

IntelliPro

INDUSTRY
WHITEPAPER

最新

美国IT行业

薪资福利

解读

目录

前言	4
调研公司背景介绍	5
第一节：薪酬报告	
薪资架构：三家美国公司的薪资总览	
i. G公司	6
ii. F公司	9
iii. S公司	11
三家公司薪资架构对比	13
测试工程师的案例分析	
i. 背景研究与工作内容	15
ii. 汇报关系	16
iii. 晋升路线	17
iv. 绩效考核	18
v. 加薪，晋级与奖金	22
加薪晋级的案例分析	24

目录

第二章节：福利政策

移民政策

- i. H-1B政策 25
- ii. 绿卡政策 26

福利计划

- i. 搬家补助 27
- ii. 签约奖金 28
- iii. 401(k) 退休福利计划 32
- iv. 健康和保险 36
- v. 假期及休假 38
- vi. 隐形福利 40
- vii. 离职员工补助 42

实习生福利

- i. 实习生薪资 44
- ii. 实习生福利 45

Work From Home政策 46

前言 FOREWORD

一个竞争激烈的市场

作为信息科技行业的起源地，美国庞大的IT商业帝国对高精尖人才一直有着巨大的需求。据美国劳工统计局（BLS, US Bureau of Labor Statistics）2021年11月的统计，在过去10个月当中，美国IT行业新增了近**15万**个岗位，这之中有近一半的岗位为技术岗位，科技领域对人才的需求空前高涨；而与快速增长的需求呈对比的是**IT人才供不应求**。该问题长久以来都得不到妥善解决，这也使得各企业之间对人才的争夺愈加激烈。

在美国，软件工程师天价薪酬一直令人艳羡。许多科技大厂都会开出丰厚的薪酬和慷慨的福利待遇，只为吸引和留住更多人才。本次报告中，IntelliPro 深入调研了美国3家互联网科技巨头和中国3家互联网科技龙头企业美国分部的各项福利政策，全面对比了各家企业为改善员工生活质量提供的便利资源和支持力度，并针对重点内容进行了深度的挖掘和分析。

我们希望本篇报告从美国当前IT行业的员工福利待遇这一角度出发，通过解读具有代表性的公司的相关政策，在一定程度上帮助国内有出海意愿的科技公司更好地规划海外人才市场的战略布局。

据美国劳计局预测，2020年-2030年，
全美软件科技领域的职位数量将增加

14%

，为全美第四快增长的领域。

调研公司 背景介绍

RESEARCH BACKGROUND

样本一：美国G公司

总部地点：加州Mountain View
行业：互联网，云计算
员工总数：100,000-150,000人
融资情况：已上市
成立时间：1998年

样本四：中国T公司

美国总部：加州Culver City
行业：互联网信息，新闻
员工总数：10,000-15,000人
融资情况：已上市
成立时间：2012年

样本二：美国S公司

总部地点：加州Santa Monica
行业：图文分享软件，社交软件
员工总数：1,000-5,000人
融资情况：已上市
成立时间：2011年

样本五：中国TC公司

美国总部：加州Palo Alto
行业：社交通信软件，电子游戏
员工总数：100,000-110,000人
融资情况：已上市
成立时间：1998年

样本三：美国F公司

总部地点：加州Menlo Park
行业：社交软件/平台
员工总数：50,000-100,000人
融资情况：已上市
成立时间：2004年

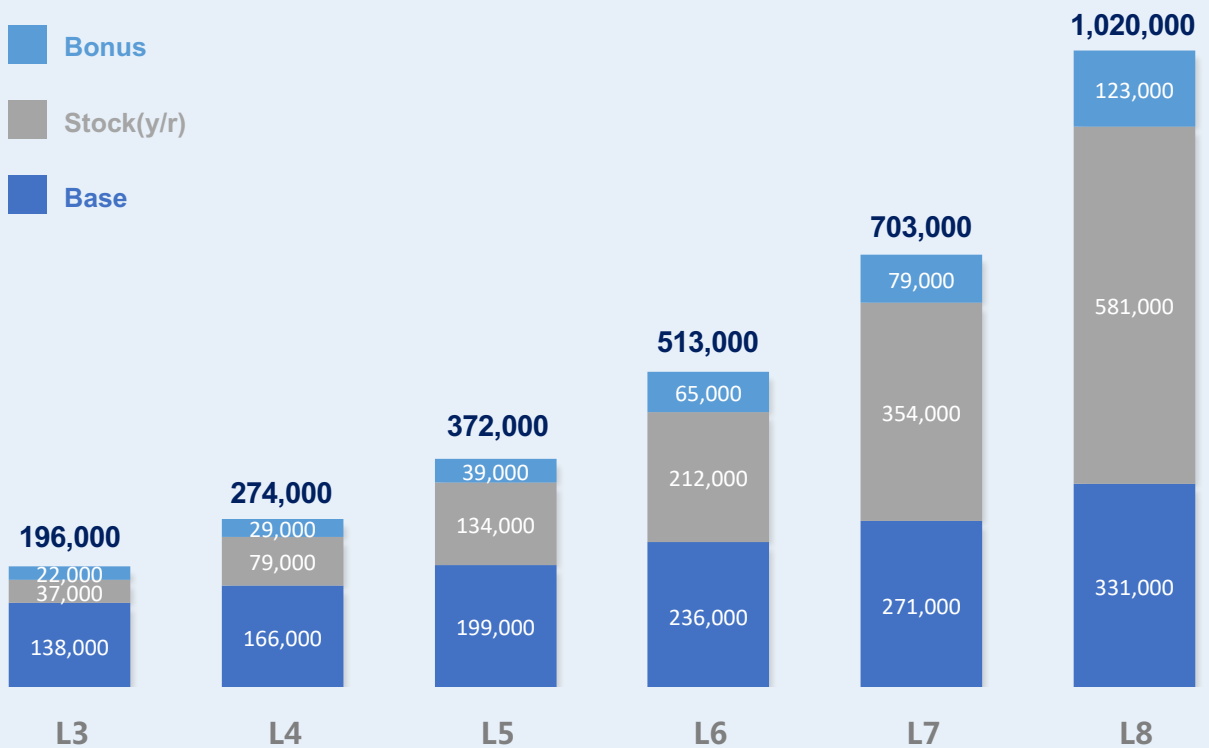
样本六：中国A公司

美国总部：加州Sunnyvale
行业：电子商务，云计算
员工总数：250,000-300,000人
融资情况：已上市
成立时间：1999年

G公司薪资对比SALARY

我们以G公司的软件工程师为代表，重点剖析美国IT行业较为普遍的薪资架构。G公司的工资架构主要以基本工资 + 股票 + 奖金构成，这基本也代表了IT行业的标准。G公司的软件工程师一共六级，L3到L8的薪资范围是税前19.6万美金到102万美金不等，L5级别的软件工程师拿到的股票相当于L3级别的基本工资，L6级别及以上的软件工程师的薪资构成中股票则占了大部分。

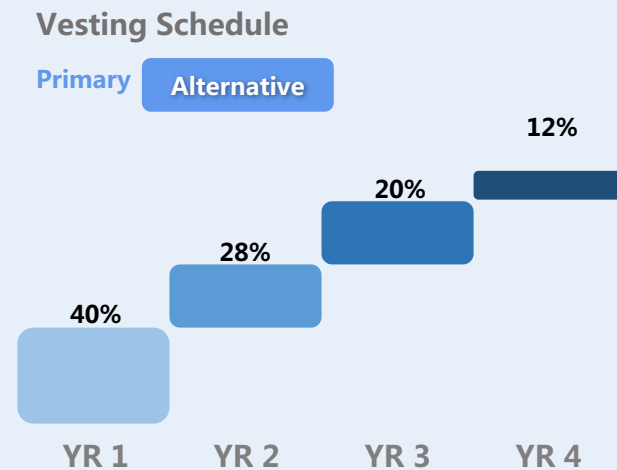
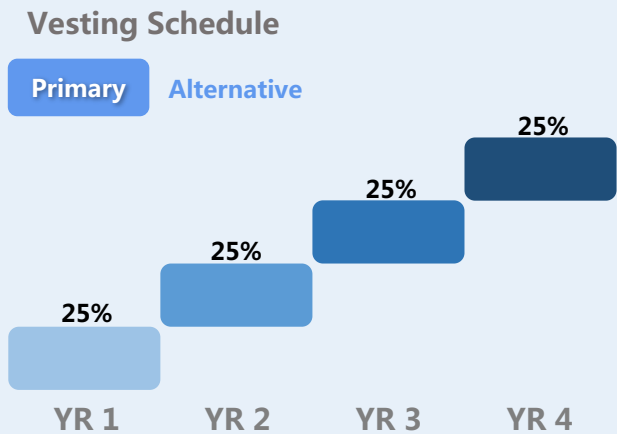
G公司薪酬架构分布



注：数据来源为内部采访，Level.fyi，Glassdoor和海搜科技
图中为G公司各级别薪资中位数

G公司薪资对比 SALARY

在G公司，有两种股票(GSU)发放制度，并以四年为一个节点。第一种发放制度是入职四年内每年发放25%，每月2.08%。第二种则是四年内按 40%，28%，20%，12%的比例发放。四年以后公司则会重新发放新的股票来留存员工。



G公司薪资对比 SALARY

G公司初级/高级总薪资对比



在G公司：

初级软件工程师的年薪范围约为
\$178,000 – \$239,000

高级软件工程师的年薪范围约为
\$338,000 – \$446,800

G公司初级软件工程师薪资



G公司高级软件工程师薪资

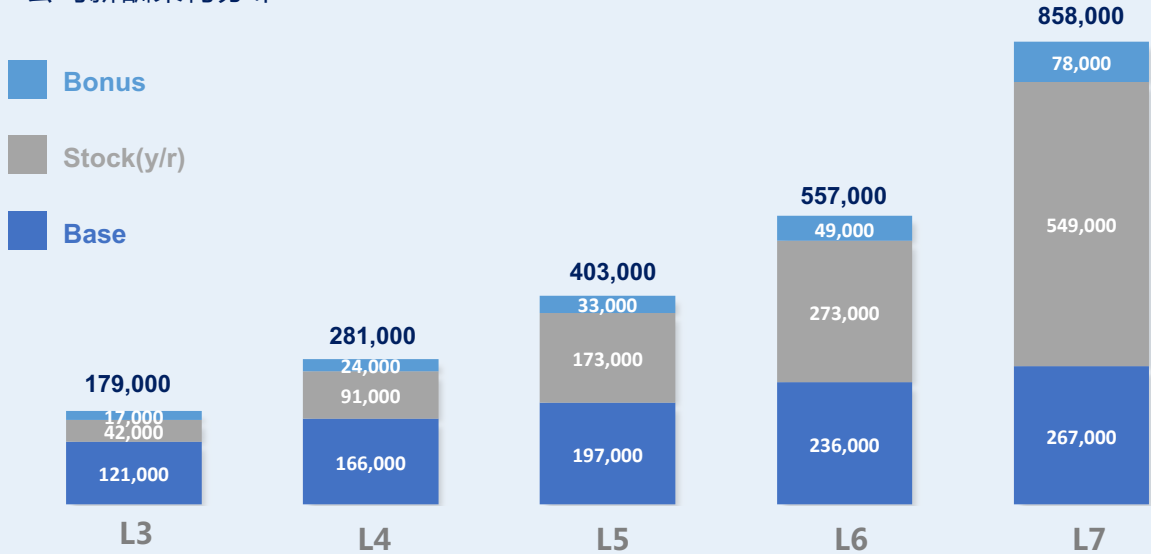


注：图中，初级定义为L3级别，高级定义为L5级别

F公司薪资对比 SALARY

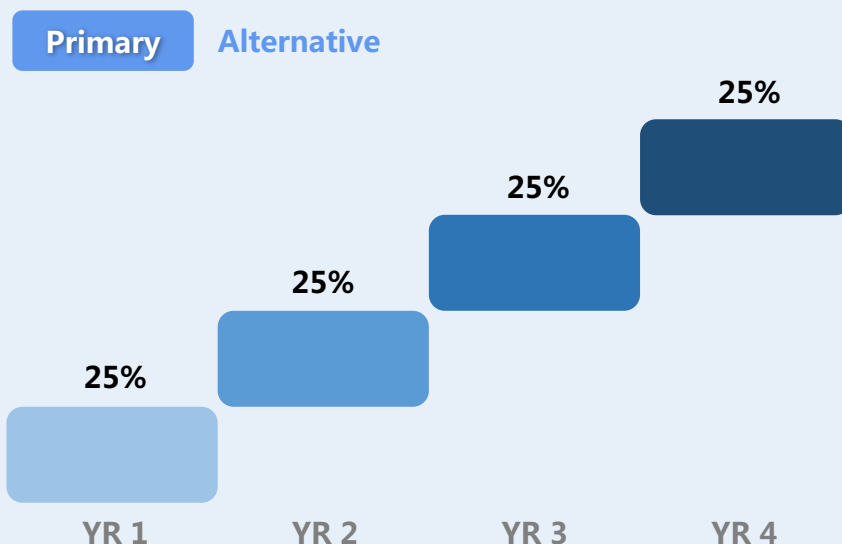
F公司有着相似的工资结构，以软件工程师为例，一共分为5级，E3到E7的年薪范围是税前17.9万美金到85.8万美金不等，大体的构成与G公司类似。

F公司薪酬架构分布



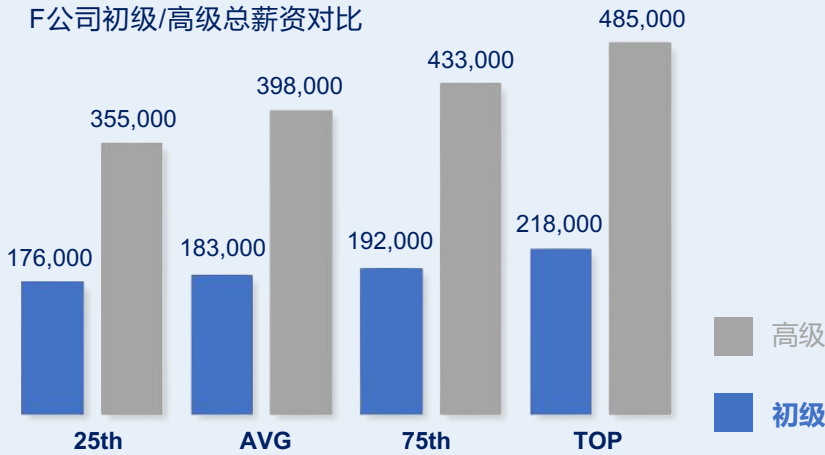
在股票发放方面，F公司与G公司的发放制度类似，按照四年期每年发放25%（每3个月6.25%）进行。

Vesting Schedule



F公司薪资对比 SALARY

F公司初级/高级总薪资对比

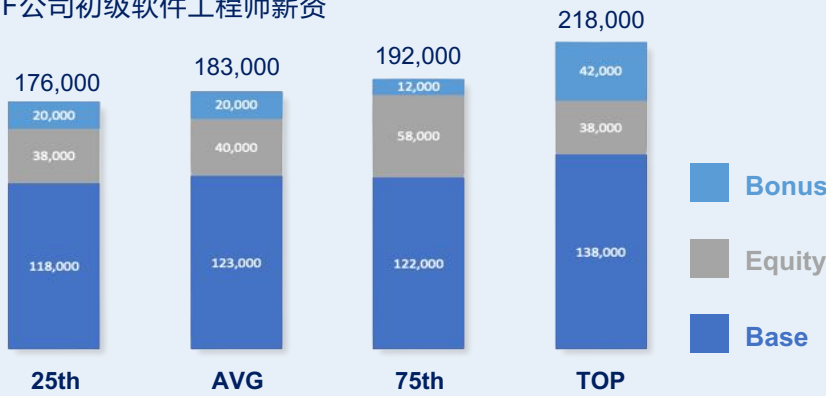


在F公司:

初级软件工程师的年薪范围约为
\$176,000 – \$218,000

高级软件工程师的年薪范围约为
\$355,000 – \$485,000

F公司初级软件工程师薪资



F公司高级软件工程师薪资

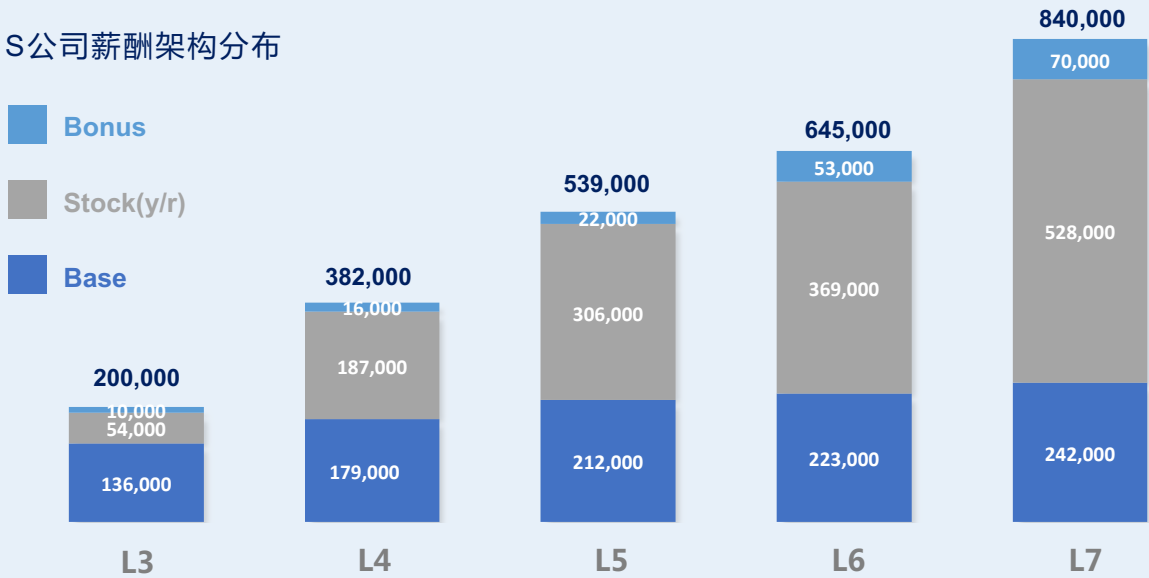


注：图中，初级定义为E3级别，高级定义为E5级别

S公司薪资对比 SALARY

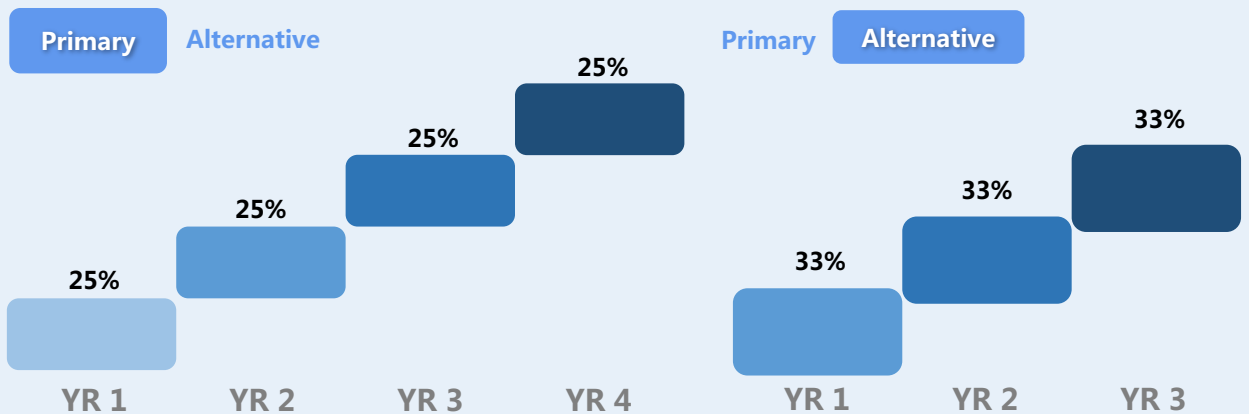
S公司的软件工程师也分为5级，L3到L7的年薪范围是税前20万美金到84万美金不等。

S公司薪酬架构分布



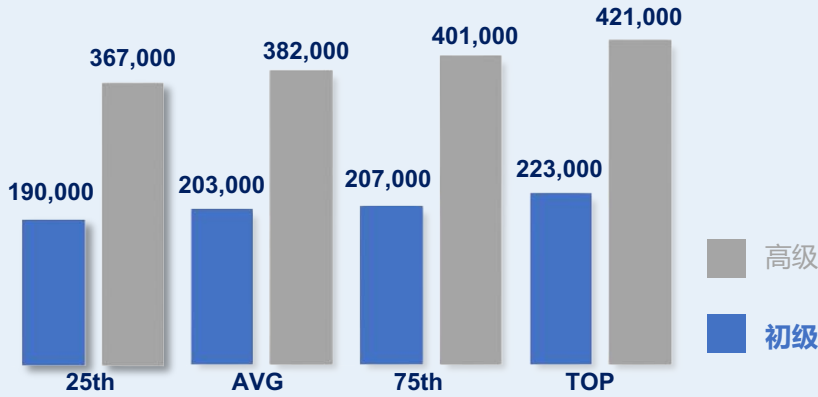
在股票方面，S公司除去基本的四年期的发放方式以外，还提供了三年期的发放方式，让员工在更短的时间内获得同等份额的股票，使公司在候选人眼中更具吸引力。

Vesting Schedule



S公司薪资对比 SALARY

S公司初级/高级总薪资对比



在S公司：

初级软件工程师的年薪范围约为
\$190,000 – \$223,000

高级软件工程师的年薪范围约为
\$367,000 – \$421,000

S公司初级软件工程师薪资



S公司高级软件工程师薪资



注：图中，初级定义为L3级别，高级定义为L4级别

薪资架构对比 COMPARISON

不同公司薪资侧重点相异， 独角兽公司最为不同

我们的调研结果发现，虽然三家美国公司整体的薪资架构相似，由基本工资 + 股票 + 奖金构成，但是由于公司的定位不同，基本工资、股票、和奖金的占比也有很大的不同。

G公司创建于1998年，是这三家公司中创立时间最长的高科技公司，其股票相对于其他两家公司来说没有那么大的吸引力，所以该公司的股票奖励占比低于其余两家公司，但G公司的奖金最为丰厚，某种程度上实现了动态平衡。

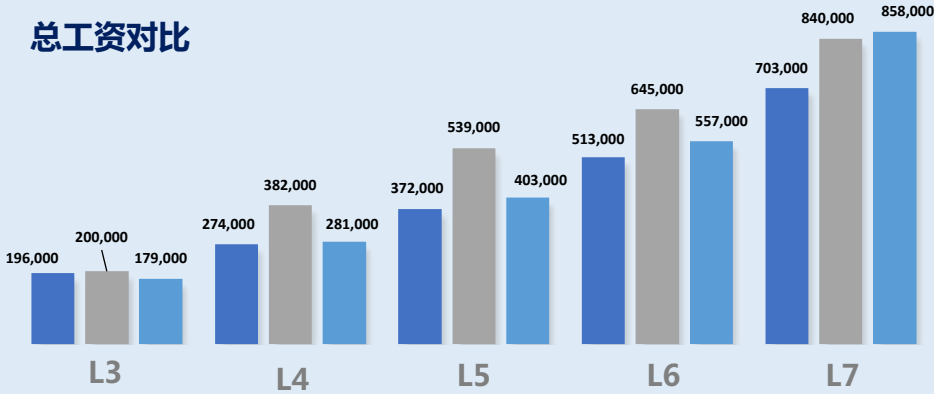
S公司作为新时代的独角兽公司，工资的发放方式相较G公司来说就有很大的不同。从总工资的角度看，S公司的总工资在职业发展前期略高于G公司和F公司，这与其本身是独角兽公司、准入门槛更高、更受年轻候选人欢迎有关。从股票层面上看，S公司的股票占比最大，并随着工作年限增加而明显增长。S公司成立于2011年，该公司的股票相对于另外两家公司更具有吸引力。但与此同时，奖金发放则略少。除此之外，S公司也会使用超高额的股票奖励的方式来代替奖金发放。

F公司介于G公司和S公司之间，成立时间和员工总数都位于中间位置，不像S公司倾向于股票，也不像G公司倾向于奖金。F公司的总工资和股票发放在职业发展初期都略低于其余两家公司。但员工们普遍反映，在F公司的晋升速度更快，从而弥补了工资上与另外两家公司存在的差距。

从基础工资层面来看，三家公司并没有明显的不同，工资都随着工作年限的增长而增长。

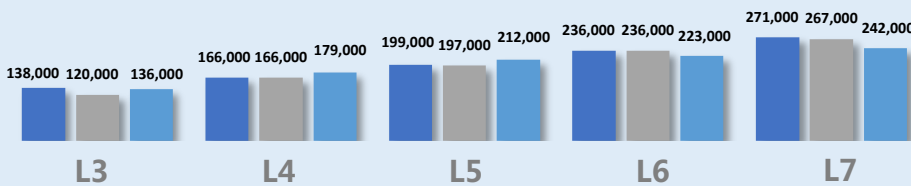
G公司 S公司 F公司

总工资对比



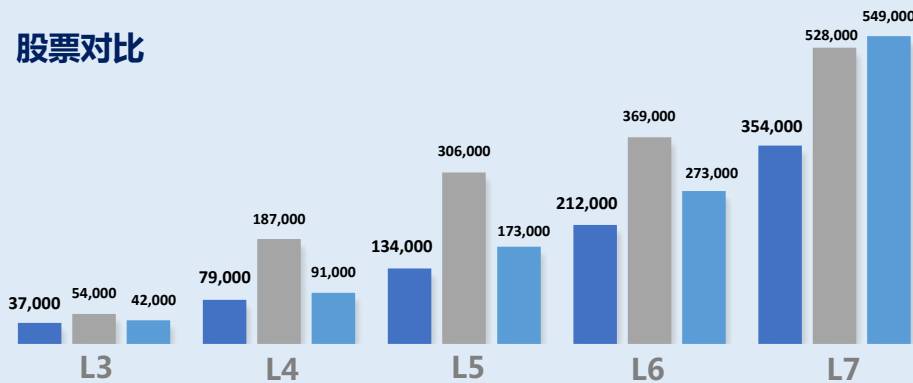
- 薪资架构相似，但各公司基本工资、股票、奖金的占比侧重不同

基础工资对比



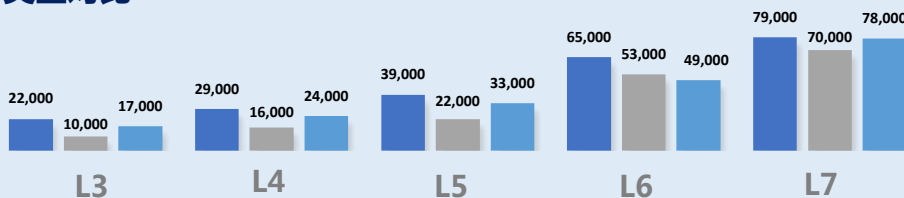
- F公司提供的快速晋升通道弥补了总工资略低的不足

股票对比



- 独角兽S公司的大额股票占比远超其余公司

奖金对比



- G公司创立时间较长，在奖金发放上最为丰厚

测试工程师案例分析 CASE STUDY

我们把G公司和F公司软件测试工程师作为案例，重点分析该岗位的汇报关系和绩效考核制度。

背景研究与工作内容

G公司注重产品质量，软件测试工程师人数较多

F公司追求快速迭代，软件工程师同时身兼测试

G公司内部非常重视产品的代码质量，很多产品针对B端客户，产品发布后的质量尤其重要。因此，在美国互联网巨头中，G公司的测试工程师数量相对较多。这里我们以Software Engineer, Tools and Infrastructure (SETI) 这个岗位为代表进行重点分析。该岗位主要负责产出规模化的自动测试工具，设计和实施测试的架构、修改代码使测试工具效率更高、并且制定总的测试方案。

F公司与G公司大为不同，几乎没有专门的测试工程师来负责测试，主要是依靠软件工程师自身做测试并且开发测试的工具。相较于G公司，F公司对代码质量的要求稍低。一般而言，F公司推出新功能或更改界面设计后，只会对一部分Beta用户做测试，确认一切功能正常以后再大面积推向所有客户。F公司相较于面向B端的公司来说，试错成本较低，更追求产品的快速迭代。在这里我们着重研究Software Development Engineer in Test (SDET)这个岗位的考核制度。该岗位属于硬件产品组，主要负责写自动测试的框架，与硬件、软件工程师沟通并保证测试框架能在不同硬件上兼容，是一个肩挑编程和项目管理双重角色的岗位。

测试工程师案例分析 CASE STUDY

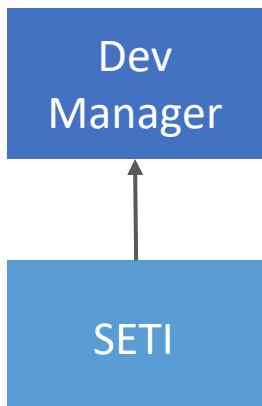
汇报关系

G公司单线汇报，F公司交叉汇报

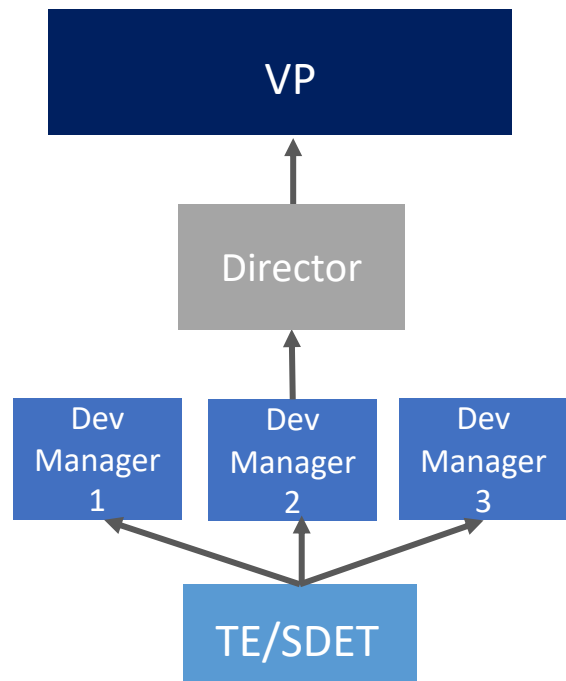
G公司的测试工程师，在日常工作中只需要单线汇报给所在组的Dev Manager，一般情况下，一个组里至少会有一位资深的SETI带领初级的SETI共同完成工作。

F公司与G公司单一的汇报线不同，该公司的SDET存在很多交叉汇报的情况。他们属于同一个大组(Parent Team)，并同时负责多个小组(Sub-team)的测试工作。SDET一般汇报给自己所在组的多个Dev Manager，Manager再往上汇报给Director、VP。

G公司：SETI 汇报关系



F公司：TE/SDET 汇报关系



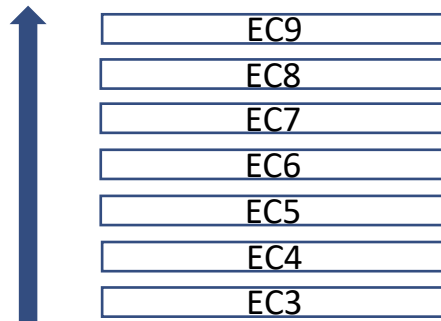
测试工程师案例分析 CASE STUDY

晋升路线

测试工程师晋升路线大体与软件工程师一致

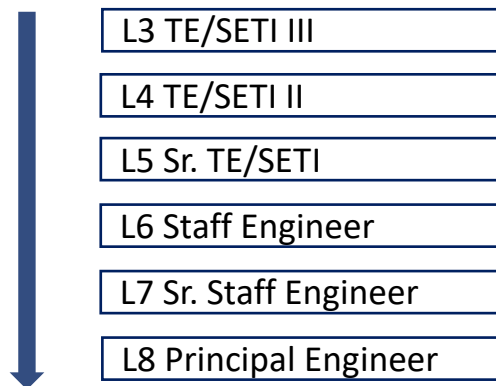
两家公司的测试工程师的晋升路线基本都与软件工程师相同，十分具有参考价值。F公司的测试工程师最初就是软件工程师出身，只是工作的内容更倾向于做测试，所以晋升通道与软件工程师基本一致。

F公司：TE/SDET 晋升通道



而G公司则略有些不同，因为SETI的工作范畴与软件工程师不完全一致，除了正常的晋升通道以外，若SETI想要寻求快速升职的机会，则可以从事更多的类似于软件开发类的工作。SETI也有很多机会能转岗成为软件工程师，若SETI负责软件工程类工作一到两个季度，则无需面试，通过Hiring Manager的审核后便可以直接转成软件工程师。

G公司：SETI 晋升通道



测试工程师案例分析 CASE STUDY

绩效考核

广泛采用OKRs绩效管理制度，一年两次绩效考核

G公司和F公司都采用了OKRs绩效管理制度。OKRs全称是Objectives and Key Results，即为目标与关键结果导向的考核制度。从CEO到基层每一位员工，在每个季度都会为自己制定目标，具体到做什么项目、项目影响力多大等，这些目标都会对应量化的结果指标，最后考核会根据实际产出和制定的结果指标考察。整个绩效考核的流程包括：设定目标、形成结果指标、考核打分、评分公开四个步骤。



透明公开的目标，可以让员工了解上级和整个公司的目标，从而预测自己所在团队未来的走向。根据这个方向，员工可以不断调整自己的目标，更出色地完成任

测试工程师案例分析 CASE STUDY

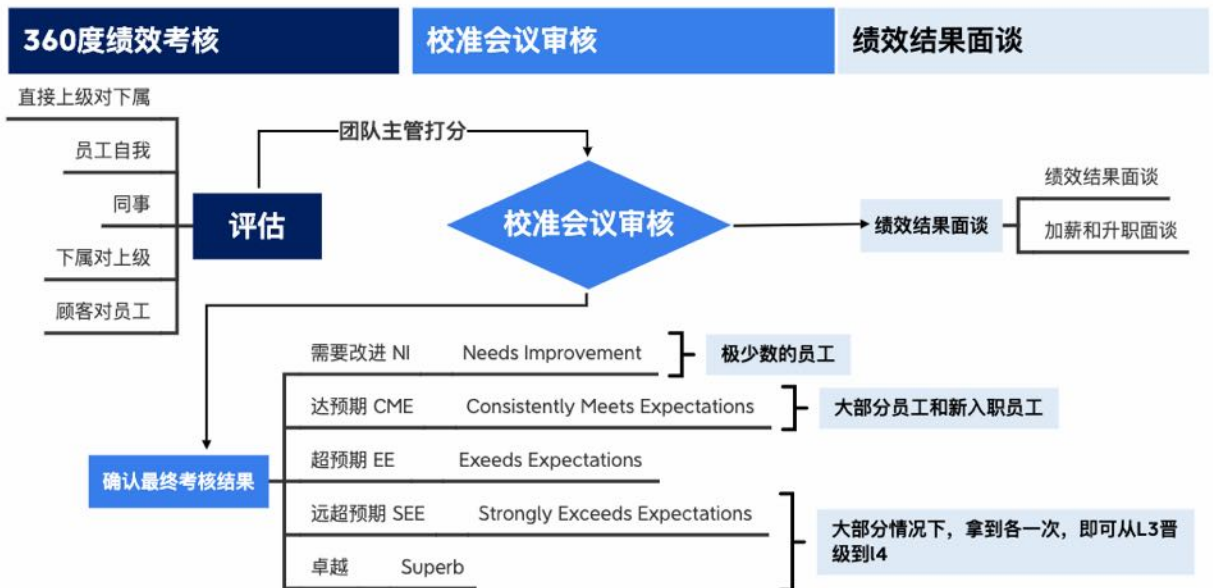
绩效考核

G公司

G公司每年会有两次考核，分别为四月到五月期间进行的预先审核（preview）和十月到十一月之间进行的360度完整绩效考核。考核包括了五个层面：直接上级对下属的评估，员工自我评估，同事评估，下属对直接上级的评估，顾客对员工的评估。

通过自我评估，员工可以反思自己的绩效表现，认识到自己的优点和不足。同事评估通常由上级和下级共同参与，包含多人观点，评价的客观性较强。G公司的绩效考核模式基本代表了行业的标准程序，绝大多数公司都采用了类似的方法，可借鉴价值高。

绩效考核流程



测试工程师案例分析 CASE STUDY

绩效考核

G公司

完成前面的步骤之后，这些评估内容会交给团队主管进行打分，最后进入到校准会议进行最后的审核。校准对于保证公平性至关重要。不同的团队主管会共同考评相应的员工。五到十位主管组成小组开会讨论，共同讨论50~100位员工的考评情况，确保员工考核的公平性。

校准会议之后，考核结果最终确认，员工们会收到最低的“需改进”到最高的“卓越”等评级。

Needs Improvement NI(需要改进)

Consistently meets expectations CME(达到预期)

Exceeds expectations EE(超预期)

Strongly exceeds expectations SEE(远超预期)

Superb (卓越)

根据绩效考核的结果，经理和员工将会进行两次面谈。第一次是绩效结果面谈，侧重员工的职业发展。第二次是加薪升职面谈，侧重员工的薪酬发展。为了保证面谈质量，两次面谈之间至少间隔一个月的时间。在G公司看来，一个过于关注薪资和晋升的员工，未必是个好员工，他们更期待的是员工的自我成长和学习。

测试工程师案例分析 CASE STUDY

绩效考核

F公司

在绩效考核制度方面，F公司的考核方式与G公司基本一致，都采用了OKRs绩效管理制度，考核内容也涵盖了自评、同事评价、直属上级评价、和管理层评价。但F公司在考核的时间点上略有些不同，分别在每年的6月和12月底，比G公司两次考核时间都迟一个月左右。F公司的评级分为七个等级，且每个等级都有一定的占比。

Rank	等级	比例
Redefine Expectations	重新定义预期	< 5%
Greatly Exceeds Expectations	极大超出预期	10%
Exceeds Expectations	超出预期	35%
Meet Expectations	达到预期	35-40%
Meet Most Expectations	基本达到预期	10%-15%
Meet Some Expectations	部分达到预期	比较少见
Does Not Meet Expectations	未达到预期	非常罕见

可以看出，大部分员工（约70%）的评级集中在“达到预期”（ME）和“超出预期”（EE）。根据内部采访，评级的中位数一般都落在“超出预期”（EE）。

令人瞩目的是，在疫情期间，F公司曾在2020年上半年取消了绩效考核，以“超出预期”（Exceeds Expectations）评级给每位员工发放绩效奖金。紧跟其后的G公司也效仿了这一举动，取消了2020年的年中审核（2019年10月-2020年3月），取而代之的是整年度（2019年10月-2020年9月）绩效考核。

测试工程师案例分析 CASE STUDY

加薪、晋升、奖金

绩效考核普遍对股票、奖金数额以及晋升有影响

G公司的晋升一般与每年两次的绩效考核结果有关。根据内部采访，每次考核大概有5%的员工能拿到最优秀的“卓越”（Superb）级别，而少量的员工会收到“需要改进”（NI）。大部分员工和新入职员工的考核结果多为“达到预期”

（CME），当然也不排除有佼佼者第一次考核就拿到“超预期”（EE）甚至“远超预期”（SEE）的评级。

在绝大多数的情况下，从L3晋升到L4需要获得一次“远超预期”和“卓越”的考核，但也并不绝对。**决定员工是否晋升的不是其在当前职级的成就，而是员工是否具备胜任下一个职级的能力。**一般情况下，毕业生新入职为L3，博士生入职为L4。从入门级L3到L4一般需要一年到一年半的时间，L4到L5一般会在三年之内。G公司的评审结果不会有行业普遍的PIP（Performance improvement plan）风险，据内部采访透露，若员工晋升到L4级别并维持CME评级，其被辞退或优化的风险便会大大减少。

测试工程师案例分析 CASE STUDY

加薪、晋升、奖金

绩效考核普遍对股票、奖金数额以及晋升有影响

薪资涨幅上，G公司在五月的评审过后会进行股票再计算。十一月过后的评审会计算年终奖金。奖金计算方式为以下四项的乘积，

个人绩效（一般在1.25左右，级别越高此数值越高）

公司绩效（半年内公司的总体业绩0.85-1.25）

评估等级（不同的评级有不同的倍数）

地点系数

这样的绩效考核制度成功地激励了G公司员工的表现，因此各大公司纷纷效仿了这一管理模式。

对于F公司来说，每年6月的绩效评估会对奖金和股票的发放以及晋升有影响，但更重要的还是12月底的绩效评估。年底除了奖金发放外，还有股票的追加。F公司奖金的计算方式与G公司基本一致，都是结合员工当前所在的职级来衡量员工带来的影响。

测试工程师案例分析 CASE STUDY

软件工程师--加薪晋级案例

沟通必不可少，时刻注意自己的impact

通过内部员工采访，我们了解到了G公司具体的晋升案例。通常情况下，在G公司，入门级L3到L4一般需要一年到一年半的时间，L4到L5一般会在三年之内。而这位被采访的员工用了两倍的时间从L3到L4，但是只花了一半的时间从L4晋升到了L5，他的个人经历具有极大的借鉴意义。

在最开始入职的新人阶段，这位员工没有注意沟通，藏着自己的想法埋头苦干，又经历了几次的组织重组导致项目腰斩，所以接连收到两个“达到预期”（Meet Expectation），经历了所有新人都会经历的误区。在和同事和上级的沟通中，他认识到了项目Visibility的重要性，并且留意到了自己应该寻求更大的Scope Project来提高自己的影响力。在升L4之后，他有所转变，开始主动表达自己的想法，即使他又经历了直属领导的更换和项目重组，他还是坚持在团队中完成项目，并负责到底，成功落地。比起新人时期被动等待上级安排任务，他开始主动寻找项目，并且做OKRs计划，提升了自己在团队中的话语权，这对他从L4到L5的晋升有了很大的帮助。

从这位采访者的经验中我们不难得出，若要在公司中顺利升职，以下几点必不可少，其一，多沟通，主动提出自己的观点；其二，主动寻求更大的Scope Project，提高自己的内部影响力；其三，对自己的观点和项目负责(Take Ownership)。

移民政策 IMMIGRATION

H1B通过率创十年新高

H-1B签证是一种工作签证，用来发放给美国公司雇佣的外国籍有专业技能的员工。每年，美国政府都会发放**85,000张**H1B签证。根据美国移民局（USCIS）公开的数据，在刚刚过去的2021财年，H1B的签证通过率刷新了过去十年间的最高记录，达到了**96%**——而时事评论家把这一现象归因于美国对海外科技技术人才的大量需求。许多科技大厂拥有大量的H1B雇员，且绝大部分的科技公司相比较其他行业，更乐意为候选人担保。

六家公司均可担保H1B，三家美国公司政策更灵活

在我们调研的六家科技公司中，所有公司皆可协助候选人申请H-1B签证，并且**G公司、S公司、F公司**的员工如果最后一年抽签中任未抽中**H-1B**，则会被派到海外分部去工作。G公司和S公司会保证员工在海外有开放的职位，F公司需要员工自己找组。此外，F公司更倾向于招聘还有三年OPT有效期的员工。

公司名称	H1B担保数量	所属行业领域
Cognizant Technology Solutions US Corp	12,651	Consulting, Industrial Automation, Software
Tata Consultancy Service Limited	9,813	Consulting, IT, Information Services
Google LLC	9,177	Collaboration, IT, Enterprise Software
Amazon.com Service LLC	9,024	E-commerce, Retail, Crowdsourcing
Microsoft Corporation	7,210	Developer Tools, Enterprise Software
Facebook INC	5,865	Social Media, Software
Ernst & Young US LLP	5,658	Accounting, Consulting, Business Intelligence
Infosys Limited	5,598	Consulting, IT, Information Services
Apple INC	4,176	Consumer Electronics, Hardware, Software
HCL America INC	4,100	Association, IT, Business Intelligence Systems

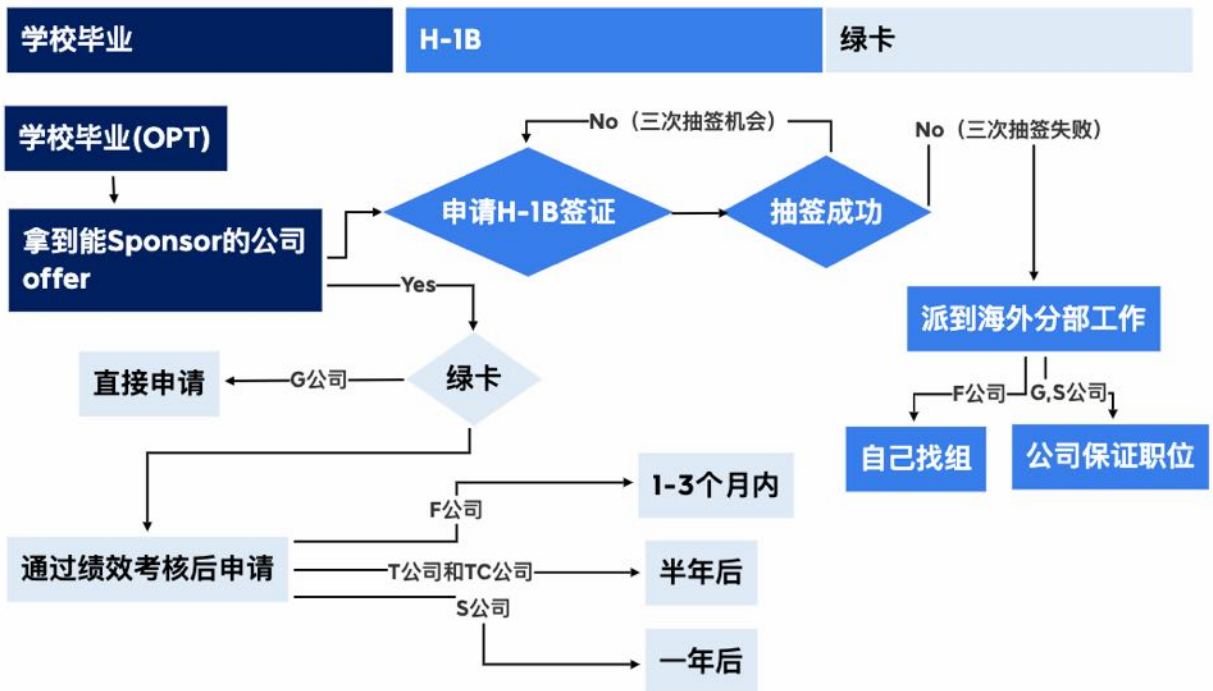
2021财年全年全美雇主H1B签证担保数量前十名

移民政策 IMMIGRATION

申请绿卡普遍有考核期 G公司政策最友好

已经拿到Offer的员工有资格申请绿卡，申请绿卡的过程由Sponsor签证的雇主发起。在我们调研的六家公司中，G公司的绿卡政策最为友好，入职的同时公司会立刻给员工Sponsor绿卡，其余公司皆需要一定时间的绩效考核。其中F公司在最多三个月内（选组结束后）可以申请，T公司和TC公司都需要半年的考核时间，而S公司的考核时间最长，需要一年。此外，需要考核的五家公司都对特别优秀的候选人放宽要求，若经理同意则可以在入职初期提前申请绿卡。

从工作签证到绿卡流程



搬家补助RELOCATION

公司出资力保人才顺利到岗， 补助形式多样可报销范围广

为了能在吸引人才方面取得优势，北美的科技行业基本都会提供Relocation补助。Relocation补助的形式多种多样，最为普遍的是现金补助。一般根据级别的高低来决定补助的多少。T公司和A公司的搬家补助一般都直接包括在Sign On里面。可以通过谈Sign On的数额，来提高公司给的搬家补贴。G公司和F公司的即将入职的员工也可以选择由公司报销搬家的服务费用，可报销的范围包括了邮寄宠物，单程机票，7天或14天的参观费用，搬家费，20-45天临时住宿费，全家人的机票以及租车费用。F公司的搬家费用的多少与入职员工的婚姻家庭状况有关。若有家庭并且有两个孩子，则搬家费用为25000。



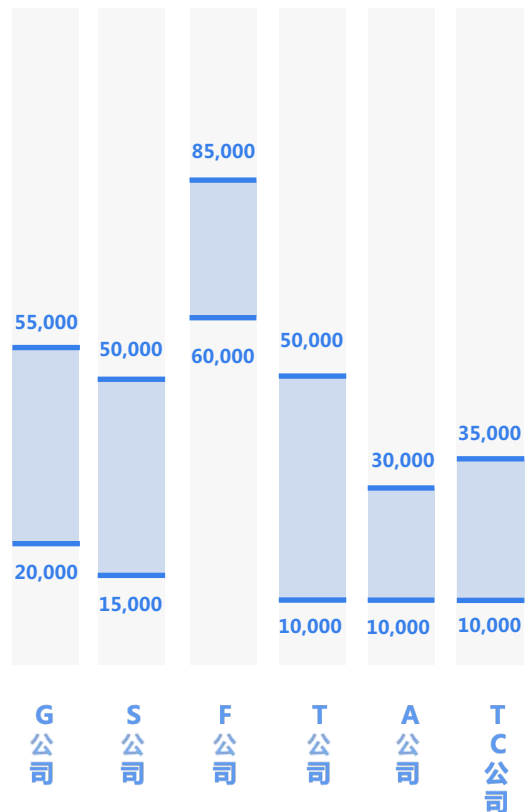
签约奖金 SIGN-ON BONUS

丰厚奖金激励员工入职， 最高可达10万美金

签约奖金 (Sign On Bonus) 是公司为激励潜在员工加入公司而提供的一笔金额。发放奖金的公司往往希望关键的职位需要一个最优秀的候选人去担任。而对于候选人来说，在收到好几份Offer时，一笔丰厚的签约奖金使得该Offer更具有吸引力。

在我们调研的六家公司中，因为A公司的薪酬团队在国内而非北美，国内没有Sign On Bonus的概念，因此其美国分部也倾向于不给予Sign-On奖金。目前据我们了解，北美A公司高端招聘团队正在和总部协商在未来适当给予候选人Sign-On Bonus，之后该公司的政策可能会面临改革。其余公司中，F公司的签约奖金最为丰厚，有17%的员工收到了10万美金以上的奖金，但如果入职一年内就离职，需要按入职总时间比例归还Sign On Bonus。G公司，S公司和T公司基本持平，对标G公司高级工程师最高可达\$50000。实际情况中也会出现候选人不选择高额的现金奖励，转而选择其他**股票奖励 (Quick Vests)**的情况。签约奖金的结算方式也多种多样，比如S公司的股票奖励会从第一个月开始每月进行结算，T公司和TC公司的签约奖金则是一次性发放。

样本公司签约奖金标准概览



Sign-On Bonus 金额

对标G公司

- L3
- L4
- L5



A公司最新行业讯息 UPDATES

A公司大篇幅涨薪：

基本工资翻倍，尚未入职的新员工同样享受福利

2022年2月初, 我们采访了部分A公司的员工, 首先证实了新闻里提到的“该公司将员工的基本工资上限, 从原本的16万美元, 提升至35万美元, 足足翻了一倍多!”

同时, 我们获悉: “以前A公司的在职员工, 无论等级高低, 基本工资封顶16万美元。高级别的员工区别在于股票和奖金”。新政策出台后, 初级工程师薪资变化不大, 但高级工程师底薪增幅空间变大, 同时选择工资架构的灵活性也变大。众所周知, A公司基本工资不高, 一直依赖于股票奖励吸引员工入职。由于去年A公司股票表现低迷, 紧随其后的就是内部员工流失惨重, 因此公司新政策希望可以保持竞争力并吸引住顶尖人才。

因为疫情的影响和整体的经济局势, **Sign-on Bonus**在近半年内也有显著的**提高**。我们采访了新入职A公司的员工, 经过了21年的软件工程师暑期实习, 他成功的拿到了return offer并且在22年年初入职, 当时, 八月份谈拢了总价为7万的Sign-on Bonus, 发放形式为4+3, 即为第一年拿到4万美金, 第二年拿到3万美金。最近2021年年末, A公司主动提出了提高Sign-on Bonus的总额到9万, 发放形式为5+4。针对某些人才稀缺的岗位, A公司甚至给出了发offer后48小时内入职, 并且在原来的Sign-on Bonus的基础上再增加5万美金的丰厚条件。

A公司最新行业讯息 UPDATES

整体Sign-on上涨， 重返办公室计划开启

据多方调查和采访得知，不仅仅是A公司的软件工程师岗位出现了Sign-on上涨现象，其他的软件公司也都陆续提出新政策，岗位的范围涵盖有：数据科学家，产品经理等等。以上企业在吸纳人才上的政策变化足以证明：在经济在逐渐复苏，高科技公司对优秀人才的需求量也不断变大。并且推出了整体在吸引人才上的“特优政策”也间接导致了整体行业的Sign-on Bonus 和底薪的上涨。

最新的居家办公政策也随着疫情的逐渐好转，顺势出炉了。**A公司和几家有代表性的科技公司，内部已经开始讨论在今年上半年计划重返办公室。**据采访得知，大部分的公司就remote/Hybrid的工作状态由每个组的经理来自行安排。同时给了组员和经理足够的自由度。

注：A企业内部规定，若在一年内离职，则Sign-on需要全部退还。第二年离职也需要按就职时间按比例退换（企业目的是鼓励员工至少为企业工作2年以上）

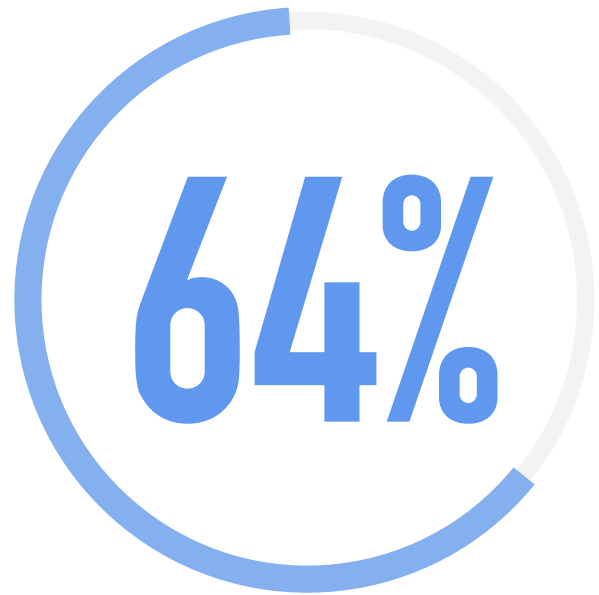
401(k)退休福利计划 RETIREMENT

基金式退休金储蓄计划， 缴费确定型模式广受推崇

401(k) 是美国公司为员工提供了一种缴费确定型 (Defined-contribution) 退休福利计划。类似于中国的养老金计划中的企业年金计划部分。最常见的401(k)计划的储蓄为：员工自主选择每月从工资中分出固定比例的收入，存入专门设立的401(k)账户中，为退休生活做准备；而公司则会按照员工放入的基金的%做相应的匹配 (Employee Match)，再往基金账户中存入一定数额的资金。员工可以用这笔资金进行投资活动，以此实现资金的利益最大化。一般情况下，雇员从59.5岁开始就可以从401(k)账户中领取退休金，如果员工离开公司，他在该公司任职期间所累积下来的401(k) 基金则归员工个人所有。

从1980年起，这种完全基金式的养老储蓄制度迅速发展，并得到了工人阶级的广泛拥趸。而在这些雇主中，不同公司的政策也有很大的差别。在当代的美国劳工眼中，是否提供401(k)计划被当作评估一个雇主对员工是否真正拥有人文关怀的重要指标之一；而其可量化的特点，也使得401(k)福利政策成了级别较高的求职者在选择雇主时的一个重点考虑因素。

在我们调研的六家公司中，有五家都明确参与了Employee Match。



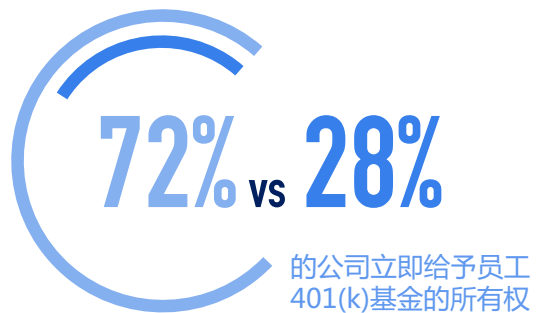
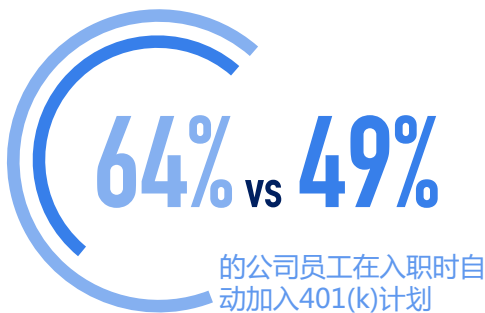
“根据美国劳工局的调查报告数据显示，目前有大约三分之二的雇主表示自己提供某种形式的401(k)计划。”

401(k)退休福利计划 RETIREMENT

全美仅一半公司担保401(k)， 科技公司福利政策优势明显

对于员工来说，一项401(k)计划政策的价值主要取决于三个要素——公司提供的雇主匹配比例 (Employee Match)，参与该计划的等待期时长，以及获得退休金所有权的等待时长 (Vesting Period)。

在全美所有提供401(k)或相关退休计划的雇主中，25%到49%的公司表示员工在入职时便会自动获得加入401(k)计划的权利。而针对科技公司的调研报告显示，科技行业的雇主这一数据为**64%**，远高于平均水平；还有一点值得注意的是，公司有资格决定员工接管 Employee Match 的这笔资金的时间限制 (vesting period)，即公司有权利设置一个雇员获得使用这笔Employee Match资金的等待时间。数据显示这一时长一般为1年 - 5年。在这方面，科技公司福利政策的力度更为突出。调研数据显示，全美提供401(k)计划的雇主中，只有28%会立即给予员工退休基金的所有权，但由第三方人力资源服务平台Sequoia的发布的数据显示，有**72%**的科技公司会在员工加入401(k)计划当天就获得保有该笔资金的权利。



在我们的调研当中，明确表示提供401(k)的五家公司中都没有vesting period的时间限制。所以当员工离职时也不需要顾虑在职期间所积累的401(k)基金的去留问题。

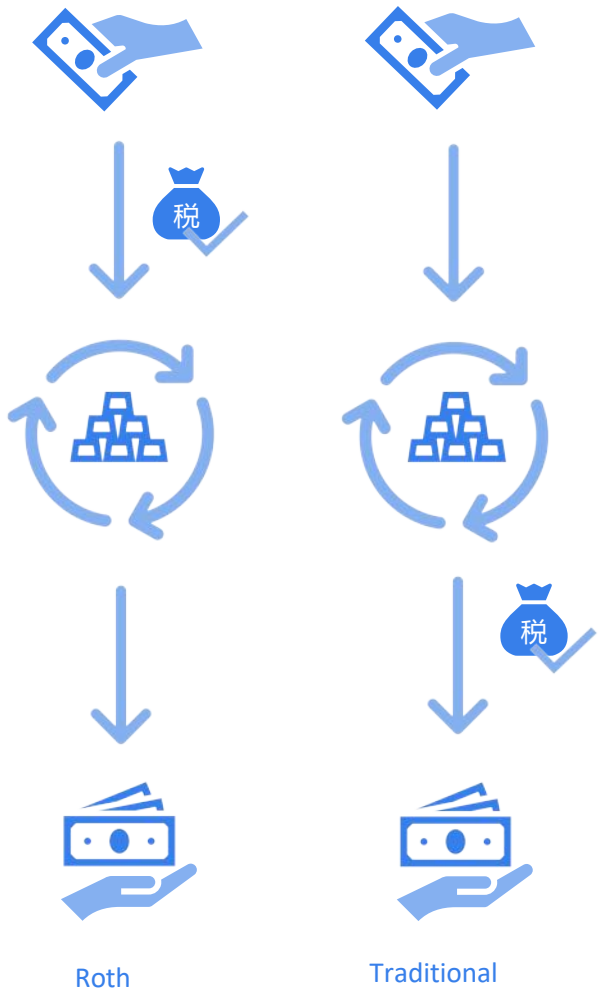
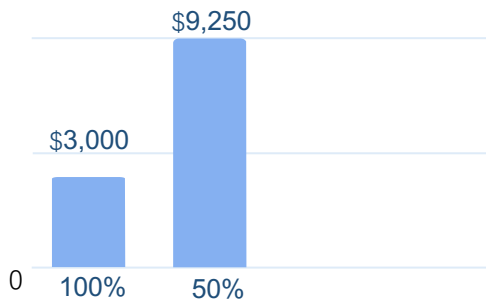
401(k)退休福利计划 RETIREMENT

两种储蓄方式， 不同缴税时间

401(k) 也有几种方案可供选择，一般常见的为两种：

- (一) **Traditional 401(k) Plan (pre-tax)**：最常见的一种方案，员工在存钱时无需缴税，退休取钱时的再缴税。
- (二) **Roth 401(k) Plan**：与上一种方案的不同点为，此方案在存钱的时就预先缴税，并且投资收入无需缴税，因此退休取钱时就也无需缴税了。

G公司：401(k) Employ Match方案



多种备选方案保障员工利益，定制化方案面向高薪人群

我们调研的美国三家公司都提供**Mega Backdoor Roth IRA**，即升级版Backdoor IRA——一种当高收入人群工资过高不能享受Roth时，将Traditional IRA转成Roth的操作（绝大部份的IT公司都提供这项优惠）。通过Mega Backdoor IRA，可操作金额至少可达之前的五倍。

401(k) Employee Match方案

Percentage	S公司	F公司	T公司	TC公司
1%	100%	50%	50%	100%
2%	100%	50%	50%	100%
3%	100%	50%	50%	100%
4%	50%	50%	50%	100%
5%	50%	50%	50%	100%
6%	0%	50%	50%	100%
7%	0%	50%	50%	0%
8%	0%	0%	50%	0%
9%	0%	0%	50%	0%
10%	0%	0%	50%	0%
11%	0%	0%	0%	0%
12%	0%	0%	0%	0%

注：
在我们调研的六家公司中，A公司的401(k)计划不太友好，采访的多位员工都未参与401(k)计划，相关比例也不了解，所以在图中不列入比较范围。原因为A公司的薪酬团队在国内而非美国，国内对401(k)的了解尚不深入，北美A公司的招聘团队正在和总部协商未来公司的福利改革，未来可能会有变化。

健康保险 HEALTHCARE

科技公司医疗保险覆盖全面

健康保险项目管理一直都是企业健康管理中必不可少的一个环节，也是最早进入员工视野的健康福利项目。本次调研显示，六家企业都为员工及其家庭配置了全面的医疗，眼科以及牙医保险服务，保险涵盖的内容为业界顶尖水平。G公司和F公司甚至还为员工安排了位于公司内部的诊所，有专为员工服务的医生和护士；A公司内部提供了免费的Healthcare中心。除此之外，六家公司都为员工提供了意外险，当员工遇到意外不幸离世，意外险可以支付员工基础年薪和提成的2-3倍。除了最为基础的保险之外，各大公司提供的多样化的其他保险也能彰显企业的文化。譬如S公司为家里的宠物提供保险，G公司和TC公司提供了旅游及意外险等等。

公司注重员工心理健康与家庭生活

IT行业也十分关注员工的心理健康。我们调研的六家公司都为员工提供了免费的心理咨询服务，让员工保持身心活力。

IT行业还十分关心与员工的育儿和家庭生活，提供了各种各样的给准父母和新手父母的补助。我们调研的六家公司都提供带薪假期和陪产假，在美国的三家公司额外提供了生育补助、冻卵补贴、代孕支持、领养补助、公司内部的母婴室等等。这其中又以多种多样的方式呈现。例如G公司提供了Baby Bonding Bucks（新生儿礼包）：提供给刚成为新手父母的员工\$500补贴，包括房屋打扫，纸尿裤等各种服务的费用；S公司提供幼儿保险、照料者帮助计划和线上产妇护理支持；F公司对每一个新生儿提供了4000美金的新生儿基金和3000美金的育儿补贴。每家公司都用自己的方式展示了对员工家庭的关怀。

健康与保险涵盖范围

	G公司	S公司	F公司	T公司	TC公司	A公司
 医疗, 眼科, 牙医保险 (及家属)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
 意外保险和伤残保险	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
 公司内部健身房或健身房折扣	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
 免费按摩	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
 旅游意外险	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
 免费心理咨询	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
 公司内部诊所	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
 宠物保险	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

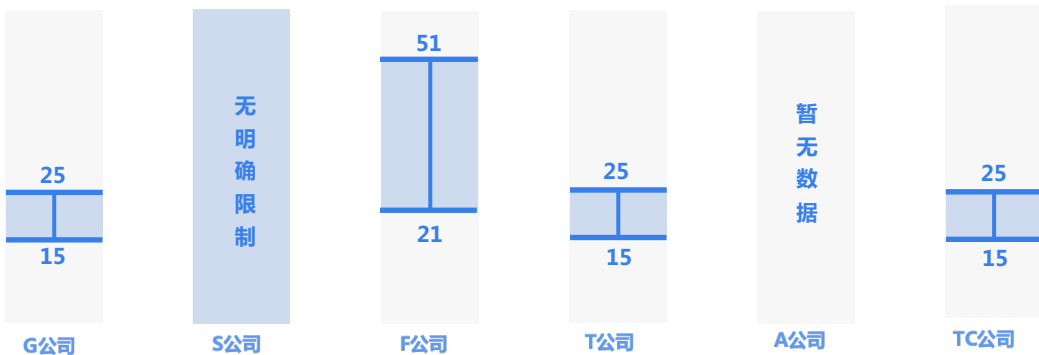
假期及休假 VACATION

人性化带薪休假制度

所有在职员工每年都享有一定时间的带薪假 (pay time off), 并且随着员工在职场工作的时间越长, 带薪休假时间也会越长。一般情况下, 带薪假涵盖以下内容, 休假 (vacation time)、病假 (sick leave)、事假 (personal leave)。美国公司的传统做法是把请假分为不同的类别来进行管理, 给他们分别规定相应的天数。但是近年来, 越来越多的公司倾向于用PTO替代不同的请假, 并把他们整合到一个假期池中。除了中国的A公司的政策尚不明确外, 我们调查的其余五家公司都将带薪假和病假进行了区分。美国的G公司和F公司的病假政策最为友好, 天数不受限制, 其余公司的病假天数从7天到15天不等。

在带薪假方面, S公司的带薪假无明确限制, 获得经理的许可即可。F公司的带薪假位居第二, 至少有21天的带薪假期, 在工作五年后还能获得额外30天的“充电假期”。其余公司至少都有15天的带薪假。此外, 每家公司还有额外的节假日放假和特殊的假期, T公司还提供每年五天的回国探亲假期。美国的F公司和中国的T公司还有floating holiday (浮动假期), 浮动假期的概念旨在让员工自己选择的某一天休息。因为美国是移民国家, 有很多不同文化宗教背景的群体, 很难统一安排假期。和PTO不同的是, 浮动假期一般都不能累积到下一年使用。

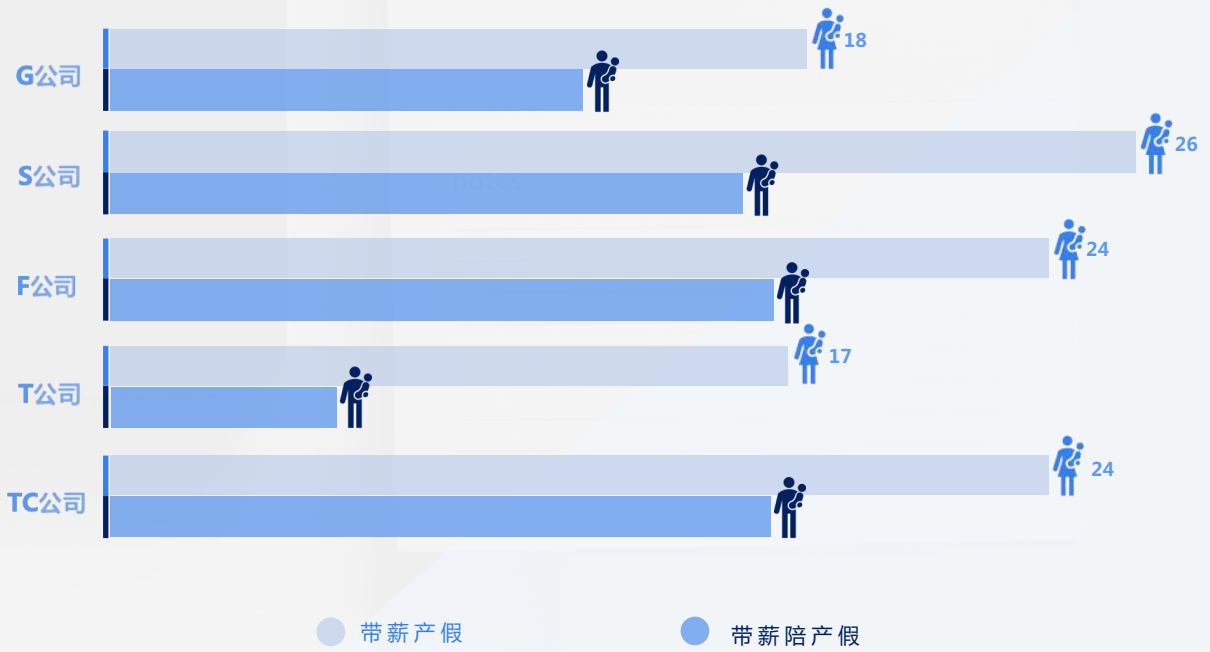
样本公司每年PTO天数



january
2021

m	t	w	t	f	s	s
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

带薪产假



隐形福利 POTENTIAL BENEFITS

丰厚隐性福利：免费三餐，学费报销，员工折扣等

美国互联网公司的各种隐性福利一直都为外人所称道。据报告显示，美国25家薪酬和福利最高的公司排行榜中，超过一半是科技公司。本次我们调研的六家公司中，从公司内部的各种设施到生活上的补贴，公司的福利涵盖了员工生活的方方面面。美国的G公司、S公司和F公司每天的上下班路途中都提供接驳车，F公司内部还提供了换轮胎服务。饮食方面六家公司都有免费食堂提供三餐供应，办公场所提供新鲜食物，咖啡和点心。茶余饭后还有公司内部的健身房或提供健身房折扣和优惠。

企业同时重视个人提升和社会回馈

互联网公司也十分重视员工的个人成长和家庭生活，美国G公司和F公司都积极鼓励员工在工作之余提升自身能力。G公司提供了学费报销，如果员工参加和工作有关的进修，公司在经理的批准下会报销2/3的学费（上限\$12,000一年）；如果员工参加个人进修，如网球课，公司会报销1/3学费（上限\$1,000）。S公司则提供免费的网络课程报销和补贴，并且定期提供职业发展和技能方面的讲座课程。美国的三家公司和中国的T公司都为员工报销电话费。六家公司都对公司内部员工都提供员工折扣，譬如说G公司的员工享有5-15%的公司产品的优惠折扣。除此之外，G公司还积极鼓励员工参与慈善活动，员工的慈善捐款每年可报销\$10,000，志愿者活动可补贴\$10每小时。正是因为多样化的隐形福利，企业留住了更优秀的人才。

离职员工补助 DIMISSION

符合要求的员工在离职时均可获得补助金

我们将从潜在的离职员工角度出发，来研究六家公司对离职员工的补助。因为T公司和A公司在美国的分部成立时间较短，我们了解的信息较少，因此我们将会着重分析其余四家公司的离职补助。美国IT行业有一个十分著名的计划叫做

Performance improvement plan (PIP)，旨在督促和帮助绩效考核不佳的员工。一般情况下，若是最近的绩效考核成绩表现不佳，公司会提前通知员工将会被放入PIP。通常PIP的时长为一个月到三个月。若是因为PIP结束不合格而离职，所有公司仍会维持所有的医疗保险有效直至当月结束。部分公司如G公司、TC公司还会发放一定的离职补助，一般呈现形式为n周的工资。

若是因为公司内部战略调整或者疫情等客观原因离职的员工，公司会优先让员工换组，若需要离职则也会发放离职补助。

因为个人的behavior issue或者其他原因而被直接辞退的员工，所有公司都不会发放任何的离职补助。

在六家公司中，大部门的公司对离职员工的补助都十分宽容，若是出现了战略调整而离职的员工也会优先将员工调整到其他部门，相关的保险也十分友好。但是所有公司对道德底线和行为准则问题都坚持着零容忍的态度，员工一旦被直接辞退则基本丧失了获得补助的资格。

离职员工补助金额

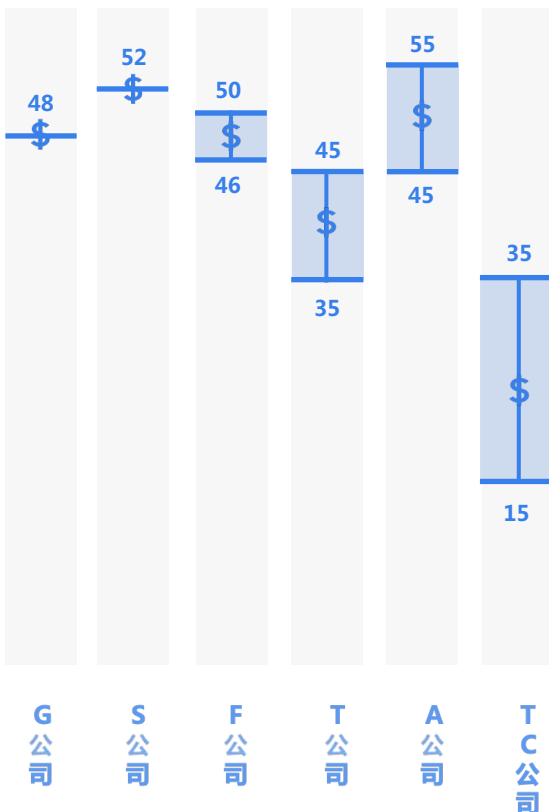
	G公司	S公司	F公司	T公司	TC公司
PIP 时长	2个月	3个月	1~2个月	暂时没有 PIP过人	1个月
PIP未通过后的离职补助	3.5个月工资	无	3个月工资	N/A	1~3个月 工资+期间的 股票奖励
PIP离职后保险	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
内部战略调整后离职	3个月工资	2个月工资	有	有	1~3个月 工资
行为准则问题离职	无	无	无	无	无

实习生薪资 INTERNSHIP

软件工程实习生薪资领跑业界， 企业慷慨解囊只为留住潜力股

在美国招聘网站Glassdoor发布的《2021美国十五佳实习雇主》榜单中公布的实习生薪资中，榜单中的绝大多数都被硅谷的一众科技公司承包。在科技领域的劳务市场，因为直接招募行业内资深人才的竞争过于激烈，绝大多数科技公司已经将留住表现出色的实习生作为作为员工招聘的重要渠道之一，所以大多数公司也更愿意为实习生提供有竞争力的薪水，以便留住优秀的潜力股。

六家公司实习生时薪概览



美公司薪资高出标准一倍， 中国公司偏爱高材生

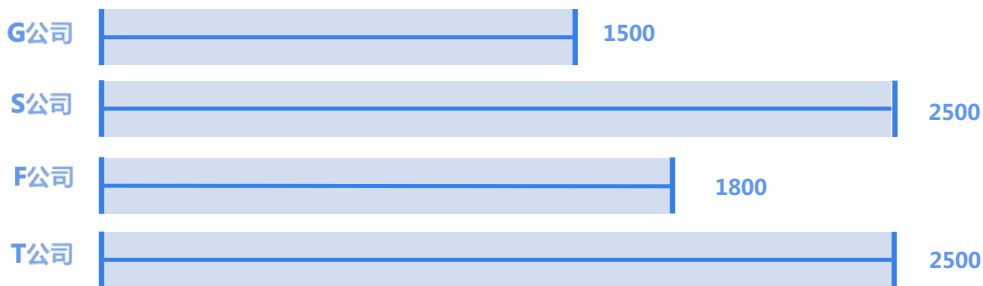
在我们调研的六家公司中，美国的三家公司和中国的A公司均把软件工程实习生月薪开到了七八千刀，相比一般实习生平均2000-3000刀不等的月薪翻了两番，这无疑加强了企业在人才竞争市场上的竞争力。其余的T公司和TC公司的实习生薪酬比起其余四家来说略低，但是也高于美国实习生平均水平。并且这两家公司的实习生工资与岗位，学历，院校有直接关系。比如说在T公司，若实习生有着博士背景，则实习薪资基本与其余四家公司持平。此外，A公司在美国招聘的实习生绝大多为博士在读生。

实习生福利 INTERNSHIP

科技公司多有生活费用补贴， 福利保险涵盖实习生

科技公司对实习生的福利和补助十分优厚，除了有效提高公司的品牌形象的方法之外，也有利于留住优秀的实习生。在我们调研的公司中，除了中国的A公司和TC公司之外，每个公司都为实习生提供住房补贴。其中，美国公司的福利尤其慷慨——G公司在基本的住房补贴之外还提供了9000美金的搬家费；F公司拥有着著名的实习生福利 – 提供免费公司住宿，可选1B1B或2B2B，住宿条件十分之优越。而中国的三家公司也以各自不同的方式为实习生提供了经济上的支持，比如A公司和TC公司虽然没有住房补贴，但是他们都提供了搬家费用，A公司还有额外的800美金生活补贴等。

实习生住房补助



	G公司	S公司	F公司	T公司	TC公司	A公司
全套医疗保险	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Relocation补助	\$9,000	无	无	无	交通费用& 2天酒店	\$3,000
电话费补助	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
交通补贴	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

注：TC公司还有额外的800美金生活补贴。

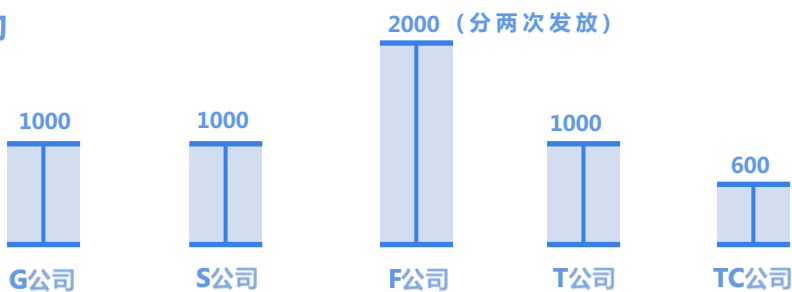
居家工作政策 WORK FROM HOME

灵活办公环境， 混合式工作或成为新趋势

受疫情影响，居家办公政策在这几年有很大的改变。在疫情前，除了G公司，F公司和TC公司，其余公司的居家办公政策都十分严格，基本不允许员工在家工作。即便这三家公司WFH政策很灵活，但是也需要征求团队领导者的同意（G公司）或者达到Senior的级别（F公司）才可以居家办公。

疫情开始后，全部的六家公司都采取了居家办公的模式，同时也给员工发放了\$600-\$2000不等的办公用品安置费，并且不断延后了回办公室上班的开始时间。中国的三家公司目前返回办公室的时间未定，TC公司在疫情期间还为为每名员工发放了100股公司股票作为疫情期间的“阳光普照奖”。美国的三家公司中，F公司的居家办公政策最为人性化，除了硬件设置和数据中心设备的人员外，所有全职员工如有条件远程办公，皆可在家工作。F公司还推出了最新的“Remote Work Across International Borders”（跨国界线的远程工作）政策，允许美国员工在加拿大工作以及欧洲员工在英国工作）。F公司还计划开放更多远程工作的新职位，也会在没有办公室的地区招聘更多远程工作的员工，帮助公司更好地提高员工的多样性。S公司也采取了“Virtual First”政策，员工可以无限期的WFH。G公司的政策稍较为复杂，公司希望日后开展“hybrid”的混合办公模式，一部分时间WFH，一部分时间在办公室办公，但是起始时间未定。

办公用品补助



注：A公司因为在北美的团队由国内的总部管理，所以办公用品补助的相关信息尚待补充。

关于 我们

我们的客户

TikTok Tencent
腾讯

ByteDance

vivo oppo

simple 快手
图森未来

KUCOIN

美团 arm 中国

我们通过对接硅谷，纽约，伦敦等国际都市前沿科技公司与顶尖金融集团的高端资源，获得最新的创新理念与发展动态。凭借沉浸式的培训模式，让客户零距离接触全球顶尖行业专家探讨商业前沿议题、学习企业发展经验、倾听多元背景的职场精英人生体验，来吸收领悟最先进的管理理念，其中包括：创新思维，产品思维，增长思维，设计思维及全球化视野。

IntelliPro管理咨询依托海量全球人才数据，结合AI+大数据技术，进行检索与优化，整理出全球人才流动演化和行业发展趋势的核心要素，并编制出顶尖人才市场洞察报告，先进管理思维模式白皮书，国际化视野发展指南等极具价值的参考资料服务客户，助力企业发展。

同时，我们会举行企业家及科学家的访谈对话及高管培训等一站式服务促进提升企业数字化精英化，全球化进程。并邀请企业入驻SVLC(硅谷精英社区)品牌平台，享受高端人才社交等一系列增值服务。

硅谷顶尖洞察，全球专业视角

英特利普集团

管理咨询



Los Angeles

New York

Shanghai

Singapore

Seattle

Toronto

London

Munich

Boston

Vancouver

Beijing

Austin

Hangzhou

Amsterdam

报告定价：\$2,500



联系我们

联系人: Abel Dong

联系方式：美国：+1(408)200-9891

邮箱：abel.dong@intelliprogroup.com