

证券公司建立稳健薪酬制度指引

第一章 总 则

第一条 为了规范证券公司薪酬管理行为，健全长效激励约束机制，促进证券公司稳健经营和高质量发展，根据《中华人民共和国证券法》《证券公司监督管理条例》《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》《证券公司治理准则》等法律法规、监管规定，制定本指引。

第二条 本指引所称证券公司，是指经中国证监会批准在境内设立的证券公司。

本指引所称薪酬，是指证券公司为获得董事、监事、高级管理人员及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，原则上由基本薪酬、绩效薪酬、福利和津补贴、中长期激励四个部分构成。

前述人员是指与证券公司建立劳动关系的人员和领取薪酬的董事、监事，不包括非执行董事、外部监事及工作顾问等。

第二章 原则与目标

第三条 树立正确经营理念。证券公司应当践行金融报

国、金融为民发展理念，结合业务特点建立健全薪酬管理体系，制定与风险水平、特征及持续期限相匹配的激励约束机制，保障全面风险管理的有效落实，实现稳健经营。

第四条 促进实现功能发挥。证券公司应当正确处理好功能性和盈利性的关系，发挥薪酬管理制度的正向引导作用，完善与经营绩效、业务性质、贡献水平、合规风控、社会文化相适应的薪酬管理制度，提升公司服务实体经济与国家战略和居民财富管理能力。

第五条 确保合规底线要求。证券公司应当通过完善公司治理、明确各级职责、强化监督机制，保障薪酬管理制度有效落实，确保激励约束机制与合规管理的有效衔接，避免过度激励、短期激励引发合规风险。

第六条 突出行业文化引领。证券公司应当将中国特色金融文化理念融入薪酬管理，引导员工珍惜执业声誉、恪守职业道德、坚持廉洁从业、履行社会责任，依靠德才兼备的金融人才为公司和社会创造价值，促进公司和行业高质量发展。

第三章 制定与实施

第七条 证券公司应当根据上述原则建立科学合理的薪酬管理制度及薪酬事项的决策机制。董事会承担薪酬管理的主体责任，并负责督促制度的有效落实。董事会应当对薪

酬管理基本制度、薪酬总额预算决算、高级管理人员绩效考核情况、薪酬情况等进行审议。

第八条 证券公司董事会下设的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、经营状况及未来重大支出、风险防控、发展规划等因素，兼顾股东、管理层、员工、投资者及社会其他利益相关者的合法权益，对主要薪酬政策是否符合薪酬管理制度制定原则发表意见。薪酬委员会对发现的重大缺陷及时提请公司董事会予以纠正，董事会采纳和纠正情况应予存档备查。

第九条 证券公司管理层负责组织实施公司薪酬管理制度及董事会相关决议。证券公司应当指定专门部门负责薪酬管理的日常工作，包括拟定薪酬相关制度及方案，编制和执行薪酬预算，组织实施公司绩效考核，评估调整薪酬水平，并为董事会及其薪酬委员会工作提供支持。

第十条 证券公司应当建立薪酬管理制度执行的监督机制，完善分级审批、交叉复核等内控机制。明确制度具体实施与监督的部门或机构，由相关部门或机构负责对公司薪酬管理制度执行情况进行核查并至少每年向公司董事会报告一次。

证券公司应当建立健全薪酬委员会、监督部门的履职保障机制，确保相关部门独立、客观、有效履行职责。

第四章 基本规范

第十一条 证券公司应当建立薪酬总额决定机制，结合公司经营实际情况、合规风控效果、自身发展战略、股东长期利益等多种因素加强薪酬总额预算管理，综合公司实际情况和市场水平合理确定不同职务、不同岗位人员的薪酬标准和水平。

第十二条 证券公司应当结合行业特点制定稳健薪酬方案，充分考虑市场周期波动影响和行业及公司业务发展趋势，适度平滑薪酬发放安排，同时做好薪酬激励的极值管控和合理分配。国家及有关部门对薪酬分配另有规定的，按其规定执行。

第十三条 证券公司应当综合考虑业务和岗位的风险属性和特征、社会责任及专业责任，完善绩效考核体系，并在考核中对重大合规风控事件实施一票否决，加强正向引导激励和反向惩戒约束作用。

证券公司应当对董事长、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（以下统称关键岗位人员）根据其岗位职责实行长周期考核，纳入长周期考核人员的绩效考核指标应当包含3年及以上的长期指标。

主要业务部门包括但不限于开展证券经纪、证券自营、证券资产管理、衍生品交易、投资银行、研究所等业务的部门。核心业务人员包括前述业务部门相关管理人员，以及对

风险有直接或重要影响的岗位人员。公司应当根据职级、岗位或薪酬水平等明确核心业务人员的具体范围。

第十四条 证券公司主要业务部门及关键岗位人员的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等。

经济效益指标应当体现相关业务条线的功能性考核内容。其中证券经纪条线应当体现产品的匹配度、风险揭示的有效性等情况，证券自营条线应当体现投资行为稳健性、逆周期布局等情况，证券资产管理条线应当体现投资者长期投资收益等情况，衍生品条线应当体现与实体企业、商业银行及理财子公司、中长期资金投资管理机构开展的衍生品交易占比等情况，投资银行条线应当体现服务国家战略等情况，研究所条线应当体现服务国家现代化产业体系、国家宏观产业政策和资本市场改革措施解读等智库作用发挥等情况。

合规风控指标应当体现廉洁从业、合规质效、风险管理等情况，不得仅以是否受到外部处罚作为对个人廉洁从业、合规管理等方面的唯一考量。

社会责任指标应当体现与部门或岗位职责相关的职业道德与文化建设、保护投资者、服务乡村振兴、参与社会公益等情况。

第十五条 证券公司应当保障全面风险管理和合规管理的有效落实，不片面追求市场排名、规模类指标和短期业

绩，制定防止因过度激励引发风险隐患或合规风险的具体规定，不得为员工提供对冲措施降低薪酬与风险的关联性。薪酬管理制度中应当明确不通过包干、人员挂靠等方式开展业务，不通过直接按比例分成等独立考核方式实施过度激励，不将从业人员的薪酬收入与其承做或承揽的项目收入直接挂钩。

第十六条 证券公司应当建立绩效薪酬递延支付机制，综合业务和岗位的风险属性明确适用人员、支付标准、年限和比例等内容，不得通过提高福利或津补贴等方式规避递延支付要求。

对风险有直接或重要影响岗位的人员应当纳入递延支付范围，递延支付年限应当与相关业务的风险持续期限相匹配，递延支付速度应当不快于等分比例，递延支付起付年应当不早于绩效薪酬归属年度（T年）往后的第2年（T+2年）。国家及有关部门对递延支付另有规定的，按其规定执行。

第十七条 证券公司应当建立薪酬追索扣回机制，对违法违规或导致公司有过度风险敞口的高级管理人员和相关责任人员追究内部经济责任，可以减少、停止支付未支付部分的薪酬，要求其退还相关行为发生当年相关的全部或一定比例的绩效薪酬，减少、停止对其实施中长期激励等。追索扣回同样适用离职和退休的责任人员，相关人员应当配合。

第十八条 证券公司可按照相关法律法规规定，对符合

条件的专业人才实施股权激励、分红激励等中长期激励。

证券公司可按照相关法律法规规定建立企业年金，支持员工参加个人养老金制度，推动稳健薪酬机制与养老保险制度有机结合。

第十九条 证券公司应当在年报中披露公司薪酬管理的理念与导向、原则与目标，并应当按照法律法规、中国证监会及证券交易所相关规定要求披露薪酬有关信息，确保符合实际、标准一致。

第二十条 证券公司应当将薪酬管理纳入公司声誉风险管理体系，加强薪酬相关声誉风险管理。证券公司应当按照《证券行业执业声誉信息管理办法》相关规定，将相关人员违法违规行为记入执业声誉信息库。

第二十一条 证券公司应当加强文化建设和员工教育，明确告知员工薪酬管理相关法律法规、职业道德、公司规章制度及劳动纪律相关要求，引导员工树立正确的价值理念，知晓风险因素调整、不当行为等对薪酬的潜在影响。

第五章 自律管理

第二十二条 中国证券业协会（以下简称协会）对证券公司薪酬管理实施自律管理。

第二十三条 协会可采取现场检查、非现场检查等方式对证券公司的薪酬管理制度制定及落实情况进行定期或不

定期检查。证券公司和员工应当予以配合，如实提供有关资料。

第二十四条 证券公司违反本指引或未有效落实公司薪酬管理制度的，协会将依据《中国证券业协会自律措施实施办法》对其采取自律措施，并责成公司对相关责任人员进行处理。发现证券公司在薪酬管理方面涉嫌违法违规的，协会将移送中国证监会处理。

第六章 附 则

第二十五条 本指引由协会负责解释。

第二十六条 证券公司各级子公司参照本指引有关规定执行。

第二十七条 国家及有关主管部门关于国有证券公司薪酬定义及构成、决策程序、薪酬管理、中长期激励等另有规定的，按其规定执行。

第二十八条 本指引自发布之日起施行。《证券公司建立稳健薪酬制度指引》（中证协发〔2022〕123号）同时废止。