



क्लॉबैक मैकेनिज़िम

परीलमिस के लयि:

क्लॉबैक मैकेनिज़िम, मेलूस क्लॉज़, NPA, RBI

मेन्स के लयि:

NPA, कॉर्पोरेट गवर्नेंस से संबंघति मुददे

चर्चा में क्यो?

भारतीय रज़िर्व बैंक (Reserve Bank of India- RBI) ने गैर नषिपादति संपत्ति (Non Performing Asset- NPA) से नषिटने के लयि नषि बैंको से क्लॉबैक मैकेनिज़िम (Clawback mechanism) के प्रावधान को लागू करने का नरिदेश दयि है।

वर्तमान स्थिति:

- कई नषि बैंको द्वारा अपनी गवर्नेंस से संबंघति रषिपोर्ट में NPA से संबंघति आँकड़ो को ठीक प्रकार से स्पष्ट नहीं कयि गया। बैंको में NPA की स्थिति के बावजूद उनके CEO (Chief Executive Officer) और पूरणकालकि नदिशको को वर्ष दर वर्ष उच्च परविरतनीय भुगतान दयि गया।
- इस प्रकार की कॉर्पोरेट गवर्नेंस की कृपरबंधन की स्थिति से नषिटने हेतु RBI द्वारा परविरतनीय भुगतान पर लागू होने वाले मेलूस क्लॉज़ (Malus Clause) और क्लॉबैक मैकेनिज़िम की आवश्यकता पर बल दयि जा रहा है।

मेलूस क्लॉज़ और क्लॉबैक मैकेनिज़िम:

- कंपनयो मुख् प्रबंधन कार्मकि (Key Management Personnel- KMP) और भागीदारों के हतियों को आगे बढ़ाने तथा कंपनी के दीर्घकालकि हतियों के साथ इनको समायोजति करने के लयि दो प्रकार की नीतयो- मेलूस क्लॉज़ और क्लॉबैक मैकेनिज़िम बनाती है।
- मेलूस क्लॉज़ के तहत कंपनी के कर्मचारयो के आवश्यक पारशिरमकि या परविरतनीय भुगतान में कटौती की जाती है। यह एक प्रकार की गैर-प्रोतसाहन व्यवस्था है, जहाँ कुछ या सभी प्रदर्शन आधारति पारशिरमकि प्रापत नहीं होते हैं।
- RBI के अनुसार- मेलूस क्लॉज़ के तहत बैंक को सभी को छूट देने वाले पारशिरमकि की राशा के हसिसे को रोकने अरथात् परविरतनीय भुगतान की राशा में कटौती की जाती है। इसी प्रकार क्लॉबैक मैकेनिज़िम के तहत कर्मचारी और बैंक के बीच एक संवदिात्मक समझौता होता है, जसिमें कर्मचारी कुछ परस्थितियो में बैंक को पहले भुगतान या नषिति पारशिरमकि वापस करने के लयि सहमत होता है।

उददेश्य:

- इस प्रकार के प्रावधान का उददेश्य पूरणकालकि नदिशको और CEO के परविरतनीय भुगतान हेतु मानदंड नरिधारति करना है।

RBI के दशिा-नरिदेश:

- मूल्यांकति NPA या परसिंपत्ति विर्गीकरण सार्वजनकि प्रकटीकरण की नरिधारति सीमा से अधिक होने की स्थिति में, बैंक को उस मूल्यांकन वर्ष का परविरतनीय भुगतान (पूरणकालकि नदिशको और CEO का) मेलूस क्लॉज़ के तहत रोक देना चाहयि।

- यदि गारंटीकृत बोनस (Guaranteed Bonus) जोखिम प्रबंधन या भुगतानों आधारित प्रदर्शन (Pay for Performance) के सदिधांतों के अनुरूप नहीं है तो उन्हें क्षतिपूर्ति योजना (Compensation Plan) का हिस्सा नहीं बनाना चाहिये। इसके अतिरिक्त गारंटीकृत बोनस केवल नए कर्मचारियों (केवल पहले वर्ष तक सीमति) को ही प्रदान किया जाना चाहिये।
- परिवर्तनीय भुगतान के मानकों में से कम से कम 50%; वैयक्तिक (Individual), व्यवसाय-इकाई (Business-Unit) और फर्म-वाइड (Firm-Wide) जैसे मानकों का समावेश किया जाना चाहिये।
- कुल परिवर्तनीय भुगतान निर्धारित वेतन के अधिकतम 300% तक सीमति किया जाना चाहिये।
- परिवर्तनीय भुगतान निर्धारित भुगतान (Fixed Pay) से 200% से अधिक होने पर कम-से-कम 67% भुगतान नॉन-कैश इंस्ट्रुमेंट्स (Non-Cash Instrument) के जरिये दिया जाना चाहिये।
- परिवर्तनीय भुगतान को 150% तक कैप किया जा सकता है लेकिन इसे निर्धारित वेतन से 50% से कम नहीं किया जा सकता है।

स्रोत: इंडियन एक्सप्रेस

PDF Refernece URL: <https://www.drishtias.com/hindi/printpdf/clawback-mechanism>

