

民生证券再现离任高管讨薪 勤勉尽责与否成胜诉关键

本报记者 罗辑 北京报道

此前被媒体多次报道的民生证券原副总“讨薪案”二审判决结果出炉——北京市二中法院判定民生证券应支付前高管450万元奖金及补偿金。

据《中国经营报》记者不完全统计,2019年民生证券有3起涉及前高管的劳动纠纷,均牵涉递延支付奖金等薪酬问题。

二审维持原判

北京市第二中级法院作出维持原判的终审判决。即民生证券应向方某支付薪酬、奖金及补偿金共计450万元。

据民生证券等劳动争议二审民事判决书显示,2004年就加入民生证券,并担任过民生证券执行副总裁、首席风险官及合规总监的高级管理人员方某,在2016年到2018年期间在民生证券任职期间薪酬出现较大变化。其中2016年6月份起,月薪调整为35万元,含按年发放的绩效工资15万元。到2017年7月民生证券董事会决定免除方某高管职务,转而担任风险管理总部高级顾问,其月薪下调至5.75万元。到2018年4月方某月薪再度下调至2万元。随后,方某请辞,并向北京市东城区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁,因对仲裁结果不满意,后又再诉诸法院。

方某的诉讼请求明晰,主要是“讨薪”。即,要求民生证券支付2017年1月1日至2017年7月17日应于2018年发放的50%工资、2017年7月18日至2018年6月8日工资差额、2015年至2017年5月内核负责人津贴、2014年董事会奖励基金中应于2017年支付部分及2015年董事会奖励基金中应于2017年支付部分和应于2018年支付部分、支付解除劳动关系经济补偿金等诉讼请求。

可以看到,方某多笔薪资属于递延支付。在案件中,这一笔递延支付的奖金数额最大,亦是

今年以来,裁判文书网公示的其他证券公司劳动合同纠纷民事裁定书或判决书也已有8份,其中所涉案件多与递延奖金支付问题有关。而在近期发布的具体判例中可以看到,员工是否勤勉尽责、是否导致风险、亏损、违法违规事件,或是其在奖金递延发放期间离职后,还能否拿到剩余部分奖金的判决关键点。

其与民生证券争议的焦点。一审判决书中,民生证券被判支付方某递延奖金320万元,但民生证券提出《董事会奖励基金管理办法》,方某工作未勤勉尽责,且在奖金延期支付期间离职,“我公司无需支付方某递延奖金。”

对于方某是否“未能勤勉尽责,导致分管业务亏损或存在重大违法违规行为或重大风险”,民生证券提交了中国证券监督管理委员会行政监管措施决定书等证据,但方某主张没有对其本人及其分管部门的处罚,其没有责任。同时,在民生证券对方某的离任审计结果中显示“未发现方某存在违反法律法规的情况和违反公司规定情况”。“民生证券亦未进一步举证证明方某需要承担个人责任。故民生证券未提交充足证据证明方某在任职期间未能勤勉尽责。”二审民事判决书显示。

至于在奖金延期支付期间离职,是否还需要支付递延奖金的问题,法院认定方某虽在奖金延期支付期间离职,但系民生证券违法降低工资等过错行为导致,方某本人对于离职并无过错。

最终,北京市第二中级法院作出维持原判的终审判决。即民生证券应向方某支付薪酬、奖金及补偿金共计450万元。

券商薪酬改革

除了方某这一案件,在此前民生证券与郎某、李某的劳动争议中,同样涉及递延奖金的发放问题。

可以看到,除了方某这一案件,在此前民生证券与郎某、李某的劳动争议中,同样涉及递延奖金的发放问题。而除了民生证券,“五洋债”所涉券商的固收前负责人与该券商的劳动合同纠纷中,曹某亦向前东家追讨已确认未发放的递延奖金。

什么是递延支付?实际上,递延支付奖金的情况在券商行业由来已久。

一位不愿具名的券商人士告诉记者,过去券商比较粗放的激励制度带来了很多问题,很多分管重要业务的高管“打一枪就跑”,拿到了激励,却留下了烂摊子,“在2012年弱市之下,学习国际上的改革经验,(监管层)提出券商高管的绩效应当适当进行延期支付。2013年就全面执行了这一‘新规’。”该人士提到,券商递延支付奖金是有规可循的,只是每一家如何递延支付,“是六二二还是五三二(指第一年发放60%、次年20%、第三年20%,以及第一年发放50%、次年30%、第

劳资纠纷频起

从近期发布的具体判例中可以看到,员工是否勤勉尽责、是否导致风险、亏损、违法违规事件,或是其在奖金递延发放期间离职后,还能否拿到剩余部分奖金的判决关键点。

据记者不完全统计,今年以来,裁判文书网公示的其他证券公司劳动合同纠纷民事裁定书或判决书也已有8份,其中所涉案件多与2017年、2018年的奖金递延支付问题有关。

对于这一递延支付以及后续相关的劳动纠纷,著名经济学家宋清辉提及,“券商业务人员奖金递延支付机制,是人力资源管理理念和需求下的一种微创新,但是这一机制在实践中面临诸多问题,例如发放的递延奖金是否应该纳入离职经济补偿基数的计算之中等。”

在民生证券与方某的纠纷案件中,民生证券就曾提及,方某是在奖金延期支付期间离职。实际



2019年民生证券有3起涉及前高管的劳动纠纷,均牵涉递延支付奖金等薪酬问题。

上,业内不乏券商对奖金延期支付期间离职的员工有着是否继续支付这笔延期奖金的约定。

不过,从近期发布的具体判例中可以看到,员工是否勤勉尽责、是否导致风险、亏损、违法违规事件,或是其在奖金递延发放期间离职后,还能否拿到剩余部分奖金的判决关键点。

其中,在李某与民生证券的纠纷案例中,因李某的离任审计报告显示其担任民生投资公司负责人期间,审计结论均显示未发生重大风险,未发现存在违法违规行为。民生证券亦未能证明李某在任职期间存在未能勤勉尽责,“故民生证券公司以李某在高管奖金递延支

付期间离职为由进行抗辩,不同意向李某支付2014年度、2015年度高管奖金递延未支付部分,不能成立。”李某与民生证券劳动争议二审民事判决书中显示。

虽然这一判例彼时受到了市场较大关注,对于规范勤勉从业的券商人士在面面对劳务纠纷时带来一些乐观预期,但从更大的维度来看,上述大量案例尤为密集地出现在2018年,也不得不关注券商整体抗风险能力的问题。

2018年被称为券业寒冬。据中国证券业协会2018年证券行业经营数据,131家券商营收同比下滑14%,净利润整体下滑41%。2018年1月1日到2019年1月11

上市公司造假案相继“爆破”,“投行的激励问题也受到了关注。此后券商业务人员的薪酬制度也有所调整。”

具体来看,2017年9月8日,证监会就《证券公司投资银行内部控制指引(征求意见稿)》(以下简称《意见稿》)向社会公开征求意见,对当前券商投行业务存在内部控制与业务脱节现象,以及投行人员薪酬的过度激励问题进行点名,并在《意见稿》中指出,“证券公司应当建立业务人员奖金递延支付机制,不得对奖金实行一次性发放。奖金递延发放年限原则上不得少于3年。投资银行类项目存续期不满3年的,可以根据实际存续期对奖金递延发放年限适当调整。与此同时,内部控制人员的薪酬收入也不得与单个投资银行类项目收入挂钩。”

上述“五洋债”涉事券商的劳动合同纠纷中,上诉人就曾为业务负责人(债券融资部总经理兼固定收益部联席总经理)。

外资公募基金破冰 “鲑鱼”入局资管市场

本报记者 易妍君 广州报道

从参股到相对控股再到绝对控股,今年4月外资拿到了参与中国公募市场的重量级“入场券”。

从4月1日开始,国内证券公

摩根资管收购股权避免水土不服

2018年,中国宣布将合资证券、基金管理公司和期货公司的外资投资比例限制放宽至51%,3年后不再设限。2019年7月20日,我国又将原定于2021年取消上述金融机构外资股比限制的时点提前到了2020年。同年10月,证监会进一步明确,自2020年4月1日起,在全国范围内取消基金管理公司外资股比限制;自2020年12月1日起,在全国范围内取消证券公司外资股比限制。

伴随我国资本市场对外开放提速,海外资管巨头也在加紧布局中国市场。4月1日,公募基金管理公司外资股比限制被取消的第一天,贝莱德、路博迈就出现在了公募基金管理机构设立资格审批的进度表中。而2017年,这两家机构已在上海登记成为WFOE PFM(外商独资私募证券投资基金管理人)。此前,路博迈投资管理(上海)有限公司CEO刘颂曾告诉媒体,“WFOE设立的第一天便是为了最终的公募目标而前进。”

提交公募业务申请后,路博迈表示,如果获得公募业务牌照,公司将能够更全面的发挥集团全球优势,为中国投资人带来成熟专业、多样化的投资策略和管理模式,同时,积极引入海外资金,投资中国市场,大力支持上海金融中心建设进程。

司、公募基金管理公司的外资股比限制被正式取消。当天,海外资管巨头贝莱德、路博迈向证监会递交的公募基金管理公司设立申请材料被正式接收。两天后,摩根资产管理(以下简称“摩根资管”)宣布拟收

《中国经营报》记者注意到,目前,这两家外资资管尚未对外透露,是否将以独资形式设立公募基金管理公司。而摩根资管已率先表示,拟收购其参股公司上投摩根基金股权至100%。4月3日,摩根资管宣布与上海国际信托有限公司(上投摩根基金第一大股东)初步达成了协议。

摩根资管亚太区首席执行官Dan Watkins表示:摩根资管深耕中国市场已久,并且不断强化在这一市场的广度和深度,我们很欣慰到今天这一重要里程碑。我们非常欢迎中国加速开放外资股比限制,也因此可以进一步深入参与上投摩根的发展,并且和紧密合作逾15年的合资企业伙伴寻求符合法律法规规定的、实现100%股权的路径。

摩根资管原本持有上投摩根基金49%的股权,2019年8月,摩根资管又成功竞拍到2%的股权,但该笔股权转让目前仍未完成;如今又推出拟收购上投摩根基金股权至100%的方案。业内人士推测,该基金公司或将成为国内第一家外商独资公募基金管理公司。

招商量化任瞳团队4月8日发布研报指出,相比于贝莱德、路博迈和富达国际等由私募业务转向公募的资管公司,摩根资管采取的股权投资方式,不仅可以保留合资基金

购取得上投摩根基金股权至100%。至此,国内基金历史上第一张外商独资公募牌照将花落谁家,仍存在悬念。

市场普遍认为,外商独资基金公司进入中国市场后,将促进中国

在国内积攒下的客户群体和影响力,还克服了投研框架和管理层在不同市场可能产生的水土不服问题,免去大量试错成本,这将更有利于短期内市场占有率和业务开展。

另外,市场关注的一大焦点问题是,外资控股的公募基金公司如何适应中国的法律要求。例如,按照国内对公司运营独立性的要求,基金公司的客户信息、投资研究成果不能向股东传递,跨境信息传递也需要符合相关规定。而一些外资资管的母公司则要求集团层面对其全球范围内的头寸进行合并计算。

近年来,中国市场显示出前所未有的开放态度,公募牌照对海外资管巨头的吸引力不言而喻。去年,富敦、先锋领航、富达国际都曾对获取中国公募牌照表现出极大兴趣。与此同时,合资基金公司的外资股东们也跃跃欲试。证监会统计数据,截至2019年12月,国内共有44家合资基金公司,其中,外资持股比例为49%的基金公司共有15家。

外资资管巨头显然是看中了中国资产管理行业的发展前景,“中国目前还是发展中国家,经济景气度较好,居民投资理财需求大,而且我国的资本市场还在高速发展阶段,机构投资者比例相较成熟市场仍然比较低,这意味着将来我国资管行

业发展仍有广阔的空间。”奶酪基金的基金经理庄宏东向记者指出。

中国基金行业对外开放大事记

- 2020年4月1日**

基金管理公司外资持股比例限制分别取消,外商独资公募基金申请正式启动,贝莱德与路博迈提交公募基金管理公司设立资格审批申请,目前已被证监会接收材料。
- 2019年7月20日**

国务院金融稳定发展委员会办公室对外发布的《关于进一步扩大金融业对外开放的有关举措》,将原定于2021年取消基金管理公司外资股比限制的时点提前到2020年,外资“脱钩”已久的中国公募基金牌照及基金管理公司绝对控股权打开通道。
- 2019年8月**

摩根资管拟花费2.41亿元竞拍下上投摩根基金2%股权,截至目前,这笔交易还未最终落地。如今又推出拟收购上投摩根基金股权至100%的方案。业内人士推测,该基金公司或将成为国内第一家外商独资公募基金管理公司。

“鲑鱼效应”倒逼国内公募加速变革

种种迹象显示,为了布局中国的公募牌照以及在中国的长期发展,2017年以来,贝莱德、路博迈均已开始着手各种筹备工作。尤其在人员配备上,外资巨头瞄上了同时拥有国内、外市场经验的金融机构高管。

2019年4月17日,贝莱德宣布任命汤晓东为中国区主管,于2019年7月起生效。其主要负责管理发展和执行贝莱德在中国的长期业务战略。汤晓东不仅具有国际化职业背景,也曾担任过华夏基金总经理一职。刘颂则先后在景顺(Invesco)、景顺长城基金以及德意志资产管理任职。

武汉科技大学金融证券研究所所长董登新向记者指出,随着金融机构外资股比限制放开,本土金融机构应做好高端专业人才储备。“人才竞争可能是未来中外金融机构竞争的焦点,境外金融机构来到中国需要本土化人才,会利用高薪、知名度来挖墙脚。尤其是熟悉中国本土市场,且拥有本土化资源,又比较精通业务的高端人才是外资机构重点抢夺的对象。”

不过,外资机构面临的本土化挑战不可小觑。例如,就发展近况来看,部分合资基金公司的外资优势并没有凸显,反而陷入了规模增长缓慢的怪圈。

庄宏东认为,外资资管在中国开展公募业务将面临多方面的挑战。由于A股市场的投资风格和投资理念距离价值投资

仍有一定的距离,短期投机行为、偏博弈的心态依然存在,对于一向信奉价值投资理念的,外资资管机构,投资风格和策略如何适应面对将是挑战之一。此外,监管合规、销售渠道、运作方式等方面也需要根据中国国情进行调整适应。目前看到,证监会针对资管行业制度规范、信息公开有了更高的要求,将会令整个资管行业的透明度越来越高,行业越来越规范。

谈及外资资管公募基金对中国市场的影响,庄宏东表示,这类公司将会对A股市场的生态产生影响。一是公募机构投资门槛较低,外资资管公募的出现会使个人投资者的选择更为丰富。二是资管机构的竞争将会加剧。最重要的是,外资资管机构主要采取价值投资策略,这将助推价值投资理念在A股市场的发展壮大。

招商量化任瞳团队认为,由于中外合资公募基金的长期发展以及外资资管在私募基金领域的逐步探索,此次政策放开预计不会对内资基金公司造成严重冲击。相反,产生的“鲑鱼效应”将倒逼国内基金公司加速变革,促使其增强管理能力、明确投资风格和加强长期战略布局能力。

“需要注意的是,海外资管机构在交易方式和运用衍生品方面的优势可能使其投资策略更为复杂,投资者需要充分了解产品,以防一味追求热点带来风险。”该团队提醒。