## **B**5

## 离职后递延奖金应否发放

上海迪乾律帅事务所 朱慧 武慧琳

金融行业是公认的高风险、高收益行业, 其对特定员工往往 会实行奖金递延发放制度。

所谓奖金递延发放制度,实际上是一种基于金融行业风险迟延暴露的特点,通过递延发放绩效奖金以控制风险并激励和约束劳动者的制度。

递延奖金的争议主要发生在劳动者离职之后。下文我们就结合相关管理规定和案例,谈谈递延奖金在劳动者离职后应否发放的问题。

## 递延发放的作用

绩效奖金毫无疑问是劳动者工资的组成部分,但也是劳动者工资中的非固定部分,一般情况下是和劳动者的绩效息息相关,也就是说劳动者并不一定能拿到这笔奖金。而金融企业的奖金递延发放制度规定,劳动者的绩效奖金并非一次性发放,而是按照一定比例和发放条件、递延一定年限予以发放。

为什么金融企业要实行奖金递延发放制度呢?这是基于金融行业的业务本身的特殊性,相关投资的风险往往要经过一定周期才能显现,如果不实行奖金递延发放制度,那么当投资项目发生风险时,经办的业务人员可能已经取得高额奖金。

权利和义务相一致是最基本的原则,绩效奖金存在的前提应是劳动者以其提供的劳动为用人单位的盈利作出了贡献,基于金融行业的特殊性,金融企业制定奖金递延发放制度是有其合理性的。

那么,金融企业依据奖金递延 发放制度不予发放离职劳动者递延 奖金,能否得到司法机关的认可 呢?

在 (2018) 京 0102 民初 8272 号案件中,王某向中泰证券股份有限公司主张奖金 881454.35 元,公司认可拖欠王某主张的迟延奖金的数额但不同意支付,理由是考虑到从事业务的风险和留住核心员工的问题,公司主要针对领导层和风险比较大的部门制定了绩效奖金管理制度,该制度规定员工离职的不再发放全部的递延奖金。

法院判决认为: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,双方当 事人均认可王某的工资构成包含奖 金, 故双方诉争的奖金系王某劳动 报酬的不可分割的一部分,应当受 到法律的保护。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。据此,公司应 当支付王某迟延奖金 881454.35

在 (2020) 粤 01 民终 9149 号 案件中,章某向广发证券股份有限 公司主张奖金 2772667 元,公司不 同意支付,理由是递延奖金在发生 合规追责时不予发放,这不仅是监 管机构规章要求,公司亦已将该要 求内化为自身规章制度《合规问责 办法》《广发证券员工忠诚服务奖 管理办法》,章某还签署了忠诚服 务奖通知书和承诺书,章某离职时 2018 年度和 2019 年度忠诚服务奖 (包括递延奖金) 均未确认核发, 并存在其妻子与刘某签订股权代持 协议书先于公司投资并在公司完成 投资后通过股权回购的方式退出的 违规行为,其以其预估数据要求公 司予以支付完全无事实基础、业务 制度和法律依据。

法院判决认为,公司的《合规问责办法》规定不获发相应绩效奖金是经济问责的措施之一,章某要证据证明章某的违规行为,章某要问责的违规行为,章某确认递延奖金即总法》不符;章某确认递延奖金即忠诚服务奖金,且在忠诚服务奖通即忠进、一致改达成一致意见,现章某存在情形,对章某该主张不予支持。

从这两个案例可见, 金融企业 以奖金递延发放制度为依据不予发 放递延奖金有可能得到司法机关的 认可、也有可能不被认可。

我们认为,金融企业在制定完善奖金递延发放制度时,首先要符合权利和义务相一致原则以及公平公正原则:

第一,设定不予发放递延奖金 的条件要合理。

有些金融企业将"离职"设为不予发放递延奖金的条件,但劳动者离职的原因有很多,有劳动者主动辞职、有劳动者因用人单位未依法缴纳社会保险等情形依法解除、有劳动者严重违反规章制度等情形下用人单位合法解除、有劳动者不能胜任工作经调岗或培训仍不能胜任等情形下用人单位依法解除、有劳动合同到期等情形依法终止……

显然,如果是因为用人单位违 法解除导致劳动者离职的,不予发 放递延奖金就明显不合理了,也难 以得到司法机关的认可。

但如果金融企业将"违规"设 为不予发放递延奖金的条件,只要 有充分证据证明劳动者存在例如关 联交易等违规行为,那么得到司法 机关认可的可能性就大大提升了。

第二,对离职时风险未显现但 递延奖金支付期限未届满的,应明 确如何处理。

有这样一则案例, 乙商业银行信贷部门员工甲某申请仲裁, 要求 乙银行一次性支付其在职期间的绩 效奖金。

乙银行确认甲某至离职尚余绩效奖金 1.5 万元未发放,但不同意意一次性支付,理由是:根据银监会《商业银行稳健薪酬监管指引》和乙银行内部《绩效风险基金管理办法》,商业银行高级管理人员以及对风险有重要影响岗位上的员工其绩效薪酬的 40%以上应采取延期支付的方式且延期支付期限一般不少于三年,甲某所在岗位是对金融货款具有风险性的岗位,故其风险期



~ 洛料图

未过应当缓付部分绩效奖金。

该案仲裁委员会裁决乙银行应向甲某支付绩效工资;一审法院维持了仲裁裁决;二审法院认为:甲某作为乙银行信贷岗位上的员工,除了应当遵守一般的劳动法律法规之外,还应当遵守行业及本单位对特殊岗位人员的规定,乙银行按行业特别规定对甲某的绩效工资分三年延期支付合法合理,改判支持乙银行的上诉请求。

由此可见,金融企业在符合监管部门规定的情况下,对于特殊岗位劳动者在离职时风险未显现但递延奖金支付期限未届满的,可以通过规章制度明确规定不予立即一次性付清递延奖金,而是按照递延年限及实际风险情况缓付。

当然,每个案件的具体情况有 所不同,但究其根本,无论是金融 企业还是劳动者,都要遵循权利义 务一致原则。

我们认为,金融企业的劳动者,特别是掌管资金动辄数亿元甚至上百亿元、奖金动辄百万千万的高级管理人员或投资业务人员等关键岗位的劳动者,并非普通的劳动者,其远超普通劳动者的高收入意味着应当相应承担更大的责任,司法机关应注重金融企业与此类劳动者之间的利益平衡。

此外递延奖金如果是通过规章 制度设定的,因涉及劳动者切身利 益,在注重合法性的同时还应通过 民主程序制定并告知劳动者,否则 司法部门有可能直接认定相关制度 对劳动者不具有约束力。

当然,对于递延奖金,金融企业也可以和劳动者直接在劳动合同中做出约定。

## 递延发放的依据

金融投资是一项风险很高的项目,由于金融风险的滞后性,虽然一些冒险行为短期内会为金融企业创造可观盈利,但风险往往要在后续几年才能暴露出来,因此,奖金递延支付作为薪酬管理中应对金融风险滞后的手段是必要的,这也符合金融业的惯例,金融行业主管部门也发布了一系列的文件推进递延奖金制度的建立。

中国证券监督管理委员会发布 的《证券公司治理准则》(2013 年1月1日实施,2020年3月20 日实施修正后的版本)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员效年获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。延期支付期限不少于3年。延期支付期限不少于3年。延期支付原则的发放应当遵循等分原则则变量人员未能勤勉尽责,行为或证券公司存在重大、违规记当停止者重大风险的,证券公司应当停止

中国证券监督管理委员会发布的《证券期货经营机构私募资产管理业务运作管理暂行规定》(2016年7月18日实施)第十条规定:证券期货经营机构不得对私募资产管理业务主要业务人员及相关管理团队实施过度激励,包括但不限于以下情形:(一)未建立激励奖金递延发放机制;(二)递延周期不足3年,递延支付的激励奖金金额不足40%。

中国证券监督管理委员会上海监管局发布的《关于进一步加强证券基金经营机构债券交易监管的通知》(2018年1月4日发布)第二条第(四)项规定:加强债券交易人员管理。……参与债券投资交易的人员薪酬与激励合计超过100万元人民币的,超过部分应当按照等分原则递延发放,递延周期不少于2年。

中国证券监督管理委员会发布的《证券公司投资银行类业务内部控制指引》(2018年7月1日实施)第三十条规定:证券公司应当针对管理和执行投资银行类项目的主要人员建立收入递延支付标准,明确定收入递延支付标准,明确递延支付人员范围、递延支付年限和比例等内容。对投资银行类项目负有主要管理或执行责任人员的收入递延支付年限原则上不得少于3年。

中国证券业协会、中国证券投资基金业协会发布的《证券基金经营机构债券投资交易业务内控指引》(2018年12月25日实施)第三十一条规定:参与债券投资交易的人员薪酬与激励合计超过100万元人民币的,超过部分应当按照等分原则递延发放,递延周期不少于2年。

中国银行业监督管理委员会发 布的《商业银行稳健薪酬监管指

(2010年3月1日实施) 第十 六条规定: 商业银行高级管理人员以 及对风险有重要影响岗位上的员工, 其绩效薪酬的 40%以上应采取延期支 付的方式,且延期支付期限一般不少 于3年,其中主要高级管理人员绩效 薪酬的延期支付比例应高于50%,有 条件的应争取达到60%。在延期支付 时段中必须遵循等分原则, 不得前重 后轻。商业银行应制定绩效薪酬延期 追索、扣回规定, 如在规定期限内其 高级管理人员和相关员工职责内的风 险损失超常暴露, 商业银行有权将相 应期限内已发放的绩效薪酬全部追 回, 并止付所有未支付部分。商业银 行制定的绩效薪酬延期追索、扣回规 定应同样适用离职人员。

中国保险监督管理委员会发布的《保险公司薪酬管理规范指引(试行)》(2013年1月1日实施)第十三条规定:保险公司董事、监事、高管人员和关键岗位人员绩效薪酬应当管人员和关键岗位人员绩效薪酬应当实行延期支付,延期支付比例不低于40%。其中,董事长和总经理不低于50%保险公司应当根据风险的持续时间确定绩效薪酬支付期限,原则上不少于3年。支付期限为3年的,不延期部分在绩效考核结果确定的购出一个年度同期平均支付。支付期限分原证则支付部分遵循等分原则

中国银行保险监督管理委员会发布的《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》(2021年1月28日实施)规定了银行保险机构可以在规定的情形下追回向高级管理人员和关键岗位人员超额发放的所有绩效薪酬和其他激励性报酬,离职人员和退休人员同样适用绩效薪酬追索扣回机制。

从上述规定来看,金融企业奖金 递延发放是国家监管部门对金融行业 的普遍要求,其目的在于防范金融风 险,减少金融行业从业者的道德风

但即便我国监管部门出台了一系 列规范性文件,但金融企业还是应当 以这些文件为指引,通过民主程序制 定自己的奖金递延发放制度并告知相 应员工

如果没有奖金递延发放制度或制度约定不明,主张直接适用监管部门的上述规范性文件,在司法实践中仍有较高的败诉风险。