बैंक अधिकारियों का बोनस और जवाबदेही: RBI के मेलस और क्लॉबैक नियम

प्रकाशन: 26 नवंबर 2026

पृष्ठभूमि अध्ययन: यह नया समाचार नहीं है; नीचे मूल दस्तावेज़ की वास्तविक तारीख दी गई है।

समाचार-संदर्भ: 4 नवंबर 2019 (दिशानिर्देश जारी); 1 अप्रैल 2020 से शुरू वेतन चक्रों पर लागू

प्रकाशन तारीख: 26 नवंबर 2026

परीक्षा उपयोगिता: बैंकिंग नियमन और कॉरपोरेट गवर्नेंस मेंस का स्थायी विषय है; मेलस और क्लॉबैक का अंतर प्रिलिम्स में भी पूछा जा सकता है

प्रिलिम्स: भारतीय अर्थव्यवस्था, बैंकिंग नियमन

मुख्य परीक्षा: सामान्य अध्ययन III (भारतीय अर्थव्यवस्था, बैंकिंग क्षेत्र)



मौलिक प्रतीकात्मक चित्र: pcsmantra.com

अगर बैंक का शीर्ष अधिकारी सिर्फ़ इस साल का मुनाफ़ा दिखाकर मोटा बोनस ले जाए और उसके उठाए जोखिम सालों बाद सामने आएँ, तो भरने वाला जमाकर्ता और पूरी व्यवस्था होती है। इसी जोखिम और पुरस्कार के असंतुलन को तोड़ने के लिए भारतीय रिज़र्व बैंक (RBI) ने **4 नवंबर 2019** को निजी क्षेत्र के बैंकों के शीर्ष पारिश्रमिक के दिशानिर्देश जारी किए, जिनके केंद्र में दो उपकरण हैं: **मेलस (malus)** और **क्लॉबैक (clawback)**।

खबरों में क्यों

- यह पृष्ठभूमि अध्ययन RBI के 4 नवंबर 2019 के दिशानिर्देशों का विश्लेषण है, किसी नए नवंबर 2026 निर्णय की रिपोर्ट नहीं।
- इन प्रावधानों का ढाँचा है RBI के दिशानिर्देश **"Guidelines on Compensation of Whole Time Directors/ Chief Executive Officers/ Material Risk Takers and Control Function staff"**, जारी **4 नवंबर 2019** (परिपत्र

RBI/2019-20/89, DOR.Appt.BC.No.23/29.67.001/2019-20)। ये **1 अप्रैल 2020** से शुरू होने वाले वेतन चक्रों पर लागू हुए और 13 जनवरी 2012 के पुराने परिपत्र की जगह ली। इसी विषय पर 30 अगस्त 2021 का बाद का परिपत्र भी जारी हो चुका है।

मेलस और क्लॉबैक सरल भाषा में: मेलस का अर्थ है आस्थगित (deferred, यानी अभी न दी गई) पारिश्रमिक की वेस्टिंग को पूरी तरह या आंशिक रूप से रोक देना; यह पहले से वेस्ट हो चुकी राशि को वापस नहीं पलटता। **क्लॉबैक** कर्मचारी और बैंक के बीच का अनुबंध है, जिसमें तय परिस्थितियों में पहले से चुकाई गई या वेस्ट हुई पारिश्रमिक लौटाने की सहमति होती है। दोनों का उद्देश्य एक ही है: प्रदर्शन का असली हिसाब जोखिम के पूरे परिणाम आने के बाद।

पृष्ठभूमि: 2008 के संकट से सीख

- **संकट की सीख:** 2008 के वैश्विक वित्तीय संकट में बड़े वित्तीय संस्थानों की पारिश्रमिक प्रथाएँ एक प्रमुख कारण मानी गईं; कर्मचारी अल्पकालिक मुनाफ़े पर पुरस्कृत होते थे, जबकि जोखिम और उसके दीर्घकालिक परिणाम नज़रअंदाज़ होते थे।
- **अंतर्राष्ट्रीय मानक:** वित्तीय स्थिरता बोर्ड (FSB) ने अप्रैल 2009 में साउंड कम्पेंसेशन प्रैक्टिस के सिद्धांत और सितंबर 2009 में कार्यान्वयन मानक जारी किए, जिन्हें G-20 देशों और बेसल समिति (BCBS) ने समर्थन दिया। BCBS की मई 2011 रिपोर्ट और मार्च 2018 की FSB सप्लीमेंट्री गाइडेंस (दुराचार जोखिम के लिए पारिश्रमिक उपकरण) भी इन दिशानिर्देशों की आधारशिला हैं।
- **भारत में क्रम:** जनवरी 2012 का पहला परिपत्र, अनुभव की समीक्षा, 2019 में चर्चा पत्र पर सुझाव और फिर 4 नवंबर 2019 को अंतिम दिशानिर्देश।

किन पर लागू

- **निजी क्षेत्र के सभी बैंक:** लोकल एरिया बैंक, स्मॉल फ़ाइनेंस बैंक और पेमेंट्स बैंक सहित।
- **विदेशी बैंक:** भारत में पूर्ण स्वामित्व वाली सहायक (WOS) के रूप में काम करने वालों पर ये दिशानिर्देश निजी बैंकों की तरह लागू होते हैं; शाखा के रूप में काम करने वालों को अपने प्रधान कार्यालय से हर वर्ष FSB सिद्धांतों के अनुरूपता की घोषणा जमा करनी होती है।
- **वैधानिक आधार:** WTD और CEO का पारिश्रमिक बैंकिंग विनियमन अधिनियम, 1949 की **धारा 35B** के तहत RBI स्वीकृति से बंधा है; **धारा 10(1)(b)(iii)** के तहत RBI किसी व्यक्ति के अत्यधिक पारिश्रमिक पर आपत्ति उठा सकता है।

पारिश्रमिक ढाँचे के प्रमुख नियम

- **नामांकन और पारिश्रमिक समिति (NRC):** बोर्ड में कम से कम तीन गैर-कार्यकारी निदेशकों की NRC होगी, जिसमें आधे से कम नहीं स्वतंत्र निदेशक और जोखिम प्रबंधन समिति का कम से कम एक सदस्य शामिल होगा।
- **वेरिएबल पे की मात्रा:** कुल पारिश्रमिक का कम से कम **50%** परिवर्तनीय (वेरिएबल) होगा और यह फ़िक्स्ड पे के अधिकतम **300%** तक सीमित रहेगा।
- **नकद और गैर-नकद संतुलन:** वेरिएबल पे फ़िक्स्ड पे के 200% तक हो तो कम से कम **50%** गैर-नकद (शेयर से जुड़े उपकरण) में; 200% से अधिक हो तो कम से कम **67%** गैर-नकद में। जहाँ कानूनन शेयर-लिंक्ड उपकरण देना वर्जित हो, वहाँ वेरिएबल पे की सीमा फ़िक्स्ड पे का **150%** होगी, पर 50% से कम नहीं।
- **गारंटीड बोनस:** केवल नई भर्ती पर joining/sign-on बोनस के रूप में, पहले वर्ष तक सीमित और वह भी शेयर-लिंक्ड उपकरणों में ही।
- **हेजिंग वर्जित:** कर्मचारी अपने पारिश्रमिक के जोखिम-समायोजन प्रभाव को बीमा या हेजिंग से खत्म नहीं कर सकते।

आस्थगन (डिफरल): बोनस का पूरा हिस्सा तुरंत नहीं

- **60% नियम:** WTD, CEO और MRT के लिए कुल वेरिएबल पे का कम से कम **60%** आस्थगन में रखना अनिवार्य है, चाहे राशि कितनी भी हो; नकद बोनस का कम से कम **50%** भी आस्थगित होगा।

- **ज़रूरी छूट:** यदि वेरिएबल पे का नकद घटक **25 लाख रुपये से कम** है, तो आस्थगन की शर्त लागू नहीं होती। अर्थात "60% आस्थगन" को इस सीमा के संदर्भ के बिना पढ़ना गलत होगा।
- **अवधि और वेस्टिंग:** आस्थगन अवधि कम से कम **तीन वर्ष**; पहली वेस्टिंग एक वर्ष से पहले नहीं; वेस्टिंग pro rata (समानुपातिक) से तेज़ नहीं होगी, यानी तीन वर्ष की अवधि में किसी एक वर्ष में एक तिहाई से अधिक नहीं, और वर्ष में एक बार से अधिक वेस्टिंग नहीं।

मेलस और क्लॉबैक कब लगेंगे

- **प्रमुख शर्त:** बैंक या संबंधित कारोबारी इकाई की वित्तीय सेहत मंद या नकारात्मक रहने पर आस्थगित पारिश्रमिक मेलस और क्लॉबैक के दायरे में आएगी। बैंक अपनी पारिश्रमिक नीति में उन प्रतिनिधि परिस्थितियों की सूची तय करेंगे, जिनमें ये खंड लागू होंगे, और ऐसी अवधि भी, जो कम से कम आस्थगन और प्रतिधारण (retention) अवधि को शामिल करे।
- **NPA विचलन ट्रिगर:** मूल्यांकन में बैंक के NPA प्रावधान या परिसंपत्ति वर्गीकरण में पाया गया विचलन सार्वजनिक प्रकटीकरण की निर्धारित सीमा से अधिक हो, तो उस मूल्यांकन वर्ष की अवेस्टेड (unvested) वेरिएबल चुकौती मेलस खंड के तहत नहीं दी जाएगी और वेरिएबल पे में वृद्धि का कोई प्रस्ताव भी स्वीकार नहीं होगा। मूल्यांकन के बाद सकल NPA **2.0%** से कम रह जाए, तो ये प्रतिबंध केवल प्रकटीकरण मानदंड ट्रिगर होने की स्थिति में ही लागू होंगे।

जोखिम नियंत्रण कर्मचारी और MRT की पहचान

- **नियंत्रण कार्य वर्ग:** वित्तीय और जोखिम नियंत्रण, अनुपालन और आंतरिक लेखापरीक्षा के कर्मचारियों का पारिश्रमिक उन कारोबारी क्षेत्रों से स्वतंत्र होगा, जिन पर वे निगरानी रखते हैं। इन पर कम से कम 50% वेरिएबल पे की शर्त लागू नहीं होती; मिश्रण फ़िक्स्ड पे की ओर झुकेगा, पर वेरिएबल हिस्सा इतना रहे कि ज़रूरत पड़ने पर मेलस और क्लॉबैक व्यर्थ न हो जाएँ।
- **MRT की पहचान:** बैंक अपने मैटेरियल रिस्क टेकर्स (Material Risk Takers) चिन्हित करेंगे, जिनके निर्णय बैंक के जोखिम पर सार्थक असर डालते हों। मानदंड हैं गुणात्मक (जोखिम उठाने की महत्वपूर्ण शक्ति वाली भूमिका) और मात्रात्मक में कोई एक: पारिश्रमिक बैंक की तय सीमा से अधिक हो; बैंक के सर्वाधिक पारिश्रमिक पाने वाले शीर्ष **0.3%** कर्मचारियों में शामिल हो; या पारिश्रमिक वरिष्ठ प्रबंधन और अन्य जोखिम उठाने वालों के न्यूनतम स्तर के बराबर या अधिक हो।

प्रकटीकरण और निगरानी

- WTD, CEO और MRT के पारिश्रमिक का प्रकटीकरण कम से कम वार्षिक आधार पर वित्तीय विवरणों में होगा; इसमें उन मामलों की संख्या भी शामिल है, जिनमें मेलस, क्लॉबैक या दोनों लागू किए गए।
- बैंकों की पारिश्रमिक नीतियों पर बेसल ढाँचे के तहत पर्यवेक्षकीय समीक्षा होगी; कमियाँ मिलने पर बैंक की जोखिम प्रोफ़ाइल बढ़ेगी और गंभीर कमियों पर अतिरिक्त पूँजी की माँग तक हो सकती है।

आगे की राह

इन प्रावधानों की असली कसौटी उनके प्रयोग में है: NRC की सक्रियता, जोखिम से जुड़े प्रदर्शन मापन की निष्पक्षता और प्रकटीकरण की गुणवत्ता तय करेंगे कि मेलस और क्लॉबैक कागज़ी नियम रहें या बैंकिंग संस्कृति बदलने वाले उपकरण बनें। 2021 के बाद के परिपत्र के साथ यह ढाँचा आगे विकसित होता रहा है; परीक्षा की दृष्टि से नवीनतम स्थिति RBI के बाद के परिपत्रों से मिलाते रहना चाहिए।

स्रोत

1. RBI परिपत्र, 4 नवंबर 2019: Guidelines on Compensation of Whole Time Directors/ Chief Executive Officers/ Material Risk Takers and Control Function staff

टिप्पणी: इसी पृष्ठ पर 30 अगस्त 2021 के बाद के परिपत्र का भी उल्लेख है; मेलस और क्लॉबैक की परिभाषाएँ दिशानिर्देशों के फ़ुटनोट 3 और 4 से ली गई हैं।

मुख्य परीक्षा: अभ्यास प्रश्न

प्रश्न 1: 2008 के वैश्विक वित्तीय संकट ने पारिश्रमिक ढाँचों में जोखिम-समायोजन की आवश्यकता को उजागर किया। इस पृष्ठभूमि में भारतीय बैंकिंग में मेलस और क्लॉबैक प्रावधानों की भूमिका का मूल्यांकन कीजिए। (250 शब्द, 15 अंक)

उत्तर की रूपरेखा

भूमिका में: अल्पकालिक लाभ पर आधारित पारिश्रमिक और 2008 के संकट का सम्बन्ध; FSB के सिद्धांत और भारत में 4 नवंबर 2019 के दिशानिर्देशों का उल्लेख।

मुख्य भाग में: मेलस और क्लॉबैक की परिभाषा व अंतर; आस्थगन व्यवस्था (न्यूनतम 60%, तीन वर्ष, नकद घटक 25 लाख रुपये से कम पर छूट); NPA विचलन ट्रिगर; NRC, MRT की पहचान और नियंत्रण कार्य कर्मचारियों के विशेष नियम; प्रकटीकरण और पर्यवेक्षकीय निगरानी।

निष्कर्ष में: प्रावधान जोखिम संस्कृति में दीर्घकालिक व्यवहार परिवर्तन ला सकते हैं, पर सफलता NRC की सक्रियता और प्रकटीकरण की गुणवत्ता पर निर्भर है।

प्रश्न 2: वेरिएबल पे की आस्थगन व्यवस्था बैंकिंग में नैतिक जोखिम (moral hazard) को कैसे नियंत्रित करती है? भारतीय बैंकिंग नियमन में इसके प्रावधानों की व्याख्या कीजिए। (250 शब्द, 15 अंक)

उत्तर की रूपरेखा

भूमिका में: नैतिक जोखिम की अवधारणा; पुरस्कार अल्पकालिक और जोखिम दीर्घकालिक होने की समस्या।

मुख्य भाग में: आस्थगन के प्रावधान (न्यूनतम 60%, नकद बोनस का 50%, तीन वर्ष, pro rata वेस्टिंग); 25 लाख रुपये से कम नकद घटक पर छूट का औचित्य; वेस्टिंग से पहले मेलस और बाद में क्लॉबैक; गैर-नकद घटक (शेयर-लिंक्ड) की भूमिका; NPA विचलन पर स्वतः प्रतिबंध।

निष्कर्ष में: आस्थगन समय के साथ जोखिम और पुरस्कार को जोड़ता है; प्रभावी कार्यान्वयन और निगरानी आवश्यक।

अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्न

▼ मेलस और क्लॉबैक में क्या अंतर है?

मेलस उस पारिश्रमिक पर लगता है जो आस्थगित है और अभी वेस्ट नहीं हुई है; बैंक उसकी वेस्टिंग पूरी तरह या आंशिक रूप से रोक सकता है। क्लॉबैक अनुबंध के तहत पहले से चुकाई गई या वेस्ट हुई पारिश्रमिक की वापसी है।

▼ क्या ये नियम हर बैंक कर्मचारी पर लागू होते हैं?

नहीं। ये दिशानिर्देश होल टाइम डायरेक्टर, CEO, मैटेरियल रिस्क टेकर्स और नियंत्रण कार्य (risk control, compliance, internal audit) कर्मचारियों पर लागू होते हैं। अन्य कर्मचारियों के लिए बैंकों को यही सिद्धांत उपयुक्त संशोधनों के साथ अपनाने के लिए प्रोत्साहित किया गया है।

▼ क्या वेरिएबल पे का 60% आस्थगन हर स्थिति में अनिवार्य है?

WTD, CEO और MRT के लिए कुल वेरिएबल पे का न्यूनतम 60% आस्थगन अनिवार्य है, लेकिन एक स्पष्ट छूट है: यदि वेरिएबल पे का नकद घटक 25 लाख रुपये से कम है, तो आस्थगन की शर्त लागू नहीं होती।