

清科观察：解密 VC/PE 机构绩效薪酬与项目奖金的设立机制

2013-5-9 清科研究中心 郑知行

2013 年初清科研究中心针对中国 VC/PE 机构 2012 年薪酬体系及分配机制情况进行了第三次薪酬调研，在线上调研基础上又对数十家业内机构进行了深入访谈，将目标锁定在机构内部的薪酬分配机制上。本次报告从岗位设定、基础薪酬、浮动薪酬、退出收益分成、项目跟投、员工福利等几方面归纳总结出当前 PE 机构的操作机制，并根据不同的 PE 机构类型，提供清科研究中心了解到的最新薪酬区间，以期反映出当前 PE 机构在薪酬体系上的最新动态。

绩效薪酬与基本薪酬通常遵循一定的分配比例

员工的绩效薪酬从管理公司扣除运营等成本后的基金管理费中提取，由董事会结合公司的整体经济效益，以利润（整体投资收益减去公司运营成本）为基数，确定可发放的奖金总额。综合考虑公司、项目团队、个人三个层面的贡献和绩效来设立分配比例，按照年度考核等级发放。

在保证基本薪资市场竞争力的前提下，加大绩效薪资比例对于员工工作积极性有较大促进作用。同时，相对于基层员工，应适当加大高管层面绩效薪资的比例，以充分激发管理团队的热情和主动性。简而言之，职级越高，绩效占比越大；职级越低，绩效占比越小。

表 1 各职级基本薪酬与绩效薪酬比例示例

职 级	基本薪酬占比	绩效薪酬占比
总经理/合伙人	40.0%	60.0%
VP/投资总监	45.0%	55.0%
高级投资经理	50.0%	50.0%
投资经理	60.0%	40.0%
初级投资经理	70.0%	30.0%
分析师	80.0%	20.0%

来源：私募通 2013.05

www.pedata.cn

在公司确定的绩效奖金总额后，各部门按照部门考核结果与权重比例确定部门奖金总额，部门内各层级员工依照不同岗位、职责和个人年度考核结果综合评定。

项目奖金——融资奖的设立机制

对那些利用自身资源成功为公司募集资金的团队，机构通常会给予融资金额的一定比例作为奖金。

融资奖由募资渠道的不同也有不同的分配方法：

（1）通过第三方合作伙伴渠道募集

这一类型融资奖励一般可采取多级累进制，综合考虑团队贡献系数，提取融资额的不同比例作为奖金，



一般需要 2-3 年间分发完毕。另外，对可奖励投资额度设有一定的下限，若融资额小于一定额度（例如 5000.00 万元），机构不予奖励。

表 2 融资奖分配示例

融资额	5000 万—1 亿	1 亿—3 亿	3 亿—5 亿	5 亿—10 亿	10 亿以上
提成比例	3.0‰	3.5‰	4.0‰	4.5‰	5.0‰

来源：私募通 2013.05

www.pedata.cn

举例说明，假设项目团队为机构融资 6.00 亿元，项目团队贡献系数为 50.0%，则项目团队获得的奖金应为：

$$\begin{aligned} \text{奖金} &= [1 \text{ 亿元} \times 3\text{‰} + (3-1) \text{ 亿元} \times 3.5\text{‰} + (5-3) \text{ 亿元} \times 4\text{‰} + (6-5) \text{ 亿元} \times 4.5\text{‰}] \times 50\% \\ &= 112.50 \text{ 万元} \end{aligned}$$

（2）通过融资团队的个人渠道募集

融资团队个人渠道募集由于免除了通过第三方机构募集时所产生的手续费，不少机构会借此将这部分省下来的手续费作为融资奖金奖励给募资团队，因此融资团队成员通过这种方式所获得的融资奖提成比例一般会高过通过第三方募集的方式，通常会达到 1.0%-1.5%，同样需要 2-3 年间发放完毕。

此外，在融资奖设置上，也需多重考虑融资成本控制、融资渠道拓展（是否有融资中介参与）、LP 资源开发（是否有大型机构 LP 参与）等因素，在融资奖中适当设置相应系数，以形成对融资团队的有效激励机制。

项目奖金——投成奖的设立机制

项目投成奖，是指投资团队以自身资源为机构或子基金承揽投资项目，并在向投资决策委员会提交时获得审批通过，团队成员可获得该笔交易一定比例金额作为项目奖金。与绩效奖金相比，这种与项目挂钩的奖金激励功能较强。但需注意的是投成奖一方面激励了投资人员的工作积极性，另一方面，为了拿到项目投成奖在一定程度上降低了项目判断的客观性。

投成奖设置也有两种不同的方法：

（1）比例法

比例法与通过个人渠道募集的融资奖所采取的方法类似，采用这种方法的机构会选择在项目投资程序完成并投资成功后，一次性发放投资金额的一定比例作为团队奖励，由团队分配给成员，常见比例为投资额的 0.5%-1.0%。

（2）固定值法

采用这种方法的机构会事先将投资规模划分成不同的区间，确定每一区间相应的奖金数量，在具体分配时需要综合参考项目的成本与质量、团队的贡献系数等因素，为团队发放投成奖。

表 3 投成奖分配示例（固定值法）

投资规模	1000 万-1 亿	1 亿—3 亿	3 亿—5 亿	5 亿—10 亿	10 亿以上
投成奖	10.00 万	20.00 万	30.00 万	50.00 万	100.00 万

来源：私募通 2013.05

www.pedata.cn

举例说明，若投资规模为 4.50 亿元，项目团队贡献系数为 80.0%，则项目团队获得的奖金为：

奖金 = 30 万元 × 80.0% = 24.00 万元

数据研究咨询：

400-600-9460 （客服热线）

关于清科研究中心

清科研究中心于 2001 年创立，是目前中国私募股权投资领域最专业权威的研究机构之一。研究范围涉及创业投资、私募股权、新股上市、兼并收购以及 TMT、传统行业、清洁技术、生技健康等行业市场研究。清科研究中心旗下产品品牌包括：研究报告、数据库、私募通、排名榜单，并为客户提供定制咨询服务。

关于清科集团

清科集团成立于 1999 年，是中国领先的创业投资与私募股权投资领域综合服务及投资机构，主要业务涉及：领域内的信息资讯、研究咨询、会议论坛、投资银行服务、直接投资及母基金管理。欲了解更多内容请访问 <http://www.zero2ipogroup.com/>。

引用说明

本文由清科集团公开对媒体发布，如蒙引用，请注明来源：清科研究中心，并请将样报两份寄至：

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_15605

