

《证券公司建立稳健薪酬制度指引》 修订说明

为进一步规范证券公司薪酬管理行为，健全长效激励约束机制，中国证券业协会（以下简称“协会”）对《证券公司建立稳健薪酬制度指引》（以下简称《指引》）进行修订。现将有关修订情况说明如下：

一、修订背景

薪酬管理是公司治理的重要内容，构建科学合理的薪酬管理机制是保证行业长期健康稳定发展的基础。现行《指引》对证券公司建立薪酬管理制度应遵循的原则与目标、内控机制、基本规范提出明确要求，为证券公司建立稳健薪酬管理制度、健全薪酬激励约束机制起到积极作用。为加强行业薪酬管理，结合行业发展实际，有必要对《指引》进行修订完善。

二、修订内容

《指引》适用全部证券公司，各级子公司参照执行，人员范围涵盖与证券公司建立劳动关系的人员和领取薪酬的董事、监事。此次重点修订以下三方面内容：

（一）优化原则和目标。一是证券公司应当树立正确经营理念。践行金融报国、金融为民发展理念，建立健全薪酬管理体系，保障全面风险管理的有效落实，实现稳健经营。

二是证券公司应当促进实现功能发挥。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，提升公司服务实体经济、国家战略和居民财富管理能力。三是证券公司应当确保合规底线要求。完善公司治理、明确各方责任、强化监督机制，确保激励约束机制与合规管理的有效衔接。四是证券公司应当突出行业文化引领。将中国特色金融文化理念融入薪酬管理，引导员工珍惜声誉、恪守职业道德、坚持廉洁从业、履行社会责任。

（二）强化内部治理。一是证券公司董事会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。二是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。三是证券公司指定专门部门落实薪酬管理日常工作，并为董事会及其薪酬委员会工作提供支持。

（三）细化基本规范。一是证券公司应当根据关键岗位人员的岗位职责对其实行长周期考核。二是明确主要业务部门、核心业务人员范围及绩效考核指标主要内容。三是对绩效递延支付的适用人员、年限、速度和起付时间提出具体要求。四是明确追索扣回同样适用于离职及退休人员。五是要求证券公司按照规定将相关违法违规行记入执业声誉信息库。