更广（公司战略、投资者关系、资本市场、并购）、战略影响力（董事会/投资者关系）以及对外复杂性
- 相较之下，风控合规负责人虽对治理架构、风险管控及监管合规具有关键保障作用，但其职责活动被限定在较为清晰的边界之内，跨职能的延展空间较为有限。
- 薪酬治理启示
  - 总薪酬不仅由层级决定，还受到职责广度、在战略层面与首席执行官的协同紧密度以及长期激励的差异化权重的影响。



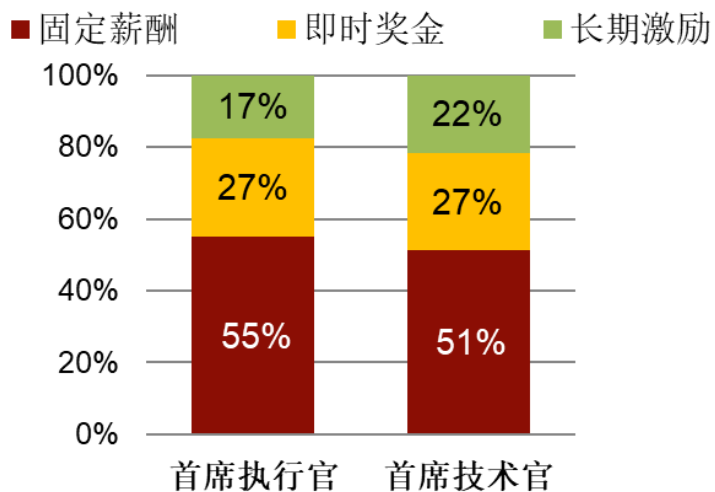
\* 包括首席风险官、法务与合规负责人及公司秘书

## 各岗位薪酬组合差异化设计

- 总体原则：金融科技行业的薪酬组合针对各岗位的战略职责进行差异化设计，确保高管行为与公司目标挂钩。

岗位	薪酬组合特征	战略原因
首席执行官	长期激励仅占总薪酬 17%	仅半数标杆公司向首席执行官授予长期激励；在创始人主导或家族控制企业中，通过直接持股已实现与股东利益的高度一致——长期激励在此类情境中不仅多余，甚至可能对现有股权结构造成稀释
首席技术官	约50%为浮动薪酬	浮动薪酬激励产品驱动创新——金融科技增长的核心驱动力

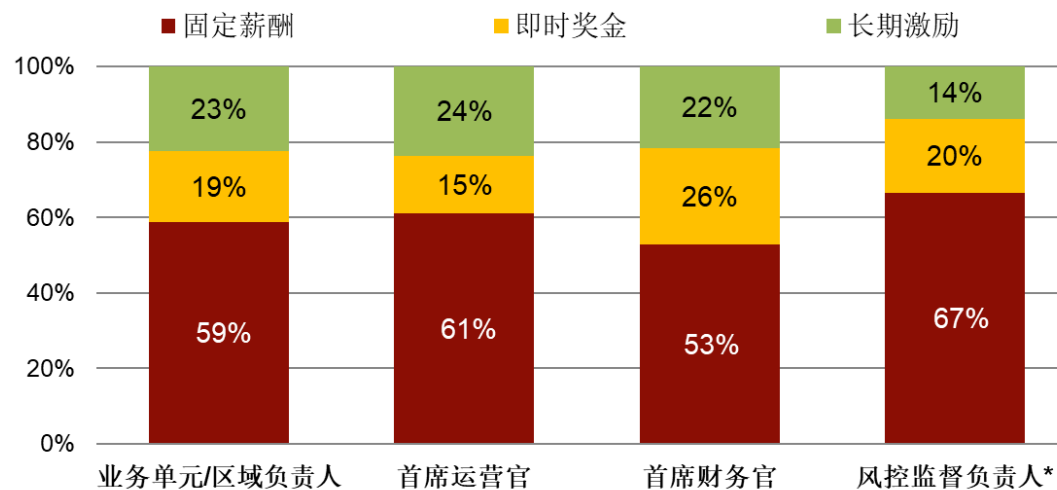
薪酬组合分析



## 各岗位薪酬组合差异化设计（续）

岗位	薪酬组合特征	战略原因
业务单元/区域负责人、首席运营官	短期激励占15–20%	设计受现金流压力和战略重心向长期增长倾斜的影响
首席财务官	约50%为浮动薪酬	体现对资本配置、投资者关系和价值创造的责任
风控合规负责人	固定薪酬占比最高	与合规和风险管理的防御性职能特征一致，可预测性和稳定性至关重要

薪酬组合分析



\* 包括首席风险官、法务与合规负责人及公司秘书

# Pretium Partners

# 博盛亚洲

## 长期激励实践

---

以薪酬绩效战略推动公司增长及盈利

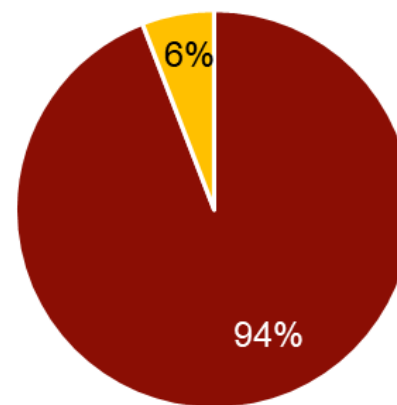
<https://www.pretium-asia.com/zh-cn/>

## 长期激励流行度

- 发现：超过**90%**的标杆公司设有长期激励计划。
  - 原因分析：在瞬息万变、高度依赖持续创新与跨年度价值创造的行业背景下，长期激励已成为核心机制，旨在引导管理层的眼光超越短期业绩，深度锁定长期战略目标。
- 例外情况（无长期激励）与以下因素相关：
  - 股权集中（创始人主导/家族控制企业通过直接持股实现利益的深度绑定）
  - 生命周期阶段（成熟或资本受限的公司采用递延现金等替代机制）
- 凡未采用长期激励的企业，通常会有替代性的利益绑定机制——这印证了一项根本原则：长期利益绑定的战略目标具有普遍适用性，而实现这一目标的工具组合则因治理模式而异。

长期激励 – 流行度

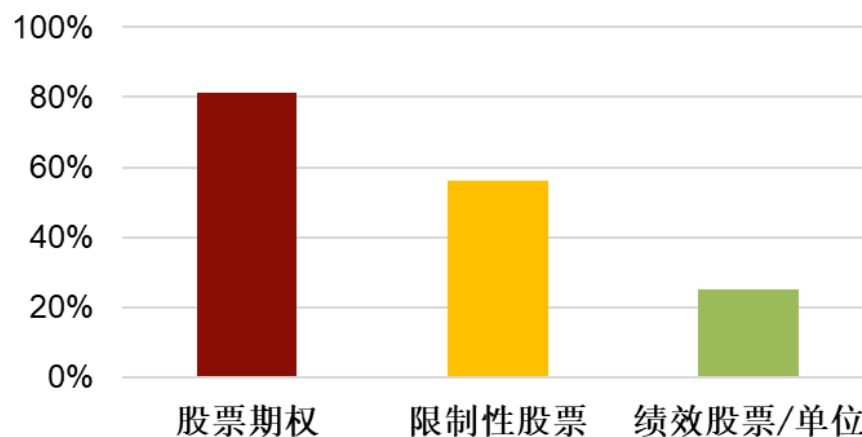
■ 设有长期激励 ■ 没有长期激励



## 长期激励工具：流行度与战略定位

工具	流行程度	战略定位
股票期权	常见	将高管利益与估值增长挂钩；奖励推动高管实现里程碑（IPO、并购）为股东创造回报
限制性股票	常见	以服务年限为前提，通过可预期的未来财富收益，有效强化核心员工的留任意愿。
绩效股票/ 单位	<30%	在市场波动期设定可靠的多年期目标极具挑战；此外，在企业扩张阶段，面对极度白热化的人才竞争，与其采用复杂的业绩挂钩奖励，市场往往更倾向于保障留任的确定性。
组合式 激励工具	>60%	采用组合式激励工具有效平衡了风险与回报；在激发高绩效表现的同时，兼顾了人才留任管理。

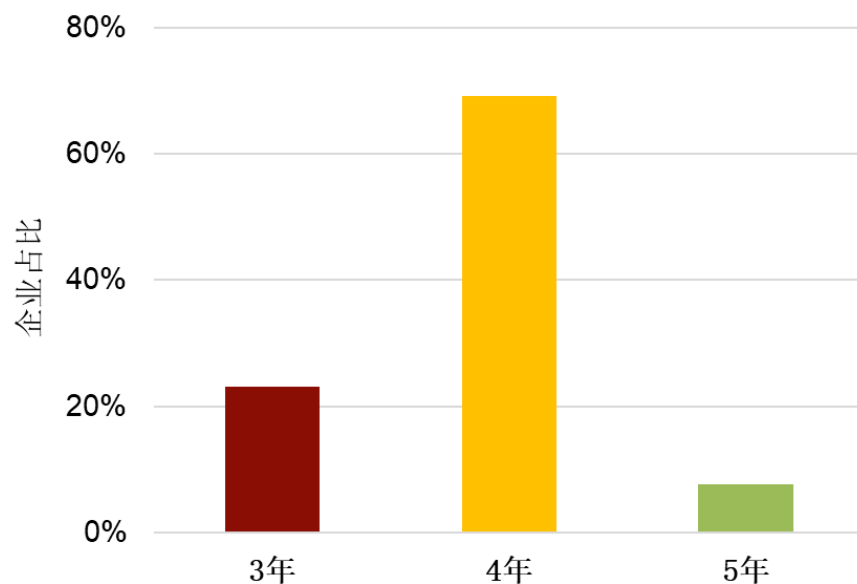
激励工具的流行度



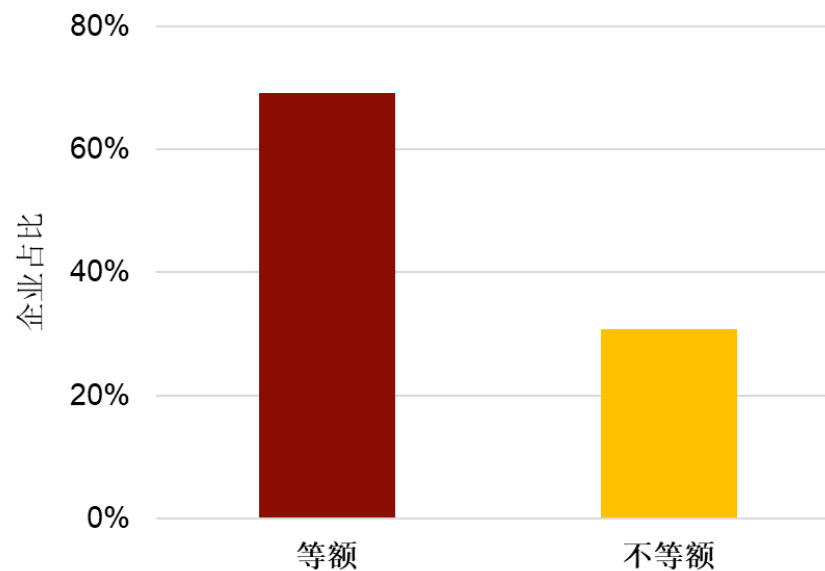
## 股票期权：归属期与期限

维度	市场实践
归属期	3-5年，4年归属为主流
归属方式	约70%采用等额分期归属（稳定期人才保留）；其余采用后端集中归属（转型期战略工具）
期权期限	授予日起10年为标准

股票期权的归属期



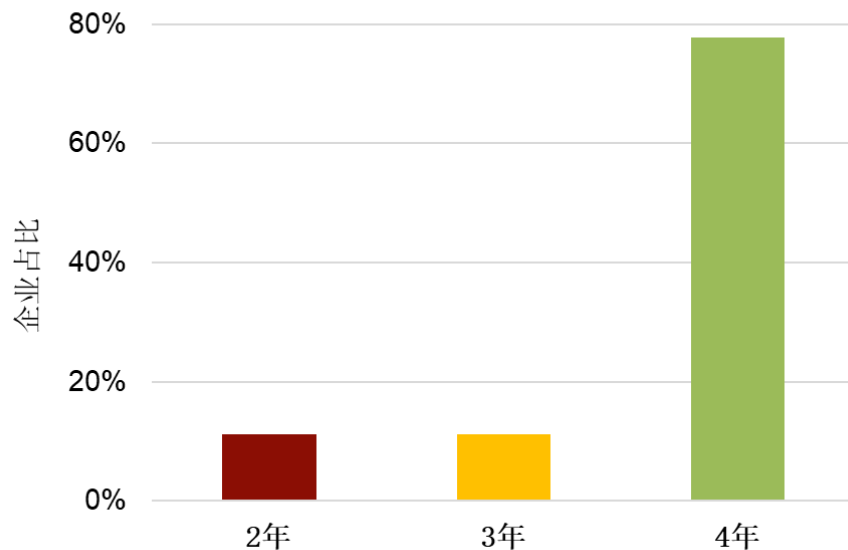
股票期权的归属方式



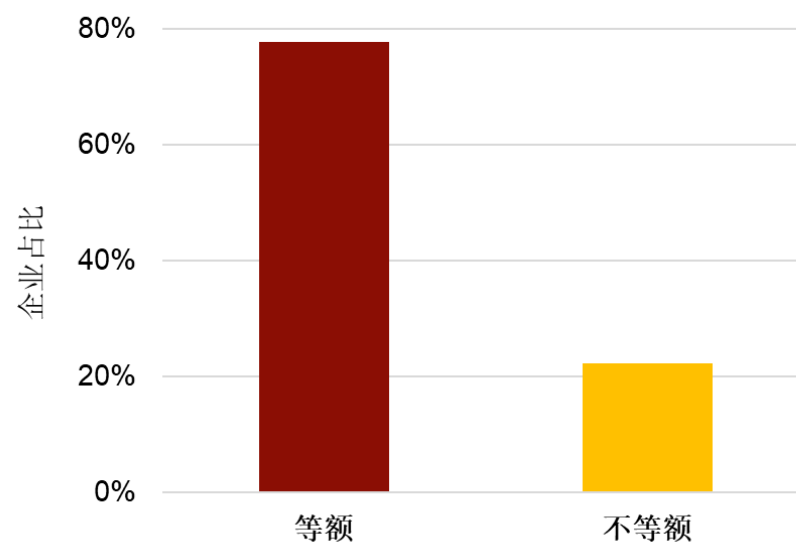
## 限制性股票：归属与人才挽留机制

维度	市场实践
归属期	2-4年，4年归属为主流（形成"金手铐"效应）
授予及归属方式	年度授予，等额分期归属
挽留机制	交错重叠的授予周期：高管持续持有跨越多个授予年份的未归属激励。离职将丧失多笔累积价值，确保持续"利益绑定"

限制性股票的归属期



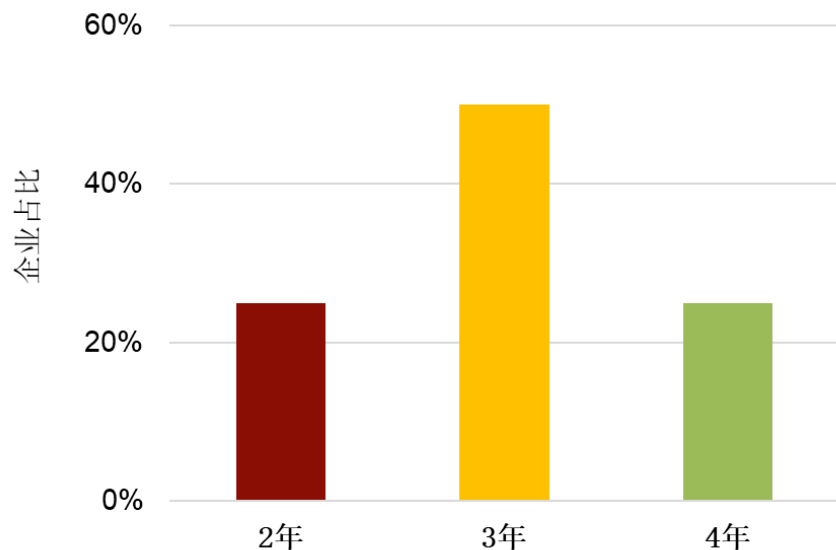
限制性股票的归属方式



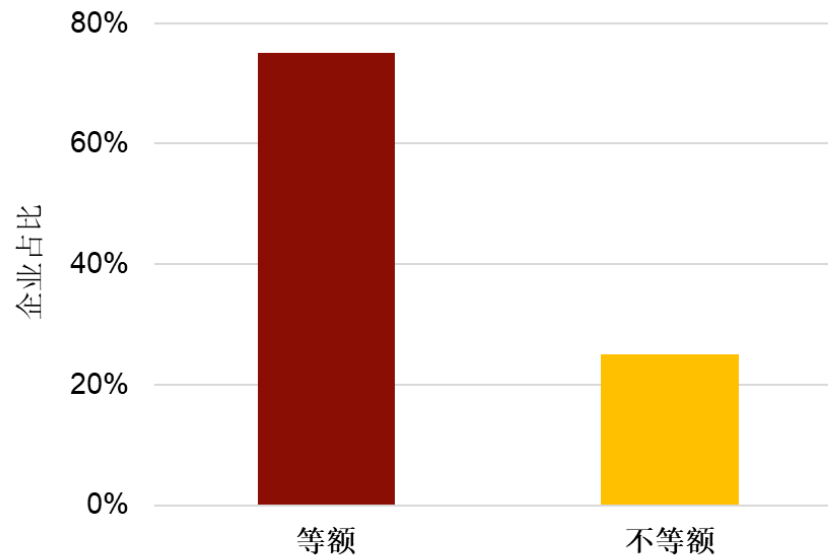
## 绩效股票/单位：归属与授予周期

维度	市场实践
归属期	2-4年，3年为主流
归属方式	等额分期归属
绩效周期	标准3年周期，与战略规划周期一致
授予周期	通过“重叠式授予”确保新一期绩效考核在上一期结束前即已启动——这是一种旨在实现持续留任的战略锁定机制。

绩效股票/单位的归属期



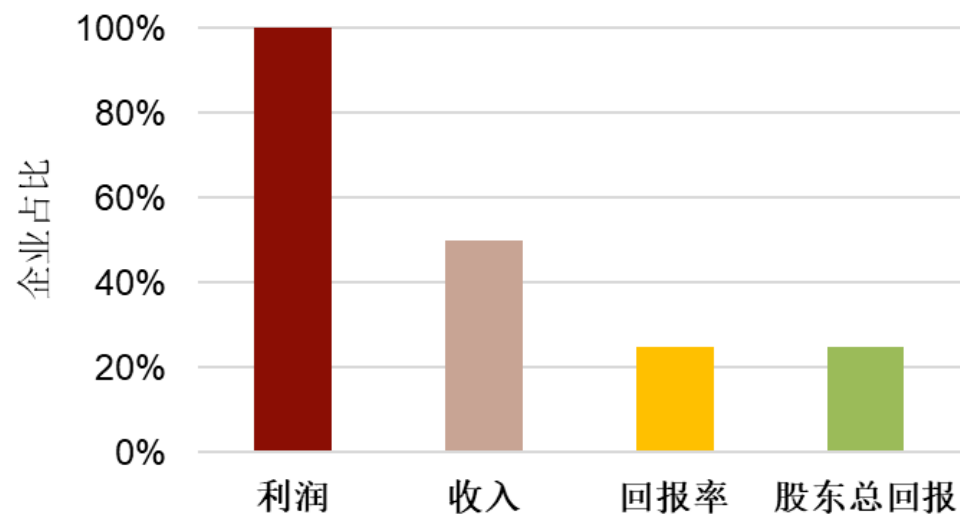
绩效股票/单位的归属方式



## 绩效股票/单位：绩效指标

指标	流行原因
利润	最普及；体现财务自给能力和可持续价值创造——股东核心关切
收入	确保在追求利润优化的同时，不以牺牲支撑公司估值的增长动能为代价
战略/非财务指标	业务扩张、战略落地及内部合规的要求日益增加

绩效指标的流行度



## 绝对与相对绩效：衡量机制及支付范围

- 绝对 vs. 相对绩效考核

考核方式	常用指标	战略原因
绝对指标	利润、收入、回报率目标	与金融科技行业增长阶段契合（“不惜一切代价扩张”或“走向盈利”）；以验证商业模式和驱动估值的最直接指标
相对指标 (如相对股东总回报)	对照对标群组 或市场指数	剔除外部市场噪声；将激励与真实的卓越表现及抗压韧性挂钩，而非受宏观市场因素驱动。  通过激励超越行业标杆的价值创造，强化与股东利益的挂钩。

- 支付范围示例（相对股东总回报）

绩效水平	百分位排名	归属比例
最高	≥75百分位	150–200%
目标	50–65百分位	100%
门槛	40–49百分位	25–50%
未达门槛	≤25百分位	0%

## 股权稀释率分析

- 对股东而言，股权激励所带来的稀释效应是核心关切：一方面直接摊薄股东持股价值，并会产生相应的会计成本。这一稀释程度通常以“年度长期激励授予股数比率”为衡量指标。
  - 长期激励授予股数比率 = 当年授予股份总数 ÷ 加权平均发行在外流通股数
- 不同于传统的按年度授予模式，金融科技公司倾向于采用更具战略性的“事件驱动型”长期激励授予方式。这种方式契合了企业在关键转折点所呈现的“非线性”估值增长。它助力企业在重大转型期激励并留任核心人才，同时有效防范因市场波动而过度激励高管的风险。
- 下表为对标公司长期激励授予股数比率的市场分位分析：

市场分位	长期激励授予股数比率
P75	1.0%
P50	0.4%
P25	0.1%

# Pretium Partners

# 博盛亚洲

附件

---

标杆公司财务数据

## 标杆公司财务数据

- 下表列示了对标群组的关键财务指标，并呈现市场第25、第50及第75分位值：

市场分位	最近12个月 (美元：百万)	
	收入	市值
P75	777	1,115
<b>P50</b>	<b>320</b>	<b>718</b>
P25	131	166