



6月10日，中国证券投资基金业协会发布《基金管理公司绩效考核与薪酬管理指引》，落实《公开募集证券投资基金管理人监督管理办法》和《关于加快推进公募基金行业高质量发展的意见》规定，对公募基金公司的薪酬结构、薪酬支付、绩效考核、薪酬内控管理等方面提出了具体要求。

上述《指引》旨在推动基金行业健全长效激励约束机制，实现员工与公司及持有人长期利益的一致，实现公司长期健康发展；与监管部门近年来对银行、证券公司等境内其他金融机构要求基本一致。

和证券公司一样，基金管理公司在推进稳健薪酬管理的过程中，可通过内部记账，自行进行薪酬递延，但存在一定的痛点。

一方面，内部记账在制度上是不健全的表现与安排。在实务中，内部记账的方式下，薪酬延付资金与委托人公司固有资金混同管理，合并记账，这衍生出很多具体的问题，主要包括：(1)内部记账缺乏独立和隔离机制。如果后续委托人股东与管理层发生变化时，薪酬延期支付的不确定性就会变高，员工也会担心原有延付薪酬安全性；(2)内部记账将薪酬延付资金记入委托人的固有资金，一来在后续的管理中会增加区分的难度，日积月累则导致无法反映其真实情况，其次在投资时，其权益变化将冲击公司固有的财务报表，会导致财务报表与实际情况有偏差；(3)通常金融机构固有资金投资范围有限，会导致延付薪酬的投资范畴受到一定制约，影响的是受益人也就是员工的切身利益。

另一方面，延付薪酬管理周期很长，又很繁琐，会增加企业，尤其是人力资源与财务部门的工作量，导致内部管理效率降低，包括员工权益记录查询等方面，也无法提供市场化程度的服务，在影响效率的情况下，还影响满意度。

对比上述内部记账的痛点，信托公司通过薪酬福利信托介入基金公司和证券公司的薪酬管理，能够发挥独特优势，提供独特价值。首先，充分发挥信托制度的优势，为延付薪酬提供资产隔离的保障，进而保证安全性，不受公司经营情况的影响，也不受管理机构经营情况的影响；其次，信托可发挥传统的行业传统优势，在清算分配、估值信披等方向提供专业化的服务，有效减轻委托人管理压力，有效服务受益人。此外，信托公司还可以发挥自身在投资范围方面的优势，为延付薪酬创造出更多的财富增值与保值空间。

在实践方面，为解决金融机构薪酬延付的管理难题，云南信托建立了专营管理服务团队，成功实现多笔薪酬延付项目的落地，经验丰富，而且自主开发的专门信息科技系统，涵盖了从自受益人签约、计划建立到待遇支付的全生命周期，此外，公司为每个客户指定服务专员，自制度建立开始，在方案设计、计划管理等各环节提供一站式综合服务；项目采用个人账户管理制，线上与线下为企业及员工提供实时信息及定制数据服务，是基金公司、证券公司等金融机构落实稳健薪酬管理的专业利器 and 重要抓手。