

金融行业公司劳动法典型问题及实务建议(一)——薪酬递延发放

作者：辜鸿鹄 | 王凤阳 | 胡沁

金融行业包括银行、券商、保险、基金、资管、信托等细分领域，由于行业监管的特性，导致金融行业公司与员工之间的劳动用工问题除了必须遵守《劳动法》《劳动合同法》等法律之外，还需要贯彻执行证监会、银保监会等监管机构的特别监管要求。实践中，由于证券、基金、银行等行业的某些监管规定与劳动法实际操作存在不一致的情况，导致在劳动争议的司法案件审理中，各地劳动争议仲裁委员会及人民法院对于行业内的特殊监管规定有着不一样的理解，因此作出的裁判也差别迥异。

在本系列文章中，笔者将从薪酬递延发放、从业人员不得兼职以及法定竞业限制期限、离职审计、风险事件责任追究等角度作出具体分析，以期为用人单位厘清相关法律问题，破除实践困境提供实务性建议。以下为系列之一：薪酬递延发放。

一. 薪酬递延发放的行业规定

(一) 证券、基金行业的薪酬递延规定

对于证券基金公司，根据《证券公司治理准则(2020 修订)》第 65 条¹、《证券期货经营机构私募资产管理计划运作管理规定》第 41 条、《证券基金经营机构债券投资交易业务内控指引》第 31 条、以及《证券基金经营机构董事、监事、高级管理人员及从业人员监督管理办法(征求意见稿)》(“《征求意见稿》”)第 43 条等行业监管规定，对于证券公司高级管理人员、参与私募资产管理的主要业务人员或管理人员，应当合理确定收入递延支付标准、递延支付年限和比例，递延支付年限原则

.....
如您需要了解我们的出版物，
请联系：

Publication@llinkslaw.com

¹ 《证券公司治理准则(2020 修订)》第 65 条规定：“证券公司高级管理人员的绩效年薪由董事会根据高级管理人员的年度绩效考核结果决定，40%以上应当采取延期支付的方式，且延期支付期限不少于 3 年。延期支付薪酬的发放应当遵循等分原则。

高级管理人员未能勤勉尽责，致使证券公司存在重大违法违规行为或者重大风险的，证券公司应当停止支付全部或者部分未支付的绩效年薪。”

上不少于 3 年，递延支付的收入金额原则上不少于 40%。对于参与债券投资交易的人员薪酬与激励合计超过 100 万元人民币的，超过部分应当按照等分原则递延发放，递延周期不少于 2 年。值得注意的是，在《征求意见稿》中，薪酬递延制度适用人员范围扩大，不再限于私募资管、债券投资交易相关人员，适用范围除扩大至“核心业务人员”外，还新增了“高级管理人员、部门负责人、分支机构负责人”。

(二) 银行、保险等行业的薪酬递延规定

除证券公司之外，商业银行、信托、保险行业同样存在薪酬递延制度的行业监管要求，主要有《商业银行稳健薪酬监管指引》第 16 条²，《中国银行业监督管理委员会办公厅关于信托公司风险监管的指导意见》第 3 条³，《保险公司薪酬管理规范指引(试行)》第 12 条、13 条、14 条⁴，但更多地强调是绩效薪酬部分的递延。纵观这些行业监管要求，我们可以发现，尽管不同行业对薪酬递延的具体要求上存在差别(例如薪酬递延发放的期限和比例等)，但这些监管要求有着共同的出发点和目的，即通过对高管或关键风险岗位的人员做约束性规定，使得其薪酬的发放与风险爆发的滞后性相匹配，以达到防范潜在业务风险、促进行业稳健发展的目的。

二. 薪酬递延发放相关的地方司法实践

实践中，多数金融机构已根据行业的监管要求，结合公司管理的实际需要，制定了员工薪酬递延制度。但是，近年来，围绕着金融行业公司与员工递延薪酬发放问题的劳动争议时有发生。我们检索了北京、上海、深圳及广州的相关案例，发现地方法院对于薪酬递延发放的行业监管要求以及公司内部规定，有着不一致的理解及观点。

我们聚焦于证券、基金公司与商业银行，选取了以下具有参考意义的案例进行归纳总结。由于公开案例有限，且法院裁判观点存在争议，不能完全代表地区法院的倾向意见，仅供参考：

² 《商业银行稳健薪酬监管指引》(银监发〔2010〕14 号)第 16 条规定：“商业银行高级管理人员以及对风险有重要影响岗位上的员工，其绩效薪酬的 40% 以上应采取延期支付的方式，且延期支付期限一般不少于 3 年，其中主要高级管理人员绩效薪酬的延期支付比例应高于 50%，有条件的应争取达到 60%。在延期支付时段中必须遵循等分原则，不得前重后轻。”

商业银行应制定绩效薪酬追索、扣回规定，如在规定期限内其高级管理人员和相关员工职责内的风险损失超常暴露，商业银行有权将相应期限内已发放的绩效薪酬全部追回，并止付所有未支付部分。商业银行制定的绩效薪酬追索、扣回规定应同样适用离职人员。”

³ 《中国银行业监督管理委员会办公厅关于信托公司风险监管的指导意见》(银监办发〔2014〕99 号)第 3 条第 2 点规定：“建立恢复与处置机制。信托公司应结合自身特点制订恢复与处置计划。该计划至少应包括：激励性薪酬延付制度(建立与风险责任和经营业绩挂钩的科学合理的薪酬延期支付制度)…”

⁴ 《保险公司薪酬管理规范指引(试行)》(保监发〔2012〕63 号)第 12 条规定：“保险公司应当在薪酬管理制度中规定绩效薪酬延期支付制度，促使绩效薪酬延期支付期限、各年支付额度与相应业务的风险情况保持一致。保险公司应当定期根据业绩实现和风险变化情况对延期支付制度进行调整。绩效薪酬延期支付制度应当包括适用人员范围、条件、期限、比例、风险及损失情形、程序、停发等内容。”

第 13 条：“保险公司董事、监事、高管人员和关键岗位人员绩效薪酬应当实行延期支付，延期支付比例不低于 40%。其中，董事长和总经理不低于 50%。”

保险公司应当根据风险的持续时间确定绩效薪酬支付期限，原则上不少于三年。支付期限为三年的，不延期部分在绩效考核结果确定当年支付，延期部分于考核结果确定的下两个年度同期平均支付。支付期限超过三年的，延期支付部分遵循等分原则。”

第 14 条：“发生绩效薪酬延期支付制度规定情形的风险及损失的，保险公司应当停发相关责任人员未支付的绩效薪酬。”

地区	裁判观点
北京	1. 【奖金属于员工劳动报酬的组成部分，用人单位不应以员工离职为由拒付工资，限制员工权益】北京一则一审案例⁵认为奖金、风险准备金等均属于员工劳动报酬的组成部分，应当受到法律的保护。公司绩效奖金制度约定，对于主动离职的员工，公司将不再支付全部绩效奖金。该规定的条款实际上限制了劳动者的相关权益，属于限制或免除用人单位在《劳动合同法》中所应当承担的义务或责任，根据《劳动合同法》第二十六条之规定，该条款无效，公司应向员工支付递延奖金。 2. 【法院对于员工是否存在奖金拒付情形的审查较为严格】风险事件发生时，北京的法院对用人单位的举证责任要求也比较高。在北京二中院一则案例⁶中，公司制度规定，因高管人员未能勤勉尽责，导致分管业务亏损或存在重大违法违规行为或重大风险时，公司可停止支付全部或者部分未支付的奖金。尽管公司提交了中国证监会行政监管措施决定书等证据，但员工主张监管部门没有对其本人及其分管部门处罚，其没有责任。员工离任审计报告中也的确无因员工未能勤勉尽责导致“审计期内公司风险事件”及“审计关注的事项”及员工需就此承担个人责任的记载，公司对此亦未进一步举证。法院认为公司未能证明员工“未能勤勉尽责，导致分管业务亏损或存在重大违法违规行为或重大风险”，由此判决不支持公司止付员工延期奖金的诉求。 3. 【奖金递延制度履行过民主公示程序，并且员工负责项目存在风险事件，不符合递延奖金发放条件的，法院支持公司不予支付奖金】也有案例⁷认为，在公司相关的规章制度已经过民主公示程序，制度规定当项目发生风险的，延期发放的风险准备金不再发放。在员工负责项目已发生风险且该项目未兑付时，员工的项目奖金并不符合发放条件，公司上诉主张无需支付员工延期奖金，法院予以支持。 4. 【法院对薪酬递延制度的民主公示程序要求较为严格】根据北京二中院一则案例⁸，公司主张根据公司的规章制度因个人原因主动辞职的，尚未支付的年度递延绩效薪酬不予发放。但经审查，《递延试行办法》对递延奖金发放时间、发放条件做出了具体规定，直接涉及劳动者切身利益，公司未就《递延试行办法》经过民主制定程序向法院出示证据，亦未有证据表明该规章制度在制定时，直接或间接征询过员工的意见。另，用人单位制定规章制度亦应以遵守法律、法规为前提和基础。最终，法院判令公司支付员工 2015 年度年终奖金的递延部分。
上海	1. 【尊重当事人关于递延奖金的意思自治的约定】上海部分案例认为用人单位若已规定离职人员不享受当年度奖金以及以前年度递延尚未发放的奖金(如有)⁹，或双方协议明确约定双方劳动合同解除或终止的情况下，员工将自愿放弃当期奖金以及以往历次递延发放的奖金的¹⁰，则对不符合递延奖金发放条件的离职员工的奖金主张，法院不予支持。

⁵ 北京市西城区人民法院(2018)京 0102 民初 8272 号民事判决书

⁶ 北京市第二中级人民法院(2019)京 02 民终 15223 号民事判决书

⁷ 北京市第二中级人民法院(2019)京 02 民终 12683 号民事判决书

⁸ 北京市第二中级人民法院(2017)京 02 民终 11016 号民事判决书

⁹ 上海市第一中级人民法院(2019)沪 01 民终 9817 号民事判决书

¹⁰ 上海市第一中级人民法院(2019)沪 01 民终 1486 号民事判决书

	2. 【相关岗位员工应遵守奖金递延制度规定，离职后公司有权继续延期支付奖金】上海二中院一则案例¹¹认为，银行根据银监会的指导意见制定了相应的《奖金递延制度管理办法》并通过职工代表大会审议，对全体员工均有约束力。处于相关风险岗位上的员工，应当遵守行业及本单位对风险岗位人员的规定。法院判决支持银行分三年延期支付绩效工资，不予支持员工要求一次性支付全部绩效工资的诉请。 3. 【在有提前约定的情况下，如用人单位能够举证证明项目发生风险事件以及给公司造成损失，员工为相关项目的负责人，法院支持递延奖金停发】上海二中院的一则案例¹²认为，若用人单位规定公司因项目承销方面存在操作风险，被监管部门处罚或者被投资者投诉、索赔、到期项目未能按期兑付、出现其他会对公司造成现实损失、商誉损失等的风险，公司有权缓发、停发该业务团队所有人员发行年度递延部分奖金、之前年度未发放的递延奖金以及发生风险事件年度当年度产生的全部奖金。用人单位能够证明项目发生风险事件以及给公司造成损失，员工为相关项目的负责人，公司停发递延奖金具有依据，法院不予支持员工关于支付递延奖金的主张。 4. 【对于奖金递延制度的民主公示要求较为宽松，但是用人单位至少需保证员工知晓该制度】对于奖金递延制度是否必须履行民主公示程序，上海二中院的一则案例¹³说明，奖金递延的规定区别于工作时间、劳动纪律这种普遍适用于全体员工的事项，而是具有明确的限定适用范围。公司在发布上述文件时，相应部门的人员会进行签字或者公司通过邮件形式发送给该部门的人员。这样的做法属于对相关债券融资部的员工行使企业经营自主权和用工管理权的体现，并非对劳动者合法权益的剥夺，也不是对公司全体员工均可以适用的普遍性规章制度。员工认为上述文件规定应该按照《劳动合同法》第四条中民主程序制定的观点，没有注意到相关文件的性质，缺乏依据，不予采纳。
深圳	1. 【奖金不会严格定性为员工应享有的法定劳动报酬，尊重当事人关于递延奖金的意思自治的约定】深圳中院一则案例¹⁴认为，递延奖金是公司给关键岗位员工提供的一项激励机制，并非法定的支付款项，在双方对递延奖金有约定的情况下，是否发放递延奖金应当按照双方约定执行。公司《关键岗位员工递延奖金管理流程》明确约定递延奖金受益人未到递延奖金兑现时间离开公司的，将丧失尚未兑现的所有递延奖金，故员工要求公司支付该款项，缺乏事实和法律依据，法院不予支持。 2. 【适用薪酬递延制度的员工应限于行业规定的岗位】深圳中院另一则案例¹⁵认为，银监会相关规定对绩效薪酬的延期支付要求明确针对“商业银行高级管理人员”，支行理财经理显然不属于银行的高级管理人员。法院判决对银行不支付“留存风险抵押金”的主张不予支持。
广州	1. 【尊重当事人关于递延奖金的意思自治的约定】广州中院一则案例¹⁶认为，关于递延奖金的问题，如公司与员工就奖金的发放规定达成一致意见，现员工存在不予发放的情形(因

¹¹ 上海市第二中级人民法院(2019)沪 02 民终 753 号民事判决书

¹² 上海市第二中级人民法院(2019)沪 02 民终 8005 号民事判决书

¹³ 上海市第二中级人民法院(2019)沪 02 民终 8004 号民事判决书

¹⁴ 广东省深圳市中级人民法院(2018)粤 03 民终 6457 号民事判决书

¹⁵ 广东省深圳市中级人民法院(2019)粤 03 民终 14534 号民事判决书

¹⁶ 广东省广州市中级人民法院(2020)粤 01 民终 9149 号民事判决书

	违纪被解除),符合双方真实意思表示,合法有效,故对员工要求公司支付忠诚服务奖的主张不予支持。
2.	【用人单位需举证证明员工出现重大风险,否则应支付递延奖金】 广州市南沙区法院一则案例 ¹⁷ 认为,在银行无法提供证据证明员工在职期间“业绩存在违法违纪情况、不符合监管要求或出现重大风险问题”的情况下,应当支付员工递延奖金。

三. 案例观点分析与解读

(一) 法院基本上肯定金融行业薪酬递延制度的设置目的,但用人单位仍存在举证难的问题

从以上裁判案例可以看出,对于薪酬递延制度引发的争议,目前各地司法裁审口径存在差异。薪酬递延制度设置的目的,系为了防止金融行业的管理人员、业务人员出现责任履行不到位、忽视业务风险、业务承做管理粗放等问题。改变此前薪酬一次性发放的做法,通过薪酬按年递延的方式,能够保证相关从业人员能够持续、长期地认真履行工作职责,重视内控工作。如员工负责的项目出现风险事件,则员工不应享有对应年限内的薪酬。从已有司法案例来看,尽管各地关于证据的审查标准存在不同,但是法院对于金融行业关于薪酬递延制度的监管要求的设置目的以及意义,基本是持肯定态度的。但是对于用人单位而言,实践中主要难点在于举证证明员工本人直接造成了风险事件,应对风险事件的产生负有个人责任。

(二) 员工离职后不享有递延奖金的规定或约定的法律效力

除出现风险事件止付奖金外,如金融公司事先规定,员工离职后不享有递延奖金,该主张能否得到支持的问题,结合上述司法案例,我们发现,北京有部分裁判观点认为该类约定因排除劳动者权利而无效,用人单位不应以员工离职为由止付奖金;而上海、深圳、广州的裁判观点更倾向于尊重用人单位与员工关于递延奖金的意思自治的约定,认可用人单位将员工离职列入不发放递延奖金情形的规定。

对此,笔者赞同意思自治的观点。首先,奖金/绩效薪酬并不同于员工的固定薪酬,而是与员工业绩表现相挂钩的激励,用人单位与员工可以就奖金的支付条件进行约定,该类意思自治的约定应得到支持;其次,如果员工离职后通过劳动仲裁或诉讼即能一次性获得递延奖金/绩效薪酬,对于运作周期长的项目,员工离职后可以不再负责项目,但是却可以享有为了激励其长期对项目勤勉尽责而支付的奖金,直接将奖金一次性兑现,显然与监管部门规定奖金/绩效薪酬递延制度的初衷是相悖的。

对于部分金融机构,并不将员工主动辞职列为奖金止付条件,但是希望薪酬递延制度仍继续适用于离职员工,员工离职后仍须等待支付周期方能获取奖金。该类规定,从目前的司法实践来看,也能够得到裁审机构的支持。

¹⁷ 广州市南沙区人民法院(2020)粤 0115 民初 8683 号民事判决书

(三) 民主公示程序要求

最后, 根据《劳动合同法》第4条第2款的规定: “用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时, 应当经职工代表大会或者全体职工讨论, 提出方案和意见, 与工会或者职工代表平等协商确定。”

薪酬递延制度是与员工切身利益直接相关的制度, 用人单位在制定相关薪酬递延制度时应当严格按照上述《劳动合同法》的规定履行民主公示程序, 若因公司管理需求无法面向全体员工履行民主公示程序, 则公司至少应在涉及的员工范围内做到履行民主公示程序, 并做好相应的证据留存工作。

四. 实务建议

尽管各地法院就薪酬递延支付的司法观点以及审判标准存在不同, 但是为尽可能争取法院支持公司不予支付递延奖金的主张, 我们提供如下实务建议:

- 1. 在奖金/绩效薪酬递延制度或协议中, 明确约定递延奖金不予发放的情形。**公司应将可能发生不支付递延奖金的条件, 提前与员工进行明确约定, 例如: 若员工给公司造成损失或员工参与项目出现风险事件, 给公司带来负面影响, 因个人原因从公司主动离职的, 或因存在《劳动合同法》第39条或者严重违反职业道德及劳动纪律导致劳动合同解除的, 公司有权停止发放此前已确定的当年及其余未支付部分递延奖金。
- 2. 递延奖金的相关制度应履行民主公示程序, 或者公司可与员工逐一签署《递延奖金协议》。**公司可将制度草案向全体员工(尤其是制度所涉及的员工)邮件发送并征集意见, 召开职工代表大会就制度意见进行会议讨论, 保留签到表及会议记录; 安排公司工会进行会议讨论, 留存好会议签到表及会议记录, 或者由工会就制度出具意见函。在制度发布生效后, 安排涉及员工签署《签收函》, 确认其已阅读、知悉并同意奖金递延制度的全部条款。此外, 公司也可考虑与员工一对一签署《递延奖金协议》, 明确双方已对协议内容协商一致并自愿盖章签署。
- 3. 将具体项目的直接责任人以及分管事项进行明确规定, 在发生风险事件时, 便于追责以及停发递延奖金。**由于实践中参与项目的人员较多, 或者需要经过层层审批, 在发生风险事件时, 对于员工工作存在过错导致了风险事件的因果关系, 一般难以证明, 进而导致公司关于员工造成了项目风险事件, 不符合奖金发放条件的主张难以得到支持。因此, 建议公司对在项目管理与承做中的责任人进行明晰, 提前约定权责, 出现风险事件时能够具体归责到员工。
- 4. 固定员工不符合奖金发放条件的证据。**由于在仲裁或诉讼过程中, 双方当事人只能通过证据向仲裁员或法官还原事实情况, 建议公司在员工出现不符合奖金发放条件的情况时, 第一时间对证据进行证据保全, 以便于日后进行举证。

5. **员工离职时，建议公司安排员工签署，公司对员工再无未付款项的协议或承诺。**员工离职时，如自愿签署了协议或承诺，明确说明公司对员工再无任何未结清款项。员工离职后再主张递延奖金的，除非员工有确凿证据证明，相关协议或承诺的签署存在欺诈、胁迫等情形的，裁审机构一般会认定该协议或承诺是当事人真实的意思表示，内容合法有效，不予支持员工关于递延奖金的主张。

如对薪酬递延支付有进一步的疑问，可以联系我们进行深入咨询，也请关注并参与我们稍后将举办的相关研讨会。

如您希望就相关问题进一步交流，请联系：



辜鸿鹄
+86 21 3135 8722
patrick.gu@llinkslaw.com

如您希望就其他问题进一步交流或有其他业务咨询需求，请随时与我们联系: master@llinkslaw.com

上海

上海市银城中路 68 号
时代金融中心 19 楼
T: +86 21 3135 8666
F: +86 21 3135 8600

北京

北京市建国门北大街 8 号
华润大厦 4 楼
T: +86 10 8519 2266
F: +86 10 8519 2929

深圳

深圳市南山区科苑南路 2666 号
中国华润大厦 18 楼
T: +86 755 3391 7666
F: +86 755 3391 7668

香港

香港中环遮打道 18 号
历山大厦 32 楼 3201 室
T: +852 2592 1978
F: +852 2868 0883

伦敦

1/F, 3 More London Riverside
London SE1 2RE
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323



www.llinkslaw.com



Wechat: LlinksLaw

本土化资源 国际化视野

免责声明：

本出版物仅供一般性参考，并无意提供任何法律或其他建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

© 通力律师事务所 2021