

भारतीय बीमा विनियामक और विकास प्राधिकरण
(बीमाकर्ताओं के प्रमुख प्रबंधकीय व्यक्तियों को पारिश्रमिक) दिशानिर्देश, 2023
Insurance Regulatory and Development Authority of India
(Remuneration of Key Managerial Persons of Insurers) Guidelines, 2023

1. प्रयोज्यता

- i. ये दिशानिर्देश निजी क्षेत्र बीमाकर्ताओं के प्रमुख प्रबंधकीय व्यक्तियों (केएमपी) को देय पारिश्रमिक के लिए वित्तीय वर्ष 2023-24 से लागू होंगे।
- ii. इन दिशानिर्देशों पर आधारित पारिश्रमिक नीति को बनाने / उसकी समीक्षा करने की प्रक्रिया इन दिशानिर्देशों के निर्गम से 3 महीने के अंदर पूरी की जानी चाहिए।

2. परिभाषाएँ

- i. “पारिश्रमिक” से किसी भी व्यक्ति के द्वारा की गई सेवाओं के लिए उसको दी गई अथवा पारित की गई कोई धनराशि या उसकी समतुल्य राशि अभिप्रेत है तथा इसमें आय-कर अधिनियम, 1961 में यथापरिभाषित परिलब्धियाँ शामिल हैं।
- ii. बीमाकर्ता से संबंधित प्रमुख प्रबंधकीय कार्मिक से अभिप्रेत है - बीमाकर्ता की मुख्य प्रबंधन टीम का सदस्य, जिसमें सभी पूर्णकालिक निदेशक / प्रबंध निदेशक / सीईओ और एमडी / सीईओ से नीचे के कार्यात्मक प्रमुख, सीएफओ, नियुक्त बीमांकक, मुख्य निवेश अधिकारी, मुख्य जोखिम अधिकारी, मुख्य अनुपालन अधिकारी, मुख्य जोखिम अंकनकर्ता, मुख्य परिचालन अधिकारी, मुख्य विपणन / विक्रय अधिकारी, मुख्य तकनीकी अधिकारी, कंपनी सचिव, तथा बीमाकर्ता द्वारा अभिनिर्धारित कोई अन्य केएमपी शामिल हैं।

स्पष्टीकरण: ऊपर की परिभाषा में प्रयुक्त नाम अथवा पदनाम केवल निदर्शी हैं और संपूर्ण नहीं हैं तथा जहाँ भी आवश्यक हो वहाँ इन दिशानिर्देशों के अधीन सूचना देते समय इन्हें बीमाकर्ताओं के संबंधित जोखिम और नियंत्रण कार्यों के साथ उपयुक्त रूप में व्यवस्थित किया जाएगा।

- iii. शेयर सहबद्ध लिखतों से अभिप्रेत है (i) कर्मचारी शेयर विकल्प योजनाएँ; (ii) कर्मचारी शेयर क्रय योजनाएँ; और (iii) शेयर मूल्यवृद्धि अधिकार योजनाएँ।

3. पारिश्रमिक नीति

- i. बीमाकर्ताओं को चाहिए कि वे सभी प्रमुख प्रबंधकीय व्यक्तियों को सम्मिलित करते हुए एक व्यापक बोर्ड अनुमोदित पारिश्रमिक नीति बनाएँ और उसके अंगीकृत करें। यह नीति इस प्रकार से बनाई जानी चाहिए कि कार्य-निष्पादन आधारित परिवर्ती पारिश्रमिक

प्रमुख प्रबंधकीय व्यक्तियों को अनुपयुक्त अथवा अत्यधिक जोखिम उठाने के लिए प्रोत्साहित नहीं करेगा। बोर्ड को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि उक्त पारिश्रमिक नीति की संरचना, कार्यान्वयन और समीक्षा करने में निर्णयन की प्रक्रिया हितों के संघर्षों का अभिनिर्धारण करे और इसे उचित रूप से प्रलेखीकृत किया जाए। बोर्ड के सदस्यों को पारिश्रमिक संबंधी निर्णयों के संबंध में वास्तविक अथवा अनुभूत हितों के संघर्षों की स्थिति में नहीं रखा जाना चाहिए।

ii. उक्त नीति पारिश्रमिक संरचना के सभी पहलुओं को समाविष्ट करे जैसे नियत वेतन जिसमें भत्ते, परिलब्धियाँ, सेवानिवृत्ति लाभ, आदि शामिल हैं, परिवर्ती वेतन जिसमें प्रोत्साहन, बोनस, शेयर सहबद्ध लिखत, आदि शामिल हैं, संबद्ध होने / नाम लिखने का बोनस और पृथक्करण पैकेज। पारिश्रमिक नीति के सभी ब्योरे एक एकल दस्तावेज में शामिल किये जाने चाहिए। पारिश्रमिक नीति की समीक्षा नामांकन और समीक्षा समिति के द्वारा वार्षिक तौर पर की जानी चाहिए।

iii. बीमाकर्ता की नामांकन और पारिश्रमिक समिति को चाहिए कि वह जोखिम प्रबंध समिति के साथ परामर्श करने के बाद पारिश्रमिक नीति बनाने में समन्वित दृष्टिकोण रखने के लिए समन्वित प्रयास करे। यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि,

- क. पारिश्रमिक का समायोजन सभी प्रकार के जोखिम के लिए किया जाए,
- ख. पारिश्रमिक के परिणाम जोखिम परिणामों के साथ संतुलित हों,
- ग. पारिश्रमिक संबंधी भुगतान जोखिम की समय-सीमा के प्रति संवेदनशील हों, तथा
- घ. नकदी, ईक्विटी और पारिश्रमिक के अन्य प्रकार, जोखिम के सुयोजन के साथ सुसंगत हों।

iv. जोखिम समायोजन में बीमाकर्ताओं द्वारा ऋण, बाजार और चलनिधि जोखिमों के उपायों की एक व्यापक विविधता का उपयोग किया जा सकता है। उक्त जोखिम समायोजित पद्धतियों में अधिमानतः दोनों मात्रात्मक और गुणात्मक तत्व होने चाहिए। न्यूनतम मानदंड निम्नलिखित हैं जिन्हें परिवर्ती वेतन अथवा प्रोत्साहनों के भुगतान के लिए सभी केएमपी के कार्य निष्पादन के निर्धारण हेतु हिसाब में लिया जाएगा:

- क. समग्र वित्तीय सुदृढ़ता जैसे निवल मालियत (नेट वर्थ) की स्थिति, शोधन-क्षमता, एयूएम में वृद्धि, निवल लाभ, आदि;
- ख. प्रबंध व्यय विनियमों का अनुपालन;
- ग. निपटान और बकाये के तौर पर दावा कुशलता;
- घ. शिकायत निवारण स्थिति/ दशा में सुधार;
- ङ. पालिसीधारकों की अदावी राशियों में कमी;
- च. 37वें महीने से 61वें महीने तक निरंतरता (जीवन बीमाकर्ताओं के मामले में); गैर-जीवन बीमाकर्ताओं और स्वास्थ्य बीमाकर्ताओं के मामले में नवीकरण दर; तथा
- छ. सभी लागू कानूनों के संदर्भ में समग्र अनुपालन की स्थिति।

उपर्युक्त मानदंडों में वैयक्तिक तौर पर एमडी / सीईओ / डब्ल्यूटीडी के कार्यनिष्पादन निर्धारण सम्पुटक (मैट्रिक्स) में कुल भारांकों का कम से कम 60%; तथा अन्य केएमपी के कार्यनिष्पादन निर्धारण सम्पुटक (मैट्रिक्स) में कुल भारांकों का कम से कम 30% होना चाहिए। उक्त प्रत्येक मानदंड के लिए भारांक का संरूपण (कान्फिगरेशन) एमडी / सीईओ / डब्ल्यूटीडी तथा अन्य केएमपी के लिए उनकी संबंधित भूमिकाओं के आधार पर उपयुक्त रूप में किया जा सकता है। बीमाकर्ता अतिरिक्त मानदंड भी परिभाषित कर सकते हैं जो बीमाकर्ता की व्यवसाय योजना के अनुरूप होने चाहिए। ये पारिश्रमिक नीति में स्पष्ट रूप से सूचित किये जाएंगे।

प्रोत्साहनों और परिवर्ती वेतन के भुगतान के लिए कार्यनिष्पादन के निर्धारण के अलावा, ये मानदंड नियत वेतन के संशोधन के लिए भी आधार बनेंगे।

4. वार्षिक पारिश्रमिक

वार्षिक पारिश्रमिक किसी विशिष्ट वित्तीय वर्ष के लिए नियत वेतन (मौद्रिक और गैर-मौद्रिक परिलब्धियों सहित) तथा परिवर्ती वेतन का कुल जोड़ होगा।

5. नियत वेतन

बीमाकर्ताओं से यह सुनिश्चित करना अपेक्षित है कि सांविधिक अपेक्षाओं के पालन सहित सभी संबंधित तत्वों का ध्यान रखते हुए पारिश्रमिक का नियत अंश उचित हो। नियत वेतन में मूल वेतन, भत्ते, परिलब्धियाँ, अधिवर्षिता / सेवानिवृत्ति लाभों के लिए अंशदान तथा क्षतिपूर्ति की सभी अन्य नियत मदें शामिल होंगी।

6. परिवर्ती वेतन

- i. परिवर्ती वेतन नकदी और/या शेयर सहबद्ध लिखतों के रूप में होगा। सभी शेयर सहबद्ध लाभ जहाँ अंतिम भुगतान नकदी के रूप में हैं, जैसे नकदी - सहबद्ध शेयर मूल्यवृद्धि अधिकार (सीएसएआर), अवास्तविक स्टाक (फैंटम स्टाक) आदि, वहाँ उन्हें नकदी लाभ के रूप में माना जाएगा।
- ii. परिवर्ती वेतन में प्रोत्साहन, बोनस, शेयर सहबद्ध लिखतें आदि शामिल हैं। परिवर्ती वेतन व्यक्ति, यूनिट अथवा समूह के कार्यनिष्पादन के मापदंडों का उपयोग करते हुए कार्यनिष्पादन पर आधारित होगा जिनसे अनुचित जोखिम ग्रहण के लिए प्रोत्साहनों का निर्माण नहीं किया जाएगा। कार्यनिष्पादन पर आधारित प्रोत्साहन दीर्घकालिक मूल्य निर्माण और जोखिमों की समय-सीमा के साथ सुयोजित किये जाने चाहिए, जिनके प्रति बीमाकर्ता अरक्षित हो सकता है। किसी भी परिवर्ती वेतन अथवा कार्यनिष्पादन प्रोत्साहन का भुगतान / प्रदान किसी केएमपी को एक वित्तीय वर्ष के दौरान केवल एक बार ही किया जाएगा।

- iii. परिवर्ती वेतन तदनुरूपी अवधि के लिए नियत वेतन का कम से कम 50% होना चाहिए तथा नियत वेतन के 300% से अधिक नहीं होना चाहिए। जहाँ परिवर्ती वेतन नियत वेतन के 200% तक है, वहाँ परिवर्ती वेतन का न्यूनतम 50% गैर-नकदी लिखतों के माध्यम से होना चाहिए। यही 70% होगा, यदि परिवर्ती वेतन नियत वेतन के 200% से अधिक हो।
- iv. कुल परिवर्ती वेतन का न्यूनतम 50% अनिवार्यतः आस्थगन (डिफरल) व्यवस्थाओं के अधीन होना चाहिए तथा आस्थगन अवधि न्यूनतम तीन वर्ष होनी चाहिए। नकदी घटक के मामले में, नकदी घटक का कम से कम 50% आस्थगित किया जाना चाहिए। इस प्रकार का पहला निधान (वेस्टिंग) आस्थगन अवधि के प्रारंभ से एक वर्ष के बाद उपचित होना चाहिए। उक्त निधान (वेस्टिंग) आनुपातिक आधार पर तुलनात्मक रूप से अधिक तेज नहीं होना चाहिए तथा वह वार्षिक आधार से अधिक बारंबारता से नहीं किया जाना चाहिए जिससे यथार्थ (एक्स-पोस्ट) समायोजनों के लागू किये जाने से पहले जोखिमों का एक उचित आकलन सुनिश्चित किया जा सके। किसी विशिष्ट वर्ष के लिए रु.25 लाख तक की राशि के लिए परिवर्ती वेतन के किसी आस्थगन की आवश्यकता नहीं होगी।
- v. असूचीबद्ध बीमाकर्ता के मामले में, सेबी के पास पंजीकृत किसी श्रेणी 1 व्यापारी बैंकर द्वारा प्रमाणित ईक्विटी शेयर के उचित मूल्य पर लाभ के परिकलन के प्रयोजन के लिए विचार किया जाएगा।
- vi. सूचीबद्ध बीमाकर्ता के मामले में, शेयर-सहबद्ध लिखतें प्रदान की तारीख को उचित रूप से मूल्यांकित की जानी चाहिए। शेयर-सहबद्ध लिखतों के प्रदान, मूल्यांकन और प्रकटीकरणों के मानदंड बीमाकर्ताओं द्वारा संबंधित सांविधिक उपबंधों और लागू दिशानिर्देशों के अनुरूप बनाये जाने चाहिए तथा ये बीमाकर्ता की पारिश्रमिक नीति का भाग बनने चाहिए।
- vii. किसी असूचीबद्ध बीमाकर्ता के मामले में, एक वर्ष में प्रदान किये गये ईएसओपीएस की कुल संख्या बीमाकर्ता की प्रदत्त पूँजी के 1% से अधिक नहीं होगी।
- viii. किसी भी समय पर जारी किये गये, प्रदान किये गये, निहित किये गये अथवा बकाया ईएसओपीएस की कुल संख्या किसी बीमाकर्ता की प्रदत्त पूँजी के 5% से अधिक नहीं होगी।
- ix. बीमाकर्ताओं के केएमपी को कोई श्रम - जन्य ईक्विटी शेयर जारी / प्रदान नहीं किये जाएँगे।
- x. बीमाकर्ता के वित्तीय कार्यनिष्पादन और पारिश्रमिक नीति के अनुसार अन्य परिभाषित मानदंडों में कमी को चाहिए कि परिवर्ती पारिश्रमिक की कुल राशि में संकुचन के लिए मार्ग प्रशस्त करना चाहिए जो शून्य तक भी घट सकती है।
- xi. आस्थगित अवधि से पहले केएमपी की सेवानिवृत्ति / त्यागपत्र / मृत्यु होने की स्थिति में आस्थगित वेतन का भुगतान बीमाकर्ता और केएमपी के बीच सहमति-प्राप्त रोजगार

संविदा के अनुसार किया जाए। सेवानिवृत्ति के बाद पुनर्नियुक्ति की स्थिति में सेवानिवृत्ति के समय देय आस्थगित वेतन (अर्थात् पुनर्नियुक्ति से पहले) का भुगतान केवल संबंधित वर्षों में ही किया जाना चाहिए जिसके संबंध में वह मूल रूप से आस्थगित है।

xii. न्यायालय / न्यायाधिकरण / अन्य सक्षम प्राधिकारियों के निदेशों के अनुसार सेवाओं की समाप्ति की स्थिति में, अथवा धोखाधड़ी / दंड्य अपराधों आदि की दशा में बीमाकर्ता द्वारा सेवासमाप्ति की स्थिति में आस्थगित वेतन जब्त किया जाएगा।

7. मैलस और क्लबैक:

- i. परिवर्ती वेतन मालस (मैलस) और कराधान द्वारा भरपाई (क्लबैक) संबंधी उपबंधों के अधीन होना चाहिए तथा ये उपबंध भी बोर्ड द्वारा अनुमोदित पारिश्रमिक नीति का भाग बनने चाहिए। आस्थगित पारिश्रमिक की स्थिति में, परिभाषित मानदंडों में और/या निधान (वेस्टिंग) अवधि के दौरान किसी वर्ष में व्यवसाय की संबंधित व्यवस्था में कोई नकारात्मक प्रवृत्ति होने की स्थिति में आस्थगित परिवर्ती वेतन के अनिहित / अदत्त अंश निर्धारण के अनुसार कम किये जाएँगे अथवा निरस्त किये जाएँगे। तथापि, ऐसे उपबंधों का प्रयोग करते समय बीमाकर्ता के वास्तविक / प्राप्त कार्यनिष्पादन का उचित ध्यान रखा जाए।
- ii. एक मैलस व्यवस्था बीमाकर्ता को आस्थगित पारिश्रमिक की राशि पूर्णतः अथवा अंशतः निहित करने से रोकने की अनुमति देती है। मैलस व्यवस्था निधान (वेस्टिंग) के घटित होने के बाद निधान का प्रतिवर्तन (रिवर्सल) नहीं करती। दूसरी ओर, क्लबैक केएमपी और बीमाकर्ता के बीच एक संविदागत करार है जिसमें केएमपी कुछ परिस्थितियों में बीमाकर्ता को पूर्व में अदा किये गये अथवा निहित पारिश्रमिक लौटाने के लिए सहमति देता है।
- iii. बीमाकर्ताओं से अपेक्षित है कि वे यथाप्रयोज्य रूप में संबंधित सांविधिक और विनियामक शर्तों का ध्यान रखते हुए, परिवर्ती वेतन के संबंध में मैलस / क्लबैक व्यवस्था समाविष्ट करने के लिए उपयुक्त पद्धतियाँ लागू करें। बीमाकर्ता की पारिश्रमिक नीति को नियोजन संविदा में मैलस और क्लबैक खंडों की विद्यमानता की पुष्टि करनी चाहिए तथा उसे स्थितियों के एक प्रतिनिधि सेट की पहचान करनी चाहिए जो बीमाकर्ताओं से अपेक्षा करता है कि वे मैलस और क्लबैक खंडों को लागू करें जो समस्त परिवर्ती वेतन के लिए लागू किये जा सकें। मैलस और क्लबैक की प्रयोज्यता के लिए मानदंड निर्धारित करते समय बीमाकर्ता एक अवधि भी निर्धारित करें जिसके दौरान मैलस अथवा क्लबैक को लागू किया जा सके, जिसमें कम से कम आस्थगन अवधि, घोर उपेक्षा, सत्यनिष्ठा का उल्लंघन, केएमपी द्वारा कारपोरेट अभिशासन और विनियामक विषयों, आदि के संबंध में धोखाधड़ी, खराब अनुपालन सहित कदाचार के परिणामस्वरूप महत्वपूर्ण रूप से गलत वित्तीय विवरण सम्मिलित किये जाएँ। इस संबंध

में बोर्ड और प्रबंधक-वर्ग द्वारा तत्काल और तत्परतापूर्ण कार्रवाई की अपेक्षा की जानी चाहिए।

- iv. कानूनी प्रवर्तनीयता के लिए, उक्त मैलस और क्लबैक प्रणाली का नियंत्रण जोखिम परिणामों के संप्रेक्षणीय और सत्यापनीय उपायों के द्वारा किया जाएगा। बीमाकर्ता सभी केएमपी की नियोजन संविदाओं में, परिभाषित मानदंडों के साथ सहबद्ध परिवर्ती वेतन के संबंध में मैलस और क्लबैक उपबंधों को समाविष्ट करने के लिए उपयुक्त व्यवस्था लागू करेंगे।

8. एमडी / सीईओ / डब्ल्यूटीडी की आयु और कार्यकाल

- i. समय - समय पर अपेक्षित सांविधिक अनुमोदनों के अधीन, एमडी और सीईओ अथवा डब्ल्यूटीडी का पद एक ही पदधारी के द्वारा 15 वर्ष से अधिक की निरंतर अवधि के लिए धारित नहीं किया जाएगा। उसके बाद व्यक्ति उसी बीमाकर्ता के पास एमडी और सीईओ अथवा डब्ल्यूटीडी के रूप में पुनर्नियुक्ति के लिए अन्य लागू शर्तें पूरी करने के अधीन, कम से कम तीन वर्ष की विराम (क्लिंग आफ़) अवधि के बाद, बोर्ड द्वारा आवश्यक और वांछनीय समझे जाने की स्थिति में पात्र होगा।
- ii. इस विराम अवधि के दौरान, उक्त व्यक्ति प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से किसी भी क्षमता में बीमाकर्ता के पास या उसकी किसी समूह संस्था में नियुक्त नहीं किया जाएगा अथवा संबद्ध नहीं होगा। यह उपबंध वहाँ लागू नहीं होगा जहाँ व्यक्ति को प्रतिनियुक्ति पर किसी बीमाकर्ता के पास नियुक्त किया गया हो।
- iii. कोई भी व्यक्ति किसी बीमाकर्ता के पास एमडी और सीईओ अथवा डब्ल्यूटीडी के रूप में 70 वर्ष की आयु के बाद जारी नहीं रहेगा। 70 वर्ष की समग्र सीमा के अंदर, अपनी आंतरिक नीति के भाग के रूप में, अलग-अलग बीमाकर्ताओं के बोर्ड एमडी और सीईओ सहित, डब्ल्यूटीडी के लिए एक निम्नतर सेवानिवृत्ति आयु विनिर्दिष्ट करने के लिए स्वतंत्र हैं।
- iv. यदि एमडी और सीईओ अथवा डब्ल्यूटीडी जो किसी प्रवर्तक / प्रमुख शेयरधारक द्वारा नियुक्त किया गया है, तो वह 12 वर्ष से अधिक की निरंतर अवधि के लिए उपर्युक्त पद धारित नहीं करेगा / नहीं करेगी। तथापि, प्राधिकरण इसके लिए पर्याप्त कारण देते हुए संबंधित बीमाकर्ता द्वारा प्राधिकरण को प्रस्तुत आवेदन पर, ऐसे एमडी और सीईओ अथवा डब्ल्यूटीडी को 15 वर्ष तक पद धारण करने के लिए अनुमति दे सकता है।
- v. साथ ही, कोई प्रवर्तक / शेयरधारक कंपनी में कोई पूर्णकालिक पद धारित नहीं कर सकता। तथापि, नियोजन की अवधि के दौरान ईक्विटी-सहबद्ध लिखतों के माध्यम से प्राप्त शेयर, केएमपी के रूप में उसकी स्थिति का निर्धारण करते समय छूट-प्राप्त हैं।
- vi. उपर्युक्त शर्तों के अनुपालन के प्रयोजन के लिए, इन दिशानिर्देशों के निर्गम / अधिसूचना की तारीख को यथाविद्यमान स्थिति के अनुसार बीमाकर्ता के एमडी / सीईओ / डब्ल्यूटीडी का कार्यकाल भी ध्यान में रखा जाएगा। यदि कोई निदेशक बारह वर्ष /

पन्द्रह वर्ष, जैसी स्थिति हो, की अवधि पूरी कर चुका है, तो ऐसे बीमाकर्ता ऐसे निदेशक(कों) के स्थान पर नये पदधारी की नियुक्ति एक वर्ष की अवधि के अंदर करेंगे।

9. गारंटीकृत बोनस, संबद्ध होने (ज्वाइनिंग) / नाम लिखने (साइन आन) का बोनस और पृथक्करण वेतन

- i. गारंटीकृत बोनस सुदृढ़ जोखिम प्रबंध अथवा कार्यनिष्पादन सिद्धांतों के लिए वेतन के साथ सुसंगत नहीं हैं, तथा इस कारण से ये पारिश्रमिक नीति का भाग नहीं बनने चाहिए।
- ii. संबद्ध होने / नाम लिखने का बोनस केवल नये स्टाफ को किराये पर लेने (हाइरिंग) के संदर्भ में घटित होना चाहिए तथा नियोजन के प्रथम वर्ष तक सीमित होना चाहिए। इस प्रकार का संबद्ध होने / नाम लिखने का बोनस केवल ईएसओपीएस के रूप में होना चाहिए क्योंकि प्रारंभिक नकदी के रूप में भुगतान विकृत प्रोत्साहन निर्मित करेंगे। इस प्रकार के बोनस को न तो नियत वेतन का भाग मानना चाहिए और न ही परिवर्ती वेतन का भाग। ईएसओपीएस के रूप में ऐसे बोनस का मूल्य नियुक्ति के प्रथम बारह महीने के लिए देय नियत वेतन के मूल्य से अधिक नहीं होना चाहिए।
- iii. बीमाकर्ताओं को चाहिए कि वे प्रमुख प्रबंधकीय व्यक्तियों को उपदान (गैच्युटी), पेंशन, आदि जैसे उपचित लाभों को छोड़कर अन्य पृथक्करण वेतन प्रदान न करें, उन मामलों को छोड़कर जहाँ यह संविधि के किसी लागू उपबंध के अंतर्गत अनिवार्य (मैंडेटरी) हो। यह स्पष्ट किया जाता है कि पृथक्करण वेतन में नोटिस अवधि का वेतन शामिल नहीं है।

10. प्रकटीकरण:

वार्षिक रिपोर्ट का भाग बननेवाली लेखों की टिप्पणियों में निम्नलिखित प्रकटीकरण अधिदेशात्मक (मैंडेटरी) हैं।

i. गुणात्मक प्रकटीकरण

- क. नामांकन और पारिश्रमिक समिति की संरचना और अधिदेश (मैंडेट) से संबंधित सूचना।
- ख. पारिश्रमिक नीति के अभिकल्प और संरचना तथा पारिश्रमिक नीति की मुख्य विशेषताओं और उद्देश्य से संबंधित सूचना।
- ग. उन तरीकों का वर्णन जिनमें वर्तमान और भावी जोखिमों का ध्यान पारिश्रमिक नीति में रखा जाता है। इसमें इन जोखिमों को हिसाब में लेने के लिए प्रयुक्त मुख्य उपायों का स्वरूप और प्रकार शामिल किया जाना चाहिए।
- घ. उन तरीकों का वर्णन जिनमें बीमाकर्ता पारिश्रमिक के स्तरों के साथ एक कार्यनिष्पादन मापन अवधि के दौरान कार्यनिष्पादन को संबद्ध करने की अपेक्षा करता है।

ii. मात्रात्मक प्रकटीकरण

- क. प्रत्येक प्रमुख प्रबंधकीय व्यक्ति को वित्तीय वर्ष के लिए प्रदान किये गये पारिश्रमिक का पूरा विवरण इसमें वेतन, भत्तों और परिलब्धियों, परिवर्ती वेतन जिसमें शेयर-सहबद्ध लाभ, संबद्ध होने / नाम लिखने का बोनस, पृथक्करण भुगतान, उपदान (ग्रेच्युटी), पेंशन, यदि कोई हो, आदि का उल्लेख करते हुए दिया जाएगा, तथा इनका वर्गीकरण नियत और परिवर्ती, आस्थगित और गैर - आस्थगित, जैसा लागू हो, के अंतर्गत किया जाएगा। लागू वित्तीय वर्ष के दौरान उपचित पारिश्रमिक राजस्व लेखा (पालिसीधारक तकनीकी लेखा) तथा लाभ और हानि लेखा में नामे डाला जाएगा। लेखों की टिप्पणी में प्रकटीकरण दिये गये फार्मेट (अनुबंध I) के अनुसार किया जाएगा।
- ख. वित्तीय वर्ष के अंत में केएमपी के बकाया आस्थगित पारिश्रमिक का विवरण जिसमें नाम, पदनाम, वित्तीय वर्ष (जिससे पारिश्रमिक संबंधित हो), पारिश्रमिक का स्वरूप और बकाया राशि का उल्लेख किया जाएगा। यह प्रकटीकरण दिये गये फार्मेट (अनुबंध II) के अनुसार किया जाएगा।
- ग. नियोजन के मैलस और क्लाबैक उपबंधों के अनुसार वर्ष के दौरान घटाये गये / निरस्त किये गये / वसूल किये गये पारिश्रमिक का पूरा विवरण, नाम, पदनाम, मूल वेतन के स्वरूप, घटाई गई / निरस्त की गई / वसूल की गई राशि का उल्लेख इसके लिए कारण सहित प्रस्तुत किया जाएगा। यह प्रकटीकरण दिये गये फार्मेट (अनुबंध III) के अनुसार किया जाएगा।

11. लेखांकन:

- i. यदि एमडी / सीईओ / डब्ल्यूटीडी और अन्य केएमपी का वार्षिक पारिश्रमिक अलग-अलग रूप से रु.3 करोड़ से अधिक हो जाता है, तो ऐसा आधिक्य शेयरधारकों के द्वारा वहन किया जाएगा तथा लाभ और हानि लेखे में नामे डाला जाएगा।
- ii. रिपोर्टिंग वित्तीय वर्ष के आस्थगित पारिश्रमिक के संबंध में संबंधित लेखा - बहियों में देयता निर्मित की जानी चाहिए।
- iii. पिछले वित्तीय वर्षों से संबंधित आस्थगित और रिपोर्टिंग वित्तीय वर्ष में अदा किये गये पारिश्रमिक को राजस्व लेखा / लाभ और हानि लेखा में नामे नहीं डाला जाना चाहिए क्योंकि इसका समायोजन वर्ष के प्रारंभ में लेखा - बहियों में बकाया देयता के साथ किया जाएगा।
- iv. आस्थगित वेतन के समपहरण (फारफीचर) की स्थिति में तदनुरूपी बकाया देयता को तदनुरूप घटाया जाएगा।
- v. पूर्व में अदा किये गये पारिश्रमिक की वसूली, यदि कोई हो, की स्थिति में, इसे राजस्व लेखा / लाभ और हानि लेखा, जैसी स्थिति हो, में जमा किया जाएगा।

12. पारिश्रमिक का अनुमोदन और नवीकरण:

- i. एमडी / सीईओ / डब्ल्यूटीडी की नियुक्ति और पारिश्रमिक के लिए बीमा अधिनियम, 1938 की धारा 34ए के अनुसार प्राधिकरण के पूर्व अनुमोदन की आवश्यकता होगी।
- ii. एमडी / सीईओ / डब्ल्यूटीडी के पारिश्रमिक के संबंध में, पूर्व के अनुमोदन की तारीख से एक वर्ष की समाप्ति से पहले आईआरडीएआई द्वारा किसी संशोधन की अनुमति नहीं दी जाएगी।
- iii. एमडी / सीईओ / डब्ल्यूटीडी / केएमपी को प्रदत्त पारिश्रमिक की लागत केवल संबंधित बीमाकर्ता के द्वारा ही वहन की जाएगी।

1. Applicability

- i. The guidelines shall be applicable for remuneration payable to Key Managerial Persons (KMPs) of private sector insurers, from Financial Year 2023-24.
- ii. The process of framing / reviewing the remuneration policy based on these guidelines should be completed within 3 months of the issuance of these Guidelines.

2. Definitions

- i. "Remuneration" means any money or its equivalent given or passed to any person for services rendered by him and includes perquisites as defined under the Income-tax Act, 1961.
- ii. Key Managerial Personnel, in relation to an insurer, means-member of the core management team of an insurer including all whole-time directors / Managing Directors / CEO and the functional heads below the MD / CEO, the CFO, Appointed Actuary, Chief Investment Officer, Chief Risk Officer, Chief Compliance Officer, Chief Underwriter, Chief Operating Officer, Chief Marketing / Sales Officer, Chief Technical Officer, Company Secretary, and any other KMPs as identified by the insurer.

Explanation: The nomenclature or designations used in the above definition are only illustrative and not exhaustive and shall be appropriately mapped to the respective risk and control functions of the insurers while reporting information under these guidelines, wherever necessary.

- iii. Share linked instruments mean (i) employee stock option schemes;(ii) employee stock purchase schemes; and (iii) stock appreciation rights schemes.

3. Remuneration Policy

- i. Insurers should formulate and adopt a comprehensive Board approved remuneration policy covering all the Key Managerial Persons. The policy should be formulated such that the performance based variable remuneration shall not encourage Key Managerial Persons to take inappropriate or excessive risks. The Board should ensure that in structuring, implementing and reviewing the remuneration policy, the decision making process identifies and manages conflicts of interests and is properly documented. Members of the Board should not be placed in a position of actual or perceived conflict of interests in respect of remuneration decisions.

- ii. The policy should cover all aspects of the remuneration structure such as Fixed Pay including allowances, perquisites, retirement Benefits, etc., Variable Pay including incentives, bonus, share linked instruments, etc., Joining / Sign on bonus and Severance Package. All the details of the remuneration policy should be incorporated in a single document. The remuneration policy should be reviewed annually by the Nomination and Remuneration Committee.
- iii. Nomination and Remuneration Committee of the insurer in consultation with the Risk Management Committee should make a coordinated effort to have an integrated approach to the formulation of the remuneration policy. It should be ensured that,
 - a. Remuneration is adjusted for all types of risk,
 - b. Remuneration outcomes are symmetric with risk outcomes,
 - c. Remuneration payouts are sensitive to the time horizon of the risk, and
 - d. The mix of cash, equity and other forms of remuneration are consistent with risk alignment.
- iv. A wide variety of measures of credit, market and liquidity risks may be used by the insurers in implementation of risk adjustment. The risk adjusted methods should preferably have both quantitative and qualitative elements. The following are the minimum parameters which shall be taken into account for determination of performance assessment of all KMPs for payment of variable pay or incentives:
 - a. Overall financial soundness such as Net-Worth position, solvency, growth in AUM, Net Profit, etc.;
 - b. Compliance with Expenses of Management Regulations;
 - c. Claim efficiency in terms of settlement and outstanding;
 - d. Improvement in grievance redressal status/ position;
 - e. Reduction in Unclaimed Amounts of policyholders;
 - f. Persistency 37th Month to 61st Month (in case of life insurers); Renewal Rate in case of Non-Life insurers and Health insurers; and.
 - g. Overall Compliance status w.r.t. all applicable laws.

The above parameters should constitute at least 60% of the total weightage in the performance assessment matrix of MD / CEO / WTDs; and at least 30% of the total weightage in the performance assessment matrix of other KMPs individually. The weightage for each of the parameters may be configured suitably for MD / CEO / WTDs and other KMPs depending on their respective roles. Insurers may define additional parameters also which should be in line with the business plan of the Insurer. These shall be spelt out in the remuneration policy.

Apart from the performance assessment for payment of incentives and variable pay, these parameters shall also form the basis for revision of the Fixed Pay.

4. Annual Remuneration

Annual Remuneration shall be the aggregate of Fixed Pay (including monetary and non-monetary perquisites) and Variable Pay, for a particular financial year.

5. Fixed pay

Insurers are required to ensure that the fixed portion of remuneration is reasonable taking into account all the relevant factors including adherence to statutory requirements. Fixed Pay shall include Basic pay, allowances, perquisites, contribution towards superannuation/retirement benefits and all other fixed items of compensation.

6. Variable pay

- i. Variable pay shall be in the form of cash and/or share linked instruments. All share linked benefits where the ultimate payout is in the form of cash such as Cash-Linked Stock Appreciation Rights (CSARs), Phantom Stocks etc., shall be treated as cash benefit.
- ii. Variable pay includes incentives, bonus, share linked instruments etc. The Variable pay shall be performance-based using measures of individual, unit or group performance that do not create incentives for inappropriate risk taking. Performance based incentives should be aligned with long term value creation and the time horizon of risks to which the insurer may be exposed. Any variable pay or performance incentive shall be paid/ granted to any KMP only once during a financial year.
- iii. Variable Pay should be at least 50% of the Fixed Pay for the corresponding period and should not exceed 300% of the Fixed Pay. Where variable pay is up to 200% of the fixed pay, a minimum of 50% of the variable pay should be via non-cash instruments. The same limit would be 70%, in case the variable pay is above 200% of the fixed pay.
- iv. A minimum of 50% of the total variable pay must invariably be under deferral arrangements and the deferral period should be a minimum of three years. In case of the cash component, at least 50% of the cash component should be deferred. The first such vesting should accrue after one year from the commencement of the deferral period. Vesting should be no faster than on a pro rata basis and should not take place more frequently than on a yearly basis to ensure a proper assessment of risks before the application of ex-post adjustments. No deferment of variable pay shall be required for an amount of up to Rs. 25 lakh for a particular year.
- v. In case of an unlisted insurer, the fair value of the equity share certified by a Category 1 merchant banker registered with SEBI shall be considered for the purpose of benefit calculation.
- vi. In case of a listed insurer, Share-Linked Instruments should be fair valued on the date of grant. The norms for grant, valuation and disclosures of share-linked instruments should be framed by the insurers in conformity with the relevant statutory provisions and applicable guidelines and should form part of the insurers' remuneration policy.
- vii. In case of an unlisted insurer, the total number of ESOPs granted in a year shall not exceed 1% of the paid up capital of the insurer.
- viii. The total number of ESOPs issued, granted, vested or outstanding at any point of time shall not exceed 5% of the paid up capital of any insurer.
- ix. KMPs of insurers shall not be issued / granted any sweat equity shares.
- x. The deterioration in the financial performance of the Insurer and the other defined
Parameters as per the remuneration policy should lead to a contraction in the total amount of variable remuneration which may even be reduced to zero.

- xi. In case of retirement / resignation / death of KMPs prior to the deferred period, the deferred pay may be paid as per the employment contract agreed between the insurer and the KMPs. In case of reappointment on retirement, the deferred pay due at the time of retirement (i.e., prior to reappointment) should be paid only in the respective years to which it is originally deferred.
- xii. In case of termination from the services as per the directives of court / tribunal / other competent Authorities, or termination by the insurer in case of fraud/criminal offences etc., the deferred pay shall be forfeited.

7. Malus and Clawback:

- i. Variable Pay should be subject to Malus and Clawback provisions and these provisions should also form part of the Board approved remuneration policy. In case of deferral remuneration, in the event of any negative trend in the defined parameters and/or the relevant line of business in any year during the vesting period, unvested / unpaid portions of deferred variable pay shall be reduced or cancelled as per the assessment. However, while exercising such provisions, due consideration may be given to the actual / realized performance of the insurer.
- ii. A malus arrangement permits the insurer to prevent vesting of all or part of the amount of a deferred remuneration. Malus arrangement does not reverse vesting after it has already occurred. A clawback, on the other hand, is a contractual agreement between the KMP and the insurance company in which the KMP agrees to return previously paid or vested remuneration to the insurer under certain circumstances.
- iii. Insurers are required to put in place appropriate modalities to incorporate malus / clawback mechanism in respect of Variable Pay, taking into account relevant statutory and regulatory stipulations as applicable. The remuneration policy of the insurer should confirm existence of Malus and Clawback clauses in the employment contract and it should identify a representative set of situations, which require insurers to invoke the malus and clawback clauses which may be applicable to the entire Variable Pay. When setting criteria for the application of malus and clawback, insurers should also set a period during which malus or clawback can be applied, covering at least the deferral period, Gross negligence, integrity breach, materially inaccurate financial statements due to the result of misconduct including fraud, poor compliance in respect of Corporate Governance and Regulatory matters, etc. by KMPs should invite immediate and prompt action of the board and the management.
- iv. For legal enforceability, the malus and clawback system shall be driven by observable and verifiable measures of risk outcomes. Insurers may shall put appropriate mechanism in place to incorporate malus and clawback provisions in respect of variable pay linked to the defined parameters, in the employment contracts of all KMPs.

8. Age and tenure of MD / CEO / WTD

- i. Subject to the statutory approvals required from time to time, the post of the MD & CEO or WTD shall not be held by the same incumbent for a continuous period of more than 15 years. Thereafter, the individual shall be eligible for re-appointment as MD&CEO or WTD in the same insurer, if considered necessary and desirable by the board, after a cooling off period of at least three years, subject to meeting other applicable conditions.

- ii. During this cooling-off period, the individual shall not be appointed or associated with the insurer or any of its group entities in any capacity, either directly or indirectly. This provision shall not be applicable where the individual has been appointed to an insurer on deputation.
- iii. No person shall continue as MD & CEO or WTD with an insurer beyond the age of 70 years. Within the overall limit of 70 years, as part of their internal policy, individual insurer's Boards are free to specify a lower retirement age for the WTDs, including the MD & CEO.
- iv. If the MD & CEO or WTD who is appointed by a promoter/ major shareholder, then he/she shall not hold the said posts for a continuous period of more than 12 years. However, the Authority may, on an application made to it by the concerned insurer giving substantial reasons for the same, permit such MD & CEO or WTDs to hold office up to 15 years.
- v. Also, a promoter/shareholder cannot hold a whole time position in the Company. However, the shares received through equity-linked instruments during the course of employment are exempted while determining his/her position as the KMP.
- vi. For the purpose of compliance with the above stipulations, the tenure of the MD/ CEO/ WTD of insurer as on the date of issue/ notification of these guidelines shall also be taken into account. If a director has already completed a period of twelve years/ fifteen years as the case may be, on the date of issue of these guidelines, such insurers shall appoint the new incumbent in place of such director(s) within a period of one year.

9. Guaranteed bonus, Joining / Sign on Bonus and Severance Pay

- i. Guaranteed bonuses are not consistent with sound risk management or the pay-for performance principles and hence should not be part of remuneration plan.
- ii. Joining / sign on bonus should only occur in the context of hiring new staff and be limited to the first year of employment. Such joining / sign-on bonus should be in the form of ESOPs only since payments in the form of cash upfront would create perverse incentives. Such bonus will neither be considered part of fixed pay nor part of variable pay. Value of such bonus in the form of ESOPs should not exceed the value of Fixed Pay payable for the first twelve months of the appointment.
- iii. Insurers should not grant Severance Pay other than accrued benefits like gratuity pension, etc., to Key Managerial Persons except in cases where it is mandatory under any applicable provision of the statute. It is clarified that Severance Pay does not include notice period pay.

10. Disclosures:

The following disclosures are mandated in the notes to the accounts forming part of the Annual Report.

- i. Qualitative Disclosures
 - a. Information relating to the composition and mandate of the Nomination and Remuneration Committee.
 - b. Information relating to the design and structure of remuneration policy and the key features and objective of remuneration policy.

- c. Description of the ways in which current and future risks are taken into account in the remuneration policy. It should include the nature and type of the key measures used to take account of these risks.
 - d. Description of the ways in which the insurer seeks to link performance during a performance measurement period with levels of remuneration.
- ii. Quantitative disclosures
- a. Complete details of remuneration awarded for the financial year to each Key Managerial Person mentioning Pay, Allowances and Perquisites, Variable Pay including share-linked Benefits, Joining / Sign on Bonus, Severance payment, accrued benefits like gratuity, pension, if any, etc. classifying the same under fixed and variable, deferred and non-deferred as applicable, the remuneration accrued during the applicable financial year shall be debited to Revenue Account (Policyholders Technical Account) and Profit and Loss Account (Shareholders Account). The disclosure in the note to accounts shall be made as per the format provided (Annexure I).
 - b. Details of outstanding deferred remuneration of KMPs at the end of the financial year mentioning name, designation, financial year (remuneration pertaining to), nature of remuneration and the amount outstanding. The disclosure has to be made as per the format provided (Annexure II).
 - c. Complete details of reduced / cancelled / recovered remuneration during the year as per the malus and clawback provisions of employment, mentioning name, designation, nature of original pay, amount reduced / cancelled / recovered and reason for the same. The disclosure shall be made as per the format provided (Annexure III).

11. Accounting:

- i. In case the Annual Remuneration of MD / CEO / WTD and other KMPs individually exceeds Rs.3 crore, such excess shall be borne by the shareholders and debited to Profit and Loss Account.
- ii. Liability in the respective books of accounts should be created in respect of deferred remuneration of the reporting financial year.
- iii. Deferred remuneration pertaining to previous financial years and paid in the reporting financial year should not be debited to Revenue Account / Profit and Loss Account as the same shall be adjusted against the liability outstanding in the books of accounts at the beginning of the year.
- iv. In case of forfeiture of deferred pay, the corresponding liability outstanding shall be reduced accordingly.
- v. In case of recovery of earlier paid remuneration, if any, the same should be credited to Revenue Account / Profit and Loss Account, as the case may be.

12. Approval and Renewal of Remuneration:

- i. Appointment and Remuneration of MD / CEO/ WTDs requires prior approval of the Authority in terms of Section 34 A of the Insurance Act, 1938.
- ii. In respect of remuneration of the MD / CEO / WTDs, no revision shall be permitted by the IRDAI before the expiry of one year from the date of earlier approval.
- iii. The cost of remuneration paid to MD / CEO / WTD / KMPs shall be borne by the respective insurer only.