

Россия вводит новые требования к бонусам банкиров с 2015 года

С 1 января 2014 года вступили в силу изменения в российское банковское законодательство, в соответствии с которыми в отношении банков было введено требование о соответствии их системы оплаты труда характеру и масштабу операций, рискам и достигнутым финансовым результатам. Новые нормы предусматривают отсрочку выплаты вознаграждений сотрудникам банков с возможностью уменьшения размера таких премий или их отмены. Центральный Банк Российской Федерации (далее – "ЦБ РФ") также получил право устанавливать требования к системе оплаты труда внутри банков и оценивать выполнение банками данных требований. Недавно ЦБ РФ опубликовал Инструкцию № 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" ("**Инструкция**").

Инструкция была опубликована 8 августа 2014 года и вступит в силу 1 января 2015 года. Хотя во многих положениях Инструкция повторяет положения проектов для обсуждения, опубликованных в декабре 2013 года и апреле 2014 года (см. наш обзор для клиентов от декабря 2013), имеет смысл рассмотреть как существовавшие, так и новые нормы Инструкции:

- **Советы директоров (наблюдательные советы) банков** должны будут, среди прочего, рассматривать вопросы организации, мониторинга и контроля системы оплаты труда, оценки ее соответствия стратегии банка, масштабу и характеру операций, их результатам и уровню рисков. В частности, необходимо будет утверждать

Key issues

- Инструкция содержит определения фиксированной и нефиксированной части оплаты труда
- Нефиксированная часть оплаты труда не должна составлять менее 40% от совокупного вознаграждения
- Внутренние документы банка должны определять объем нефиксированной части оплаты труда с учетом рисков
- Не менее 40% нефиксированной части оплаты труда должно быть отсрочено (рассрочено) с последующей корректировкой
- ЦБ РФ будет наделен правом осуществлять мониторинг и оценку системы оплаты труда

документы, устанавливающие размеры и форму окладов, не реже одного раза в год пересматривать существующую политику оплаты труда, утверждать общий размер фонда оплаты труда банков и рассматривать предложения подразделений, осуществляющих внутренний контроль и управление рисками, результаты оценки

системы оплаты труда в рамках заключения независимых аудиторов, а также осуществлять контроль за выплатами крупных вознаграждений.

- Инструкция **содержит определения нефиксированной части оплаты труда** и фиксированной части оплаты труда. Фиксированная часть оплаты труда не связана с результатами деятельности работника, тогда как нефиксированная часть оплаты труда связана с такой деятельностью.

В соответствии с Инструкцией, как фиксированная, так и нефиксированная части оплаты труда могут включать компенсационные или другие стимулирующие выплаты, осуществление которых предусмотрено в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. При составлении новой политики вознаграждения и стимулирования сотрудников, опционной программы или программы премирования необходимо будет обратить особое внимание на соблюдение требований российского трудового законодательства.

Международным игрокам, присутствующим в России, также необходимо будет рассмотреть вопрос о наличии или отсутствии каких-либо коллизий между определениями нефиксированных и фиксированных частей оплаты труда в их локальных и глобальных политиках. В

частности, это может быть важно для тех групп, у которых есть работники, подпадающие под действие иностранного (европейского) регулирования (это такие работники, как председатель и члены правления в российских дочерних банках) и/или для групп, которые применяют глобальные системы стимулирования работников и другие аналогичные системы.

- **Нефиксированная часть оплаты труда** членов исполнительных органов и других руководителей высшего звена, чьи решения оказывают влияние на принимаемые банком риски, **не должна составлять менее 40% от их совокупного вознаграждения, в то время как нефиксированная часть оплаты труда** работников из подразделений внутреннего контроля и управления рисками не должна составлять более 50% от их совокупного вознаграждения.
- **Внутренние документы банка должны определять объем нефиксированной части оплаты труда** с учетом всех качественных и количественных показателей, позволяющих учитывать риски и регламентировать все используемые в банке формы оплаты труда и виды выплат, включая те выплаты, которые не относятся к системе оплаты труда. Возникает вопрос, должны ли международные системы мотивационных вознаграждений и другие, связанные с вознаграждением платежи/премии, применяемые международными банками,

быть введены в соответствии с локальными актами (политиками премирования), когда они выплачиваются местными банками, и могут ли платежи, осуществляемые иностранной материнской компанией, рассматриваться как нарушающие инструкции и потенциально приводящие к применению каких-либо санкций со стороны ЦБ РФ.

- **Не менее 40% нефиксированной части оплаты труда должно быть отсрочено (рассрочено) с последующей корректировкой.** Период отсрочки должен быть связан со сроками получения финансовых результатов деятельности и составлять не менее трех лет (за исключением операций, окончательные финансовые результаты которых будут определяться ранее указанного срока). Нефиксированная часть оплаты труда может быть сокращена или отменена в зависимости от результатов деятельности банка в целом или по соответствующему направлению деятельности.
- Политика в отношении оплаты труда **должна сочетать денежные и неденежные формы оплаты труда, чувствительные к результатам деятельности и уровню рисков, которые принимает банк** (что может включать в себя изменение стоимости акций в соответствующих случаях).
- Российским банкам будет **необходимо раскрыть всю сумму и структуру оплаты труда** (включая

фиксированную и нефиксированную части оплаты труда). Остается неясным, будут ли премии или аналогичные виды платежей (даже если таковые осуществляются иностранной материнской компанией) рассматриваться в качестве той части вознаграждения, которая должна быть раскрыта, и будет ли нарушением законодательства нераскрытие таких платежей. Если такие платежи от других компаний группы будут раскрываться, необходимо будет также продумать последствия с точки зрения налогов и обязательных страховых взносов.

- **ЦБ РФ будет наделен правом осуществлять мониторинг и оценку системы оплаты труда банков.** В частности, ЦБ РФ будет иметь возможность запрашивать и оценивать договоры, на основании которых работники получают вознаграждение от других членов банковской группы. Также не исключено, что термин "банковская группа" может быть истолкован таким образом, что он будет включать иностранные материнские компании российских банков, которые сами по себе являются банковскими организациями. Это, в свою очередь, может привести к дополнительному вниманию со стороны ЦБ РФ к системам оплаты труда, применяемым в российских дочерних банках.

Авторы



Александр Аничкин
Партнер

T: +7 495 258 5089
E: alexander.anichkin@cliffordchance.com



Дмитрий Толкачев
Старший юрист

T: +7 495 725 6414
E: dmitry.tolkachev@cliffordchance.com

В данном обзоре для клиентов рассматриваются не все аспекты и разделы, касающиеся данной темы. Назначением данного обзора для клиентов не является предоставление консультирования юридического или иного характера.

www.cliffordchance.com

Клиффорд Чанс, Ул. Гашека 6, 125047 Москва, Россия
© Клиффорд Чанс 2014
Клиффорд Чанс СНГ Лимитед

Абу-Даби ■ Амстердам ■ Бангкок ■ Барселона ■ Пекин ■ Брюссель ■ Бухарест ■ Касабланка ■ Доха ■ Дубай ■ Дюссельдорф ■ Франкфурт ■ Гонконг ■ Стамбул ■ Джакарта* ■ Киев ■ Лондон ■ Люксембург ■ Мадрид ■ Милан ■ Москва ■ Мюнхен ■ Нью-Йорк ■ Париж ■ Перт ■ Прага ■ Эр-Рияд ■ Рим ■ Сан-Паулу ■ Сеул ■ Шанхай ■ Сингапур ■ Сидней ■ Токио ■ Варшава ■ Вашингтон

*Linda Widyati & Partners в сотрудничестве с Клиффорд Чанс.