



因为负责的债券项目合计亏损上亿元，东吴证券前投资经理王某某的部分绩效奖金被老东家扣发。双方为此对簿公堂，从劳动仲裁委一路“打”到二审。

东吴证券该不该向员工支付这笔绩效奖金？上海市第一中级人民法院的判决给出了最终答案。



债券项目“踩雷”

东吴证券损失上亿

裁判文书显示，2013年7月，王某某与东吴证券签订劳动合同，约定王某某从事从事证券业务工作。

双方于2018年1月签订了无固定期限劳动合同，约定东吴证券对王某某实行基本工资和绩效工资相结合的内部工资分配办法，王某某基本工资为15,060元/月，可根据内部考核和工资分配办法调整其固定工资；绩效工资根据王某某的工作业绩、劳动成果和实际贡献按照内部分配办法考核确定。

在东吴证券任职期间，王某某作为投资经理，参与了如下多个债券项目的投资工作：

- 1、为债券项目16东辰03出具债券投资总部内部债券信用评级单和债券投资总部投资计划指令单；
- 2、为债券项目15东辰MTN001出具债券投资总部投资计划指令单；
- 3、为债券项目16刚泰01(又名16刚集01)出具资本运营中心内部债券信用评级单；
- 4、为债券项目16洪业01出具债券投资总部内部债券信用评级单；
- 5、为债券项目16洪业02签署投资决策小组的决议和出具债券投资总部内部债券信用评级单；
- 6、为债券项目16润银01出具资本运营中心投资计划指令单和债券投资总部内部债券信用评级单。

此外，王某某还曾担任债券项目15华信债、16国购01的投资经理。

而王某某的运气实在欠佳，其参与的多个债券项目此后都陷入了违约风波。

根据东吴证券在此后诉讼中的说法，债券项目16洪业02、16刚泰01、16国购01、16东辰03出现债务人违约，这些债券项目均是王某某作为投资经理进行投资的，目前这些债券项目债务人违约给东吴证券带来重大损失，损失金额达上亿元。

债券代码：136731

债券简称：16 刚集 01

债券代码：136817

债券简称：16 刚集 02

债券代码：145568

债券简称：17 刚泰 01

债券代码：145824

债券简称：17 刚泰 02

关于刚泰集团有限公司公开发行 2016 年公司债券（第一期）、刚泰集团有限公司 2017 年非公开发行公司债券（第二期）无法按时兑付兑息及相关事项的公告

本公司全体董事或具有同等职责的人员保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担相应的法律责任。

一、无法按时兑付兑息的相关情况

刚泰集团有限公司（以下简称“我公司”）于 2016 年 9 月 26 日至 2016 年 9 月 28 日发行了刚泰集团有限公司公开发行 2016 年公司债券（第一期）（债券简称：16 刚集 01，债券代码：136731），发行规模为 5 亿元，期限为 3 年，附第 2 年末发行人上调票面利率选择权和投资者回售选择权，起息日期为 2016 年 9 月 26 日。“16 刚集 01”回售资金兑付日为 2018 年 9 月 26 日。根据中国证券登记结算有限责任公司上海分公司于 2018 年 8 月 31 日出具的《债券回售资金付款通知书》，“16 刚集 01”回售金额为 500,000,000.00 元。我公司应于 2018 年 9 月 26 日支付“16 刚集 01”回售款及手续费、2017 年 9 月 26 日至 2018 年 9 月 25 日期间的利息及手续费合计 529,026,950.00 元。

随着项目“踩雷”，王某某与东吴证券也渐行渐远。

2018年9月10日，王某某以电子邮件形式向东吴证券提出辞职。2019年5月16日，东吴证券向王某某出具处罚决定书称：王某某违反了公司规章制度，在2018年8月至2018年9月期间累计旷工16天；在债券投资管理中未有效执行公司规定，对投资决策依据不充分，投后跟踪管理不到位等问题负有直接责任。决定给予王某某开除处分、扣除风险金。

16万绩效奖金被扣发

双方对簿公堂

实际上，从王某某在离职时发送给东吴证券的邮件就可以窥见双方的嫌隙：

王某某表示，“去年以来，由于信用环境的恶化，持仓中出现一些风险资产，虽然我也努力通过提高其他资产的投资收益和追回风险资产本金的方式进行风险化解，公司仍旧对我进行了岗位调整，对此决定我表示理解。经过长时间的反复思考，考虑到由于风险资产的出现公司对我的投资能力存在质疑，不再授予我投资权限，我已无法通过赚取投资收益的方式弥补可能存在的损失。”

“同时公司已经成立了更专业的风险处置小组专门进行风险资产处置，继续留在公司也无法为公司做出更多的贡献，也与我的个人职业规划不相符。出于以上原因，我郑重向部门和公司提出离职。岗位调整期间我已经进行了工作交接，现在虽然提出辞职，后续如有需要我也将尽我所能配合公司处理后续的其他问题……”。

伴随着王某某的去职，双方又因薪酬纠纷对簿公堂，而薪酬纠纷的根源在于绩效奖金。

王某某和东吴证券均确认，绩效奖金差额产生于2016年4月至2018年5月期间。在这段时间内，东吴证券应发放王某某基本工资和绩效奖金共计357.77万元，尚未发放王某某的绩效奖金金额为16.66万元，双方也确认扣发的绩效奖金性质为风险金

。

在上海市浦东新区劳动人事争议仲裁委员会作出裁决后，王某某将东吴证券告上法院，主张公司应支付绩效奖金。

风险金是否该扣除？

在一审中，东吴证券表示，因为王某某作为投资经理进行投资的债券项目债务人违

约，给东吴证券带来重大损失。东吴证券是以部门为单位来发放绩效奖金，并未将奖金和债券项目对应起来。风险金的发放条件是涉及的债券项目三年后没有发生亏损，发放周期是三年。

但一审中东吴证券不能提供其公司制定的有关风险金的规章制度。

而根据王某某的表述，债券项目“踩雷”并不完全是她的责任。她表示：

- 1、债券项目16洪业02的债务人进入破产重整程序，债权履行期限尚未届满，不能判定是否会违约；
- 2、债券项目15华信债在投资时是由东吴证券投资总监陈某负责，在2016年8月左右交接给她，交接时款项已经投放出去了，该项目2018年12月5日到期，她离职前该项目尚未到期；
- 3、债券项目16刚泰01在王某某在职期间并未违约，即便违约也是在她离职之后。
- 4、债券项目16国购01债务人不能及时兑付的公告时间是2019年2月1日，她早已离职，东吴证券要求她承担债券项目违约的责任没有事实和法律依据；
- 5、债券项目16东辰03在她负责期间全部按时兑付，即便出现违约也是在离职之后。

王某某表示，自己仅是担任所负责债券项目的投资经理，而项目资金最终是否投出以及投资后的管理并不是自己一人决定，而是由信用研究员、内控经理、部门负责人等人员共同决定的，要求自己单独承担责任并不适当。

她还表示，东吴证券领导曾口头告知自己要扣下绩效奖金的15%，但未曾告知相应的债券项目发生风险需要扣除风险金。据她所知，其他同事离职后拿到了扣除的风险金。

对此，一审法院认为，原告王某某和被告东吴证券双方均确认绩效奖金差额源于被告扣下了部分绩效奖金作为风险金。但东吴证券不能提供证据证明其曾制定关于风险金的规章制度以及该规章制度经过职工民主程序的事实。

在此情况下，东吴证券作为用人单位应承担举证不能的不利后果。

其次，中国证券监督管理委员会于2018年3月23日发布《证券公司投资银行类业务内部控制指引》，而该内部控制指引自2018年7月1日起施行。而本案所涉绩效奖

金差额发生在2016年4月至2018年5月期间。

最终，法院判决东吴证券应支付王某某绩效奖金差额16.66万元。

东吴证券出具政策依据未被认可

二审仍然维持原判

一审宣判后，东吴证券不服，提出上诉。

二审中，东吴证券主张其公司系依据金融行业惯例与金融行业部门的监管政策和规章而不支付王某某系争绩效奖金差额，有如下的政策和规章：

- 1、2013年1月1日起施行的《证券公司治理准则》第六十五条“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”；
- 2、2016年7月18日起施行的《证券期货经营机构私募资产管理业务运作管理暂行规定》第十条“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%”；2018年1月4日发布的《关于进一步加强证券基金经营机构债券交易监管的通知》第二条第(四)项“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”；
- 3、2018年起7月1日起施行的《证券公司投资银行类业务内部控制指引》第三十条“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机制，合理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”；
- 4、2018年12月25日起施行的《证券基金经营机构债券投资交易业务内控指引》第三十一条“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”。

而王某某认为，东吴证券所援引的《证券公司治理准则》第六十五条只适用于公司高级管理人员，不适用于其这种普通员工；《证券期货经营机构私募资产管理业务

《证券公司私募资产管理业务运作管理暂行规定》是针对证券公司的私募资产管理业务，而非其所从事的债券投资业务；《证券公司投资银行类业务内部控制指引》的生效日期是2018年7月1日，规范的业务种类是证券公司的投资银行类业务，对于本案系争2016年4月至2018年5月期间的绩效奖金差额不具有约束力。

此外，王某某认为，《关于进一步加强证券投资基金经营机构债券交易监管的通知》的发布时间是2018年1月4日，而自己在2018年1月4日之后收到的东吴证券所付款项为380,655.8元，远未达到该通知规定的100万元的最低标准，该通知不适用于本案。

二审法院认为，解决劳动争议，应当根据合法、公正、及时处理的原则，依法维护劳动争议当事人的合法权益。

法院认为，一则，东吴证券主张其公司无需支付王某某系争绩效奖金差额之依据与东吴证券自行制定的《东吴证券股份有限公司关键岗位职务个人风险金管理办法》所载之风险金扣除条件不甚相同；

二则，东吴证券所援引的据以不支付王某某系争绩效奖金差额之监管政策与规章，就本案情形而言，难以成为东吴证券不支付王某某系争绩效奖金差额主张成立的充足依据；

三则，东吴证券与王某某对风险金的定义及扣发条件确存在分歧，在此情况下，一审法院认定由东吴证券承担举证不能的后果，有其依据。

最终，二审法院驳回东吴证券上诉，维持原判。