

高质量发展背景下的全面升级： 评新版《基金管理公司绩效考核管理指引》

作者：安冬 | 陈颖华

2026 年 4 月 17 日，《基金管理公司绩效考核管理指引》(以下简称“2026 指引”)发布，同时废止了 2022 年版《基金管理公司绩效考核与薪酬管理指引》(以下简称“2022 指引”)。此次修订旨在贯彻公募基金行业高质量发展的要求，进一步强化基金管理公司与基金份额持有人的利益绑定，推动行业践行长期投资理念。本文将兼顾两版指引的对比，初步讨论其间的实质变化和 2026 指引的新规定。

一. 理念原则的升级

1. 坚持投资者收益导向

相比 2022 指引要求“建立科学的绩效考核指标体系”，2026 指引开宗明义地要求“全面建立以基金投资收益为核心的绩效考核体系”。这一定位使考核的“靶心”高度清晰，所有考核指标都需围绕这一核心展开，凸显公募姓公、与投资者共冷暖的基金行业高质量发展方向。

2. 基金业绩挂钩股东权益

2026 指引首次提出“基金管理公司应当在公司章程等文件中明确规定，对于过去三年基金产品业绩不佳、投资者亏损较大的，应当适当降低分红频率与分红比例。”这是基金行业首次将基金业绩、投资者的“体感”挂钩公司治理层面的股东权益。

.....
如您需要了解我们的出版物，
请联系：

Publication@llinkslaw.com

基金公司需尽快通过修改章程等方式以体现上述要求。为了避免规定过于具体以至章程频繁修改，可能需要在章程修改后由公司股东会决议进一步细化分红规则。

3. 防范薪酬不合理分化

为了防范不合理的分配差距和做好“极值管理”，2026 指引新增要求：加大向一线员工、基层员工的倾斜力度。中高级管理人员平均薪酬增幅原则上不得高于公司人均薪酬增幅。

二. 考核权重的升级

在《推动公募基金高质量发展行动方案》的纲领指导下, 2026 指引提出了一套新的绩效考核指标: 基金投资收益指标(相比 2022 指引“经济效益指标”, 2026 指引的表述更突出投资者收益情况)、合规风控指标和社会责任指标。

1. 高级管理人员

我们以简表形式展示2026指引下的高管考核基本权重要求如下:

一级指标名称	一级指标权重	二级指标名称	三级指标名称	二三级指标权重
基金投资收益	高管 整体 考核时, 基金投资收益指标权重不低于 50%	基金产品业绩	基金净值增长率	负责主动权益投资的高管考核时, 主动权益类基金产品业绩指标权重不低于 50%
			业绩比较基准对比	
			投资专业能力建设	
		投资者盈亏情况	基金利润率	负责销售的高管(以及核心销售业务人员)考核时, 投资者盈亏情况指标权重不低于 50%
			盈利投资者占比	
合规风控	按规定不低于 15%	机制建设、合规事件或者重大风险、信息系统安全运行、廉洁从业、声誉风险管理等	无	无强制要求
社会责任	无强制要求	道德与文化建设、企业价值、客户满意度、投资者教育与服务	无	无强制要求

此外:

- 督察长的考核仍按《证券公司和证券投资基金管理公司合规管理办法》有关规定执行。
- 负责指数投资高管应当强化跟踪偏离、投资专业能力建设的考核。
- 负责固定收益投资高管应当强化信用风险控制、流动性管理的考核。

2. 基金经理

其合规风控、社会责任指标与前文高管相同，不复述；其在基金投资收益指标特别是基金产品业绩指标方面有特殊要求。

主动权益基金经理是2026指引规范的重点对象，其考核指标中“基金产品业绩”的指标(80%)加上合规指标(15%)，已占据其考核权重的绝大部分。但在上述80%内部，除去挂钩业绩比较基准对比的30%，剩余挂钩“净值增长率”、“投资专业能力建设”等的权重(合计不超过50%)如何设计调配，仍可由公司合理决定。

以下简表展示了主动权益基金经理的典型考核指标与权重，其中标明的权重为2026指引要求的“规定动作”，其余事项和权重应可由公司合理设计。对于其他类型的基金经理，公司自主性相对更大，但2026指引对特定类别基金经理考核基金产品业绩指标作出如下要求，公司可以将其量化后，纳入相应类别基金经理“基金产品业绩”的考核指标：

- 负责指数投资的基金经理应当强化跟踪偏离、投资专业能力建设的考核。
- 负责固定收益投资的基金经理应当强化信用风险控制、流动性管理的考核。

一级指标名称	二级指标名称	二级指标权重	三级指标名称	三级指标权重
基金投资收益	基金产品业绩	主动权益类基金经理不低于 80%	基金净值增长率	无强制要求
			业绩比较基准对比	主动权益类基金经理不低于 30%
			投资专业能力建设	无强制要求
	投资者盈亏情况	无强制要求	基金利润率、投资者收益占比	无强制要求

3. 兼任情况的要求

2026指引补全了高管兼任基金经理或核心销售人员、基金经理管理多只基金、公私募兼任等情况时的考核原则，整体可以概括为“按职务分别考核、按合理权重加总”：

- 分管多类业务的高管、兼任公司管理职务的基金经理、核心销售人员：根据其不同分管业务和职务分别设置考核指标和权重。
- 基金经理管理多只基金的：按照基金规模、管理时间，对其管理基金的业绩等指标进行加权计算。我们理解，允许考虑“基金规模”，也就相应允许基金公司合理考虑基金经理的管理难度、实际工作量和经济效益贡献。

- 基金经理兼任非公募投资组合的：考虑其管理的不同组合的资产规模、投资目标、管理难度等因素，进行区分考核。
- 底线要求：公司不得通过增加分管业务和职务、管理组合等方式规避相关考核要求。

4. 非公募投资经理和子公司人员的适用

2026 指引规定“基金子公司、基金管理公司管理其他资产管理产品的投资经理按照相关监管规定执行”。我们初步理解，上述人员的考核与递延等应执行《证券投资基金经营机构董事、监事、高级管理人员及从业人员监督管理办法》、基金销售法规、私募细则的相关要求，而 2026 指引可仅作为参考。

但针对持有公募牌的其他资管机构，延续了 2022 指引要求，该等机构中从事公募基金业务的高级管理人员、主要业务部门负责人、分支机构负责人、基金经理应参照指引有关规定执行。

三. 考核周期的升级

相比 2022 指引，2026 指引更注重考核的长期化，既在多个方面提出了长周期考核的要求，也作出了合理的豁免，从而从正反两面杜绝追求短期业绩的倾向：

- 普适要求：基金投资收益指标中，三年以上中长期指标权重不低于80%。
- 核心人员要求：董事长、高级管理人员、主要业务部门负责人、分支机构负责人和核心业务人员，其绩效考核指标均应当包括三年以上的中长期指标(此处的“包括”并未设定比例或权重)。
- 豁免情况：对任职不满三年的人员，可以根据其任职以来情况进行考核，而且可以适当降低相关考核指标权重。据此，以某位履职时间尚短的销售条线高管为例，其考核指标虽然仍需要全面对标2026指引，但对于2026指引所规定的“投资者盈亏情况”权重或可适度向下调整。
- 不得短期考核：基金经理管理不满一年的公募基金不纳入考核范围。值得注意的是，这是禁止考核短期业绩，而非可考核可不考核。

四. 递延、跟投机制的升级

1. 递延机制升级

延续：2026指引延续“期限不少于三年，速度不快于等分比例”的要求，且延续“董事长、高级管理人员、主要业务部门负责人、分支机构负责人和核心业务人员”的递延适用范围(2026指引附则界定了主要业务部门、核心业务人员，本文不赘述)。

比例强化: 2022指引仅要求高级管理人员、基金经理递延比例达到40%, 但2026指引要求上述全部人员递延比例达到绩效薪酬的40%。其他法律法规、主管部门另有规定的, 按照其特别规定执行。

节奏强化: 起付年不早于归属年度(T 年)往后的第二年(T+2 年), 即2026年的绩效奖金的递延部分, 首笔不能于2027年发放, 最早于2028年发放。

弹性: 递延支付的绩效薪酬可以用于购买本公司管理的公募基金(但法律法规或主管部门另有规定的除外), 即允许递延部分通常情况下用于“充抵”跟投, 这一定程度肯定了行业过去几年的此类实践情况。

2. 跟投机制升级

延续: 2026指引延续“高级管理人员、主要业务部门负责人、基金经理”的跟投适用范围。

期限强化: 2022指引仅要求持有期遵守基金从业人员投资基金相关法规的一般要求, 2026指引要求全部按规定跟投的人员, 持有期均不短于1年。

比例强化之一: 高管、主要业务部门负责人跟投比例从绩效薪酬的20%提高到30%, 其中购买权益类基金比例从50%提高到60%。

比例强化之二: 基金经理跟投比例从绩效薪酬的30%提高到40%, 用于购买本人管理基金。这一比例意味着, 如某基金经理按最低递延比例即40%执行并将其全部用于跟投, 即可同时满足跟投比例要求。基金经理兼任高管、部门负责人的, 亦作简化要求, 仅需按基金经理要求执行, 据此固收基金经理兼任高管、部门负责人的不再需要跟投公司权益类基金。

3. 追索扣回机制升级

关于问责与薪酬追索扣回机制, 2022指引仅注明适用于离职人员, 2026指引强调该机制一体适用于“退休人员”。这强化了终身追责机制的威慑, 相应的具体措施也更为完善。

五. 薪酬调整机制的升级

2026 指引第十九条是全新规定。它要求公司根据基金经理过去三年管理主动权益类基金的业绩, 建立绩效薪酬阶梯化调整机制, 对照过往年份水平的强制降低与适度提高基金经理的绩效薪酬:

- 低于业绩比较基准超 10 个百分点且基金利润率为负的, 绩效薪酬降幅不得少于上一年水平的 30%。
- 低于业绩比较基准超过 10 个百分点但基金利润率为正的, 绩效薪酬应当下降。

- 显著超过业绩比较基准且基金利润率为正的，绩效薪酬可以合理提高。

这一机制使主动权益基金经理“绩优者多得，绩劣者少得”有了相对明确的量化标准。其中，行业普遍关注的几个问题，我们初步理解：

- “显著超过”与“合理提高”的标准应可由基金公司合理确定。
- 对于管理主动权益基金不满三年的情况如何适用上述要求尚存疑问，但我们倾向于认为，可参照适用前文提及的“对任职不满三年的人员，可以根据其任职以来情况进行考核”。
- “上一年”、“下降/提高”应是指作为基金经理的、可比的前期水平。如上年度尚未担任基金经理，似不应以原任岗位的薪酬水平上下浮动。

六. 结语

2026 指引在高质量发展方针的引领下，呈现出明显的“精细化、刚性化、长期化”趋势。它通过一系列可量化、可考核、可追溯的具体指标和比例，将“基金份额持有人利益优先”原则进一步转化为了贯穿薪酬考核全流程的硬约束。后续，基金公司需要从公司章程、薪酬管理、考核制度、递延与跟投制度、劳动合同等方面，根据监管机构、行业协会的部署，逐步落地 2026 指引，其中的一些细节问题尚需实务逐步摸索明确，我们愿就此与行业同仁沟通交流。

如您希望就相关问题进一步交流，请联系：



安 冬
+86 21 3135 8725
desmond.an@llinkslaw.com



陈颖华
+86 21 3135 8680
tracy.chen@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

北京市朝阳区光华东里 8 号
中海广场中楼 30 层
T: +86 10 5081 3888
F: +86 10 5081 3866

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 2026