

2010 年 VC/PE 从业人员薪酬调研大揭秘 项目跟投机制众说纷纭

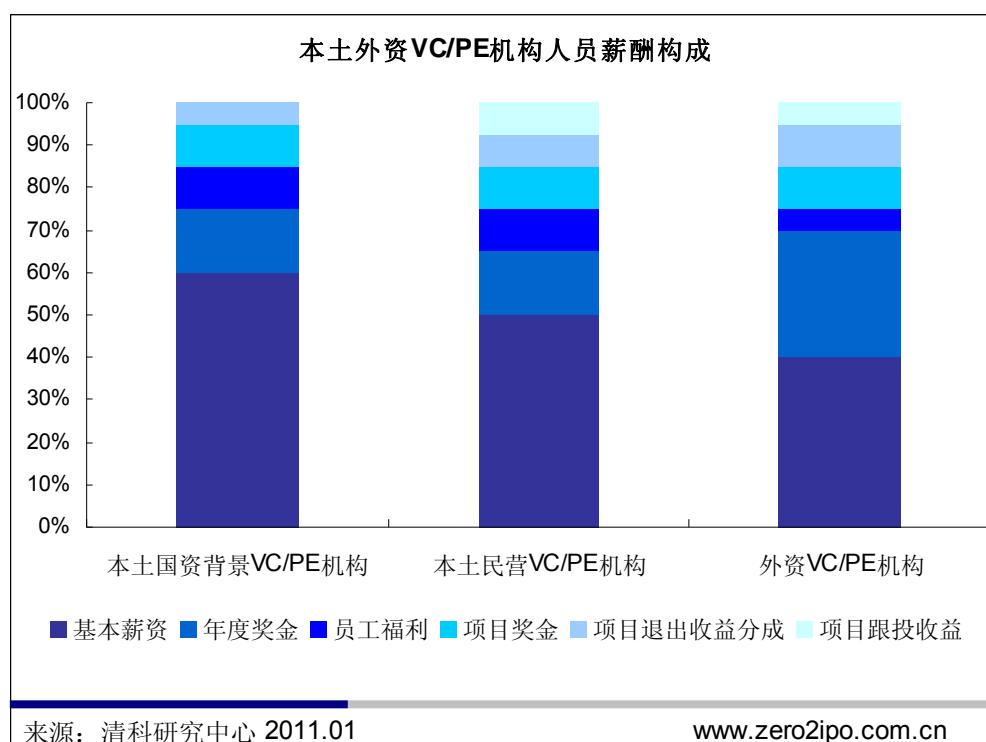
2011-3-14 清科研究中心

我国 VC/PE 行业较发达国家起步较晚，进入高速发展阶段不过几年之久，业内多数从业人员仍处于经验积累阶段，优秀投资人才依旧匮乏，而行业内由于激励机制短板而造成的优秀人才流失问题日益凸显。深入研究中国 VC/PE 市场的管理机制与薪酬体系，对于强化投资人才激励及约束机制，维护投资机构团队的稳定性，也将起到至关重要的作用。就此，大中华区著名创业投资与私募股权研究机构清科研究中心近日发布《中国 VC/PE 机构管理机制及薪酬体系研究》报告，薪酬体系部分，我们采取了市场调研与访谈相结合的方式，力求数据的全面性、准确性，以期为业界提供有价值的参考。本次市场调研问卷大致包括以下三个部分：

- (一) 个人信息：受访者所在机构的性质、组织形式、基金币种、个人职位、从业年限等；
- (二) 薪酬调研：受访者薪酬构成、其中各项收入水平、增长情况等；
- (三) 薪酬及雇主满意度：受访者对于目前的薪酬水平、机构绩效考核方式的满意度，希望在薪酬体系中有所改善的部分，以及员工离职原因等。

中国 VC/PE 机构员工薪酬结构大致分为基本薪资与浮动薪资两部分。基本薪资部分主要反映员工的知识、技能与经验，浮动薪资则与员工的业绩挂钩，其中包括年度奖金、项目奖金、项目收益分成、项目跟投收益及员工福利等。清科研究中心通过市场调研及访谈分析发现，现阶段本土与外资 VC/PE 机构在薪酬体系建设上存在着较大差异。相比之下，外资机构薪酬体系更为成熟、系统，且其薪酬体系中各项收入水平明显高于本土机构。应该说，本土 VC/PE 机构的薪酬体系建设并没有完全遵循公平性、竞争性及激励性原则。例如，民营机构市场化程度更高，多采取“低基本工资、高绩效工资”的激励制度，相反，国资背景的投资机构通常会给予较高的基本工资，但是员工收入与投资绩效相关度较低。

图 1 本土外资 VC/PE 机构人员薪酬构成

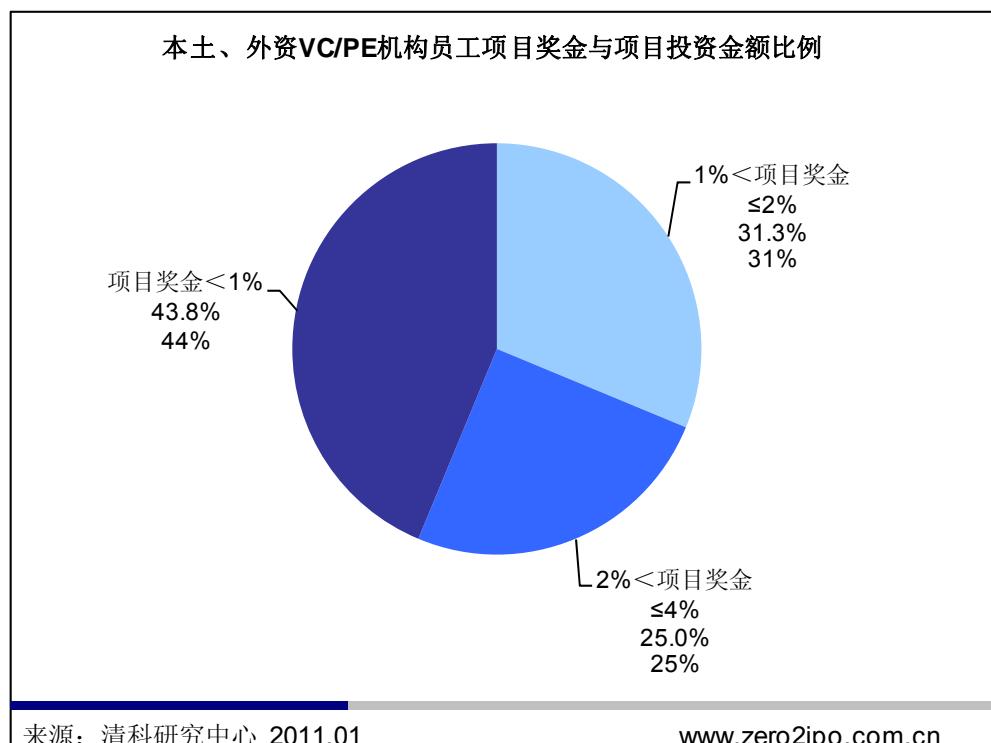


在报告中, 清科研究中心根据受访人员反馈的基本薪酬水平和过去一年中的增长情况、绩效薪酬水平、以及雇主满意度情况进行总结、分析。以下是浮动薪酬部分的项目奖金、项目退出收益分成以及项目跟投机制水平的部分研究结果:

(一) 项目奖金

项目奖金是指项目负责人在其向投资决策委员会提交的投资项目获得审批通过, 可获得该笔投资交易一定比例的金额作为项目奖金。与年度奖金项目, 项目奖金的激励功能较强。在所有参与此次清科研究中心薪酬调研的人员中, 43.8%的人表示, 在所参与项目获得投资决策委员会通过并落实后, 所取得的项目奖金不足该项目投资金额的 1.0%。

图 2 本土、外资 VC/PE 机构员工项目奖金与项目投资金额比例

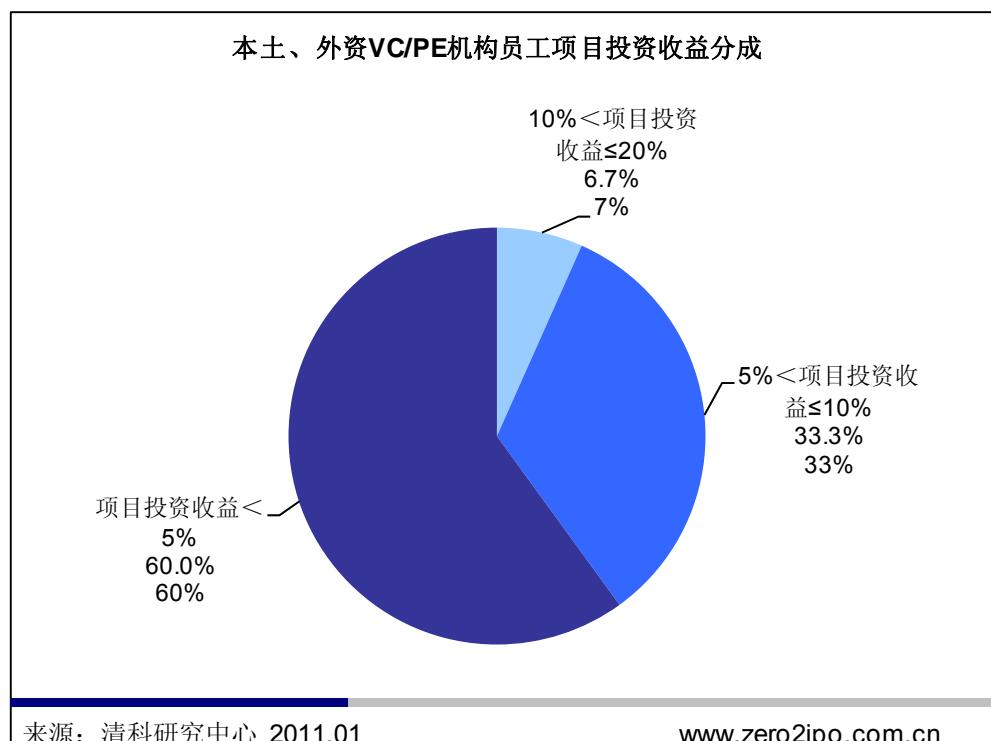


（二）项目退出收益分成

发改委等十部委联合起草、国务院于 2005 年 11 月 15 日颁布的《创业投资企业管理暂行办法》（简称“创投企业管理暂行办法”）中第三章第十八条提出，“创业投资企业可以从已实现投资收益中提取一定比例作为对管理人员或管理顾问机构的业绩报酬，建立业绩激励机制”。部分 VC/PE 机构为加强员工激励机制，选择将公司收益的一定比例优先分配给项目团队，再按照各股东或有限合伙人出资比例分配余下收益。

此次参与调研的人员中，60.0%的受访人员表示，其参与的项目成功退出后，自己获得的项目退出收益比例不足 5.0%。有 6.7%的人员在项目退出后可以获得 10.0%-20.0%的退出收益，这类受访者主要来自外资机构。

图3 本土、外资VC/PE机构员工项目投资收益分成



(三) 项目跟投机制

项目跟投收益是指投资机构在对某项目进行投资时，项目负责人及/或其团队以自有资金伴随投资。对于一些机构的高层核心人员或者有突出贡献的个人等还可能享有包括住房、用车等特殊福利。

据清科研究中心调研发现，国资背景的VC/PE机构多不设项目跟投机制。目前采取跟投机制的机构按照运作方法可分为：

1. 强制跟投：机构要求投决会中任职的普通合伙人和该项目投资经理以自有资金跟

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_16336

