

基金管理公司绩效考核与薪酬管理指引

第一章 总 则

第一条 为规范基金管理公司绩效考核与薪酬管理行为，健全长效激励约束机制，促进基金管理公司稳健经营和可持续发展，根据《证券投资基金法》《公开募集证券投资基金管理人监督管理办法》《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》等法律法规和中国证监会规定，参照有关国际准则，制定本指引。

第二条 在中华人民共和国境内，基金管理公司的绩效考核与薪酬管理行为，适用本指引。

第三条 本指引所称绩效考核，是指基金管理公司对其从业人员的工作效果及贡献进行的考核和评价，以确定员工岗位、等级、薪酬、荣誉等结果的行为。

本指引所称薪酬，是指基金管理公司为获得其从业人员提供的服务和贡献而给予的各种货币和非货币形式的经济性报酬。

第四条 基金管理公司绩效考核与薪酬管理应当遵循以下基本原则：

（一）以基金份额持有人利益优先和公司长期可持续发展为导向；

（二）既能有效激励从业人员，建立高质量人才队伍，又有利于防范风险和提高合规水平；

（三）平衡员工、经理层、股东及其他利益相关者的利

益，有利于公司履行社会责任、提升服务实体经济和国家战略能力；

（四）符合我国国情、政策导向和基金业发展实际。

第五条 基金管理公司应当按照公司治理和合规管理的要求，制定科学的薪酬制度与考核机制，合理确定薪酬结构和水平，规范薪酬支付行为，绩效考核应当与合规和风险管理等挂钩，严格禁止短期考核和过度激励，建立基金从业人员与基金份额持有人利益绑定机制。

基金管理公司从业人员应当根据公司制度和劳动合同，落实公司绩效考核与薪酬管理要求，配合公司开展相关工作。

第六条 鼓励基金管理公司立足行业及公司长远健康发展，加强资本积累，在强化投资者教育、风险应对、信息科技与慈善捐赠等投入的前提下，统筹考虑人力成本与股东利润分配。

第二章 薪酬结构

第七条 本指引所指的薪酬包括以下四个部分：

- （一）基本薪酬；
- （二）绩效薪酬；
- （三）福利和津补贴；
- （四）中长期激励。

第八条 基金管理公司应当根据公司财务状况、发展规划、合规与风险管理等实际情况和市场水平，严格按照规范的程序，合理确定和适时调整不同岗位的基本薪酬标准和薪酬结构。基本薪酬与绩效薪酬应当保持适当构成，避免因薪酬结构不合理可能引发的风险隐患和冒险行为。

第九条 中长期激励包括股权性质的激励措施和现金激励等。鼓励基金管理公司采用股权、期权、限制性股权、分红权等与公司长期发展、持有人长期利益相绑定的多样化激励约束措施，建立长效激励约束机制。

第三章 薪酬支付

第十条 基金管理公司可以根据财务情况和分期考核等情况，合理确定部分绩效薪酬随基本薪酬一起支付。

基金管理公司应当建立实施绩效薪酬递延支付制度，明确适用人员范围、期限和比例等。绩效薪酬的递延支付期限、递延支付额度应当与基金份额持有人长期利益、业务风险情况保持一致，递延支付期限不少于3年，递延支付速度应当不慢于等分比例。

绩效薪酬递延支付制度适用人员范围包括但不限于董事长、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。其中，高级管理人员、基金经理等关键岗位人员递延支付的金额原则上不少于40%。

基金管理公司应当定期根据绩效薪酬金额和风险变化情况对递延支付制度进行调整。

第十一条 基金管理公司应当建立严格的问责机制增强薪酬管理的约束力，包括但不限于薪酬止付、追索与扣回等，明确相关人员未能勤勉尽责，对公司发生违法违规行为或经营风险负有责任的，公司按照制度的相关规定追究内部经济责任，可以停止支付有关责任人员薪酬未支付部分，并要求其退还相关行为发生当年相关奖金，或者停止对其实施长效激励等。问责机制应当同样适用于离职人员。

基金管理公司应当在内部管理制度、劳动合同中明确前述事项。

第十二条 基金管理公司的高级管理人员、主要业务部门负责人、基金经理应当将一定比例的绩效薪酬购买本公司或者本人管理的公募基金，并需遵守基金从业人员投资基金的期限限制。

高级管理人员、主要业务部门负责人应当将不少于当年绩效薪酬的 20% 购买本公司管理的公募基金，其中购买权益类基金不得低于 50%，但是公司无权益类基金等情形除外；基金经理应当将不少于当年绩效薪酬的 30% 购买本公司管理的公募基金，并应当优先购买本人管理的公募基金，但是由于其管理的基金处于封闭期等原因无法购买的除外。基金经理同时为高级管理人员、主要业务部门负责人的，应当同时符合前述要求。

第四章 绩效考核

第十三条 基金管理公司应当建立科学的绩效考核指标体系，并分解落实到具体部门和岗位，作为绩效薪酬发放的依据。

基金管理公司应当采取定量与定性相结合的方式确定绩效考核指标。绩效考核指标应当包括经济效益指标、合规风控指标和社会责任指标。经济效益指标应当体现 3 年以上长周期考核情况、投资者实际盈利情况、投资研究等专业能力建设情况；合规风控指标应当包括合规及风险管理机制建设情况、合规事件或重大风险发生情况、信息系统安全运行情况、员工廉洁从业情况；社会责任指标应当包括道德标准、

企业价值、客户满意度等。

投资研究等专业能力建设情况包括投研体系建设及研究覆盖面情况（含信用评级）、投研团队稳定性及投研梯队建设情况、长期价值投资情况等。

第十四条 董事会对经理层的考核，公司对投研、销售等关键岗位的考核，应当结合长期投资业绩、投资者长期投资收益、合规与风险管理、职业道德水平等情况，不得将规模排名、管理费收入、短期业绩等作为薪酬考核的主要依据。

长期投资业绩是指最近3年或以上的投资收益情况。基金管理公司应当根据投资目标、投资范围、投资策略等，并结合业绩比较基准，综合考量风险收益情况。相关考核应当避免使用单一指标，且应当弱化相对排名。基金经理管理基金年限不满3年的，可以通过适当降低相关业绩权重等方式弱化该基金投资业绩在考核中的影响。

第五章 薪酬内控管理

第十五条 基金管理公司应当建立健全科学合理的薪酬管理组织架构，董事会对薪酬管理负主体责任。董事履行薪酬管理职责时，应当具备专业胜任能力，独立发表意见，避免受经理层不当影响。

董事会应当对公司薪酬管理的基本制度、薪酬预算、高级管理人员薪酬激励机制等情况进行审核。

第十六条 基金管理公司董事会应当通过薪酬委员会或经董事会授权的其他委员会（以下统称薪酬委员会），结合公司财务状况、经营情况、风险防控及发展规划等因素，对薪酬政策与方案等董事会议案进行充分研究讨论，提出专业

意见和建议。薪酬委员会成员应当具备相应的专业能力，并包含一定数量的独立董事。

第十七条 基金管理公司经理层负责组织实施公司薪酬管理制度及董事会相关决议。基金管理公司应当指定专门部门负责薪酬管理的日常工作，并为董事会及其薪酬委员会工作提供支持。

基金管理公司应当建立绩效考核与薪酬管理制度执行的监督机制，明确制度实施的监督部门或机构。相关部门或机构应当对公司制度执行情况进行监督，并定期向董事会报告。

第六章 自律管理

第十八条 中国证券投资基金业协会（以下简称协会）对基金管理公司绩效考核与薪酬管理情况实施自律管理。

第十九条 协会可对基金管理公司执行本指引的情况进行定期或不定期的现场及非现场检查，基金管理公司及其相关人员应当予以配合。基金管理公司或从业人员违反本指引的，协会可以视情节轻重，对其采取谈话提醒、书面警示、要求限期改正、行业内谴责、公开谴责、暂停受理或办理相关业务、认定为不适合从事相关业务等自律管理措施或纪律处分，并记入从业人员诚信信息；涉嫌违法违规的，协会将移交中国证监会或其他有权机关依法查处。

第七章 附 则

第二十条 其他公募基金管理人、基金管理公司子公司参照本指引有关规定执行。

第二十一条 本指引由中国证券投资基金业协会负责解

释。

第二十二条 本指引自发布之日起施行，基金管理公司应当按照本指引的要求，在 2022 年 12 月 20 日前对现有绩效考核和薪酬管理工作进行调整和完善。