

LT In Focus

Изменения в системе оплаты труда некредитных финансовых организаций: рекомендации Банка России

Банк России опубликовал свои рекомендации по организации системы оплаты труда и раскрытию информации по оплате труда в некоторых некредитных финансовых организациях в целях предотвращения принятия организациями избыточных рисков и обеспечения финансовой устойчивости. Рекомендации предназначены для негосударственных пенсионных фондов, управляющих компаний, профессиональных участников рынка ценных бумаг и страховых организаций.

В продолжение принятым мерам по регулированию кредитными организациями системы оплаты труда руководства и лиц, принимающих риски кредитной организации (Инструкция Банка России от 17 июля 2014 года № 154-И), Банком России были опубликованы рекомендации по организации системы оплаты труда в некредитных финансовых организациях (Информационное письмо Банка России от 14 июля 2016 года № ИН-06-54/53).

[На какие организации направлено действие рекомендаций?](#)

[Основные положения рекомендаций](#)

[Лица, принимающие риски](#)

[Система оценки эффективности и рисков](#)

[Структура вознаграждения лиц, принимающих риски](#)

[Структура вознаграждения лиц, принимающих риски](#)

[Иные формы вознаграждения](#)

[Ответственность за неисполнение рекомендаций](#)

[Следующие шаги](#)

На какие организации направлено действие рекомендаций?

- Негосударственные пенсионные фонды; управляющие компании паевых инвестиционных фондов, акционерных инвестиционных фондов и негосударственных пенсионных фондов, **объем средств под управлением которых составляет более 10 млрд руб.**
- Профучастники, которые включены в список профессиональных участников рынка ценных бумаг
- Страховые организации

Основные положения рекомендаций

Лица, принимающие риски

- Единоличный исполнительный орган
- Члены коллегиального исполнительного органа
- Иные сотрудники организации, принимающие решения о принятии организацией рисков, способных негативно повлиять на исполнение организацией своих обязательств

Организациям рекомендуется определять перечень лиц, принимающих риски.

Система оценки эффективности и рисков

Систему оплаты труда рекомендуется строить таким образом, чтобы она не стимулировала сотрудников принимать избыточные риски, которые могут привести к потере организацией финансовой устойчивости.

При этом рекомендуется учитывать не только результат (объем полученного организацией или подразделением организации дохода или факт достижения иных ключевых показателей), но и объем всех принятых организацией рисков для получения такого результата (в том числе кредитного и рыночного рисков, риска ликвидности, правового и репутационного рисков), а также степень соответствия совершенных операций утвержденной стратегии организации.

Структура вознаграждения лиц, принимающих риски

Совокупное вознаграждение сотрудника должно представлять собой сочетание:

- фиксированной части (должностной оклад);
- переменной части вознаграждения, связанной с результатами деятельности организации;
- компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, не связанных с результатами деятельности организации.

40–60% общего размера вознаграждений должна составлять переменная часть оплаты труда.

Переменную часть вознаграждения рекомендуется начислять и выплачивать постепенно и равномерно в течение периода, на который принимались риски в том случае, если принятый объем рисков соответствовал политике организации по управлению рисками и объему вознаграждения, полученного организацией за принятие таких рисков, а также если указанные риски не реализовались.

Структура вознаграждения лиц, принимающих риски

Рекомендуется значительную часть (40–60%) вознаграждения сотрудников, осуществляющих деятельность по внутреннему контролю, по управлению рисками, по подготовке отчетности или

Иные формы вознаграждения

В процессе принятия решений по организации системы оплаты труда рекомендуется учитывать и регламентировать также выплаты, которые не относятся к системе оплаты труда, являются нестандартными, размер которых в соответствии с заключенными с работниками организации договорами не корректируется с учетом

Ответственность за неисполнение рекомендаций

В отличие от требований к системе оплаты труда кредитных организаций, закрепленных на законодательном уровне, ответственность за неисполнение рекомендаций на данный момент не установлена. Однако Банк России имеет возможность влиять на допуск данных некредитных финансовых организаций к управлению пенсионными

Следующие шаги

В целях соответствия рекомендациям Банка России указанным некредитным финансовым организациям целесообразно принять следующие меры:

- оценить действующую систему оплаты труда на предмет соответствия рекомендациям Банка России;
- определить категории сотрудников, принимающих риски;
- разработать и/или доработать методологии и процедуры оценки рисков в системах управления рисками;
- разработать политики и схемы вознаграждения на основе ключевых показателей эффективности, позволяющих учитывать риски;

Если в течение указанного периода организацией были получены убытки от ранее принятых этими лицами рисков или были выявлены факты принятия рисков, не предусмотренных или не ограниченных политикой организации по управлению рисками, неначисленную (невыплаченную) часть переменной части вознаграждения рекомендуется снижать вплоть до отмены вознаграждения.

Начисление и выплату переменной части вознаграждения рекомендуется осуществлять в течение по меньшей мере трех лет, за исключением случая, при котором риски принимаются на более короткий срок.

При прекращении трудового договора (переводе работника в другое подразделение организации) не рекомендуется одновременно и в полном размере начислять и выплачивать переменную часть вознаграждения.

по оценке активов или обязательств, устанавливая в качестве фиксированной, тем самым стимулируя их не принимать избыточные риски.

принимаемых организацией рисков (например, компенсация расходов на жилье работникам, компенсация расходов на страхование, пенсионные отчисления, иные аналогичные выплаты, а также выплаты, осуществляемые работникам организации иными связанными с организацией юридическими лицами).

накоплениями граждан, а также регулирует получение ряда лицензий на осуществление инвестиционной деятельности, что позволяет нам сделать вывод о том, что данные рекомендации будут приниматься во внимание и исполняться указанными организациями.

- обеспечить механизм расчета и выплаты 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 исполнения рекомендаций. При этом необходимо обратить внимание на серьезные изменения, внесенные в действующее законодательство (ст. 136 ТК РФ), а также на подходы правоприменительной практики, связанные с выплатой бонусов и их учет для целей налогообложения;
- обеспечить рекомендуемый объем раскрытия информации о системе оплаты труда.

Мы надеемся, что вы найдете информацию, представленную в данном выпуске интересной и полезной. Наши специалисты готовы ответить на любые ваши вопросы, имеющие отношение к теме данного выпуска.

С уважением,

Партнеры компании «Делойт» в СНГ

Контакты



Светлана Мейер
Партнер
smeyer@deloitte.ru



Геннадий Камышников
Управляющий партнер
по работе с государственными
органами
gkamyschnikov@deloitte.ru

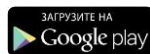


Раиса Алексахина
Партнер
ralexakhina@deloitte.ru



Елена Филина
Менеджер
efilina@deloitte.ru

Приложение TaxSmart



deloitte.ru

Наименование «Делойт» относится к одному либо любому количеству юридических лиц, включая их аффилированные лица, совместно входящих в «Делойт Туш Томацу Лимитед», частную компанию с ответственностью участников в гарантированных ими пределах, зарегистрированную в соответствии с законодательством Великобритании (далее — ДТТЛ). Каждое такое юридическое лицо является самостоятельным и независимым юридическим лицом. ДТТЛ (также именуемая «международная сеть «Делойт»») не предоставляет услуги клиентам напрямую. Подробная информация о юридической структуре ДТТЛ и входящих в нее юридических лиц представлена на сайте www.deloitte.com/about.

«Делойт» предоставляет услуги в области аудита, консалтинга, финансового консультирования, управления рисками, налогообложения и иные услуги государственным и частным компаниям, работающим в различных отраслях экономики. «Делойт» — международная сеть компаний, в число клиентов которой входят около четырехсот из пятисот крупнейших компаний мира по версии журнала Fortune. «Делойт» имеет многолетний опыт практической работы при обслуживании клиентов в любых сферах деятельности более чем в 150 странах мира и использует свои обширные отраслевые знания и опыт оказания высококачественных услуг для решения самых сложных бизнес-задач клиентов. Более 225 тысяч специалистов «Делойта» по всему миру привержены идеям достижения результатов, которыми мы можем гордиться. Для получения более подробной информации заходите на нашу страницу в [Facebook](#), [LinkedIn](#) или [Twitter](#).

Настоящее сообщение содержит информацию только общего характера. При этом ни компания «Делойт Туш Томацу Лимитед», ни входящие в нее юридические лица, ни их аффилированные лица (далее — «сеть «Делойт»») не представляют посредством данного сообщения каких-либо консультаций или услуг профессионального характера. Прежде чем принять какое-либо решение или предпринять какие-либо действия, которые могут отразиться на вашем финансовом положении или состоянии дел, проконсультируйтесь с квалифицированным специалистом. Ни одно из юридических лиц, входящих в сеть «Делойт», не несет ответственности за какие-либо убытки, понесенные любым лицом, использующим настоящее сообщение.