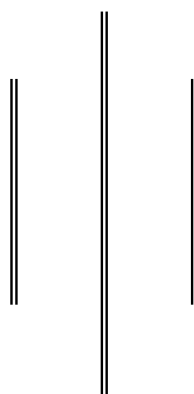
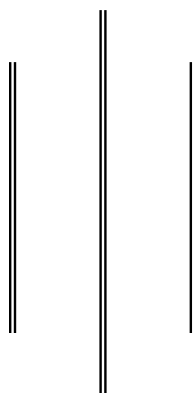


बैंक/वित्तीय संस्थाका प्रमुख कार्यकारीको तलब, भत्ता तथा अन्य सुविधा सम्बन्धी

मार्गदर्शन



gkfn /fi^«a}S

बैंक तथा वित्तीय संस्था नियमन विभाग

अवधारणा

विश्व अर्थतन्त्रमा देखिएको वित्तीय संकटको असर हाल खाडी राष्ट्र तथा विकासोन्मुख एवं विकासशील राष्ट्रहरूमा समेत महशुस गरिएको विषय हो । वित्तीय संकट आउनुमा अत्यधिक जोखिम लिई अल्पकालीन मुनाफा बढाई दीर्घकालीन रुपमा प्रणालीगत जोखिम निम्त्याउनुमा प्रमुख कार्यकारीहरूको पारिश्रमिकको संरचनालाई समेत दोषी ठानिएको छ । यसै परिप्रेक्ष्यमा सन् १० को दशकपछि द्रुततर गतिमा विकास भइरहेको नेपाली बैंक तथा वित्तीय संस्थाका प्रमुख कार्यकारीहरूको तलब, भत्ता तथा आर्थिक सुविधाहरू सम्बन्धमा बैज्ञानिक, पारदर्शी, प्रतिस्पर्धी, व्यवहारिक र उत्प्रेरणामूलक प्रकृतिको मापदण्ड र नीतिगत व्यवस्था गर्न सकिएमा बैंकिंग व्यवसायप्रति सर्वसाधारणको विश्वसनीयता वृद्धि हुने र स्वस्थकर किसिमले अर्थतन्त्र अघि बढ्न सहयोग पुग्न जाने विश्वास गरिएको छ । यसै सन्दर्भमा यस बैंकको संचालक समितिको मिति २०६६/०९/२० मा बसेको ११०३ औं बैठकबाट “बैंक तथा वित्तीय संस्थाका प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको तलब, भत्ता, सुविधा सम्बन्धमा के कस्तो मापदण्ड अपनाउनु उपयुक्त हुन्छ, सो बारे नीतिगत प्रस्ताव पेश गर्न” निर्देशन भएको तथा अन्तर्राष्ट्रियरूपमा समेत प्रमुख कार्यकारीले प्राप्त गर्ने सुविधाहरू प्रतिस्पर्धी र व्यवहारिक हुनुपर्ने भन्ने विषयमा छलफल भइरहेको अवस्थामा प्रमुख कार्यकारीको सेवा वापत उपलब्ध हुने तलब, भत्ता तथा आर्थिक सुविधा सम्बन्धमा आवश्यक मापदण्ड तयार गरी वित्तीय प्रणालीलाई सुदृढ, पारदर्शी र सामाजिक रूपमा ग्राह्य तुल्याउन नीतिगत व्यवस्था गर्न आवश्यक देखिएको छ ।

बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूले हरेक अर्थतन्त्रको दिशानिर्देश गर्ने र आर्थिक विकासमा रक्त सञ्चारको रूपमा कार्य गर्दछन् । यिनीहरूले अर्थतन्त्रका अन्य क्षेत्रहरूको विकासमा प्रत्यक्ष/अप्रत्यक्ष रूपमा भूमिका खेलेका हुन्छन् । तर बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूको वित्तीय कारोबारको ठूलो स्रोत भनेको निक्षेप हो । बैंक तथा वित्तीय संस्थामा रहेको सर्वसाधारणको यस्तो बचतको संरक्षण गर्नु केन्द्रीय बैंकको कर्तव्य हुन आउँछ । यो कर्तव्य निर्वाह गर्ने क्रममा केन्द्रीय बैंक र सरकारले वित्तीय प्रणालीमा हस्तक्षेप गर्नु पर्ने अवस्था पनि आउन सक्छ । यो तथ्यलाई हालै पश्चिमा राष्ट्रहरूमा देखिएको बैंकिंग संकट, ती देशका सरकारहरूले लागू गरेको Bailout Schemes र त्यसैले अन्य उत्पादनमूलक, आर्थिक, सामाजिक र राजनैतिक क्षेत्रलाई समेत प्रभाव पारेको परिदृश्यमा प्रमुख कार्यकारीको तलब, भत्ता तथा सुविधाहरूलाई बैज्ञानिक, पारदर्शी, प्रतिस्पर्धी, व्यवहारिक र उत्प्रेरणा सृजना गर्ने स्तरको बनाइनु पर्दछ, भन्ने विषयमा विश्वभरकै सम्बन्धित सरोकारवालाहरूबीच छलफल भई सहमति र कतिपय मूलुकहरूमा कार्यान्वयन समेत भई सकेको तथ्य सर्व विदितै छ । प्रमुख कार्यकारीहरूको तलब, भत्ता तथा आर्थिक सुविधाहरूलाई तथ्यपरक ढंगले नियमन नगर्दा बैंकका कार्यकारी प्रमुखहरूले धेरै नाफा आर्जन गरी राम्रो कार्यसम्पादनको रूपमा दर्ज हुनको लागि बढी जोखिमयुक्त तथा कमसल स्तरका ऋणीलाई प्रवाह गरेको कर्जा र सट्टेबाजी प्रकृतिको व्यवसायमा लगानी गरी नाफालाई मात्र मूल उद्देश्य बनाएर कारोबार गर्ने प्रवृत्तिले वित्तीय स्थिरतालाई अत्यन्तै चुनौतीपूर्ण बनाउन सहयोग गर्ने गरेको छ । यसरी बैंकिंग प्रणालीबाट आर्थिक परिसूचकहरूको समानुपातिक र सन्तुलित विकासमा अवरोध पुर्याउने तथ्य विगत आधा दशकदेखि नेपाली अर्थतन्त्रमा बढेको शेयरको धितोमा कर्जा प्रवाह तथा रियल स्टेटमा लगानी एवं कर्जा प्रवाहमा वृद्धि हुनुले नै प्रष्ट पार्दछ । सोभो रूपमा हेर्दा बैंक तथा वित्तीय संस्थाका प्रमुख कार्यकारीको तलब, भत्ता तथा आर्थिक सुविधा स्वतन्त्र र अन्य क्षेत्रसंग असम्बन्धित जस्तो देखिए पनि वास्तविकता केही फरक छ ।

केही पछिल्ला अध्ययनहरूमा^१ कार्यकारी प्रमुखको पारिश्रमिक वर्तमान समयको वित्तीय संकटको कारक हुन सक्ने अनुमान गरिएको छ । बैंकले आफ्ना कार्यकारी प्रमुखलाई शेयर अप्सन (Stock Option) वितरण गर्ने र बण्डहोल्डरहरूलाई अधिक मात्रामा ऋणपत्र जारी गरी अधिक ऋणको लाभ (Leverage Benefits) लिई बैंकिंग कारोबार, कर्जा प्रवाह र लगानीमा उच्चस्तरको जोखिम लिने र त्यसबाट जोखिमयुक्त अधिक लाभ लिई आफ्नो तलब, भत्ता तथा अन्य सुविधा विस्तार गर्नु नै बैंकिंग क्षेत्रमा देखिएको संकटको कारण हो । साथै, उक्त अध्ययन पत्रहरूमा वर्तमान नियमनकारी तथा कानुनी व्यवस्थामा कमी भएको कारणले गर्दा यो संकट तथा सरकारी सहयोग एवं अस्वभाविक रूपमा शेयरको दोस्रो बजार मूल्यमा ठूलो गिरावट आएको उल्लेख गरिएको छ । तसर्थ,

^१ *Regulating Bankers' Pay* शीर्षकमा Harvard Law School का Lucian A. Bebchuk र Holger Spamann ले सन् २००९ मा तयार गरेको अध्ययन पत्र ।

बैंकिंग क्षेत्रका कार्यकारी प्रमुखको आर्थिक सुविधालाई अनुगमन र नियमन गर्नु बैंक तथा वित्तीय संस्थाका नियामकहरूको महत्वपूर्ण कार्य भएको व्यहोरा उक्त अध्ययन पत्रमा उल्लेख गरिएको छ ।

अन्य केही अध्ययनहरूमा^२ सन् १९५० देखि नै अमेरिकी प्रेस, सर्वसाधारण, राजनेता, अध्ययनकर्ताले कार्यकारी प्रमुखको पारिश्रमिक उपयुक्त र न्यायसंगत नभएको भनी प्रश्न उठाएका विषयहरू अहिले सही प्रमाणित भएको व्यहोरा खुलाइएको छ । उक्त अध्ययनहरूमा हाल विश्वव्यापी रूपमा नै प्रमुख विषय बनेको कार्यकारी प्रमुखको पारिश्रमिक निर्धारण गर्नुपर्ने नियमनकारी निकायहरूको भनाई प्रति सहमति जनाइएको छ । साथै, कार्यकारी प्रमुखको पारिश्रमिक निर्धारण गर्ने विषय बर्षौसम्म विवादित रहने कुरा समेत खुलाइएको छ ।

यस बैंकबाट इजाजतपत्रप्राप्त संस्थाहरूमा वित्तीय अनुशासन प्रवर्द्धनका लागि संस्थागत सुशासन कायम गरी वृहत बैंकिंग र आर्थिक क्षेत्रको स्थायित्वको लागि उपयुक्त उपाय अवलम्बन गर्नुपर्ने आवश्यकतालाई विगत आधा दशकमा विश्व बैंकिंग प्रणालीमा परेका चुनौतीहरूले समेत पुष्टी गरिसकेको छ । राष्ट्रिय अर्थतन्त्रले परिलक्षित गरेका आर्थिक सिद्धान्तहरूको पूर्ण परिपालनामा दृढ हुँदै वित्तीय क्षेत्रको समृद्धि, स्थायित्व र जनविश्वास वृद्धि गर्न नेपाल राष्ट्र बैंकले प्रयत्न गर्दै आएकोले प्रमुख कार्यकारीको सुविधा निर्धारणलाई पनि निश्चित मापदण्ड सहित नियमन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

यस विषयलाई नियमन गर्ने सन्दर्भमा बैंक तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०६३ को दफा ८४ (व्यवस्थापन खर्च) मा “बैंङ्क वा वित्तीय संस्थाको व्यवस्थापन तथा संस्थापना खर्च राष्ट्र बैंङ्कले तोकिदिएको सीमाभन्दा बढी हुने छैन” भन्ने व्यवस्था भएको छ ।

नेपाल राष्ट्र बैंङ्क ऐन, २०५८ को दफा ७९ (बैंङ्कले नियमन गर्ने) मा “(१) बैंङ्कलाई वाणिज्य बैंङ्क तथा वित्तीय संस्थाको काम कारवाही नियमन गर्ने पूर्ण अधिकार हुनेछ । (२) उपदफा (१) बमोजिम नियमन गर्ने सम्बन्धमा बैंङ्कले आवश्यक देखेका विषयमा नियम तथा विनियम बनाउन र आवश्यक आदेश, निर्देशन तथा सूचना जारी गर्न सक्नेछ र त्यस्तो नियम तथा विनियम र आदेश, निर्देशन तथा सूचनाको पालना गर्नु सम्बन्धित वाणिज्य बैंङ्क तथा वित्तीय संस्थाको कर्तव्य हुनेछ” भन्ने व्यवस्था रहेको छ ।

साथै, आर्थिक वर्ष २०६७/६८ को मौद्रिक नीतिको बुँदा नं. ९३ मा “वित्तीय अनुशासन प्रवर्द्धनका लागि संस्थागत सुशासन, निर्देशनको पालना तथा संस्था अनुगमन सम्बन्धी व्यवस्थालाई अझ प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गरिनेछ । त्यसैगरी बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूले गर्ने पूँजीगत खर्च र अन्य मसलन्द खर्चमा पारदर्शिता, मितव्ययिता अपनाएको छ/छैन भनी लङ्ग फर्म अडिट प्रतिवेदनमा उल्लेख गरी वाट्य लेखापरीक्षकबाट तयार गरिने प्रतिवेदनमा समेत उल्लेख गर्ने व्यवस्था मिलाइने छ । साथै, बैंक तथा वित्तीय संस्थाका संचालक, प्रमुख कार्यकारी अधिकृत तथा उच्च पदस्थ कर्मचारीको सेवा-सुविधालाई मुलुकको वित्तीय प्रणालीले धान्ने र ग्राह्य हुने गरी व्यवस्थित गर्न तथा त्यस्तो सुविधालाई पूर्ण पारदर्शी तुल्याउन आवश्यक व्यवस्था गरिनेछ” भन्ने घोषणा भएको छ ।

साथै, यस बैंकले सम्बन्धित सरोकारवाला पक्षहरू (Stakeholders) संग समेत छलफल गरी सकेको स्थिति, घरेलु तथा अन्तर्राष्ट्रिय वास्तविक पृष्ठभूमि र वृहत अर्थतन्त्रका अन्य चरहरूमा पार्ने प्रत्यक्ष प्रभाव र दीर्घकालीन असरहरूलाई न्यूनीकरण गरी आर्थिक अनुशासन, सन्तुलित विकास र समन्यायिक आर्थिक फाइदाको लागि बैंक तथा वित्तीय संस्थाका प्रमुख कार्यकारीको तलब, भत्ता तथा आर्थिक सुविधा निर्धारणको आधार र मापदण्ड तय गरी संचालक तथा प्रमुख कार्यकारीले पाउने सम्पूर्ण सुविधाहरू पारदर्शी हुनुपर्ने देखिन्छ ।

उपर्युक्त विवेचनाको आधारमा बैंक तथा वित्तीय संस्थाका प्रमुख कार्यकारीको तलब, भत्ता तथा आर्थिक सुविधाहरू वैज्ञानिक, पारदर्शी, प्रतिस्पर्धी, व्यावहारिक, उत्प्रेरणात्मक तथा समन्यायिक ढंगले निर्धारण गरी एकरूपता प्रदान गर्न देहायको व्यहोराको मार्गदर्शन जारी गरिएको छ ।

^२ *Is there a case for regulating executive pay in the financial services industry?* शिर्षकमा The Wharton School, University of Pennsylvania, Philadelphia का John E. Core र Wayne R. Guay ले सन् २०१० मा तयार गरेको अध्ययन पत्र ।

बैंक/वित्तीय संस्थाका प्रमुख कार्यकारीको तलब, भत्ता तथा अन्य सुविधा सम्बन्धी मार्गदर्शन

यस बैंकबाट इजाजतपत्रप्राप्त संस्थाका कार्यकारी प्रमुखको तलब, भत्ता तथा अन्य आर्थिक सुविधाहरुको निर्धारण गर्ने कार्यमा सम्बन्धित संस्थाको संचालक समिति जिम्मेवार हुनेछ । इजाजतपत्रप्राप्त संस्थाको कार्यकारी प्रमुखले पाउने वार्षिक तलब, भत्ता तथा अन्य सुविधालाई निम्नानुसार ३ भागमा विभाजित गर्नु पर्नेछ । कार्यकारी प्रमुखलाई सो बाहेक अन्य कुनै पनि किसिमको रकम र सुविधा उपलब्ध नगर्ने/नगराउने व्यवस्था सम्बन्धित संस्थाको सञ्चालक समितिले गर्नु पर्नेछ ।

- (अ) निश्चित वार्षिक तलब तथा भत्ताहरु (Fixed annual compensation)
- (आ) कार्य सम्पादनमा आधारित पारिश्रमिक (Performance based pay)
- (इ) अन्य आर्थिक सुविधाहरु (Other perquisites)

(अ) निश्चित वार्षिक तलब तथा भत्ता (Fixed annual compensation)

कार्यकारी प्रमुखको निश्चित वार्षिक तलब तथा भत्ताहरु देहायका मापदण्डहरुको आधारमा गणना गर्दा सो मध्ये सबैभन्दा न्यूनतम रकमसम्म मात्र हुनु पर्नेछ ।

(क) इजाजतपत्रप्राप्त संस्थाको विगत ३ आर्थिक वर्षको औसत *कर्मचारी खर्च*को बढीमा ५ प्रतिशतसम्म ^१ ।

(ख) इजाजतपत्रप्राप्त संस्थाको गत वर्षान्तको *कूल सम्पत्तिको* बढीमा ०.०२५ प्रतिशतसम्म ^२ ।

कारोबार संचालनको ३ वर्ष पूरा नभएका इजाजतपत्रप्राप्त संस्थाहरुको हकमा सोही वर्ग/कार्यक्षेत्र भएका संस्थाहरुको उपर्युक्त आधारमा गणना गर्दा हुन आउने न्यूनतम Industry Average रकमलाई आधार मानी सो रकम ननाघ्ने गरी वार्षिक तलब, भत्ता कायम गर्नु पर्नेछ ।

माथि उल्लेखित मापदण्डमा जुनसुकै कुरा उल्लेख भएतापनि यो निर्देशन जारी भएको मितिदेखि पूर्व खाइपाई आएको तलब, भत्ता तथा आर्थिक सुविधा प्रदान गर्न यस व्यवस्थाले वाधा पुर्याएको मानिने छैन । त्यसैगरी, विद्यमान कार्यकारी प्रमुखलाई नै निरन्तरता दिँदा खाइपाई आएको तलब, भत्ता तथा आर्थिक सुविधा प्रदान गर्न यस व्यवस्थाले वाधा पुऱ्याएको मानिने छैन ।

(आ) कार्य सम्पादनमा आधारित पारिश्रमिक (Performance based pay)

इजाजतपत्रप्राप्त संस्थाले कार्यकारी प्रमुखलाई कार्य सम्पादनमा आधारित आर्थिक सुविधाहरु प्रदान गर्न सक्नेछन् । यस्ता सुविधाहरु प्रदान गर्दा देहायको सीमाभित्र रही गर्नु पर्नेछ ।

(क) कर्मचारी बोनस सुविधा : कर्मचारी बोनस वापतको सुविधा बोनस ऐनले तोकेको अधिकतम सीमा सम्म ।

(ख) बोनस ऐन, श्रम ऐन वा सम्बन्धित प्रचलित नेपाल कानूनको अधिनमा रही उपलब्ध गराइने सुविधा ।

(ग) मुनाफामा आधारित प्रोत्साहन सुविधा (Incentives) : खुद मुनाफा/संचालन मुनाफामा आधारित सुविधा दिने व्यवस्था गरेको अवस्थामा त्यस्तो सुविधा सहितको वार्षिक तलब, भत्ता तथा अन्य सुविधा रकम माथि खण्ड (अ) मा उल्लेखित सीमाभित्र नै रहेर भुक्तानी हुने व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ ।

द्रष्टव्य: १. कर्मचारी खर्च भन्नाले प्रमुख कार्यकारीको वार्षिक तलब, भत्ता सहित सम्पूर्ण कर्मचारीको वार्षिक तलब तथा भत्ता रकम सम्भन्त पर्दछ ।

२. कूल सम्पत्ति भन्नाले इजाजतपत्रप्राप्त संस्थाको गत वर्षान्तको वासलातको सम्पत्तितर्फको कूल योगलाई सम्भन्त पर्दछ ।

कार्यसम्पादनमा आधारित यस्ता सुविधाहरु माथि खण्ड (अ) मा उल्लेखित निश्चित वार्षिक तलब तथा भत्ताको ४० प्रतिशतभन्दा बढी हुन गएमा ४० प्रतिशतसम्म मात्र तत्काल भुक्तानी दिई बाँकी रकमलाई आगामी ३ वर्षमा समानुपातिक रुपमा भुक्तानी गर्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

उदाहरणको लागि माथि खण्ड (अ) बमोजिमको निश्चित वार्षिक तलब तथा भत्ता रु. ५० लाख छ र कार्यसम्पादनमा आधारित पारिश्रमिक यस आ.व. मा रु. ३२ लाख र आगामी आर्थिक वर्षहरुमा क्रमशः रु. १५ लाख र रु. ४१ लाख हुन आएमा यस खण्ड अनुसार पाउने पारिश्रमिक रु. ५० लाखको ४० प्रतिशतले हुन आउने वार्षिक रु. २० लाखभन्दा बढी हुन गएको यस वर्षको रु. १२ लाख र तेस्रो वर्षको रु. २१ लाखलाई आगामी ३ वर्षमा समानुपातिक रुपमा देहाय अनुसार भुक्तानी गर्नु पर्नेछ । यसरी स्थगन भएको रकममध्ये सेवा अवधिभर भुक्तानी हुन बाँकी रकमलाई सेवा पश्चातको सम्बन्धित वर्षहरुमा भुक्तानी हुने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ ।

	यस वर्ष	दोस्रो वर्ष	तेस्रो वर्ष	चौथो वर्ष (नोक्सानी वर्ष)	पाँचौ वर्ष वर्ष
कार्य सम्पादनमा आधारित पारिश्रमिक	३२ लाख	१५ लाख	४१ लाख	-	५० लाख	-
यस आ.व.को	२० लाख	१५ लाख	२० लाख	-	२० लाख	-
अघिल्लो आ.व.को		४ लाख	-	-	-	-
२ वर्ष अघिल्लो आ.व. को			४ लाख	-	-	-
३ वर्ष अघिल्लो आ.व. को				-	-	-

उपर्युक्त कुनै आर्थिक वर्षमा नोक्सानी हुन गएमा अघिल्ला आर्थिक वर्षहरुमा स्थगन (Deferred) गरिएको कार्यसम्पादनमा आधारित पारिश्रमिक वापतको सम्पूर्ण रकम रिभर्स गरी आम्दानी जनाउनु पर्नेछ ।

- (घ) कार्यकारी अध्यक्ष वा प्रवन्ध संचालकको कार्यसम्पादनमा आधारित सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था सम्बन्धित संस्थाको नियमावलीमा व्यवस्था भएमा मात्र उपरोक्त सीमाभित्र रही उपलब्ध गराउन सकिनेछ ।

(इ) अन्य आर्थिक सुविधाहरु (Other perquisites)

इजाजतपत्रप्राप्त संस्थाले कार्यकारी प्रमुखलाई देहाय बमोजिमको अन्य आर्थिक सुविधाहरु बाहेक अन्य सुविधा प्रदान गर्न पाइने छैन ।

- (क) एक मोबाइल तथा टेलिफोन सुविधा र सो को वास्तविक खर्च ।
- (ख) माथि खण्ड (अ) मा उल्लेखित वार्षिक तलब तथा भत्ताको ५० प्रतिशतले हुन आउने रकम भन्दा बढी लागत नपर्ने एक सवारी साधन । हाल प्रयोग गरिरहेको सवारी साधनलाई नै निरन्तरता दिन यस व्यवस्थावाट वाधा पुग्ने छैन । त्यसैगरी, सोही कार्यकारी प्रमुखलाई निजको सेवा अवधिभर (पुनरनियुक्ति भएमा समेत) अर्को सवारी साधन प्रदान गर्न हुने छैन ।
- (ग) खण्ड (ख) को सवारी साधनको लागि आवश्यक पर्ने इन्धन र चालक/चालक खर्च सुविधा ।
- (घ) इजाजतपत्रप्राप्त संस्थाले कर्मचारीलाई छुट्ट्याइएको शेयर बापतको अंशमध्येबाट प्रमुख कार्यकारीले प्राप्त गर्न सक्ने शेयर बापत रकम चुक्ता गरी प्रदान हुने शेयर सुविधा ।
- (ङ) कार्यकारी प्रमुखलाई अन्य व्यवसायिक सदस्यता, इन्टरनेट, पत्रपत्रिका आदिको लागि माथि खण्ड (अ) मा उल्लेखित वार्षिक तलब तथा भत्ताको बढीमा ०.५० प्रतिशतसम्म खर्च सुविधा ।

उपरोक्त व्यवस्थाहरु देहायका इजाजतपत्रप्राप्त संस्थाको हकमा लागू गर्न अनिवार्य हुने छैन ।

- (क) नेपाल राष्ट्र बैंकले समस्याग्रस्त घोषणा गरेका इजाजतपत्रप्राप्त संस्था ।
- (ख) अन्तर्राष्ट्रिय दातृ निकाय वा नेपाल सरकारको सहयोगमा पुनरसंरचना भइरहेका इजाजतपत्रप्राप्त संस्था ।
- (ग) नेपाल सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्वमा रहेका इजाजतपत्रप्राप्त संस्था ।
- (घ) संयुक्त लगानी (Joint Venture) मा स्थापना भई Technical Service Agreement, TSA निरन्तरता रही रहेका इजाजतपत्रप्राप्त संस्था । तर, विद्यमान TSA को नवीकरण गर्दा र नेपालभित्रबाट नै कार्यकारी प्रमुख नियुक्त भएमा यस मार्गदर्शनका मापदण्डहरुको परिपालना भएको हुनु पर्नेछ ।
- (ङ) विदेशी बैंकको नेपालस्थित शाखाहरु ।

अन्य व्यवस्था :

यस मार्गदर्शन बमोजिम बैंक तथा वित्तीय संस्थाका कार्यकारी प्रमुखको पारिश्रमिक गणना गर्ने र सेवा, सुविधा तय गर्ने आधारहरु तोकिएको छ । यस्तो पारिश्रमिक र सेवा सुविधालाई मुलुकको वित्तीय प्रणालीले धान्ने र ग्राह्य हुने गरी तय गर्दा सम्बन्धित संस्थाको संचालक समितिले देहायका विषयहरुलाई समेत ध्यान दिनु पर्नेछ ।

- (१) यस बैंकको निर्देशन अनुसार विपन्न वर्गमा कर्जा प्रवाह नगरी वा अनिवार्य मौज्जात/वैधानिक तरलता अनुपात कायम नगरी जरिवाना तिरेको वा शीघ्र सुधारात्मक कारवाहीमा परेको ।
- (२) माथि खण्ड (अ) मा उल्लेख गरिए बमोजिम हुन आउने सम्बन्धित वर्गको Industry Average ।
- (३) इजाजतपत्रप्राप्त संस्थाको आफ्नो विगत ३ वर्षको व्यवस्था पछिको औसत कुल संचालन मुनाफा ।

वार्षिक प्रतिवेदनमा खुलाउनु पर्ने :

इजाजतपत्रप्राप्त संस्थाले आफ्नो प्रमुख कार्यकारीलाई प्रदान गरेको सेवा, सुविधाका सम्बन्धमा निम्न व्यहोरा आफ्नो वार्षिक प्रतिवेदनमा खुलाउनु (Disclose) पर्नेछ ।

- | | |
|--|---------|
| (क) प्रमुख कार्यकारीको कूल वार्षिक तलव, भत्ता | रु..... |
| (ख) प्रमुख कार्यकारीलाई यस आ.व. मा प्रदान गरिएको कार्य सम्पादनमा आधारित पारिश्रमिक | रु..... |
| १. कर्मचारी बोनस | |
| २. प्रचलित व्यवस्था अनुसारको सुविधा | |
| ३. अन्य रकम | |
| (ग) अन्य सुविधाहरु | रु..... |
| १..... | |
| २..... | |
| ३..... | |
| ४..... | |
| (घ) यस आ.व. को कूल कर्मचारी खर्च | रु..... |

वाधा अड्चन :

यस मार्गदर्शनले कुनै पनि बैंक तथा वित्तीय संस्थाको दैनिक काम कारवाहीमा वाधा अड्चन पर्न गएमा सो को व्यहोरा नेपाल राष्ट्र बैंकमा पेश गर्न सकिनेछ ।