

私募证券基金合规运营(量化管理人篇) 劳动人事视角下的量化私募基金合规 构建员工全生命周期管理体系

作者：陶燕 | 陈雅秋 | 孙博宇

引言

“人”永远是企业最为核心的竞争力。对于私募基金特别是量化机构而言，这一点尤为突出：由于核心策略代码与持续迭代能力高度依附于研发人员，因此顶尖的技术人才便成为决定量化机构盈利能力的关键。近年来，量化私募行业呈现出人才高度密集、技术快速迭代、人员高频流动的显著特征。正是这种“人与技术高度捆绑”的行业属性，使得劳动人事管理成为量化私募合规体系中较为复杂和敏感的环节。

从实践来看，量化私募在人员管理上主要面临着双重挑战：

一方面，人才争夺日趋激烈。头部机构为了吸引稀缺的量化研究员、算法工程师及策略开发人才，往往许以高额薪资、递延奖金及灵活的工作安排。这种高度定制化的“抢人模式”，倒逼企业人事管理、劳动合同、绩效考核等制度设计需要具备较强的精确性与法律前瞻性，细微疏漏可能引发高额劳动争议乃至败诉风险。

另一方面，核心资产的保护容错空间较小。策略代码、因子库与算法模型等构成量化私募的核心竞争力。近年来，量化交易、算法研发及策略人员流动引发的代码、模型和商业秘密争议逐渐受到行业关注。部分公开案件显示，核心人员离职可能伴随策略资料复制、代码使用或商业秘密归属争议。因此，保密协议、竞业限制、禁止招揽及知识产权权属固化等法律工具不宜仅停留在宽泛的格式文本层面，而应被体系化、全周期地嵌入人事管理流程，形成较为严密的风控闭环。

.....
如您需要了解我们的出版物，
请联系：

Publication@llinkslaw.com

基于此，本文以“员工全生命周期管理”为分析框架，将量化私募的人员管理划分为入职、在职、离职三个阶段，并聚焦于不同阶段中常见的合规疑点与操作要点，选取若干代表性问题进行重点讨论，以期为行业提供更具针对性的参考指引。

一. 入职管理：筑牢合规“第一道防线”

(一) 拟入职员工的背调

私募基金行业高度依赖从业人员的专业能力与职业操守，从业人员的资质真实性、过往合规记录及职业声誉，直接关系到管理人的合规运营水平与投资者利益保护。2023 年发布实施的《基金从业人员管理规则》第三条中明确要求：“机构在聘任从业人员时，应当充分了解从业人员的工作背景、守法合规情况、职业道德、社会公德、诚信情况、身心健康、业务素质、工作能力及工作变动情况等，对其是否胜任拟聘任岗位进行认真评估，审慎作出聘任决定”。

在具体操作层面，管理人应对拟入职员工的工作背景进行必要查验，重点核验其过往从业履历的真实性，并就其守法合规情况、职业道德、诚信记录等进行充分了解与审慎评估，将上述要点纳入聘任决策的重要考量因素。对此，建议管理人建立常态化的诚信信息核查机制，依托行业协会纪律处分信息等公开渠道，筛查拟入职人员是否存在市场禁入、行政处罚或自律处分等负面记录。此外，背景调查的全程工作底稿还应妥善保存，作为管理人履行审慎聘任义务的证明材料，以备监管检查及内部追溯之需。但需提示的是，背景调查的范围应与拟聘岗位直接相关，并依法履行个人信息告知、同意及安全保护义务；对健康、婚育、家庭关系等与岗位胜任无直接关系的信息，不宜泛化收集，以尽量避免被主张歧视性录用依据的风险。

(二) 入职流程与手续完善

入职手续的办理并非单一签署劳动合同即告完成，管理人应在员工入职之初建立标准化、系统化的文件签署与确认流程，以确保用工关系的合法基础与后续管理的依据。

1. 试用期要求的明确化

实践中，多数管理人会在劳动合同中与新进员工约定相应的试用期，作为双方互相考察岗位适配度与专业能力的关键阶段。《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称“《劳动合同法》”)第三十九条规定，劳动者“在试用期间被证明不符合录用条件的”，用人单位可以依法解除劳动合同，且通常无需支付经济补偿。但用人单位若据此在试用期内解除劳动合同，须就录用条件已事先告知员工、员工未达标的事实及考核程序的合理性承担举证责任。若入职时未就录用条件及考核标准作出明确约定，解约行为的合法性将面临较大挑战。例如，(2026)沪 02 民终 544 号案中，法院明确指出试用期的录用条件系劳动者与用人单位是否建立劳动关系的重要考量因素，对于试用期如何进行考核以及考核标准应于用工之前明确告知劳动者。在员工 L 某对公司提交的试用期考核表真实性证据不予认可的情况下，因公司未能明确员工岗位试用期职责考核的具体量化标准和考核流程，法院最终判决认定不符合录用条件的主张缺乏依据。需要注意的是，解除决定原则上应以解除时已经存在并向员工说明的事实和理由为依据，事后补充的解除理由，通常难以弥补原依据的不足。

因此，建议管理人在入职环节即与员工以书面形式明确约定试用期限、录用条件及考核标准。录用条件应尽可能具体、可识别、可验证，避免使用“符合岗位要求”等概括性表述。试用期届满前，管理人应依据事先设定的考核标准对员工进行客观评估，并妥善保存考核过程的相关书面材料，以备争议发生时作为举证依据。

2. 规章制度的告知与签收

管理人在员工入职时，应向其发放员工手册等公司相关规章制度文本，并要求员工签署书面签收确认函，确认其已阅读、充分理解并同意遵守上述制度内容。根据《劳动合同法》第四条，规章制度须经民主程序制定并向劳动者公示或告知后方可作为用工管理的依据。对新入职员工而言，该项操作的核心意义在于履行公示告知义务，确保规章制度能够对其产生有效约束力。关于规章制度民主公示程序的具体要求，相关解读将在第二章予以详述。

3. 专项协议的分类签署

除劳动合同外，管理人应根据行业特性与岗位需要，与员工签署一系列专项协议，包括但不限于保密协议、知识产权归属协议、禁止招揽协议以及竞业限制协议(如适用)等。

其中，保守用人单位的商业秘密应属员工的法定义务，不完全依赖双方签署协议为前提。但书面协议的签署有助于在法定保护框架之上，进一步明确保密信息的范围及外延，降低管理人维权环节的举证难度。而知识产权归属协议、禁止招揽及竞业限制协议则属双方协商约定的范畴，需在入职时取得员工同意方可产生有效约束力。

以竞业限制协议为例，《劳动合同法》对其适用人员的范围、期限及经济补偿金均作出了明确规定，用人单位不得随意扩大签署人员的范围。但需特别提示的是，此类协商性协议的最佳签署时点应为入职阶段。入职时完成签署后，离职时管理人可根据实际情况评估是否确有启动竞业限制的必要，亦可与员工就补偿金及竞业期限在法定标准之上作进一步灵活调整。但若入职时未签署，待员工离职时再行协商，员工的配合意愿及谈判地位将发生显著变化，届时管理人可能将处于相对被动的地位。

二. 在职管理：制度落地与动态管理

(一) 规章制度的程序合规

健全的规章制度是企业规范员工日常行为的重要依据，但与私募行业要求建立的、自上而下制定并施行的内控制度不同，涉及劳动用工的规章制度在企业行使用工自主权的同时，其制定过程还需要符合法定的民主程序和公示程序要求。若企业未能遵循上述法定流程，可能显著削弱相关制度作为薪酬处理、纪律处分或解除劳动合同依据的效力，并增加用人单位的举证难度和败诉风险。

1. 民主公示程序的适用情形

- (1) 从适用程序来看,“民主公示”程序并不仅适用于规章制度首次建立之时。对直接涉及劳动者切身利益且具有普遍适用性质的规章制度或者重大事项的制定、修改,原则上均须符合法律要求(对单一员工的绩效评定、处分等个别管理决定,是否需要履行民主程序,应根据其性质及是否以既有制度为依据具体判断)。参见(2021)沪 02 民终 2161 号,尽管 J 公司旧版“员工手册”回执中载明员工签字即视为知晓制度后续修订,但法院仍以公司未就新版“员工手册”履行法定告知义务为由否认了其对该员工的约束力。因此,法定程序并非一次性动作,而是贯穿相关规章制度制定、修订和公示的持续性义务。
- (2) 从适用内容来看,并非所有制度均须整体履行劳动法上的民主程序。判断重点在于制度中是否包含直接涉及劳动者劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动纪律、奖惩或解除等切身利益的内容。私募基金行业的投资交易、风险管理、廉洁从业及责任追究等制度,其中纯业务流程和内控要求可按照公司治理程序制定;但涉及扣减薪酬、纪律处分或解除后果的部分,则应进一步审查民主及公示程序的适用。

私募基金行业中,常见可能涉及劳动者切身利益的制度包括:

序号	制度类别	具体制度举例
1	整体人事宏观制度	《员工手册》《人力资源管理制度》等
2	具体人事细则制度	《招聘录用管理制度》《劳动合同管理制度》 《员工培训与福利制度》《考勤与休假管理制度》 《奖惩管理及纪律处分制度》等
3	责任追究制度	《风险事件责任追究制度》 《从业人员执业行为规范》等
4	廉洁从业制度	《廉洁从业内部控制制度》等
5	奖金递延支付机制	《绩效奖金分配制度》《奖金递延支付制度》等
6	网下打新特殊机制	《首发证券风险绩效考核指标制度》等
注:判断制度是否需要履行民主公示程序,关键看其内容是否直接涉及员工切身利益,即对劳动条件、经济利益或基本权利有无影响,而不取决于制度的名称或形式		

2. 民主公示程序的实操要求

(1) 拟定草案

首先,由用人单位相关部门先行拟定制度文本,形成讨论“草案”。建议在材料归档与留痕过程中标注该文本的“草案”属性,以便未来潜在劳动争议中可以向裁判机关清晰地呈现制度从无到有、从草拟到定稿的完整流程。

(2) 组织职工参与和意见协商

根据《劳动合同法》第四条，直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项，应当经职工代表大会或者全体职工讨论、提出方案和意见，并与工会或者职工代表平等协商确定。前述“讨论”和“协商”在功能上有所区别，但在实际操作中属于相互衔接的民主参与过程，并不当然要求用人单位分别召开独立的讨论会议和协商会议。

管理人可以结合人员规模及工会、职工代表大会设置情况，采用全体员工会议、职工代表会议、书面或线上征求意见等方式开展。已建立工会的，可在征求职工意见后与工会进行沟通；未建立工会但设有职工代表大会的，可以由职工代表在会议中提出意见并与公司协商；对人员较少且未设工会、职工代表大会的管理人，可以向全体员工征求意见，并由依法推选或确认的职工代表参与沟通。

民主程序强调职工享有知情、参与和提出意见的机会，但不要求用人单位取得全体职工一致同意，也不要求采纳所有职工意见。完成职工讨论和协商程序后，管理人可以在制度内容合法、合理的范围内确定最终文本。

实操中，管理人应当妥善保存制度草案、征求意见通知、员工反馈、会议签到或线上参与记录、协商记录及最终文本等材料，以证明制度形成过程。讨论和协商在同一场会议或者同一轮书面程序中连续完成的，应在记录中体现草案已提交职工、职工享有提出意见的机会，以及职工一方参与沟通的情况。

(3) 公示程序

员工遵照执行规章制度的前提应是员工知悉规章制度的存在和其内容，因此，公示程序也是规章制度生效的必要条件之一。实操中，公告栏张贴展示、下发书面文本、举行规章制度培训、采用电子邮件或单位网站发布等都是用人单位常见的公示方式。相较之下，书面签收方式因其证据效力强、举证门槛低，成为司法实践中较稳妥且被普遍认可的公示途径。具体操作上，用人单位应向员工发放纸质或电子版规章制度文本，并同步要求其签署纸质版“签收确认函”，以书面形式确认已收到并知悉相关规章内容，并承诺遵照执行。该签收文件应由用人单位妥善保管，作为履行告知义务及规章制度已公示的关键证据。

规章制度经完整的民主公示程序后即生效，该效力不因后续新员工入职而受影响，无需再重走一遍民主流程。但公示告知义务是面向全体员工的持续性义务，尤其是对新入职员工仍需履行。实操中，比较稳妥且被普遍认可的做法是：在办理入职手续过程中(如签订劳动合同)，同步向新员工发放纸质或电子版规章制度文本，并要求其签署纸质版“签收确认函”，以书面形式确认其已收到或知悉相关规章内容，并承诺遵照执行。用人单位应妥善保存该回执单据，作为有效履行告知义务的举证证据。

3. 规章制度内容的细化

制度的民主公示程序是其合规性的基础，但要在劳动争议中被有效援引，还需确保制度内容本身明确、可操作。

以《劳动合同法》第三十九条为例，该条赋予用人单位在员工“严重违反规章制度”时单方解除劳动合同且无需支付经济补偿的法定权利，但在司法实践中，“严重程度”的认定标准仍存在诸多争议。若员工手册仅笼统规定“违反公司制度且情节严重、或损失重大的，公司有权解除劳动合同”，而无具体行为描述与后果分级，则较难在劳动仲裁中获得支持。建议管理人在员工手册或相关纪律奖惩制度中明确列举严重违纪的具体情形，内容应尽可能具体、清晰，具备可操作性。尤其是针对私募基金行业特性，可将违反适当性管理规定、违反廉洁从业规定、对外承诺投资收益、泄露未公开信息等监管重点关注的违规行为予以具象化，并对应设定警告、通报批评、影响尚未确定的浮动绩效或晋升资格直至解除劳动合同等梯次化处分措施。对于已经产生或依法应付的劳动报酬，不宜以罚款、纪律处分等名义任意扣减；基本工资已经在劳动合同中明确的，亦不宜仅凭单方制度直接降低。如此，既便于公司日常管理与执行，亦能在争议场景下为制度援引提供充分依据，增强裁审机关对处分行为合理性的认可。

(二) 奖金递延机制的落地与合规实务

私募基金奖金递延机制的核心目的在于防范过度激励引发的短期投机行为，避免从业人员为追求高额业绩提成而忽视长期风险管控，从而损害投资者利益及机构声誉。基于此监管逻辑，奖金递延既是行业监管的刚性要求，亦是私募机构实现长效激励与约束规范在职工内部管理的重要工具。

1. 机制建立的强制性要求

根据《证券期货经营机构私募资产管理业务运作管理暂行规定》(以下简称“《运作管理暂行规定》”)第十条规定，证券期货经营机构不得对私募资产管理业务主要业务人员及相关管理团队实施过度激励，包括但不限于以下情形：(一)未建立激励奖金递延发放机制；(二)递延周期不足 3 年，递延支付的激励奖金金额不足 40%。该规定第十五条明确，私募证券投资基金投资管理人参照本规定执行。

实践中，部分私募基金管理人尚未建立奖金递延机制，或虽已制定相应制度但并未实际落地执行。此类情形不仅构成合规瑕疵，亦可能引发行业纪律处分乃至面临行政监管措施。近年来，监管机构对此类违规行为的处罚力度亦呈常态化趋势。例如，中国证监会浙江监管局于 2025 年 10 月 24 日及 12 月 15 日先后公布的两则行政监管措施决定，分别对两家私募基金管理人采取出具警示函的行政监管措施，其违规事由均涉及“未建立激励奖金递

延发放机制”。¹可见，奖金递延制度的缺失或虚置，已成为目前监管执法中的重要关注点，管理人应予以充分重视并及时自查整改。

2. 递延规则的实践把握

鉴于《运作管理暂行规定》仅规定私募证券投资基金管理人参照适用，且法规层面尚未就奖金递延规则进一步细化，实践中各家管理人在执行上存在较大差异，例如递延人员的适用范围、递延奖金的认定(是否设置递延门槛)、递延比例的设计等。但不论采取何种做法，建议管理人均应建立内部递延制度，并明确适用人员、递延奖金范围、递延比例、扣减或追回条件、离职处理等。

3. 离职后递延奖金是否应发放的司法裁量

关于离职后递延奖金是否应予发放，司法实践尚未形成完全统一的判断标准。法院通常会综合考察奖金对应的是既往业绩还是未来服务、金额或计算公式是否已经确定、考核是否完成、公司是否已经确认或计提、员工是否承担后续风险、离职原因以及不发条件是否合理等因素。若递延仅体现支付时间延后，而奖金已经形成确定的劳动报酬，仅以员工离职为由不予发放的条款存在不获支持的可能性；如奖金明确兼具长期留任、持续风险承担和未来归属条件，未归属部分则更可能被认定为期待性权益。

尽管司法实践尚未形成统一立场，建议管理人可从以下方面完善递延奖金制度设计与落地执行：

一是管理人薪酬管理制度应详尽列明递延奖金的发放条件、计算方式及不予发放的具体情形，尤其是离职、违纪、风险事件等触发条款应作明确界定。同时，制度制定及修订应满足《劳动合同法》要求的民主程序和公示告知流程，为后续争议中法院认可制度效力提供基础。

二是管理人应建立清晰的薪酬结构体系，明确递延奖金究竟对应已经完成的业绩，还是同时包含未来留任、持续风险承担和分期归属条件。奖金性质应根据制度目的、计算依据、考核期间、确定程序及实际执行综合判断，仅因制度中使用“未来留任激励”“额外奖励”等名称，即当然排除其劳动报酬属性的做法，存在不被法院支持的可能性。

三是员工离职原因及是否触发风险事件，往往影响法院对递延奖金发放的裁判。建议在制度中明确何种风险事件类型(例如重大操作风险、违规行为、引发机构自律处分或监管处罚等)可作为不予发放或扣减递延奖金的触发情形。

¹ 参见：<https://www.csrc.gov.cn/zhejiang/c103952/c7590912/content.shtml> 及 <https://www.csrc.gov.cn/zhejiang/c103952/c7602012/content.shtml>

四是部分管理人可能在员工离职之时另行与其签订单独协议，对递延奖金作出结算或放弃安排。对此，建议管理人避免使用过于概括模糊或高度制式的表述，建议在协议中详细体现双方就某年度递延奖金部分发放与否、未发金额、放弃主张等事项的具体安排，并对涉及劳动者权益的条款予以强调或特别提示，增强协议的协商属性。重点应体现离职协议系双方平等沟通后达成的合意，而非用人单位单方拟定、员工仅能被动签收、易被认定为格式条款的文件。

三. 离职管理：风险防范与合规闭环

(一) 离职交接中的商业秘密保护

员工离职阶段是商业秘密泄露的高发风险窗口，尤其对于量化机构这类以策略代码作为核心资产的私募基金管理人，更需建立系统化的离职交接与保密管理机制。

1. 合理保密措施的执行

前述章节已提及建议管理人在员工入职时即签署保密协议，明确商业秘密的范围、保密义务的期间等必要内容。但签署协议并不能等同于用人单位已履行充分的保密管理义务，管理人仍有必要在制度层面进一步对上述员工管理予以明确，并结合业务实际情况采取相应的物理与技术措施，例如对核心资料设置分级访问权限、加密处理、全流程日志留痕等手段，以体现管理人已采取合理保密措施。

此外，建议管理人对离职交接流程进行规范化管理。员工离职时，管理人应组织离职面谈，收回门禁卡、系统权限、工作电脑等办公设备及资料；对存有商业秘密的电子文档应进行交接清理，并保留相应的签收与交接记录。离职交接文件可作为后续争议中证明管理人已履行保密管理义务的重要证据。对于公司设备、公司账号和公司存储空间，管理人可依照合法有效的制度进行检查、封存和取证；涉及员工个人手机、私人邮箱、个人云盘或私人通信的，则应具有明确依据并遵循目的限定、最小必要和个人信息保护要求，不宜通过格式化授权无限扩张检查范围。

关于商业秘密的详细解读，请参考我们此前发表的系列文章[《私募证券投资基金合规运营\(量化管理人篇\)—商业秘密视角下的量化私募基金合规：从被动防御到主动治理》。](#)

2. 保密协议违约金的适用

保密协议约定违约金在用工实践中颇为常见，部分管理人倾向于设定较高金额以防范商业秘密外泄。但从现行法律框架来看，《劳动合同法》第二十五条已明确规定：“除第二十二条(服务期)和第二十三条(竞业限制)规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动

者承担违约金”。据此，对基于劳动关系约定的纯保密义务违约金，司法实践可能会作出限制性评价，但也有少数案例持不同观点。

以北京、上海两地的裁判实践为例，法院对劳动合同或普通保密协议中的保密违约金通常采取限缩立场，未必支持用人单位直接按照约定金额主张责任。此类案件的裁判逻辑主要在于，劳动合同违约金受到《劳动合同法》第二十五条关于“除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金”的法定限制。(2020)沪 01 民终 4577 号、(2020)沪 02 民终 5872 号及(2023)京 02 民终 6779 号等案件中，法院均未支持用人单位依据保密协议主张违约金的诉讼请求。其裁判逻辑可进一步归结为：保密协议所设违约罚则虽系双方合意约定，但鉴于离职协议以劳动关系解除为背景、仍应遵循《劳动合同法》的效力边界，而不得随意赋予完全意思自治的豁免。

但值得注意的是，少数裁判案例对上述主流立场提出了不同的解读路径。(2017)粤 01 民终 21615 号案中，法院从体系解释角度出发，认为“保密义务条款”亦属于《劳动合同法》第二十三条规定范围之一；仅违反“保密义务条款”而未违反“竞业限制条款”是否适用违约金条款，第二十五条对此并没有作出禁止性规定。该案法院根据“法无禁止即可为”原则，认为用人单位通过合同约定保密违约金条款并据此主张权利，并没有违反法律的规定。

综上，对基于劳动关系约定的纯保密违约金，管理人应充分评估其效力风险。但无论违约金条款是否获得支持，管理人仍可依据《劳动合同法》第九十条及商业秘密保护相关规则，就劳动者违反保密义务造成的实际损失主张赔偿，但需证明保密义务、受保护信息、违反行为、实际损失及因果关系。

(二) 竞业限制的具体执行

根据《劳动合同法》的规定，竞业限制是指用人单位与负有保密义务的劳动者约定，在劳动关系终止后的一定期限内，该劳动者不得自行经营，或者到与原用人单位生产、经营同类产品、从事同类业务且具有竞争关系的其他单位任职。对于离职后的竞业限制，用人单位应当按照约定向劳动者支付经济补偿，竞业限制期限最长不得超过二年；劳动者违反有效竞业限制约定的，应当按照约定承担违约责任。近年来，量化私募行业因人才流动引发的竞业限制争议时有发生，其中某量化私募管理人与同业机构及员工 Y 某的纠纷较为典型。

该案中员工 Y 某自原用人单位离职后，双方就竞业限制义务达成协议。实际履行过程中，Y 某以原用人单位超过三个月未支付竞业限制补偿金为由，书面通知解除竞业限制约定，随后入职同业关联公司从事策略研究工作。原用人单位遂以违反竞业限制为由，诉请 Y 某支付相应违约金。经一审、二审审理，上海市第一中级人民法院在(2022)沪 01 民终 9691 号案中认定：Y 某的解除行为于法有据，原用人单位应支付拖欠的补偿金，其违约金主张亦不予支持。

该案裁判结果提示管理人：竞业限制启动后，应当慎重对待补偿金的持续支付义务。不宜仅因员工未履程序性报告义务即长期停发补偿金，否则可能因超过三个月未支付而被解除竞业限制约定。若员工拒绝提供就业信息或存在明确违约线索，管理人应及时催告、调查并依法主张权利，而非以停付补偿代替违约处理。另一方面，约定竞业限制期间的合理报告义务与配合检查义务仍有监督价值，但判断是否违反竞业限制，仍应以是否存在实际的同业竞争行为为核心依据，并辅以充分证据，而非仅凭程序性瑕疵主张违约。

该案虽系个案，却折射出量化私募行业竞业限制纠纷中的若干共性问题——存在高额补偿金与违约金的博弈、竞业举证责任的现实困难，以及核心人才流失带来的商业风险等多重问题。下文将结合该案启示及司法裁判要旨，对竞业限制执行中的若干实务要点展开讨论。

1. 补偿金最低标准的理解

从法理角度而言，竞业限制补偿金本质是对竞业限制期间“限制劳动者自由择业权利”的对价，是对员工承诺不从事竞争业务的补偿。目前，关于竞业限制补偿金的标准主要依据来源于《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》(以下简称“司法解释”)第三十六条：“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的 30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持”。

实践中，部分观点将该条理解为补偿金的法定下限，并逐渐形成以此为参照标准的通行做法。但严格从该司法解释的表述逻辑来看，以 30%作为补偿标准的前提是双方未就离职后的经济补偿作出约定。若双方已有明确约定，原则上不直接适用该 30%标准；但约定金额过低时，仍可能受到劳动合同履行地最低工资标准、地方规定、显失公平及权利义务是否明显失衡等因素审查。以(2025)京 03 民终 18073 号案为例，法院认定双方已就经济补偿标准作出了明确约定，不属于司法解释“未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿”的情形，按照员工 Z 某离职前 12 个月的月平均基本工资的 20%计算经济补偿系双方真实意思表示，合法有效，应恪守履行。

2. “前十二个月平均工资”的计算口径

根据前述司法解释，在双方未约定解除或者终止劳动合同后的经济补偿时，竞业限制补偿金可按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的一定比例计算。竞业限制补偿金本质上仍属于双方可以协议约定的事项；仅在未约定经济补偿或约定不明时，经济补偿的计算基数才通常关联“前十二个月平均工资”。

进一步而言，关于“前十二个月平均工资”的构成，现行法规和司法解释未作明确界定。与劳动者正常提供劳动直接相关的固定工资、津贴和已经确定的绩效工资，通常具有较强的纳入可能性；递延奖金、一次性激励、股权或跟投收益以及报销福利等是否计入，则应结合其

性质和劳动合同履行地的裁判口径具体分析。例如, (2022)京 02 民终 7729 号案中, 法院认为员工 L 某的工资构成为 50%按月发放基本工资, 50%为年底发放的绩效工资, 在计算劳动合同解除前十二个月平均工资时应将两者均纳入计算基数。

综上, 建议管理人在竞业限制协议中应提前明确补偿金的计算方式, 若采用“劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资”作为计算基数的, 应进一步明确此处“工资”的范畴与具体标准, 避免因约定模糊引发歧义。

3. 竞业限制核心条款的规范设计

竞业限制的适用人员范围、期限及从业范围等核心要素, 《劳动合同法》第二十四条及 2025 年《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》已作出进一步规范。管理人在制度设计与协议签署中应严格遵循法定边界, 避免因条款不当而影响其可执行性。在适用人员方面, 不应仅以职务名称或岗位级别判断, 而应以劳动者是否实际接触商业秘密或与知识产权相关的保密事项作为实质依据。对于仅掌握行业通用知识、经验技能或企业一般经营信息的员工, 不宜纳入竞业限制范围。建议管理人明确商业秘密的具体范围和内容, 并形成员工接触相关信息的权限、记录及证据。

从业范围方面, 应限定在与用人单位存在实际竞争关系的业务领域。虽然司法实践中法院在判断是否构成竞争关系时, 目前已倾向于综合考量两家单位的实际业务内容、服务对象、产品受众及多重因素, 而非仅凭营业执照登记的经营范围进行形式审查。但为避免争议, 仍建议在竞业限制协议中以“整体定义+竞争企业名单”的结构予以明确约定, 尽可能列明已知的竞争企业名录, 并辅以兜底条款以应对潜在竞争者。

关于竞业限制的地域范围, 目前司法实践亦不完全排除将地域范围扩大至域外的可能性, 但结合人力资源和社会保障部 2025 年发布的《企业实施竞业限制合规指引》建议, 竞业限制地域应与企业经营业务的范围相符, 若扩大至全国或全球范围, 则需要以更充分的理由进行说明。因此, 建议管理人根据自身业务布局的实际情况合理设定地域范围, 避免因范围过宽而不被法院认可。

(三) 禁止招揽条款的合理运用

在人力资本高度密集的私募基金行业, 核心投资团队与管理骨干的稳定性, 往往是基金业绩持续性与投资人信心的重要基石。尤其对于负责投研工作的关键岗位而言, 从业人员与产品运作之间往往形成深度绑定关系, 一旦发生“集体跳槽”事件, 不仅可能导致原机构投研体系受到影响, 更易引发在管项目及客户资源的非正常流失, 从而对管理人的持续运营能力构成实质性冲击。面对这一难题, 实践中越来越多的管理人开始引入禁止招揽条款(或称“不招揽条款”), 借助契约手段约束离职雇员对现有团队成员的主动招揽行为, 以此为核心人才流动设置一道必要的风险防线。

1. 协议条款的效力认定

我国现行劳动法律法规尚无针对禁止招揽条款的明确规定，在司法实践中，法院倾向于在实质审查条款内容合法性及合理性的基础上评估是否认可其法律效力。例如，(2021)沪 02 民终 7473 号案中，法院认定双方劳动合同约定员工 C 某在合同终止后的两年内不会以任何理由，直接或间接地招聘 W 公司现雇佣的任何员工。双方均确认该条款真实有效，系双方的真实意思表示，且上述约定并不违反法律规定，属合法有效，C 某应当依约履行。

支持这一立场的理由主要可归纳为两方面：其一，该条款仅设定离职员工消极的不作为义务，并未对其自主择业权构成实质限制，系平等民事主体之间基于意思自治所达成的合意；其二，该条款与保密义务、竞业限制义务在规范目的上具有内在一致性，均旨在维护有序的人才竞争环境和良性商业秩序。

据此，对禁止招揽条款效力的判断，建议重点评估是否仅限制离职员工主动招揽，是否区分主动挖角与被动接受求职，适用对象和期限是否明确，以及是否实质限制劳动者本人或其他员工的择业自由。禁止员工之间的一切联系、禁止接受任何前同事求职的条款，效力风险相对较高。

2. 条款的实际效用与举证困境

即使部分法院认可合理范围内的禁止招揽义务，用人单位依据该条款直接主张高额违约金仍通常面临较大障碍。《劳动合同法》第二十五条赋予用人单位可与劳动者约定违约金的类型被严格限定于服务期及竞业限制违约两种法定情形，单独的不招揽义务通常不当然属于可约定违约金的范围。前述(2021)沪 02 民终 7473 号案中，法院同样指出：除违反服务期约定和竞业限制约定外，用人单位不得与劳动者约定违约金，案涉不招揽义务不属用人单位可约定并要求违约金的范畴，故用人单位据此主张违约金的请求缺乏法律依据。最终，法院仅综合考量 C 某行为对用人单位用工秩序造成的负面影响，以及用人单位为诉讼支出的合理费用，酌情判定赔偿金额为 2000 元，但该数额其实远低于 W 公司诉请的违约金金额。

除此之外，用人单位在事实层面的举证困境同样不容忽视。在具体纠纷中，招揽行为本身具有一定的隐蔽性，用人单位往往难以举证证明其他员工的离职与前员工的招揽行为之间存在直接的因果关系，亦难以量化并证明其因此遭受的实际经济损失。

综上，禁止招揽条款可能在实际运行中面临较高的举证门槛，其约束功能更多体现于事前的防范与震慑效应，而非事后追责的有效工具。对此，我们建议管理人在设计禁止招揽条款时，将其与保密条款、竞业限制协议协同运用，纳入统一的离职管理框架。此外，在条款内容的具体设计上，亦应注重其合理性与公平原则，例如应约定明确的适用期限和限制招揽行为的界定，以增强条款在司法审查中的说服力。²最后，在离职交接阶段如发现离职员

² 参见：北京市海淀区人民法院(2022)京 0108 民初 44024 号。

工存在挖角嫌疑，应及时收集相关证据，包括但不限于证人证言、通讯记录等，为潜在争议举证做好充分准备。

结语

在人力资本高度密集的私募基金行业，劳动人事合规已不仅是管理成本，更是机构长期稳定运营的重要保障。从入职背调、制度落地到离职竞业，员工全生命周期管理体系的完善程度，往往直接影响机构在争议中的应对能力和合规风险承受能力。将合规要求嵌入人力资源管理的各个环节，既是贯彻监管要求的应有之义，也能为机构在人才竞争中提供更为稳健的制度支撑。

如您希望就相关问题进一步交流，请联系：



陶 燕
+86 21 3135 8755
yan.tao@llinkslaw.com



陈雅秋
+86 21 3135 8744
jane.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