

## 本土 VC/PE 机构员工整体收入低于外资 离职多因薪酬不合理

清科研究中心

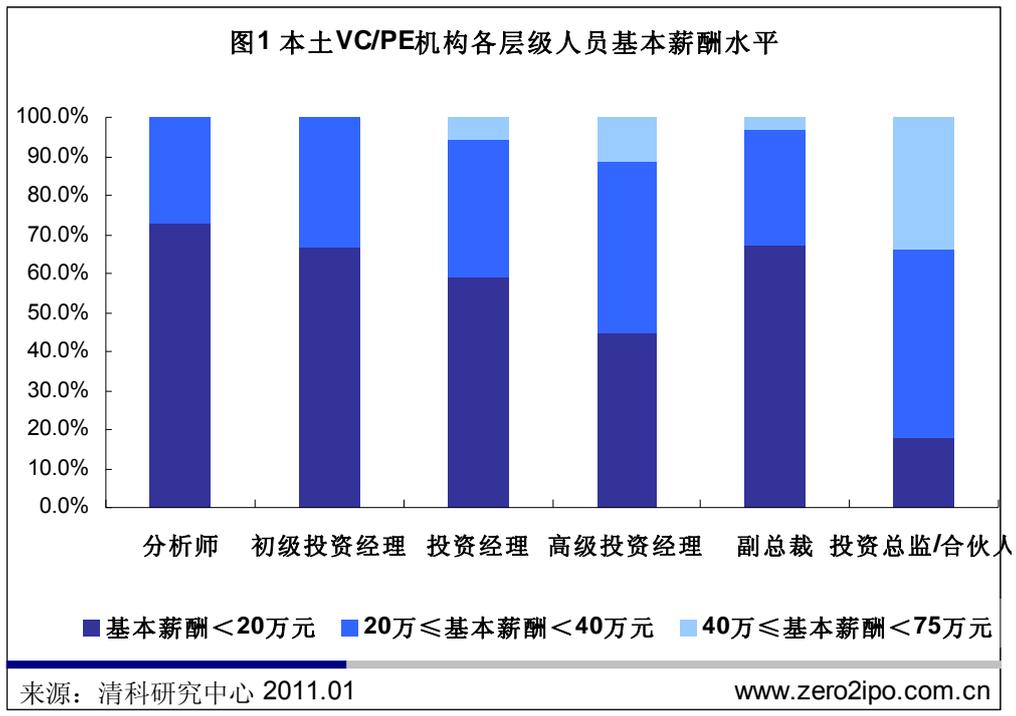
创业投资暨私募股权投资（简称“VC/PE”）这一概念进入中国不过十余年之久，但随着国民经济稳定增长、资本市场不断完善，该市场已进入高速发展阶段。迅猛发展之下，伴随而来的是人力资源竞争加剧、人员流动率加快以及部分从业人员利用职业便利谋求私利等问题，在业内人士纷纷呼吁建立健全外部行业监管机制的同时，如何完善投资机构内部治理机制与薪酬体系、提高投资机构竞争力也成为各方热论的焦点。近日，大中华区著名创业投资与私募股权研究机构清科研究中心发布《中国 VC/PE 机构管理机制及薪酬体系研究》报告。在完成报告的过程中，我们针对就职于不同组织形式、机构性质的各层级人员进行调研。

### 调研样本说明

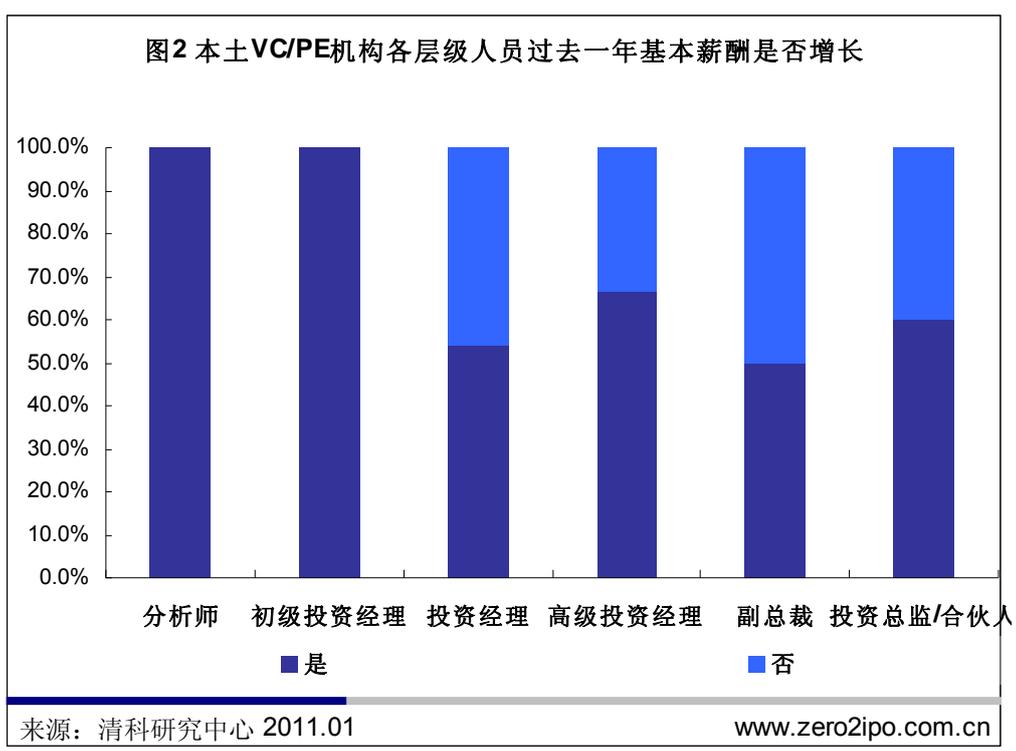
- （一）组织形式：来自公司制 VC/PE 机构的占比为 74.2%，有限合伙制 VC/PE 机构的占比为 25.8%。
- （二）机构性质分布：71.4%的受访者来自本土 VC/PE 机构，24.3%的受访者来自合资机构，另有 4.3%的受访者来自外资机构。
- （三）基金币种分布：92.9%的受访者参与管理着人民币基金，7.1%的受访者参与管理外币基金。
- （四）从事 VC/PE 行业年限分布：从事 VC/PE 行业两年及以下的占比约为 40.0%，从事该行业两年以上但五年或五年以下的，占比为 35.0%，该行业工作经验介于 5 至 10 年间的，占比为 20.0%，另外有 5.0%的受访者从业年限超过 10 年。
- （五）职位分布：24.3%的受访者在 VC/PE 机构中担任分析师工作，2.9%为初级投资经理，30.0%为投资经理，担任高级投资经理及副总裁的受访者分别占 18.6%和 12.9%，另有 11.4%的受访者来自投资总监/合伙人层级。

以下部分中，清科研究中心节选部分本土机构从业人员薪酬调研分析，欲了解更多详情，请参考报告全本——[《中国 VC/PE 机构管理机制及薪酬体系研究》](#)。

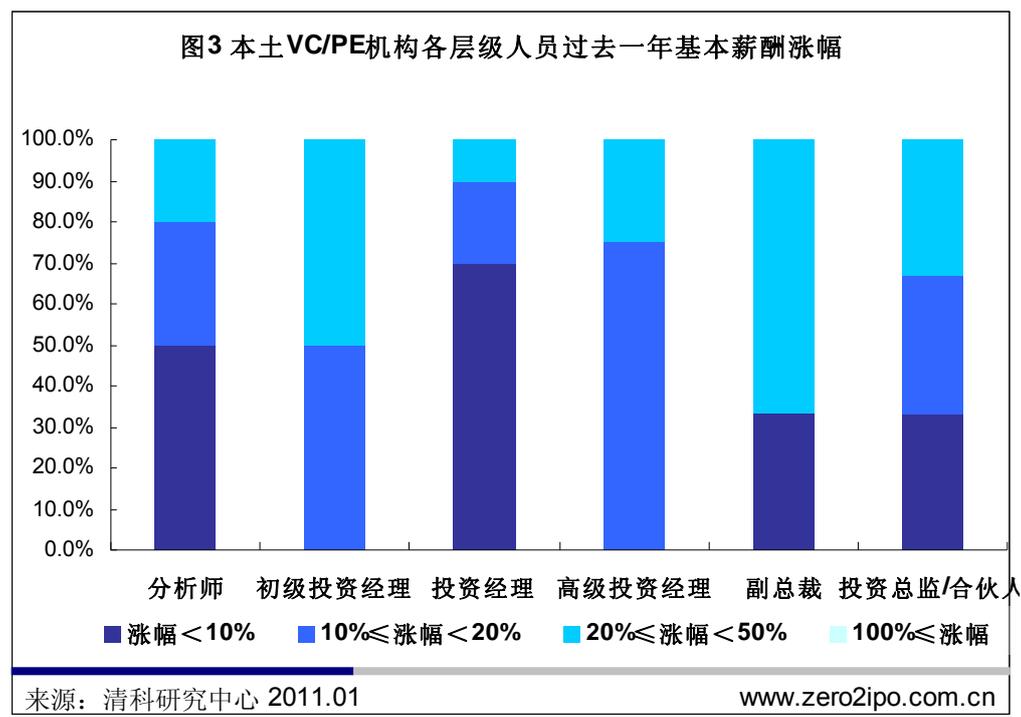
受访的本土机构从业人员中，来自公司制与有限合伙制机构的人员占比分别为 76.0%和 24.0%。总结本土 VC/PE 机构各层级员工基本薪酬水平，不难看出，中高层基本薪酬呈现出随职位上升而逐步递增的趋势。



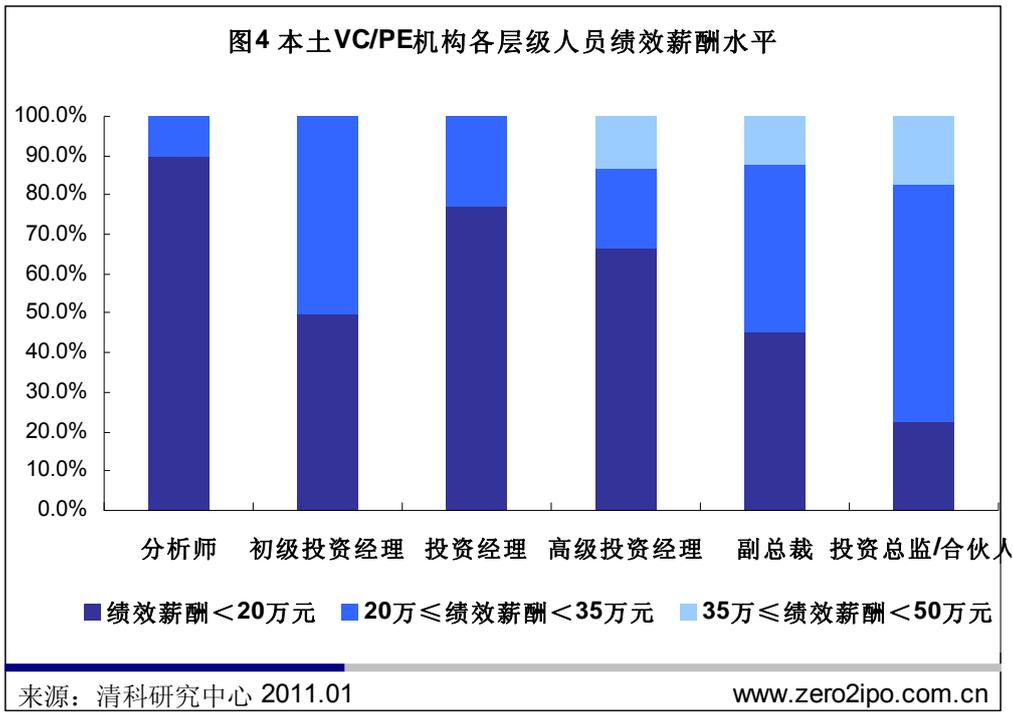
受访的本土 VC/PE 机构员工中，70.0%的人员表示在过去一年中基本薪酬获得增长。按不同职位分析，所有参与调研的分析师及初级投资经理在过去一年中基本薪酬均有所增长。相反，更高职位的工作人员中，几近半数在过去一年中基本薪酬涨幅为 0.0%。



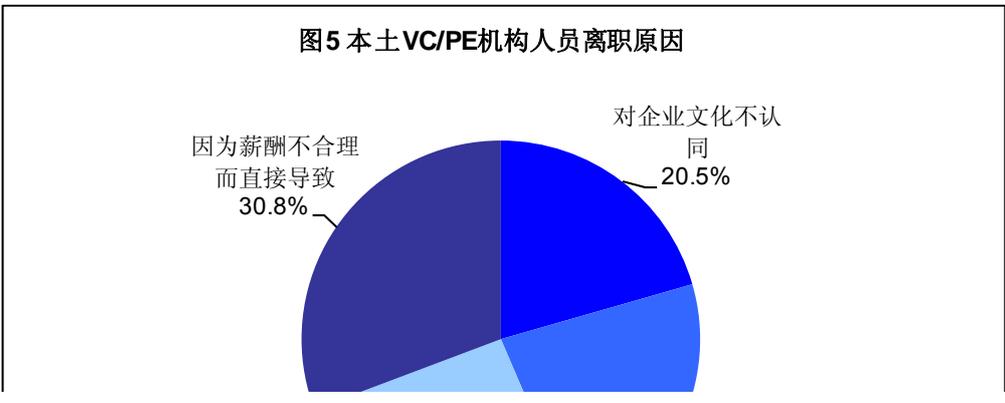
调研结果显示，在基本薪酬有所增长的本土 VC/PE 机构从业人员中，随着职位的增高，薪酬涨幅也较逐步升高。以高级投资经理、副总裁及投资总监/合伙人层级为例，基本薪酬涨幅高于 10.0% 的人员占比明显高于分析师等职位。



本土 VC/PE 机构中，过去一年绩效薪酬小于 20.00 万元的人员占比达 66.8%，且没有受访者绩效薪酬高于 50.00 万元，与外资机构水平差距较大。



参与调研的本土 VC/PE 机构从业人员中，30.8%的受访者认为薪酬不合理是导致员工离职的最主要原因，其次是因为未来职业发展受到限制。由于公司平台搭建不足和对企业文化不认同而离职的人员占比相对较低。



**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\\_16355](https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_16355)

