

भारत सरकार
भारी उद्योग एवं लोक उद्यम मंत्रालय
लोक उद्यम विभाग

लोक उद्योग भवन,
ब्लॉक सं. 14, सी.जी.ओ. कॉम्प्लेक्स,
लोधी रोड, नई दिल्ली
दिनांक: 3 अगस्त, 2017

कार्यालय ज्ञापन

विषय :- केन्द्रीय सरकारी लोक उद्यमों (सीपीएसईज़) के निदेशक मण्डल स्तर के कार्यपालकों, निदेशक मण्डल स्तर से नीचे के कार्यपालकों और असंघबद्ध पर्यवेक्षकों का 1.1.2017 से वेतन संशोधन।

केन्द्रीय सरकारी लोक उद्यमों (सीपीएसईज़) के निदेशक मण्डल स्तर के कार्यपालकों, निदेशक मण्डल स्तर से नीचे के कार्यपालकों और असंघबद्ध पर्यवेक्षकों के वेतनमान में पिछला संशोधन दिनांक 01.01.2007 से 10 वर्षों की अवधि के लिए लागू किया गया था। चूंकि दिनांक 01.01.2017 से अगला वेतन संशोधन देय हो जाने पर सरकार ने आईडीए पैटर्न के वेतनमानों वाले कर्मचारियों की उपर्युक्त श्रेणियों के वेतन एवं भत्तों में दिनांक 01.01.2017 से संशोधन की सिफारिश करने के लिए न्यायाधीश सतीश चन्द्रा (सेवा निवृत्त) कर अध्यक्षता में तीसरी वेतन संशोधन समिति (पीआरसी) का गठन किया था। तीसरी पीआरसी की सिफारिशों पर विधिवत विचार करने के बाद सरकार ने निम्नानुसार निर्णय लिया है:

2. संशोधित वेतनमान: बोर्ड तथा उससे नीचे के स्तर के कार्यपालकों के लिए संशोधित वेतनमान अनुबंध-1 में दर्शाए गए के अनुसार होंगे। वेतनमानों की संख्या एवं संरचना में कोई परिवर्तन नहीं होगा और प्रत्येक कार्यपालक के वेतन का निर्धारण तदनुरूपी नए वेतनमान में किया जाएगा। ऐसे सीपीएसई जिनका श्रेणीकरण अभी तक नहीं किया गया है, उनके मामले में अनुसूची 'घ' सीपीएसईज़ पर यथाअनुप्रयोज्य संशोधित वेतनमान लागू होंगे।

3. देय सामर्थ्य (अफोर्डेबिलिटी): संशोधित वेतनमानों को इस शर्त के अधीन लागू किया जाएगा कि सीपीएसईज़ में निदेशक मण्डल स्तर के, निदेशक मण्डल स्तर से नीचे के कार्यपालकों और असंघबद्ध पर्यवेक्षकों हेतु संशोधित वेतन पैकेज लागू करने के वर्ष में अतिरिक्त वित्तीय भार क्रियान्वयन के वर्ष से पहले के तीन वित्तीय वर्षों के औसत कर पूर्व लाभ (पीबीटी) का 20% से अधिक नहीं होगा।

4. फिटमेंट लाभ:

(i) यदि वेतन संशोधन का अतिरिक्त वित्तीय भार क्रियान्वयन वर्ष से पहले के तीन वित्तीय वर्षों के औसत पीबीटी के 20% के अन्दर है तो मूल वेतन + मंहगाई भत्ते के 15% का एकसमान फिटमेंट लाभ प्रदान किया जाएगा।

(ii) यदि संशोधित वेतन पैकेज के क्रियान्वयन वर्ष में अतिरिक्त वित्तीय भार पहले के तीन वित्तीय वर्षों के औसत पीबीटी के 20% से अधिक है तो मूल वेतन + मंहगाई भत्ते के 15% के संस्तुत फिटमेंट लाभ के साथ संशोधित वेतन पैकेज का क्रियान्वयन पूर्ण रूप से नहीं अपितु नीचे संस्तुत पार्ट-चरणों के अनुसार आंशिक रूप से किया जाएगा।

पार्ट चरण	पिछले तीन वर्षों के औसत पीबीटी के % के रूप में पूर्ण संशोधित वेतन पैकेज का अतिरिक्त वित्तीय प्रभाव	फिटमेंट लाभ (मूल वेतन+मंहगाई भत्ते का %)
I	पिछले तीन वित्तीय वर्षों के औसत पीबीटी के 20% से अधिक और 30% तक	10%
II	पिछले तीन वित्तीय वर्षों के औसत पीबीटी के 30% से अधिक है और 40% तक	5%

वेतन संशोधन का फिटमेंट संबंधी या अन्य कोई भी लाभ उन सीपीएसईज़ में कार्यान्वित नहीं किया जाएगा जिनमें संशोधित वेतन पैकेज से अतिरिक्त वित्तीय प्रभाव पिछले तीन वित्तीय वर्षों के औसत पीबीटी का 40% से अधिक है।

(iii) वेतन संशोधन के क्रियान्वयन के समय यदि पूरे/आंशिक फिटमेंट की अनुमति के बाद अतिरिक्त वित्तीय प्रभाव पिछले 03 वर्षों के औसत पीबीटी के 20% प्रतिशत से अधिक है तो पीआरपी पे-आऊट/भत्तों को इस सीमा तक कम किया जाना चाहिए कि वेतन संशोधन का प्रभाव 20% प्रतिशत के अन्दर ही हो।

(iv) वेतन संशोधन के क्रियान्वयन के बाद सीपीएसईज़ के लाभप्रदता की प्रत्येक तीन वर्षों में समीक्षा की जाएगी और

क) यदि पिछले तीन वर्षों के औसत पीबीटी में सुधार होता है तो पूर्ण वेतन पैकेज/वेतन पैकेज के उच्चतर स्तर का कार्यान्वयन यह सुनिश्चित करते हुए किया जाएगा कि कुल अतिरिक्त प्रभाव (पूर्व में कार्यान्वित आंशिक वेतन पैकेज तथा प्रस्तावित अतिरिक्त पैकेज का सकल योग) पिछले तीन वर्षों के औसत पीबीटी के 20% के भीतर रहे।

ख) यदि पिछले तीन वर्षों में किसी सीपीएसईज़ की लाभप्रदता में इस प्रकार की गिरावट आती है कि पूर्ववर्ती वेतन संशोधन का प्रभाव अब पिछले तीन वर्षों के औसत पीबीटी के 20% से अधिक के रूप में होगा, तो इस प्रभाव को कम करने के लिए भत्तों/पीआरपी को कम किया जाएगा।

3. वेतन निर्धारण हेतु पद्धति: दिनांक 01.01.2017 को संशोधित मूल वेतन निकालने के लिए फिटमेंट पद्धति निम्नानुसार होगी:

क		ख		ग		घ
दिनांक 31.12.2016 को मूल वेतन + स्टैगनेशन वेतन वद्धि (वृद्धियां)/(व्यक्तिगत वेतन/विशेष वेतन को शामिल नहीं किया जाएगा)	+	दिनांक 1.1.2017 को यथाअनुप्रयोज्य 119.5% की दर से औद्योगिक महंगाई भत्ता (अखिल भारत उपभोक्ता मूल्य सूचकांक 2001= 100 श्रृंखला से संबद्ध आईडीए पैटर्न परिकलन पद्धति के अंतर्गत)	+	(क+ख) का 15%/10 %/5%	=	अगले 10/- रुपये में पूरी की गई संचयी राशि

* यदि 1.1.2017 को निर्धारित संशोधित मूल वेतन संशोधित वेतनमान के न्यूनतम स्तर से कम हो तो वेतन का निर्धारण संशोधित वेतनमान के न्यूनतम स्तर पर किया जाएगा।

4. सीपीएसईज़ के असंघबद्ध पर्यवेक्षकों के संबंध में वेतन संशोधन: असंघबद्ध पर्यवेक्षी कर्मचारियों के लिए वेतन मानों के संशोधन के संबंध में निर्णय संबंधित निदेशक मंडल द्वारा लिया जाएगा।
5. कुछेक प्रकार की सीपीएसईज़ के संबंध में देय सामर्थ्य खण्ड की अनुप्रयोज्यता अनुबंध-11 में दी गई है।
6. वेतन वृद्धि: वार्षिक वेतन वृद्धि और पदोन्नति वेतन वृद्धि दोनों के लिए मूल वेतन के 3% की एकसमान दर लागू होगी। स्टैगनेशन वेतन वृद्धि तथा वेतन बंचिंग के संबंध में विवरण अनुबंध-11। (क) में दिया गया है।
7. मंहगाई भत्ता: दिनांक 1.1.2017 से आईडीए पैटर्न के वेतनमान में कार्यरत सभी कार्यपालकों और असंघबद्ध पर्यवेक्षकों के लिए 100% मंहगाई भत्ते का शून्यीकरण जारी रखा जाएगा। अतः 1.1.2017 से अखिल भारत उपभोक्ता मूल्य सूचकांक 2001= 100 जो 277.33 है (सितम्बर, अक्तूबर एवं नवम्बर, 2016 के माह के लिए एआईसीपीआई का औसत) के लिंक बिंदु के साथ मंहगाई भत्ता शून्य हो जाएगा। मौजूदा प्रथा के अनुसार समायोजन की आवश्यकता तीन महीने में एक बार होगी। दिनांक 01.01.2017 से देय तिमाही मंहगाई भत्ता अनुबंध-11। (ख) में दिए गए नए मंहगाई भत्ते के अनुसार होगा।
8. मकान किराया भत्ता (एचआरए), लीज़ आवास सहित मकान किराया वसूली (एचआरआर): इन भत्तों के संबंध में बाद में अलग से दिशानिर्देश जारी किए जाएंगे। तब तक, संशोधन-पूर्व वेतनमानों पर मौजूदा दरों पर मौजूदा भत्तों का भुगतान जारी रखा जाएगा।
9. अनुलाभ एवं भत्ते: सीपीएसईज़ के निदेशक मंडलों को 'कैफेटेरिया अप्रोच' की संकल्पना के अंतर्गत मूल वेतन के 35% की अधिकतम सीमा के अध्यक्षीन कार्यपालकों की विभिन्न श्रेणियों के लिए अनुमत अनुलाभ एवं भत्तों के संबंध में निर्णय लेने का अधिकार प्राप्त है। 'कैफेटेरिया अप्रोच' की संकल्पना के अंतर्गत कार्यपालकों को अनुलाभ एवं भत्तों के सेट में से चुनाव करने की अनुमति है। अस्पतालों, महाविद्यालयों, विद्यालयों आदि जैसी मूलभूत सुविधाओं के संचालन और रखरखाव पर बार बार होने वाली लागत को मूल वेतन के 35% की सीमा के बाहर रखा जाएगा। कार्यपालकों को कंपनी द्वारा उपलब्ध कराए गए आवास के संबंध में सीपीएसईज़ को 'गैर-मौद्रिक परिलब्धियों' (नॉन मोनेट्री परक्यूजिट) पर आयकर देयता को वहन करने की अनुमति होगी जिसके 50% को अनुलाभों और भत्तों के संबंध में मूल वेतन की 35% की सीमा के अंदर रखा जाएगा।
10. कुछेक अन्य अनुलाभ एवं भत्ते: स्थल आधारित प्रतिपूर्ति, कार्य आधारित हार्डशिप ड्यूटी भत्ता, नान-प्रैक्टिसिंग भत्ता आदि जैसे कुछ अन्य भत्तों के संबंध में अलग से दिशानिर्देश जारी किए जाएंगे। तब तक सीपीएसईज़ में संशोधन-पूर्व वेतन पर मौजूदा दरों पर मौजूदा भत्तों का भुगतान किया जाना जारी रखा जाएगा।
11. निष्पादन आधारित वेतन (पीआरपी): पीआरपी के निर्धारण हेतु अनुमेयता, मात्रा एवं प्रक्रिया अनुबंध-IV में दी गई है। पीआरपी मॉडल वर्ष 2017-18 से प्रभावी होगा। वर्ष 2017-18 के लिए वृद्धिशील लाभ पिछले वर्ष 2016-17 पर आधारित होगा। पीआरपी मॉडल केवल उन्हीं सीपीएसई पर लागू होगा जो समझौता ज्ञापन पर हस्ताक्षर करेंगे और जिनमें निर्धारित सीमाओं और दिशानिर्देशों के भीतर पीआरपी के भुगतान के संबंध में निर्णय लेने के लिए पारिश्रमिक समिति (स्वतंत्र निदेशक की अध्यक्षता में) हो।

12. सेवानिवृत्ति लाभ: सेवानिवृत्ति लाभ संबंधी उन मौजूदा प्रावधानों को जारी रखा है, जिनके अनुसार सीपीएसईज़ द्वारा कर्मचारियों की भविष्य निधि (पीएफ), ग्रेच्युटी, सेवानिवृत्ति पश्चात चिकित्सा लाभों (पीआरएमबी) और पेंशन के लिए मूल वेतन + महंगाई भत्ते के 30% तक का योगदान किया जा सकता है।

12.1 सीपीएसईज़ के कार्यपालकों एवं असंचबद्ध पर्यवेक्षकों की ग्रेच्युटी की मौजूदा सीमा को 01.01.2017 से 10 लाख रुपये से बढ़ाकर 20 लाख रुपये किया जाएगा और ग्रेच्युटी की समग्र राशि की भरपाई मूल वेतन + महंगाई भत्ते के 30% की सीमा के भीतर की जाएगी। इसके अतिरिक्त, आईडीए में 50% की वृद्धि होने पर ग्रेच्युटी की अधिकतम सीमा में 25% की वृद्धि की जाएगी।

12.2 पेंशन के लिए सेवानिवृत्ति की मौजूदा शर्तें और सीपीएसईज़ में न्यूनतम 15 वर्ष की सेवा को अनिवार्यता को समाप्त कर दिया गया है।

12.3 मौजूदा सेवानिवृत्ति उपरांत चिकित्सा लाभ को सेवानिवृत्ति और बोर्ड स्तर के कार्यपालकों से इतर के लिए न्यूनतम 15 वर्ष की निरंतर सेवा से जोड़े रखने को जारी रखा जाएगा। बोर्ड स्तर के कार्यपालकों के लिए उनकी कार्य अवधि के पूरा होने पर या सेवानिवृत्ति की आयु होने पर, जो भी पहले हो, सेवानिवृत्ति उपरांत चिकित्सा लाभ की अनुमति होगी (न्यूनतम 15 वर्ष की निरंतर सेवा के प्रावधान से जोड़े बिना)।

13. सेवानिवृत्त कर्मचारियों के लिए चिकित्सा लाभ हेतु कोष: दिनांक 1.1.2007 से पहले सेवानिवृत्त हुए कर्मचारियों को सेवा निवृत्ति उपरांत दिए जाने वाले चिकित्सा लाभों के लिए पीबीटी की विद्यमान 1.5% सीमा का योगदान करके कोष का सृजन किया जाएगा। सीपीएसईज़ द्वारा इस संबंध में उपयुक्त स्कीम तैयार किए जाने का कार्य प्रशासनिक मंत्रालयों/विभागों द्वारा सुनिश्चित किया जाएगा।

14. क्लब सदस्यता: सीपीएसईज़ को अपने बोर्ड स्तरीय कार्यपालकों को कॉर्पोरेट क्लब (अधिकतम दो क्लब) की सदस्यता प्रदान करने की अनुमति होगी जो उनकी कार्य-अवधि के साथ सह-अवसानी होगी।

15. अवकाश विनियम/प्रबंधन: सीपीएसईज़ को अपनी अवकाश प्रबंधन नीतियों को तैयार करने की अनुमति होगी और उनका निर्धारण निम्नलिखित सिद्धांतों के अध्यक्षीन सीपीएसईज़ की प्रचालनात्मक एवं प्रशासनिक अपेक्षाओं के आधार पर किया जा सकता है:

क. सीपीएसई के किसी कर्मचारी के लिए 300 दिनों से अधिक के अर्जित अवकाश संचय की अनुमति नहीं होगी। सेवानिवृत्ति के समय 300 दिनों से अधिक के अवकाश के नकदीकरण की अनुमति नहीं होगी।

ख. अवकाश नकदीकरण के परिकलन के लिए सीपीएसईज़ को 30 दिनों के एक माह को अंगीकार करना चाहिए।

ग. आकस्मिक एवं प्रतिबंधित अवकाश का कैलेण्डर वर्ष की समाप्ति के साथ ही समाप्त होना जारी रहेगा।

16. बारम्बारता: अगला वेतन संशोधन केन्द्र सरकार के कर्मचारियों के लिए तय समय सीमा के अनुरूप किया जाएगा लेकिन इसमें 10 साल से अधिक समय नहीं लगेगा।

17. वित्तीय भार: वेतन संशोधन के कारण होने वाले व्यय को सीपीएसईज़ पूरी तरह से अपनी आय से वहन करेंगे और सरकार द्वारा कोई बजटीय सहायता प्रदान नहीं की जाएगी।

18. राष्ट्रपतिक निदेश जारी किया जाना, कार्यान्वयन और भत्तों के भुगतान की प्रभावी तारीख: संशोधित वेतनमान (उपर्युक्त पैरा 8 और 10 में उल्लिखित भत्तों को छोड़कर) दिनांक 01.01.2017 से लागू होंगे। प्रत्येक सीपीएसई के निदेशक मंडल को अपने देय सामर्थ्य के आधार पर वेतन संशोधन हेतु प्रस्ताव पर विचार करना होगा और उसे अनुमोदन हेतु अपने प्रशासनिक मंत्रालय को प्रस्तुत करना होगा। प्रशासनिक मंत्रालय प्रत्येक सीपीएसई के मामले में अपने वित्तीय सलाहकार की सहमति से राष्ट्रपतिक निदेश जारी करेगा। इसी प्रकार, संबंधित प्रशासनिक मंत्रालय द्वारा कार्यान्वयन के उपरांत प्रत्येक तीन वर्ष में की जाने वाली समीक्षा के परिणाम के आधार पर राष्ट्रपतिक निदेश जारी किए जाएंगे। संबंधित प्रशासनिक मंत्रालय/विभाग द्वारा जारी राष्ट्रपतिक निदेश की एक प्रति लोक उद्यम मंत्रालय को पृष्ठांकित की जाएगी।

19. अनुदेश/स्पष्टीकरण जारी किया जाना और विसंगति समिति का प्रावधान: लोक उद्यम विभाग (डीपीई) उपर्युक्त निर्णय के कार्यान्वयन के लिए जहां अपेक्षित हो, आवश्यक अनुदेश/स्पष्टीकरण जारी करेगा। तीसरी वेतन संशोधन समिति की सिफारिशों पर सरकार के निर्णय के कार्यान्वयन में आने वाले विशिष्ट मुद्दों/समस्याओं का समाधान करने हेतु दो वर्षों की अवधि के लिए लोक उद्यम विभाग, व्यय विभाग (डीओई) और डीओपीटी के सचिवों की एक विसंगति समिति गठित की जा रही है। किसी विसंगति को निदेशक मंडल के अनुमोदन से प्रशासनिक मंत्रालय/विभाग को अग्रेषित किया जाएगा जो उसकी जांच एवं निपटान करेगा। तथापि, यदि मुद्दे का समाधान करना प्रशासनिक मंत्रालय/विभाग के लिए संभव न हो तो वे अपनी राय के साथ मामले को विसंगति समिति द्वारा विचार किए जाने के लिए लोक उद्यम विभाग को प्रेषित करेंगे।

राजेश
(राजेश कुमार चौधरी)
संयुक्त सचिव, भारत सरकार

भारत सरकार के प्रशासनिक मंत्रालय/विभाग (सचिव के नाम से)

प्रतिलिपि सीपीएसईज के मुख्य कार्यपालकों को।

प्रतिलिपि:

- i) प्रशासनिक मंत्रालय/विभाग के वित्तीय सलाहकार
- ii) भारत के नियंत्रक एवं महालेखापरीक्षक, 9, दीनदयाल मार्ग, नई दिल्ली
- iii) व्यय विभाग, ई-V शाखा, नॉर्थ ब्लॉक, नई दिल्ली
- iv) कार्मिक एवं प्रशिक्षण विभाग (सीपीसी वेतन 1), नॉर्थ ब्लॉक, नई दिल्ली
- v) अध्यक्ष, पीईएसबी/सचिव, पीईएसबी, सीजीओ कॉम्प्लेक्स, नई दिल्ली

प्रतिलिपि:

- i) प्रधानमंत्री कार्यालय (श्री तरूण बजाज, अपर सचिव)
- ii) मंत्रिमंडल सचिवालय (श्री एस.ए.एम. रिज्वी, संयुक्त सचिव)

प्रतिलिपि सूचनार्थ:

- i) मंत्री (भा.उ. एवं लो.उ.) के निजी सचिव
- ii) राज्य मंत्री (भा.उ. एवं लो.उ.) के निजी सचिव
- iii) सचिव, लोक उद्यम के निजी सचिव
- iv) अपर सचिव एवं वित्तीय सलाहकार (लोक उद्यम)
- v) लोक उद्यम विभाग के सभी अधिकारी

vi) एनआईसी सेल, लोक उद्यम विभाग को इस अनुरोध के साथ कि इस कार्यालय ज्ञापन को लोक उद्यम विभाग की वेबसाइट पर अपलोड करें।

25/11,
(समसुल हक)

अवर सचिव, भारत सरकार

ग्रेड	विद्यमान (रुपए)	संशोधित (रुपए)
ई 0	12600 - 32500	30000 - 120000
ई 1	16400 - 40500	40000 - 140000
ई 2	20600 - 46500	50000 - 160000
ई 3	24900 - 50500	60000 - 180000
ई 4	29100 - 54500	70000 - 200000
ई 5	32900 - 58000	80000 - 220000
ई 6	36600 - 62000	90000 - 240000
ई 7*	43200 - 66000	100000 -260000
ई 8*	51300 - 73000	120000 -280000
ई 9*	62000 - 80000	150000 - 300000
ग्रेड	विद्यमान (रुपए)	संशोधित (रुपए)
निदेशक (अनुसूची घ)	43200 - 66000	100000 -260000
अध्यक्ष एवं प्रबंध निदेशक (घ)	51300 - 73000	120000 -280000
निदेशक (अनुसूची -ग)	51300 - 73000	120000 -280000
अध्यक्ष एवं प्रबंध निदेशक (ग)	65000 - 75000	160000- 290000
निदेशक (अनुसूची -ख)	65000 - 75000	160000- 290000
अध्यक्ष एवं प्रबंध निदेशक (ख)	75000- 90000	180000 - 320000
निदेशक (अनुसूची -क)	75000 - 100000	180000 - 340000
अध्यक्ष एवं प्रबंध निदेशक (क)	80000 - 125000	200000 -370000

- * ई 7 केवल अनुसूची क, ख एवं ग के सीपीएसईज़ में
- * ई 8 केवल अनुसूची क एवं ख के सीपीएसईज़ में
- * ई 9 केवल अनुसूची क के सीपीएसईज़ में

कुछेक प्रकार के सीपीएसईज का देय सामर्थ्य

- क) पूर्ववर्ती औद्योगिक एवं वित्तीय पुनर्गठन बोर्ड (बीआईएफआर)/ औद्योगिक एवं वित्तीय पुनर्गठन अपीलीय प्राधिकरण (एएआईएफर) को संदर्भित रुग्ण सीपीएसईज के संदर्भ में पुनर्वास पैकेजस में वेतन संशोधन के परिणामस्वरूप अतिरिक्त व्यय के लिए प्रावधान करने के पश्चात सरकार द्वारा अनुमोदित इन पैकेजस के अनुरूप वेतनमान में संशोधन किया जाना चाहिए।
- ख) अन्य सीपीएसईज के लिए सिफारिश किए गए अनुसार संशोधित प्रतिपूर्ति ढांचे के कार्यान्वयन, के लिए (निष्पादन संबंधित वेतन सहित) देय सामर्थ्य की शर्त उन सीपीएसईज पर भी लागू होगी जो कम्पनी अधिनियम 1956 की धारा 25 और कम्पनी अधिनियम 2013 की धारा 8 के अंतर्गत पंजीकृत हैं (जो अपने कारोबारी स्वरूप के अनुसार गैर लाभकारी कम्पनियां हैं)।
- ग) कुछेक ऐसे भी सीपीएसईज हैं जिन्हें विनिर्दिष्ट एजेंडा/ विनियामक कार्यों का निष्पादन करने के लिए किसी संविधि के अंतर्गत स्वतंत्र सरकारी कम्पनियों के रूप में बनाया गया है। प्रतिस्पर्धी परिदृश्य में ऐसे सीपीएसईज के राजस्व प्रवाह खुले बाजार से होने वाले लाभों के साथ जुड़े नहीं हैं परंतु सरकार द्वारा समय-समय पर संशोधित एवं यथा निर्धारित फीस एवं प्रभारों के जरिए अधिशासित होते हैं। ऐसे सीपीएसईज को सरकार द्वारा कोई बजटीय सहायता नहीं दी गई है। इस बात पर विचार करते हुए कि संशोधित प्रतिपूर्ति अवसंरचना (निष्पादन संबंधित वेतन सहित) का प्रभाव ऐसे सीपीएसईज के राजस्व प्रवाह का हिस्सा होंगे, देय सामर्थ्य की शर्त इन सीपीएसईज पर लागू नहीं होगी; तथापि इसका कार्यान्वयन राजस्व प्रवाह में संशोधित प्रतिपूर्ति अवसंरचना के प्रभाव को शामिल करने को सुनिश्चित करने और इसके लिए सहमत होने पर प्रशासनिक मंत्रालय के अनुमोदन के अधीन होगा।
- घ) निर्माणधीन सीपीएसईज के संबंध में जिन्हें अपना वाणिज्यिक संचालन अभी आरंभ करना है, वेतन संशोधन के कार्यान्वयन का निर्णय सरकार द्वारा संबंधित प्रशासनिक मंत्रालय के प्रस्ताव के आधार पर और उनकी वित्तीय व्यवहार्यता को ध्यान में रखते हुए किया जाएगा।
- ड.) कोल इंडिया लिमिटेड (सीआईएल) के मामले में, धारक कम्पनी और उसकी सहायक कम्पनियों को पूर्व उदाहरण के अनुसार देय सामर्थ्य खण्ड के लिए एक एकल इकाई के रूप में माना जाएगा।

अनुबंध - III (क) (पैरा 6)

स्टेगनेशन वेतन वृद्धि : वेतनमान के अंतिम बिंदु तक पहुँचने के मामले में कार्यपालक प्रत्येक दो वर्षों के बाद एक स्टेगनेशन वेतन वृद्धि ले सकता है और ऐसी वेतन वृद्धि अधिकतम तीन बार होगी बशर्ते कि कार्यपालक के कार्य निष्पादन की रेटिंग "अच्छा" या इससे अधिक हो।

वेतन की बंचिंग: ऐसी स्थिति में जब किसी सीपीएसईज द्वारा देय सामर्थ्य में कमी होने के कारण कम फिटमेंट लाभ (अर्थात् 10% या 5%) देने पर संशोधित मूल वेतन के संशोधित वेतनमान के प्रारंभिक बिंदु से कम होने के कारण विभिन्न ग्रेडों में बंचिंग होने की संभावना होती है। इन मामलों में वेतन की बंचिंग के कारण संशोधित मूल वेतन निम्नलिखित से अधिक होगा:-

- "संशोधन पूर्व मूल वेतन" और "संशोधन पूर्व वेतनमान के न्यूनतम" के बीच के अंतर को संशोधित वेतनमान के प्रारंभिक बिंदु में जोड़ना।
- फिटमेंट लाभ (अर्थात् मूल वेतन और महंगाई भत्ता का 10% या 5%) देने के बाद प्राप्त हुआ संशोधित मूल वेतन।

[किसी श्रेणी/ स्तर में बंचिंग के मामलों में मूल वेतन संशोधन का उदाहरण]

क्र. सं.	मानदण्ड		ई-6 स्तर के पूर्व संशोधित वेतनमान (रुपये में)			
			न्यूनतम/ वेतनमान का प्रारंभ	न्यूनतम + 3% पर एक वेतन वृद्धि	न्यूनतम + 3% पर दो वेतन वृद्धि	न्यूनतम + 3% पर तीन वेतन वृद्धि
			(क)	(ख)	(ग)	(घ)
1.	ई-6 स्तर पूर्व संशोधित मूल वेतन	(31.12.16)	36600	37700	38840	40010
2.	महंगाई भत्ता (1.1.2017)	उदा.: 120%	43920	45240	46608	48012
3.	कुल	(1) + (2)	80520	82940	85448	88022
4.	फिटमेंट लाभ	% बीपी + डीए का %	5%	5%	5%	5%
5.	फिटमेंट लाभ राशि	(4) x (3)	4026.0	4147.0	4272.4	4401.1
6.	संशोधित मूल वेतन का परिकलन करने के लिए निबल राशि	(3) + (5)	84546.0	87087.0	89720.4	92423.1
7.	राउन्डेड ऑफ	अगले रुपये.10/-	84550	87090	89730	92430
8.	ई-6 संशोधित वेतनमान का न्यूनतम	प्रारंभिक बिंदु	90000	90000	90000	90000
9.	"पूर्व संशोधित मूल वेतन" और "पूर्व संशोधित वेतनमान	क्रम सं. एक में उल्लिखित	(A) - (A) अर्थात्	(B) - (A) अर्थात्	(C) - (A) अर्थात्	(D) - (A) अर्थात्

	का न्यूनतम" के बीच अंतर	कॉलम (क) पर दिए गए आंकड़ों से जोड़ना	36600 - 36600	37700 - 36600	38840 - 36600	40010 - 36600
10.	विभेदी राशि	=	0	1100	2240	3410
11.	संशोधित वेतनमान के प्रारंभिक बिंदु में अंतर की निबल राशि को जोड़ा जाना	(8) + (10)	90000	91100	92240	93410
12.	संशोधित वेतनमान	7 अथवा 11 में से उच्चतम	90000	91100	92240	93410

अनुबंध-III (ख)

(पैरा 7)

आईडीए पैटर्न का पालन करने वाले सीपीएसईज़ के कर्मचारियों के लिए मंहगाई भत्ते की दरें

प्रभावी तारीख	मंहगाई भत्ते की दर (प्रतिशत में)
01.01.2017	0
01.04.2017	-1.1
01.07.2017	-0.2

निष्पादन से संबंधित वेतन

(I) आवंटन योग्य लाभ:

क. पीआरपी के वितरण हेतु समग्र लाभ मुख्य व्यावसायिक कार्यकलापों से होने वाले उस वर्ष के लाभ (जमा रखी राशि/बैंक जमा संबंधी ब्याज पर विचार किए बिना) के 5% तक सीमित होंगे जो विशिष्ट रूप से सीपीएसई के कार्यपालकों तथा असंघबद्ध पर्यवेक्षकों के लिए होंगे। आवंटन योग्य लाभ तथा किट्टी कारक निकालने के लिए पीआरपी के भुगतान हेतु मुख्य व्यावसायिक कार्यकलापों से होने वाले लाभ के ब्रेकअप का अनुपात प्रासंगिक वर्ष के लाभ तथा वृद्धिकारी लाभ के बीच 65:35 होगा।

(I) पीआरपी विभेदक घटक:

(क) निम्नलिखित भागों/घटकों के जोड़ के आधार पर पीआरपी भुगतान का वितरण किया जाएगा।

भाग-1: सीपीएसई के निष्पादन का घटक:-

(क) भारांक = पीआरपी भुगतान का 50%

(ख) सीपीएसई के एमओयू रेटिंग पर आधारित:

एमओयू रेटिंग	पीआरपी का पात्रता प्रतिशत
उत्कृष्ट	100%
बहुत अच्छा	75%
अच्छा	50%
औसत	25%
खराब	शून्य

भाग-2: दल के निष्पादन का घटक:- *

(क) भारांक = पीआरपी भुगतान का 30%

(ख) दल की रेटिंग पर आधारित (अर्थात् संयंत्र/यूनिट के उत्पादकता मापकों तथा प्रचालनात्मक/वास्तविक निष्पादन से संबद्ध)

दल की रेटिंग	पीआरपी का पात्रता प्रतिशत
उत्कृष्ट	100%
बहुत अच्छा	80%
अच्छा	60%
औसत	40%
खराब	शून्य

* यदि किसी सीपीएसई का कोई संयंत्र/यूनिट न हो और यदि कोई दल निष्पादन क्षेत्र/रेटिंग नहीं हो तो ऐसे सीपीएसई के लिए दल निष्पादन घटक के भारांक को कंपनी के निष्पादन घटक के भारांक के साथ विलय करके विशिष्ट रूप से एमओयू रेटिंग के आधार पर पीआरपी का निर्धारण किया जाएगा।

(ग) सीपीएसई के एमओयू मापदंडों से प्राथमिक रूप से प्राप्त किए गए तथा सुझाए गए निम्नलिखित निष्पादन क्षेत्रों के अंतर्गत उद्योग/व्यवसाय की प्रकृति के आधार पर सीपीएसई द्वारा अभिज्ञात किए गए के अनुसार, दल की रेटिंग व्यक्तिगत संयंत्र/यूनिट के उत्पादकता मापांकों और प्रचालनात्मक/वास्तविक निष्पादन से संबद्ध होगी:-

- 'उपलब्धि क्षेत्र' जिनमें अधिकतम निष्पादन अपेक्षित होगा (उदाहरणार्थ बाजार हिस्सा, बिक्री मात्रा में वृद्धि, उत्पाद का उत्पादन/सृजन, डिजाइन या उत्पादन में अभिनवीनता, पुरस्कार तथा अन्य प्रतिस्पर्धी अभिज्ञान आदि); और
- 'नियंत्रण क्षेत्र' जिनमें अधिकतम नियंत्रण अपेक्षित होगा (उदाहरणार्थ स्टॉक/ईंधन का नुकसान, प्रचालनात्मक लागत नियंत्रण, मुकदमे की लागत, सुरक्षा आदि)।

(घ) सीपीएसई के कार्यालय अवस्थितियों के लिए दल की रेटिंग उक्त कार्यालय से यथा-संबद्ध संयंत्र/यूनिट से संबद्ध होना चाहिए; और यदि एक कार्यालय से एक से अधिक संयंत्र/यूनिट संबद्ध हो अथवा सीपीएसई के मुख्यालय/कॉर्पोरेट कार्यालय के मामले में दल की रेटिंग ऐसे सभी संयंत्रों/यूनिटों का भारित औसत होगी। यह भारित औसत संबंधित संयंत्रों/यूनिटों की कर्मचारी जनशक्ति पर आधारित होगा।

[प्राथमिक रूप से संयंत्रों/यूनिटों का तात्पर्य उस कार्यस्थल से होगा जहां उद्योग की विनिर्माण प्रक्रिया का संपादन होता है और यदि किसी सीपीएसई की उत्पादन इकाई न हो तो इसका तात्पर्य उस कार्यस्थल से होगा जहां मुख्य व्यवसाय का निष्पादन किया जाता है। किसी कार्यस्थल के भीतर अलग विभाग/अनुभाग को किसी संयंत्र/यूनिट के रूप में अभिज्ञात नहीं किया जाएगा।]

भाग- 3: व्यक्तिगत कार्यनिष्पादन के घटक: -

(क) भार = पीआरपी पे - आऊट का 20%

(ख) व्यक्तिगत कार्यनिष्पादन रेटिंग के आधार पर (अर्थात सीपीएसई के कार्य निष्पादन प्रबंधन प्रणाली के अनुसार):

व्यक्तिगत कार्य निष्पादन रेटिंग	पीआरपी की % पात्रता
उत्कृष्ट	100%
बहुत अच्छा	80%
अच्छा / औसत	60%
औसत	40%
खराब	शून्य

(ग) खराब कार्यनिष्पादन या इससे कम की 10% की फोर्सड रेटिंग को अनिवार्य नहीं बनाया जाएगा। परिणाम स्वरूप बेल-कर्वव को समाप्त किया जाएगा। सीपीएसईज को कार्यपालकों को दी जाने वाली रेटिंग पर निर्णय लेने का अधिकार है; हालांकि, ग्रेड में कुल कार्यपालकों के 15% से अधिक को (बोर्ड स्तर से नीचे पर) उत्कृष्ट रेटिंग नहीं देने की कैपिंग का पालन किया जाना चाहिए।

II. पीआरपी (बीपी का%) की सीमा:

(क) आबंटन लाभ के भीतर पीआरपी के आहरण के लिए ग्रेड-वार % की सीमा को निम्न रूप में युक्तिसंगत बनाया गया है: -

ग्रेड	अधिकतम सीमा (बीपी का%)
ई 0	40%
ई 1	40%
ई 2	40%
ई 3	40%
ई 4	50%
ई 5	50%
ई 6	60%
ई 7	70%
ई 8	80%
ई 9	90%
निदेशक (सी एंड डी)	100%
निदेशक (ए और बी)	125%
सीएमडी / एमडी (सी एंड डी)	125%

सीएमडी / एमडी (ए एंड बी)	150%
--------------------------	------

टिप्पणी :

1. गैर-संगठित पर्यवेक्षकों के लिए, बीपी के प्रतिशत के रूप में पीआरपी का निर्णय सीपीएसई के संबंधित निदेशक मंडल द्वारा लिया जाएगा।

किट्टी कारक: संबंधित वर्ष के लाभ, वृद्धिशील लाभ और अपेक्षित पूर्ण पीआरपी पे आउट (ग्रेड-वार सीमा, सीपीएसई के समझौता ज्ञापन रेटिंग, टीम रेटिंग और व्यक्तिगत कार्यनिष्पादन रेटिंग के आधार पर सभी अधिकारियों के लिए अभिकलन) पर विचार करने के बाद 65:35 के पीआरपी वितरण के आधार पर दो कट ऑफ कारक निकाले गए हैं। पहली कट ऑफ वर्ष के लाभ से अपेक्षित पीआरपी राशि के संबंध में होगी और दूसरी कट ऑफ वृद्धिशील लाभ से अपेक्षित पीआरपी राशि के संबंध होगी जिसकी गणना आबंटन लाभ के ब्रेकअप के आधार पर की जाएगी (अर्थात् वर्ष लाभ के 5% लाभ को वर्ष लाभ और वृद्धिशील लाभ के लिए 65:35 के अनुपात में विभाजित किया गया है।

65% ग्रेड पीआरपी सीमा पर प्रयोज्य पहले कट आफ कारक और 35% ग्रेड पीआरपी सीमा पर प्रयोज्य दूसरे कट ऑफ कारक के जोड़ के परिणाम स्वरूप किट्टी कारक निकलेगा। किट्टी का कारक 100% से अधिक नहीं होगा।

IV. उपर्युक्त निर्दिष्ट पीआरपी घटकों के आधार पर, कार्यपालकों को पीआरपी पे-आउट के निम्न तीन तत्वों के जोड़कर गणना की जानी चाहिए: -

(क) फैक्टर एक्स (बीपी का%):

50% के वेतेज को भाग -1 (सीपीएसई की समझौता ज्ञापन रेटिंग) से गुणा और किट्टी कारक से गुणा

(ख) फैक्टर-वाई (बीपी का%):

30% के वेतेज को भाग -2 (टीम का कार्यनिष्पादन) से गुणा और किट्टी कारक से गुणा

(ग) फैक्टर-जेड (बीपी का%):

20% के वेतेज को भाग- 3 (व्यक्तिगत कार्यनिष्पादन) से गुणा और किट्टी कारक से गुणा

(घ) नेट पीआरपी = फैक्टर एक्स + फैक्टर वाय + फैक्टर जेड = वार्षिक बीपी का निवल %

कार्यनिष्पादन संबंधित वेतन (पीआरपी): किटी कारक / आवंटनीय लाभ की गणना के लिए उदाहरण

- (पीआरपी) : मुख्य व्यवसाय गतिविधियों से एकत्रित 5% के लाभ के भीतर (संक्षिप्तता के लिए, आगे इसे लाभ कहा जाएगा)।
- संबंधित वर्ष के लाभ का अनुपात: वृद्धिशील लाभ = 65: 35

उदाहरण 1:

क्र.सं.	पैरामीटर	राशि (₹) /%
1	वित्त वर्ष 2016-17	लाभ = 5000 करोड़
2	वित्त वर्ष 2017-18 [जिसके लिए लाभ लिए पीआरपी वितरित किया जाना है]	लाभ = 6000 करोड़
3	वृद्धिशील लाभ	1000 करोड़
4	वर्ष के लाभ का 5%	300 करोड़
5	वर्ष के लाभ और वृद्धिशील लाभों के लिए 65:35 के अनुपात में वितरण के आधार पर चालू व के 5% लाभ में से आवंटनीय लाभ:	
क	वर्ष के लाभ से पीआरपी पे-आउट	195 करोड़ [अर्थात् 300 करोड़ में से 65%]
ख	वृद्धिशील लाभ से पीआरपी पे-आउट	105 करोड़ (अर्थात् 300 करोड़ में से 35%): [105 करोड़ रूपए का पूर्ण उपयोग किया जा सकता है क्योंकि वृद्धिशील लाभ 1000 करोड़ है।]
6	अपेक्षित पूर्ण पीआरपी पे-आउट (ग्रेड-वार सीमा, सीपीएसई की समझौता ज्ञापन रेटिंग, टीम रेटिंग और व्यक्तिगत कार्यनिष्पादन रेटिंग के आधार पर सभी अधिकारियों के लिए अभिकलन) - लेकिन वर्ष के लाभ या वृद्धिशील लाभ से संबंधित किटी कारक को लागू किए बिना	500 करोड़
7	वर्ष के लाभ और वृद्धिशील लाभ से 65:35 वितरण के आधार पर पीआरपी पे-आउट ब्रेक-अप:	
क	वर्ष के लाभ से अपेक्षित पीआरपी राशि (अर्थात् क्रम सं. 6 का 65%)	500 करोड़ का 65% = 325 करोड़
क1	वर्ष के पीआरपी पे-आउट के लिए क्रम सं. 5 (क) और 7 (क) के संदर्भ में कट ऑफ कारक (1) (% में)	195 करोड़ / 325 करोड़ = 60.00%
ख	वृद्धिशील लाभ में से पीआरपी राशि (अर्थात् क्रम सं. 6 का 35%)	35 करोड़ का 500 करोड़ = 175 करोड़
ख	वर्ष के पीआरपी पे-आउट के लिए क्रम सं. 5	105 करोड़ / 175 करोड़ = 60.00%

	(ख) और 7 (ख) के संदर्भ में कट ऑफ कारक (2) (% में)	
8	इस प्रकार, पीआरपी वितरण के लिए आवंटित कुल लाभ राशि	195 करोड़ + 105 करोड़ = 300 करोड़ [अर्थात कोर व्यवसाय / संचालन लाभ का 5%]
9	संबंधित ग्रेड के लिए किटी कारक (%में)	[65% x ग्रेड पीआरपी सीमा (%) x कट-ऑफ कारक (1)] <u>प्लस (+)</u> [35% x ग्रेड पीआरपी सीमा x कट-ऑफ कारक (2)] = किटी कारक

व्यक्तिगत कार्यपालकों के लिए पीआरपी पेआउट

उदाहरण - 1: ग्रेड ई -1 के लिए

क्र	पैरामीटर	राशि (रु।) /% आयु भुगतान
क	सीपीएसईज़ की एमओयू रेटिंग [भार = 50%]	75% (बहुत अच्छा)
ख	टीम की रेटिंग [भार = 30%]	100% (उत्कृष्ट)
ग	व्यक्तिगत कार्यनिष्पादन रेटिंग [भार = 20%]	60% (अच्छा / औसत)
घ	ग्रेड सीमा (ई 1) (बीपी का अधिकतम 40%)	बीपी का 40%
ड.	कट-ऑफ फैक्टर (1)	60.0%
च	कट ऑफ फैक्टर (2)	60.0%
छ	ग्रेड ई 1 के लिए किटी फैक्टर यानी [65% एक्स डी (ग्रेड पीआरपी छत) x ई (कट-ऑफ कारक (1))] <u>प्लस</u> (+) [35% x डी (ग्रेड पीआरपी छत) x एफ (कट-ऑफ कारक (2))]	[65% x 40% x 60.00%] + [35% x 40% x 60.00%] = 15.60% + 8.40% = 24.00%
ई	निवल पीआरपी	
i	फैक्टर एक्स [कंपनी का कार्यनिष्पादन घटक]	डब्ल्यूटीजी। (50%) x ए x जी
	अर्थात	50% x 75% x 24.0% = 9.00%
ii	फैक्टर-वाय [टीम का कार्यनिष्पादन घटक]	डब्ल्यूटीजी। (30%) x बी x जी
	अर्थात	30% x 100% x 24.00% = 7.20%
iii	फैक्टर-जेड [व्यक्तिगत कार्यनिष्पादन घटक]	डब्ल्यूटीजी। (20%) x सी x जी
	अर्थात	20% x 60% x 24.00% = 2.88%
ज	पीआरपी पे-आउट वितरण	फैक्टर एक्स + फैक्टर वाई + फैक्टर जेड = मूल वेतन पे का 19.08%

कार्य निष्पादन संबंधित वेतन (पीआरपी): किटी कारक / आवंटनीय लाभ की गणना के लिए उदाहरण

- (पीआरपी) : मुख्य व्यवसाय गतिविधियों से एकत्रित 5% के लाभ के भीतर (संक्षिप्तता के लिए, आगे इसे लाभ कहा जाएगा)।
- संबंधित वर्ष के लाभ का अनुपात: वृद्धिशील लाभ = 65: 35

उदाहरण - 2:

क्र.सं.	पैरामीटर	राशि (₹) /%
1	वित्त वर्ष 2016-17	लाभ = 7000 करोड़
2	वित्त वर्ष 2017-18 [जिसके लिए पीआरपी वितरित किया जाना है]	लाभ = 6000 करोड़
3	वृद्धिशील लाभ	शून्य
4	वर्ष के लाभ का 5%	300 करोड़
5	वर्ष के लाभ और वृद्धिशील लाभों के लिए 65:35 के अनुपात में वितरण के आधार पर चालू वर्ष के 5% लाभ में से आवंटनीय लाभ:	
क	वर्ष के लाभ से पीआरपी पेआउट	195 करोड़ [अर्थात् 300 करोड़ में से 65%]
ख	वृद्धिशील लाभ से पीआरपी पे-आउट	105 करोड़ (अर्थात् 300 करोड़ में से 35%): [शून्य राशि आवंटित की जाए क्योंकि लाभ शून्य है।]
6	अपेक्षित पूर्ण पीआरपी (पे-आऊट ग्रेड-वार सीमा, सीपीएसई की समझौता ज्ञापन रेटिंग, टीम रेटिंग और व्यक्तिगत कार्यनिष्पादन रेटिंग के आधार पर सभी अधिकारियों के लिए अभिकलन) - लेकिन वर्ष के लाभ या वृद्धिशील लाभ से संबंधित किटी कारक को लागू किए बिना	500 करोड़
7	वर्ष के लाभ और वृद्धिशील लाभ से 65:35 वितरण के आधार पर पीआरपी पेआउट ब्रेक-अप:	
क	वर्ष के लाभ से अपेक्षित पीआरपी राशि (अर्थात् क्रम सं. 6 का 65%)	500 करोड़ का 65% = 325 करोड़
क1	वर्ष के पीआरपी पे-आउट के लिए क्रम सं. 5 (क) और 7 (क) के संदर्भ में कट ऑफ कारक (1) (% में)	195 करोड़ / 325 करोड़ = 60.00%
ख	वृद्धिशील लाभ में से पीआरपी राशि (अर्थात् क्रम सं. 6 का 35%)	500 करोड़ का 35% करोड़ = 175 करोड़
ख 1	वर्ष के पीआरपी पे-आउट के लिए क्रम सं. 5 (ख) और 7 (ख) के संदर्भ में कट ऑफ कारक (1) (% में)	शून्य/ 175 करोड़ = 0.00%
8	इस प्रकार, पीआरपी वितरण के लिए	195 करोड़ + 0 करोड़ = 195 करोड़

	आवंटित कुल लाभ राशि	[अर्थात कोर व्यवसाय / संचालन लाभ का 3.25%]
9	संबंधित ग्रेड के लिए किटी कारक (%में)	[65% x ग्रेड पीआरपी सीमा (%) x कट-ऑफ कारक (1)] <u>प्लस (+)</u> [35% x ग्रेड पीआरपी सीमा x कट-ऑफ कारक (2)] = किटी कारक

व्यक्तिगत कार्य पालकों के लिए पीआरपी पे-आउट

उदाहरण - 2: ग्रेड ई -1 के लिए

क्र	पैरामीटर	राशि (रु) /% आयु भुगतान
क	सीपीएसई की एमओयू रेटिंग [भार = 50%]	75% (बहुत अच्छा)
ख	टीम की रेटिंग [भार = 30%]	100% (उत्कृष्ट)
ग	व्यक्तिगत कार्य निष्पादन रेटिंग [भार = 20%]	60% (अच्छा / औसत)
घ	ग्रेड सीमा (ई 1) (बीपी का अधिकतम 40%)	बीपी के 40%
ड.	कट-ऑफ फैक्टर (1)	60.0%
च	कट ऑफ फैक्टर (2)	00.0%
छ	ग्रेड ई 1 के लिए किटी फैक्टर अर्थात [65% x डी (ग्रेड पीआरपी सीमा) x 0.00%] x ई (कट-ऑफ कारक (1))] <u>प्लस</u> <u>(+)</u> [35% x डी (ग्रेड पीआरपी सीमा) x एफ (कट-ऑफ कारक (2))]	[65% x 40% x 60.00%] + [35% x 40% x 0.00%] = 15.60% + 0.00% = 15.60%
घ	निवल पीआरपी	
i	फैक्टर एक्स [कंपनी का प्रदर्शन घटक]	डब्ल्यूटीजी। (50%) x एक x जी
	अर्थात	50% x 75% x 15.60% = 5.85%
ii	फैक्टर-य [टीम का प्रदर्शन घटक]	डब्ल्यूटीजी। (30%) x बी x जी
	अर्थात	30% x 100% x 15.60% = 4.68%
iii	फैक्टर-जेड [व्यक्तिगत प्रदर्शन घटक]	डब्ल्यूटीजी। (20%) एकस सी एकस जी
	अर्थात	20% x 60% x 15.60% = 1.87%
एच	पीआरपी पे-आउट वितरण	फैक्टर एक्स + फैक्टर वाई + फैक्टर जेड = मूल वेतन का 12.40%