

वेदांता लिमिटेड

नामांकन आणि मोबदला धोरण

दस्तऐवजाचे नाव	नामनिर्देशन आणि मोबदला धोरण
कंपनी	वेदांता लिमिटेड
अखेरचे अद्यतनित	मार्च, २०१९
द्वारे आवृत्ती मंजूर	वेदांता लिमिटेडचे संचालक मंडळ
प्रभावी तारीख	२६ मार्च २०२२

वेदांता लिमिटेड

नामांकन आणि मोबदला धोरण

१. कायदेशीर चौकट आणि उद्दिष्टे

कंपनी कायदा, २०१३ (“अधिनियम”) चे कलम १७८, त्यावर लागू असलेल्या नियमांसह वाचलेले, SEBI (लिस्टिंग ऑब्लिगेशन्स अँड डिस्क्लोजर रिक्वायरमेंट) रेग्युलेशन, २०१५ (‘SEBI रेग्युलेशन्स’) च्या रेग्युलेशन १९ च्या तरतुदा अनुसूची II च्या भाग D सह वाचल्या आहेत SEBI नियमावली (एकत्रित “लागू कायदे” म्हणून संबोधले जाते) प्रत्येक सूचीबद्ध कंपनीच्या संचालक मंडळाच्या नामनिर्देशन आणि पारिश्रमिक समिती (टॅण्ट किंवा ठसमितीठ) आवश्यक आहे, कंपन्यांच्या इतर वर्गामध्ये:

१. संचालक होण्यासाठी पात्र असलेल्या व्यक्तींना ओळखा आणि ज्यांची KMP किंवा SMP भूमिकेत घालून दिलेल्या निकषांनुसार नियुक्ती केली जाऊ शकते आणि त्यांची नियुक्ती आणि काढून टाकण्याची शिफारस मंडळाला करा;
२. पात्रता, सकारात्मक गुणधर्म आणि दिग्दर्शकाचे स्वातंत्र्य निश्चित करण्यासाठी निकष तयार करा;
३. संचालक मंडळाच्या विविधितेवर धोरण तयार करणे;
४. बोर्ड, त्याच्या समित्या आणि वैयक्तिक संचालकांच्या कामगिरीचे प्रभावी मूल्यमापन करण्याची पद्धत आणि निकष निर्दिष्ट करा. स्वतंत्र संचालकांच्या कार्यक्षमतेच्या मूल्यमापनाच्या निकालांच्या आधारे, त्यांची नियुक्ती वाढवायची की पुढे चालू ठेवायची की पुढे चालू ठेवायची हे ठरवा;
५. संचालक मंडळाला संचालक, खर्च आणि एशइ सह इतर कर्मचाऱ्यांच्या मानधनाशी संबंधित धोरणाची शिफारस करा.
६. मंडळाला शिफारस करा, सर्व मोबदला, कोणत्याही स्वरूपात, वरिष्ठ व्यवस्थापनास देय;

हे धोरण NRC च्या वर नमूद केलेल्या काही उद्दिष्टांवर मार्गदर्शक तत्व म्हणून काम करेल.

२. व्याख्या :

- ए) “कायदा” म्हणजे कंपनी कायदा, २०१३ आणि त्याखाली तयार केलेले नियम, जसे की सुधारित वेळोवेळी.
- बी) “लागू कायदे” म्हणजे कायदा आणि SEBI नियमांच्या लागू तरतुदी.
- ग) “बोर्ड” म्हणजे कंपनीच्या संचालकांची सामूहिक संस्था.
- घ) “समिति” म्हणजे नामनिर्देशन आणि मोबदला समिती.
- ई) “कंपनी” म्हणजे वेदांता लिमिटेड.
- च) “संचालक” म्हणजे कंपनीच्या मंडळावर नियुक्त केलेले संचालक.
- छ) “स्वतंत्र संचालक” म्हणजे लागू कायदांतर्गत प्रदान केल्याप्रमाणे
- ज) “मुख्य व्यवस्थापकीय कर्मचारी ” या “केएमपी” म्हणजे
 १. मुख्य कार्यकारी अधिकारी किंवा व्यवस्थापकीय संचालक किंवा व्यवस्थापक;
 २. कंपनी सचिव;
 ३. पूर्णवेळ दिग्दर्शक;
 ४. मुख्य आर्थिक अधिकारी
 ५. असे इतर अधिकारी, संचालकांच्या एका स्तरापेक्षा खाली नसलेले, जे पूर्णवेळ नोकरीत आहेत, मंडळाने प्रमुख व्यवस्थापकीय कर्मचारी म्हणून नियुक्त केले आहेत; आणि
 ६. विहित केलेले असे इतर अधिकारी
- ग) “धोरण” म्हणजे नामांकन आणि मोबदला धोरण

जे) “मोबदला” म्हणजे कोणत्याही व्यक्तीने प्रदान केलेल्या सेवांसाठी दिलेले किंवा दिलेले किंवा दिलेले पैसे किंवा त्याच्या समतुल्य आणि त्यात आयकर कायदा, १९६१ अंतर्गत परिभाषित केलेल्या परवानग्यांचा समावेश आहे.

घ) “SEBI विनियम” म्हणजे SEBI (सूचीबद्ध दायित्वे आणि प्रकटीकरण आवश्यकता)

विनियम, २०१५, वेळोवेळी सुधारणा केल्यानुसार

एल) “वरिष्ठ व्यवस्थापन” किंवा “वरिष्ठ व्यवस्थापन कर्मचारी ” किंवा “एसएमपी” म्हणजे SEBI नियमांनुसार प्रदान केल्याप्रमाणे

३. रचना आणि अध्यक्षपद

समितीचे सदस्य मंडळाद्वारे नियुक्त केले जातील आणि मंडळ त्यांच्या विवेकबुद्धीनुसार त्यांना काढून टाकू शकेल. हे सदस्य कंपनीच्या बोर्डावर त्यांची सेवा बंद होईपर्यंत किंवा मंडळाद्वारे काढून टाकले जाईपर्यंत किंवा त्यांचे उत्तराधिकारी रीतसर नियुक्त होईपर्यंत सेवा देतील. समितीमध्ये किमान तीन संचालकांचा समावेश असेल आणि किमान दोन तृतीयांश संचालक स्वतंत्र संचालक असतील. समितीचे सर्व संचालक बिगर कार्यकारी संचालक असतील. तथापि, मंडळाचा कार्यकारी अध्यक्ष (असल्यास) समितीचा सदस्य म्हणून नियुक्त केला जाऊ शकतो परंतु तो समितीचे अध्यक्ष असणार नाही. समितीचे अध्यक्ष हे स्वतंत्र संचालक असतील आणि त्यांची नियुक्ती मंडळाकडून केली जाईल. कोणत्याही समितीच्या बैठकीला अध्यक्ष उपस्थित नसल्यास, सभेला उपस्थित असलेले सदस्य, त्या विशिष्ट सभेसाठी अध्यक्षाची निवड करतील.

४. बैठकीची वारंवारता आणि कोरम

समितीची वर्षातून किमान एकदा बैठक होईल आणि सभेसाठी कोरम दोन सदस्य किंवा समितीच्या सदस्यांपैकी एक तृतीयांश सदस्य, यापैकी जे जास्त असेल, किमान एक स्वतंत्र संचालक उपस्थित असेल.

५. संचालक, KMP आणि SMP यांची नियुक्ती आणि काढून टाकणे:

समिती बोर्डावरील ज्ञान, कौशल्य, व्यावसायिक आणि कार्यात्मक कौशल्य, उद्योग अभिमुखता, बोर्ड विविधता, वय इत्यादींचे समतोल मूल्यमापन करेल आणि या मूल्यमापनाच्या प्रकाशात, भूमिका आणि वर्णन तयार करून मंडळाला शिफारस करेल. विशिष्ट भेटीसाठी आवश्यक क्षमता.

स्वतंत्र संचालकाच्या प्रत्येक नियुक्तीसाठी, समिती हे करेल:

ए। बोर्डावरील कौशल्ये, ज्ञान आणि अनुभव यांच्या समतोलाचे मूल्यांकन करा आणि अशा मूल्यमापनाच्या आधारे, स्वतंत्र संचालकाची आवश्यक भूमिका आणि क्षमतांचे वर्णन तयार करा;

बी। स्वतंत्र संचालक म्हणून नियुक्तीसाठी बोर्डाकडे शिफारस केलेल्या व्यक्तीकडे अशा वर्णनात ओळखल्या गेलेल्या क्षमता असतील याची खात्री करा.

योग्य उमेदवारांची ओळख पटवण्याच्या उद्देशाने, समिती: १.) आवश्यक असल्यास, बाह्य एजन्सीच्या सेवा वापरू शकते; २.) विविधतेचा योग्य विचार करून, पार्श्वभूमीच्या विस्तृत श्रेणीतील उमेदवारांचा विचार करा; आणि ३.) उमेदवारांच्या वेळेच्या वचनबद्धतेचा विचार करा.

संचालक, KMP आणि SMP च्या बाबतीत, वरील वैशिष्ट्यांव्यतिरिक्त, NRC हे सुनिश्चित करेल की संधाव्य उमेदवारांकडे लागू कायदानुसार आवश्यक पात्रता आणि गुणधर्म आहेत. स्वतंत्र संचालकांच्या नियुक्तीच्या बाबतीत संचालकांचे स्वातंत्र्य निश्चित करण्याच्या निकषांसाठी परिशिष्ट A पहा.

कोणत्याही संचालक, KMP आणि SMP यांना काढून टाकण्याच्या संदर्भात, NRC सल्लामसलत करेल

कंपनीच्या अध्यक्षांसह, कार्यप्रदर्शन आणि/किंवा काढून टाकण्याच्या योग्यतेचे इतर घटकांचे पुनरावलोकन करा आणि कंपनीच्या लागू कायदे आणि असोसिएशनच्या लेखांच्या तरतुदींच्या अधीन राहून, मंडळाला त्याच्या कार्यवाहीची शिफारस करा.

६. बोर्ड विविधता:

समिती तिच्या नामनिर्देशन प्रक्रियेत आणि बोर्डाला शिफारसी करताना विविध क्षेत्र आणि लिंगातील संचालकांचा इष्टतम संयोजन करण्याचा प्रयत्न करेल. एक वैविध्यपूर्ण आणि सर्वसमावेशक मंडळ दीर्घकालीन वाढ आणि विकास साधण्यासाठी आवश्यक असलेल्या विविध कौशल्यांचा आणि दृष्टीकोनांचा लाभ घेण्यास सक्षम असेल या आधारावर समिती कार्य करेल. वार्षिक, राष्ट्रीयता, लिंग किंवा वंश किंवा इतर कोणत्याही कारणास्तव कोणताही भेदभाव न करता संचालक म्हणून नियुक्ती / पुनर्नियुक्तीसाठी व्यक्तीचे मूल्यमापन करताना समिती पात्रता, सकारात्मक गुणधर्म आणि स्वातंत्र्य निश्चित करण्यासाठी निकष निश्चित करेल. मंडळाच्या रचनेचे पुनरावलोकन करताना, समिती विविधतेच्या सर्व पैलूंच्या फायद्यांचा विचार करेल, ज्यात वर वर्णन केले आहे, परंतु इतकेच मर्यादित नाही.

७. बोर्ड परिचय आणि शिक्षण:

SEBI LODR च्या नियमन २५(७) मध्ये कंपनीने स्वतंत्र संचालकांना कंपनी आणि कंपनीमधील त्यांच्या भूमिका आणि जबाबदाऱ्यांसह इतर गोष्टींबद्दल परिचित करणे आवश्यक आहे. त्यानुसार, NRC ने सहभागी होताना स्वतंत्र संचालकांसह गैर-कार्यकारी संचालकांच्या अभिमुखता आणि प्रशिक्षणासाठी एक संरचित कार्यक्रम स्वीकारला आहे जेणेकरून त्यांना कंपनी - तिचे कार्य, व्यवसाय, उद्योग आणि ती ज्या वातावरणात कार्य करते ते समजून घेण्यास सक्षम होईल.

कंपनीकडे संचालकांसाठी एक स्वतंत्रपणे परिभाषित परिचय कार्यक्रम आहे जो संचालकांना सतत अपडेट करण्यावर लक्ष केंद्रित करतो, त्यात कोणत्याही महत्त्वपूर्ण बदलांवर लक्ष केंद्रित करतो जेणेकरून योग्यरित्या माहितीपूर्ण आणि वेळेवर निर्णय घेण्याच्या स्थितीत राहता येईल.

८. मंडळाचे, त्याच्या समित्या आणि वैयक्तिक संचालकांचे कार्यप्रदर्शन मूल्यमापन:

प्रत्येक वर्षी, NRC बोर्ड, वैयक्तिक संचालक, अध्यक्ष आणि मंडळाच्या समित्यांच्या कामगिरीचे मूल्यांकन करण्यासाठी निकष आणि प्रक्रिया तयार करते आणि मंडळाला त्याची शिफारस करते. मूल्यमापन एकतर बोर्ड, समिती किंवा स्वतंत्र बाह्य एजन्सीद्वारे केले जाईल आणि NRC त्याच्या अंमलबजावणीचे आणि लागू कायद्यांचे पालन तसेच निकष आणि प्रक्रियेचे पुनरावलोकन करेल.

स्वतंत्र संचालकांचे मूल्यमापन संपूर्ण संचालक मंडळाद्वारे केले जाईल ज्यामध्ये हे समाविष्ट असेल:

ए। संचालकांची कामगिरी; आणि

बी। स्वतंत्रतेच्या निकषांची पूर्तता, लागू कायदांतर्गत विनिर्दिष्ट केल्याप्रमाणे व्यवस्थापनापासून त्यांच्या स्वातंत्र्यासह या मूल्यमापनाच्या अधीन असलेले संचालक त्यांच्या स्वतःच्या मूल्यांकनात सहभागी होणार नाहीत.

कंपनीच्या स्वतंत्र संचालकांनी एका वर्षात किमान एक बैठक आयोजित करावी, गैर-स्वतंत्र संचालक आणि व्यवस्थापनाच्या सदस्यांच्या उपस्थितीशिवाय आणि सर्व स्वतंत्र संचालकांनी अशा बैठकीला उपस्थित राहण्याचा प्रयत्न केला पाहिजे. स्वतंत्र संचालक त्यांच्या स्वतंत्र बैठकीमध्ये, इतर गोष्टींसह:

१. गैर-स्वतंत्र संचालक आणि संपूर्ण संचालक मंडळाच्या कामगिरीचे पुनरावलोकन करा;
२. कार्यकारी संचालक आणि गैर-कार्यकारी संचालकांचे मत विचारात घेऊन कंपनीच्या अध्यक्षांच्या कामगिरीचे पुनरावलोकन करा; आणि
३. कंपनीचे व्यवस्थापन आणि संचालक मंडळ यांच्यातील माहितीच्या प्रवाहाची गुणवत्ता, प्रमाण आणि कालबद्धतेचे मूल्यांकन करा जे संचालक मंडळाला त्यांची कर्तव्ये प्रभावीपणे आणि वाजवीपणे पार पाडण्यासाठी आवश्यक आहे.

मूल्यमापन परिणामांच्या आधारे, NRC मंडळावर संचालकांची नियुक्ती / पुनर्नियुक्ती / चालू ठेवण्याबाबत बोर्डाला आपल्या शिफारसी करेल.

९. मोबदला निकष

समिती संचालकांना, खर्च आणि एश्ल ला द्यावयाच्या मानधनाची शिफारस त्यांच्या मंजूरीसाठी बोर्डाकडे करेल. ते कंपनीच्या भागधारकांच्या मान्यतेच्या अधीन असेल आणि आवश्यक असेल अशा इतर मंजूरी.

कार्यकारी संचालक, केएमपी आणि एसएमपी यांच्या मानधनासाठी मार्गदर्शक तत्वे आहेत:

- **व्यवसायाची रणनीती आणि जबाबदारी आणि प्रभावाच्या पातळीसह संरेखन:** कर्मचारी संघटनेत उच्च स्तरावर प्रगती करत असताना, त्यांच्या कार्यक्षमतेचा धोरणात्मक उपक्रम आणि व्यवसाय परिणामांवर अधिक आणि थेट परिणाम होतो.
- **निश्चित/आधारभूत पगार निर्णय:** निश्चित वेतन स्पर्धात्मक असेल आणि कौशल्य आणि ज्ञान, अनुभव आणि नोकरीच्या जबाबदाऱ्या लक्षात घेऊन उद्योग पद्धती आणि बेंचमार्कवर आधारित असेल.
- **कार्यप्रदर्शनासाठी देय:** प्रत्येक कार्यकारीपणीच्या एकूण भरपाईचा मोठा भाग कंपनी आणि वैयक्तिक कामगिरीच्या उद्दिष्टांच्या प्राप्तीशी जोडलेला असतो. अशा प्रकारची भरपाई परिवर्तनशील असते आणि कंपनीच्या अल्प-मुदतीच्या आणि दीर्घकालीन कामगिरीसाठी कामगिरी आणि योगदानांना बक्षीस देते.
- **कार्यप्रदर्शन बोनस योजना:** कार्यप्रदर्शन बोनस योजना कंपनीच्या वार्षिक आर्थिक, धोरणात्मक आणि ऑपरेशनल उद्दिष्टे आणि वैयक्तिक प्रमुख जबाबदारी क्षेत्रे (KRAs) साध्य करण्यासाठी योगदान देते. कार्यप्रदर्शन बोनस कामगिरीवर आधारित पुरस्कारांमध्ये फरक करून संस्थेची उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी उच्च कार्यप्रदर्शन संस्कृती चालवितो. कामगिरी कंपनी आणि वैयक्तिक पातळीवर विविध लक्ष्यांची पूर्तता आणि व्यावसायिक उद्दिष्टे साध्य करण्याशी संबंधित असेल.
- **दीर्घकालीन प्रोत्साहने:** एक्झिक्युटिव्हची भरपाई कंपनीच्या दीर्घकालीन प्रोत्साहन (५०%) योजनेद्वारे दीर्घकालीन स्टॉक किंमत वाढ आणि भागधारक मूल्य निर्मितीशी निगडित आहे. एलटीआय प्लॅन वित्तीय आणि गैर-आर्थिक दोन्ही बाबींवर कंपनीच्या दीर्घकालीन कामगिरीसह अल्प-मुदतीचे व्यवसाय परिणाम प्रदान करण्यासाठी कार्यकारीपणीच्या कार्यप्रदर्शन अभिमुखता आणि निर्णय संतुलित करते.
- **बाजारपेठेत स्पर्धात्मक:** कंपनी जागतिक स्तरावर प्रतिभेसाठी स्पर्धा करते आणि उच्च कुशल कामगारांना आकर्षित करण्यासाठी आणि टिकवून ठेवण्यासाठी, प्रतिभेसाठी कंपनीशी स्पर्धा करण्याचा इतर नियोक्त्यांच्या वेतनासह ती स्पर्धात्मक राहिली पाहिजे. कंपनी अधिका-यांच्या प्रयत्नांना ओळखण्यासाठी आणि त्यांना संस्थेतील वाढ आणि कार्यप्रदर्शन अभिमुखतेसाठी प्रेरित करण्यासाठी अतिरिक्त प्रोत्साहन योजना आणि पुरस्कार कार्यक्रम सुरू करणे आणि लागू करणे सुरू ठेवू शकते.

कार्यकारी संचालक, खड्ड आणि एड साठी मोबदला निकषांचा सारांश

खालील तक्ता कार्यकारी संचालक, खड्ड आणि एड साठी मोबदला निकषांचे प्रमुख पैलू सेट करते:

भरपाई आयटम			घटकाचे उद्दिष्ट
एकूण मोबदला नं		मूळ पगार	- प्रतिभावान कार्यकारी अधिकाऱ्यांना त्यांच्या कौशल्य, अनुभव आणि ज्ञानासाठी आकर्षित करते - उद्योग पद्धतींवर आधारित स्पर्धात्मक निश्चित वेतन प्रदान करते
	वार्षिक	कामगिरी बोनस	- वार्षिक आर्थिक, धोरणात्मक आणि ऑपरेशनल व्यावसायिक उद्दिष्टे आणि वैयक्तिक योगदान साध्य करण्यासाठी योगदान पुरस्कार - कंपनीच्या दीर्घकालीन धोरणानुसार वार्षिक व्यावसायिक परिणाम साध्य करण्यासाठी जबाबदारी मजबूत करते
	दीर्घकालीन	दीर्घकालीन प्रोत्साहन	- जागतिक दर्जाची प्रतिभा आकर्षित करण्यासाठी आणि टिकवून ठेवण्यासाठी एक वाहन म्हणून काम करते - बक्षसि शेअर किंमत कामगिरी आणि प्रमुख कामगिरी मेट्रिक्सची उपलब्धी यांच्याशी सुसंगत आहेत - एक्झिक्युटिव्हजचे स्वारस्य संरेखित करते कंपनीची दीर्घकालीन कामगिरी
	सतत	फायदे आणि सुविधा	- कल्याण वर्धित करते आणि कार्यकारी अधिकारी आणि त्यांच्या कुटुंबियांना सुरक्षा प्रदान करते - कार्यकारिणीसाठी वाजवी जीवनमान राखते - लाभ आणि परवाना स्पर्धात्मक बाजार पद्धतींवर आधारित असतात आणि एकूण भरपाईच्या एकूण स्पर्धात्मक स्तरावर योगदान देतात
		सेवानिवृत्ती लाभ आणि सामाजिक सुरक्षा	जेव्हा कार्यकारिणी यापुढे नोकरीतून उत्पन्न मिळवत नाही तेव्हा सेवानिवृत्तीसाठी आर्थिक नियोजनाची तरतूद करते

१०. गैर-कार्यकारी संचालकांसाठी मानधन निकष:

गैर-कार्यकारी संचालक मंडळाच्या आणि त्याच्या समित्यांच्या बैठकांना उपस्थित राहण्यासाठीच्या खर्चाच्या प्रतिपूर्तीव्यतिरिक्त बैठक शुल्क आणि नफा संबंधित कमिशनसाठी पात्र आहेत.

ए। नफा-संबंधित कमिशन: नफा-संबंधित कमिशन लागू कायदानुसार कंपनीच्या निव्वळ नफ्याच्या १% पेक्षा जास्त नसलेल्या मर्यादेच्या अधीन भागधारकांनी मंजूर केलेल्या आर्थिक मर्यादेत दिले जाऊ शकते. विशेष ठरावाद्वारे भागधारकांची मान्यता प्रत्येक दिवशी प्राप्त केली जाईल

वर्ष, ज्यामध्ये एकल गैर-कार्यकारी संचालकांना देय वार्षिक मोबदला सर्व गैर-कार्यकारी संचालकांना देय असलेल्या एकूण वार्षिक मानधनाच्या पन्नास टक्क्यांपेक्षा जास्त असेल, त्यांच्या मानधनाचा तपशील द्या.

बी। बैठकीचे शुल्क: गैर-कार्यकारी संचालकांना मंडळाच्या किंवा समितीच्या बैठकांना उपस्थित राहण्यासाठी शुल्काच्या रूपात मोबदला मिळू शकतो, परंतु अशा शुल्काची रक्कम मंडळाच्या किंवा समितीच्या प्रति सभेसाठी एक लाख रुपयांपेक्षा जास्त नसावी किंवा अशी कोणतीही रक्कम.

सी। स्टॉक विकल्प: एक स्वतंत्र निदेशक कंपनी के किसी भी स्टॉक विकल्प (विकल्पों) का हकदार नहीं होगा। वेळोवेळी लागू कायदांतर्गत विहित केले जाईल.

११. संचालकांना किमान मानधन:

जर, कोणत्याही आर्थिक वर्षात, कंपनीचा नफा नसेल किंवा तिचा नफा अपुरा असेल, तर कंपनी कायदा, २०१३ च्या कलम १९७ सह लागू कायदांच्या तरतुदींनुसार स्वतंत्र संचालकांसह तिच्या संचालकांना मोबदला देईल.

१२. उत्तराधिकार नियोजन:

वारसाहक्क नियोजन हे सुनिश्चित करण्यासाठी केले जाते की कंपनीच्या घडामोडींमध्ये घटनांमुळे अडथळा येणार नाही उदा; सेवानिवृत्ती, राजीनामा, मृत्यू इ. NRC बोर्ड तसेच खंडे आणि SMPs मध्ये केलेल्या नियुक्त्यांसाठी एक उत्तराधिकार योजना तयार करेल आणि मंडळाला शिफारस करेल. NRC वार्षिक आधारावर अशा योजनेचे पुनरावलोकन करेल आणि काही सुधारणांची शिफारस बोर्डाला करेल. NRC व्यवस्थापनासोबत काम करेल आणि उत्तराधिकाराच्या प्रभावी नियोजनासाठी पुढील प्रक्रियेचे पालन करेल:

ए। संभाव्य कर्मचार्यांचे मूल्यांकन आणि नेतृत्व पूल तयार करणे.

बी। धोरणात्मक बैठकांमध्ये सहभाग, शीर्ष व्यवस्थापनासह नेतृत्व कार्यशाळा, कोचिंग, अ‍ॅकरिंग, जॉब रोटेशन, भूमिका वाढवणे, कौन्सिल सदस्यत्व आणि क्रॉस फंक्शन प्रकल्पांमध्ये सहभाग इत्यादी कृतींद्वारे प्रतिभा पूलचा विकास.

१३. संचालक आणि अधिकारी विमा:

कंपनी तिच्या सर्व संचालक आणि अधिकार्यांसाठी संचालक आणि अधिकारी विमा घेईल अशा प्रमाणात आणि अशा जोखमींसाठी कंपनीने तिच्या संचालकांच्या वतीने, KMPs/SMP इ.च्या वतीने त्यांना कोणत्याही दायित्वाविरुद्ध आणि प्रीमियमवर भरलेल्या प्रीमियमची भरपाई करण्यासाठी ठरवले जाईल. अशा कोणत्याही कर्मचार्यांना देय असलेल्या मोबदल्याचा भाग म्हणून विमा मानला जाणार नाही.

१४. कायद्यातील व्याख्या आणि सुधारणा:

संचालक मंडळ NRC च्या शिफारसीनुसार आणि त्यांच्या विवेकबुद्धीनुसार, वेळोवेळी या धोरणामध्ये कोणतेही बदल/बदल आणि/किंवा सुधारणा करू शकतात.

संदर्भानुसार अन्यथा आवश्यक असल्याशिवाय, या धोरणामध्ये वापरलेले शब्द आणि अभिव्यक्ती आणि येथे परिभाषित केलेले नाहीत परंतु वेळोवेळी सुधारित केल्या जाणाऱ्या लागू कायदांमध्ये परिभाषित केलेले शब्द आणि अभिव्यक्ती त्यांना त्यामध्ये अनुक्रमे नियुक्त केलेले अर्थ असतील.

या धोरणाच्या तरतुदी आणि लागू कायदे किंवा इतर कोणतेही वैधानिक अधिनियम, नियम यांच्यातील कोणताही संघर्ष झाल्यास, या धोरणावर आपोआप लागू होतील आणि पॉलिसीच्या संबंधित तरतुदी योग्य कालावधीत सुधारित/सुधारित केल्या जातील. ते कायदांशी सुसंगत बसवा.

परिशिष्ट ए

संचालकांचे स्वातंत्र्य निश्चित करण्यासाठी निकष

सर्व संबंधित माहितीच्या पुनरावलोकने बोर्डाने होकार निर्णय अधिकारी संचालक स्वतंत्र मानला. असे निर्धाराने मदत करण्यासाठी मंडळ खाली स्पष्टपणे मानक स्थापित केले आहेत.

कंपनी संबंधात स्वतंत्र संचालक म्हणजे व्यवस्थापकीय संचालक किंवा पूर्णवेळ संचालक किंवा निर्देशीत संचालक संचालक –

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, संचालक मंडळाचे मत, सचोटी व्यक्ती आहे आणि त्याच्याशी संबंधित कौशल्य आणि अनुभव;
- जो सदस्य घटकाचा किंवा तिचा होल्डिंगचा प्रवर्तक, उपकंपनी किंवा सहयोगी कंपनी किंवा सदस्य घटकांचा गटाचा सदस्य आहे किंवा नाही;
- जो सदस्य घटक, तिचे होल्डिंग, उपकंपनी किंवा सहयोगी कंपनी प्रवर्तक किंवा संचालकांशी संबंधित नाही;
- ज्याला संचालकाचे मानधन असणे किंवा दहा दर्जा नसणे जास्त व्यवहार करणे. त्याच्या एकूण उत्पन्नाच्या किंवा विहित केलेल्या अशा योजना, घटक, तिची होल्डिंग, उपकंपनी किंवा कंपनी, किंवा त्यांचे प्रवर्तक, किंवा संचालक, किंवा तीन तत्काळ आधी आर्थिक वर्षात किंवा चालू आर्थिक आर्थिक संबंध नाहीत. आर्थिक वर्ष;

- कोणाचाही मुद्दा नाही-

- (ए) सूचीबद्ध संस्था, तिहोल्डिंग, सेवा कंपनी किंवा कंपनीचे सिक्युरिटीज व्याज किंवा साधारण वर्ष केले आहे तीन आधी आर्थिक वर्षात चालू किंवा आर्थिक वर्ष दर्शनी मूल्याच्या पन्नास लाख मोठे किंवा देय भाग दोन टक्के- घटकांचे भांडवल, अनुक्रमे समूह होल्डिंग, उपकंपनी किंवा समर्थन, किंवा सेवा केल्याप्रमाणे उच्च कंपनी;
- (बी) सदस्य संस्था, तिची होल्डिंग, उपकंपनी किंवा प्रवर्तक किंवा कंपनी संचालक, तीन त्यांचे आधी आर्थिक वर्ष किंवा चालू वर्षासाठी कर्जे जास्त कर्जदार आहेत;
- (सी) सदस्य घटक, तिची होल्डिंग, उपकंपनी किंवा सहयोगी किंवा प्रवर्तक किंवा कंपनी संचालकांना त्यांच्या कोणत्याही तृतीय व्यक्तीच्या कर्जाच्या सुरक्षा हमी दिली आहे किंवा सेवा प्रदान केली आहे, ज्या तत्काळ आधी दरम्यान तीन करू शकतात. आर्थिक वर्ष किंवा चालू आर्थिक वर्ष; किंवा
- (डी) महिला संस्था, तिची होल्डिंग, उपकंपनी किंवा सहाय्यक कंपनी यांच्या एकूण उलाढालीच्या किंवा एकूण उत्पन्नाच्या दोन टक्के किंवा त्याहून अधिक आर्थिक व्यवहार किंवा संबंध:

परंतु, मुद्द्यांशी संबंधित (ए) ते (डी) मधील संस्था, समूह होल्डिंग, उपकंपनी किंवा सहयोगी कंपनी किंवा त्यांचे प्रवर्तक किंवा संचालक यांच्याशी आर्थिक संबंध किंवा व्यवहार त्यांच्या उलाढाली किंवा एकूण उत्पन्नाच्या दोन प्रश्नांनून जास्त नसावा किंवा पन्नास लाख रुपये किंवा वेळोवेळी जास्त जास्त, यापैकी जी कमा असेल.

- जो, ना स्वतः/स्वतःचा, ना कोणाचा-

- (ए) प्रमुख प्रशासकीय कर्मचाऱ्यांचे पद धारण केले आहे किंवा धारण केले आहे किंवा गणराज्य किंवा तिच्या सामान्य, उपकंपनीचा कर्मचारी आहे किंवा

सहयोगी कंपनी किंवा सूचीबद्ध घटकाच्या प्रवर्तक गटाशी संबंधित कोणतीही कंपनी, ज्या आर्थिक वर्षात त्याची नियुक्ती करण्याचा प्रस्ताव आहे त्या आर्थिक वर्षाच्या तत्काळ आधीच्या तीन आर्थिक वर्षात: परंतु, एखाद्या नातेवाईकाच्या बाबतीत, जो मुख्य व्यवस्थापकीय कर्मचाऱ्यांव्यतिरिक्त कर्मचारी आहे, या कलमाखालील निर्बंध त्याच्या/तिच्या नोकरीसाठी लागू होणार नाहीत.

- (बी) ज्या आर्थिक वर्षात त्याची नियुक्ती करण्याचा प्रस्ताव आहे त्या आर्थिक वर्षाच्या तत्काळ आधीच्या तीन आर्थिक वर्षांपैकी कोणताही कर्मचारी किंवा मालक किंवा भागीदार आहे किंवा आहे,
- (१) लेखा परीक्षकांची किंवा कंपनी सचिवांची प्रॅक्टिसमध्ये किंवा सूचीबद्ध संस्था किंवा तिच्या होल्डिंग, उपकंपनी किंवा सहयोगी कंपनीचे खर्च लेखा परीक्षक; किंवा
- (२) कोणतीही कायदेशीर किंवा सल्लागार फर्म ज्याने सूचीबद्ध संस्था, तिची होल्डिंग, उपकंपनी किंवा सहयोगी कंपनी अशा फर्मच्या एकूण उलाढालीच्या दहा टक्के किंवा त्याहून अधिक रकमेचा कोणताही व्यवहार केला आहे किंवा केला आहे.
- (सी) सूचीबद्ध घटकाच्या एकूण मतदान शक्तीच्या दोन टक्के किंवा त्याहून अधिक त्याच्या नातेवाईकांसह एकत्र आहे; किंवा
- (डी) सूचीबद्ध संस्थेकडून पंचवीस टक्के किंवा त्याहून अधिक पावत्या किंवा कॉर्पस प्राप्त करण्याच्या कोणत्याही ना-नफा संस्थेचा, कोणत्याही नावाने ओळखला जाणारा मुख्य कार्यकारी किंवा संचालक आहे, त्याचे कोणतेही प्रवर्तक, संचालक किंवा तिचे धारण, उपकंपनी किंवा सहयोगी कंपनी किंवा ज्यांच्याकडे सूचीबद्ध घटकाच्या एकूण मतदान शक्तीच्या दोन टक्के किंवा त्याहून अधिक हिस्सा आहे;
- (ई) सामग्री पुरवठादार, सेवा प्रदाता किंवा ग्राहक किंवा सूचीबद्ध घटकाचा भाडेकरू किंवा भाडेकरू आहे;

- ज्याचे वय २१ वर्षांपेक्षा कमी नाही
- जो सूचीबद्ध संस्थेचा कोणताही स्वतंत्र संचालक स्वतंत्र संचालक असलेल्या मंडळावरील दुसऱ्या कंपनीचा स्वतंत्र संचालक नसतो: