



Wavebase

白皮书

1.8 版本

目录

首席执行官致言信	3
简介	4
我们的目标	5
公司历史	6
Peoplewave当前解决方案	8
我们所能解决的问题	12
Peoplewave之区块链	
解决方案：Wavebase	13
市场规模	18
解决方案架构	
用户界面	19
功能元件应用程式介面 (API).....	19
以太坊区块链	20
Wavebase智能合约	20
安全与合规	21
Peoplewave代币	
用例	22
分配	23
股份行权时间表	23
资金使用	24
路线图和关键里程碑	25
团队和顾问	27
法律免责声明/条款与条规	35

一个令您无限惊喜的良机



我以一个简单的目的创办了Peoplewave - 即让在职场上的工作公平。但是它在短时间内远远超过了我的出发点。

我们的业务是真实的。自2016年10月以来，我们一直致力于开发解决实在和重大工作场所问题的软件 - 新员工入职、降低员工流失率、重塑工作表现和绩效评估、更好地管理员工以及赋予对员工(和公司)的分析。在这短暂的时间里，我们积累了来自15个国家的150多家企业的信任并在4个国家设立了办事处，并由拥有深厚行业经验和傲人业务成就的高级领导人管理。

Phil (Peoplewave的首席技术官) 和我一直和数据为伍已各超过 20年，我们一直热衷于解锁员工数据以获得更公平的审查，更高的透明度和更好的人员管理。结合区块链技术以使我们的软件更进一步地演进是一项我们早有的长远规划，并且也是Peoplewave发展的下一个合理步骤。在解决人员管理和员工绩效方面的问题，我们已经取得了令人满意的成效，对于我们的新区块链平台Wavebase 难以置信的功能，我们是兴奋无比。我们的新区块链平台Wavebase允许我们彻底颠覆其他人力资源管理的重要部分如就业前筛选、背景调查和一项对我们来说是非常大的部分，即招聘和人才招揽。

Peoplewave放眼在这由软件巨头 - SAP, Oracle和Workday领导行业中的5500亿美元的机会。

市面上的确有很多可疑的ICO。我们则是一家真正的公司并拥有真正的客户。我们在建立和有效地部署以数据驱动导向的人力资源软件拥有良好的记录。我们亦有一支骄人的管理团队和与我们建立紧密关系的顾问与我们合作和共同努力发展业务。

我相信Wavebase将成为人力资源管理技术和人力资源管理区块链的主要参与者。我现将我们的声誉，公司和您的信念全盘下注于此。这是一个会令您有无限惊喜的良机。我们大家皆深入其中，请加入我们以让职场上的工作更加以数据为驱动导向和透明化，更为重要的是使工作公平化。

您可上网www.peoplewave.co阅读更多关于Peoplewave的信息，或上网www.peoplewaveico.io获取更多有关我们ICO的信息。

Damien Cummings
首席执行官
Peoplewave

简介

我们的计划其实很简单。我们要以人为本来改变职场上的工作。Peoplewave团队的动力是要使职场上的工作公平。除此之外，Peoplewave将成为区块链上最大的人力资源公司。

“Peoplewave发展迅速，也改变了人力资源领导者和雇主对人力资源的管理。我们旨在改变人力资源的管理并且专注于以人为本。与此同时，我们也有巨大的增长野心。我们计划在三年内成为拥有上十亿美元业务的公司，并彻底颠覆人们如何使用员工工作表现与绩效信息并从中受益 - 这将革新招聘、背景调查、入职、工作表现评估、员工发展和人员管理。”

- Damien Cummings, 首席执行官

Peoplewave 的两个主要产品为新员工入职 (首100天)和以数据驱动的持续绩效评估 (Performance Wave)。我们第三个产品HR Command Center是一个分析配套,可以释放公司和员工数据的力量。所有这些当前的工具都将整合到Peoplewave的新区块链平台Wavebase中。

Wavebase解决了人力资源中最大的问题之一 - 即验证员工在多家公司、各个角色和多个经理评估的工作表现、历史以及他们的信息。完整的验证数据列表对于雇主和人力资源行业具有重大意义。有史以来第一次,员工现在可以接触获取区块链上的个人工作数据。他们的雇主、政府机构、招聘机构和未来的雇主也可获取所需数据。

试想象一下,您可以在聘请员工前进行搜索潜在就业人选。您可以根据他们的月度业绩数据、是否是有效管理人员的经理、他们拥有的技能水平以及他们的同伴、同事,客户和经理对他们的总体评级,来作出明确的筛选。这是Peoplewave 所领先的革命,也因为此而有必要及有所需通过ICO筹集资金。

我们的目标

在人员管理上以人为本。
为工作场所带来公平、透明度、以数据
驱动领导的决策和人性化的人事处理。

公司历史

Peoplewave于2017年1月在新加坡由Damien Cummings创办，后来 Phil Aldridge 加入担任首席技术官兼联合创始人。

首席执行官Damien Cummings讲述了公司如何成立的故事。“我曾是一位企业高管，在品牌营销和数码化转型领域担任超过20年的领导职位。我最后一份工作是在新加坡任职于一间国际银行，职衔为全球数码化总监。但这一切却突然崩溃了。我不能忘记它是如何发生的 - 事发前一个月我的老板突然退休了，很快并且很意外的就迎来了一个新的部门负责人。我记得我当时原本是要和她进行第一次正式的一对一会面。当我走进会议室时，却看到一名人力资源人员也在场。我被告知我的工作职务因冗员而我被裁退了，我被要求离开。这不但令我震惊而且我顿感心灵也有被摧毁的感觉。就在那一刻，有件事变得非常清楚，即工作是不公平的。人力资源并不透明，我于是想改变这一点。如何颠覆并重塑人力资源和人力资源管理的完成，如何使它更加透明，以数据驱动，并对公司和员工更加公平。这成了创办Peoplewave的催化剂。”

Peoplewave的管理团队利用这一催化剂解决了一个巨大的工作场所问题 - 以透明和数据驱动的方式衡量和管理员工工作表现和绩效。为此，我们成功推出了两个基于云的软件产品：首100天(新员工入职)和Performance Wave (数据驱动的持续绩效评估)。但这只是一个开始，一旦Peoplewave 释放公司和员工数据分析所带来的力量，公司很快就意识到，当与区块链技术相结合时，该数据有能力可以从根本上彻底改变人力资源行业。

- 2016年 10月** ● Peoplewave在新加坡注册成立(作为私人有限公司)
- 2017年 1月** ● 开始商业运作
- 2017年 2月** ● 软件产品已通过40多个C级企业拥有者和亚太地区40个人力资源领导者的验证
- 2017年 4月** ● Phil Aldridge 开始担任联合创始人兼首席技术官
向全球300多位高级人力资源专业人士推出全球人力资源调查
- 2017年 5月** ● 聘请Aurelia Jessica和Francis Claide Magallen领导用户体验及创意和前端网络的开发

2017年 9 月 ● 推出 “Performance Wave” 软件

2017年 10 月 ● 任命Yeng Wai Leong为产品管理副总裁

2017年 12 月 ● 募集50万美元资金
Peoplewave被CIO Outlook 杂志评选为
“亚太地区最有前途的50家新创公司”
推出 “首100天” 软件

2018年 1 月 ● 开设Peoplewave菲律宾公司，在达沃启动其技术实验室
任命Micky Lin为营销副总裁

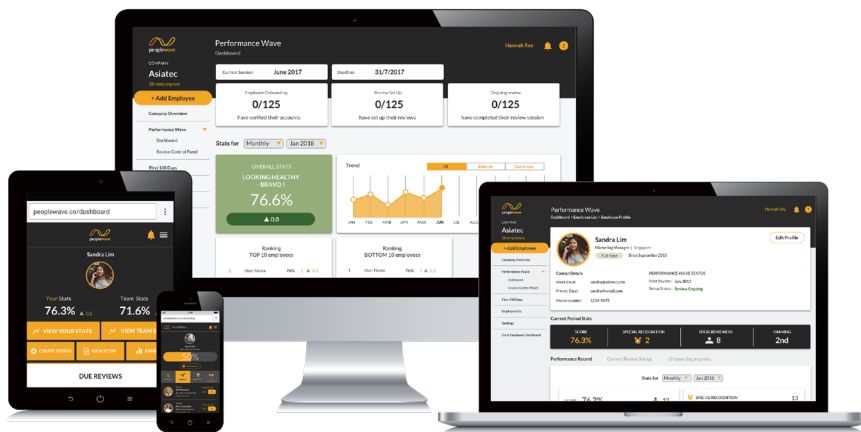
2018年 2 月 ● Peoplewave已经发展到4个国家和19个人
每天平均获得3至6位顾客

2018年 3 月 ● Peoplewave 在澳大利亚和新西兰开设办事处
获得了150多个客户
任命Eugene Lim为首席投资官领导ICO
Peoplewave被Singapore Business Review评为
“新加坡20家最热门新创企业”



Peoplewave 当前解决方案

Peoplewave通过我们的新员工入职 (首100天) 和持续绩效评估 (Performance Wave)两个数据驱动解决方案, 倡导公平和透明的工作场所。



首100天 - 新员工入职

入职解决方案 -首100天 - 为新员工提供结构化的入职体验, 消除了对新员工期望的模糊性, 同时为雇主和管理人员提供了前所未有的监控新员工入职的能力。

在首100天中, 新员工将收到一个指导清单, 并与新员工走向成功道路起最关键性作用的相关人员衔接配合, 并由此人员提供清晰的职责范围和雇主对新员工的期望, 同时也会对有关新员工在试用期的表现给予反馈和意见, 以便让他们清楚了解试用期间的工作表现而不会有任何事后的惊讶。最后, 新员工会通过一项脉搏式的调查评估工作表现与绩效, 同时这也是一个能让他们给予反馈的渠道。

持续绩效评估 - 工作表现管理

问题

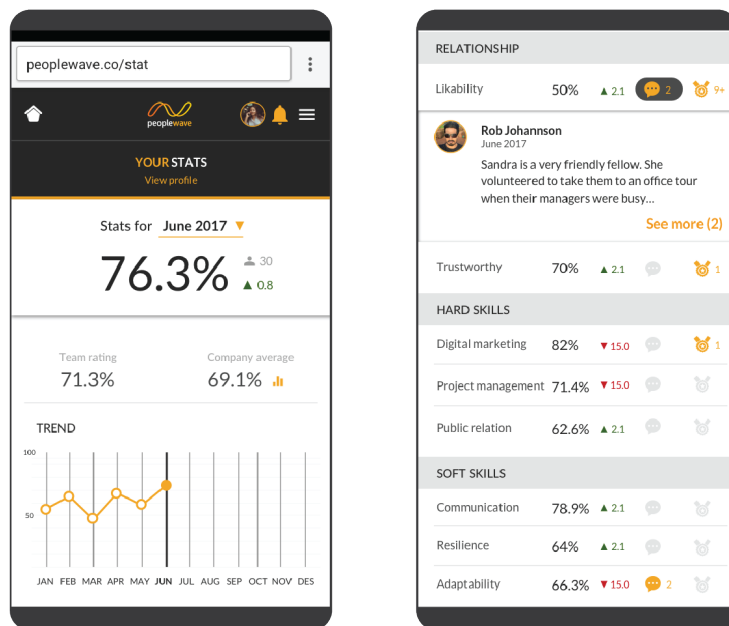
我们通过第二款产品Performance Wave以指数级律来改善公司的绩效管理流程。传统的工作表现与绩效评估通常只涉及员工和经理, 而每年也只进行一次或两次。专业和学术文献都详细记录了对这种传统方法的反对意见。员工的表现取决于单个经理的主观点, 而评估的结果则建立在众多的认知偏差上。另外, 由于评估不经常进行并且只在工作年度结束时进行, 反馈的有用性就会大大地降低, 因为员工不再有机会回应评估。对于任何员工而言, 这是一个极其令人沮丧和失望的经历, 同时员工有可能会视这一过程为不透明和不公平。

解决方案

Performance Wave旨在解决这些挑战。作为数码移动优先解决方案，Performance Wave在评估内容以及如何收集工作表现的反馈上显著改善了工作表现管理的流程。

超越目标和关键绩效指标 (KPI)

Performance Wave关注的不仅仅是员工的个人目标或关键绩效指标 (KPI)。虽然该工具确实评估了员工须交付的成果，但它也旨在为员工在员工关系、技能、角色目标和适合度等方面提供反馈，这些都是同等重要但却在传统评估中经常被忽视或无法衡量。总而言之，使用Performance Wave的员工可以获得11个默认数据点的定量和定性反馈。这种更为广泛的反馈将提供员工在机构中的表现和参与更全面的评估。



频繁的反馈

Performance Wave的主要功能之一是收集频繁的反馈，现时情况是每月收集一次，与传统的工作表现与绩效评估有明显的背离。频繁的反馈给绩效管理过程带来了多个好处。首先，整体反馈通常会更能反映个人的表现。我们要强调的是与单个数据点相比，纵向数据可提高精准度。而且它亦能够反映员工全年的高峰和低谷工作表现。

其次，频繁的反馈消除了单点反馈中固有的认知偏差。最明显的是新近效应的问题。当一年只进行一次的工作表现评估，反馈将受到员工最显著表现回忆的影响，而不是考量整个绩效周期的整体表现。

第三，频繁的反馈有更多机会进行发展的对话，以让经理比以前更早的时间与员工讨论其专业发展和员工的需求。它还允许经理监控学习计划的有效性，并在此过程中进行必要的调整。目前，大多数遵循传统绩效管理流程的公司并不存在这种工作表现的评估或即使有类似的也做得不好。

来自多个角度的反馈

源自单一来源的反馈基本上主观的。在Performance Wave中，员工可以收到多位评估者的反馈，而不仅仅是他们的经理。正如图1所示中有多位评估者。线条的粗细反映了工作关系的紧密程度，而数字则显示所给予的反馈。

有了一个以上的评估者，反馈的质量显著提高，任何固有的经理人员的偏见都被消除。此外，由于反馈是在一年中收集多次，因此Performance Wave能更好地支持员工在现今日益以项目为导向的工作性质做评估。员工可以选择他们在某个月中与其紧密合作的评估人员，而不是被固定在一组可能无法提供相关反馈的评估人员。

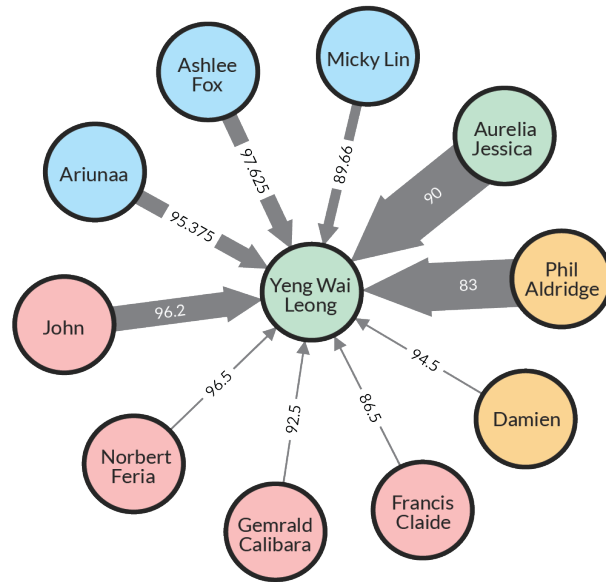


图1：来自多个评估者的反馈

从反馈到见解

试想象一下，一个由500名员工组成的公司，每名员工平均有4名评估员提供月度反馈，而Performance Wave的19个数据点每年将产生456,000个数据点。而这还没有考虑到质量反馈！

从Performance Wave收集的数据是有多种用处。我们能够为雇主，经理和员工本身提供广泛的见解。在个人层面上，我们能够识别和表扬高绩效人员的优势，或突显团队成员可能需要改进的领域。这无疑将提供信息以确定奖励和待遇，但它也有助于经理人员在现时决定是否须要执行干预和给予辅导，而不是等到年终绩效评估会议才提出。而从部门或团队的角度来看，我们能够评估员工之间的专业关系，也可察觉是否存在任何紧张的工作关系或出色和高生产力的员工配对。

例如，下面图2中的每个盒子都包含所有员工在所有评估中的反馈。由此，可以对平均分数，分数的差异和异常值(包括正面和负面)进行观察，所有这些都提供了团队中员工如何合作的见解。

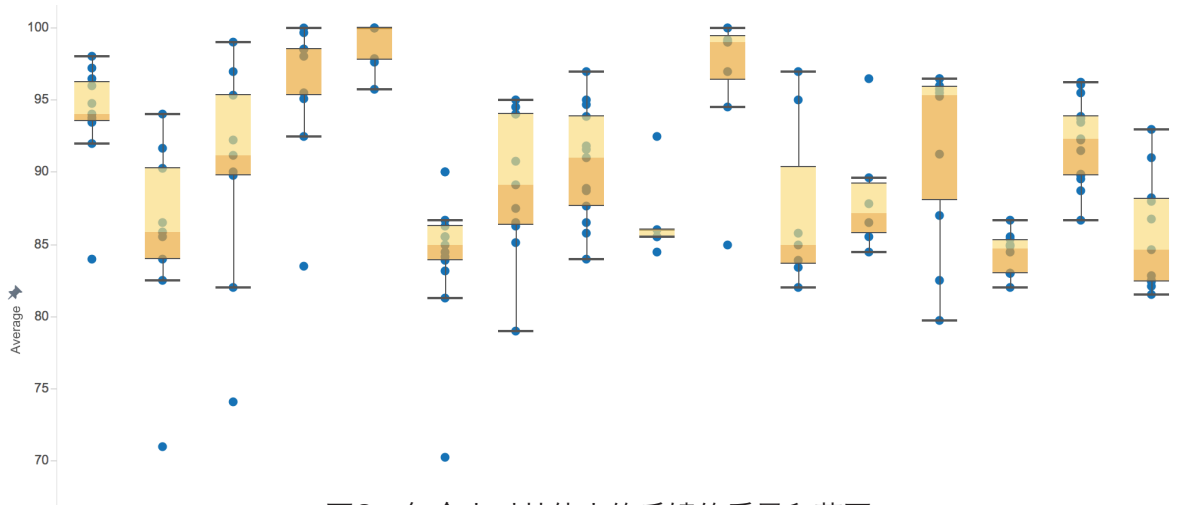


图2：每个人对其他人的反馈的质量和范围

从机构组织的角度来看，我们能够绘制出所有员工的互联性，并从所获得的数据中促进组织网络分析。

下面的图3显示了各个对配员工之间的关系。这些线条的粗细各代表了配对员工之间工作关系的强度。由此，企业领导者和雇主可概观谁是联系良好的员工，更值得关注的是比较孤立的配对。

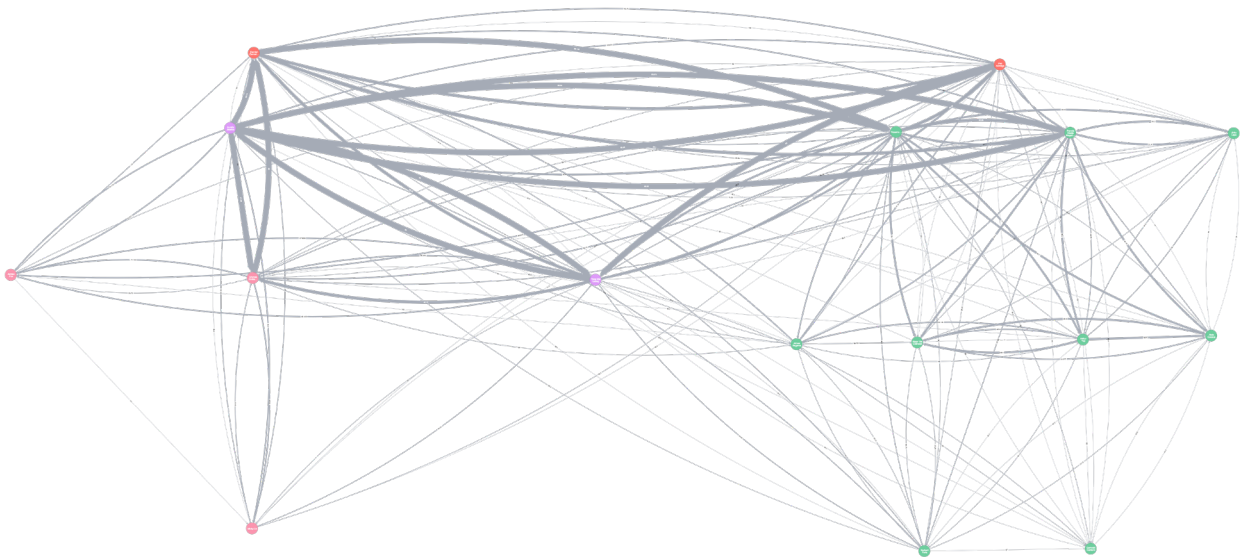


图3：组织内联系的强度

如果再补充组织内其他的数据，可能获得的分析包括哪位员工有跳槽的风险到评估员工晋升的适宜性。当懂得应用所有的数据，其潜力和力量将对任何业务产生巨大影响。

我们所能解决的问题

当配合使用我们的两个解决方案，您将获得最强大和最有价值的资产之一 - 数据。展望未来，我们希望通过将其与区块链技术整合，充分发挥数据的潜力。我们的目标很简单 - 帮助解决当今劳动力所面临的一些挫折。

1 数据拥有权

谁应该拥有您的表现数据 - 公司还是您？传统上，组织机构监控员工的工作表现，作为他们评估过程的一部分，并将数据存储在他们的数据库中。当员工离开公司时，他们会带走他们的工资单、就业信件、参考信等，但不包括他们的工作表现记录！类似于毕业生为未来工作申请保留学校成绩单一样，员工也应拥有或至少可以获取其个人工作表现的数据。

2 零散的工作表现数据

一个普通员工在四十岁以前平均从事十份不同的工作，这个数字预计在未来会增长。这意味着每个员工潜在的十组工作表现数据分别由十个不同公司所拥有。很可惜的是目前雇主或员工无法能轻易获得所有这些数据。

3 不足的背景检查

大小企业在招聘员工时都采用背景调查作为预防措施。但是，这些调查的结果可能并不准确或完整，特别是如果候选人曾在多个州或国家工作。此外，进行背景调查是既冗长又耗时，导致拖长了招聘时间。

4 缺乏公正的数据

履历表和简历本质上是一份推销文件。候选人通过分享他们骄人的工作经验，有市场能力的技能和特点(例如是良好的团队合作者、既可靠又卖力等)来推销自己。由于履历表和简历是由候选人自己撰写的，而不是由中立的第三方撰写，因此文件中所列的价值和经验可能会被夸大。

上述问题突显了工作表现数据当前是如何管理和使用的差距。简而言之，雇主正在根据可能被欺骗或篡改的片面数据而做出昂贵的招聘决定。



Peoplewave之区块链 解决方案：Wavebase

无论是管理或雇用员工其实都是一种猜测。这往往都存有偏见和未经考验的意见，并且未能真正进入探索重要的领域 - 如员工与经理，同行或客户的关系有多紧密？他们有合适和所需的技能吗？他们是否呈交预定的工作绩效？

Peoplewave 的区块链解决方案Wavebase则让雇主寻获准确并经过验证的数据来做出更快更好的招聘决定。对于员工来说，Peoplewave 为他们提供了一种简便的方法来保护他们的数据。这些数据可以通过个人密钥与其他人安全共享。区块链技术的采用确保了上传到Wavebase的敏感业绩和就业信息保持不变和安全。

我们都知道，传统上雇主依靠履历表和简历等文件来确定候选人在招聘过程中是否合适。一旦使用Wavebase，履历表、背景调查、职位公告板和其他传统的绩效评估平台就变得无关紧要了。

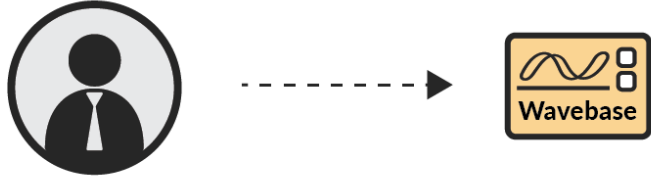
如何运行

下面的图表说明了员工和公司如何与Wavebase进行交互的一些示例。首先，过程始于员工创建个人的Wavebase账户，他们的雇主则将他们的工作表现数据上传到Wavebase区块链。

帐户创建和数据上传

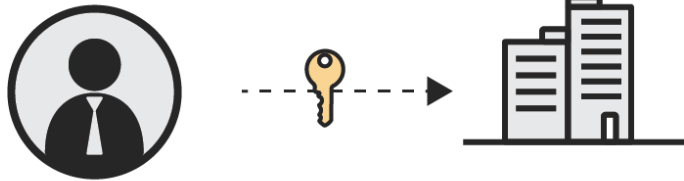
步骤1：

员工创建一个免费的Wavebase帐户



步骤2：

员工与他/她的雇主分享他们的密钥以让雇主上传他们的工作表现数据



步骤3：

雇主上Wavebase上传工作表现数据

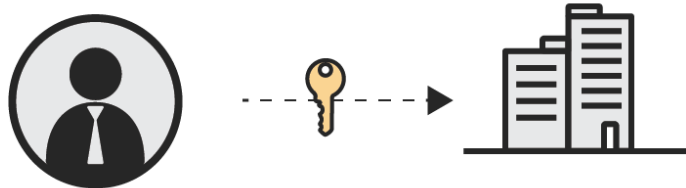


每当上传一组工作表现数据时，它都会被添加到区块链中并给予个人标记。凭借个人密钥，员工可以获取存储在区块链中的所有工作表现数据，并在下次面试时与所申请工作的公司分享。

获取员工人选数据

步骤1：

员工与他/她所申请工作的公司分享他们的密钥



步骤2：

雇主上Wavebase获取申请者的工作表现数据

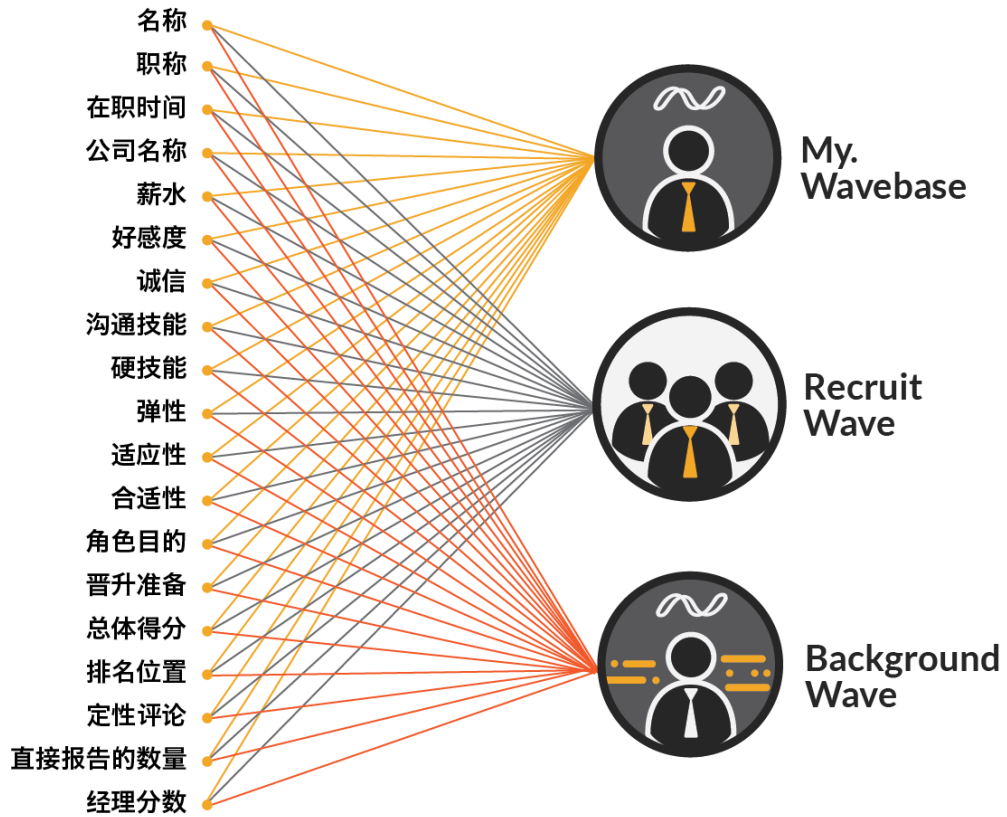


上图说明了Wavebase区块链技术的众多用途之一。下一节将详细介绍Wavebase的开发路线图，并介绍未来的其他用例。

发展阶段

第一阶段（目标完成时间：2019年5月）

Wavebase的核心设计是旨在通过向公司提供透明和可验证的个人工作表现数据来颠覆当前的招聘和招聘流程。Wavebase的第一个版本将存储目前在我们的Performance Wave解决方案中捕获的19个数据点。



为了支持数据的获取，我们将为不同的用例构建三个平台：

My.Wavebase

允许个人创建其Wavebase帐户，更新个人信息并查看存储在区块链中的工作表现记录。

Recruit Wave

此招聘网站让雇主根据高度针对性所需如过去的表现水平、关系特征、职称、硬技能等进行搜索招聘潜在的候选人。

Background Wave

雇佣公司可以使用这个平台筛选潜在的候选人，验证过去的雇佣记录，并进行背景调查。

第二阶段（目标完成时间：2019年10月）

公司评级网站Glassdoor已迈向工作场所透明度，通过提供以前无法搜获的数据例如薪酬和员工评论于候选人。通过在区块链上使用可验证的数据，Wavebase将帮助员工更深入地了解公司而不是只依赖评论。

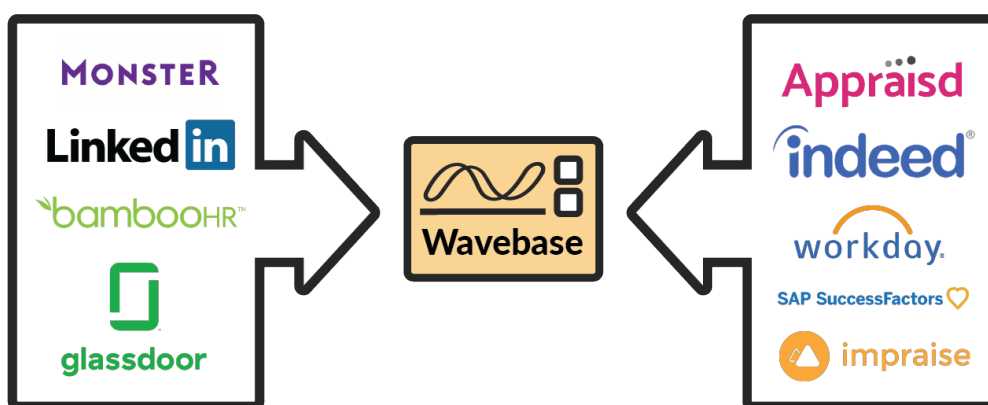
在这个阶段所收集的指标将主要集中在公司而不是个人。以下是我们将在第二阶段的区块链中包含的一些数据示例：

- 公司损耗率
- 公司多元化
- 公司文化
- 公司地点
- 领导力评分
- 就业类型 (例如远程、自由职业、在家工作)
- 公司成长率
- 收入
- 每位员工所带来的收入

第三阶段（目标完成时间：2020年12月）

我们相信，开放的功能元件应用程序界面 (API) 可以为区块链上的数据创建新的创新用例。在开发的最后阶段，我们将向外部合作伙伴开放Wavebase API，包括其他工作表现管理平台和工作招聘网。通过利用其他开发者的专有技术并结合来自其他平台的数据，我们区块链的潜力将是无穷无尽。

注：Wavebase的开放API意味着任何公司都可以向区块链添加数据。下面的插图纯属描述性，它并不代表任何当前的合作关系或协议。



其他用例

除了上面部分列出的用例之外，Wavebase上所收集的数据可以扩展用于以下其他用例：



促进工作场所研究

经过验证的就业纵向数据可为研究人员提供宝贵的数据进行如确定工作场所演变趋势的研究，工作场所文化以及其他与人力资源相关主题的研究。



政府劳动力规划

就业数据也可以用来支持政府的劳动力规划和政策制定。潜在的用例包括验证工作签证和评估外劳的贡献。



计算信誉分数

根据上传到区块链的数据，再通过使用专有算法程式计算每个人的信誉分数。算法程式将所有数据转换为聚合解析，因此信息不会被滥用或泄露。信誉得分可用于银行利率调整，保险和信用风险报告等等。



全球标准化和工作迁移

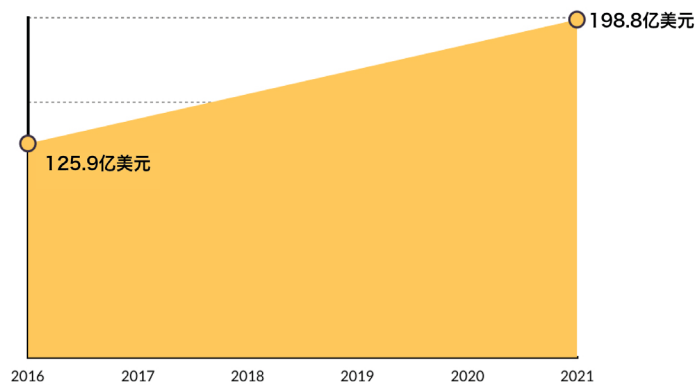
我们制定了工作表现标准，这将有助于个人申请海外工作，并协助人力资源领导者从全球人才库找到合适的候选人。

市场规模

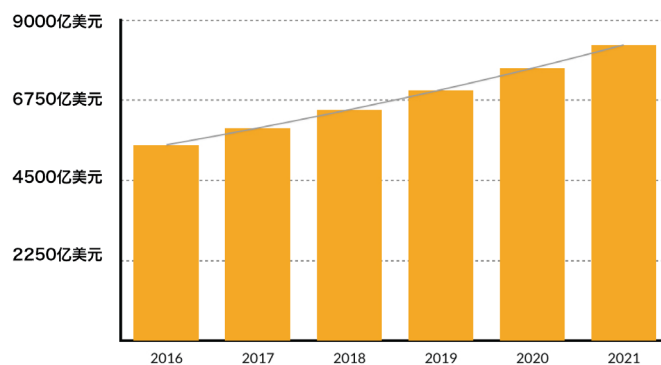
区块链公司正在颠覆每一个垂直经济。与金融科技相比，人力资源领域还未受到关注，根据领先的ICO评级网站(例如ICObench)，超过130家金融科技公司在银行业相互竞争。

Peoplewave目前正在参与全球人力资源科技市场的竞争，该市场在2016年达到125.9亿美元，并以9.6%的年复合增长率增长¹。到2021年，人力资源科技市场将达到198.8亿美元。而颠覆市场的规模更为庞大。全球失业员工成本和公司营业额为5500亿美元²。此外，2016年全球招聘行业为5040亿美元，预计年均增长率为8.6%³。

全球人力资源科技市场



全球招聘行业



所有这些行业 - 人力资源科技、招聘和员工管理都会受到Peoplewave的软件套件及其集成的Wavebase区块链产品的颠覆运作而受到巨大的影响。

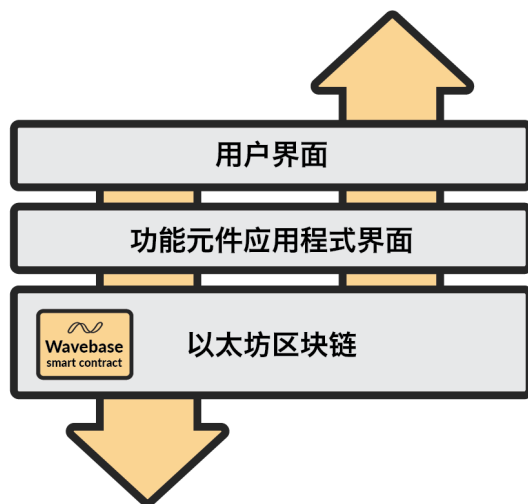
1. <http://www.prnewswire.com/news-releases/human-capital-management-market-hcm---96-cagr-to-2021-led-by-core-hr-segment-585879161.html>

2. <https://www.entrepreneur.com/article/246036>

3. <https://www.recruitment-international.co.uk/blog/2016/03/global-employment-and-recruitment-industry-records-8-dot-6-percent-annual-growth>

解决方案架构

Wavebase解决方案将建立在多个技术层上并共同创建本白皮书中所讨论的平台。下面介绍了组成Wavebase的技术层的摘要。

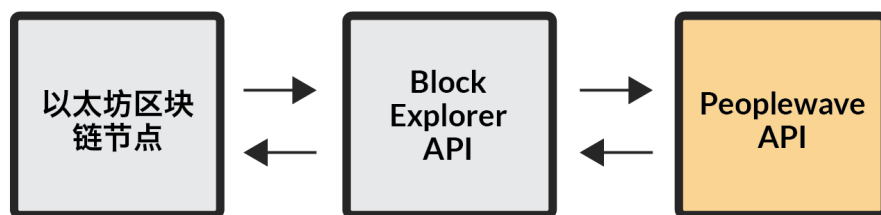


用户界面

个人，雇主和组织机构与易于使用的用户界面进行交互，以上传或获取Wavebase中的数据。一些正在进行中的用户界面包括My.Wavebase，Recruit Wave和Background Wave。

功能元件应用程式界面 (API)

我们将通过API将当前Peoplewave服务器的连接器发展为以太坊。我们的API连接器将通过使用HTTPS GET/POST操作将常规数据更新发送到以太坊区块链。



以太坊区块链信息将通过第三方区块资源管理器API (如Etherscan或Ethplorer) 读取。

由于人力资源信息的隐私对用户是至关重要，Peoplewave API和以太坊区块链之间的所有数据都将通过SHA-3加密标准进行保护和加密，并采取以下安全措施：

- 安全REST服务只能提供HTTPS端点。 这可以保护传输中的身份验证凭证，例如密码、API密钥或JSON Web令牌。 它还允许客户端验证服务并保证传输数据的完整性。
- 每个API端点的访问控制。
- 受限制的HTTP方法。
- 拒绝所有与白名单不匹配的请求。

以太坊区块链

以太坊区块链是ICO领先的区块链平台之一，主要由于存在图灵完备的智能合约逻辑。它专门用于创建智能合约；它能够在满足特定条件时重复或跳过指令并将信息存储为可变信息。

通过使用以太坊智能合约，用户可以放心他们的信息将保持私密，第三方服务提供商是无法获取。有关各方可以在不须要见面的情况下进行交易，拥有中央机关，外部执法机制或法律体系。它还消除了任何网络管理员或运营商在未经授权共享用户信息的可能性。

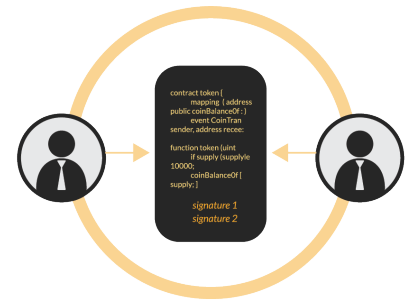
Wavebase智能合约

在我们还没深入了解Wavebase之前，让我们阐述智能合约的概念。

根据Coindesk⁴，标准合同概述了合同关系的条款，但智能合约能以加密代码强制关系。当满足预定条件时，系统自动执行这些义务。代码在系统中存储和复制，并由运行区块链的电脑网络进行监督。

智能合约可以在任何区块链上编码，但以太坊是最普遍和常用，因为它提供无限的处理能力。

Wavebase智能合约以类似的方式运行，但主要功能是为了在满足预定条件后支持数据的上载和检索。以下是Wavebase功能的总结：



- 有‘多重签名’账户的功能，只有当需要的百分比的人接受时才能上传数据。
- 管理用户之间的协议，如公司和潜在的候选人。
- 为其他合同提供实用性。
- 存储有关应用程序的信息。在第一阶段发展，Wavebase将进行编程以存储19种个人和工作表现的数据，包括适应性、弹性、沟通和总分。

4. <https://www.coindesk.com/information/ethereum-smart-contracts-work/>

安全与合规

我们坚信我们的用户的隐私和数据是我们平台成功和被采用的关键。作为我们对隐私和合规性承诺的一部分，我们将采用全球典范实务并使用区块链功能构建合规和透明的框架。

每个用户拥有他们访问及获取数据记录的密钥，只有他们给予分享的人方可以在我们的区块链上找到数据。

当信息存储在一个集中的位置时，安全会是一个大问题。如果系统被破坏或侵入，数据将处于泄露危险之中。鉴于其分散性，Wavebase平台显著降低了漏洞和黑客攻击的风险。

Peoplewave代币

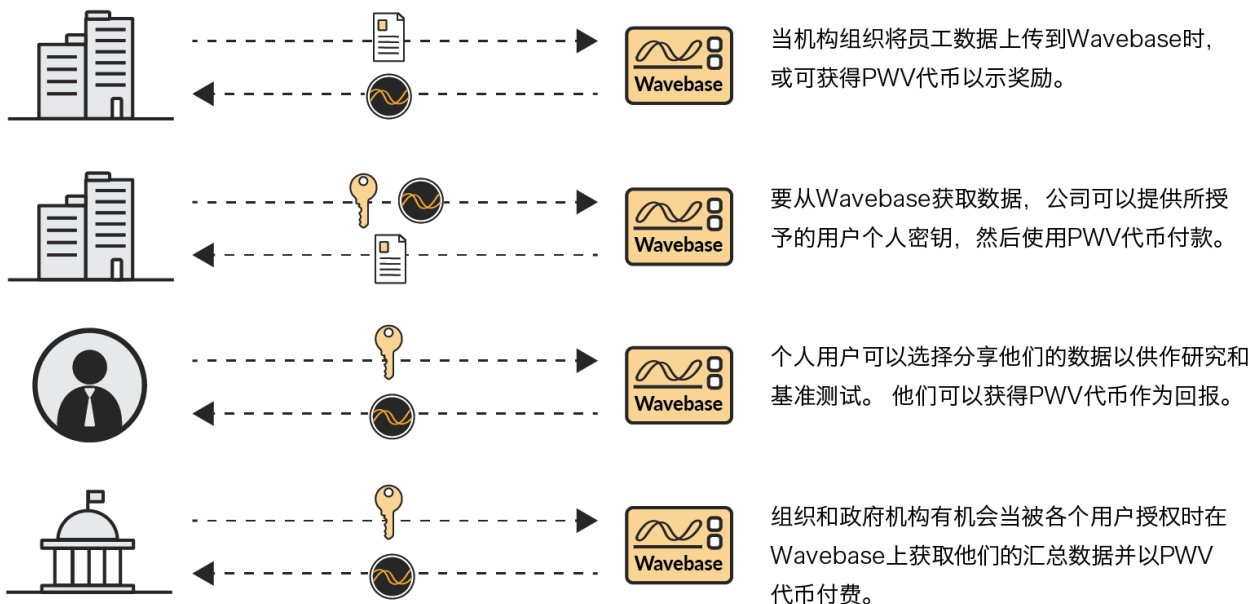
为了获得能实现Wavebase的发展资源，Peoplewave将通过以太坊区块链上的首次代币发行 (ICO) 推出ERC20代币。Peoplewave (PWV) 代币将为Wavebase生态系统提供燃料和成为应用程序的主干。着手ICO让我们能够加入相信我们的目标和Wavebase能为这个行业带来革命性变化的潜力的全球社区。

报价代码: PWV
供应: 1,200,000,000 代币
硬顶: 20,000,000 美元
软顶: 2,000,000 美元

PWV代币也可以在ICO之后在各种交易所进行清算和交易。在预售阶段将发行100,000,000个PWV代币。

用例

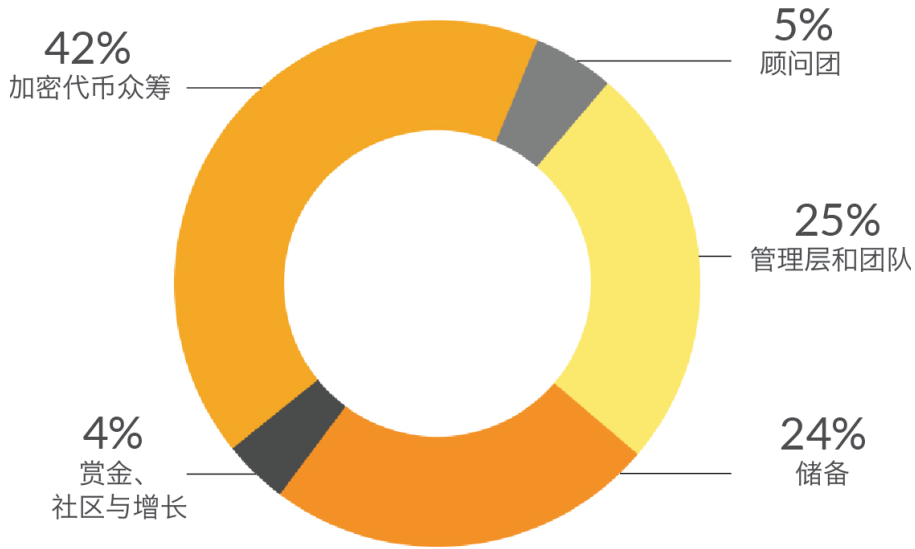
为了更好地理解Wavebase中PWV代币的作用，我们提供以下各个不同用例加以说明：



此外，代币持有者可以使用PWV代币以折扣价支付Peoplewave现有的解决方案套件。

分配

PWV代币将分配给预售参与者，ICO以及Peoplewave团队和顾问。



42%的代币将在ICO轮次上发售，在预售轮每个代币从0.05美元等值起。未来任何未售出的代币将被添加到公司的储备池中，消耗或在未来SCO(二次代币发行)中出售，但不会低过ICO的上市价格。

24%的PWV将被分配到公司储备。这将成为一般储备以供作在合伙机会上使用和回报新员工。

4%将用作在预售和ICO期间的赏金计划和推广ICO。

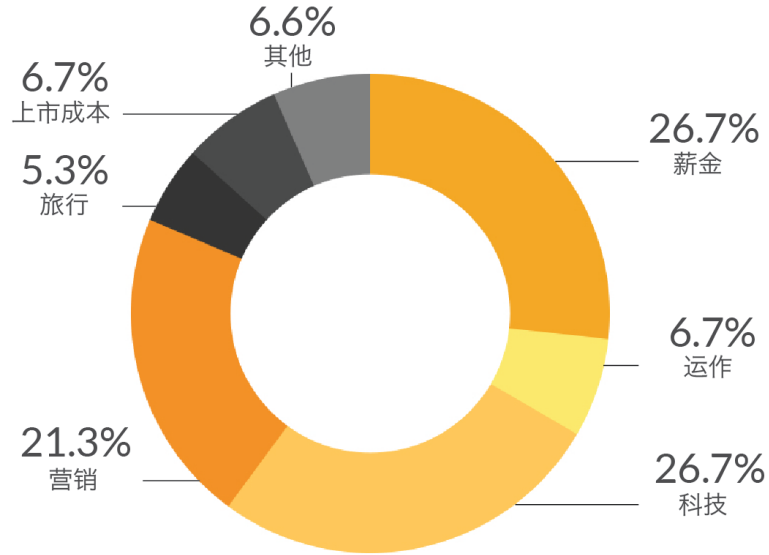
25%的代币将分配给创办Peoplewave的团队和现有员工以及公司股东。创办人和团队成员将会有3年的股份行权时间表，其中10%立即派发，其余的则分段在12，24和36个月时在每段获得30%。顾问团将为提供见解和联系机会而获得所有代币的5%。顾问团有一个18个月的股份行权时间表，其中10%的代币将立即派发，其余则分段在6，12和18个月时在每段获得30%。

股份行权时间表

	10%	30%	30%	30%
创办人和团队成员	立即	12个月	24个月	36个月
顾问团	立即	6个月	12个月	18个月

资金使用

为了实现我们雄心勃勃的里程碑，我们将需要增加营销和更大的团队来实现我们的目标。因此，我们建议按以下方式大致使用资金：



路线图和关键里程碑

- 
- 2018年4月 ● 推出预售
 - 2018年5月 ● 结束预售
 - 2018年6月 ● 推出ICO
 - 2018年7月 ● 结束ICO和获得资金并申请在交易所上市
 - 2018年11月 ● 在印尼推出 Peoplewave
 - 2019年1月 ● 发布第一代 “My.Wavebase”
 - 2019年2月 ● 在美国推出 Peoplewave
 - 2019年5月 ● 发布第一代 “Recruit Wave” 人才招聘平台
发布第一代 “Background Wave” 就业前筛选平台
实现100,000个用户的目标
 - 2019年6月 ● 与关键的区块链和战略科技公司建立合作伙伴关系

2019年10月



发布 Wavebase解决方案第2阶段
实现500,000个用户的目标

2020年2月



在中国推出 Peoplewave

2020年6月



发布第二代 "My.Wavebase"
发布第二代 "Recruit Wave" 人才招聘平台
发布第二代 "Background Wave" 就业前筛选平台
实现1,000,000个用户的目标

2020年11月



实现5,000,000个用户的目标

2020年12月



发布Wavebase解决方案第3阶段



团队和顾问


Peoplewave拥有一支世界级的团队，致力于改变工作场所并释放员工数据的力量。目前Peoplewave在4个国家拥有19名团队成员，他们在技术、开发、市场营销、产品管理、用户体验等方面拥有丰富的经验。

高层管理团队



Damien Cummings

首席执行官兼创办人

 /damiencummings

Damien是一位数码颠覆者和改革顾问，在营销和数字化转型方面拥有超过20年的经验。他获颁无数荣誉奖。2017年10月Damien荣获韩国KEISIE大学所颁发的管理荣誉博士学位。他还被授予“2016年全球50强数码营销领袖”，“2016年度金融服务营销员”，“2016年度数码营销员”，“2015年度最具影响力的首席营销官”，“2012年度营销专业人士”和“2011年度品牌领导力奖”。

Damien现任Peoplewave首席执行官。他也是Econsultancy的驻点企业家、博客和首席顾问。在创业之前，他曾担任渣打银行的全球数码化总监和飞利浦的亚太区首席营销官。Damien还曾在三星、戴尔、奥美、花旗银行、可口可乐，NRMA和麦肯锡等全球主要品牌公司工作。

他曾担任多个奖项的评委，受邀担任主要演讲人，并在营销转型和数码化领域的论坛担任主席和评论员。Damien曾担任行业领导职位，包括亚太区移动营销协会理事会董事，首席营销官理事会亚太区顾问委员会以及世界广告客户联盟全球执行委员会。您可上网<http://www.digitalfuture.asia>阅读Damien的网志Digital Future。他的推特用户名称是@DamienCummings。



Phil Aldridge

首席技术官兼创办人

 /philaldridge

Phil是一名科技和数据传道者，在管理复杂的科技环境方面拥有超过25年的经验，并提供专注于规范性分析的业务解决方案。早期刚涉及时是从建造架构开始，当Phil将他极富创意的头脑应用到电脑系统的限制时，他能在科技与业务挂钩时突破界限。他推动业务满足技术的界限。Phil毕业于香港公开大学，获得应用计算学士学位，并在最近完成了麻省理工學院金融科技:未来商业证书课程 (MIT Fintech: Future Commerce Certificate Course)。

Phil目前是Peoplewave的首席技术官，同时也是FunctionEight的主要股东。在此之前，他曾担任多个商业企业的集团和区域技术经理。Phil积极活跃于香港和新加坡的企业家和新创公司领域，为众多新创公司提供咨询和指导。他还参与积极的天使投资计划，并担任香港英国商会的中小企业和新创公司委员会主席。他是多个论坛的主讲者和小组成员，话题包括“网络证券对商业的真实影响”和“数据驱动的决策”等等。Phil也经常受到香港政府官员和监管机构的邀请会面以听取他的见解。

Phil最近在日本完成了他的第一次马拉松比赛。为了慈善事业，他攀登了乞力马扎罗山，并在达兰萨拉的喜马拉雅山脚下徒步登山，所有这些都是为了慈善事业。



Eugene Lim

首席投资官

 /eugenelim1

Eugene Lim在各行业拥有20年的数码，电子商务和新创公司经验。他拥有莱斯特大学的工商管理硕士学位，也是默多克大学的经济学家毕业生。他目前领导一个基金在早期发展阶段投资了一些知名的加密货币 - 以太坊，Etherisc, Ripple, Binance, Stellar, NEO以及他自己本身的ICO。通过他的慧眼，Eugene总是能看到价值低估的ICO而获取不可思议的回报。凭借其评估未来价值的技能，他的平均回报率为1000 - 6000%。Eugene还经营区块链实验室，为领先的财富500强企业提供创新解决方案。在医疗保健、保险科技、金融科技和制造设备领域开发区块链解决方案并赢得了多项殊荣，如AIA Blockchain 2016。



Micky Lin

营销副总裁

 /mickylinqy

Micky认为每个品牌背后都有一个故事 - 一个不仅能够吸引，告知和影响观众的故事，而且还会带来可衡量业务成果的故事。作为营销人员，Micky与利益相关者合作开发和执行他们的营销计划以实现这些目标。她是一位亲力亲为的领导者，曾与广泛的消费者业务和企业业务合作，领域包括专业服务，奢侈品零售到体育赛事。Micky拥有Hyper Island / Teesside大学数码管理硕士学位，并且是新加坡管理大学的商业毕业生。

Micky是新加坡标志性综合度假圣地滨海湾金沙的创始团队成员之一。她负责通过整合的营销运动，活动和合作关系，在滨海湾金沙的The Shoppes为奢侈品零售商增加购物人潮。在加入Peoplewave之前，她任职于德勤，主导雇主品牌推广的工作，并领导其数码和社交媒体团队积极发展公司的在线业务。



Yeng Wai Leong

产品管理副总裁

 /leongyengwai

Yeng Wai生活在数码，数据和行为科学的交汇处。作为一名具有广泛兴趣的数码思想家和终身学习者，他拥抱数据的力量 (和其局限性)，无论是在线还是离线都能让他看清了解这个世界。曾为新加坡教育部的教育工作者和培训师超过10年，Yeng Wai现任Peoplewave产品管理副总裁，领导Peoplewave所有产品的产品愿景、战略、研究和开发。

Yeng Wai的教育背景包括来自Hyper Island / Teesside大学的数码管理文科硕士 (优异成绩) 和新加坡国立大学的心理学和地理科学社会科学荣誉学位，并被授予Ooi Jin Bee奖学金。他还拥有南洋理工大学的教育研究生深造文凭 (优异成绩)。



Stephen Walker

Peoplewave澳大利亚和新西兰区域副总裁

[in/stephenwalkeraustralia](#)

Stephen Walker是一位成功的高级管理人员和企业家，在过去的25年中一直在信息技术行业工作。由Allen和Unwin出版，Denise Fleming 所著的“创造企业家”（“Creating Entrepreneurs”）就点名 Stephen 为其中一位出色的企业家和一位领先的创新型销售策略家。Stephen拥有金融荣誉学位，目前是多个董事会的董事，并担任多家信息技术新创公司的顾问。

他经常受邀在西悉尼大学市场营销研究生院发表演讲，主题涉及国际商业发展和企业家精神等领域。Stephen还是Tony J. Hughes 畅销书“约书亚原则：销售的领导秘诀”（The Joshua Principle : Leadership Secrets of Selling）的咨询编辑。



Aurelia Jessica

用户体验及创意主管

[in/aureliajessica](#)

Aurelia喜欢理解复杂的情况，她也享受以箱外或箱内的思考来整理思维。曾任推特之品牌策略的创意专家，负责全球著名品牌三星、联合利华和内部企业社会责任等工作，目前她领导Peoplewave的设计团队。

她是前亚细安奖学金得主和南洋理工大学校长研究学者。Aurelia在南洋理工大学就读时就已代表她的大学参加国际本科生研究大会等展览和会议。

销售与营销



Jason Zhuo
销售总监

[in/jasonzhuobc](#)



Ariunaa Enkhamgalan
数码营销执行员

[in/ariunaaenkhamgalan](#)



Shaun Joseph Yim
数码营销执行员

[in/shaunjosephyim](#)

产品与开发



Emerald F. Bagares
总经理，菲律宾

[in/emeraldfayebagares](#)



Rosemale John II V.
技术开发主管

[in/rosemalejohn](#)



Norbert Feria
项目经理

[in/norbertferia](#)



Francis C. Magallen
技术开发人员

[in/fcmagallen](#)



Alvin Caralos
技术开发人员

[in/jadcaralos](#)



Arthur Yap
技术开发人员

[in/arthur yap](#)



Gemrald Calibara
质量保证分析师

[in/gemrald-calibara](#)



Kszyr Ver Cobrador
技术开发人员

[in/cobradorkszyrver](#)



CJ Ronxel Cabug-os
技术开发人员

[in/cj-ronxel](#)

顾问团



Simon Cocking

著名ICO顾问

[in /simon-cocking-20540135](https://www.linkedin.com/in/simon-cocking-20540135)

在这日新月异的科技世界，Simon可谓世界领先专家之一，迄今已参与超过110个成功的ICO。他是爱尔兰科技新闻 (Irish Tech News) 的高级编辑，密码货币新闻 (CryptoCoinNews) 的主编，他也以自由身为其他出版刊物服务。他是评级平台ICObench排名最高的顾问，目前在 "区块链人员" 的23,000名成员中排名第一。



Mallika Gadepalli

人力资源

[in /mallika-gadepalli-787423](https://www.linkedin.com/in/mallika-gadepalli-787423)

Mallika曾任来赞达 (Lazada) 人事执行副总裁和波士顿咨询集团 (Boston Consulting Group) 前人力资源总监。她是策略与人力运营经验丰富的高级主管，在快速发展的行业如策略咨询和电子商务零售有绩效出众的工作经验。她熟练掌握商业策略、数码商业模式、人才管理、策略规划、通讯和改革管理。她拥有电脑工程学位，并拥有欧洲工商管理学院 (INSEAD) 主修策略的工商管理硕士学位。



Philippa (Pip) Penfold

人力资源

[in /philippapenfold](https://www.linkedin.com/in/philippapenfold)

Philippa 是印孚瑟斯 (Infosys) 人力资源部前主管以及GroupM (WPP 传播集团) 亚太区人力资源和人才管理总监。她在人力资源方面拥有广泛的经验，并领导跨地域和跨文化项目。Philippa拥有著名的人力资源认证，包括人力资源专业人员 (GPHR)，美国人力资源管理协会之资深人力资源管理专家 (SHRM-SCP)，澳大利亚人力资源学院认证会员 (CAHRI) 和英国特许人事与发展协会会员 (MCIPD)。Philippa在完成人力资源管理硕士课程后被邀请加入美国百森商学院 (Beta Gamma Sigma)。她拥有改革管理证书，目前正在攻读牛津大学Said商学院的研究生文凭。



Sanjeeb Chaudhuri

金融、销售和营销

 /sanjeebchaudhuri

Sanjeeb Chaudhuri曾担任渣打银行首席营销官兼品牌团队主管。在此之前，他曾任职于花旗集团并晋升成为花旗银行之欧洲、中东、非洲三区(EMEA)的首席执行官。作为一名出类拔萃的商业领袖，他曾在宝洁、高露洁棕榄、联合利华和大来信用卡担任过各个部门的领导角色。他曾在 Aditya Birla Fashion and Retail Limited, 花旗银行欧洲有限公司, 波兰华沙花期银行, EMEA互联网运营委员会和全球跨市场运营委员会担任董事、董事会成员, 委员会主席和委员会成员。Sanjeeb 也是宾夕法尼亚大学沃顿商学院和伦敦帝国理工学院的客座学者。Sanjeeb是科学荣誉毕业生并拥有专修营销专业的工商管理硕士学位。他也拥有高级管理课程 (AMP)文凭。



Rachel Huang

销售与营销

 /huangrachel

Rachel是一位成就卓越的品牌和营销专业人士，她在2017年被授予"亚洲50强品牌领导者"，2016年获得"年度营销专业人士"奖，也曾在2012年获得"年度青年成就奖"。她曾是Yotel酒店的营销总监，她也是Stylwatch的联合创始人兼首席营销官。她在奥美开始了自己的营销生涯后，曾在美国国际集团AIG、汇丰银行和美国运通担任过职务。



Jay Pring

销售与营销

 /jaypring

Jay Pring是一位备受尊敬的数码和社交策略分析师，在数码媒体领域拥有超过20年的工作经验，主要负责新闻集团，微软等知名品牌的工作。他是创新社交媒体启动公司OBVIAM的前任创办人兼董事总经理。他目前担任Salesforce的菲律宾驻国经理。



Cameron Crawford

法律

[in /cameron-crawford-51bba72](#)

Cameron在创业投资和媒体领域提供法律服务方面经验丰富, 专门从事资金, 制作, 分销和授权。目前他是Upstart Alliance的法律服务总监。他曾在阿布扎比的twofour54 担任高级律师, 并创立了媒体律师事务所Indigo。他的工作包括环球影城, 迪士尼/卢卡斯电影, Charisma Productions, Endemol, CNN, 福克斯电影和阿布扎比电影委员会的项目。



Jeffrey Gomez

企业战略

[in /jefreygomez](#)

Jeffrey 拥有超过20年的区域管理, 多功能和行业经验。在新创领域, 领导转型和实现业务目标方面有出众的成功记录。他目前是咨询机构 Econsultancy 和 Centaur Media 的亚太区董事总经理。他拥有阿德莱德大学的工商管理硕士学位和皇家墨尔本理工大学的商业学士学位。

法律免责声明/ 条款与条件

这不是任何招股说明书

本文件不构成任何形式的招股说明书的要约文件; 也并不构成任何形式的证券、商业信托单位、集体投资计划单位或任何其他形式的投资, 或在任何司法管辖区内任何形式投资的招揽。

这不是一项投资的招揽, 也不以任何方式涉及在美国、美国财政部海外资产控制办公室 (OFAC) 制裁国家和中华人民共和国的证券发行, 以及明确排除任何国家的公民、或居民或居住地位于其国家法律禁止或对代币销售 (如PEOPLEWAVE白皮书中所定义) 有所冲突在代币销售中作出任何PEOPLEWAVE代币的交换。本文档描述了PEOPLEWAVE平台和PEOPLEWAVE代币的功能; 它仅供参考并会随着PEOPLEWAVE技术的不断发展或可能会有所变化。

免责声明: 本网站仅供参考。PEOPLEWAVE及所有附属公司和相关公司不保证本网站所得结论的准确性并以“按原样”提供, 网站不作任何明示或暗示的陈述和保证, 包括但不限于: (i) 适销性保证、适合特定目的、所有权或不侵权; (ii) 本网站的内容没有错误或适用于任何目的; (iii) 此类内容不会侵犯第三方权利。所有保证均明确否认。PEOPLEWAVE及所有附属公司和相关公司明确拒绝承担因使用、参考或依赖本网站所含信息而产生的任何责任和损害, 即使已被告知可能存在此类损害。

在任何情况下, Peoplewave Pte Ltd及所有附属公司和相关公司均不对任何个人或实体因使用、引用或依赖本网站或此处所包含的任何内容而造成任何直接、间接、特殊或随之发生的损害承担责任。

收件人具体通知如下:

不提供证券: PEOPLEWAVE代币 (如PEOPLEWAVE白皮书中所述) 不构成任何司法管辖区的证券。本网站不构成招股说明书、也不构成任何形式的文件或任何司法管辖区内的证券或任何其他投资或其他产品的要约或招揽。

无建议: 本PEOPLEWAVE网站不构成任何PEOPLEWAVE代币作出贡献的建议, 也不应依赖它作出任何相关合同或贡献的决策。

无任何陈述: 本PEOPLEWAVE网站未向接收方或其顾问对于本网站所产生, 包含或源自本网站或任何遗漏的信息、声明、意见或事项 (明示或暗示), 或从本文件现在或将来向任何相关人士或其顾问提供的任何其他书面或口头信息或意见的准确性或完整性, 作出任何陈述或保证。对于任何计划, 未来预测或前景的成就或合理性, 不作任何陈述或保证, 本文件中的任何内容不是也不应依赖为对未来的承诺或陈述。在最大的程度上, 对于因为任何人对本PEOPLEWAVE网站中包含的任何信息和意见采取行动而产生的任何类型 (无论是否可预见) 的损失或损害, 或对任何进一步提供的信息可能产生的任何损失或损害, 尽管有任何疏忽、或默认或失误, 均免除所有责任。

如果本白皮书的原版与翻译版之间存有任何差异, 则以原版为准。