

五家国字号险企高管薪金或“封顶”

高管年薪方案须在员工代表大会上公布

◎本报记者 黄蕾

保监会主席吴定富在今年全保会上关于“清查国有保险公司高薪现象”一番表态,如今正式得到印证。一场保险高管薪酬监管风暴正在掀起,国字号保险公司高管薪酬将受限。

消息灵通人士昨日向本报记者透露,五大国有保险公司日前均收到保监会发出的一份关于印发《国有保险公司负责人薪酬管理暂行办法》的通知,并同时附上了相关暂行办法。国字号保险公司高管的薪酬构成、支付领取以及管理监督等相关制度由此清晰可见。

从本报记者手中掌握的这份暂行办法来看,涉及到这场薪酬监管风暴中的保险公司负责人包括:中国人民保险集团公司、中国人寿保险(集团)公司、中国再保险(集团)公司、中国出口信用保险公司领导班子成员,以及上述公司所属全资和控股子公司的主要负责人;总部设在香港的中国保险(控股)有限公司的领导班组成员。

绩效薪金系数设 2.5 上限

国有保险公司负责人薪酬由基本薪金、绩效薪金、福利和股权激励四部分组成。基本薪金是负责人薪酬中的固定部分,但并不完全统一,而是根据各公司经营规模、经营管理难度、所承担的责任和所在地区保险行业薪酬水平、公司薪酬水平等因素综合确定。

根据这份暂行办法规定,国字号保险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”,负责人的年度薪酬增长率也应低于公司平均薪酬增长率。而且这些主要负责人的基本薪金须逐年核定。“保监会此举意在增加高管薪金的透明性。”一家保险公司财务部人士这样认为。

绩效薪金则以基本薪金为基数,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年度支付系数的乘积。很明显,支付系数将是影响负责人年度绩效薪金多少的重要因素。而决定支付系数大小的,则是负责人完成年度经营业绩指标的程度。



暂行办法鼓励建立“能上能下”与业绩挂钩的激励机制 史丽 资料图

值得一提的是,对绩效薪金的支付系数,暂行办法还设置了 2.5 的上限。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;超额完成指标的,支付系数可酌情增加,但不得高于 2.5;未完成指标的,支付系数酌情扣减。

对于福利标准,暂行办法也进行了规定。负责人享有的福利为法定福利、补充福利,法定福利包括社会保险和住房公积金,补充福利包括补充养老保险和补充医疗保险。国有保险公司不得擅自增加主要负责人的其他福利项目。

股权激励另行规定

由于五家国字号保险公司中涉及到两家上市公司——中国人寿和人保财险,因此,业界对暂行办法中如何规定高管薪酬中的股权激励部分,格外关注。

对于上述内容,暂行办法只提及“股权激励管理办法另行规定”。一位接近保

监会的相关人士昨日向本报记者表示,暂行办法只是一个框架,保监会还将会同相关部门出台相关细则,明确相应的薪酬标准,以及薪酬中的股权激励部分。至于细则出台的具体时间表,上述人士表示,目前尚无时间表,细则还在研究过程中。

无论是绩效薪金还是股权激励,我们看到的迹象是,国字号保险公司高管的薪酬将越发透明。记者发现,根据规定,公司被要求对负责人的薪酬设置明细账目,并单独核算。负责人在其他单位的兼职所得(包括各种补贴、股权、红利等)应上缴公司。

值得一提的是,公司负责人年度薪酬方案被要求在员工代表大会上公布,年度薪酬执行结果也应在领导班子内部公开,接受监督。同时,在每年财务决算完成后,负责人应向保监会申报上一年度个人的全部货币性收入。对发生违反薪酬规定弄虚作假等现象,暂行办法表示,保监会将视情节轻重予以处理。

“约束+激励”并重原则

监管部门在整治国有保险公司高管高薪上的坚决性,给市场带来了不小的震撼。一位监管人士在解读这份暂行办法时认为,监管部门的意图不是想单纯地约束这些高管的薪金,而是抱着约束与激励并重原则,进一步加强管理层薪酬的合理性,健全责任追究制。

“保险公司管理水平比较低,经营成本尤其是部分高管薪酬却在不断攀升。”吴定富在公开场合曾多次抨击高管薪酬过高的畸形现象,在他看来,部分保险高管薪酬往往不能跟其业绩和贡献成正比。

业内人士向记者分析说,从暂行办法的内容来看,今后国字号保险公司高管薪酬(不包括股权激励)将呈现“封顶”倾向。不过,保监会相关人士对此表示,国有保险公司主要负责人的相关薪酬还是要跟市场发展情况相适应的,并非完全加以限制。事实上,这也是约束与激励并重原则的核心内容——“干得好,工资拿得高;干不好,工资拿得少”。(黄蕾)

业内动态

国寿资产管理公司获批第三方业务

◎本报记者 卢晓平

“中国人寿资产管理公司不仅可以管理运用自有资金,还可以受托或委托资产管理业务、与资产管理业务相关的咨询业务、国家法律法规允许的其他资产管理业务。”这是保监会昨日给中国人寿资产管理有限公司经营范围变更的批复中明确表示的。

在 2004 年发布的《保险资产管理公司管理暂行规定》中,关于保险资产管理公司可以经营的范围,基本局限于公司及其股东自有或者控制的保险公司的本币和外币资金,而这次保监会允许中国人寿进行受托或者委托资产管理业务和相关的咨询业务,将不再局限于本公司及其股东,即其他公司也可以委托中国人寿进行资产管理。

“保险资产管理不仅为保险业服务,还要作为独立的盈利机构,进行第三方资产管理业务,与市场上其他金融机构展开平等竞争。”

这种呼声在保险业界形成共识。

去年 6 月颁布的《国务院关于保险业改革发展的若干意见》明确提出,“允许符合条件的保险资产管理公司逐步扩大资产管理范围”。

在实际运行中,随着保险资金运用范围的不断扩大,境外投资业务的不断扩展,以及国内企业年金业务开展的需要,若将保险资产管理公司的经营范围限定在保险行业,将极大地限定保险经营业绩的提升和保险行业的纵深发展,不利于保险行业的做大做强。

保险资产管理公司受托第三方资产管理业务试点已经开始启动,中国人寿资产管理公司已经取得第一单规范的企业年金投资管理业务,拉开了保险资产管理公司第三方业务的序幕。其后,中国人寿资产管理公司获准受托资金管理业务以及与资金管理相关的咨询业务,其业务范围已由原来的单纯受托管理保险资金进一步扩大到资产管理的范围。

阳光保险控股 13 名高管任职获批

◎本报记者 黄蕾

国内第八家保险控股集团——阳光保险控股股份有限公司 13 名高管任职资格获保监会批复。

经保监会审核,张维功将出任阳光保险控股公司的董事长兼总经理;赵宗仁、王德晓将出任总经理助理;张保鉴、王全华、秦伟等 9 名董事的任职资格被放行;聂锐的独立董事任职资格被同时核准。

据了解,阳光保险控股公司由中石化、南方航空等国字号企业发起设立,于 6 月 22 日拿到保监会发出的“落地证”,首期注册资本金为 13.5 亿元。从资本金到位、验资、沟通章程、召开创立大会等一直到获准开业,阳光保险控股公司仅用了 36 天。

2007 年一季度末,阳光保险控股公司旗下的阳光财险在全国 35 家财险公司中的排名已冲进前十。截至 5 月底,阳光财险已实现利润 107.33 万元,成为 25 家中资财险公司中 12 家实现盈利的公司之一,刷新了新设保险公司在最短时间实现盈利的纪录。

而阳光保险控股公司旗下的阳光人寿正在紧张筹备过程中。按照阳光财险内部人士的说法,其计划在 7 至 10 年左右的时间里实现上市。

马力自椅背瞬间传来,一触即发,而设计使短暂的旅程充满无尽回味。

不仅仅拥有启动时稳健的爆发速度,全新的 315 匹马力 Infiniti 英菲尼迪 G 系轿车能够为您提供近乎无限的前进动力,直至超越启动的爆发速度。它的引擎能够以高达 7600 转/分的速度运转,我们将这种技术称为“迅疾加速”。欲知详情,请即登录 Infiniti.com.cn。

全新 Infiniti 英菲尼迪 G 系轿车,设计于超然物外。

Infiniti.com.cn
客户服务中心热线: 800-880-9090 / 400-880-9090
授权经销商
北京运通英菲尼迪: 010-67861666
成都三和英菲尼迪: 028-85163333
大连百事佳英菲尼迪: 0411-86448888
杭州九和英菲尼迪: 0571-88175599
上海永达英菲尼迪: 021-68565678
深圳南方英菲尼迪: 0755-83709336
苏州和德英菲尼迪: 0512-65969888

INFINITI