

五大国有保险公司负责人将被限薪 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/286/2021_2022__E4_BA_94_E5_A4_A7_E5_9B_BD_E6_c67_286521.htm 保监会在暂行办法中明确表示，公司负责人的年度薪酬增长率应低于公司薪酬增长率。如果公司负责人在其他单位兼职，包括各类补贴、股权、红利等应上缴公司 中国人保集团、中国人寿集团、中保控股集团、中国再保险集团以及中国出口信用保险公司这几大国有保险公司每年所创造的利润占了全国保险业的绝大部分比重，那么领导这些国内保险业“超级航母”的负责人应该拿多少薪酬？他们的薪酬应该由哪些部分组成？《第一财经日报》于日前从相关渠道独家了解到，保监会已向上述五家国有保险公司（集团）下发了负责人薪酬管理暂行办法，拟通过规范国有保险公司负责人薪酬管理，建立有效的激励约束机制，促进国有保险公司规范经营和健康发展。保监会在上述管理办法中明确表示，该办法中所提及的“负责人”范围是指中国人保集团、中国人寿集团、中国再保险集团、中国出口信用保险公司领导班子成员，及上述公司所属全资和控股子公司主要负责人；对于总部在香港的中国保险控股公司则是指领导班子成员。本报记者了解到，保监会认为这类公司负责人薪酬应当由基本薪金、绩效薪金、福利和股权激励等四部分构成。其中，基本薪金是公司负责人薪酬中的固定部分，主要根据公司经营规模、所承担的责任和所在地区保险行业薪酬水平，及本公司薪酬水平等因素综合确定；另外，公司负责人的基本薪金须逐年核定，公司主要负责人的基本薪金与公司其他负责人的基本薪金应保持合理差距

。绩效薪金以基本薪金为基数，支付系数根据公司年度经营业绩情况确定，年度绩效薪金为绩效薪金基数与当年度支付系数的乘积，即公司负责人完成年度经营业绩指标的，绩效薪金的支付系数为2；超额完成年度经营业绩指标的，绩效薪金支付系数可酌情增加，但不能高于2.5；未完成年度经营业绩指标的，绩效薪金系数酌情扣减。保监会还在上述暂行办法中明确表示，公司负责人的年度薪酬增长率应低于公司薪酬增长率，全部薪酬为税前收入。同时，如果公司负责人在其他单位兼职，包括各类补贴、股权、红利等应上缴公司。另外，对于公司负责人薪酬的支付和领取方式，保监会也作了规定，即基本薪金按月支付，绩效薪金由公司根据考核结果一次性提取，其中绩效薪金的70%于考核后当期支付，其余30%延期至离任（无任期的按三年）审计后支付。对于任期内经营业绩出现负增长的，酌情扣减该任期延期绩效薪金。在上述暂行办法中，保监会要求相关保险公司应当对公司负责人的薪酬设置明细账目，单独核算；同时，公司负责人年度薪酬方案应在员工代表大会上公布，年度薪酬执行结果应在领导班子内部公开，接受监督。另外，保监会表示，对于超核定标准支付公司负责人薪酬的，将给予通报批评，责令公司收回超标准发放部分；对于违反规定弄虚作假的，责令扣减公司负责人的绩效薪金；而对于发生重大决策失误或者重大违纪，给公司造成不良影响或造成国有资产流失的，责令扣减公司有关负责人的绩效薪金，并按照规定追究其责任。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com