

11 августа 2014 года



Банк России опубликовал детальные требования к системе оплаты труда в кредитных организациях в части вознаграждения лиц, принимающих риски. Инструкция определяет перечень лиц, принимающих риски, а также содержит требования к структуре их вознаграждения, учету рисков кредитной организации в вознаграждении сотрудников и возможности корректировки и отмены отложенного вознаграждения.

Инструкция вступит в силу 1 января 2015 года. Проверки начнутся в октябре 2015 года.

Изменения, внесенные в законодательство Федеральным законом № 146-ФЗ от 2 июля 2013 года, предусматривают создание кредитными организациями системы оплаты труда руководства и лиц, принимающих риски кредитной организации, позволяющей сокращать или отменять выплаты данным сотрудникам в случае негативного финансового результата в целом по кредитной организации или по соответствующему направлению ее деятельности.

Данные требования были уточнены и детализированы в опубликованной 8 августа 2014 года в «Вестнике Банка России» Инструкции Банка России от 17 июня 2014

года № 154-И «О порядке оценки системы оплаты труда в кредитной организации и порядке направления в кредитную организацию предписания об устранении нарушения в ее системе оплаты труда» (далее — «Инструкция»).

Какие организации подпадают под действие инструкции

В полной мере на предмет соответствия требованиям Инструкции будут оцениваться кредитные организации с величиной чистых активов, превышающей 50 млрд рублей, и/или с размером средств, привлеченных от физических лиц, превышающих 10 млрд рублей (топ-100 российских банков). Остальные кредитные организации подпадают под облегченный режим оценки соответствия.

Основные требования Инструкции

Лица, принимающие риски

Согласно Инструкции Совет директоров должен утвердить список лиц, принимающих риски, включающий:

- членов исполнительных органов кредитной организации;
- главного бухгалтера и заместителя главного бухгалтера;

- руководителей и иных сотрудников бизнес-подразделений, принимающих самостоятельные решения о существенных условиях проводимых кредитной организацией операций и иных сделок, учитывая принятый кредитной организацией уровень риск-аппетита;
- руководителей подразделений, осуществляющих внутренний контроль, и подразделений, осуществляющих управление рисками.

Система оценки эффективности и рисков

При определении уровня оплаты труда сотрудников кредитной организации должны учитываться уровни рисков, которым подвергается (подвергалась) кредитная организация в результате их действий.

Структура вознаграждения лиц, принимающих риски

Совокупное вознаграждение сотрудника должно представлять собой сочетание фиксированной и нефиксированной частей в следующих соотношениях:

- не менее 40% общего размера вознаграждений должна составлять нефиксированная часть оплаты труда, которая определяется в зависимости от занимаемой должности и уровня ответственности;
- отсрочка (рассрочка) и последующая корректировка не менее 40% нефиксированной части оплаты труда должна производиться исходя из сроков получения финансовых результатов деятельности лиц, принимающих риски (на срок не менее трех лет, за исключением операций, окончательные финансовые результаты которых определяются ранее указанного срока), включая возможность сокращения или отмены нефиксированной части оплаты труда при получении негативного финансового результата в целом по кредитной организации или по

соответствующему направлению деятельности.

Структура вознаграждения лиц, управляющих рисками

Кредитная организация должна обеспечить независимость вознаграждения сотрудников подразделений, осуществляющих внутренний контроль и управление рисками, от финансового результата структурных подразделений (органов), принимающих решения о совершении банковских операций и иных сделок.

Фиксированная часть совокупного вознаграждения сотрудников должна составлять не менее 50%.



Неденежная форма вознаграждения

При этом Инструкция также содержит требование к сочетанию денежной и неденежной форм оплаты труда сотрудников, принимающих риски кредитных организаций, справедливая стоимость акций которых может быть определена исходя из рыночных котировок либо индикативных цен. Данное требование может исполняться путем выплаты

вознаграждения в виде акций организации и других производных финансовых инструментов либо путем корректировки денежного вознаграждения с учетом изменения стоимости акций.

Ответственность за неисполнение требований Инструкции

Не позднее 30 рабочих дней с даты направления в кредитную организацию информации о несоответствии системы оплаты труда кредитной организации характеру и масштабу совершаемых ею операций, результатам ее деятельности, уровню и сочетанию принимаемых рисков в рамках оценки экономического положения и финансового состояния кредитных организаций Банк России направляет в кредитную организацию предписание об устранении соответствующего нарушения.

В случае неисполнения в установленный уполномоченным структурным подразделением Банка России срок предписания об устранении нарушений Банк России вправе применять меры, установленные ст. 74 Федерального закона «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)», от штрафных санкций вплоть до приостановления определенных банковских операций.

Следующие шаги

Инструкция вступает в силу 1 января 2015 года. Согласно Инструкции оценка системы оплаты труда в кредитной организации будет осуществляться по состоянию на 1 октября текущего календарного года. До этого времени кредитным организациям целесообразно принять следующие меры:

- оценить действующую систему оплаты труда на предмет соответствия требованиям Федерального закона № 146-ФЗ и Инструкции;
- определить категории сотрудников, принимающих риски;
- разработать и/или доработать методологии и процедуры оценки рисков в системах риск-менеджмента;
- разработать политики и схемы вознаграждения на основе ключевых показателей эффективности, позволяющих учитывать риски;
- обеспечить механизм расчета и выплаты отложенной (по времени) части переменного вознаграждения и возможность его корректировки и/или отмены;
- проанализировать текущие планы долгосрочной мотивации сотрудников и/или разработать планы их долгосрочной мотивации с целью выполнения требований Инструкции;
- обеспечить требуемый объем раскрытия информации о системе оплаты труда в годовой отчетности.

Контакты

Мы будем рады, если вы найдете информацию, представленную в настоящем выпуске, интересной и полезной, и с удовольствием ответим на любые ваши вопросы.

Светлана Мейер

Партнер, Группа по предоставлению услуг в области налогообложения работодателям и физическим лицам
smeyer@deloitte.ru

Геннадий Камышников

Партнер, Группа по предоставлению услуг в области налогообложения финансовым институтам
gkamyshnikov@deloitte.ru

Максим Любомудров

Партнер, Группа по предоставлению услуг в области стратегии и операционной деятельности
mlubomudrov@deloitte.ru

Раиса Алексахина

Партнер, Группа по предоставлению юридических услуг
ralexakhina@deloitte.ru

Мария Егорова

Старший менеджер, Группа по предоставлению услуг в области налогообложения финансовых институтов
megorova@deloitte.ru

Елена Филина

Менеджер, Группа по предоставлению услуг в области налогообложения работодателям и физическим лицам
efilina@deloitte.ru

Наименование «Делойт» относится к одному либо любому количеству юридических лиц, входящих в «Делойт Туш Томацу Лимитед», частную компанию с ответственностью участников в гарантированных ими пределах, зарегистрированную в соответствии с законодательством Великобритании; каждое такое юридическое лицо является самостоятельным и независимым юридическим лицом. Подробная информация о юридической структуре «Делойт Туш Томацу Лимитед» и входящих в нее юридических лиц представлена на сайте www.deloitte.com/about. Подробная информация о юридической структуре «Делойта» в СНГ представлена на сайте www.deloitte.com/ru/about.

«Делойт» предоставляет услуги в области аудита, налогообложения, управленческого и финансового консультирования государственным и частным компаниям, работающим в различных отраслях промышленности. «Делойт» – международная сеть компаний, которые используют свои обширные отраслевые знания и многолетний опыт практической работы при обслуживании клиентов в любых сферах деятельности более чем в 150 странах мира. Около 200 000 специалистов «Делойта» по всему миру привержены идеям достижения совершенства в предоставлении профессиональных услуг своим клиентам.

Сотрудники «Делойта» объединены особой культурой сотрудничества, которая в сочетании с преимуществами культурного разнообразия направлена на развитие высоких моральных качеств и командного духа и повышает ценность наших услуг для клиентов и рынков. Большое внимание «Делойт» уделяет постоянному обучению своих сотрудников, получению ими опыта практической работы и предоставлению возможностей карьерного роста. Специалисты «Делойта» способствуют укреплению корпоративной ответственности, повышению общественного доверия к компаниям объединения и созданию благоприятной атмосферы в обществе.