

नामांकन और पारिश्रमिक नीति¹

विषयसूची

1. <u>उद्देश्य</u>	2
2. <u>परिभाषाएं</u>	2
3. <u>समिति की भूमिका</u>	3
4. <u>सदस्यता</u>	7
5. <u>अध्यक्ष</u>	7
6. <u>बैठकों की आवृत्ति</u>	7
7. <u>समिति के सदस्यों की रुचि</u>	7
8. <u>सचिव</u>	7
9. <u>वोटिंग</u>	7
10. <u>नामांकन कर्तव्य</u>	8
11. <u>पारिश्रमिक कर्तव्य</u>	8
12. <u>अनुलग्नक ए - प्रदर्शन मूल्यांकन नीति</u>	9

नामांकन और पारिश्रमिक नीति

नामांकन और पारिश्रमिक नीति ('नीति') कंपनी अधिनियम, 2013 ("अधिनियम") की धारा 178 की आवश्यकताओं के अनुसार बनाई गई है, जो लागू नियमों के साथ पढ़ी जाती है, सेबी के विनियमन 19 के प्रावधान (सूचीबद्धता दायित्व और प्रकटीकरण आवश्यकता)) विनियम, 2015 ('सेबी विनियम') समय-समय पर संशोधित सेबी विनियमों की अनुसूची II के भाग डी के साथ पढ़ा जाता है।

यह नीति नामांकन, पारिश्रमिक समिति द्वारा विकसित और कार्यान्वित की गई है और कंपनी के निदेशकों, प्रमुख प्रबंधकीय कार्मिक और वरिष्ठ प्रबंधन पर लागू है।

1. उद्देश्य

समिति के मुख्य उद्देश्य होंगे:

- 1.1. निदेशकों, प्रमुख प्रबंधकीय कार्मिकों और वरिष्ठ प्रबंधन की नियुक्ति और निष्कासन के संबंध में बोर्ड का मार्गदर्शन करना।
- 1.2. बोर्ड के सदस्यों के प्रदर्शन का मूल्यांकन करना और बोर्ड के आगे के मूल्यांकन के लिए बोर्ड को आवश्यक रिपोर्ट प्रदान करना।
- 1.3. निदेशकों, प्रमुख प्रबंधकीय कार्मिकों और वरिष्ठ प्रबंधन को देय पारिश्रमिक पर बोर्ड को सिफारिश करना।
- 1.4. प्रमुख प्रबंधकीय कार्मिकों और वरिष्ठ प्रबंधन को सीधे उनके प्रयास से जुड़ा हुआ पुरस्कार प्रदान करना, कंपनी के संचालन से संबंधित प्रदर्शन, समर्पण और उपलब्धि।
- 1.5. प्रतिभा को बनाए रखना, प्रेरित करना और बढ़ावा देना तथा प्रतिभाशाली प्रबंधकीय व्यक्तियों की दीर्घकालिक स्थिरता सुनिश्चित करना और प्रतिस्पर्धात्मक लाभ पैदा करना।
- 1.6. बोर्ड विविधता पर एक नीति तैयार करना।
- 1.7. बोर्ड के लिए एक उत्तराधिकार योजना विकसित करना और योजना की नियमित समीक्षा करना।

2. परिभाषाएं

- 2.1. कार्यइसका मतलब है कंपनी अधिनियम, 2013 और उसके तहत बनाए गए नियम, समय-समय पर संशोधित।
- 2.2. तख्तामतलब कंपनी का निदेशक मंडल।
- 2.3. निदेशककंपनी के मतलब निदेशक।
- 2.4. प्रमुख प्रबंधकीय कार्मिकमतलब
 - मुख्य कार्यकारी अधिकारी या प्रबंध निदेशक या प्रबंधक;
 - पूर्णकालिक निदेशक;
 - मुख्य वित्तीय अधिकारी;
 - कंपनी सचिव; और
 - ऐसा अन्य अधिकारी जो विहित किया जाए।
- 2.5. वरिष्ठ प्रबंधनइसका मतलब सूचीबद्ध इकाई के अधिकारी/कार्मिक होंगे जो निदेशक मंडल को छोड़कर इसकी मुख्य प्रबंधन टीम के सदस्य हैं और आम तौर पर इसमें मुख्य कार्यकारी अधिकारी/प्रबंध निदेशक/पूर्णकालिक निदेशक/प्रबंधक से एक स्तर नीचे प्रबंधन के सभी सदस्य शामिल होंगे।

(मुख्य कार्यकारी अधिकारी/प्रबंधक सहित, यदि वे बोर्ड का हिस्सा नहीं हैं) और इसमें विशेष रूप से कंपनी सचिव और मुख्य वित्तीय अधिकारी शामिल होंगे।

3. समिति की भूमिका

3.1. नामांकन और पारिश्रमिक समिति द्वारा बोर्ड को निपटाए जाने वाले, अध्ययन किए जाने वाले और अनुशंसित किए जाने वाले मामले।

समिति यह करेगी:

- 3.1.1. किसी निदेशक की योग्यता, सकारात्मक गुण और स्वतंत्रता निर्धारित करने के लिए मानदंड तैयार करें।
- 3.1.2. ऐसे व्यक्तियों की पहचान करें जो निदेशक बनने के लिए योग्य हैं और ऐसे व्यक्तियों की पहचान करें जिन्हें इस नीति में निर्धारित मानदंडों के अनुसार प्रमुख प्रबंधकीय और वरिष्ठ प्रबंधन पदों पर नियुक्त किया जा सकता है।
- 3.1.3. निदेशक, केएमपी एवं वरिष्ठ प्रबंधन कार्मिक को पारिश्रमिक सहित नियुक्ति एवं हटाने की बोर्ड को अनुशंसा।
- 3.1.4. स्वतंत्र निदेशकों और निदेशक मंडल के प्रदर्शन के मूल्यांकन के लिए मानदंड तैयार करना।
- 3.1.5. स्वतंत्र निदेशकों के प्रदर्शन मूल्यांकन की रिपोर्ट के आधार पर स्वतंत्र निदेशक की नियुक्ति की अवधि के विस्तार या निरंतरता का मूल्यांकन करना।
- 3.1.6. निदेशक मंडल की विविधता पर एक नीति तैयार करना।
- 3.1.7. एक स्वतंत्र निदेशक की प्रत्येक नियुक्ति के लिए, समिति बोर्ड में कौशल, ज्ञान और अनुभव के संतुलन का मूल्यांकन करेगी और इस तरह के मूल्यांकन के आधार पर, एक स्वतंत्र निदेशक के लिए आवश्यक भूमिका और क्षमताओं का विवरण तैयार करेगी। स्वतंत्र निदेशक के रूप में नियुक्ति के लिए बोर्ड को अनुशंसित व्यक्ति के पास ऐसे विवरण में पहचानी गई क्षमताएं होंगी। उपयुक्त उम्मीदवारों की पहचान करने के उद्देश्य से, समिति:
 - a. यदि आवश्यक हो तो बाहरी एजेंसियों की सेवाओं का उपयोग करें;
 - b. विविधता को उचित सम्मान देते हुए विभिन्न पृष्ठभूमियों के उम्मीदवारों पर विचार करें; और
 - c. उम्मीदवारों की समय प्रतिबद्धताओं पर विचार करें।

3.2. निदेशक, केएमपी और वरिष्ठ प्रबंधन की नियुक्ति और हटाने की नीति

3.2.1. नियुक्ति मानदंड एवं योग्यता

4. समिति निदेशक, केएमपी या वरिष्ठ प्रबंधन स्तर पर नियुक्ति के लिए व्यक्ति की सत्यनिष्ठा, योग्यता, विशेषज्ञता और अनुभव की पहचान करेगी और सुनिश्चित करेगी और बोर्ड को उसकी नियुक्ति की सिफारिश करेगी।
5. किसी व्यक्ति के पास उस पद के लिए पर्याप्त योग्यता, विशेषज्ञता और अनुभव होना चाहिए जिसकी नियुक्ति पर विचार किया जा रहा है। समिति को यह निर्णय लेने का विवेक है कि किसी व्यक्ति की योग्यता, विशेषज्ञता और अनुभव संबंधित पद के लिए पर्याप्त/संतोषजनक है या नहीं।

- c) कंपनी सत्तर वर्ष की आयु प्राप्त कर चुके किसी भी व्यक्ति को पूर्णकालिक निदेशक के रूप में नियुक्त या जारी नहीं रखेगी। बशर्ते कि इस पद को धारण करने वाले व्यक्ति का कार्यकाल सत्तर वर्ष की आयु से आगे बढ़ाया जा सकता है, ऐसे प्रस्ताव के लिए नोटिस के साथ संलग्न व्याख्यात्मक बयान के आधार पर एक विशेष प्रस्ताव पारित करके शेयरधारकों की मंजूरी के साथ नियुक्ति को सत्तर वर्ष से अधिक बढ़ाने का औचित्य दर्शाया जा सकता है। साल।

3.2.2. पद/कार्यकाल

a) प्रबंध निदेशक/पूर्णकालिक निदेशक:

कंपनी किसी भी व्यक्ति को अपने कार्यकारी अध्यक्ष, प्रबंध निदेशक या कार्यकारी निदेशक के रूप में एक समय में पांच वर्ष से अधिक की अवधि के लिए नियुक्त या पुनर्नियुक्त नहीं करेगी। कार्यकाल समाप्त होने से एक वर्ष से पहले कोई भी पुनर्नियुक्ति नहीं की जाएगी।

b) स्वतंत्र निदेशक:

एक स्वतंत्र निदेशक कंपनी के बोर्ड में लगातार पांच वर्षों तक पद पर रहेगा और कंपनी द्वारा एक विशेष प्रस्ताव पारित करने और बोर्ड की रिपोर्ट में ऐसी नियुक्ति का खुलासा करने पर पुनः नियुक्ति के लिए पात्र होगा।

कोई भी स्वतंत्र निदेशक लगातार दो कार्यकाल से अधिक पद पर नहीं रहेगा, लेकिन ऐसा स्वतंत्र निदेशक स्वतंत्र निदेशक बनने के तीन साल की समाप्ति के बाद नियुक्ति के लिए पात्र होगा। बशर्ते कि एक स्वतंत्र निदेशक, तीन साल की उक्त अवधि के दौरान, प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से किसी अन्य क्षमता में कंपनी में नियुक्त नहीं किया जाएगा या उससे जुड़ा नहीं होगा। हालांकि, यदि कोई व्यक्ति 1 अक्टूबर 2014 या नियामक आवश्यकता के अनुसार समिति द्वारा निर्धारित किसी अन्य तिथि तक कंपनी में 5 साल या उससे अधिक समय तक स्वतंत्र निदेशक के रूप में काम कर चुका है; वह केवल 5 वर्ष की एक और अवधि के लिए नियुक्ति के लिए पात्र होगा।

स्वतंत्र निदेशक की नियुक्ति के समय यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि जिन बोर्डों में ऐसे स्वतंत्र निदेशक कार्य करते हैं उनकी संख्या एक स्वतंत्र निदेशक के रूप में सात सूचीबद्ध कंपनियों और एक स्वतंत्र निदेशक के रूप में तीन सूचीबद्ध कंपनियों तक सीमित है, यदि ऐसा व्यक्ति समग्र रूप से कार्य कर रहा है- किसी सूचीबद्ध कंपनी का समय निदेशक या ऐसा अन्य नंबर जो अधिनियम के तहत निर्धारित किया जा सकता है।

3.2.3. मूल्यांकन

समिति नियमित अंतराल (वार्षिक) पर प्रत्येक निदेशक, केएमपी और वरिष्ठ प्रबंधन कार्मिक के प्रदर्शन का मूल्यांकन करेगी।

3.2.4. हटाना

अधिनियम में या किसी अन्य लागू अधिनियम, नियमों और विनियमों के तहत उल्लिखित किसी भी अयोग्यता के कारणों के कारण, समिति लिखित रूप में दर्ज कारणों के साथ बोर्ड को प्रावधानों के अधीन निदेशक, केएमपी या वरिष्ठ प्रबंधन कार्मिक को हटाने की सिफारिश कर सकती है। और उक्त अधिनियम, नियमों और विनियमों का अनुपालन।

3.2.5.सेवानिवृत्ति

निदेशक, केएमपी और वरिष्ठ प्रबंधन कार्मिक अधिनियम के लागू प्रावधानों और कंपनी की प्रचलित नीति के अनुसार सेवानिवृत्त होंगे। बोर्ड के पास कंपनी के लाभ के लिए निदेशक, केएमपी, वरिष्ठ प्रबंधन कार्मिक को सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने के बाद भी उसी पद/पारिश्रमिक पर या अन्यथा बनाए रखने का विवेकाधिकार होगा।

3.3 पूर्णकालिक निदेशक, केएमपी और वरिष्ठ प्रबंधन कार्मिक के लिए पारिश्रमिक से संबंधित नीति

3.3.1 सामान्य:

- a) पूर्णकालिक निदेशक, केएमपी और वरिष्ठ प्रबंधन कार्मिक को पारिश्रमिक/मुआवजा/कमीशन आदि समिति द्वारा निर्धारित किया जाएगा और अनुमोदन के लिए बोर्ड को अनुशंसित किया जाएगा। पारिश्रमिक/मुआवजा/कमीशन आदि, जहां भी आवश्यक हो, कंपनी के शेयरधारकों और केंद्र सरकार के पूर्व/बाद के अनुमोदन के अधीन होगा।
- b) पूर्णकालिक निदेशक को भुगतान किया जाने वाला पारिश्रमिक और कमीशन कंपनी के आर्टिकल्स ऑफ एसोसिएशन में निर्धारित प्रतिशत/स्लैब/शर्तों के अनुसार और अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार होगा।
- c) मौजूदा पारिश्रमिक/मुआवजा संरचना में वृद्धि की सिफारिश समिति द्वारा बोर्ड को की जा सकती है जो पूर्णकालिक निदेशक के मामले में शेयरधारकों द्वारा अनुमोदित स्लैब के भीतर होनी चाहिए।
- d) जहां कंपनी द्वारा अपने पूर्णकालिक निदेशक, मुख्य कार्यकारी अधिकारी, मुख्य वित्तीय अधिकारी, कंपनी सचिव और किसी अन्य कर्मचारी की ओर से किसी भी दायित्व के खिलाफ क्षतिपूर्ति के लिए कोई बीमा लिया जाता है, ऐसे बीमा पर भुगतान किया गया प्रीमियम नहीं माना जाएगा। ऐसे किसी भी कार्मिक को देय पारिश्रमिक का हिस्सा बशर्ते कि यदि ऐसा व्यक्ति दोषी साबित हो जाता है, तो ऐसे बीमा पर भुगतान किया गया प्रीमियम पारिश्रमिक का हिस्सा माना जाएगा।

3.3.2. पूर्णकालिक/कार्यकारी/प्रबंध निदेशक, केएमपी और वरिष्ठ प्रबंधन कार्मिक को पारिश्रमिक:

a) निश्चित वेतन:

पूर्णकालिक निदेशक/केएमपी और वरिष्ठ प्रबंधन कार्मिक समिति की सिफारिश पर बोर्ड द्वारा अनुमोदित मासिक पारिश्रमिक के पात्र होंगे। वेतनमान का विवरण और अनुलाभों की मात्रा, जिसमें पीएफ में नियोक्ता का योगदान, पेंशन योजना, चिकित्सा व्यय, क्लब शुल्क आदि शामिल हैं, बोर्ड द्वारा तय और अनुमोदित किया जाएगा/समिति की सिफारिश पर बोर्ड द्वारा अधिकृत व्यक्ति द्वारा अनुमोदित किया जाएगा। जहां भी आवश्यक हो, शेयरधारकों और केंद्र सरकार द्वारा।

b) न्यूनतमपारिश्रमिक:

यदि, किसी वित्तीय वर्ष में, कंपनी को कोई लाभ नहीं हुआ है या उसका मुनाफा अपर्याप्त है, तो कंपनी अपने पूर्णकालिक निदेशक को अधिनियम की अनुसूची V के प्रावधानों और उसके तहत बनाए गए नियमों के अनुसार पारिश्रमिक का भुगतान करेगी और यदि वह सक्षम नहीं है केंद्र सरकार की पूर्व मंजूरी के साथ, ऐसे प्रावधानों का अनुपालन करना।

c) अतिरिक्त पारिश्रमिक के लिए प्रावधान:

यदि कोई पूर्णकालिक निदेशक अधिनियम के तहत निर्धारित सीमा से अधिक या केंद्र सरकार की पूर्व मंजूरी के बिना, जहां आवश्यक हो, पारिश्रमिक के रूप में प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से ऐसी कोई राशि खींचता या प्राप्त करता है, तो वह ऐसी राशि वापस कर देगा। कंपनी और जब तक ऐसी राशि वापस नहीं की जाती, इसे कंपनी के लिए ट्रस्ट में रखें। कंपनी केंद्र सरकार द्वारा अनुमति दिए जाने तक ऐसी वापसी योग्य राशि की बसूली माफ नहीं करेगी।

3.3.3. गैर-कार्यकारी/स्वतंत्र निदेशक को पारिश्रमिक:

a) पारिश्रमिक/कमीशन:

पारिश्रमिक/कमीशन कंपनी के आर्टिकल्स ऑफ एसोसिएशन और अधिनियम में उल्लिखित स्लैब और शर्तों के अनुसार तय किया जाएगा।

b) बैठने की फीस:

गैर-कार्यकारी/स्वतंत्र निदेशक को बोर्ड और उसकी समिति की बैठकों में भाग लेने के लिए शुल्क के रूप में पारिश्रमिक प्राप्त हो सकता है। बशर्ते कि ऐसी फीस की राशि रुपये से अधिक नहीं होगी। बोर्ड या समिति की प्रति बैठक एक लाख या ऐसी राशि जो केंद्र सरकार द्वारा समय-समय पर निर्धारित की जा सकती है।

c) आयोग:

कमीशन का भुगतान शेयरधारकों द्वारा अनुमोदित मौद्रिक सीमा के भीतर किया जा सकता है, जो अधिनियम के लागू प्रावधानों के अनुसार गणना की गई कंपनी के मुनाफे के 1% से अधिक नहीं होनी चाहिए।

d) पूंजी विकल्प:

एक स्वतंत्र निदेशक कंपनी के किसी भी स्टॉक विकल्प का हकदार नहीं होगा।

4. सदस्यता

4.1 समिति की संरचना कंपनी अधिनियम, 2013 की धारा 178 की आवश्यकताओं के अनुसार लागू नियमों और सेबी विनियमों के विनियमन 19 के प्रावधानों के साथ पढ़ी जाएगी।

4.2 समिति की सदस्यता का खुलासा वार्षिक रिपोर्ट में किया जाएगा।

4.3 समिति का कार्यकाल निदेशक मंडल द्वारा समाप्त किये जाने तक जारी रहेगा।

6. अध्यक्ष

6.1 समिति का अध्यक्ष एक स्वतंत्र निदेशक होगा।

6.2 कंपनी के अध्यक्ष को समिति के सदस्य के रूप में नियुक्त किया जा सकता है, लेकिन वह समिति का अध्यक्ष नहीं होगा।

6.3 अध्यक्ष की अनुपस्थिति में, बैठक में उपस्थित समिति के सदस्य अपने में से किसी एक को अध्यक्ष के रूप में कार्य करने के लिए चुनेंगे।

6.4 नामांकन और पारिश्रमिक समिति के अध्यक्ष वार्षिक बैठक में उपस्थित हो सकते हैं

शेयरधारकों के प्रश्नों का उत्तर देने के लिए आम बैठक या किसी अन्य सदस्य को नामांकित किया जा सकता है।

7. बैठकों की आवृत्ति

समिति की बैठक आवश्यकतानुसार नियमित अंतराल पर आयोजित की जाएगी।

8. समिति के सदस्यों के हित

8.1 समिति का कोई सदस्य उस समय उपस्थित रहने का हकदार नहीं है जब किसी बैठक में उसके पारिश्रमिक पर चर्चा की जा रही हो या जब उसके प्रदर्शन का मूल्यांकन किया जा रहा हो।

8.2 समिति ऐसे अधिकारियों को, जैसा वह उचित समझे, समिति की बैठकों में उपस्थित होने के लिए आमंत्रित कर सकती है।

9. सचिव

कंपनी का कंपनी सचिव समिति के सचिव के रूप में कार्य करेगा।

10. वोटिंग

10.1 समिति की बैठकों में निर्धारण के लिए उठने वाले मामलों का निर्णय उपस्थित और मतदान करने वाले सदस्यों के बहुमत से किया जाएगा और ऐसे किसी भी निर्णय को सभी उद्देश्यों के लिए समिति का निर्णय माना जाएगा।

10.2 वोटों की समानता के मामले में, बैठक के अध्यक्ष के पास निर्णायक वोट होगा।

11. नामांकनकर्तव्य

नामांकन मामलों के संबंध में समिति के कर्तव्यों में शामिल हैं:

- यह सुनिश्चित करना कि नए निदेशकों और वरिष्ठ प्रबंधन के सदस्यों को उचित स्थान पर शामिल किया जाए और इसकी प्रभावशीलता की समीक्षा की जाए;
- यह सुनिश्चित करना कि बोर्ड में नियुक्ति पर, गैर-कार्यकारी निदेशकों को अधिनियम के तहत प्रदान किए गए दिशानिर्देशों के अनुसार नियुक्ति का औपचारिक पत्र प्राप्त हो;
- उन निदेशकों की पहचान करना और उनकी सिफारिश करना जिन्हें रोटेशन के आधार पर सेवानिवृत्ति के लिए आगे बढ़ाया जाना है।
- बोर्ड के उचित आकार, विविधता और संरचना का निर्धारण;
- बोर्ड में नियुक्ति के लिए नए निदेशकों के चयन के लिए एक औपचारिक और पारदर्शी प्रक्रिया स्थापित करना;

- f) बोर्ड और वरिष्ठ प्रबंधन के लिए उत्तराधिकार योजना विकसित करना और नियमित रूप से योजना की समीक्षा करना;
- g) के संदर्भ में बोर्ड के सदस्यों और वरिष्ठ प्रबंधन के प्रदर्शन का मूल्यांकन करना
व्यवसाय और अनुपालन के दृष्टिकोण से कंपनी का प्रदर्शन;
कानून और उनके सेवा अनुबंध के प्रावधानों के अधीन कंपनी के एक कर्मचारी के रूप में एक कार्यकारी निदेशक की सेवा के निलंबन या समाप्ति सहित किसी भी समय किसी भी निदेशक के पद पर बने रहने से संबंधित किसी भी मामले के संबंध में बोर्ड को सिफारिशें करना।
- h) अपनी किसी भी शक्ति को अपने एक या अधिक सदस्यों या समिति के सचिव को सौंपना;
- i) बोर्ड में किसी आवश्यक परिवर्तन की अनुशंसा करना; और
- j) किसी भी अन्य मामले पर विचार करते हुए, जैसा कि बोर्ड द्वारा अनुरोध किया जा सकता है।

11) पारिश्रमिक कर्तव्य

पारिश्रमिक मामलों के संबंध में समिति के कर्तव्यों में शामिल हैं:

- प्रदर्शन के आधार पर पारिश्रमिक नीति पर विचार करना और निर्धारित करना और यह भी ध्यान में रखना कि पारिश्रमिक बोर्ड के सदस्यों को बनाए रखने और प्रेरित करने के लिए उचित और पर्याप्त है और ऐसे अन्य कारक जो समिति पारिश्रमिक के सभी तत्वों को उचित समझे। बोर्ड के सदस्य.
- कंपनी के प्रमुख प्रबंधकीय कर्मियों सहित वरिष्ठ प्रबंधन के पारिश्रमिक को मंजूरी देना, कंपनी के कामकाज के लिए उपयुक्त लघु और दीर्घकालिक प्रदर्शन उद्देश्यों को दर्शाते हुए निश्चित और प्रोत्साहन वेतन के बीच संतुलन बनाए रखना।
- अपनी किसी भी शक्ति को अपने एक या अधिक सदस्यों या समिति के सचिव को सौंपना।
- बोर्ड द्वारा अनुरोध किए गए किसी भी अन्य मामले पर विचार करना।
- निदेशकों और वरिष्ठ प्रबंधन के लिए व्यावसायिक क्षतिपूर्ति और देयता बीमा।

निदेशकों पर नीति का अनुलग्नक-ए नियुक्ति एवं पारिश्रमिक

“प्रदर्शन मूल्यांकन नीति” इंडियामार्ट इंटरमेश लिमिटेड

प्रदर्शन मूल्यांकन नीति

परिचय

कंपनी विभिन्न कानूनों, विशेष रूप से कंपनी अधिनियम, 2013, एसोसिएशन के लेखों और कंपनी द्वारा अपने आंतरिक निष्पादन के लिए बनाई गई नीतियों द्वारा निर्धारित ढांचे के भीतर निदेशक मंडल के निर्देशों के तहत अपना संचालन करती है। कंपनी का निदेशक मंडल सद्भावना से कार्य करने के लिए समर्पित है; कंपनी और उसके हितधारकों के सर्वोत्तम हित में, सूचित आधार पर अपना निर्णय लें। तदनुसार, प्रदर्शन मूल्यांकन के लिए वर्तमान नीति को कंपनी अधिनियम, 2013 की धारा 178 की आवश्यकताओं के अनुसार लागू किया जा रहा है, जो मानदंड निर्धारित करते हुए एक नीति तैयार करने और बोर्ड को अनुशासित करने का प्रावधान करता है, जिसके आधार पर प्रदर्शन संपूर्ण बोर्ड के प्रदर्शन सहित प्रत्येक निदेशक का मूल्यांकन कंपनी के निदेशक मंडल द्वारा किया जाएगा। इस तरह की मूल्यांकन प्रक्रिया निदेशकों के प्रदर्शन पर जांच और संतुलन की एक अच्छी प्रणाली प्रदान करेगी और यह सुनिश्चित करेगी कि वे अपनी शक्तियों का तर्कसंगत तरीके से उपयोग करें।

अधिनियम, अनुसूची IV के खंड VIII के तहत, स्वतंत्र निदेशकों के प्रदर्शन का मूल्यांकन करने के लिए निदेशक मंडल पर एक दायित्व डालता है। किसी कंपनी के बोर्ड के सभी निदेशक, स्वतंत्र निदेशक को छोड़कर, जिनके प्रदर्शन का मूल्यांकन किया जा रहा है, स्वतंत्र निदेशक के प्रदर्शन का मूल्यांकन करेंगे। तदनुसार, कंपनी के प्रत्येक स्वतंत्र निदेशक के प्रदर्शन मूल्यांकन की एक रिपोर्ट तैयार की जाएगी, जो यह निर्धारित करेगी कि संबंधित स्वतंत्र निदेशक की नियुक्ति की अवधि को बढ़ाया जाए या जारी रखा जाए या नहीं।

एक ऊर्जावान, सक्रिय और प्रभावी बोर्ड बनाए रखने के उद्देश्य से, बोर्ड कंपनी के पूरे बोर्ड के प्रदर्शन का मूल्यांकन करने के लिए सिफारिश करने और मानदंड निर्धारित करने की सतत प्रक्रिया के लिए प्रतिबद्ध है।

चूंकि निदेशक मंडल के सबसे महत्वपूर्ण कार्यों में से एक कंपनी के शीर्ष प्रबंधन के कामकाज की देखरेख करना है, इस बोर्ड प्रदर्शन मूल्यांकन प्रक्रिया का उद्देश्य व्यक्तिगत निदेशकों ("निदेशकों") और कंपनी के निदेशक मंडल ("बोर्ड") को सुनिश्चित करना है। कुल मिलाकर अपने कार्यों को कुशलतापूर्वक और प्रभावी ढंग से प्राप्त करने में कार्य करें। इस नीति का उद्देश्य अपने स्वयं के और अपनी समितियों और व्यक्तिगत निदेशकों के प्रदर्शन का समय-समय पर मूल्यांकन करने के लिए एक प्रक्रिया स्थापित करना है। इसलिए यह महत्वपूर्ण है कि प्रत्येक व्यक्तिगत बोर्ड सदस्य बोर्ड विचार-विमर्श में प्रभावी ढंग से योगदान दे।

बोर्ड की प्रभावशीलता

बोर्ड की समग्र प्रभावशीलता को प्रत्येक निदेशक द्वारा प्राप्त रेटिंग के आधार पर मापा जाएगा और तदनुसार बोर्ड कंपनी के गैर-निष्पादित निदेशकों की नियुक्ति, पुनर्नियुक्ति और निष्कासन का निर्णय लेगा। इस कारण से, मूल्यांकन के पूर्वोक्त मानदंडों के आधार पर निदेशकों और प्रमुख प्रबंधकीय कार्मिकों का पारिश्रमिक समय-समय पर निर्धारित और समीक्षा किया जाएगा।

बोर्ड/स्वतंत्र निदेशकों की जिम्मेदारी

यह बोर्ड का कर्तव्य होगा, जो मूल्यांकन प्रक्रिया को व्यवस्थित करने के लिए प्रबंधन द्वारा समर्थित होगा और तदनुसार उठाए जाने वाले आवश्यक कदमों को पूरा करेगा। मूल्यांकन प्रक्रिया का उपयोग निदेशकों और समितियों की प्रभावशीलता में सुधार करने, उनकी ताकत को अधिकतम करने और उनकी कमियों से निपटने के लिए एक प्रणाली के रूप में रचनात्मक रूप से किया जाएगा।

-

निदेशक मंडल वार्षिक आधार पर निम्नलिखित गतिविधियाँ करेगा:

- I. कंपनी की विभिन्न रणनीतियों की समीक्षा करें और तदनुसार प्रदर्शन उद्देश्य निर्धारित करें, निदेशक, कंपनी के व्यवसाय की अलग-अलग प्रकृति और आवश्यकताओं के अनुरूप।
- II. प्रदर्शन उद्देश्यों के अनुसार बोर्ड समग्र रूप से वर्ष के दौरान अपने स्वयं के प्रदर्शन पर चर्चा और विश्लेषण करेगा और उसमें सुधार के लिए सुझाव देगा।

अधिनियम की आवश्यकता के अनुरूप, मूल्यांकन किए जा रहे निदेशक को छोड़कर, सभी निदेशकों के प्रदर्शन का मूल्यांकन पूरे निदेशक मंडल द्वारा किया जाएगा। स्वतंत्र निदेशक समग्र रूप से गैर-स्वतंत्र निदेशकों और बोर्ड के प्रदर्शन का मूल्यांकन करने के लिए बाध्य हैं। कंपनी के स्वतंत्र निदेशक कार्यकारी निदेशकों और गैर-कार्यकारी के विचारों को ध्यान में रखते हुए, गैर-स्वतंत्र निदेशकों के प्रदर्शन, कंपनी के अध्यक्ष और समग्र रूप से बोर्ड के प्रदर्शन की समीक्षा करने के लिए वर्ष में कम से कम एक बैठक आयोजित करेंगे। निदेशक।

मूल्यांकन कारक

निदेशक मंडल किसी विशेष निदेशक के प्रदर्शन के मूल्यांकन के उद्देश्य से निम्नलिखित मापदंडों पर ध्यान देगा:

प्रत्येक मूल्यांकन कारक के संबंध में, बोर्ड और उसकी समितियों और व्यक्तिगत निदेशकों के प्रदर्शन के संबंध में मूल्यांकन प्रक्रिया में सहायता के लिए विभिन्न पहलू प्रदान किए गए हैं, ऐसे मूल्यांकन कारक उनके संबंधित कार्यों और कर्तव्यों के अनुसार भिन्न हो सकते हैं।

स्वतंत्र निदेशक का मूल्यांकन पूरे बोर्ड द्वारा उसी तरह किया जाएगा जैसे कंपनी के कार्यकारी निदेशकों के लिए किया जाता है, सिवाय मूल्यांकन किए जाने वाले निदेशक के

कंपनी के निदेशकों/समितियों और बोर्ड का मूल्यांकन नीचे उल्लिखित मानदंडों के आधार पर किया जाएगा।

दर्जा पैमाने

प्रदर्शन	रेटिंग
संतोषजनक	1
असंतोषजनक	0

कंपनी ने निम्नलिखित बोर्ड प्रदर्शन मूल्यांकन प्रक्रिया को अपनाने का विकल्प चुना है:

स्वतंत्र निदेशक

कुछ विशिष्ट मुद्दे और प्रश्न जिन पर स्वतंत्र निदेशक के प्रदर्शन मूल्यांकन में विचार किया जाना चाहिए, जिसमें मूल्यांकन किए जा रहे संबंधित निदेशक को शामिल नहीं किया जाएगा, नीचे दिए गए हैं:

निदेशक का नाम प्राणीमूल्यांकन: _____

क्र.सं.	मूल्यांकन के मानदंड	रेटिंग	टिप्पणियाँ/ टिप्पणियाँ
1.	बैठकों में उपस्थिति एवं भागीदारी		
2.	बोर्ड के समक्ष चिंताएँ उठाना		
3.	गोपनीय जानकारी की सुरक्षा		
4.	प्रतिपादन स्वतंत्र, निष्पक्ष राय और बैठकों में मुद्दों का समाधान		
5.	कंपनी के लिए नए विचारों और योजना के संदर्भ में पहल		
6.	निगरानी तंत्र के तहत मुखबिरों के हितों की रक्षा करना।		
7.	की बैठकों के कार्यवृत्त पर समय पर इनपुट बोर्ड और समिति, यदि कोई हो		
8.	रुचि का प्रकटीकरण और स्वतंत्रता का प्रकटीकरण		
9.	कंपनी अधिनियम, नैतिक मानकों और कंपनी की आचार संहिता का अनुपालन		
10.	पारस्परिक रिश्ते साथ अन्य निदेशक & प्रबंधना.		
11.	कंपनी के परिचालन और बाहरी वातावरण के बारे में समझ रणनीतिक निर्णयों में योगदान.		

गैर-स्वतंत्र निदेशक/कार्यकारी निदेशक

कुछ विशिष्ट मुद्दे और प्रश्न जिन पर स्वतंत्र निदेशकों द्वारा अध्यक्ष/गैर-स्वतंत्र निदेशक/कार्यकारी निदेशक के प्रदर्शन मूल्यांकन पर विचार किया जाना चाहिए, जिसमें मूल्यांकन किए जा रहे संबंधित निदेशक को शामिल नहीं किया जाएगा, नीचे दिए गए हैं:

नाम का निदेशक प्राणीमूल्यांकन: _____

क्र.सं.	मूल्यांकन के मानदंड	रेटिंग	टिप्पणियाँ/ टिप्पणियाँ
1.	नेतृत्व की पहल		
2.	बैठकों में उपस्थिति एवं भागीदारी		
3.	नए विचारों और योजना के संदर्भ में पहल कंपनी		
4.	टीम वर्क गुण एवं पर्यवेक्षण और प्रशिक्षण कर्मचारी सदस्य.		
5.	वास्तविक वीजा-विज बजट प्रदर्शन सहित कंपनी की वृद्धि में योगदान		
6.	व्यावसायिक कौशल, समस्या समाधान और निर्णय लेना		
7.	कंपनी की नीतियों, नैतिकता, संहिता का अनुपालन आचरण, आदि		
8.	सामरिक योजना-वित्तीय और व्यापार और आंतरिक वित्तीय नियंत्रण का कार्यान्वयन।		
9.	धोखाधड़ी, उल्लंघन आदि की रिपोर्टिंग		
10.	निगरानी तंत्र के तहत मुखबिरों के हितों की सुरक्षा		
11।	बोर्ड और समिति की बैठकों के कार्यवृत्त पर समय पर इनपुट, यदि कोई हो		
12.	रुचि का प्रकटीकरण		
13.	कंपनी अधिनियम, नैतिक मानकों और कंपनी की आचार संहिता का अनुपालन		

निदेशक मंडल

स्वतंत्र निदेशकों द्वारा संपूर्ण बोर्ड के प्रदर्शन मूल्यांकन में विचार किए जाने वाले कुछ विशिष्ट मुद्दे और प्रश्न नीचे दिए गए हैं:

क्र.सं.	मूल्यांकन के मानदंड	रेटिंग	टिप्पणी/ टिप्पणियाँ
1.	कंपनी का निदेशक मंडल निर्णय लेने में प्रभावी है।		
2.	निदेशक मंडल एक कॉर्पोरेट प्रशासन संरचना विकसित करने में प्रभावी है जो बोर्ड को अपनी जिम्मेदारियों को पूरा करने की अनुमति देता है और प्रोत्साहित करता है।		

3.	कंपनी की नियंत्रण प्रणालियाँ पहचान के लिए प्रभावी हैं महत्वपूर्ण जोखिम और नीतियों और कानून के महत्वपूर्ण उल्लंघनों की रिपोर्टिंग करना।		
4.	बोर्ड कार्यान्वयन में संगठन के प्रदर्शन की समीक्षा करता है नियमित आधार पर बताया गया मिशन।		
5.	निदेशक मंडल आवश्यक सलाह प्रदान करने में प्रभावी है और कंपनी के प्रबंधन को सुझावा।		
6.	क्या बोर्ड समग्र रूप से नवीनतम विकास के साथ अद्यतन है? विनियामक वातावरण और बाज़ार।		
7.	बोर्ड की बैठकों से पहले निदेशकों को प्रदान की गई जानकारी लंबाई और विवरण के स्तर के संदर्भ में आपकी अपेक्षाओं को पूरा करती है।		
8.	बोर्ड की बैठकें इस तरह से आयोजित की जाती हैं कि खुले संचार, सार्थक भागीदारी और मुद्दों के समय पर समाधान को प्रोत्साहित किया जा सके।		
9.	बोर्ड अध्यक्ष प्रभावी ढंग से और उचित रूप से बोर्ड की बैठकों और बोर्ड की नीति और शासन कार्यों का नेतृत्व और सुविधा प्रदान करता है।		
10.	बोर्ड आंतरिक लेखापरीक्षा रिपोर्टों पर उचित रूप से विचार करता है, प्रबंधन की प्रतिक्रियाएँ, और सुधार की दिशा में कदम।		
11.	बोर्ड चयन से समाप्ति तक स्वतंत्र लेखा परीक्षक की भूमिका की देखरेख करता है और स्वतंत्र लेखा परीक्षक की योग्यता और प्रदर्शन का मूल्यांकन करने के लिए एक प्रभावी प्रक्रिया है।		

बोर्ड की समितियाँ

इस खंड के प्रयोजन के लिए बोर्ड की समिति में वे सभी समितियाँ शामिल होंगी जो समय-समय पर निदेशक मंडल द्वारा गठित की जा सकती हैं।

प्रत्येक समिति के प्रदर्शन का मूल्यांकन करने के लिए, निदेशक मंडल को निम्नलिखित पहलुओं पर ध्यान देना होगा जैसा कि नीचे दिए गए अनुबंध में दिया गया है:

क्र.सं	लेखापरीक्षा समिति (केवल लेखापरीक्षा समिति के सदस्यों के लिए)	रेटिंग	टिप्पणियाँ/ टिप्पणियाँ
1.	समिति की संरचना एवं आकार उपयुक्त है		
2.	समिति की बैठकें इस तरह से आयोजित की जाती हैं कि खुले संचार, सार्थक भागीदारी और मुद्दों के समय पर समाधान को प्रोत्साहित किया जा सके		
3.	बैठकों के कार्यवृत्त पर समय पर इनपुट		

क्र.सं.	नामांकन, पारिश्रमिक और मुआवजा समिति (के लिए नामांकन पारिश्रमिक और मुआवजा केवल समिति सदस्य)	रेटिंग	टिप्पणियाँ/ टिप्पणियाँ
1.	समिति की संरचना एवं आकार उपयुक्त है		
2.	समिति की बैठकें आयोजित की जाती हैं इस तरह से संचार, सार्थक भागीदारी और मुद्दों का समय पर समाधान		
3.	बैठकों के कार्यवृत्त पर समय पर इनपुट		

समीक्षा

प्रदर्शन मूल्यांकन प्रक्रिया की "नामांकन और पारिश्रमिक समिति" द्वारा वार्षिक समीक्षा की जाएगी।

निदेशक मंडल के अनुमोदन के अधीन, कंपनी की आवश्यकताओं के अनुसार इसकी उपयुक्तता सुनिश्चित करने के लिए, यदि आवश्यक हो तो समिति नीति में संशोधन कर सकती है।

खुलासा

कंपनी अपने बोर्ड की रिपोर्ट में अपने बोर्ड प्रदर्शन मूल्यांकन प्रक्रियाओं के विवरण का खुलासा करेगी। इस तरह के बयान वाली बोर्ड की रिपोर्ट उस तरीके को इंगित करेगी जिसमें बोर्ड द्वारा अपने स्वयं के प्रदर्शन और बोर्ड की समितियों और कंपनी के व्यक्तिगत निदेशकों के प्रदर्शन का औपचारिक मूल्यांकन किया गया है।

