

**Центральный банк
Российской Федерации**

**Департамент банковского
регулирования**

от 02.12.2014

О разъяснении порядка исполнения Инструкции Банка России от 17.06.2014 № 154-И «О порядке оценки системы оплаты труда в кредитной организации и порядке направления в кредитную организацию предписания об установлении нарушения в ее системе оплаты труда».

Банк просит дать разъяснения по вопросам, связанным с применением норм Инструкции Банка России от 17.06.2014 № 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 № 154-И).

Вопрос 1.

Инструкцией № 154-И определены две категории работников кредитной организации, система оплаты труда которых, должна быть приведена в соответствии с требованиями ЦБ: категория работников, принимающих риски кредитной организации и категория работников, осуществляющих управление рисками и внутренний контроль.

Пунктами 2.4. и 2.5. Инструкции № 154-И определены различные подходы к системам оплаты труда работников, принимающих риски, и работников подразделений, осуществляющих управление рисками и осуществляющих внутренний контроль.

Банк просит разъяснить, какой подход необходимо использовать при определении размеров оплаты труда работников кредитной организации в ситуации, когда руководитель подразделения, осуществляющего управление рисками, и руководитель службы внутреннего контроля входят в состав исполнительных органов кредитной организации (являются членами Правления) ,- подход, описанный в п. 2.4. Инструкции №154-И или подход, описанный в п.2.5. Инструкции №154-И.

Вопрос 2.

Имеет ли Банк возможность устанавливать внутренними нормативными актами специальные стимулирующие выплаты за разовые достижения для категорий работников принимающих риски, работников подразделений, осуществляющих управление рисками и подразделений, осуществляющих внутренний контроль?

Кредитная организация

(ответ письмо ДБР от 29.12.2014 № 41-2-3-10/2277)

Кредитной организации

от 29.12.2014 № 41-2-3-10/2277

на запрос от 02.12.2014

Департамент банковского регулирования Банка России рассмотрел письмо Банка о порядке применения Инструкции Банка России № 154-И и сообщает следующее.

В соответствии подпунктом 4¹.10 Положения Банка России от 16.12.2003 № 242-П «Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах» руководитель службы внутреннего контроля может являться членом коллегиального исполнительного органа кредитной организации, но не вправе участвовать в совершении банковских операций и других сделок.

В отношении работника подразделения по управлению рисками отмечаем, что выполнение таким работником функций, связанных с принятием рисков (осуществлением банковских операций и других сделок), может привести к возникновению конфликта интересов и не соответствует подпункту 3.4.2 пункта 3.4 Положения Банка России от 16.12.2003 № 242-П «Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах». В связи с этим полагаем, что в случае избрания в состав коллегиального исполнительного органа работник подразделения по управлению рисками не должен участвовать в совершении банковских операций и других сделок и, соответственно, в отношении него должна преобладать фиксированная часть оплаты труда.

При установлении внутренними нормативными актами специальных стимулирующих выплат за разовые достижения работников необходимо соблюдать общие требования, которые установлены Инструкцией № 154-И в отношении вознаграждений, выплачиваемых соответствующим категориям работников.

И.о. директора Департамента
банковского регулирования

А.Ю. Жданов

Кредитной организации

от 16.10.2014 № 41-2-3-10/1861

на запрос от 11.09.2014

О применении Инструкции Банка
России от 17.06.2014 № 154-И

Департамент банковского регулирования Банка России рассмотрел письмо Банка о применении Инструкции Банка России от 17.06.2014 № 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) и сообщает следующее.

Инструкция вступает в силу с 1 января 2015 года (пункт 5.1). Согласно пункту 4.1 Инструкции уполномоченное структурное подразделение Банка России оценивает систему оплаты труда кредитной организации по состоянию на 1 октября текущего календарного года.

Таким образом, первая оценка системы оплаты труда кредитной организации в соответствии с нормами Инструкции будет проведена уполномоченным структурным подразделением Банка России на 01.10.2015.

В соответствии с пунктом 3.3 Инструкции оценка системы оплаты труда кредитной организации, размер активов которой превысил 50 миллиардов рублей и (или) размер средств, привлеченных от физических лиц на основании договоров банковского вклада и договоров банковского счета, превысил 10 миллиардов рублей, осуществляется в соответствии с главой 2 Инструкции по истечении шести месяцев со дня такого превышения.

С учетом изложенного, оценка системы оплаты труда кредитной организации в соответствии с главой 2 Инструкции должна осуществляться в случае, если размер активов кредитной организации превышает 50 миллиардов рублей и (или) размер средств, привлеченных от физических лиц на основании договоров банковского вклада и договоров банковского счета, превышает 10 миллиардов рублей в течение минимум 6 месяцев до 1 октября текущего календарного года. Расчет показателей активов и вкладов осуществляется на основе порядка формирования соответствующих показателей формы 0409806 «Бухгалтерский баланс (публикуемая форма)».

Если на указанную дату размер активов кредитной организации не превышает 50 миллиардов рублей, и (или) размер средств, привлеченных от физических лиц на основании договоров банковского вклада и договоров банковского счета, не превышает 10 миллиардов рублей (превышает менее чем в течение 6 месяцев), оценка системы оплаты труда кредитной организации может осуществляться с учетом особенностей, установленных пунктом 3.2 Инструкции.

И.о. директора Департамента
банковского регулирования

А.Ю. Жданов

**Центральный банк
Российской Федерации**

**Департамент банковского
регулирования**
от 11.09.2014

О порядке расчета активов в соответствии с Инструкцией Банка России № 154-И от 17.06.2014

Банк просит разъяснить вопрос, связанный с порядком расчета активов при оценке соответствия системы оплаты труда кредитной организации.

Главой 3 Инструкции Банка России от 17.06.2014 № 154-И "О порядке оценки системы оплаты труда в кредитной организации" (далее «Инструкция 154-И») регламентированы особенности оценки соответствия системы оплаты труда кредитной организации характеру и масштабу совершаемых ею операций, результатам ее деятельности, уровню и сочетанию принимаемых рисков.

Инструкция 154-И предусматривает, что уполномоченное структурное подразделение Банка России учитывает особенности, указанные в пунктах 3.2 и 3.3 указанной Инструкции, а именно, составляет ли размер активов кредитной организации 50 и более миллиардов рублей и (или) размер средств, привлеченных от физических лиц на основании договоров банковского вклада и договоров банковского счета, составляет 10 и более миллиардов рублей. В зависимости от этих показателей применяются разные требования для соблюдения требований Инструкции 154-И.

По информации, полученной от представителей Банка России, показатель «размер активов» должен соответствовать показателю «Всего активов» формы 806 «Бухгалтерский баланс» (публикуемая форма) по состоянию на 01.10.2014. Указанная дата связана с тем, что в соответствии с изменениями в Положение Банка России от 16.12.2003 № 242-П «Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях» в срок до 01.10.2014 необходимо привести в соответствие внутренние документы кредитной организации в том числе кадрового политику, также и в области оплаты труда. К сожалению, официальные разъяснения Банка России по этому вопросу отсутствуют.

В связи с вышеизложенным просим разъяснить порядок расчета показателя «размер активов» для определения соответствия указанным выше критериям - какой именно показатель «размер активов» необходимо принимать в расчет, а также на какую отчетную дату необходимо определять данный показатель для соответствия требованиям Инструкции № 154-И. Также просим указать, следует ли произвести оценку размера активов однократно на 01.10.2014, или оценку размера активов необходимо осуществлять на каждую отчетную дату, начиная с 01.01.2015.

Кредитная организация
(ответ письмо ДБР от 16.10.2014 № 41-2-3-10/1861)

Отделение Главного управления

Банка России

от 26.11.2014 № 41-2-3-7/2066

на запрос от 11.11.2014

Департамент банковского регулирования Банка России рассмотрел письмо Отделения Главного управления Банка России о применении положения Инструкции Банка России № 154-И (далее – Инструкция) и сообщает следующее.

Полагаем, что в случае назначения работника членом коллегиального исполнительного органа новый трудовой договор с ним должен заключаться с учетом требований Инструкции.

Обращаем внимание, что согласно статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заместитель директора Департамента
банковского регулирования

А.Ю. Жданов

**Центральный банк
Российской Федерации**

**Департамент банковского
регулирования**

от 11.11.2014

О применении инструкции Банка России от 17.06.2014 № 154-И

Отделение Главного управления Банка России в связи с поступившим от кредитной организации запросом просит дать разъяснения по вопросам, связанным с применением инструкции Банка России от 17.06.2014 № 154-И «О порядке оценки системы оплаты труда в кредитной организации и порядке направления в кредитную организацию предписания об устранении нарушения в её системе оплаты труда».

В кредитной организации операционный директор назначен членом Правления. В данном случае, с одной стороны, работник, находясь в должности операционного директора, имеет бессрочный трудовой договор, получает оплату труда по этой должности, с другой стороны, этот работник является членом Правления, с которым трудовой договор должен быть заключён на определённый срок, подписан Председателем Совета директоров (согласно Уставу банка), и сумма вознаграждения должна быть разделена на фиксированную часть и нефиксированную, кроме того, в п.2.4 Инструкции № 154-И, абзацами 2 и 3 предусмотрен размер нефиксированной части и её отсрочка.

Необходимо ли с работником, занимающим должность операционного директора, назначенного членом Правления банка, заключать второй трудовой договор (по совмещению профессий), не предусматривая при этом выплаты за это совмещение, т.к. в банке подобные выплаты не предусмотрены?

Учитывая, что выплаты за исполнение обязанностей члена Правления отсутствуют, отсрочка вознаграждения данному работнику не может быть предусмотрена, а отсрочивать выплаты по его основной деятельности (операционный директор) нет оснований.

Будет ли это противоречить требованиям инструкции Банка России от 17.06.2014 № 154-И?

Главное управление

(ответ письмо ДБР от 29.11.2014 № 41-2-3-7/2066)

Кредитной организации

от 03.10.2014 № 41-2-3-10/1771

на запрос от 16.09.2014

Департамент банковского регулирования Банка России рассмотрел письмо Банка о применении Инструкции Банка России от 17.06.2014 № 154-И (далее - Инструкция) и сообщает следующее.

В соответствии с пунктом 2.1 Инструкции совет директоров (наблюдательный совет) кредитной организации рассматривает вопросы организации, мониторинга и контроля системы оплаты труда, оценки ее соответствия стратегии кредитной организации, характеру и масштабу совершаемых операций, результатам ее деятельности, уровню и сочетанию принимаемых рисков, в том числе утверждает (одобряет) документы, устанавливающие порядок определения размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, не связанных с результатами деятельности (далее - фиксированная часть оплаты труда), а также компенсационных и стимулирующих выплат, связанных с результатами их деятельности (далее - нефиксированная часть оплаты труда).

С учетом указанного в письме порядка выплат надбавок и премий в Банк надбавки следует рассматривать в качестве фиксированной части оплаты труда, а премии – в качестве нефиксированной части оплаты труда.

И.о. директора Департамента
банковского регулирования

А.Ю. Жданов

**Центральный банк
Российской Федерации**

**Департамент банковского
регулирования**

от 16.09.2014

Банк просит Вас разъяснить порядок применения п. 2.3 Инструкции от 17.06.2014г. № 154-И «О порядке оценки системы оплаты труда в кредитной организации и порядке направления в кредитную организацию предписания об устранении нарушения в её система оплаты труда».

Внутренним документом Банка к должностному окладу, утвержденному штатным расписанием и указанному в трудовом договоре, заключенным с работником, установлена дополнительная ежемесячная денежная выплата в виде персональной надбавки, далее - «Надбавка». Надбавка устанавливается работнику при приеме на работу на основании служебной записки руководителя подразделения, и оформляется Приказом Президента - Председателя Правления. Надбавка устанавливается в рамках утвержденного Советом Директоров фонда оплаты труда и установленных минимальных и максимальных её размеров. Надбавка может быть пересмотрена в пределах установленных размеров в исключительных случаях (с учетом стажа работы в Банке, опыта работы по специальности, опыта работы в банковской сфере, при успешном прохождении испытательного срока и т.п.).

Помимо персональной надбавки внутренним документом Банка предусмотрены выплаты единовременного (разового), поощрительного характера в виде премий по итогам работы, которые определяются с учетом количественных и качественных показателей, характеризующих оценку результатов труда самих работников и Банка в целом.

Является ли верной позиция Банка, рассматривающего Надбавки в качестве фиксированной части оплаты труда, а премии - в качестве нефиксированной части оплаты труда?

Кредитная организация

(ответ письмо ДБР от 03.10.2014 № 41-2-3-10/1771)

Кредитной организации

от 26.12.2014 № 41-2-3-3/2261

на запрос от 27.11.2014

Департамент банковского регулирования Банка России рассмотрел письмо Банка о применении положений Инструкции Банка России № 154-И (далее - Инструкция) и сообщает следующее.

К вопросу 1.1. Минимальный перечень работников, принимающих риски, помимо членов коллегиального исполнительного органа, установлен в Приложении 2 к Инструкции. Инструкция не содержит требований к методам оценки влияния решений, принимаемых прочими работниками, на возможность нарушения обязательных нормативов. В связи с этим банк определяет данные методы самостоятельно и фиксирует результаты оценки в документальной форме.

К вопросу 1.2. Предоставление одному и тому же работнику кредитной организации полномочий по управлению рисками одновременно с осуществлением таким работником функций, связанных с принятием рисков (осуществлением банковских операций и других сделок), может привести к возникновению конфликта интересов и не соответствует подпункту 3.4.2 пункта 3.4 Положения Банка России № 242-П от 16 декабря 2003 года «Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах».

Согласно третьему абзацу пункта 2.5 Инструкции необходимо обеспечить независимость размера фонда оплаты труда подразделений, осуществляющих внутренний контроль, и подразделений, осуществляющих управление рисками, от финансового результата структурных подразделений, принимающих риски.

Таким образом, для работников подразделений, осуществляющих управление рисками, должны применяться требования пятого абзаца пункта 2.5, вне зависимости от их участия в комитетах.

К вопросу 1.3. Определение работников, принимающих риски, во втором абзаце пункта 2.1 Инструкции не содержит исключения для случаев замещения работников.

К вопросу 1.4. Полагаем, что в описанной ситуации члены комитетов могут быть отнесены к работникам, принимающим риски.

К вопросу 1.5. Банк не должен относить подразделения или органы, осуществляющие управление рисками и внутренний контроль, к подразделениям/органам, принимающим риски.

К вопросу 1.6. Работники подразделения, осуществляющего дилерскую деятельность, могут быть исключены из числа работников, принимающих риски, если они принимают самостоятельные решения о существенных условиях проводимых кредитной организацией операций и иных сделок в рамках лимитов, исключаяющих последствия, указанные во втором абзаце пункта 2.1 Инструкции.

К вопросу 2. В соответствии с абзацем 7 пункта 2.1. Инструкции размер вознаграждения, которое можно классифицировать как крупное, определяется внутренними документами банка, устанавливающими систему оплаты труда, в порядке, установленном советом директоров (наблюдательным советом) банка. Критерии отнесения вознаграждения к категории крупных также самостоятельно определяются банком.

К вопросу 3. Полагаем, что работники, принимающие юридические/правовые риски, относятся к работникам, принимающим риски, если их решения могут привести к последствиям, указанным во втором абзаце пункта 2.1 Инструкции.

К вопросу 4. Банк обладает правом самостоятельно определить показатель (показатели), соответствующие требованиям второго абзаца пункта 2.4 Инструкции. При этом методики расчета соответствующих показателей, позволяющие сделать вывод о возможности их применения в целях Инструкции, должны содержаться во внутренних документах банка.

К вопросу 5. Банк имеет право определить плановый период самостоятельно.

К вопросу 6. Нефиксированная часть оплаты труда подразделений, осуществляющих внутренний контроль, и подразделений, осуществляющих управление рисками, может зависеть от финансового результата банка, что не противоречит третьему абзацу пункта 2.5 Инструкции.

И.о. директора Департамента
банковского регулирования

А.Ю. Жданов

**Центральный банк
Российской Федерации**

**Департамент банковского
регулирования**

от 27.11.2014

В связи со вступлением в силу Инструкции Банка России от 17.06.2014г. №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» имплементации положений Инструкции в свои внутренние документы.

В целях реализации требований Инструкции Банк просит Вас предоставить разъяснения по следующим вопросам:

1. Определение перечня работников, принимающих риски (абзац 2 п. 2.1 Инструкции).

1.1. Инструкцией установлено, что к иным работникам, принимающим риски, относятся работники, принимающие решения об осуществлении кредитной организацией операций и иных сделок, результаты которых могут повлиять на соблюдение кредитной организацией обязательных нормативов или возникновение иных ситуаций, угрожающих интересам вкладчиков и кредиторов, включая основания для осуществления мер по предупреждению несостоятельности (банкротства) кредитной организации.

Для определения круга лиц - работников Банка, принимающих риски (исключая членов исполнительных органов), Банк предполагает установить пороговое суммарное значение операций и сделок, результаты которых могут повлиять на соблюдение Банком обязательных нормативов или возникновение иных ситуаций, угрожающих интересам вкладчиков и кредиторов, включая основания для осуществления мер по предупреждению несостоятельности (банкротства), в размере 1 млрд. руб., что в относительном выражении составляет примерно 1% от величины собственных средств (капитала) Банка (далее - уровень существенности операций).

При установлении уровня существенности операций Банк руководствовался принципом разумной осторожности. С одной стороны, установленный уровень должен быть достаточно значительной величиной, чтобы не включать в обозначенный круг лиц тех работников, которые принимают решения строго в рамках утвержденных в Банке правил и методик. С другой стороны, даже по консервативным оценкам реализация риска по таким сделкам/операциям не должна приводить к нарушению Банком регуляторных требований по соблюдению обязательных нормативов.

По последней квартальной отчетности (за 3 квартала 2014 года) капитал Банка составляет млрд. рублей всего, в том числе основной капитал млрд. рублей и базовый

капитал млрд. рублей, нормативы достаточности капитала равны 11,02% (Н1.0), 6.64% (Н1.2) и 5.75% (Н1Л).;

- Получение Банком убытка в размере 1 млрд. руб. приводит к снижению нормативов до 10,92% (Н1.0), 6.54% (Н1.2) и 5.75% (Н1.1), но их значения остаются в разрешенных рамках (10%, 6,0% и 5,0%, соответственно) с существенным запасом.

При этом применена максимально консервативная оценка последствий реализации риска, в реальности влияние отдельных сделок на прибыльность Банка существенно ниже. Например, в соответствии с письмом Банка России от 29.12.2012 № 192-Т «О Методических рекомендациях по реализации подхода к расчету кредитного риска на основе внутренних рейтингов банков» уровень потерь при дефолте составляет в среднем только 45% от задолженности. Кроме того, Банк является универсальной кредитной организацией, предоставляющей широкий спектр банковских услуг, имеет достаточно диверсифицированные портфели активов по каждому бизнес-направлению, при ценообразовании в стоимость активов, подверженных риску, закладываются ожидаемые потери, на балансе формируются соответствующие резервы и т.д. Таким образом, потери по одним активам полностью или частично покрываются прибылью по другим.

При определении уровня существенности операций одновременно с тестированием предельных значений обязательных нормативов при возможном понесении потерь, Банк проанализировал уровни существенности, прямо или косвенно указанные в нормативной базе Банка России. Например, в Положении Банка России от 26.03.2004 года № 254-П «О порядке формирования кредитными организациями резервов на возможные потери по ссудам, по ссудной и приравненной к ней задолженности» определено, что решения о классификации ссуд, размер которых превышает 1% от собственных средств (капитала) Банка, согласно требованиям пунктов 3.10, 3.14.3, 3.12.3 указанного документа, принимаются исключительно уполномоченным органом управления кредитной организации, тогда как решения по ссудам меньшего размера могут быть приняты уполномоченными органами. Такое разделение уровня принятия решений в зависимости от суммы операции является своего рода подтверждением корректности подхода Банка к установленному уровню существенности операций в целях выполнения требований Инструкции.

Исходя из вышесказанного, Банк просит подтвердить корректность подхода к определению списка работников Банка, принимающих риски, на основании установленного уровня существенности операций и сделок, результаты которых могут повлиять на соблюдение Банком обязательных нормативов или возникновение иных ситуаций, угрожающих интересам вкладчиков и кредиторов, включая основания для осуществления мер по предупреждению несостоятельности (банкротства), в размере 1 млрд. руб. (1% от собственных средств (капитала) Банка в относительном выражении).

1.2. В целях надлежащего корпоративного управления в Банке реализована эффективная система принятия решений, позволяющая избегать создания препятствий для эффективного обмена информацией в масштабах Банка в целом, а также в

масштабах отдельных направлений деятельности Банка. В рамках такой системы персональный состав рабочих органов (комитетов) Банка, к компетенции которых относится принятие решений о совершении операций и сделок, формируется как из представителей бизнес-подразделений Банка, так и из представителей подразделений Банка, осуществляющих управление рисками, что позволяет обеспечивать принятие взвешенных управленческих решений.

В таком случае работники подразделений, осуществляющих управление рисками, - члены комитетов участвуют в принятии решений об осуществлении Банком операций и сделок, но при этом за ними сохраняется их трудовая функция - осуществление управления рисками в Банке. К какой категории следует относить указанных работников для целей исполнения положений Инструкции № 154-И - к работникам, принимающим риски, либо к работникам подразделений, осуществляющих управление рисками?

1.3. В целях обеспечения непрерывности процессов Банка внутренними нормативными документами Банка предусмотрено, что членов рабочих органов Банка (комитетов), к компетенции которых отнесено принятие решений об осуществлении операций и иных сделок, могут замещать иные лица. Следует ли относить таких замещающих лиц к работникам, принимающим риски?

1.4. Компетенцией ряда рабочих органов Банка (комитетов) является принятие решений о запуске отдельных продуктов для клиентов определенных категорий, а не принятие решений об осуществлении Банком отдельных операций и иных сделок. Результаты отдельных операций и иных сделок в рамках таких продуктов не могут повлиять на соблюдение Банком обязательных нормативов или возникновение иных ситуаций, угрожающих интересам вкладчиков и кредиторов. Вместе с тем в некоторых случаях общий объем всех операций и сделок в рамках таких отдельных продуктов Банка может повлиять на это. Следует ли относить членов таких рабочих органов Банка (комитетов) к работникам, принимающим риски?

1.5. Среди рисков, которым подвергается кредитная организация, выделяется операционный риск. Управление и контроль операционных рисков является одной из задач Операционно-технологического комитета (ОТК) Банка.

Также к компетенции ОТК относится принятие решений при выявлении рисков, связанных с исполнением Банком законодательства по противодействию легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма, а также с осуществлением комплаенс-контроля.

Хотя принимаемые ОТК решения могут влиять на операции и сделки, совершаемые Банком, ОТК не принимает решений о совершении операций и сделок. Таким образом, работников Банка - членов ОТК, по мнению Банка, не следует рассматривать в качестве работников, принимающих риски. Просим подтвердить, что такой подход соответствует Инструкции.

1.6. В Приложении № 2 к Инструкции установлен перечень работников кредитной организации, принимающих риски. К числу таких работников отнесены, в том числе, иные работники подразделения, осуществляющего дилерскую

деятельность, принимающие самостоятельные решения о существенных условиях проводимых кредитной организацией операций и иных сделок. В Банке работники такого подразделения сами принимают решения об условиях проводимых сделок, но в рамках требований и лимитов, установленных коллегиальными органами управления и внутренними нормативными документами Банка. По мнению Банка, это свидетельствует о том, что решения, принимаемые такими работниками, не являются самостоятельными. Просим подтвердить, что такой подход соответствует Инструкции.

2. Крупные вознаграждения (абзац 7 п. 2.1 Инструкции). Согласно требованиям Инструкции Совет директоров Банка должен осуществлять контроль за выплатами крупных вознаграждений. При этом критерии признания вознаграждений крупными должны содержаться во внутренних документах, устанавливающих систему оплаты труда.

Банком в Положении об оплате труда был определен критерий признания заработной платы крупным вознаграждением - выплата более 5 годовых окладов единовременно. Банк полагает, что данный критерий признания вознаграждения крупным позволяет обеспечивать финансовую устойчивость Банка и обеспечивать соответствие системы оплаты труда Банка характеру и масштабу совершаемых им операций, результатам его деятельности, уровню и сочетанию принимаемых рисков. Просим подтвердить, что такой подход соответствует Инструкции.

3. Система оценки и принятия решений при выявлении юридических рисков

При проведении правовых экспертиз можно выявить следующие группы рисков (далее - «юридические риски»):

- риск возникновения у Банка убытков (в том числе в результате применения санкций и (или) иных мер воздействия со стороны надзорных органов) из-за несоблюдения законодательства Российской Федерации или несовершенства правовой системы (в терминологии, используемой в Письме Центрального банка Российской Федерации от 30.06.2005г. № 92-Т «Об организации управления правовым риском и риском потери деловой репутации в кредитных организациях и банковских группах»);

- риск возникновения у Банка убытков из-за несоблюдения внутренних документов и процедур Банка или условий заключенных договоров - риск привлечения должностных лиц Банка к административной и иным видам ответственности.

Во исполнение Положения Центрального банка Российской Федерации от 16.12.2003г. № 242-П «Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах» и Письма Центрального банка Российской Федерации от 30.06.2005г. «Об организации управления правовым риском и риском потери деловой репутации в кредитных организациях и банковских группах» в целях управления правовым и регуляторным риском банк оценивает уровень каждого выявленного юридического риска с точки зрения его существенности и вероятности реализации. Как указано в п. 20 Приложения к Письму Банка России от 10.07.2001г. № 87-Т «О рекомендациях Базельского комитета по банковскому надзору» «банковский бизнес по своей природе связан с принятием рисков». Поэтому совершение отдельных операций и сделок может быть связано с теми или иными юридическими рисками. В настоящее время

Банк планирует в развитие системы оценки юридических рисков внедрить систему принятия решений о совершении сделок/операций/запуске новых продуктов/осуществлении иной деятельности Банка при выявлении юридических рисков, в соответствии с которой принимать такие решения будут уполномоченные комитеты Банка и должностные лица в зависимости от уровня выявленных рисков.

Правильно ли Банк понимает, что:

а) в соответствии с Инструкцией юридические риски также относятся к тем рискам, по которым могут приниматься решения работниками Банка, и на таких работников распространяются положения Инструкции;

б) в состав работников, принимающих риски (в терминологии п. 2.1.1. Инструкции) должны включаться не все работники, уполномоченные принимать юридические риски, а только работники, уполномоченные принимать такие решения по операциям и иным сделкам, результаты которых могут повлиять на соблюдение кредитной организацией обязательных нормативов или возникновение иных ситуаций, угрожающих интересам вкладчиков и кредиторов;

в) работники, уполномоченные принимать юридические риски любого уровня по иным операциям, сделкам и вопросам, не указанным в п. (б) выше, не должны включаться в состав работников, принимающих риски в терминологии Инструкции?

4. Показатели, позволяющие учитывать все значимые для кредитной организации риски, а также доходность деятельности кредитной организации (абз.2 п. 2.4. Инструкции),

В соответствии с положениями Инструкции при определении размеров оплаты труда работников Банка должны учитываться уровни рисков, которым подвергся Банк в результате их действий. Для подразделений Банка, осуществляющих операции (сделки), несущие риски, расчет нефиксированной части оплаты труда производится с учетом количественных показателей, характеризующих принимаемые кредитной организацией в рамках деятельности этих подразделений риски и планируемую доходность этих операций (сделок), величины собственных средств, необходимых для покрытия принятых рисков, объема и стоимости заемных и иных привлеченных средств, необходимых для покрытия непредвиденного дефицита ликвидности.

По мнению Банка, показателем, позволяющим учитывать все значимые для кредитной организации риски, а также доходность деятельности кредитной организации, является чистая прибыль кредитной организации, так как на нее влияют все доходы кредитной организации от его деятельности за определенный период и все расходы, которые Банк вынужден был понести за этот период, в том числе, в связи с рисками. Просим подтвердить, что такой подход соответствует Инструкции.

5. Расчет целевых показателей вознаграждений (до корректировок) для членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски, на планируемый период (абз. 3 п. 2.4. Инструкции). В соответствии с Инструкцией для членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски, при расчете целевых показателей вознаграждений (до корректировок) на планируемый период не менее 40

процентов общего размера вознаграждений составляет нефиксированная часть оплаты труда, которая определяется в зависимости от занимаемой должности и уровня ответственности. Вместе с тем в Инструкции не определено понятие «планируемый период». По мнению Банка, под планируемым периодом следует понимать период продолжительностью не менее 1 (одного) календарного года по следующим причинам:

- выплата нефиксированной части оплаты труда не привязана к выплате должностных окладов. При этом нефиксированная часть оплаты труда выплачивается за работу в течение различных периодов в рамках календарного года (например, месяц, квартал, полугодие, год), определенных внутренними нормативными документами Банка;

- плановый размер нефиксированной части оплаты труда работников определяется при утверждении ФОТ на определенный календарный год, без разбивки по меньшим периодам.

Просим подтвердить, что такой подход соответствует Инструкции.

6. Обеспечение независимости ФОТ подразделений, осуществляющих внутренний контроль, и подразделений, осуществляющих управление рисками, от финансового результата структурных подразделений (органов), принимающих решения о совершении банковских операций и иных сделок (абз. 3 п. 2.5. Инструкции). В соответствии с положениями Инструкции Банк должен обеспечить независимость ФОТ подразделений, осуществляющих внутренний контроль, и подразделений, осуществляющих управление рисками, от финансового результата структурных подразделений (органов), принимающих решения о совершении банковских операций и иных сделок. По мнению Банка, такая независимость обеспечивается путем обособления ФОТ указанных подразделений в общем размере ФОТ Банка (отдельное утверждение, невозможность перераспределения ФОТ указанных подразделений в пользу ФОТ иных подразделений Банка и пр.).

Руководствуясь п. 28 Письма Банка России от 13.09.2005 № 119-Т «О современных подходах к организации корпоративного управления в кредитных организациях», Банк придерживается подхода по обеспечению адекватности выплачиваемого работникам Банка вознаграждения финансовому состоянию Банка, а/также тому, насколько достигнутые результаты деятельности Банка соответствуют запланированным показателям. Таким образом, финансовый результат деятельности Банка в настоящий момент учитывается и при определении размера нефиксированной части оплаты труда работников подразделений, осуществляющих внутренний контроль, и подразделений, осуществляющих управление рисками. Просим подтвердить, что такой подход соответствует Инструкции.

Кредитная организация

(ответ письмо ДБР от 26.12.2014 № 41-2-3-3/2261)

**Центральный банк
Российской Федерации**

**Департамент банковского
регулирования**
от 22.10.2014

О порядке применения норм, в части системы оплаты труда определенных Банком России.

В связи с опубликованием Инструкции Банка России № 154-И от 30 июля 2014 года «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 «154-И») просит Вас разъяснить следующие вопросы, связанные с практическим применением Инструкции.

Вопрос № 1, Руководящие сотрудники подразделения, осуществляющего управление рисками, могут быть членами Кредитного комитета, к компетенции которого, в том числе, относится одобрение лимитов кредитования заемщиков, а также существенных условий заключения сделок, несущих кредитный риск, и/или Комитета по управлению активами и пассивами, к компетенции которого, в том числе, относится принятие решений об организации структуры активов и пассивов Банка, условиях фондирования активных операций, структуре резервных активов, с равным правом голоса при принятии решений. При этом членство в комитете (комитетах) не является самостоятельной должностью в соответствии со штатным расписанием Банка, а вознаграждение за работу в комитете (комитетах) не выплачивается.

Просим Вас пояснить, должен ли Банк перевести таких сотрудников из категории «работников, осуществляющих управление рисками» в категорию «работников, принимающих риски» в рамках выполнения требований Инструкции № 154-И, или же они продолжают оставаться в категории «работников, осуществляющих управление рисками»?

Вопрос № 2. Правомерны ли будут действия Банка не выплачивать отсроченное вознаграждение «работникам, принимающим риски» только по причине их досрочного увольнения из Банка, или же Инструкция № 154-И предполагает только один случай, когда отсроченное вознаграждение не подлежит выплате: подтвержденные окончательные отрицательные финансовые результаты?

Вопрос № 3. В соответствии с п. 2.3 Инструкции № 154-И внутренними документами кредитной организации должны быть регламентированы ... также выплаты, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации и (или) внутренними документами кредитной организации формально не относятся к системе оплаты труда, являются нестандартными, размер которых в соответствии с заключенными с работниками кредитной организации договорами не корректируется с учетом принимаемых кредитной организацией рисков (например, выплаты, осуществляемые работникам кредитной организации иными связанными с кредитной организацией юридическими лицами).

При этом в соответствии с третьим абзацем п. 2.4. Инструкции № 154-И для членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски, при расчете целевых

показателей вознаграждений (до корректировок) на планируемый период не менее 40 процентов общего размера вознаграждений должна составлять нефиксированная часть оплаты труда, которая определяется в зависимости от занимаемой должности и уровня ответственности.

Учитывая вышеизложенное, Банк просит разъяснить, необходимо ли учитывать выплаты, осуществляемые акционером Банка, минуя кредитную организацию, в денежной форме; имеющей в составе фиксированную и нефиксированную части, в адрес иностранных работников, входящих в состав Правления Банка, в целях соблюдения пропорции 40/60, как определено третьим абзацем п. 2.4. Инструкции № 154-И?

С точки зрения соблюдения этой пропорции, в качестве каких выплат, фиксированных или нефиксированных, должна кредитная организация учесть суммы, переведенные иностранным работникам напрямую акционером Банка?

Вопрос № 4. Следует ли в расчет фиксированной части выплат включать такие выплаты, как материальная помощь работникам, которая предоставляется в исключительных случаях и не регулируется изначально условиями трудового договора между работником и работодателем?

Вопрос № 5. Следует ли в расчет фиксированной части выплат включать взносы, уплачиваемые кредитной организацией в соответствии с федеральными законами от 24 июля 2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»?

Вопрос № 6. Инструкция № 154-И в п. 2.1. вводит понятия «иных работников, принимающих риски», а также «подразделений, осуществляющих управление рисками».

Вместе с тем во втором абзаце пункта 2.4. появляется дополнительно категория «подразделений, осуществляющих операции (сделки), несущие риски (по направлениям деятельности)».

Просьба разъяснить, что понимает Банк России под этой категорией? Идет ли речь об операционном подразделении? Или обо всех подразделениях фронт-офиса?

Кроме того, Банк просит пояснить, идет ли речь во втором абзаце пункта 2.4 обо всех сотрудниках подразделений, осуществляющих операции (сделки), несущие риски (по направлениям деятельности), или только их руководителях?

Вопрос № 7. Должен ли Банк в своих внутренних политиках и процедурных документах отразить четкий состав используемых количественных, качественных показателей, а также агрегирования риска для корректировки вознаграждений с приведением алгоритма их расчета или же возможен вариант оформления профессионального суждения?

Вопрос № 8. Инструкция №154-И оперирует в пунктах 2.3, 2.4, 2.5 следующими терминами «количественные и качественные показатели для корректировки вознаграждений», «целевые показатели вознаграждений (до корректировок)», «показатели, используемые для отсрочки (рассрочки) и корректировки выплат».

Просьба разъяснить, имеют ли вышеуказанные термины единое значение? Если нет, просьба разъяснить различие в значениях указанных терминов.

Также Банк обратил внимание, что:

Применительно к общему по кредитной организации размеру нефиксированной части оплаты труда речь идет о количественных и качественных показателях, позволяющих учитывать все значимые риски, а также доходности деятельности кредитной организации (п. 2.3.);

Применительно к подразделениям, осуществляющим операции (сделки), несущие риски (по направлениям деятельности), речь идет о количественных (только!) показателях, характеризующих принимаемые кредитной организацией в рамках деятельности этих подразделений риски и планируемую доходность этих операций (сделок), величины собственных средств, необходимых для покрытия принятых рисков, объема и стоимости заемных и иных привлеченных средств, необходимых для покрытия непредвиденного дефицита ликвидности (абз. 2 п. 2.4.);

Применительно к членам исполнительных органов и иным работникам, принимающим риски, речь идет о целевых показателях вознаграждений (абз. 3 п. 2.4.);

Для работников подразделений, осуществляющих внутренний контроль, и подразделений, осуществляющих управление рисками, в соответствии с четвертым абз. П. 2.5. должно учитываться лишь качество выполнения ими задач (т.е. разработка только качественных показателей).

Вопрос № 9. В соответствии с п. 2.4. Инструкции № 154-И для членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски, при расчете целевых показателей вознаграждений (до корректировок) на планируемый период не менее 40 процентов общего размера вознаграждений составляет нефиксированная часть оплаты труда, которая определяется в зависимости от занимаемой должности и уровня ответственности.

Правильно ли Банк понимает, что вначале должен осуществляться расчет целевых показателей на планируемый период (далее «плановые показатели»), а затем должен осуществляться расчет фактических целевых показателей за соответствующий финансовый год? При этом соблюдение указанного выше соотношения величины нефиксированной части оплаты труда к общему размеру вознаграждения (не менее 40%) должно осуществляться по плановым показателям, а не фактическим за соответствующий финансовый год? Следовательно, величина нефиксированной части оплаты, пересчитанной с учетом фактических значений целевых показателей, может быть менее 40 % общего размера вознаграждения.

Вопрос № 10. Инструкция № 154-И оперирует в пунктах 2.3, 2.4, 2.5 следующими терминами «корректировка» и «последующая корректировка».

Просьба разъяснить, имеют ли вышеуказанные термины единое значение? Если нет, просьба разъяснить различие в значениях указанных терминов.

Вопрос № 11. В соответствии с п. 2.4 Инструкции №154-И «внутренними документами кредитной организации предусматривается и применяется ... отсрочка (рассрочка) и последующая корректировка не менее 40 процентов нефиксированной части оплаты труда исходя из включая возможность сокращения или отмены нефиксированной части оплаты труда при получении негативного финансового результата в целом по кредитной организации или по соответствующему направлению деятельности (в том числе путем определения размера выплат в рамках нефиксированной части оплаты труда и их

начисления по прошествии периодов, достаточных для определения результатов деятельности).».

Означает ли, что

(а) корректировка в понимании Банка России не включает в себя отсрочку (рассрочку) нефиксированной части оплаты труда?;

(б) под корректировкой понимается, в том числе, сокращение или отмена нефиксированной части оплаты труда?

(в) какие еще формы корректировки, помимо сокращения или отмены, возможны по мнению Банка России?

Кредитная организация

(ответ письмо ДБР от 22.12.2014 № 41-2-3-3/2221)

Кредитной организации

от 22.12.2014 № 41-2-3-3/2221

на запрос от 22.10.2014

Департамент банковского регулирования Банка России рассмотрел письмо Банка о применении положения Инструкции Банка России № 154-И (далее – Инструкция) и сообщает следующее.

По вопросу 1.

С учетом абзаца третьего пункта 2.5 Инструкции, в соответствии с которым должна быть обеспечена независимость размера фонда оплаты труда подразделений, осуществляющих управление рисками, от финансового результата структурных подразделений (органов), принимающих решения о совершении банковских операций и иных сделок, руководящие работники подразделения, осуществляющего управление рисками, несмотря на участие в кредитном комитете или комитете по управлению активами и пассивами, по смыслу Инструкции относятся к работникам, осуществляющим управление рисками.

По вопросу 2.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации при прекращении трудового договора в день увольнения работника производится выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя (статья 140). Полагаем, что если уполномоченным органом управления кредитной организации не принимались решения по выплате отсроченного вознаграждения (а следовательно, и его начислении работнику), то **обязанность** по выплате работнику указанных сумм при увольнении отсутствует.

По вопросу 3.

Полагаем, что выплаты работнику, осуществляемые напрямую акционером Банка, относятся к системе оплаты труда по смыслу Инструкции и должны учитываться в целях абзаца третьего пункта 2.4 Инструкции в случае, если такие выплаты связаны с деятельностью работника в кредитной организации.

При этом с учетом абзаца второго пункта 2.1 Инструкции выплата, производимая связанным с кредитной организацией юридическим лицом, может рассматриваться в качестве нефиксированной части оплаты труда только если она связана с результатами деятельности кредитной организации.

По вопросу 4.

Материальная помощь, выплачиваемая работникам, не связанная с результатами их деятельности, в соответствии с пунктом 2.1 Инструкции относится к фиксированной части оплаты труда.

По вопросу 5.

По нашему мнению, взносы, уплачиваемые кредитной организацией в соответствии с федеральными законами «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования», «Об обязательном

социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», не относятся к системе оплаты труда по смыслу Инструкции.

По вопросу 6.

Абзац второй пункта 2.4 Инструкции означает, что распределение общего по кредитной организации премиального фонда (либо иной аналогичный метод расчета премиального фонда на уровне подразделений, осуществляющих операции, несущие риски) должно учитывать результаты деятельности этих подразделений и принимаемые в рамках их деятельности риски. При этом к работникам этих подразделений, не являющимся работниками, принимающими риски, требования к оплате труда Инструкцией не установлены.

По вопросу 7.

Во внутренних документах кредитной организации должны содержаться количественные и (или) качественные показатели, позволяющие определить порядок расчета нефиксированной части оплаты труда.

Полагаем, что если в системе управления рисками кредитной организации используются показатели оценки рисков, основанные на профессиональном суждении, то их применение для целей корректировки вознаграждений является приемлемым.

По вопросам 8-11.

Виды показателей, применяемые для корректировки вознаграждений в целом по кредитной организации, для подразделений кредитной организации, осуществляющих операции, несущие риски (по направлениям деятельности), а также в отношении отдельных сотрудников, определены в пунктах 2.3, 2.4, 2.5 Инструкции (примеры – в приложении 1). Кредитная организация может их дополнять по своему усмотрению.

Количественные и качественные показатели для корректировки вознаграждений состоят из показателей, используемых для предварительных корректировок (например, абзац второй пункта 2.3 Инструкции), а также «показателей, используемых для отсрочки (рассрочки) и корректировки выплат». Применительно к членам исполнительных органов и иным работникам, принимающим риски, «целевые показатели вознаграждений (до корректировок)» означают предельно возможные (целевые) значения вознаграждения этим работникам.

В соответствии с Инструкцией последующая корректировка размеров нефиксированной части оплаты труда в отношении членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски, может осуществляться исходя из сроков реализации результатов их деятельности, в том числе возможно сокращение или отмена выплат в случае негативного финансового результата в целом по кредитной организации или по соответствующему направлению ее деятельности.

И.о. директора Департамента
банковского регулирования

А.Ю. Жданов

**Центральный банк
Российской Федерации**

**Департамент банковского
регулирования**

от 22.08.2014

О порядке применения норм, в части системы оплаты труда определенных Банком России.

Федеральным законом от 02.07.2013 №146-ФЗ были внесены поправки в банковское законодательство, и, кроме того, изменен ряд нормативных актов Банка России, в соответствии с которыми:

Статья 24. Закона «О банках и банковской деятельности»:

кредитная организация обязана создать систему оплаты труда, как в целом, так и в части оплаты труда лиц, указанных в статье 60 Федерального закона «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)»¹, руководителя службы управления рисками, руководителя службы внутреннего аудита, руководителя службы внутреннего контроля кредитной организации и иных руководителей (работников), принимающих решения об осуществлении кредитной организацией операций и иных сделок, результаты которых могут повлиять на соблюдение кредитной организацией обязательных нормативов или возникновение иных ситуаций, угрожающих интересам вкладчиков и кредиторов, включая основания для осуществления мер по предупреждению несостоятельности (банкротства) кредитной организации, в том числе возможность сокращения или отмены выплат в случае негативного финансового результата в целом по кредитной организации или по соответствующему направлению ее деятельности.

Статья 57.3. Закона «О Центральном Банке»:

Банк России в порядке, установленном нормативным актом Банка России, вправе оценивать систему оплаты труда кредитной организации в части, связанной с результатом управления рисками, как в целом, так и в части оплаты труда лиц, указанных в статье 60 настоящего Федерального закона, руководителя службы управления рисками, руководителя службы внутреннего аудита, руководителя службы внутреннего контроля кредитной организации и иных руководителей (работников), принимающих решения об осуществлении кредитной организацией операций и иных сделок, результаты которых могут повлиять на соблюдение кредитной организацией обязательных нормативов или возникновение иных ситуаций, угрожающих интересам вкладчиков и кредиторов, включая основания для осуществления мер по предупреждению несостоятельности (банкротства) кредитной организации. В случае несоответствия системы оплаты труда кредитной организации характеру и масштабу совершаемых ею операций, результатам ее деятельности, уровню и сочетанию принимаемых рисков либо в случае отсутствия в политике кредитной организации в части оплаты труда условий об отсрочке и о последующей корректировке размеров

¹ единоличного исполнительного органа, его заместителей, членов коллегиального исполнительного органа, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера кредитной организации, руководителя,

компенсационных и стимулирующих выплат лицам, указанным в настоящей статье, исходя

из сроков реализации результатов их деятельности (но не менее трех лет), в том числе возможности сокращения или отмены выплат в случае негативного финансового результата в целом по кредитной организации или по соответствующему направлению ее деятельности, Банк России в установленном им порядке направляет в кредитную организацию предписание об устранении соответствующего нарушения.

Инструкция Банка России от 17.06.14 г. №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» предусматривает при определении размеров оплаты труда для членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски, при расчете целевых показателей вознаграждений (до корректировок) на планируемый период не менее 40 процентов общего размера вознаграждений составляет нефиксированная часть оплаты труда, а для подразделений, осуществляющих внутренний контроль и управление рисками указанных в подпунктах 2.2.1 - 2.2.3 пункта 2.2 Положения Банка России от 16.12.03 года №242-П «Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах», обеспечена независимость размера фонда оплаты труда от финансового результата структурных подразделений (органов), принимающих решения о совершении банковских операций и иных сделок.

п.2.2 Положения Банка России от 16.12.03 г. №242-П «Внутренний контроль должны осуществлять в соответствии с полномочиями, определенными учредительными и внутренними документами кредитной организации, главный бухгалтер (его заместители) кредитной организации; руководитель (его заместители) и главный бухгалтер (его заместители) филиала кредитной организации; подразделения и служащие, осуществляющие внутренний контроль в соответствии с полномочиями, определяемыми внутренними документами кредитной организации....»

По результатам анализа вышеприведенных документов возник ряд вопросов:

1. Правильно ли банк понимает, что Банк России выделяет две категории работников с разным подходом к их системе оплаты труда:

- а. исполнительные органы и иные работники, принимающие риски;
- б. подразделения, осуществляющие внутренний контроль и управления рисками?

Если нет, просим пояснить.

2. К какой из указанных в п. 1 категорий работников относятся главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера кредитной организации, руководитель филиала кредитной организации в том случае, если они не принимают решения об осуществлении кредитной организацией операций и иных сделок, результаты которых могут повлиять на соблюдение кредитной организацией обязательных нормативов или возникновение иных ситуаций, угрожающих интересам вкладчиков и кредиторов, включая основания для осуществления мер по предупреждению несостоятельности (банкротства) кредитной организации?

3. К какой из указанных в п. 1 категорий работников относится заместитель главного бухгалтера филиала кредитной организации, в том случае, если он не принимает решения об

осуществлении кредитной организацией операций и иных сделок, результаты которых могут повлиять на соблюдение кредитной организацией обязательных нормативов или возникновение иных ситуаций, угрожающих интересам вкладчиков и кредиторов, включая основания для осуществления мер по предупреждению несостоятельности (банкротства) кредитной организации?

4. Возможно ли и/или необходимо ли отнести к подразделениям и служащим, осуществляющим внутренний контроль в соответствии с п.2.2 Положения Банка России от 16.12.03 г. №242-П:

а. Службу управления рисками, в соответствии с принципом 6 рекомендаций Базельского комитета по банковскому надзору «Принципы совершенствования корпоративного управления»²;

б. Подразделение информационной безопасности в целях контроля за управлением информационными потоками (получением и передачей информации) и обеспечением информационной безопасности в соответствии с п.3.5 Положения Банка России от 16.12.03 г. № 242-П?

5. Просим пояснить применительно к терминологии, используемой в Инструкции Банка России № 154-И:

- относится ли лицо, уполномоченное на подписание кредитного договора и/или распоряжения на выдачу кредита, условия предоставления и параметры которого, утверждены решением уполномоченного органа (кредитного комитета) - лицом, принимающим решение об осуществлении кредитной организацией операций и иных сделок, результаты которых могут повлиять на соблюдение кредитной организацией обязательных нормативов или возникновение иных ситуаций, угрожающих интересам вкладчиков и кредиторов, включая основания для осуществления мер по предупреждению несостоятельности (банкротства) кредитной организации?

6. Просим пояснить, необходимо ли в соответствии с Приложением 2 к Инструкции Банка России №154-И относить к лицам, принимающим риски, руководителей подразделений (направлений деятельности):

а. По привлечению денежных средств физических лиц в валюте Российской Федерации, в иностранной валюте, привлечение во вклады драгоценных металлов, в том случае, если типовые условия привлечения, включая процентные ставки, утверждаются Правлением Банка?

б. По привлечению денежных средств юридических лиц в валюте Российской Федерации, в иностранной валюте, в том случае, если диапазон процентных ставок утверждаются Правлением Банка, а решение по условиям каждой конкретной сделки в рамках этого Диапазона принимается казначейством?

с. По купле-продаже иностранной валюты в наличной форме, если курсы наличной валюты устанавливаются казначейством?

7. Просим пояснить, возникает ли, по мнению Банка России, конфликт интересов, если одно лицо относится одновременно к двум категориям, допустим:

а. Руководитель службы управления рисками является одновременно членом кредитного комитета с правом голоса,

² Письмо Банка России от 06.02.12 г. № 14-Т

б. Начальник отдела кредитных рисков является одновременно членом кредитного комитета с правом голоса,

с. Руководитель филиала, осуществляющий внутренний контроль в соответствии с внутренними документами кредитной организации, одновременно принимает решения о выдаче кредитов?

8. В случае если возможно отнесение одного лица одновременно к двум категориям просим пояснить вытекающие из Инструкции Банка России от 17.06.14 г. № 154-И требования к нефиксированной части оплаты труда:

а. верно ли мы понимаем, что она должна находиться в диапазоне не менее 40%, но не более 50% от общего размера вознаграждений?

б. Каким образом должна определяться нефиксированная часть оплаты труда с учетом количественных показателей, характеризующих принимаемые кредитной организацией в рамках деятельности этих подразделений риски и планируемую доходность этих операций (сделок), величины собственных средств, необходимых для покрытия принятых рисков, объема и стоимости заемных и иных привлеченных средств, необходимых для покрытия непредвиденного дефицита ликвидности при независимости от финансового результата?

Кроме того, Банком России опубликован проект Указаний «О требованиях к системам управления рисками и капиталом кредитной организации...», в котором установлено следующее:

а. П.2.6 кредитная организация должна обеспечивать на уровне организационной структуры кредитной организации разделение функций, связанных с принятием рисков и управлением ими так, чтобы осуществление операций (сделок), ведущих к принятию рисков, и управление рисками (идентификация, оценка, агрегирование, мониторинг рисков, подготовка внутренней отчетности по значимым для кредитной организации рискам) не являлись функциями одного подразделения

б. П.3.6 в кредитной организации должна быть создана служба управления рисками. СУР должна быть подчинена руководителю, который должен быть подчинен единоличному исполнительному органу кредитной организации (его заместителю, являющемуся членом коллегиального исполнительного органа и не участвующему в принятии решений, связанных с совершением кредитной организацией банковских операций и других сделок).

9. Возможно ли после принятия проекта вышеуказанного Указания в опубликованном виде совмещение должности руководителя СУР и участие в комитетах Банка с правом голоса? Возможно ли участие сотрудников СУР в комитетах с правом голоса?

Кредитная организация

(ответ письмо ДБР от 27.10.2014 № 41-2-3-10/1911)

Кредитной организации

от 27.10.2014 № 41-2-3-10/1911

на запрос от 22.08.2014

Департамент банковского регулирования Банка России рассмотрел письмо Банка и сообщает следующее.

По вопросу 1. В соответствии с абзацем вторым пункта 2.1. Инструкции Банка России № 154-И от 17 июня 2014 года «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 № 154-И), с точки зрения подхода к оплате труда, работники кредитных организаций разделяются на две категории. К первой категории относятся исполнительные органы и иные работники, принимающие риски, ко второй категории - сотрудники подразделений внутреннего контроля и управления рисками.

По вопросам 2, 3. Работники кредитной организации, не относящиеся к категориям работников, принимающих риски, либо работников подразделений, осуществляющих внутренний контроль и управление рисками, не попадают под действие Инструкции № 154-И.

По вопросу 4. С точки зрения подходов к оплате труда категории работников (подразделений) внутреннего контроля определены пунктами 2.1 и 2.5 Инструкции № 154-И. Принцип 6 Принципов совершенствования корпоративного управления Базельского комитета по банковскому надзору не относит службу управления рисками к подразделениям, осуществляющим внутренний контроль.

Кредитная организация вправе, но не обязана отнести подразделение контроля за информационными потоками к органам внутреннего контроля в соответствии с пунктом 2.2.3 Положения Банка России от 16 декабря 2003 года № 242-П «Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах» (далее - Положение № 242-П). В случае принятия такого решения кредитная организация включает сведения об этом органе внутреннего контроля в устав в соответствии с пунктом 2.1 Положения № 242-П.

По вопросу 5. В случае, когда все существенные условия предоставления кредита определены решением уполномоченного органа, лицо, уполномоченное на подписание

кредитного договора, может быть исключено из категории работников, принимающих риски.

По вопросу 6. Согласно Приложению 2 к Инструкции № 154-И руководители подразделений (направлений деятельности) по привлечению денежных средств физических и юридических лиц, а также руководитель подразделения (направления деятельности) по купле-продаже иностранной валюты в наличной форме относятся к работникам, принимающим риски, вне зависимости от того, принимают ли они самостоятельные решения (в том числе в составе коллегиальных органов) о существенных условиях проводимых кредитной организацией операций и иных сделок.

По вопросам 7, 8, 9. Полагаем, что предоставление одному и тому же работнику кредитной организации полномочий по управлению рисками или осуществлению внутреннего контроля одновременно с осуществлением таким работником функций, связанных с принятием рисков (осуществлением банковских операций и других сделок), может привести к возникновению конфликта интересов и не соответствует подпункту 3.4.2 пункта 3.4 Положения № 242-П.

В целях применения Инструкции № 154-И один работник не может одновременно относиться к работникам, принимающим риски, и работникам подразделений, осуществляющих внутренний контроль и управление рисками. Работник относится к той категории, функции которой преобладают в выполняемых им должностных обязанностях.

И.о. директора Департамента
банковского регулирования

А.Ю. Жданов