

"CRD– IV" по-русски

В соответствии с обязательствами, принятыми Россией в рамках "Большой двадцатки" (G20), в июле 2013 года в российское банковское законодательство были внесены изменения, вводящие с 1 января 2014 года для банков требование о соответствии их системы оплаты труда характеру и масштабу операций, рискам и достигнутым финансовым результатам. В частности, законодательство предусматривает отсрочку выплаты вознаграждений сотрудников банков с возможностью уменьшения размера таких премий или их отмены (однако сейчас не предусмотрено никакого возврата ранее полученных премий). Кроме того, закон предоставил Центральному Банку Российской Федерации (далее – "**ЦБ РФ**") право устанавливать требования к системе оплаты труда внутри банков и оценивать выполнение банками данных требований. Недавно ЦБ РФ опубликовал проект инструкции о системе оплаты труда.

Недавно ЦБ РФ опубликовал проект инструкции о системе оплаты труда (далее – "**Проект инструкции**"). Данный проект открыт для комментариев до 26 декабря. ЦБ РФ планирует ввести данную инструкцию в действие с 1 января 2014 года. Несмотря на то, что это все еще проект, ниже мы бы хотели остановиться на основных моментах и предварительных выводах, которые стоит рассмотреть.

- **Советы директоров (наблюдательные советы) банков** должны будут, среди прочего, рассматривать

вопросы организации, мониторинга и контроля системы оплаты труда, оценки ее соответствия стратегии банка, утверждать документы, устанавливающие размеры окладов, не реже одного раза в год пересматривать существующую политику оплаты труда, утверждать общий размер фонда оплаты труда банков и рассматривать результаты оценки системы оплаты труда в рамках заключения независимых аудиторов.

Основное

- Проект инструкции содержит определение нефиксированной части оплаты труда
- Внутренние документы банка должны определять объем нефиксированной части оплаты труда
- Российским банкам будет необходимо раскрыть всю сумму и структуру оплаты труда.
- Нефиксированная часть оплаты
- Не менее 40% нефиксированной части оплаты труда должно быть отсрочено
- ЦБ РФ будет наделен правом осуществлять мониторинг и оценку системы оплаты труда банков

- Проект инструкции **содержит определение 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 Проектом инструкции, 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 или премиальной программы, необходимо будет обратить особое внимание на соблюдение требований российского трудового законодательства.

В свете последних изменений в регулировании оплаты труда банкиров в Европе, 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 быть менее чем 50% от их**

совокупного вознаграждения, в то время как нефиксированная часть оплаты труда работников из подразделений внутреннего контроля и управления рисками не должна быть более чем 50% от их совокупного вознаграждения.

- **Внутренние документы банка должны определять объем нефиксированной части оплаты труда** с учетом рисков 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 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.** По общему правилу минимальные периоды отсрочки не должны быть менее одного или трех лет в зависимости от позиции сотрудника или направления его деятельности.
- 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 может привести к дополнительному вниманию со стороны ЦБ РФ в отношении систем оплаты труда, применяемых в российских дочерних банках.

Мы будем сообщать Вам о дальнейших изменениях в связи с Проектом инструкции.

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 2013

Клиффорд Чанс СНГ Лимитед

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

*Clifford Chance имеет договор о сотрудничестве с Al-Jadaan & Partners Law Firm в Эр-Рияде