

基金管理公司绩效考核管理指引

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，强化基金管理公司与基金份额持有人的利益绑定，更好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，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 基金管理公司应当根据国家政策、法律法规、公司可持续发展的要求，建立健全科学、审慎、高效的绩效考核与薪酬管理机制，合理确定薪酬结构和水平，规范薪酬支付行为，主要遵循以下基本原则：

- （一）符合我国国情、政策导向和基金业发展实际；
- （二）坚持基金份额持有人利益优先；
- （三）有效激励从业人员，建立高质量人才队伍；
- （四）平衡好股东及其他利益相关方的利益。

第四条 基金管理公司股东、董事、监事、高级管理人员及从业人员应当根据国家政策、法律法规、公司制度和劳动合同，恪守诚信、勤勉尽责，遵守绩效考核与薪酬管理有关要求，配合公司开展相关工作。

第二章 薪酬结构

第五条 基金管理公司应当建立薪酬总额决定机制，加强薪酬总额管理，根据基金投资收益、经营绩效、财务状况、市场水平、风险管理、发展战略和人员情况等因素，按照规范的程序，合理确定薪酬总额及不同业务岗位、不同职级的薪酬标准和水平。

基金管理公司应当加强薪酬总额预算管理，鼓励适当延长管理周期，周期内薪酬总额变动应与基金投资收益、公司效益联动。

第六条 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。

基本薪酬与绩效薪酬应当保持适当比例，避免因薪酬结构不合理引发风险隐患或者业务激进行为。基金管理公司不得通过增设或提高福利和津补贴等形式规避本指引有关规定。

第七条 中长期激励包括股权性质的激励和现金激励等。基金管理公司可以采用股权、期权、限制性股权、分红权等与公司长期发展、基金份额持有人长期利益相绑定的中长期激励，建立长效激励约束机制。

第八条 基金管理公司应当优化薪酬分配结构，平衡不同岗位、不同职级人员之间的薪酬标准和水平，加强极值管控和级差管理，及时调整过大、不合理的薪酬分配差距，加大向一线

员工、基层员工的倾斜力度。基金管理公司应当审慎控制中高级管理人员平均薪酬增幅，中高级管理人员平均薪酬增幅原则上不得高于公司人均薪酬增幅。

第九条 鼓励基金管理公司按照有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，实现薪酬机制与养老保险制度有机结合。

第三章 绩效考核

第十条 基金管理公司应当全面建立以基金投资收益为核心的绩效考核体系。

第十一条 基金管理公司应当建立科学的绩效考核指标体系，采取定量与定性相结合的方式确定绩效考核指标，并保持考核指标的一致性和连续性。绩效考核指标应当分解落实到具体部门和岗位，作为绩效薪酬发放的依据。

绩效考核指标应当包括基金投资收益指标、合规风控指标和社会责任指标等。

基金投资收益指标应当包括基金产品业绩、投资者盈亏情况等。其中基金产品业绩指标应当包括基金净值增长率、业绩比较基准对比、投资专业能力建设等，投资者盈亏情况指标应当包括基金利润率、盈利投资者占比等。基金投资收益指标中三年以上中长期指标权重不得低于百分之八十。

合规风控指标应当包括合规及风险管理机制建设情况、合规事件或者重大风险发生情况、信息系统安全运行情况、员工廉洁从业情况、声誉风险管理情况等。

社会责任指标应当包括道德与文化建设情况、企业价值、客户满意度、投资者教育与服务等。

基金管理公司应当对董事长、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实行长周期考核，相关绩效考核指标应当包括三年以上的中长期指标。

第十二条 基金管理公司对高级管理人员整体进行考核时，基金投资收益指标权重应当不低于百分之五十。

第十三条 基金管理公司对高级管理人员及从业人员考核时，应当根据产品类型、职责范围、履职实际设置差异化的考核指标和权重，并符合以下要求：

（一）对负责主动权益投资的高级管理人员考核时，主动权益类基金产品业绩指标权重应当不低于百分之五十；对主动权益类基金经理考核时，主动权益类基金产品的业绩比较基准对比指标权重应当不低于百分之三十，基金产品业绩指标权重应当不低于百分之八十；

（二）对负责销售的高级管理人员及核心销售业务人员考核时，投资者盈亏情况指标权重应当不低于百分之五十；

（三）对负责指数投资的高级管理人员及基金经理考核时，应当强化跟踪偏离、投资专业能力建设的考核；

（四）对负责固定收益投资的高级管理人员及基金经理考核时，应当强化信用风险控制、流动性管理的考核；

（五）对督察长及合规管理人员的考核按照《证券公司和证券投资基金管理公司合规管理办法》有关规定执行。

第十四条 基金管理公司对任职不满三年的人员，可以根据

其任职以来情况进行考核，并可以适当降低相关考核指标权重。

基金管理公司对管理多只公募基金的基金经理考核时，应当按照基金规模、管理时间，对其管理基金的业绩等指标进行加权计算，基金经理管理不满一年的公募基金不纳入考核范围。

第十五条 基金管理公司对同时分管多类业务的高级管理人员，以及兼任其他管理职务的基金经理、核心销售人员等进行考核时，应当根据其不同分管业务和职务分别设置考核指标和权重。

基金经理兼任私募资产管理计划、年金、社保等其他组合投资经理的，基金管理公司应当综合考虑其管理的不同组合的资产规模、投资目标、管理难度等因素，进行区分考核。

基金管理公司不得通过增加分管业务和职务、管理组合等方式规避相关考核要求。

第四章 薪酬支付

第十六条 基金管理公司应当建立绩效薪酬递延支付制度，明确适用人员范围、标准、期限和比例等。绩效薪酬的递延支付期限、比例应当与基金投资收益、薪酬水平、业务开展、风险变化等情况相匹配，递延支付期限不少于三年，递延支付速度不得快于等分比例。

基金管理公司可以根据薪酬水平、职级或者岗位等设置差异化的递延支付比例。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应当纳入递延支付人员范围，递延支付比例原则上不少于百分之四十。法律法规或

者有关主管部门另有规定的从其规定。

基金管理公司应当根据基金投资收益、薪酬水平、业务开展、风险变化等情况，定期对递延支付制度进行评估，并适时调整。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并支付。

第十七条 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。基金管理公司应当在内部管理制度、劳动合同中明确，相关人员未能勤勉尽责，对发生违法违规行为或风险事项负有责任的，或者出现其他不符合支付要求情形的，公司可以按照制度规定追究内部经济责任，包括减少、停止支付薪酬未支付部分，要求退还前述情形发生当年相关的全部或者一定比例的绩效薪酬，减少、停止实施中长期激励等。问责机制应当同样适用于离职和退休人员。

第十八条 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，且持有期限不得少于一年。

高级管理人员、主要业务部门负责人应当将不少于当年全部绩效薪酬的百分之三十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百分之六十，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全部绩效薪酬的百分之四十购买本人管理的公募基金，其管理的基金处于封闭期等原因无法购买的，应当购买本公司管理的公募基金。基金经理兼任高级

管理人员、主要业务部门负责人的，应当按照本指引对基金经理的要求执行。

高级管理人员、主要业务部门负责人、基金经理应当遵循审慎、长期和风险分散的投资原则，结合自身资产状况和风险承受能力，合理安排在不同公募基金之间的配置。

根据本指引要求应当递延支付的绩效薪酬可以用于购买本公司管理的公募基金。法律法规或者有关主管部门另有规定的，从其规定。

第十九条 基金管理公司应当根据基金经理过去三年管理主动权益类基金的业绩比较基准对比、基金利润率的不同情形建立阶梯化的绩效薪酬调整机制。

过去三年基金产品业绩低于业绩比较基准超过十个百分点且基金利润率为负的，基金经理绩效薪酬应当较上一年明显下降，降幅不得少于百分之三十；低于业绩比较基准超过十个百分点但基金利润率为正的，基金经理绩效薪酬应当下降；显著超过业绩比较基准且基金利润率为正的，基金经理绩效薪酬可以合理适度提高。

第五章 内控管理

第二十条 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。董事会应当对薪酬管理负主体责任，履行薪酬管理职责时，董事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。

董事会应当坚持基金份额持有人利益优先原则，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议，并重点关注基金投资收益情况。

第二十一条 基金管理公司董事会应当通过薪酬委员会或者经董事会授权的其他委员会（以下统称薪酬委员会），结合基金投资收益、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，并包含一定数量或者比例的独立董事。

第二十二条 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，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，评估调整薪酬水平等，并为董事会及其薪酬委员会工作提供支持。

第二十三条 基金管理公司应当建立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者机构。相关部门或者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。

第二十四条 基金管理公司应当建立科学、合理、规范的股东分红机制，在加强资本积累、强化投资研究、风险防范、信息科技、投资者教育与社会责任等方面投入的前提下，根据基金产品中长期业绩和投资者盈亏情况，审慎确定分红频率与分红比例。

基金管理公司应当在公司章程等文件中明确规定，对于过去三年基金产品业绩不佳、投资者亏损较大的，应当适当降低

分红频率与分红比例。

第六章 自律管理

第二十五条 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。

协会可以对基金管理公司执行本指引的情况进行检查，基金管理公司及其股东、相关人员应当予以配合。

第二十六条 基金管理公司违反本指引的，协会依据《中国证券投资基金业协会自律管理和纪律处分措施实施办法》对机构及其工作人员采取自律管理或者纪律处分措施。基金管理公司及其工作人员涉嫌违法违规的，移交中国证监会处理。

第七章 附 则

第二十七条 本指引所称绩效考核，是指基金管理公司对其董事、监事、高级管理人员以及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董事、监事、高级管理人员以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。

前述人员是指与基金管理公司建立劳动关系的人员和领取薪酬的董事、监事，不包括外部董事、监事等。

第二十八条 本指引所指递延支付期限的起付年应当不早于绩效薪酬归属年度（T年）往后的第二年（T+2年）。

第二十九条 本指引所指主要业务部门包括基金投资、研究和销售等部门。核心业务人员包括基金经理，前述业务部门的相关管理人员，以及公司根据薪酬水平、职级或者岗位等确定的其他核心业务人员。

第三十条 其他公募基金管理人中从事公募基金业务的高级管理人员、主要业务部门负责人、分支机构负责人、基金经理参照本指引有关规定执行。

基金管理公司子公司、基金管理公司管理其他资产管理产品的投资经理按照相关监管规定执行。

第三十一条 本指引自发布之日起施行，2022年6月10日发布的《基金管理公司绩效考核与薪酬管理指引》同时废止。