

वेदांता लिमिटेड

नामांकन एवं पारिश्रमिक नीति

दस्तावेज का नाम	नामांकन एवं पारिश्रमिक नीति
कंपनी	वेदांता लिमिटेड
अंतिम बार अद्यतन	04 अगस्त, 2023
संस्करण अनुमोदित किया	वेदांता लिमिटेड के निदेशक मंडल द्वारा
प्रभावी तिथि	04 अगस्त, 2023

वेदांता लिमिटेड नामांकन एवं पारिश्रमिक नीति

1. विधिक ढांचा एवं उद्देश्य

कंपनी अधिनियम, 2013 की धारा 178 (“अधिनियम”) उस पर लागू नियमों के साथ पठित, सेबी (सूचीबद्धता दायित्व और प्रकटीकरण आवश्यकता) विनियम, 2015 (‘सेबी विनियम’) के विनियम 19 के प्रावधान सेबी विनियमों की अनुसूची II के भाग घ के साथ पठित (सामूहिक रूप से “लागू कानून” के रूप में संदर्भित) के अनुसार, प्रत्येक सूचीबद्ध कंपनी के निदेशक मंडल की नामांकन और पारिश्रमिक समिति (“एनआरसी” या “समिति”) को आवश्यकता है अन्य वर्गों की कंपनियों के बीच:

1. ऐसे व्यक्तियों की पहचान करने, जो निदेशक बनने के योग्य हैं और जिन्हें निर्धारित मानदंडों के अनुसार केएमपी या एसएमपी की भूमिका में नियुक्त किया जा सकता है, तथा बोर्ड को उनकी नियुक्ति और निष्कासन की संस्तुति करे;
2. निदेशक की योग्यता, सकारात्मक विशेषताओं और स्वतंत्रता का निर्धारण करने के लिए मानदंड तैयार करे;
3. निदेशक मंडल की विविधता पर नीति तैयार करे;
4. बोर्ड, उसकी समितियों और व्यक्तिगत निदेशकों के प्रदर्शन के प्रभावी मूल्यांकन के लिए तरीके और मानदंड निर्दिष्ट करे। स्वतंत्र निदेशकों के प्रदर्शन मूल्यांकन परिणामों के आधार पर यह तय करे कि उनकी नियुक्ति की अवधि बढ़ाई या जारी रखी जाए या नहीं;
5. निदेशक मंडल को निदेशकों, केएमपी और एसएमपी सहित अन्य कर्मचारियों के पारिश्रमिक से संबंधित नीति की संस्तुति करे
6. वरिष्ठ प्रबंधन को देय सभी पारिश्रमिक के संबंध में बोर्ड के समक्ष संस्तुति करे, चाहे किसी भी रूप में हों;

यह नीति एनआरसी के उपर्युक्त कुछ उद्देश्यों पर दिशा-निर्देश के रूप में कार्य करेगी।

2. परिभाषाएं:

क. “अधिनियम” का अर्थ है कंपनी अधिनियम, 2013 और उसके तहत बनाए गए नियम, जिन्हें समय-समय पर संशोधित किया जाता है।

ख. “लागू कानून” का अर्थ है अधिनियम और सेबी विनियमों के लागू प्रावधान।

ग. “बोर्ड” का अर्थ है कंपनी के निदेशकों का सामूहिक निकाय।

घ. “समिति” का अर्थ है नामांकन और पारिश्रमिक समिति।

ड. "कंपनी" का अर्थ है वेदांता लिमिटेड।

च. "निदेशक" का अर्थ है कंपनी के बोर्ड में नियुक्त निदेशक।

छ. "स्वतंत्र निदेशक" का अर्थ लागू कानूनों में निहित अर्थ के समान होगा।

ज. "मुख्य प्रबंधकीय कार्मिक" या "केएमपी" का अर्थ हैं

1. मुख्य कार्यकारी अधिकारी या प्रबंध निदेशक या प्रबंधक;
2. कंपनी सचिव;
3. पूर्णकालिक निदेशक;
4. मुख्य वित्तीय अधिकारी
5. ऐसा अन्य अधिकारी, जो निदेशकों से एक स्तर से अधिक नीचे न हो और जो पूर्णकालिक हो, जिसे बोर्ड द्वारा प्रमुख प्रबंधकीय कार्मिक के रूप में नामित किया गया हो; और

6. ऐसा अन्य अधिकारी, जिसे निर्धारित किया जा सकता है

झ. "नीति" का अर्थ है नामांकन और पारिश्रमिक नीति

ञ. "पारिश्रमिक" का अर्थ है किसी व्यक्ति को उसके द्वारा प्रदान की गई सेवाओं के लिए दिया गया कोई धन या उसका समतुल्य और इसमें आयकर अधिनियम, 1961 के तहत परिभाषित अनुलाभ शामिल हैं।

ट. "सेबी विनियम" का अर्थ है सेबी (सूचीबद्धता दायित्व और प्रकटीकरण आवश्यकताएँ) विनियम, 2015, जिसे समय-समय पर संशोधित किया जाता है

ठ. "वरिष्ठ प्रबंधन" या "वरिष्ठ प्रबंधकीय कार्मिक" या "एसएमपी" का अर्थ सेबी विनियमों के तहत प्रदान किया गया है

3. संरचना एवं अध्यक्षता

समिति के सदस्यों की नियुक्ति बोर्ड द्वारा की जाएगी तथा बोर्ड अपने विवेकानुसार उन्हें हटा भी सकता है। ये सदस्य कंपनी के बोर्ड में अपनी सदस्यता समाप्त होने तक या बोर्ड द्वारा हटाए जाने तक या उनके उत्तराधिकारियों की विधिवत नियुक्ति होने तक कार्य करेंगे। समिति में कम से कम तीन निदेशक होंगे तथा कम से कम दो-तिहाई निदेशक स्वतंत्र निदेशक होंगे। समिति के सभी निदेशक गैर-कार्यकारी निदेशक होंगे। हालांकि, बोर्ड के कार्यकारी अध्यक्ष (यदि कोई हो) को समिति के सदस्य के रूप में नियुक्त किया जा सकता है, लेकिन वह समिति की अध्यक्षता नहीं करेगा। समिति का अध्यक्ष एक स्वतंत्र निदेशक होगा तथा उसे बोर्ड द्वारा नियुक्त किया जाएगा। यदि अध्यक्ष किसी समिति की बैठक में उपस्थित नहीं होता है, तो बैठक में उपस्थित सदस्य आपस में मिलकर उस विशेष बैठक के लिए एक अध्यक्ष का चुनाव करेंगे।

4. बैठक की आवृत्ति और कोरम

समिति की बैठक वर्ष में कम से कम एक बार होगी तथा बैठक के लिए गणपूर्ति समिति के दो सदस्यों या एक तिहाई सदस्यों में से जो भी अधिक हो, से होगी, जिसमें कम से कम एक स्वतंत्र निदेशक की उपस्थिति भी हो।

5. निदेशक, केएमपी और एसएमपी की नियुक्ति और निरस्तीकरण:

समिति, बोर्ड की विविधता, ज्ञान, कौशल, व्यावसायिक और कार्यात्मक विशेषज्ञता, उद्योग अभिविन्यास, बोर्ड विविधता, आयु आदि का संतुलन का मूल्यांकन करेगी और इस मूल्यांकन के आलोक में, किसी विशेष नियुक्ति के लिए आवश्यक भूमिका और क्षमताओं का विवरण तैयार करेगी और बोर्ड के समक्ष संस्तुति प्रस्तुति करेगी।

स्वतंत्र निदेशक की प्रत्येक नियुक्ति के लिए समिति निम्नलिखित कार्य करेगी:

- क. बोर्ड में कौशल, ज्ञान और अनुभव के संतुलन का मूल्यांकन करें और ऐसे मूल्यांकन के आधार पर, एक स्वतंत्र निदेशक की अपेक्षित भूमिका और क्षमताओं का विवरण तैयार करें;
- ख. सुनिश्चित करें कि स्वतंत्र निदेशक के रूप में नियुक्ति के लिए बोर्ड को अनुशंसित व्यक्ति में ऐसे विवरण में चिह्नित क्षमताएं हों।।

उपयुक्त उम्मीदवारों की पहचान करने के उद्देश्य से, समिति निम्न कार्य कर सकती है:

- 1.) यदि आवश्यक हो तो किसी बाहरी एजेंसी की सेवाओं का उपयोग करना; 2.) विविधता को ध्यान में रखते हुए, विभिन्न पृष्ठभूमियों से उम्मीदवारों पर विचार करना; और 3.) उम्मीदवारों की समय प्रतिबद्धताओं पर विचार करना।

निदेशकों, केएमपी और एसएमपी के मामले में, उपरोक्त विनिर्देशों के अतिरिक्त, एनआरसी यह सुनिश्चित करेगा कि संभावित उम्मीदवारों के पास लागू कानूनों के अनुसार अपेक्षित योग्यताएं और विशेषताएं हों। स्वतंत्र निदेशकों की नियुक्ति के मामले में निदेशकों की स्वतंत्रता निर्धारित करने के मानदंड के लिए अनुबंध क देखें।

किसी भी निदेशक, केएमपी और एसएमपी को हटाने के संबंध में, एनआरसी कंपनी के अध्यक्ष के परामर्श से, प्रदर्शन और/या हटाने के योग्य अन्य कारकों की समीक्षा करेगा और लागू कानूनों और कंपनी के एसोसिएशन के लेखों के प्रावधानों के अधीन, बोर्ड को अपनी कार्रवाई की संस्तुति करेगा।

लागू कानूनों के अनुसरण में, प्रत्येक निदेशक बारह महीने की अवधि के दौरान आयोजित निदेशक मंडल की कम से कम एक बैठक में भाग लेगा। यदि निदेशक न्यूनतम उपस्थिति मानदंड को पूरा नहीं करता है और बोर्ड से छुट्टी लेकर या बिना छुट्टी लिए सभी बैठकों से अनुपस्थित रहता है, तो निदेशक को अयोग्य घोषित किया जा सकता है।

6. बोर्ड की विविधता:

7. समिति अपनी नामांकन प्रक्रिया में और बोर्ड को संस्तुति करते समय विविध कौशल, पेशेवर

और उद्योग पृष्ठभूमि, आयु, लैंगिक अभिविन्यास, शारीरिक अक्षमता, पारिवारिक स्थिति, धार्मिक विश्वास, राजनीतिक विश्वास, राष्ट्रीयता, भौगोलिक अनुभव और विशेषज्ञता, लिंग, कार्यकाल, जातीयता और विचारों की विविधता के मिश्रण से निदेशकों का इष्टतम संयोजन रखने का प्रयास करेगी। समिति इस आधार पर काम करेगी कि एक विविध और समावेशी बोर्ड विभिन्न कौशल और दृष्टिकोणों का लाभ उठाने में सक्षम होगा, जो दीर्घकालिक विकास और प्रगति हासिल करने के लिए आवश्यक है। समिति निदेशक के रूप में नियुक्ति/पुनर्नियुक्ति के लिए किसी व्यक्ति का मूल्यांकन करते समय योग्यता, सकारात्मक विशेषताओं और स्वतंत्रता निर्धारित करने के लिए मानदंड निर्धारित करेगी, जिसमें जातीयता, राष्ट्रीयता, लिंग या नस्ल या किसी अन्य ऐसे कारक के आधार पर कोई भेदभाव नहीं होगा। समिति, बोर्ड की संरचना की समीक्षा करते समय उपरोक्त विविधता के सभी पहलुओं के लाभों पर विचार करेगी पर इन्हीं तक सीमित नहीं। बोर्ड परिचय और सीखना:

सेबी एलओडीआर के विनियमन 25(7) के अनुसार कंपनी को स्वतंत्र निदेशकों को अन्य बातों के साथ-साथ कंपनी और कंपनी में उनकी भूमिकाओं और उत्तरदायित्व से परिचित कराना आवश्यक है। तदनुसार, एनआरसी ने स्वतंत्र निदेशकों सहित गैर-कार्यकारी निदेशकों के लिए उनके शामिल होने के समय उन्मुखीकरण और प्रशिक्षण के लिए एक संरचित कार्यक्रम अपनाया है ताकि उन्हें कंपनी - इसके संचालन, व्यवसाय, उद्योग और जिस वातावरण में यह संचालित होती है, को समझने में सक्षम बनाया जा सके। निदेशक आचार संहिता और जोखिम प्रबंधन के प्रावधानों के अनुपालन की पुष्टि करते हैं। कंपनी के पास निदेशकों के लिए अलग से परिभाषित परिचय कार्यक्रम है, जो निदेशकों को निरंतर आधार पर किसी भी महत्वपूर्ण बदलाव के बारे में अपडेट करने पर केंद्रित है ताकि वे अच्छी तरह से सूचित और समय पर निर्णय लेने की स्थिति में हों।

परिचय कार्यक्रम में निम्नलिखित विषय शामिल होंगे लेकिन इन्हीं तक सीमित नहीं होंगे:

- कंपनी की संस्कृति, मूल्य और लोकाचार
- कंपनी की कार्यनीति
- संचालन
- उत्पाद पेशकश
- बाजार
- संगठन संरचना
- वित्त
- मानव संसाधन
- प्रौद्योगिकी
- गुणवत्ता
- जोखिम प्रबंधन
- कंपनी की ईएसजी प्रतिबद्धताएं और प्रदर्शन

8. बोर्ड, उसकी समितियों और व्यक्तिगत निदेशकों का कार्य-निष्पादन मूल्यांकन:

प्रत्येक वर्ष, एनआरसी बोर्ड, व्यक्तिगत निदेशकों, अध्यक्ष और बोर्ड की समितियों के प्रदर्शन के मूल्यांकन के लिए मानदंड और प्रक्रिया तैयार करता है और बोर्ड को इसकी संस्तुति करता है।

बोर्ड के सदस्यों को निम्नलिखित प्रक्रियाओं से गुजरना होगा और एनआरसी इसके कार्यान्वयन और लागू कानूनों के साथ-साथ निर्धारित मानदंडों और प्रक्रिया के अनुपालन की समीक्षा करेगा।

क) एनआरसी द्वारा निर्धारित मानदंडों के आधार पर प्रत्येक बोर्ड सदस्य द्वारा स्व-मूल्यांकन, जिसमें व्यावसायिक मैट्रिक्स और गैर-वित्तीय लक्ष्यों पर प्रदर्शन शामिल है; और
ख) किसी मान्यता प्राप्त संगठन द्वारा वार्षिक तृतीय-पक्ष मूल्यांकन।

स्वतंत्र निदेशकों का मूल्यांकन संपूर्ण निदेशक मंडल द्वारा किया जाएगा, जिसमें निम्नलिखित शामिल होंगे:

क. निदेशकों का प्रदर्शन; और

ख. लागू कानूनों के तहत निर्दिष्ट प्रबंधन से उनकी स्वतंत्रता सहित स्वतंत्रता मानदंडों की पूर्ति

इस मूल्यांकन के अधीन आने वाले निदेशक अपने स्वयं के मूल्यांकन में भाग नहीं लेंगे।

कंपनी के स्वतंत्र निदेशक वर्ष में कम से कम एक बैठक गैर-स्वतंत्र निदेशकों और प्रबंधन के सदस्यों की उपस्थिति के बिना आयोजित करेंगे और सभी स्वतंत्र निदेशक ऐसी बैठक में उपस्थित होने का प्रयास करेंगे। स्वतंत्र निदेशक अपनी अलग बैठक में, अन्य बातों के साथ-साथ:

1. गैर-स्वतंत्र निदेशकों और निदेशक मंडल के समग्र निष्पादन की समीक्षा करना;
2. कार्यकारी निदेशकों और गैर-कार्यकारी निदेशकों के विचारों को ध्यान में रखते हुए कंपनी के अध्यक्ष के निष्पादन की समीक्षा करना; और
3. कंपनी के प्रबंधन और निदेशक मंडल के बीच सूचना के प्रवाह की गुणवत्ता, मात्रा और समयबद्धता का आकलन करना, जो निदेशक मंडल के लिए अपने कर्तव्यों को प्रभावी ढंग से और उचित रूप से निभाने के लिए आवश्यक है।

मूल्यांकन परिणामों के आधार पर, एनआरसी बोर्ड में निदेशकों की नियुक्ति/पुनर्नियुक्ति/निरंतरता पर बोर्ड को अपनी संस्तुति प्रदान करेगा।

9. पारिश्रमिक मानदंड

समिति, बोर्ड को निदेशकों, केएमपी और एसएमपी को दिए जाने वाले पारिश्रमिक की संस्तुति उनकी मंजूरी के लिए करेगी। यह कंपनी के शेयरधारकों की मंजूरी और अन्य

आवश्यक मंजूरी के अधीन होगा।

कार्यकारी निदेशकों, केएमपी और एसएमपी के पारिश्रमिक के लिए मार्गदर्शक सिद्धांत हैं:

- **व्यावसायिक कार्यनीति और उत्तरदायित्व एवं प्रभाव के स्तर के साथ संरेखण:** जैसे-जैसे कर्मचारी संगठन में उच्च स्तर पर पहुंचते हैं, उनके प्रदर्शन का कार्यनीतिक पहलों और व्यावसायिक परिणामों पर अधिक बड़ा और प्रत्यक्ष प्रभाव पड़ता है।
- **निश्चित/मूल वेतन निर्णय:** निर्धारित वेतन प्रतिस्पर्धी होगा और कौशल एवं ज्ञान, अनुभव और नौकरी के उत्तरदायित्वों को ध्यान में रखते हुए उद्योग अभ्यास और मानदंडों पर आधारित होगा।
- **कार्य निष्पादन के लिए भुगतान:** प्रत्येक कार्यकारी के कुल पारिश्रमिक का एक बड़ा हिस्सा कंपनी और व्यक्तिगत प्रदर्शन लक्ष्यों की प्राप्ति से जुड़ा होता है। ऐसा पारिश्रमिक प्रकृति में परिवर्तनशील होता है और कंपनी के अल्पकालिक और दीर्घकालिक प्रदर्शन, दोनों में प्रदर्शन और योगदान को पुरस्कृत करता है।

➤ **कार्य-निष्पादन बोनस योजना:** कार्य-निष्पादन बोनस योजना कंपनी के वार्षिक वित्तीय, कार्यनीतिक एवं परिचालन लक्ष्यों तथा व्यक्तिगत प्रमुख जिम्मेदारी वाले क्षेत्रों (केआरए) की उपलब्धि में योगदान को पुरस्कृत करती है। कार्य-निष्पादन बोनस, प्रदर्शन के आधार पर पुरस्कारों में अंतर करके संगठन के उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए उच्च कार्य-निष्पादन संस्कृति को बढ़ावा देता है। कार्य-निष्पादन, कंपनी और व्यक्तिगत स्तर पर विभिन्न लक्ष्यों की पूर्ति और व्यावसायिक उद्देश्यों की प्राप्ति से संबंधित होगा।

➤ **दीर्घकालिक प्रोत्साहन:** कार्यकारी अधिकारियों का परिवर्तनशील मुआवज़ा, व्यवसाय और व्यक्तिगत प्रदर्शन से जुड़ा हुआ है। एलटीआई योजना, वित्तीय और गैर-वित्तीय दोनों मापदंडों पर कंपनी के दीर्घकालिक प्रदर्शन के साथ अल्पकालिक व्यावसायिक परिणामों को पूरा करने के लिए कार्यकारी अधिकारी के कार्य-निष्पादन अभिविन्यास और निर्णयों को संतुलित करती है। यह योजना, 3 वर्षों की कार्य-निष्पादन अवधि में कंपनी के सफल संचालन में धन सृजन के अवसरों के साथ उनके निरंतर योगदान के लिए कार्यकारी अधिकारियों को पुरस्कृत करती है, जिससे उच्च-विकास कार्य-निष्पादन को बढ़ावा मिलता है।

सतत बिजनेस डिलीवरी को प्रमुख महत्व देने के लिए ईएसजी और कार्बन फुटप्रिंट व्यावसायिक प्रदर्शन को मापने के लिए अतिरिक्त मापदंडों का हिस्सा हैं। यह सुनिश्चित करने के लिए कि हम 'शून्य हानि, शून्य अपशिष्ट और शून्य निर्वहन' के अपने आदर्श वाक्य के अनुरूप स्थायी रूप से काम करते हैं, मृत्यु दर पर आधारित गुणक को भी निहित करने के लिए प्रदर्शन मानक के रूप में शामिल किया गया है।

- **बाजार में प्रतिस्पर्धी:** कंपनी वैश्विक स्तर पर प्रतिभा के लिए प्रतिस्पर्धा करती है और अत्यधिक कुशल कार्यबल को आकर्षित करने और बनाए रखने के लिए इसे अन्य नियोक्ताओं के वेतन के साथ प्रतिस्पर्धी बने रहना चाहिए, जो प्रतिभा के लिए कंपनी के साथ प्रतिस्पर्धा करते हैं। कंपनी अधिकारियों के प्रयासों को मान्यता देने और संगठन में विकास और प्रदर्शन अभिविन्यास को आगे बढ़ाने के लिए उन्हें प्रेरित रखने के लिए अतिरिक्त प्रोत्साहन योजनाओं और पुरस्कार कार्यक्रमों को शुरू करना और कार्यान्वित करना जारी रख सकती है।

कार्यकारी निदेशकों, केएमपी और एसएमपी के लिए पारिश्रमिक मानदंड का सारांश

निम्नलिखित तालिका कार्यकारी निदेशकों, केएमपी और एसएमपी के लिए पारिश्रमिक मानदंड के प्रमुख पहलुओं को निर्धारित करती है:

मुआवज़ा का मद		घटक का उद्देश्य	
कुल पारिश्रमिक		मूल वेतन	<ul style="list-style-type: none"> अपने कौशल, अनुभव और ज्ञान के लिए प्रतिभाशाली अधिकारियों को आकर्षित करता है उद्योग प्रथाओं के आधार पर प्रतिस्पर्धी निश्चित वेतन प्रदान करता है
	वार्षिक	कार्य-निष्पादन/परिणाम आधारित	<ul style="list-style-type: none"> वार्षिक वित्तीय, कार्यनीतिक और परिचालन के व्यावसायिक लक्ष्यों की प्राप्ति में योगदान और व्यक्तिगत योगदान को पुरस्कृत करता है कंपनी की दीर्घकालिक कार्यनीति के अनुरूप वार्षिक व्यावसायिक परिणाम प्राप्त करने के लिए जवाबदेही को सुदृढ़ करता है
	दीर्घकालिक	कार्य-निष्पादन/परिणाम आधारित	<ul style="list-style-type: none"> विश्व स्तरीय प्रतिभाओं को आकर्षित करने और बनाए रखने के लिए एक वाहन के रूप में कार्य करता है पुरस्कार, कार्य-निष्पादन और प्रमुख परफॉर्मेंस मेट्रिक्स की उपलब्धि के अनुरूप हैं कंपनी के दीर्घकालिक प्रदर्शन के लिए अधिकारियों की रुचि को संरेखित करता है

	निरंतर	लाभ एवं सुविधाएं	<ul style="list-style-type: none"> कार्यकारी अधिकारियों और उनके परिवारों के कल्याण को बढ़ाता है और सुरक्षा प्रदान करता है कार्यकारी अधिकारियों के लिए जीवन का उचित स्तर बनाए रखता है लाभ और सुविधाएं, प्रतिस्पर्धी बाजार पद्धतियों पर आधारित हैं और कूल मुआवजे के समग्र प्रतिस्पर्धी स्तर में योगदान देती हैं
		सेवानिवृत्ति लाभ और सामाजिक सुरक्षा	<ul style="list-style-type: none"> सेवानिवृत्ति के लिए वित्तीय योजना का प्रावधान, जब कार्यकारी अधिकारी वर्तमान में रोजगार से आय अर्जित नहीं कर रहा हो

10. गैर-कार्यकारी निदेशकों के लिए पारिश्रमिक मानदंड:

गैर-कार्यकारी निदेशक, बोर्ड और इसकी समितियों की बैठकों में भाग लेने के लिए व्यय की प्रतिपूर्ति के अलावा बैठक शुल्क और लाभ से संबंधित कमीशन के लिए भी पात्र हैं।

क. लाभ-संबंधी कमीशन: लाभ-संबंधी कमीशन शेयरधारकों द्वारा स्वीकृत मौद्रिक सीमा के भीतर भुगतान किया जा सकता है, बशर्ते कि लागू कानूनों के अनुसार कंपनी के शुद्ध लाभ का 1% से अधिक न हो। विशेष प्रस्ताव द्वारा शेयरधारकों की स्वीकृति हर साल प्राप्त की जाएगी, जिसमें एक गैर-कार्यकारी निदेशक को देय वार्षिक पारिश्रमिक सभी गैर-कार्यकारी निदेशकों को देय कुल वार्षिक पारिश्रमिक के पचास प्रतिशत से अधिक हो, उसके पारिश्रमिक का विवरण दें।

ख. सिटिंग फीस: गैर-कार्यकारी निदेशक बोर्ड या उसकी समिति की बैठकों में भाग लेने के लिए फीस के रूप में पारिश्रमिक प्राप्त कर सकते हैं, बशर्ते कि ऐसी फीस की राशि बोर्ड या समिति की प्रत्येक बैठक के लिए एक लाख रुपये से अधिक नहीं होगी या किसी ऐसी राशि से अधिक नहीं होगी, जो समय-समय पर लागू कानूनों के तहत निर्धारित की जाती है।

ग. स्टॉक विकल्प: स्वतंत्र निदेशक, कंपनी के किसी भी स्टॉक विकल्प का हकदार नहीं होगा।

11. निदेशकों को न्यूनतम पारिश्रमिक:

यदि किसी वित्तीय वर्ष में कंपनी को कोई लाभ नहीं होता है या उसका लाभ अपर्याप्त है तो कंपनी स्वतंत्र निदेशकों सहित अपने निदेशकों को कंपनी अधिनियम, 2013 की धारा 197 सहित लागू कानूनों के प्रावधानों के अनुसार पारिश्रमिक का भुगतान करेगी।

12. उत्तराधिकार नियोजन:

उत्तराधिकार नियोजन यह सुनिश्चित करने के लिए किया जाता है कि कंपनी के कामकाज में सेवानिवृत्ति, त्यागपत्र, मृत्यु आदि जैसी घटनाओं के कारण बाधा न आए। एनआरसी, बोर्ड में की गई नियुक्तियों के साथ-साथ केएमपी और एसएमपी के लिए उत्तराधिकार योजना का मसौदा तैयार करेगा और बोर्ड को इसकी संस्तुति करेगा। एनआरसी, ऐसी योजना की वार्षिक आधार पर समीक्षा करेगा और बोर्ड को संशोधन, यदि कोई हो, की संस्तुति करेगा। एनआरसी, प्रबंधन के साथ काम करेगा और प्रभावी उत्तराधिकार नियोजन के लिए निम्नलिखित प्रक्रिया का पालन करेगा:

क. संभावित कर्मचारियों का मूल्यांकन और नेतृत्व पूल का निर्माण।

ख. कार्यनीतिक बैठकों में भागीदारी, शीर्ष प्रबंधन के साथ नेतृत्व कार्यशालाएं, कोचिंग, एंकरिंग, जॉब रोटेशन, भूमिका संवर्धन, परिषद सदस्यता और क्रॉस फ़ंक्शन परियोजनाओं आदि में भागीदारी जैसे कार्यों के माध्यम से प्रतिभा पूल का विकास।

13. चुनाव - पुनः चुनाव

अधिनियम के प्रावधानों और इसके एसोसिएशन के लेखों के अनुसार, निदेशकों को आगामी वार्षिक आम बैठक में रोटेशन के आधार पर सेवानिवृत्त होना होता है। बोर्ड, समिति के प्रदर्शन मूल्यांकन और अनुशंसा के आधार पर, उत्तरदायी व्यक्तिगत निदेशक की पुनर्नियुक्ति की अनुशंसा कर सकता है।

14. निदेशकों और अधिकारियों का बीमा:

कंपनी, अपने सभी निदेशकों और अधिकारियों के लिए बीमा लेगी, जो कंपनी द्वारा अपने निदेशकों, केएमपी/एसएमपी आदि की ओर से किसी भी देयता के विरुद्ध उन्हें क्षतिपूर्ति करने के लिए तय की गई राशि और जोखिमों के लिए होगा और ऐसे बीमा के सापेक्ष भुगतान किया गया प्रीमियम, ऐसे किसी भी कार्मिक को देय पारिश्रमिक के भाग के रूप में नहीं माना जाएगा।

15. कानून में व्याख्या और संशोधन:

निदेशक मंडल एनआरसी की संस्तुति पर तथा अपने विवेकानुसार, समय-समय पर इस नीति में कोई भी परिवर्तन/बदलाव तथा/या संशोधन कर सकता है।

जब तक संदर्भ में अन्यथा अपेक्षित न हो, इस नीति में प्रयुक्त शब्द तथा अभिव्यक्तियां, जो यहां परिभाषित नहीं हैं लेकिन लागू कानूनों में परिभाषित हैं, जिन्हें समय-समय पर संशोधित किया जा सकता है, उनका अर्थ क्रमशः वही होगा जो उन्हें उसमें निर्दिष्ट किया गया है।

इस नीति के प्रावधानों तथा लागू कानूनों या किसी अन्य वैधानिक अधिनियम, नियमों के बीच किसी भी संघर्ष की स्थिति में, वे प्रभावी होंगे तथा इस नीति पर स्वतः लागू होंगे तथा नीति के प्रासंगिक प्रावधानों को कानून के अनुरूप बनाने के लिए यथासमय संशोधित/परिवर्तित किया जाएगा।

निदेशकों की स्वतंत्रता निर्धारित करने के मानदंड

यदि बोर्ड, सभी प्रासंगिक सूचनाओं की समीक्षा के बाद सकारात्मक निर्णय लेता है तो निदेशक को स्वतंत्र माना जाता है। बोर्ड ने ऐसे निर्णय लेने में सहायता के लिए नीचे दिए गए श्रेणीबद्ध मानक स्थापित किए हैं।

किसी कंपनी के संबंध में स्वतंत्र निदेशक का अर्थ है प्रबंध निदेशक या पूर्णकालिक निदेशक या नामित निदेशक के अलावा कोई अन्य निदेशक -

- (i) जो निदेशक मंडल की राय में एक ईमानदार व्यक्ति है और उसके पास प्रासंगिक विशेषज्ञता और अनुभव है;
- (ii) जो सूचीबद्ध इकाई या उसकी होल्डिंग, सहायक या सहयोगी कंपनी का प्रमोटर है या नहीं था या सूचीबद्ध इकाई के प्रमोटर समूह का सदस्य है;
- (iii) जो सूचीबद्ध इकाई, उसकी होल्डिंग, सहायक या सहयोगी कंपनी में प्रमोटरों या निदेशकों से संबंधित नहीं है;
- (iv) जो निदेशक का पारिश्रमिक प्राप्त करने या अपनी कुल आय के दस प्रतिशत से अधिक या निर्धारित राशि से अधिक का लेन-देन करने के अलावा, पिछले तीन वित्तीय वर्षों या चालू वित्तीय वर्ष के दौरान सूचीबद्ध इकाई, उसकी होल्डिंग, सहायक या सहयोगी कंपनी या उनके प्रमोटरों या निदेशकों के साथ कोई भौतिक आर्थिक संबंध नहीं रखता है या नहीं रखता था;
- (v) जिसके रिश्तेदार के पास निम्नलिखित न हो:

क. तीन तत्काल पूर्ववर्ती वित्तीय वर्षों के दौरान या चालू वित्तीय वर्ष के दौरान सूचीबद्ध इकाई, उसकी होल्डिंग, सहायक या सहयोगी कंपनी में प्रतिभूतियां या हिस्सेदारी रखता है, जिसका अंकित मूल्य क्रमशः पचास लाख रुपये या सूचीबद्ध इकाई, उसकी होल्डिंग, सहायक या सहयोगी कंपनी की चुकता पूंजी का दो प्रतिशत या ऐसी उच्चतर राशि, जो निर्दिष्ट की जा सकती है, से अधिक है;

ख. सूचीबद्ध इकाई, उसकी होल्डिंग, सहायक या सहयोगी कंपनी या उनके प्रमोटरों या निदेशकों के प्रति, तीन पूर्ववर्ती वित्तीय वर्षों या चालू वित्तीय वर्ष के दौरान निर्दिष्ट राशि से अधिक ऋणी हो;

ग. ऐसी राशि के लिए जो तीन तत्काल पूर्ववर्ती वित्तीय वर्षों के दौरान या चालू वित्तीय वर्ष के दौरान निर्दिष्ट की जा सकती है, सूचीबद्ध इकाई, उसकी होल्डिंग, सहायक या सहयोगी कंपनी या उनके प्रमोटरों या निदेशकों को किसी तीसरे व्यक्ति की ऋणग्रस्तता के संबंध में कोई गारंटी दी है या कोई सुरक्षा प्रदान की है; या

घ. सूचीबद्ध इकाई, उसकी होल्डिंग, सहायक या सहयोगी कंपनी के साथ कोई अन्य वित्तीय लेनदेन या संबंध है, जो उसके सकल कारोबार या कुल आय का दो प्रतिशत या उससे अधिक है:

बशर्ते कि सूचीबद्ध इकाई, उसकी होल्डिंग, सहायक या सहयोगी कंपनी या उनके प्रमोटरों, या निदेशकों के साथ उपर्युक्त बिंदु (क) से (घ) के संबंध में वित्तीय संबंध या लेन-देन, उसके सकल कारोबार या कुल आय के दो प्रतिशत या पचास लाख रुपये या समय-समय पर निर्दिष्ट की गई उच्चतर राशि, जो भी कम हो, से अधिक नहीं होगा।

(vi) जो न तो स्वयं, न ही जिनके रिश्तेदार—

क. जिस वर्ष में उसकी नियुक्ति प्रस्तावित है, उस वित्तीय वर्ष से ठीक पहले के तीन वित्तीय वर्षों में से किसी में वह मुख्य प्रबंधकीय कार्मिक का पद धारण करता है या कर चुका है या वह सूचीबद्ध इकाई या उसकी होल्डिंग, सहायक या सहयोगी कंपनी या सूचीबद्ध इकाई के प्रमोटर समूह से संबंधित किसी कंपनी का कर्मचारी है या रहा है:

बशर्ते कि किसी रिश्तेदार के मामले में, जो मुख्य प्रबंधकीय कार्मिक के अलावा कोई कर्मचारी है, इस खंड के तहत प्रतिबंध, उसके रोजगार के लिए लागू नहीं होगा।

ख. वह उस वित्तीय वर्ष से, जिसमें उसकी नियुक्ति प्रस्तावित है, तत्काल पूर्ववर्ती तीन वित्तीय वर्षों में से किसी में निम्नलिखित का कर्मचारी, स्वामी या भागीदार है या रहा है, -

- (1) सूचीबद्ध इकाई या उसकी होल्डिंग, सहायक या सहयोगी कंपनी के कार्यरत लेखापरीक्षकों या कंपनी सचिवों या लागत लेखापरीक्षकों की फर्म; या
- (2) कोई कानूनी या परामर्शदात्री फर्म, जिसने सूचीबद्ध इकाई, उसकी होल्डिंग, सहायक या सहयोगी कंपनी के साथ ऐसी फर्म के सकल कारोबार के दस प्रतिशत या उससे अधिक की राशि का कोई लेनदेन किया है या किया था।

ग. अपने रिश्तेदारों के साथ मिलकर सूचीबद्ध इकाई की कुल मतदान शक्ति का दो प्रतिशत

या उससे अधिक हिस्सा रखता हो; या

घ. किसी भी गैर-लाभकारी संगठन का मुख्य कार्यकारी या निदेशक, चाहे किसी भी नाम से ज्ञात हो, जो सूचीबद्ध इकाई, उसके किसी प्रमोटर, निदेशक या उसकी होल्डिंग, सहायक या सहयोगी कंपनी से अपनी प्राप्तियों या कॉर्पस का पच्चीस प्रतिशत या उससे अधिक प्राप्त करता है या जो सूचीबद्ध इकाई की कुल मतदान शक्ति का दो प्रतिशत या उससे अधिक रखता है;

ड. सूचीबद्ध इकाई का सामग्री आपूर्तिकर्ता, सेवा प्रदाता या ग्राहक या पट्टादाता या पट्टाधारक

है

(vii) जिसकी आयु 21 वर्ष से कम न हो।

(viii) जो किसी अन्य कंपनी का गैर-स्वतंत्र निदेशक नहीं है, जिसके बोर्ड में सूचीबद्ध इकाई का कोई गैर-स्वतंत्र निदेशक, स्वतंत्र निदेशक है: