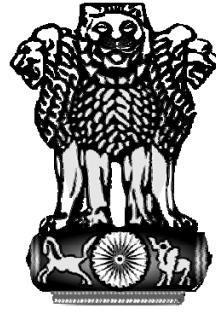


कारपोरेट सामाजिक दायित्व  
स्वैच्छिक दिशा-निर्देश  
2009

भारत कारपोरेट सप्ताह  
दिसंबर, 14-21, 2009



सत्यमेव जयते

कारपोरेट कार्य मंत्रालय  
भारत सरकार

कारपोरेट सामाजिक दायित्व  
स्वैच्छिक दिशा-निर्देश  
2009



सत्यमेव जयते

कारपोरेट कार्य मंत्रालय  
भारत सरकार

## विषय सूची

प्राक्कथन

भूमिका

प्रस्तावना

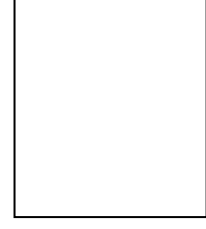
दिशा-निर्देश

निदेशक मंडल

- I. बोर्ड का उत्तरदायित्व
- II. बोर्ड की लेखापरीक्षा-समिति
- III. लेखापरीक्षक
- IV. सचिवीय लेखापरीक्षा
- V. सूचना के लिए मशीनरी का गठन

## कारपोरेट कार्य मंत्रालय

प्राक्कथन



सलमान खुर्शीद  
राज्य मंत्री (स्वतंत्र प्रभार)  
कारपोरेट कार्य मंत्रालय)

उपयुक्त कारपोरेट शासन पद्धति संपोषित व्यवसाय के लिए एक अपरिहार्य शर्त है जो अपने सभी शेयरधारकों तथा पणधारकों के लिए दीर्घकालीन मूल्य सृजित घने पर लक्षित होती है। कारपोरेट शासन के कुछ पहलू विधि में प्रतिस्थापित किए गए हैं जो कारपोरेट कार्य मंत्रालय, सेबी और अन्य क्षेत्रीय विनियामकों द्वारा संचालित किए जाते हैं। तथापि, एक पारदर्शी, नीति-विषयक तथा उत्तरदायी कारपोरेट शासन संबंधी कार्य ढांचा अनिवार्य रूप से मूलभूत संकल्प-शक्ति तथा व्यवसाय स्वामित्व में निर्मित उपयुक्त शासन के लिए मनोभाव से प्रकट होता है कुछेक बृहत फार्मेट कारपोरेट की असफलताओं तथा धोखों सहित हाल ही में विगत के दौरान वैश्विक-मंदी से यह पता चला कि जबकि भारत में कारपोरेट शासन पूर्ण रूप से स्थायी है फिर भी कुछेक ऐसी कमजोरियां हैं जिसके अलग-अलग व्यवसाय अस्तित्वों की नीतियों में आधार हैं।

कारपोरेट कार्य मंत्रालय दो कीटीली-रणनीतियों के माध्यम से कारपोरेट शासन कार्य ढांचे को सुदृढ़ बनाने की दिशा में कार्य कर रहा है। कुछेक पहलू जिन्हें कानून में समाविष्ट किए जाने की आवश्यकता है, को कंपनी विधेयक, 2009 में शामिल कर लिया गया है तथा अब संसद द्वारा इसकी जांच की जा रही है। तथापि, स्वैच्छिक दत्तक-विधान के माध्यम से बेहतर पद्धति के प्रयोग को प्रोत्साहित करने के उद्देश्य को ध्यान में रखते हुए मंत्रालय ने स्वैच्छिक दिशा-निर्देशों का एक सैट तैयार करने का निर्णय लिया है जो न केवल कारपोरेट क्षेत्र के लिए एक मानक के रूप में कारगर होगा बल्कि कारपोरेट शासन के उच्चतम मानकों के लक्ष्य प्राप्त करने में भी उनकी मदद करेगा। क्योंकि हम विभिन्न क्षेत्रों से पुनर्निवेशन (फीड बैक) प्राप्त करते हैं और उनके अंगीकरण से अनुभव प्राप्त करते हैं, अतः दिशा-निर्देशों को प्रगामी रूप से अशोधित किया जा सकता है।

राष्ट्रीय कारपोरेट शासन प्रतिष्ठान के तत्वाधान में पणधारियों के विचार-विमर्श के दौरान, कारपोरेट शासन संबंधी स्वैच्छिक दिशा-निर्देश विकसित करने के विचार का सभी पणधारकों ने व्यापक रूप से समर्थन किया। हमें श्री नरेश चन्द्र के नेतृत्व में कारपोरेट शासन संबंधी कारपोरेट शासन कार्य ढांचे को सुदृढ़ करने के लिए भारतीय उद्योग महासंघ (सी.आई.आई.) के कार्य बल की रिपोर्ट तथा इंस्टीट्यूट ऑफ कम्पनी सेक्रेट्रीज ऑफ इंडिया की सिफारिशों

का लाभ मिला। हमें अन्य पणधारियों से सुझाव तथा टिप्पणियां प्राप्त हुई हैं तथा दिशा-निर्देश तैयार करते समय उन्हें ध्यान में रखा गया है।

ये दिशा-निर्देश, कारपोरेट इंडिया को नीतिपरक तथा उत्तरदायी व्यवसाय संचालन के उच्चतम मानकों के अनुसार स्वयं को स्वैच्छिक रूप से अभिशासित करने हेतु एक कार्य ढांचा उपलब्ध कराएंगे। मुझे विश्वास है कि इन दिशा-निर्देशों को अपनाने से पणधारकों में बहुत अधिक विश्वास उत्पन्न होता जो व्यवसाय द्वारा दीर्घ कालीन सततता तथा मूल्य सृजन करने के लिए निर्णायक होगा।

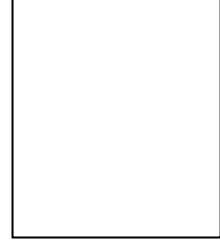
मुझे अर्थशास्त्र का एक उद्धरण याद आता है जिसमें चाणक्य ने कहा, “नागरिक एक कमजोर कम्पनी का कभी भी समर्थन नहीं करते तथा पक्षी उन वृक्षों पर घोंसला नहीं बनाते जिन पर फल नहीं होते।” मैं आशा करता हूं कि ये दिशा-निर्देश इंडिय-इंक द्वारा उदारतापूर्वक अपना लिए जाएंगे।

सलमान खुर्शीद  
राज्य मंत्री (स्वतंत्र प्रभार)  
कारपोरेट कार्य

नई दिल्ली, दिसम्बर, 2009

## कारपोरेट कार्य मंत्रालय

भूमिका



आर. बंदोपाध्याय  
सचिव,  
कारपोरेट कार्य मंत्रालय

कारपोरेट कार्य मंत्रालय ने, हाल ही में, कारपोरेट क्षेत्र की वृद्धि तथा विकास के लिए अनेक पहल शुरू की हैं। मंत्रालय का प्रयास कम्पनी अधिनियम तथा प्रबुद्ध विनियम के साथ कारपोरेट क्षेत्र के कार्यकलापों की व्यवस्था करना है। इस दृष्टि से, मंत्रालय अब न केवल कारपोरेट इंडिया को बल्कि समग्र रूप से पूरे राष्ट्र के विशाल महत्व के व्यापक मुद्दों जो समग्र वृद्धि को सुनिश्चित करने के लिए अनिवार्य हैं तथा जिसमें समाज का प्रत्येक वर्ग लाभान्वित हो, की चिन्ता पर ध्यान केंद्रित कर रहा है। सुदृढ़ तथा कार्य कुशल कारपोरेट शासन पद्धतियां कम्पनियों के निष्पादन को प्रोत्साहन करने, उनकी प्रचालन दक्षता बढ़ाने, शेयरधारकों के हितों के संरक्षण सुनिश्चित करने के अतिरिक्त सतत उत्पादकता के लक्ष्य प्राप्त करने का आधार हैं।

यह इस घटना संदर्भ में है कि नेशनल फाउंडेशन फॉर कारपोरेट गवर्नेंस (एन.एफ.सी.जी.) की स्थापना मंत्रालय द्वारा उपयुक्त कारपोरेट शासन से संबंधित मुद्दों पर विचार-विमर्श घटने तथा उपयुक्त कारपोरेट पद्धतियों के महत्व पर कारपोरेट नेतृत्व को सुग्राही बनाने के लिए एक व्यापक मंच प्रदान करने के लिए की गई थी।

उपयुक्त कारपोरेट शासन निगमों, वित्तीय संस्थाओं तथा बजटों की सत्यानिष्ठा के लिए अनिवार्य है। यह हमारी अर्थव्यवस्थाओं तथा उनकी स्थिरता की सुदृढ़ता को सुनिश्चित करता है। भारत का कारपोरेट क्षेत्र प्रकृति में भिन्न है। एक ओर तो इस बहु-राष्ट्रीय निगम शामिल हैं तथा दूसरी ओर अनेक छोटे तथा मध्यम उद्यम अपना विकास करते हैं तथा इस क्षेत्र का गति प्रदान करते हैं। कारपोरेट इंडिया के इस रुचिकर मूसा (मोसाइक) ने भारतीय अर्थव्यवस्था के विकास को व्यापक रूप से योगदान दिया है।

न्याय संगति, पारदर्शिता उत्तरदायित्व तथा जिम्मेवारी पर ध्यान केंद्रित करने वाले सशक्त मानक न केवल सुदृढ़ तथा प्रदोलित कारपोरेट क्षेत्र विकास के लिए अनिवार्य हैं बल्कि अर्थव्यवस्था के व्यापक विकास के लिए अनिवार्य हैं। पिछले दशक से, उपयुक्त कारपोरेट शासन पद्धतियां यादृच्छिक प्रलेखन प्रयासों का विषय रही हैं। इस बात को ध्यान में रखते हुए

कि कारपोरेट शासन का मुद्दा कानून, और विधायी परिवेश अथवा विनियामक कार्य ढांचे से बाहर संतोषजनक हो सकता है, यह अनिवार्य समझा गया है कि कारपोरेट शासन पर स्वैच्छिक दिशा-निर्देश जो वर्तमान संदर्भ में प्रासंगिक हैं, तैयार किए गए हैं और कारपोरेट क्षेत्र द्वारा विचार दिए जाने तथा उन्हें अंगीकार किए जाने के लिए उनका प्रचार किया गया है।

कारपोरेट क्षेत्र द्वारा स्वैच्छिक अंगीकार के लिए प्रस्तावित किए जा रहे “कारपोरेट शासन – स्वैच्छिक दिशा-निर्देश, 2009” ने कारपोरेट शासन मानकों तथा पद्धतियों में और सुधार करने के तटी को की सिफारिश करने के लिए फरवरी, 2009 में, श्री नरेश चन्द्र की अध्यक्षता में, भारतीय उद्योग महासंघ (सी.आई.आई.) द्वारा गठित कार्य-बल की सिफारिशों को ध्यान में रखा है। इस कार्यबल की सिफारिशें मंत्रालय की वेबसाइट पर पणधारकोंके व्यापक परामर्श हेतु दर्शायी गई थीं। इस प्रकार, प्राप्त हुए पुनर्निवेशन से इन स्वैच्छिक दिशा-निर्देशों आधार तैयार हुआ है जो कारपोरेट शासन के क्षेत्र में अनेक वर्तमान चिन्ताओं को संबोधित करता है। मुझे विश्वास है कि उन्हें अपनाने से पारदर्शी और उत्तरदायी कारपोरेट कार्यकरण की पद्धति के सृजन का मार्ग-प्रशास्त होगा। ये दिशा-निर्देश किसी वर्तमान कानून अथवा वियमन को प्रतिस्थापित नहीं करते हैं बल्कि कारपोरेटों द्वारा स्वैच्छिक रूप से अपनाएं जाने के लिए अनिवार्य हैं।

जबकि यह आशा की जाती है कि ज्यादा से ज्यादा कारपोरेट्स को इन दिशा-निर्देशों को अंगीकार करने हेतु निष्ठावान प्रयास करने चाहिए; कुछेक कंपनियों द्वारा उन्हें पूर्ण रूप से न अपनाए जाने के कुछ उपयुक्त कारण हो सकते हैं। ऐसे मामले में यह आशा की जाती है कि ऐसी कंपनियों को उन दिशा-निर्देशों के बारे में अपने-अपने शेरधारकों को सूचना करना चाहिए जिन्हें पूर्ण रूप से आंशिक रूप से लागू नहीं कर पाई हैं।

ये दिशा-निर्देश काफी लंबे समय तथा उत्तम कारपोरेट शासन मानकों तथा पद्धतियों के कार्य ढांचे की ओर प्रगामी रूप से अभिमुख होंगे। भारतीय कारपोरेट क्षेत्र द्वारा इन दिशा-निर्देशों के अपनाएं जाने के अनुभव को ध्यान में रखे जाने तथा प्रासंगिक पुनर्निवेशन तथा अन्य संबंधित मुद्दों पर विचार किए जाने के बाद सरकार एक वर्ष बाद और अधिक सुधार के लिए इन दिशा-निर्देशों की समीक्षा का कार्य शुरू कर सकती है।

मुझे इन दिशा-निर्देशों पर कारपोरेट्स से उत्साही-पुनर्निवेशन की प्रतीक्षा है।

आर. बंदोपाध्याय  
सचिव  
कारपोरेट कार्य मंत्रालय

नई दिल्ली  
दिसंबर, 2009

उपयुक्त कारपोरेट शासन पद्धतियां कंपनियों के मूल्य और पणधारकों के विश्वास में वृद्धि करती हैं जिसके परिणामस्वरूप पूंजीगत बाजार, अर्थव्यवस्था का संतुलित विकास होता है और प्रदोलित तथा प्रलक्षित शेयरधारक सक्रियता के विकास में भी मदद मिलती है। कारपोरेट कार्य मंत्रालय ने कारपोरेट शासन से संबंधित मुद्दों पर विभिन्न शेयरधारियों से प्राप्त हुए सुझावों को अतिरिक्त समिति की रिपोर्टों की जांच की है। इस बात को ध्यान में रखते हुए कि कारपोरेट शासन विषय कानून के बाहर उचित रीति से हो सकता है और विधायी अथवा विनियामक तरीकों के माध्यम से कारपोरेट शासन के अनेक पहलुओं को प्रवर्तित करने में अन्तर्निहित सीमाएं हैं; यह अनिवार्य समझा गया है कि “कारपोरेट शासन—स्वैच्छिक दिशा—निर्देश 2009” नामक स्वैच्छिक दिशा—निर्देशों का एक सैट जो वर्तमान संदर्भ में प्रासंगिक है, तैयार किए गए हैं तथा कारपोरेट द्वारा विचार किए जाने तथा उन्हें अंगीकार किए जाने हेतु उनका प्रचार किया गया है।

इन दिशा—निर्देशों में अच्छी पद्धतियों का एक उपलब्ध कराया गया है जिसे सार्वजनिक कंपनियां स्वैच्छिक रूप से अपना सकती हैं। प्राइवेट कंपनियां विशेष रूप से जो बड़ी कंपनियां हैं, इन दिशा—निर्देशों को अपना सकती हैं। ये दिशा—निर्देशों विद्यमान कानून का प्रतिष्ठान अथवा उनके अतिरिक्त अभिहित नहीं है लेकिन स्वरूप में ये अनुशासनात्मक हैं।

जबकि यह अपेक्षा की जाती है कि ज्यादा से ज्यादा कारपोरेट्स को इन दिशा—निर्देशों को अंगीकार करने हेतु निष्ठावान प्रयास करने चाहिए; कुछेक कंपनियों द्वारा उन्हें पूर्ण रूप से न अपनाए जाने हेतु कुछ उपयुक्त कारण हो सकते हैं। ऐसे मामले में यह आशा की जाती है कि ऐसी कंपनियों को उन दिशा—निर्देशों के बारे में अपने-अपने शेयर धारकों को सूचित करना चाहिए जिन्हें वे पूर्ण रूप से अथवा आंशिक रूप से लागू नहीं कर पाई हैं। यह आशा की जाती है कि “इंडिया – इंक” इन दिशा—निर्देशों पर रूचि के साथ प्रतिक्रिया देगा। यह भी आशा की जाती है कि अच्छी शासन पद्धतियों का अनुसरण करने से, भारतीय कारपोरेट क्षेत्र उद्यम का न केवल आर्थिक मूल्य बढ़ाने की बेहतर स्थिति में होगा बल्कि उस प्रत्येक पणधारक के लिए जिसने उद्यम की सफलता में योगदान दिया है, के लिए भी बेहतर स्थिति सृजित करेगा और ऐसा करने से वह अच्छे कारपोरेट शासन के लिए वैश्विक मानक निर्धारित कर सकेगा।

कारपोरेट द्वारा इन दिशा—निर्देशों को स्वैच्छिक रूप से अपनाए जाने के अनुभव को ध्यान में रखते हुए और प्रासंगिक पुनर्निवेशन पर विचार करते हुए, सरकार एक वर्ष बाद और अधिक सुधार करने के लिए इन दिशा—निर्देशों की समीक्षा का कार्य शुरू कर देगी।

## 1. निदेशक मंडल

क. निदेशकों की नियुक्ति

क.1 बोर्ड द्वारा नियुक्तियां

i. कंपनियों की गैर-कार्यकारी निदेशकों (एन.ई.डी.) तथा स्वतंत्र निदेशकों को नियुक्ति के औपचारिकता पत्र जारी करने चाहिए—जैसा कि कर्मचारियों तथा किया गया है। पत्र में निम्न के बारे में निर्दिष्ट किया जाना चाहिए:

- नियुक्ति की अवधि;
- नियुक्त किए गए निदेशक से बोर्ड की प्रत्याशा-बोर्ड-स्तरीय समितियां जिसमें निदेशक; द्वारा सेवा की जानी हैं तथा इसके कार्य;
- न्यासीय कर्तव्य जो संलग्न दायित्वों के साथ इस प्रकार की नियुक्ति के अंतर्गत आते हैं;
- निदेशकों और अधिकारियों (डी. एण्ड ओ.) के बीमा का प्रावधान, यदि कोई हों;
- व्यापार नीति-संहिता जिनका कंपनी अपने निदेशकों तथा कर्मचारियों से अनुसरण करने की आशा करती हैं;
- उन कार्रवाईयों की सूची जो एक निदेशक को कंपनी में कार्य करने के दौरान नहीं करनी चाहिए;
- बैटक शुल्क और स्टॉक-विकल्प, यदि कोई हो, सहित पारिश्रमिक;

(ii) इस प्रकार के औपचारिकता पत्र शेयरधारकों को बोर्ड में उनकी नियुक्ति अथवा पुनर्नियुक्ति के अनुसमर्थन प्रकट करने का एक भाग होने चाहिए। कंपनी को इस पत्र की प्रति अपनी वेबसाइट, यदि कोई हो, पर भी लोड करनी चाहिए और यदि कंपनी यदि एक सूचीबद्ध कंपनी है तो शेयर-बाजार जहां कंपनी की प्रतिभूतियां सूचीबद्ध की जाती हैं, पर भी लोड की जानी चाहिए।

क-2 अध्यक्ष तथा मुख्य कार्यकारी अधिकारी के कार्यालय अलग-अलग होना

मुक्त निर्णय नहीं होने देने के लिए एक व्यक्ति के पास अधिकार, बोर्ड के अध्यक्ष और प्रबंधन निदेशक/मुख्य कार्यकारी अधिकारी (सी.ई.ओ.) की भूमिका तथा उत्तरदायित्व का स्पष्ट रूप से निर्धारण होना चाहिए। अधिकार के संतुलन के संवर्धन हेतु जहां तक संभव हो, अध्यक्ष तथा मुख्य कार्यकारी अधिकारी की भूमिका तथा कार्यालय अलग-अलग होने चाहिए।

### क-3 नामजदगी समिति

- i. कंपनियों की एक नामजदगी समिति होनी चाहिए जिसमें अध्यक्ष सहित अधिकांश रूप से स्वतंत्र निदेशक। इस समिति को निम्न पर विचार करना चाहिए:-
- उद्देश्यपरक तथा पारदर्शी दिशा-निर्देश के एक सैट पर आधारित उपयुक्त स्वतंत्र निदेशकों तथा गैर-कार्यकारी निदेशकों (एन.ई.डी.) की खोज करने, मूल्यांकन करने तथा सिफारिश करने के प्रस्ताव जिन्हें प्रकट किया जाना चाहिए तथा अन्य बातों के साथ-साथ अर्हताएं निर्धारित करने के मानदंड, सकारात्मक विशेषताएं, एक निदेशक की स्वतंत्रता तथा कार्य के प्रति जिम्मेदारी निभाने के लिए उसके पास उपलब्ध समय।
  - समग्र बोर्ड के अतिरिक्त अलग-अलग निदेशकों के कौशल ज्ञान, अनुभव तथा सार्थकता का मूल्यांकन करने के लिए प्रक्रिया निर्धारित करना।
- (ii) बोर्ड को उपयुक्त तथा तर्कसंगत निर्णय लेने की दृष्टि से, नामजदगी समिति को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि बोर्ड में कार्यकारी निदेशकों तथा गैर-सरकारी निदेशकों का संतुलित समिश्रण है।
- (iii) नामजदगी समिति को कार्यकारी निदेशक की नियुक्ति का मूल्यांकन भी करना चाहिए तथा उसकी सिफारिश करनी चाहिए।
- (iv) वार्षिक रिपोर्ट में एक अलग खंड होना चाहिए जिसमें नामजदगी समिति द्वारा अनुसरण किए जा रहे दिशा-निर्देशों तथा विचाराधीन वर्ष के दौरान इसके द्वारा निभाई गई भूमिका तथा किए गए कार्यों का सारांश होना चाहिए।

### क-4 उन कंपनियों की संख्या जिनमें एक व्यक्ति निदेशक बन सकता है

- i. निदेशक पदों की अधिकतम सीमा की गणना हेतु निम्न श्रेणियों की कंपनियों को शामिल किया जाना चाहिए:-
- पब्लिक समिति (लिमिटेड) कंपनियां
  - प्राइवेट कंपनियां जिनका पब्लिक कंपनियों पर अधिकार है अथवा उनकी सहायक कंपनियों पर अधिकार हैं।
- (ii) यदि एक व्यक्ति एक पब्लिक कंपनी में प्रबंध-निदेशक है या पूरे समय के लिए निदेशक है, कंपनियों की अधिकतम संख्या जिनमें ऐसा व्यक्ति एक गैर-कार्यकारी निदेशक अथवा स्वतंत्र निदेशक के रूप में कार्य कर सकता है, की संख्या सात तक सीमित कर दी जानी चाहिए।

### ख. स्वतंत्र निदेशक

## ख.1 स्वतंत्र निदेशक में सत्यनिष्ठा

- (i) बोर्ड की एक स्वतंत्र निदेशक में सत्यनिष्ठा, अनुभव तथा विशेषज्ञता, दूरदर्शिता, प्रबंधकीय गुणवत्ता तथा वित्तीय विवरणों को पढ़ने तथा समझने की योग्यता जैसे सकारात्मक गुण निर्दिष्ट करते हुए एक नीति प्रस्तुत करनी चाहिए। इस प्रकार की नीति का खुलासा बोर्ड द्वारा शेयरधारकों को भेजी गई अपनी रिपोर्ट में किया जाना चाहिए।
- (ii) सभी स्वतंत्र निदेशक को अपनी नियुक्ति के समय एक विस्तृत प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करना चाहिए तथा उसके पश्चात् वह हर वर्ष प्रस्तुत करना चाहिए। यह प्रमाण-पत्र कंपनी को अपनी वेबसाइट यदि हो, पर लोड करना चाहिए और यदि कंपनी एक सूचीबद्ध कंपनी है तो शेयर-बाजार की वेबसाइट पर भी, जहां कंपनी की प्रतिभूतियां सूचीबद्ध हैं, लोड किया जाना चाहिए।

## ख-2 स्वतंत्र निदेशक का कार्यकाल

- i) एक व्यक्ति एक कंपनी में 6 वर्ष से अधिक स्वतंत्र निदेशक के रूप में नहीं रह सकता।
- ii) एक व्यक्ति को जब उसी कंपनी में किसी भी पद पर शामिल किया जाता है तो शामिल किए जाने से पूर्व 3 वर्ष की अवधि बीत जानी चाहिए।
- iii) किसी भी व्यक्ति को उपयुक्त (i) और (ii) में सुझाई गई रीति में स्वतंत्र निदेशक के रूप में तीन कार्यकाल से अधिक की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए।
- iv) पब्लिक कंपनियों की अधिकतम संख्या जिनमें एक व्यक्ति स्वतंत्र निदेशक के रूप में कार्य कर सकता है, सात तक सीमित कर दी जानी चाहिए।

## ख-3 स्वतंत्र निदेशकों को कंपनी प्रबंधन से आवधिक रूप से मिलने का विकल्प और स्वतंत्र होनी चाहिए

- i) स्वतंत्र निदेशकों को प्रभावी रूप से अपने कार्य निष्पादित करने के उद्देश्य से, कंपनी प्रबंधन से आवधिक रूप से बातचीत करने का विकल्प तथा स्वतंत्रता होनी चाहिए।
- ii) स्वतंत्र निदेशकों को पर्याप्त स्वतंत्र कार्यालय स्थान तथा अन्य स्रोत उपलब्ध कराए जाने चाहिए तथा कंपनी प्रबंधन द्वारा उपलब्ध कराई गई विभिन्न सूचना तथा आंकड़ों का अध्ययन करने और उनका विश्लेषण करने के उद्देश्य से अतिरिक्त सूचना सुलभ करने के अधिकार सहित कंपनियों द्वारा समर्थन भी दिया जाना चाहिए।

ग. निदेशकों को पारिश्रमिक

ग-1 पारिश्रमिक

ग.1.1. निदेशकारी सिद्धांत कारपोरेट एवं व्यक्तिगत निष्पादनों को जोड़ना

- (i) कंपनियों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि कंपनी को सफलतापूर्वक चलाने के लिए अपेक्षित गुण वाले निदेशकों को प्रभावित करने, बनाए रखने और प्रेरित करने के लिए पारिश्रमिक का स्तर और ढांचा उपयुक्त और पर्याप्त हो। यह भी सुनिश्चित करना चाहिए कि पारिश्रमिक और निष्पादन का संबंध स्पष्ट हो। प्रोत्साहन स्कीमों को उपयुक्त निष्पादन बेंच मार्क के इर्द-गिर्द निरूपित करना चाहिए और इसे वास्तविक रूप से कंपनी के उन्नत निष्पादन के लिए इनाम प्रदान करना चाहिए। कंपनी द्वारा निर्धारित निष्पादन के बेंच मार्क को प्रतिवर्ष सदस्यों को बताना चाहिए।
- (ii) बोर्ड के सदस्यों और प्रमुख कार्यपालकों के लिए पारिश्रमिक नीति स्पष्ट रूप से निर्धारित और प्रकट किया जाना चाहिए। पारिश्रमिक पैकेज को नियत तथा प्रोत्साहन वेतन के बीच संतुलन प्रकट करना चाहिए और कंपनी की परिस्थितियों और लक्ष्य के अनुरूप दीर्घवादी निष्पादन उद्देश्यों को प्रदर्शित करना चाहिए।
- (iii) पारिश्रमिक का निष्पादन से संबंधित तत्व को कार्यपालक निदेशकों के कुल पारिश्रमिक पैकेज का पर्याप्त भाग होना चाहिए और इसे शेयर धारकों के साथ उनके हितों के अनुरूप निरूपित करना चाहिए तथा इन निदेशकों को उच्चतम स्तर पर निष्पादन के अच्छा पारिश्रमिक देना चाहिए।

ग.1.2 गैर कार्यालय निदेशकों (एनईडी) को पारिश्रमिक

- i. कंपनी को एनईडी को लाभों से असंबद्ध निर्धारित संविदा तक पारिश्रमिक देने का विकल्प होना चाहिए। कंपनियों को निम्नलिखित का विकल्प होना चाहिए:
  - (क) अपने एनईडी को नियत संविदात्मक पारिश्रमिक अदा करना, वशर्ते कि कंपनी के आकार के अनुसार इसकी उपयुक्त सीमा हो; या
  - (ख) कंपनी के निबल लाभ का एक उपयुक्त प्रतिशत अदा करना।
- ii. यह विकल्प सभी एनईडी के लिए एक समान होना चाहिए अर्थात् कुछ को लाभ पर कमीशन जबकि अन्य को निर्धारित राशि का भुगतान नहीं किया जाना चाहिए।

- iii. यदि उपर्युक्त 'i (क)' विकल्प को चुना जाता है, तो एनईडी लाभ पर किसी कमीशन के पात्र नहीं होगा।
- iv. यदि एनईडी को भुगतान के रूप में स्टॉक विकल्प दिया जाता है, तब इन्हें संबंधित निदेशक द्वारा उसके द्वारा बोर्ड को छोड़ने से तीन वर्ष इसे धारण करना चाहिए।

### ग. 1.3 एनईडी- को क्षतिपूर्ति का ढांचा

- i. कंपनियां एनईडी को पारिश्रमिक के निरूपण में निम्नलिखित तरीकों का उपयोग कर सकती हैं:-

- नियत घटक: यह अपेक्षाकृत कम होना चाहिए ताकि एनईडी परिवर्तनीय वेतन के अधिक भाग से संबद्ध हो सके। यह कुल पारिश्रमिक पैकेज के एक-तिहाई से अधिक नहीं होना चाहिए।

- परिवर्तनीय घटक: बोर्ड और समिति की बैठकों की हाजिरी के आधार पर (सभी बैठकों का कम से कम 75% पात्रता पूर्व शर्त होना चाहिए)।

- निम्नलिखित होने पर अतिरिक्त विचलन भुगतानों:

- बोर्ड का अध्यक्ष, विशेष रूप से यदि वह गैर-कार्यपालक अध्यक्ष है।
- लेखा परीक्षा समिति और/या अय समितियों का अध्यक्ष।
- बोर्ड-समितियों का सदस्य

- ii. यदि पारिश्रमिक का ऐसा ढांचा (या अन्य समान ढांचा) बोर्ड द्वारा अपनाया जाता है, तो इसे कंपनी की वार्षिक रिपोर्ट में शेयर धारकों को प्रकट करना चाहिए।

### ग.1.4 स्वतंत्र निदेशकों (आईडी) को पारिश्रमिक

- i. कंपनी में योगदान देने के लिए गुणवत्ता स्वतंत्र निदेशकों को आकर्षित करने, बनाए रखने और प्रेरित करने के उद्देश्य से उन्हें पर्याप्त बैठक शुल्क का भुगतान किया जाना चाहिए, जो कंपनियों के निबल पूंजी और कारोबार के जुड़वां मानदंड पर निर्भर होगा।

- ii. आईडी को स्टॉक विकल्प या लाभ आधारित कमीशन में भुगतान की अनुमति नहीं होना चाहिए ताकि उनकी स्वतंत्रता से समझौता न हो।

### ग. 2 पारिश्रमिक समिति

- i. कंपनियों में बोर्ड की पारिश्रमिक समिति होनी चाहिए। इस समिति में कम से कम तीन सदस्य होना चाहिए, जिसमें कम से कम एक स्वतंत्र निदेशक के साथ गैर-कार्यकाल निदेशकों का बहुमत होना चाहिए।
- ii. किसी क्षतिपूर्ति भुगतान जैसे कि सेवानिवृत्त लाभ या स्टॉक विकल्प सहित सभी कार्यपालक निदेशकों और कार्यपालक अध्यक्ष के लिए पारिश्रमिक का निर्धारण इस समिति की जिम्मेदारी होगी। यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि कोई भी निदेशक स्वयं के पारिश्रमिक का निर्णय करने में शामिल न हो।
- iii. समिति को कंपनी के पारिश्रमिक सिद्धांत, मानदंड और आधार का भी निर्धारण करना चाहिए, जिसे शेयरधारकों को प्रकट करना चाहिए और उनकी टिप्पणियों आदि कोई हो पर उपयुक्त रूप से विचार किया जाना चाहिए। जहां भी ऐसी नीति से कोई विचलन हो, तो इसके औचित्य/कारणों को भी पर्याप्त रूप से दर्शाना/प्रकट किया जाना चाहिए।
- iv. इस समिति को वरिष्ठ प्रबंधन अर्थात् बोर्ड से एक स्तर कम, के लिए वेतन का स्तर एवं ढांचे की सिफारिश तथा निगरानी भी करनी चाहिए।
- v. इस समिति को अपने विचारार्थ विषय, अपनी भूमिका; बोर्ड द्वारा इसको प्रत्यायित प्राधिकार और इसने अंशधारकों के लिए समीक्षाधीन वर्ष में क्या किया है, का विवरण वार्षिक रिपोर्ट में उपलब्ध करना चाहिए।

## II. बोर्ड के उत्तरदायित्व

### क. निदेशकों को प्रशिक्षण

- i. कंपनियों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि निदेशकों को उपयुक्त परिचित करने की प्रक्रिया जिसमें अन्य बातों के साथ-साथ उनकी भूमिकाएं, जिम्मेदारियां और देयताएं शामिल हो, के जरिए भर्ती किया जाए। यह सुनिश्चित करने का प्रयास किया जाना चाहिए कि प्रत्येक निदेशक को मूलभूत वित्तीय विवरण और सूचना तथा संबंधित प्रापेखों। कागजातों को समझने की योग्यता हो। बोर्ड द्वारा इस आशय का एक विवरण वार्षिक रिपोर्ट में होना चाहिए।
- ii. इसके अलावा बोर्ड को समय-समय पर निदेशकों का कौशल बढ़ाने के लिए उपयुक्त तरीका अपनाना चाहिए।

### ख. गुणवत्ता निर्णय लेने को समर्थ बनाना

बोर्ड को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि यह सुनिश्चित करने के लिए प्रणालियों, प्रक्रियाओं और संसाधन उपलब्ध हो कि प्रत्येक निदेशक को अपनी कर्तव्य प्रभावी ढंग से पूरा करने/निष्पादित करने के लिए समयबद्ध तरीके से उपयुक्त रूप से गुणवत्ता की सही और संक्षिप्त सूचना की आपूर्ति की जाए। निदेशकों को डाटा के अध्ययन और बोर्ड के विचार-विमर्श में प्रभावी रूप से योगदान के लिए पर्याप्त समय दिया जाना चाहिए।

#### ग. जोखिम प्रबंधन

- i. बोर्ड, इसकी लेखा परीक्षा समिति और कार्यपालक प्रबंधन को सामूहिक रूप से कंपनी के व्यवसाय को प्रभावित करने वाले जोखिमों की पहचान करनी चाहिए तथा जोखिम प्रबंधन नीति या कार्यनीति के भाग के रूप में जोखिम पहचान, जोखिम न्यूनतमीकरण, जोखिम उज्ज्वलीकरण के अपनी प्रक्रिया के प्रलेखित करना चाहिए।
- ii. बोर्ड को अपने रिपोर्ट में सदस्यों को यह पुष्टि करना तथा प्रकट करना चाहिए कि इसने पूरे कंपनी में महत्वपूर्ण जोखिम प्रबंधन ढांचा का बनाया है, जिसका बोर्ड द्वारा प्रत्येक छह माह में एक बार निरीक्षण किया जाता है। प्रकटीकरण में जोखिम के उन तत्वों, जो बोर्ड यह महसूस करता है कि यह कंपनी के अस्तित्व के लिए खतरा हो सकता है, का विवरण भी शामिल होना चाहिए।

#### घ. निदेशक मंडल, उसकी समितियों और वैयक्तिक निदेशकों के निष्पादन का मूल्यांकन

बोर्ड को स्वयं के अपनी समितियों और वैयक्तिक निदेशकों के निष्पादन का औपचारिक तथा यथार्थ वार्षिक मूल्यांकन करना चाहिए। बोर्ड को वार्षिक रिपोर्ट में यह बताना चाहिए कि बोर्ड, इसकी समितियों और इसके वैयक्तिक निदेशकों को निष्पादन मूल्यांकन कैसे किया गया।

#### ड. बोर्ड को कानून का अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए प्रणाली बनाना है

- i. शेयरधारकों के निवेश और कंपनी की परिसंपत्ति की रक्षा के उद्देश्य से बोर्ड को कम से कम वर्ष में एक बार कंपनी की आंतरिक नियंत्रण प्रणाली की प्रभाविता की पुनरीक्षा करनी चाहिए और इसकी सूचना शेयरधारकों को देनी चाहिए कि उन्होंने ऐसा किया है। इस पुनरीक्षा में वित्तीय प्रचलनात्मक और अनुपालन नियंत्रणों और जोखिम प्रबंधन प्रणालियां सहित सभी महत्वपूर्ण नियंत्रणों शामिल होनी चाहिए।
- ii. निदेशक जिम्मेवार विवरण में यह विवरण भी शामिल होना चाहिए कि कंपनी पर लागू सभी नियमों का अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए उपयुक्त प्रणालियां मौजूद हय। इसे “अनुपालन या व्याख्या” सिद्धांत का अनुसरण करना चाहिए।
- iii. बोर्ड की बैठक में प्रत्येक कार्यसूची मद के लिए पूर्व सक्रियता से व्यक्त करने वाला “अल्पमत शेयरधारक पर प्रभाव विश्लेषण” संलग्न होना चाहिए, यदि कार्यसूची मद

का अल्पमत शेयरधारकों के अधिकारों पर कोई प्रभाव हो। स्वतंत्र निदेशकों ऐसा प्रभाव विश्लेषण पर विचार-विमर्श करना चाहिए जिसका उपयुक्त रूप से रिकार्ड किया जाना चाहिए।

### III. बोर्ड की लेखापरीक्षा-समिति

#### क. लेखापरीक्षा समिति-गठन

कंपनियों में स्वतंत्र निदेशकों की बहुमत के साथ कम से कम तीन सदस्यीय लेखापरीक्षा समिति होनी चाहिए। ऐसी समिति का अध्यक्ष एक स्वतंत्र निदेशक होना चाहिए। लेखा परीक्षा समिति के सभी सदस्यों को वित्तीय प्रबंधन, लेखा परीक्षा या लेखाओं का ज्ञान होना चाहिए।

#### ख. लेखापरीक्षा समिति-समर्थक शक्तियां

##### i. लेखापरीक्षा समिति के पास निम्नलिखित शक्ति होनी चाहिए-

- कंपनी से स्वतंत्र पृष्ठ कार्यालय समर्थन और अन्य संसाधन हों;
- कंपनी के रिकार्डों में निहित सूचना तक सुगम्यता हों; और
- बाहरी स्रोतों से व्यावसायिक सप्ताह प्राप्त करना।

##### ii. लेखापरीक्षा समिति को आंतरिक तथा बाहरी दोनों लेखापरीक्षकों और प्रबंधन के साथ अलग विचार-विमर्श की सुविधा होनी चाहिए।

#### ग. लेखापरीक्षा समिति- भूमिका और जिम्मेवारियां

##### i. लेखापरीक्षा को निम्नलिखित जिम्मेवारी होनी चाहिए:-

- कंपनी के वित्तीय विवरणों की संपूर्णतया की निगरानी करना;
- कंपनी के आंतरिक वित्तीय नियंत्रणों, आंतरिक लेखा परीक्षा कार्य और जोखिम प्रबंधन प्रणालियों की पुनरीक्षा करना
- बाहरी लेखा परीक्षा की नियुक्ति, पुनः नियुक्ति और निष्कासन के संबंधन में सिफारिशें करना और बाहरी लेखा परीक्षक या पारिश्रमिक और नियुक्ति की शर्तों को अनुमोदित करना।
- बाहरी लेखा परीक्षक की स्वतंत्रता एवं वस्तुपरकता और लेखा परीक्षा की प्रक्रिया की पुनरीक्षा और निगरानी करना

##### ii. लेखा परीक्षा समिति को संबंधित पक्ष लेने देन और साथ में ऐसे किसी लेन देन में आशोधन/संशोधन की निगरानी और इसका अनुमोदन भी करना चाहिए।

- iii. किसी खास वर्ष में हुई सभी संबंधित पक्ष लेन देनों के बारे में ब्यौरा देते हुए निर्धारित/संरचित प्रपत्र में एक विवरण विभिन्न पणधारकों को प्रकटीकरण के लिए उस वर्ष की बोर्ड की रिपोर्ट में शामिल किया जाना चाहिए।

#### IV. लेखापरीक्षक

##### क. लेखापरीक्षकों की नियुक्ति

- i. लेखा परीक्षकों की नियुक्ति के संबंध में बोर्ड की लेखा परीक्षा समिति संदर्भ का पहला बिन्दु होना चाहिए।
- ii. लेखापरीक्षा समिति को लेखा परीक्षा फर्म के प्रोफायल, लेखा परीक्षा भागीदारों की योग्यताएं एवं अनुभव, लेखा परीक्षा फर्म की शक्तियां एवं कमजोरियां, यदि कोई है और अन्य संबंधित पहलुओं के संबंध में जानकारी होनी चाहिए।
- iii. अपने कर्तव्य के निर्वहन के लिए लेखापरीक्षा समिति को:—

- लेखापरीक्षक के साथ लेखा परीक्षक द्वारा किए जाने वाले वार्षिक कार्यक्रम और लेखा परीक्षा योजना की गहराई एवं ब्यौरा के बारे में विचार-विमर्श करना चाहिए;
- लेखापरीक्षा फर्म की स्वतंत्रता प्रमाणित करने के लिए प्रलेखन एवं प्रमाण-पत्र की परीक्षा तथा पुनरीक्षण करना चाहिए; और
- वार्षिक लेखा परीक्षा पारिश्रमिक के साथ या तो सांविधिक लेखा परीक्षक की नियुक्ति/पुनः नियुक्त या हटाने के बारे में कारण देते हुए बोर्ड को सिफारिश करना।

##### ख. स्वतंत्रता का प्रमाण-पत्र

- i. प्रत्येक कंपनी को लेखापरीक्षक से अपनी स्वतंत्रता और ग्राहक कंपनी के साथ निकट संबंध को प्रमाणित करने वाला प्रमाण-पत्र प्राप्त करना चाहिए।
- ii. स्वतंत्रता के प्रमाण-पत्र में यह प्रमाणित किया जाना चाहिए कि लेखापरीक्षा अपनी एवं संबद्ध कंपनियों या नेटवर्क या समूह कंपनियों के साथ कंपनी के लिए कोई निषेधित गैर-लेखा परीक्षक कार्य नहीं किया है और यह ग्राहक कंपनी के वनस्पति स्वतंत्र है।

##### ग. लेखापरीक्षा साझेदारों एवं फर्मों का चक्रानुक्रम (रोटेशन)

- i. विभिन्न परिदृश्य से किसी मामले (वित्तीय या गैर-वित्तीय) पर विचार करने और स्वच्छ दृष्टिकोण से लेखा परीक्षा कार्य पूरा करने के मद्देनजर लेखा परीक्षकों की स्वतंत्रता को

बनाए रखने के उद्देश्य से कंपनी लेखा परीक्षकों के चक्रानुक्रम (रोटेशन) की नीति अपना सकती है, जो इस प्रकार हो सकती है:—

- लेखापरीक्षा साझेदार प्रत्येक तीन वर्ष में एक बार चक्रानुक्रमित (रोटेट) किया जाए।
  - लेखा परीक्षा फर्म—नहीं तीन वर्ष की जगह 5 वर्ष।
- ii. किसी साझेदार को वहीं लेखापरीक्षा कार्य पुनः सात्त्वपने से पहले तीन वर्ष की विराम अवधि बीतनी चाहिए। फर्म के लिए यह अवधि पांच वर्ष होगी।
- घ. लेखापरीक्षक द्वारा मांगी जाने वाली और/या उसे कंपनी द्वारा प्रदत्त सूचना में स्पष्टता की आवश्यकता
- i. उचित और जिम्मेवार लेखा परीक्षा सुनिश्चित करने के उद्देश्य से सूचना/प्रलेखों/रिकॉर्डों आदि की प्रकृति एवं मात्रा और ऐसी सूचना/प्रलेखों/रिकॉर्डों आदि की आपूर्ति/प्राप्ति के लिए आवश्यकता/बारंबारता के बारे में कंपनी प्रबंधन और लेखा परीक्षकों के बीच स्पष्टता होनी चाहिए।
- ii. किसी भी समिति में संबंधित लेखा परीक्षक को इस बात को प्रमाणित करने की बाध्यता होनी चाहिए कि उन्होंने कंपनी से चाही जाने वाली सभी सूचना प्राप्त कर ली है या नहीं दूसरे मामले में उसे वित्तीय विवरणों पर ऐसी सूचना की अप्राप्ति के प्रभाव का विशेष रूप से उल्लेख करना चाहिए।

ड. आंतरिक लेखापरीक्षक की नियुक्ति

आंतरिक लेखापरीक्षक प्रक्रिया की स्वतंत्रता और विश्वसनीयता को सुनिश्चित करने के उद्देश्य से बोर्ड एक आंतरिक लेखापरीक्षक की नियुक्ति कर सकता है और ऐसा नियुक्त लेखा परीक्षक कंपनी का कर्मचारी नहीं होना चाहिए।

V. सचिवीय लेखा परीक्षा

चूंकि बोर्ड के पास कंपनी के पारदर्शी, नीतिपरक और जिम्मेवार शासन सुनिश्चित करने की बहु-परीक्षा जिम्मेवारी है, यह महत्वपूर्ण है कि कंपनी की बोर्ड प्रक्रियात्मक और अनुपालन प्रणाली हष्ट-पुष्ट है। इसको सुनिश्चित करने के लिए कंपनियां सक्षम व्यावसायिकों द्वारा सचिवालयी लेखा परीक्षा आयोजित कर सकती है। बोर्ड को शेयरधारकों को अपनी रिपोर्ट में सचिवालयी लेखा परीक्षा पर अपनी टिप्पणी देनी चाहिए।

VI. सूचना के लिए मशीनरी का गठन

- i. कंपनियों के अनैतिक व्यवहार, वास्तविक या शंकास्पद धोखाधड़ी, या कंपनी की आचार संहिता या नीतिगत नीति के उल्लंघन के बारे में चिंताओं को रिपोर्ट करने हेतु कर्मचारियों के लिए एक प्रणाली का गठन सुनिश्चित करना चाहिए।
- ii. कंपनियों को उन कर्मचारियों, जो इस प्रणाली का उपयोग करते हैं को उत्पीड़न से पर्याप्त सुरक्षा भी प्रदान करनी चाहिए, और आपवादिक मामलों में लेखा परीक्षा समिति के अध्यक्ष तक सीधे पहुंचाने की अनुमति भी देनी चाहिए।