

漫谈金融机构从业人员薪酬之退还

作者：尤杨 | 赵之涵 | 邱玉霞

2022年5月13日，中国证券业协会发布了《证券公司建立稳健薪酬制度指引》(下称“《薪酬指引》”)，该指引自发布之日起施行。其中问责机制特别细化包括：奖金、津贴等薪酬的止付、追索与扣回，对违法违规或导致公司有过度风险敞口的高管和关键岗位等相关责任人员追究内部经济责任。

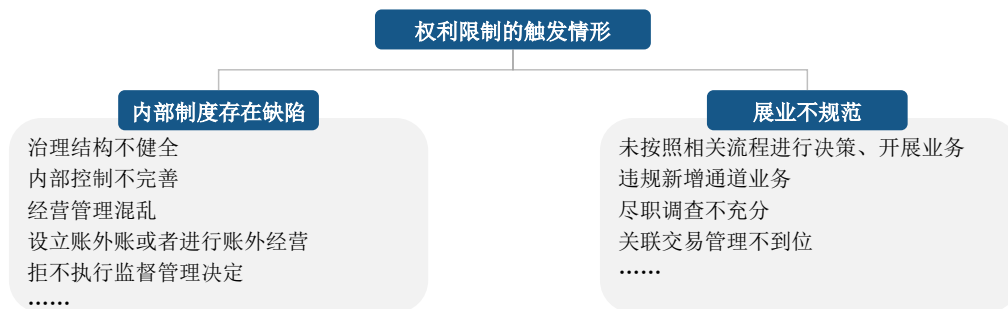
2021年1月28日，中国银保监会办公厅印发《关于建立完善银行保险机构绩效薪酬追索扣回机制指导意见的通知》(下称“《银行保险机构薪酬追索意见》”)同样涉及绩效薪酬追索扣回机制(包括追回已支付的绩效薪酬和止付未支付的绩效薪酬)，并且特别说明了追回情形，以及不予配合时的惩罚措施，包括采取警告、调整工作岗位、司法诉讼等合理有效措施，并将相关情况报告银保监会或其派出机构等。

金融机构从业人员的薪酬递延、止付、退还等问题一直争议不断，具体项目风险、公司整体风险与个人的薪酬调整、离职奖金认定、辞职批准等问题密切相关，其中监管措施和民事责任审判的标准亦不尽相同。本文仅简要回答几个最为热议的话题。

一、可能触发薪酬退还的原因

(一) 从法律法规及监管规定来看，行政机关有权对金融机构从业人员采取权利限制(包括要求退还薪酬)，可能触发权利限制的情形相对宽泛。

根据法律法规及监管规定¹，监管部门有权对金融机构从业人员采取权利限制，即，包括奖金、津



¹ 参见《中华人民共和国证券投资基金法》第二十四条第一款、《证券公司监督管理条例》第七十条第一款、《证券投资基金经营机构信息技术管理办法》第五十八条、《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》第五十一条第一款等规定。

贴等薪酬的止付、追索与扣回。触发权利限制的情形是相对宽泛的，主要可分为以下两类：

行政监管实践中，证监会等监管机关曾经多次作出“限制金融机构从业人员领取某年内的基本工资以外的报酬和福利等权利”的行政监管措施。被勒令退还奖金的处罚事由广泛，基本均可以归入上述两类限制权利的法定事由。

（二）民事纠纷中，法院通常会结合公司的内部薪酬制度、当事人的劳动合同及相关案件事实，综合审查公司不予支付或要求员工退回奖金的事由是否成立

员工的薪资报酬、奖金属于公司与劳动者的意思自治范畴，在不违反法律法规的强制性规定前提下，公司可与员工自主约定。实践中，金融机构通常制定了包括薪酬制度在内的一系列内部规章制度，对奖金发放条件、发放标准、不予发放奖金或应当退回奖金的具体情形进行规定。司法审判实践中，法院通常会结合公司的内部制度、当事人之间的劳动合同，及具体的案件事实，综合审查是否发生规定及约定的不予支付奖金或要求员工退回奖金的情形，并就个案作出具体判断。

二、可能被要求退还薪酬的人员范围

法律法规规定的限制权利人员范围包括公司的董事、监事、高级管理人员及相关从业人员，《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》进一步明确了高级管理人员及从业人员的范围：

高级管理人员	从业人员
<ul style="list-style-type: none"> ■ 总经理 ■ 副总经理 ■ 财务负责人 ■ 合规负责人 ■ 风控负责人 ■ 信息技术负责人 ■ 行使经营管理职责并向董事会负责的管理委员会或执行委员会成员 ■ 实际行使上述职权的人员 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 从事相关业务或工作的人员

从实践经验看，被勒令退还薪酬风险最高的主要还是公司高管，包括：部门负责人、分管业务的副总裁/总经理/副总经理、合规总监、董事长、委员会主任、总裁、首席风险官等人员。

此外，《银行保险机构薪酬追索意见》明确绩效薪酬追索扣回机制适用于离职人员和退休人员²。其他金融机构的离职和退休人员是否适用没有明确规定，但不排除被参照纳入退还范围的风险。

三、可能被纳入监管处罚的薪酬范围既包括尚未支付的奖金、津贴等（不再支付），也包括已经支付的薪酬（予以退回）

依据监管规定³，在存在重大违法违规行为或重大风险时，公司可以停止支付全部或者部分未支付的薪

² 《关于建立完善银行保险机构绩效薪酬追索扣回机制的指导意见》第十三条第二款规定：“离职人员和退休人员适用绩效薪酬追索扣回机制。”

³ 《证券公司治理准则》第六十五条规定：“证券公司高级管理人员的绩效年薪由董事会根据高级管理人员的年度绩效考核结果决定，40%以上应当采取延期支付的方式，且延期支付期限不少于3年。延期支付薪酬的发放应当遵循等分原则。高级

酬。从监管实践来看，限制从业人员权利的措施有：不得向相关人员支付某年度内除基本工资外的报酬和福利，此外，已经支付的还可能涉及退还。

在民事案件中，法院通常会结合公司内部薪酬制度及案件事实，综合判断应当返还或不予支付的薪酬范围。在公司内部薪酬制度无明确规定的情况下，裁判机关可能基于公平原则，对范围进行裁量。

例如，在（2019）京 02 民终 12683 号案件中，北京二中院即对因产品风险导致的奖金返还范围予以限缩，即，如员工负责的某一项目发生风险，应当仅就该项目本身的奖金予以停发、追索或扣回，而非就该员工全部工作所应得的奖金予以停发、追索或扣回。

四、除监管要求外，公司内部规章制度也可以细化责任人员认定，但应当有客观、明确的标准，且应当向员工公示

如公司内部规章制度明确规定项目出现风险时，相关责任人员应当停发奖金的，公司有权据此停发奖金或要求退还奖金，但内部规章对于如何认定“项目存在风险”及“责任人员范围”应当具有客观、明确的标准，且需要提供证据证明已达到相关标准。否则，司法机关可能不予支持。如（2019）渝 01 民终 3435 号、（2019）京 03 民终 13712 号案件。

重庆市第一中级人民法院 （2019）渝01民终3435号

公司对如何界定项目存在风险以及如何判断风险解除并没有明确客观的标准。根据公司中后台人员考核奖励办法的规定，出现重大风险损失时，停止支付相关责任人尚未发放的所有中后台服务协作奖励、综合效益奖等各项奖励，并视严重情况追缴已支付奖励金。**但就如何确定“相关责任人”亦无明确具体的规定。**公司仅依据某某以资本经营部总经理名义在业务签报单上报批签字的事实主张其系工大化工项目的责任人，理由不充分。

北京市第三中级人民法院 （2019）京03民终13712号

公司未能证明某某为公司主要决策人或负责人，亦未能提交双方约定或向某某送达并公示的制度规定，即项目出现问题应当解除劳动关系或退还已发放项目奖金的依据。综上，一审法院判决驳回公司的诉讼请求并无不当，本院予以维持。

此外，公司的内部规章制度还应当向员工公示，如公司无法举证证明薪酬制度已向员工公示的，公司根据薪酬制度的规定主张不支付奖金，可能难以得到法院支持，可参见北京二中院（2017）京 02 民终 11016 号案件。

五、从部分司法机关的审理思路看，集体决策或可豁免个人责任

部分法院裁判文书认为：当项目运营由公司集体决策、实施的，应当由公司承担相应的风险和责任，要求员工个人承担责任显失公平。

例如，在（2019）京 0105 民初 36884 号及（2019）京 03 民终 13712 号案件中，北京朝阳区人民法院及

管理人员未能勤勉尽责，致使证券公司存在重大违法违规行为或者重大风险的，证券公司应当停止支付全部或者部分未支付的绩效年薪。”

北京三中院均认为，“该项目在实施过程中包含领导决策、销售推广、制度落实等各方面，若仅由个体员工承担全部公司风险和责任的显失公平，公司的运营过程系各个机构集体共同决策、实施，不能简单推卸为由某员工独自承担。”

再例如，在（2021）京02民终5325号案件中，北京二中院认为“某某任公司总经理期间，公司作出的相关决定，均是经过产品与业务审核委员会集体进行投票决策的结果，且每位委员都在请示报告上表决并签字，其中有部门主管领导、相关部门领导、合规总监列席会议，会议的召开和表决程序均符合公司产品与业务审核委员会的相关规定”，相关资管产品出现风险的责任不应由当事人个人承担责任。

六、公司内部民事责任追责，具有较高的证明标准

如公司以项目遭受行政监管处罚、相关从业人员存在工作失职为由，要求员工退还奖金并赔偿公司损失的，其证明责任相对较高，需要证明公司遭受行政监管处罚及损失系员工工作失误直接导致。例如：

在（2019）京0105民初36884号及（2019）京03民终13712号案件中，北京朝阳区法院及北京三中院认为：“公司未能提交有力证据证明其公司被监管部门采取停业整顿的监管措施以及公司经济损失是由某某工作失误直接导致，即未能证明公司损失与某某之间存在直接的因果关系。”

在（2019）陕01民终11184号案中，西安中院认为“公司未提交证据证明因某某个人原因给其公司造成重大损失，故其公司该项请求缺乏事实依据，本院亦不予支持。”

七、实践中关于员工离职时是否应支付剩余递延奖金存在争议

实践中，为提升从业人员的稳定性，部分金融机构的薪酬制度明确规定，如员工在递延奖金发放前离职的，则不予发放剩余的递延奖金，从而引发离职员工与公司就未支付奖金发生纠纷。对于此类案件，司法审判实践存在较大争议。部分法院认为，用人单位有权根据公司的具体情况，依法自主确定奖金发放条件及不予发放奖金的情形，即认可公司将员工离职作为不予发放递延奖金的条件，从而驳回了员工主张离职后的递延奖金请求。例如：（2019）鲁01民终11775号、（2018）沪0115民初6802号、（2019）沪02民终8005号案件。

山东省济南市中级人民法院 （2019）鲁01民终11775号

某银行制订的《某银行薪酬实施方案》适用于朱某，对朱某有约束力。《某银行薪酬实施方案》十三、薪酬发放（五）规定：“自愿离职的、被我行解除劳动合同的、因违规、违纪，被我行辞退、开除的，取消未行权的绩效奖金、递延奖金和其他奖金。”朱某因违规违纪已被某银行辞退开除，其递延绩效奖金亦应按上述规定被取消。

上海市浦东新区人民法院 （2018）沪0115民初6802号

用人单位有权根据本单位的部门业绩、项目收入、员工工作表现、相关项目情况等，依法自主确定本单位的奖金发放条件、发放标准及不予发放奖金的情形。相关规定未违反法律强制性规定，属合法有效。原告于被告尚未发放完毕2015年至2017年度承做奖金之前的2017年5月18日离职，根据上述规定，丧失了要求被告支付本案系争承做奖金的权利。

上海市第二中级人民法院 （2019）沪02民终8005号

一审法院就某公司提供的《绩效奖金分配及递延实施细则》、《激励与约束的补充规定》的有效性作了详尽阐述，并认定上述文件规定应适用于曹某，本院予以认同。一审法院根据双方提供的证据认定某公司制订的相应奖金分配制度，合法有效。曹某系被解除劳动关系的离职人员，根据公司内部规章制度不再享有未发放的递延奖金，并无不妥。

但也有法院持相反观点，例如北京西城区法院在（2018）京0102民初8272号案件中认为，“用人单位在奖金的设置和发放上享有相当程度的自主权，但相关奖金制度的设计还需要在法律的框架内，并做到实

体公正，程序合法。本案中……证券公司提交的相关绩效奖金制度约定，对于主动离职的员工，公司将止付全部或部分支付的绩效奖金。该规定的条款实际上限制了劳动者的相关权益，属于限制或免除用人单位在《劳动合同法》中所应当承担的义务或责任，根据《劳动合同法》第二十六条之规定，该条款无效”，进而支持了员工关于支付迟延奖金的主张。

特别声明

汉坤律师事务所编写《汉坤法律评述》的目的仅为帮助客户及时了解中国或其他相关司法管辖区法律及实务的最新动态和发展，仅供参考，不应被视为任何意义上的法律意见或法律依据。

如您对本期《汉坤法律评述》内容有任何问题或建议，请与汉坤律师事务所以下人员联系：

尤杨

电话： +86 10 8524 9496

Email: yang.you@hankunlaw.com

赵之涵

电话： +86 10 8524 9470

Email: zhihan.zhao@hankunlaw.com