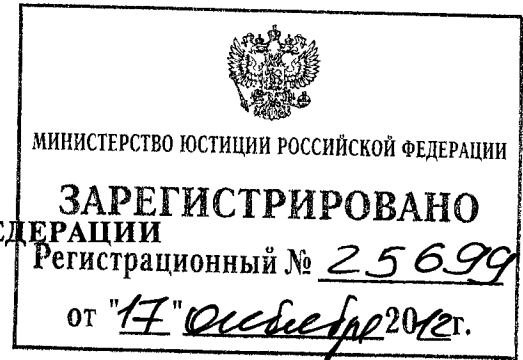




**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ БАНК РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(БАНК РОССИИ)**



« 1 » октября 2012 г.

№ 2894-У

г. Москва

У К А З А Н И Е

О внесении изменений

**в Указание Банка России от 30 апреля 2008 года № 2005-У
«Об оценке экономического положения банков»**

1. Внести в Указание Банка России от 30 апреля 2008 года № 2005-У «Об оценке экономического положения банков», зарегистрированное Министерством юстиции Российской Федерации 26 мая 2008 года № 11755, 14 сентября 2009 года № 14760, 20 апреля 2012 года № 23905 («Вестник Банка России» от 4 июня 2008 года № 28, от 21 сентября 2009 года № 55, от 25 апреля 2012 года № 21), следующие изменения.

1.1. Абзац первый подпункта 2.2.2 пункта 2.2 дополнить словами «, или управление риском материальной мотивации персонала оценивается как «неудовлетворительное»».

1.2. В пункте 4.1 слова «состояния внутреннего контроля (ПУ5) и управления стратегическим риском (ПУ6)» заменить словами «состояния внутреннего контроля (ПУ5), управления стратегическим риском (ПУ6) и управления риском материальной мотивации персонала (ПУ7)».

1.3. Дополнить пунктом 4.4¹ следующего содержания:

«4.4¹. Показатель управления риском материальной мотивации персонала (ПУ7) определяется на основании оценки ответов на вопросы, приведенные в приложении 10 к настоящему Указанию.

4.4¹.1. Оценка ответов на вопросы производится путем присвоения им значений по четырехбалльной шкале:

равное 1 - «да» («постоянно», «всегда», «в полном объеме»);

равное 2 - «в основном» («почти постоянно», «почти всегда», «почти в полном объеме»);

равное 3 - «частично» («отчасти да», «не всегда», «в некоторых случаях»);

равное 4 - «нет» («никогда», «ни в каких случаях»).

Значение оценки, равное 1 и 2, не присваивается ответу на вопрос, если хотя бы одно обстоятельство, приведенное в примечаниях к заполнению таблицы в приложении 10 к настоящему Указанию, не учитывается в деятельности банка.

4.4¹.2. Показатель управления риском материальной мотивации персонала (ПУ7) представляет собой среднее взвешенное значение оценок ответов на вопросы, приведенные в приложении 10 к настоящему Указанию, и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ПУ7} = \sum_{i=1}^5 (\text{балл}_i \times \text{вес}_i) : \sum_{i=1}^5 \text{вес}_i ,$$

где:

балл_i - оценка от 1 до 4 ответа на соответствующий вопрос, приведенный в приложении 10 к настоящему Указанию (балльная оценка);

вес_i - оценка по шкале относительной значимости от 2 до 3 ответа на соответствующий вопрос, приведенный в приложении 10 к настоящему Указанию (весовая оценка).

Весовая оценка ответов на вопросы для определения показателя управления риском материальной мотивации персонала приведена в приложении 10 к настоящему Указанию.

4.4¹.3. Показатель управления риском материальной мотивации персонала (ПУ7) является целым числом. В случае если дробная часть полученного показателя имеет значение, меньшее 0,35, то ему присваивается значение, равное его целой части. В противном случае показатель принимается равным его целой части, увеличенной на 1.

4.4¹.4. Полученный результат характеризует состояние управления риском материальной мотивации персонала (ПУ7) следующим образом:

равный 1 - «хорошее»;

равный 2 - «удовлетворительное»;

равный 3 - «сомнительное»;

равный 4 - «неудовлетворительное»..».

1.4. Пункт 4.5 изложить в следующей редакции:

«4.5. Качество управления оценивается как:

хорошее (1 балл), – в случае если показателям ПУ4 и ПУ5 присвоена оценка «хорошо» (1 балл) и показателям ПУ6 и ПУ7 – не хуже, чем «удовлетворительно» (2 балла);

удовлетворительное (2 балла), – в случае если показателям ПУ4 и ПУ5 присвоена оценка не хуже, чем «удовлетворительно» (2 балла), и (или) показателю ПУ6 – не хуже, чем «сомнительно» (3 балла), и (или) показателю ПУ7 – не лучше, чем «сомнительно» (3 балла);

сомнительное (балл 3), – в случае если одному из показателей ПУ4 или ПУ5 присвоена оценка «сомнительно» (3 балла) и (или) показателю ПУ6 – «неудовлетворительно» (4 балла);

неудовлетворительное (балл 4), – в случае если показателям ПУ4 и ПУ5 присвоена оценка «сомнительно» (3 балла) либо если хотя бы одному из показателей ПУ4 или ПУ5 присвоена оценка «неудовлетворительно» (4 балла).

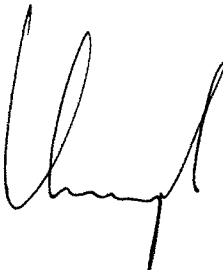
Если банк не представляет в территориальное учреждение Банка России документально подтвержденную информацию (с учетом актуальных изменений) для оценки соответствия по показателю ПУ7, то на момент проведения указанной классификации оценка по показателю ПУ7 или

отдельному вопросу, приведенному в приложении 10 к настоящему Указанию, не производится и банк классифицируется не выше подгруппы 2.2.».

1.5. Дополнить приложением 10 в редакции приложения к настоящему Указанию.

2. Настоящее Указание подлежит официальному опубликованию в «Вестнике Банка России» и в соответствии с решением Совета директоров Банка России (протокол заседания Совета директоров Банка России от 26 сентября 2012 года № 18) вступает в силу с 1 июля 2013 года.

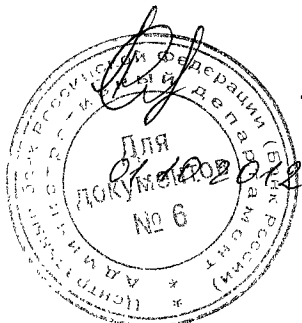
Председатель
Центрального банка
Российской Федерации

 С.М. Игнатьев

Верно

Главный эксперт Департамента банковского регулирования

Р.С. Товарков



Приложение
к Указанию Банка России
от 1 октября 2012 года № 2894-У
«О внесении изменений в Указание
Банка России от 30 апреля 2008 года № 2005-У
«Об оценке экономического положения банков»

«Приложение 10
к Указанию Банка России
от 30 апреля 2008 года № 2005-У
«Об оценке экономического положения банков»

ПОКАЗАТЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ РИСКОМ МАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

№ п/п	Вопросы	Вес	Баллы
1	2	3	4
1	Рассматриваются ли советом директоров (наблюдательным советом) банка вопросы организации, функционирования, мониторинга и контроля системы оплаты труда, оценки ее соответствия стратегии банка, характеру и масштабам его деятельности?	3	
2	Обеспечена ли полнота содержания внутренних документов банка, устанавливающих систему оплаты труда, а также неукоснительность ее соблюдения?	3	
3	Учитываются ли при определении размеров оплаты труда работников банка уровни рисков, которым подвергается (подвергся) банк в результате их действий?	3	
4	Должным ли образом организована деятельность подразделений, осуществляющих внутренний контроль, указанных в подпунктах 2.2.1 - 2.2.3 пункта 2.2 Положения Банка России № 242-П (далее – подразделения, осуществляющие внутренний контроль), и управление рисками (при отсутствии отдельного структурного подразделения – деятельность работников банка, имеющих соответствующие функции по управлению рисками) в части вопросов системы оплаты труда?	2	
5	Раскрывает ли банк регулярно полную и достоверную информацию о системе оплаты труда?	2	

Примечания к заполнению таблицы.

1. К вопросу 1.

При оценке данного вопроса необходимо учитывать:

утверждает (одобряет) ли совет директоров (наблюдательный совет) банка документы, устанавливающие порядок определения размеров окладов единоличного исполнительного органа и членов коллегиального исполнительного органа (далее - члены исполнительных органов), порядок определения размера, форм и начисления компенсационных и стимулирующих выплат членам исполнительных органов и иным работникам, принимающим решения об осуществлении банком операций (иных сделок), результаты которых могут повлиять на соблюдение банком обязательных нормативов или возникновение иных ситуаций, угрожающих интересам кредиторов (вкладчиков), включая

основания для осуществления мер по предупреждению несостоятельности (банкротства) банка (далее - иные работники, принимающие риски), а также работникам подразделений, осуществляющих внутренний контроль;

пересматриваются ли советом директоров (наблюдательным советом) банка документы, указанные в абзаце третьем настоящего пункта, в зависимости от изменения условий деятельности банка, в том числе в связи с изменениями стратегии банка, характера и масштабов его деятельности, а также уровня принимаемых им рисков;

утверждает ли совет директоров (наблюдательный совет) банка размер фонда оплаты труда банка;

имеются ли в составе совета директоров (наблюдательного совета) банка члены совета директоров (наблюдательного совета) банка, обладающие опытом или квалификацией, позволяющими совету директоров (наблюдательному совету) банка принимать решения по вопросам, предусмотренным настоящим пунктом (в частности, имеют ли они высшее юридическое или экономическое образование и (или) опыт работы в области управления банковскими рисками и организации системы оплаты труда);

рассматривает ли совет директоров (наблюдательный совет) банка предложения подразделений, осуществляющих внутренний контроль и управление рисками (при наличии таких предложений), и отчеты подразделения (подразделений), на которое возложены полномочия по мониторингу системы оплаты труда, а также независимые оценки системы оплаты труда (в том числе в рамках ежегодного заключения внешнего аудитора и информации комитета по управлению рисками (при его наличии));

осуществляется ли контроль со стороны совета директоров (наблюдательного совета) банка за выплатами крупных вознаграждений, признаваемых таковыми в соответствии с документами, устанавливающими систему оплаты труда;

имеется ли и функционирует ли в составе совета директоров (наблюдательного совета) банка специальный орган, например, комитет по вознаграждениям (в случае отсутствия специального органа – возложены ли соответствующие функции на конкретного члена совета директоров (наблюдательного совета) банка), в обязанности которого входит подготовка решений совета директоров (наблюдательного совета) банка по вопросам, предусмотренным настоящим пунктом.

2. К вопросу 2.

При оценке данного вопроса необходимо учитывать:

содержатся ли во внутренних документах банка положения, в соответствии с которыми общий по банку объем стимулирующих выплат определяется с учетом показателей (количественных и качественных), позволяющих учитывать величину всех принимаемых банком рисков, а также доходность деятельности банка;

регламентированы ли все используемые в банке формы оплаты труда и виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, а также выплаты, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации и (или) внутренними документами банка формально не относятся к системе оплаты труда, являются нестандартными, нечувствительными к рискам, принимаемым банком (такие как компенсация расходов по льготным кредитам, компенсация расходов на дорогостоящее жилье работникам, компенсация расходов на обучение, компенсация расходов на страхование, пенсионные отчисления, иные аналогичные выплаты);

соблюдаются ли внутренние документы, устанавливающие систему оплаты труда;

доведены ли под подпись до сведения всех работников банка документы, устанавливающие систему оплаты труда;

определены ли во внутренних документах банка порядок оценки эффективности организации и функционирования системы оплаты труда, а также подразделение (подразделения), на которое возложены полномочия по мониторингу системы оплаты труда.

3. К вопросу 3.

При оценке данного вопроса необходимо учитывать:

производится ли распределение стимулирующих выплат для подразделений банка, осуществляющих банковские операции, с учетом принимаемых банком в рамках деятельности этих подразделений рисков, величины собственных средств, необходимых для покрытия принятых рисков, объема и стоимости заемных и иных привлеченных средств, необходимых для покрытия непредвиденного дефицита ликвидности;

предусмотрено ли не менее 50 процентов вознаграждений в виде стимулирующих выплат для членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски;

определяется ли размер оплаты труда членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски, в зависимости от занимаемой должности и уровня ответственности с учетом рисков, принимаемых банком в связи с их решениями (например, кредитный риск, риск ликвидности), а также качественных показателей исполнения трудовых обязанностей (например, нарушение трудовой дисциплины или принципов профессиональной этики (кодексов поведения) работниками банка);

предусматривается ли во внутренних документах банка и применяется ли к членам исполнительных органов и иным работникам, принимающим риски, отсрочка и последующая корректировка не менее 40 процентов размера стимулирующих выплат исходя из сроков получения финансовых результатов их деятельности (но не менее 3 лет), включая возможность сокращения или отмены стимулирующих выплат при получении негативного финансового результата в целом по банку или по соответствующему направлению деятельности (в том числе путем определения размера стимулирующих выплат и их начисления по прошествии периодов, достаточных для определения результатов деятельности);

предусматривается ли в документах, устанавливающих систему оплаты труда, и применяется ли к членам исполнительных органов и иным работникам, принимающим риски, сочетание денежной и неденежной формы оплаты труда, чувствительной к результатам деятельности и уровню рисков, принимаемых банком (в случае отсутствия соответствующей неденежной формы оплаты труда – предусматривают ли договоры с работниками выплату части вознаграждений в виде разницы в стоимости акций (долей) банка на даты, предусмотренные системой оплаты труда).

4. К вопросу 4.

При оценке данного вопроса необходимо учитывать:

разрабатывают ли подразделения, осуществляющие внутренний контроль и управление рисками, в рамках своей компетенции, предложения и (или) рекомендации по показателям, используемым для отсрочки и корректировки стимулирующих выплат, а также по документам банка, указанным в абзаце третьем пункта 1 настоящих примечаний, в зависимости от результатов деятельности банка с учетом уровня рисков, принимаемых банком, его подразделениями и работниками, а также изменений стратегии банка, характера и масштаба его деятельности;

обеспечена ли независимость размера фонда оплаты труда подразделений, осуществляющих внутренний контроль и управление рисками, от финансового результата подконтрольных структурных подразделений и структурных подразделений, принимающих риски;

учитывается ли в системе оплаты труда качество выполнения работниками подразделений, осуществляющих внутренний контроль и управление рисками, задач, возложенных на них положениями (аналогичными внутренними документами) о соответствующих подразделениях банка;

преобладают ли оклады (составляют ли не менее 50 процентов) в общем объеме вознаграждений, выплачиваемых работникам подразделений, осуществляющих внутренний контроль и управление рисками.

5. К вопросу 5.

При оценке данного вопроса необходимо учитывать, раскрывает ли банк в пояснительной записке к годовому отчету, представляемому в Банк России, информацию (сведения):

- о порядке и условиях выплаты, а также общей величине вознаграждений в соответствии с пунктом 4.6 Указания Банка России от 8 октября 2008 года № 2089-У «О порядке составления кредитными организациями годового отчета», зарегистрированного Министерством юстиции Российской Федерации 28 ноября 2008 года № 12753, 4 мая 2010 года № 17096, 14 декабря 2010 года № 19175 («Вестник Банка России» от 4 декабря 2008 года № 71, от 13 мая 2010 года № 26, от 17 декабря 2010 года № 69);

- о долях должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат в общем фонде оплаты труда;

- о размерах и структуре наиболее крупных вознаграждений (признаваемых таковыми в соответствии с внутренними документами, устанавливающими систему оплаты труда) для групп лиц, указанных в абзаце четвертом пункта 3 настоящих примечаний без указания фамилии, имени, отчества работника;

- соблюдаются ли правила и процедуры, предусмотренные внутренними документами, устанавливающими систему оплаты труда.».