

वेदांता लिमिटेड

नामांकन और पारिश्रमिक नीति

दस्तावेज़ का नाम	नामांकन और पारिश्रमिक नीति
कंपनी	वेदांता लिमिटेड
अंतिम बार अद्यतन किया गया	मार्च, २०१९
द्वारा स्वीकृत संस्करण	वेदांता लिमिटेड के निदेशक मंडल
प्रभावी तिथि	२६ मार्च २०२२

वेदांता लिमिटेड

नामांकन और पारिश्रमिक नीति

१. कानूनी ढांचा और उद्देश्य

कंपनी अधिनियम, २०१३ की धारा १७८ (“अधिनियम”) को लागू नियमों के साथ पढा जाता है, सेबी (सूचीबद्धता दायित्व और प्रकटीकरण आवश्यकता) विनियम, २०१५ (‘सेबी विनियम’) के विनियम १९ के प्रावधानों को अनुसूची II के भाग डी के साथ पढा जाता है। सेबी विनियमों (एक साथ “लागू कानून” के रूप में संदर्भित) के लिए कंपनियों के अन्य वर्गों के बीच, प्रत्येक सूचीबद्ध कंपनी के निदेशक मंडल की नामांकन और पारिश्रमिक समिति (“एनआरसी” या “समिति”) की आवश्यकता होती है:

१. उन व्यक्तियों की पहचान करें जो निदेशक बनने के लिए योग्य हैं और जिन्हें निर्धारित मानदंडों के अनुसार केएमपी या एसएमपी भूमिका में नियुक्त किया जा सकता है, और बोर्ड को उनकी नियुक्ति और हटाने की सिफारिश करें;
२. एक निदेशक की योग्यता, सकारात्मक विशेषताओं और स्वतंत्रता का निर्धारण करने के लिए मानदंड तैयार करना;
३. निदेशक मंडल की विविधता पर नीति तैयार करना;
४. बोर्ड, उसकी समितियों और व्यक्तिगत निदेशकों के प्रदर्शन के प्रभावी मूल्यांकन के लिए तरीके और मानदंड निर्दिष्ट करें। स्वतंत्र निदेशकों के प्रदर्शन मूल्यांकन परिणामों के आधार पर, यह तय करें कि उनकी नियुक्ति की अवधि को बढ़ाया जाए या जारी रखा जाए या नहीं;
५. निदेशक मंडल को निदेशकों, केएमपी और एसएमपी सहित अन्य कर्मचारियों के पारिश्रमिक से संबंधित नीति की सिफारिश करना
६. बोर्ड को वरिष्ठ प्रबंधन को देय सभी पारिश्रमिक, किसी भी रूप में, की सिफारिश करना;

यह नीति एनआरसी के उपर्युक्त उद्देश्यों में से कुछ पर एक दिशानिर्देश के रूप में कार्य करेगी।

२. परिभाषाएँ:

- ए) “अधिनियम” का अर्थ कंपनी अधिनियम, २०१३ और उसके तहत बनाए गए नियमों से है, जैसा कि संशोधित है समय समय पर।
- बी) “लागू कानून” का अर्थ है अधिनियम और सेबी विनियमों के लागू प्रावधान।
- ग) “बोर्ड” का अर्थ कंपनी के निदेशकों का सामूहिक निकाय है।
- घ) “समिति” का अर्थ नामांकन और पारिश्रमिक समिति है।
- ई) “कंपनी” का अर्थ वेदांता लिमिटेड है।
- च) “निदेशक” का अर्थ कंपनी के बोर्ड में नियुक्त निदेशक से है।
- छ) “स्वतंत्र निदेशक” का अर्थ लागू कानूनों के तहत प्रदान किया गया है
- ज) “प्रमुख प्रबंधकीय कार्मिक” या “केएमपी” का अर्थ है
१. मुख्य कार्यकारी अधिकारी या प्रबंध निदेशक या प्रबंधक;
 २. कंपनी सचिव;
 ३. पूर्णकालिक निदेशक;
 ४. मुख्य वित्तीय अधिकारी
 ५. ऐसे अन्य अधिकारी, जो निदेशकों से एक स्तर से अधिक नीचे नहीं हों, जो पूर्णकालिक रोजगार में हों, जिन्हें बोर्ड द्वारा प्रमुख प्रबंधकीय कर्मियों के रूप में नामित किया गया हो; तथा
 ६. ऐसा अन्य अधिकारी जो विहित किया जाए
- ग) “नीति” का अर्थ है नामांकन और पारिश्रमिक नीति

- जे) “**पारिश्रमिक**” का अर्थ किसी भी व्यक्ति को उनके द्वारा प्रदान की गई सेवाओं के लिए दिया गया या दिया गया कोई धन या इसके समकक्ष है और इसमें आयकर अधिनियम, १९६१ के तहत परिभाषित अनुलाभ शामिल हैं।
- घ) “**सेबी विनियम**” का अर्थ है सेबी (सूचीबद्धता दायित्व और प्रकटीकरण आवश्यकताएं) विनियम, २०१५, जैसा कि समय-समय पर संशोधित किया गया है
- एल) “**वरिष्ठ प्रबंधन**” या “**वरिष्ठ प्रबंधन कार्मिक**” या “**एसएमपी**” का अर्थ सेबी विनियमों के तहत प्रदान किया गया है

३. संरचना और अध्यक्षता

समिति के सदस्यों को बोर्ड द्वारा नियुक्त किया जाएगा और बोर्ड द्वारा अपने विवेक से हटाया जा सकता है। ये सदस्य कंपनी के बोर्ड में उनकी समाप्ति तक या बोर्ड द्वारा हटाए जाने तक या उनके उत्तराधिकारियों को विधिवत नियुक्त किए जाने तक सेवा देंगे। समिति में कम से कम तीन निदेशक होंगे और कम से कम दो-तिहाई निदेशक स्वतंत्र निदेशक होंगे। समिति के सभी निदेशक गैर-कार्यकारी निदेशक होंगे। हालाँकि, 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 करेंगे। समिति का अध्यक्ष एक स्वतंत्र निदेशक होगा और बोर्ड द्वारा नियुक्त किया जाएगा। यदि किसी समिति की बैठक में अध्यक्ष उपस्थित नहीं होता है, तो बैठक में उपस्थित सदस्य आपस में उस विशेष बैठक के लिए एक अध्यक्ष का चुनाव करेंगे।

४. बैठक की आवृत्ति और कोरम

समिति की वर्ष में कम से कम एक बार बैठक होगी और बैठक के लिए कोरम या तो दो सदस्य होंगे या समिति के सदस्यों का एक तिहाई, जो भी अधिक हो, उपस्थिति में कम से कम एक स्वतंत्र निदेशक सहित।

५. निदेशक, केएमपी और एसएमपी की नियुक्ति और निष्कासन:

समिति बोर्ड पर ज्ञान, कौशल, पेशेवर और कार्यात्मक विशेषज्ञता, उद्योग अभिविन्यास, बोर्ड विविधता, आयु आदि के संतुलन का मूल्यांकन करेगी और इस मूल्यांकन के आलोक में, भूमिका का विवरण तैयार करेगी और बोर्ड को सिफारिश करेगी। किसी विशेष नियुक्ति के लिए आवश्यक क्षमताएं।

स्वतंत्र निदेशक की प्रत्येक नियुक्ति के लिए समिति:

- ए। बोर्ड पर कौशल, ज्ञान और अनुभव के संतुलन का मूल्यांकन करें और इस तरह के मूल्यांकन के आधार पर, एक स्वतंत्र निदेशक के लिए आवश्यक भूमिका और क्षमताओं का विवरण तैयार करें;
- बी। सुनिश्चित करें कि स्वतंत्र निदेशक के रूप में नियुक्ति के लिए बोर्ड को अनुशंसित व्यक्ति के पास इस तरह के विवरण में पहचानी गई क्षमताएं होनी चाहिए।

समिति उपयुक्त उम्मीदवारों की पहचान करने के उद्देश्य से: १.) यदि आवश्यक हो तो बाहरी एजेंसी की सेवाओं का उपयोग कर सकती है; २.) विविधता को ध्यान में रखते हुए, पृष्ठभूमि की एक विस्तृत श्रृंखला से उम्मीदवारों पर विचार करें; और ३.) उम्मीदवारों की समय प्रतिबद्धताओं पर विचार करें।

निदेशकों, केएमपी और एसएमपी के मामले में, उपरोक्त विनिर्देशों के अलावा, 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 का निर्धारण करने के लिए मानदंड के लिए अनुबंध ए देखें।

किसी भी निदेशक, केएमपी और एसएमपी को हटाने के संबंध में, एनआरसी परामर्श से करेगा

कंपनी के अध्यक्ष के साथ, प्रदर्शन और/या हटाने के योग्य अन्य कारकों की समीक्षा करें और लागू कानूनों और कंपनी के एसोसिएशन के लेखों के प्रावधानों के अधीन, बोर्ड को इसकी कार्रवाई की सिफारिश करें।

६. बोर्ड विविधता:

समिति अपनी नामांकन प्रक्रिया में और बोर्ड को सिफारिशें करते समय विभिन्न क्षेत्रों और लिंग के निदेशकों का इष्टतम संयोजन करने का प्रयास करेगी। समिति इस आधार पर काम करेगी कि एक विविध और समावेशी बोर्ड विभिन्न कौशल और दृष्टिकोण का लाभ उठाने में सक्षम होगा जो दीर्घकालिक विकास और विकास को प्राप्त करने के लिए आवश्यक है। समिति जातीयता, राष्ट्रीयता, लिंग या नस्ल या ऐसे किसी अन्य कारक के आधार पर बिना किसी भेदभाव के निदेशक के रूप में नियुक्ति/पुनर्नियुक्ति के लिए किसी व्यक्ति का मूल्यांकन करते समय योग्यता, सकारात्मक विशेषताओं और स्वतंत्रता का निर्धारण करने के लिए मानदंड निर्धारित करेगी। बोर्ड की संरचना की समीक्षा करते समय, समिति विविधता के सभी पहलुओं के लाभों पर विचार करेगी, जिनमें ऊपर वर्णित शामिल हैं, लेकिन इन्हें तक सीमित नहीं हैं।

७. बोर्ड परिचित और सीखना:

सेबी एलओडीआर के विनियम २५(७) के तहत कंपनी को स्वतंत्र निदेशकों को अन्य बातों के साथ-साथ कंपनी और कंपनी में उनकी भूमिकाओं और जिम्मेदारियों से परिचित कराने की आवश्यकता है। तदनुसार, एनआरसी ने गैर-कार्यकारी निदेशकों के उन्मुखीकरण और प्रशिक्षण के लिए एक संरचित कार्यक्रम अपनाया है जिसमें उनके शामिल होने के समय स्वतंत्र निदेशक शामिल हैं ताकि वे कंपनी - इसके संचालन, व्यवसाय, उद्योग और पर्यावरण को समझने में सक्षम हो सकें जिसमें यह संचालित होता है।

कंपनी के पास निदेशकों के लिए एक अलग से परिभाषित परिचित कार्यक्रम है जो निदेशकों को किसी भी महत्वपूर्ण परिवर्तन पर निरंतर आधार पर अद्यतन करने पर भी ध्यान केंद्रित करता है ताकि अच्छी तरह से सूचित और समय पर निर्णय लेने की स्थिति में हो।

८. बोर्ड, उसकी समितियों और व्यक्तिगत निदेशकों का प्रदर्शन 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 सिफारिश करता है। मूल्यांकन या तो बोर्ड, समिति या एक स्वतंत्र बाहरी एजेंसी द्वारा किया जाएगा और एनआरसी इसके कार्यान्वयन और लागू कानूनों के अनुपालन के साथ-साथ निर्धारित मानदंडों और प्रक्रिया की समीक्षा करेगा।

स्वतंत्र निदेशकों का मूल्यांकन पूरे निदेशक मंडल द्वारा किया जाएगा जिसमें शामिल होंगे:

ए। निदेशकों का प्रदर्शन; तथा

बी। लागू कानूनों के तहत निर्दिष्ट प्रबंधन से उनकी स्वतंत्रता सहित स्वतंत्रता मानदंड की पूर्ति

निदेशक जो इस मूल्यांकन के अधीन हैं वे अपने स्वयं के मूल्यांकन में भाग नहीं।

कंपनी के स्वतंत्र निदेशक गैर-स्वतंत्र निदेशकों और प्रबंधन के सदस्यों की उपस्थिति के बिना वर्ष में कम से कम एक बैठक 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:

१. गैर-स्वतंत्र निदेशकों और समग्र रूप से निदेशक मंडल के प्रदर्शन की समीक्षा करें;
२. कार्यकारी निदेशकों और गैर-कार्यकारी निदेशकों के विचारों को ध्यान में रखते हुए कंपनी के अध्यक्ष के प्रदर्शन की समीक्षा करें; तथा
३. कंपनी के प्रबंधन और निदेशक मंडल के बीच सूचना के प्रवाह की गुणवत्ता, मात्रा और समयबद्धता का आकलन करें जो निदेशक मंडल के लिए अपने कर्तव्यों को प्रभावी ढंग से और उचित रूप से करने के लिए आवश्यक है।

मूल्यांकन परिणामों के आधार पर, एनआरसी बोर्ड में निदेशकों की नियुक्ति/पुनर्नियुक्ति/निरंतरता पर बोर्ड को अपनी सिफारिशें देगा।

९. पारिश्रमिक मानदंड

समिति निदेशकों, केएमपी और एसएमपी को उनके अनुमोदन के लिए बोर्ड को भुगतान किए जाने वाले पारिश्रमिक की सिफारिश करेगी। यह कंपनी के शेरधारकों के अनुमोदन और ऐसे अन्य अनुमोदनों के अधीन होगा, जो आवश्यक हो सकते हैं।

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

- **व्यापार रणनीति और जिम्मेदारी और प्रभाव के स्तर के साथ संरेखण:** जैसे-जैसे कर्मचारी संगठन में उच्च स्तर पर प्रगति करते हैं, उनके प्रदर्शन का रणनीतिक पहल और व्यावसायिक परिणामों पर अधिक और प्रत्यक्ष प्रभाव पड़ता है।
- **निश्चित/आधार वेतन निर्णय:** निश्चित वेतन प्रतिस्पर्धी होगा और कौशल और ज्ञान, अनुभव और नौकरी की जिम्मेदारियों पर विचार करते हुए उद्योग अभ्यास और बेंचमार्क पर आधारित होगा।
- **प्रदर्शन के लिए भुगतान:** प्रत्येक कार्यकारी के कुल मुआवजे का एक बड़ा हिस्सा कंपनी की उपलब्धि और व्यक्तिगत प्रदर्शन लक्ष्यों से जुड़ा हुआ है। इस तरह का मुआवजा प्रकृति में परिवर्तनशील है और कंपनी के अल्पकालिक और दीर्घकालिक प्रदर्शन दोनों के लिए प्रदर्शन और योगदान को पुरस्कृत करता है।
 - **प्रदर्शन बोनस योजना:** प्रदर्शन बोनस योजना कंपनी के वार्षिक वित्तीय, रणनीतिक और परिचालन लक्ष्यों और व्यक्तिगत प्रमुख उत्तरदायित्व क्षेत्रों (केआरए) की उपलब्धि में योगदान को पुरस्कृत करती है। प्रदर्शन बोनस प्रदर्शन के आधार पर पुरस्कारों को अलग करके संगठन के उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए उच्च प्रदर्शन संस्कृति को संचालित करता है। प्रदर्शन कंपनी और व्यक्तिगत दोनों स्तरों पर विभिन्न लक्ष्यों की पूर्ति और व्यावसायिक उद्देश्यों की प्राप्ति से संबंधित होगा।
 - **लंबी अवधि के प्रोत्साहन:** कंपनी के दीर्घकालिक प्रोत्साहन (एलटीआई) योजना के माध्यम से कार्यकारी अधिकारियों का मुआवजा लंबी अवधि के स्टॉक मूल्य प्रशंसा और शेरधारक मूल्य निर्माण से जुड़ा हुआ है। एलटीआई योजना वित्तीय और गैर-वित्तीय दोनों मानकों पर कंपनी के दीर्घकालिक प्रदर्शन के साथ अल्पकालिक व्यावसायिक परिणामों को वितरित करने के लिए अधिकारियों के प्रदर्शन अभिविन्यास और निर्णयों को संतुलित करती है।
- **बाजार में प्रतिस्पर्धी:** कंपनी विश्व 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 रहना चाहिए जो प्रतिभा के लिए कंपनी के साथ प्रतिस्पर्धा 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 उन्मुखीकरण के लिए प्रेरित करने के लिए अतिरिक्त प्रोत्साहन योजनाओं और पुरस्कार कार्यक्रमों को शुरू करना और लागू 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:

मुआवजा मद		घटक का उद्देश्य		
कुल पारिश्रमिक संख्या		आधार वेतन	<ul style="list-style-type: none"> • प्रतिभाशाली अधिकारियों को उनके कौशल, अनुभव और ज्ञान के लिए आकर्षित करता है • उद्योग प्रथाओं के आधार पर प्रतिस्पर्धी निश्चित वेतन प्रदान करता है 	
	वार्षिक	प्रदर्शन/ परिणाम आधारित	उपलब्धि बोनस	<ul style="list-style-type: none"> • वार्षिक वित्तीय, रणनीतिक और परिचालन व्यावसायिक लक्ष्यों और व्यक्तिगत योगदान की उपलब्धि के लिए पुरस्कार योगदान • कंपनी की दीर्घकालिक रणनीति के अनुरूप, वार्षिक व्यावसायिक परिणाम प्राप्त करने के लिए जवाबदेही को सुदृढ़ करता है
	दीर्घकालिक		दीर्घकालिक प्रोत्साहन	<ul style="list-style-type: none"> • विश्व स्तरीय प्रतिभाओं को आकर्षित करने और बनाए रखने के लिए एक माध्यम के रूप में कार्य करता है • पुरस्कार शेयर मूल्य प्रदर्शन और प्रमुख प्रदर्शन मेट्रिक्स की उपलब्धि के अनुरूप हैं • कार्यकारी अधिकारियों की रुचि को संरेखित करता है कंपनी का
	निरंतर	लाभ और अनुलाभ		<ul style="list-style-type: none"> • कल्याण को बढ़ाता है और अधिकारियों और उनके परिवारों को सुरक्षा प्रदान करता है • कार्यपालिका के लिए उचित जीवन स्तर बनाए रखता है • लाभ और अनुलाभ प्रतिस्पर्धी बाजार प्रथाओं पर आधारित हैं और कुल मुआवजे के समग्र प्रतिस्पर्धी स्तर में योगदान करते
		सेवानिवृत्ति लाभ और सामाजिक सुरक्षा		<ul style="list-style-type: none"> • सेवानिवृत्ति के लिए वित्तीय नियोजन प्रदान करता है, जब कार्यकारी अब रोजगार से आय अर्जित नहीं कर रहा है

१०. गैर-कार्यकारी निदेशकों के लिए पारिश्रमिक मानदंड:

गैर-कार्यकारी निदेशक बोर्ड और उसकी समितियों की बैठकों में भाग लेने के खर्च की प्रतिपूर्ति के अलावा बैठक शुल्क और लाभ संबंधी कमीशन के लिए पात्र हैं।

ए। लाभ से संबंधित कमीशन: लागू कानूनों के अनुसार कंपनी के शुद्ध लाभ के १% से अधिक नहीं की सीमा के अधीन, शेयरधारकों द्वारा अनुमोदित मौद्रिक सीमा के भीतर लाभ-संबंधित कमीशन का भुगतान किया जा सकता है। विशेष संकल्प द्वारा शेयरधारकों का अनुमोदन प्रत्येक प्राप्त किया जाएगा

वर्ष, जिसमें एकल गैर-कार्यकारी निदेशक को देय वार्षिक पारिश्रमिक सभी गैर-कार्यकारी निदेशकों को देय कुल वार्षिक पारिश्रमिक के पचास प्रतिशत से अधिक हो, जिसमें उनके पारिश्रमिक का विवरण दिया गया हो।

बी। बैठक शुल्क: गैर-कार्यकारी निदेशक बोर्ड या उसकी समिति की बैठकों में भाग लेने के लिए शुल्क के रूप में पारिश्रमिक प्राप्त कर सकते हैं, बशर्ते कि ऐसी फीस की राशि बोर्ड या समिति की प्रति बैठक एक लाख रुपये या ऐसी किसी भी राशि से अधिक नहीं होगी जो समय-समय पर लागू कानूनों के तहत निर्धारित किया जा सकता है।

सी। स्टॉक विकल्प: एक स्वतंत्र निदेशक कंपनी के किसी भी स्टॉक विकल्प (विकल्पों) का हकदार नहीं होगा।

११. निदेशकों को न्यूनतम पारिश्रमिक:

यदि, किसी वित्तीय वर्ष में, कंपनी को कोई लाभ नहीं होता है या उसका लाभ अपर्याप्त है, तो कंपनी कंपनी अधिनियम, २०१३ की धारा १९७ सहित लागू कानूनों के प्रावधानों के अनुसार स्वतंत्र निदेशकों सहित अपने निदेशकों को पारिश्रमिक का भुगतान करेगी।

१२. उत्तराधिकार योजना:

उत्तराधिकार योजना यह सुनिश्चित करने के लिए की जाती है कि कंपनी के मामलों को घटनाओं के कारण बाधित नहीं किया जाता है जैसे; सेवानिवृत्ति, इस्तीफा, मृत्यु, आदि। एनआरसी बोर्ड के साथ-साथ केएमपी और एसएमपी में की गई नियुक्तियों के लिए एक उत्तराधिकार योजना का मसौदा तैयार करेगा और बोर्ड को सिफारिश करेगा। एनआरसी वार्षिक आधार पर ऐसी योजना की समीक्षा करेगा और बोर्ड को संशोधन, यदि कोई हो, की सिफारिश करेगा। एनआरसी प्रबंधन के साथ काम करेगा और प्रभावी उत्तराधिकार योजना के लिए निम्नलिखित प्रक्रिया का पालन करेगा:

ए। संभावित कर्मचारियों का आकलन और नेतृत्व पूल का निर्माण।

बी। सामरिक बैठकों में भागीदारी, शीर्ष प्रबंधन के साथ नेतृत्व कार्यशालाएं, कोचिंग, एंकरिंग, नौकरी रोटेशन, भूमिका वृद्धि, परिषद की सदस्यता और क्रॉस फंक्शन परियोजनाओं में भागीदारी आदि जैसे कार्यों के माध्यम से प्रतिभा पूल का विकास।

१३. निदेशकों और अधिकारियों का बीमा:

कंपनी अपने सभी निदेशकों और अधिकारियों के लिए निदेशकों और अधिकारियों के लिए बीमा लेगी और ऐसे जोखिमों के लिए जैसा कि कंपनी द्वारा अपने निदेशकों, केएमपी / एसएमपी आदि की ओर से तय किया जा सकता है। बीमा को ऐसे किसी भी कार्मिक को देय पारिश्रमिक के भाग के रूप में नहीं माना जाएगा।

१४. कानून में व्याख्या और संशोधन:

निदेशक मंडल एनआरसी की सिफारिश पर और अपने विवेक से समय-समय पर इस नीति में कोई भी बदलाव/संशोधन और/या संशोधन कर सकता है।

जब तक संदर्भ के लिए अन्यथा आवश्यक न हो, इस नीति में प्रयुक्त शब्दों और अभिव्यक्तियों को यहां परिभाषित नहीं किया गया है, लेकिन लागू कानूनों में परिभाषित किया गया है, जैसा कि समय-समय पर संशोधित किया जा सकता है, उनका अर्थ क्रमशः उन्हें सौंपा जाएगा।

इस नीति के प्रावधानों और लागू कानूनों या किसी भी अन्य वैधानिक अधिनियमों, नियमों के बीच किसी भी संघर्ष की स्थिति में, इस नीति पर लागू होगा और स्वचालित रूप से लागू होगा और नीति के प्रासंगिक प्रावधानों को संशोधित/संशोधित किया जाएगा। इसे कानून के अनुरूप बनाएं।

निदेशकों की स्वतंत्रता के निर्धारण के लिए मानदंड

एक निदेशक को स्वतंत्र माना जाता है यदि बोर्ड सभी प्रासंगिक सूचनाओं की समीक्षा के बाद सकारात्मक निर्णय लेता है। बोर्ड ने इस तरह के निर्धारण करने में सहायता करने के लिए नीचे दिए गए स्पष्ट मानकों को स्थापित किया है।

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

- जो, निदेशक मंडल की राय में, सत्यनिष्ठ व्यक्ति है और उसके पास प्रासंगिक विशेषज्ञता और अनुभव है;
- जो सूचीबद्ध इकाई या उसकी होल्डिंग, सहायक कंपनी या सहयोगी कंपनी या सूचीबद्ध इकाई के प्रमोटर समूह का सदस्य है या नहीं है;
- जो सूचीबद्ध इकाई, उसकी होल्डिंग, सहायक कंपनी या सहयोगी कंपनी में प्रमोटरों या निदेशकों से संबंधित नहीं है;
- जो निदेशक का पारिश्रमिक प्राप्त करने या लेनदेन करने के अलावा दस प्रतिशत से अधिक नहीं है। उसकी कुल आय या ऐसी राशि जो निर्धारित की जा सकती है, का सूचीबद्ध इकाई, उसकी होल्डिंग, सहायक कंपनी या सहयोगी कंपनी, या उनके प्रमोटरों, या निदेशकों के साथ तत्काल तीन वित्तीय वर्षों के दौरान या वर्तमान के दौरान कोई भौतिक आर्थिक संबंध नहीं है। वित्तीय वर्ष;
- जिसका कोई भी रिश्तेदार-
 - (ए) सूचीबद्ध इकाई, उसकी होल्डिंग, सहायक या सहयोगी कंपनी की प्रतिभूतियों या ब्याज को तीन तत्काल पूर्ववर्ती वित्तीय वर्षों के दौरान या वर्तमान वित्तीय वर्ष के दौरान पचास लाख रुपये से अधिक या भुगतान के दो प्रतिशत से अधिक अंकित मूल्य रखता है- सूचीबद्ध इकाई की पूंजी, उसकी होल्डिंग, सहायक कंपनी या सहयोगी कंपनी, या ऐसी उच्च राशि जो निर्दिष्ट की जा सकती है;
 - (बी) सूचीबद्ध इकाई, इसकी होल्डिंग, सहायक कंपनी या सहयोगी कंपनी या उनके प्रमोटरों या निदेशकों के लिए ऋणी है, जो कि तीन तत्काल पूर्ववर्ती वित्तीय वर्षों के दौरान या चालू वित्तीय वर्ष के दौरान निर्दिष्ट की जा सकती है;
 - (सी) सूचीबद्ध इकाई, उसकी होल्डिंग, सहायक कंपनी या सहयोगी कंपनी या उनके प्रमोटरों या निदेशकों को किसी तीसरे व्यक्ति की ऋणग्रस्तता के संबंध में गारंटी दी गई है या कोई सुरक्षा प्रदान की है, जो कि तुरंत पूर्ववर्ती तीनों के दौरान निर्दिष्ट की जा सकती है वित्तीय वर्ष या चालू वित्तीय वर्ष के दौरान; या
 - (डी) के पास सूचीबद्ध इकाई, उसकी होल्डिंग, सहायक या सहयोगी कंपनी के साथ कोई अन्य आर्थिक 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 कंपनी या सहयोगी कंपनी या उनके प्रमोटरों, या निदेशकों के साथ ऊपर (ए) से (डी) के संबंध में आर्थिक संबंध या लेनदेन इसके सकल कारोबार या कुल आय के दो प्रतिशत से अधिक नहीं होगा या पचास लाख रुपये या इतनी अधिक राशि जो समय-समय पर विनिर्दिष्ट की जाए, जो भी कम हो।
- जो, न तो स्वयं, और न ही जिनके संबंधी -
 - (ए) एक प्रमुख प्रबंधकीय कर्मियों की स्थिति रखता है या रखता है या सूचीबद्ध इकाई या इसकी होल्डिंग, सहायक या का कर्मचारी है या रहा है

- सहयोगी कंपनी या सूचीबद्ध इकाई के प्रमोटर समूह से संबंधित कोई भी कंपनी, वित्तीय वर्ष से ठीक पहले के तीन वित्तीय वर्षों में से किसी में, जिसमें उसे नियुक्त करने का प्रस्ताव है:
- बशर्ते कि एक रिश्तेदार के मामले में, जो प्रमुख प्रबंधकीय कर्मियों के अलावा एक कर्मचारी है, इस खंड के तहत प्रतिबंध उसके रोजगार के लिए लागू नहीं होगा।
- (बी) जिस वित्तीय वर्ष में उसकी नियुक्ति का प्रस्ताव है, उसके ठीक पहले के तीन वित्तीय वर्षों में से किसी में कर्मचारी या मालिक या भागीदार है या रहा है, -
- (१) अभ्यास में लेखा परीक्षकों या कंपनी सचिवों की एक फर्म या सूचीबद्ध इकाई या उसकी होल्डिंग, सहायक या सहयोगी कंपनी के लागत लेखा परीक्षकों; या
- (२) कोई भी कानूनी या परामर्श फर्म जिसका सूचीबद्ध इकाई, उसकी होल्डिंग, सहायक या सहयोगी कंपनी के साथ कोई लेनदेन है या जो ऐसी फर्म के सकल कारोबार का दस प्रतिशत या उससे अधिक है
- (सी) सूचीबद्ध इकाई की कुल मतदान शक्ति का दो प्रतिशत या उससे अधिक अपने रिश्तेदारों के साथ रखता है; या
- (डी) किसी भी गैर-लाभकारी संगठन का मुख्य कार्यकारी या निदेशक है, जो किसी भी गैर-लाभकारी संगठन का पच्चीस प्रतिशत या अधिक प्राप्त करता है या सूचीबद्ध इकाई, उसके किसी भी प्रमोटर, निदेशक या इसकी होल्डिंग से प्राप्त करता है, सहायक या सहयोगी कंपनी या जिसके पास सूचीबद्ध इकाई की कुल मतदान शक्ति का दो प्रतिशत या अधिक है;
- (ई) एक सामग्री आपूर्तिकर्ता, सेवा प्रदाता या ग्राहक या सूचीबद्ध इकाई का पट्टेदार या पट्टेदार है;
- जिसकी आयु २१ वर्ष से कम न हो।
 - जो बोर्ड में किसी अन्य कंपनी का गैर-स्वतंत्र निदेशक नहीं है, जिसमें सूचीबद्ध इकाई का कोई भी गैर-स्वतंत्र निदेशक एक स्वतंत्र निदेशक है: