



УДК 336.71:331.225]:336.22(100)(045)

Гуляєва Л.П.,

канд. екон. наук, доцент кафедри фінансів та кредиту АПСВТ

*Державне регулювання банківських бонусів в рамках  
підвищення соціальної відповідальності  
фінансового сектора економіки*

У статті проведено аналіз та узагальнення практики державного регулювання банківських бонусів для підвищення соціальної відповідальності фінансового сектора економіки. Розглядається сучасна роль бонусної складової оплати праці у фінансових установах у контексті проблеми неконтрольованого зростання обсягів банківських бонусів у розвинених країнах. Досліджується зарубіжна практика державного регулювання банківських бонусів, надаються рекомендації щодо її удосконалення в сучасних умовах.

**Ключові слова:** банківські бонуси, банк, фінансовий сектор, соціальна відповідальність, регулювання, оплата праці.

*Постановка проблеми.* Останні десятиліття на фінансових ринках, особливо у банківській сфері, стала популярною виплата переважної частини заробітної плати працівникам у формі бонусів – преміальних виплат, розмір яких залежить від фінансових результатів роботи фінансової установи та індивідуальної ефективності працівника, що претендує на отримання бонусу. Таке матеріальне стимулювання для фінансового сектора виступає позитивним чинником розвитку людського капіталу, але у контексті світової фінансової кризи набуває негативного соціального забарвлення. Крах світової фінансової системи у 2007-2009рр. змусив уряди багатьох країн світу направити величезні за обсягами державні видатки саме на порятунок фінансового сектора. Такі витрати в одній тільки Європі за оцінками фахівців сягнули від 15 до 20% ВВП країн Європейського союзу [1, с. 10]. Виникла суперечність, коли в кризових умовах держава виділяла величезні кошти на врятування банків, вся економіка страждала внаслідок проблем, зумовлених фінансовим сектором, а банки щедро виплачували своїм працівникам гігантські бонуси за «ефективну менеджерську діяльність». Зазначене зумовило необхідність регулювання банківських бонусів для підвищення соціальної відповідальності фінансового сектора економіки.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Зарубіжна наука активно досліджує соціальну відповідальність фінансового сектора та обґрунтовує необхідність державного регулювання бонусів на фінансових ринках, що знайшло розвиток у працях О.Ю.Бондаренко, Т.А.Малініної, Ю.В.Намінової, Кевін Дж. Мерфі, Ф. Альдріцк, С. Дейла, В. Товерса. Особливості мотивації та організації оплати праці у фінансовому секторі досліджувалися й вітчизняними ученими, серед яких О.А.Скорба, О.Г.Дегтяренко, А.І.Степаненко, І.М.Чамара, О. Мошенець, А.В. Шаперенков, Л.Г. Кльоба, В.Л. Кльоба, В.Л. Сушко. Однак, незважаючи на актуальність, сучасна проблема регулювання надмірно високих банківських бонусів у розвинених країнах світу залишається поза увагою українських дослідників, в той час як вивчення зарубіжної практики бонусної моделі оплати праці та її регулювання в сучасних умовах може бути корисним як для ведення банківської діяльності на теренах України, так і для органів влади у контексті регулювання вітчизняного фінансового ринку.

*Постановка завдань.*

*Мета статті* – аналіз та узагальнення практики державного регулювання банківських бонусів для підвищення соціальної відповідальності фінансового сектора економіки. *Завдання:* 1) проаналізувати роль бонусної складової оплати праці у фінансових установах; 2) вивчити зарубіжну практику державного регулювання банківських бонусів та надати рекомендації щодо її удосконалення в сучасних умовах.



*Матеріали та результати дослідження.* Історія виникнення бонусної культури оплати праці у фінансових установах йде від інвестиційних компаній та банків США. Інвестиційні фінансові установи через циклічність розвитку фінансового сектора та високу ризиковість діяльності намагалися скоротити фіксовані витрати шляхом збільшення частки змінної заробітної плати у витратах на оплату праці, тобто бонусів, розмір яких був пов'язаний з результатами роботи компанії та вкладом у їх досягнення кожного конкретного працівника [2, с.3]. Одночасно зростала мотивація працівників – їх матеріальна винагорода залежала від них самих: чим краще вони працювали та успішнішою була їх компанія, тим вищі доходи отримували. У неприбуткові кризові для компанії роки працівник отримував гарантований фіксований оклад, а компанія мала важелі для зниження витрат на оплату праці. Пізніше бонусна культура стала популярною серед усіх типів фінансових установ США і Європи.

Сучасні форми банківських бонусів можуть бути різноманітними: від виплати грошової суми чи безоплатної передачі фахівцю акцій компанії до будь-яких подарунків, безплатних послуг. У законодавстві різних країн та різних компаніях конкретний перелік преміальних виплат, що вважаються бонусами відрізняється. Вивчаючи фінансову літературу [2–7], доходимо висновку, що бонуси є премією та одночасно змінною частиною заробітної плати фахівця фінансової установи (банку, страхової компанії, інвестиційної компанії): 1) яку працівник отримує за підсумками звітного періоду, найчастіше календарного (фінансового) року; 2) розмір якої залежить від фінансового результату установи та індивідуальної ефективності діяльності працівника.

Зарубіжний досвід свідчить, що бонусна складова у банках розвинених країн систематично перевищує фіксовану складову заробітної плати. У провідних банках США частка бонусів у 2011 р. досягла 94-95% витрат на оплату праці та була порівняно нижчою у банках Європи – 78-87% (рис. 1).

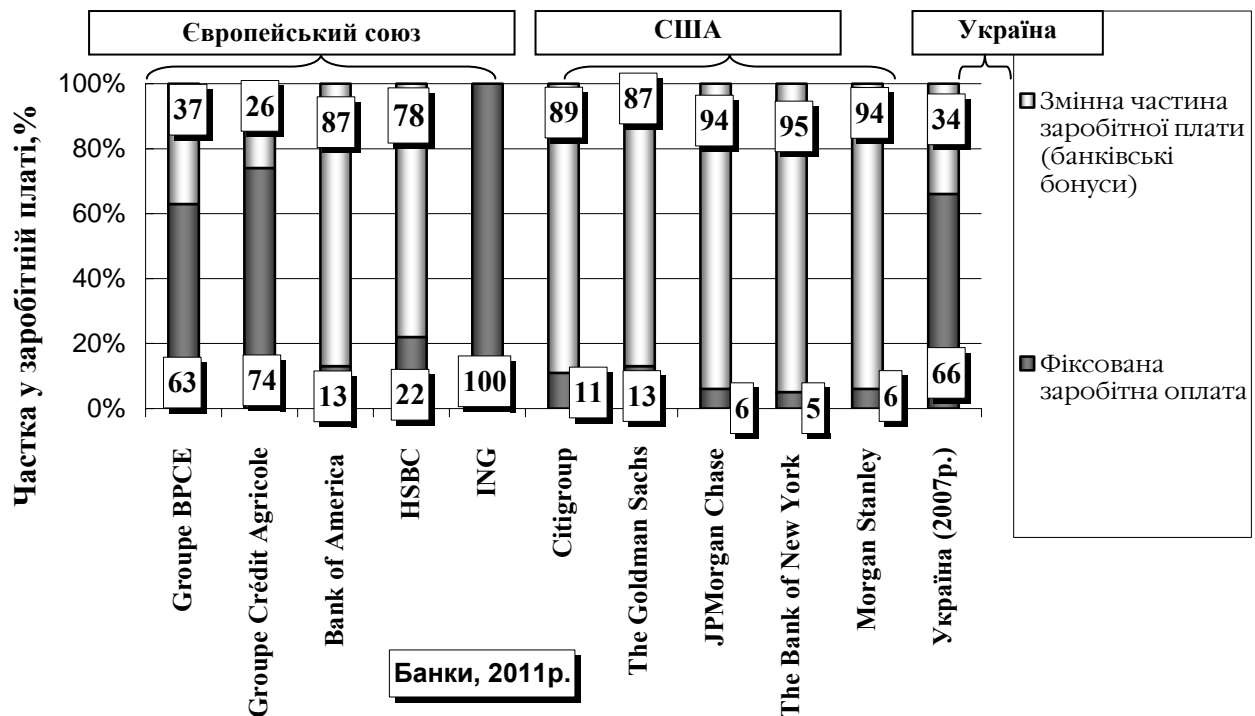


Рис.1. Структура заробітної плати у провідних банках Європи, США, України  
Джерело: побудовано автором за даними [2, с.31; 5].

В Україні бонусна культура також активно розвивається, особливо з приходом на національний ринок іноземних банків. Проте змінна складова заробітної плати топ-менеджменту банку в Україні є значно нижчою, максимально досягаючи 40 – 50% річного



доходу менеджера [5]. Крім того, якщо в іноземних банках бонус виплачується звичайно раз на рік, то українські банки частіше пропонують квартальний та піврічний бонуси.

Варто відзначити інший цікавий факт: і європейські, і американські банки внаслідок кризи 2008-2009рр. почали знижувати частку бонусів у зарплаті працівників, а у деякі роки навіть відмовлялися від виплати бонусів, довівши частку фіксованої заробітної плати до 100% (такі фінансові гіганти як Barclays (2008-2009 рр.), BNP Paribas (2008 р.), Deutsche Bank (2008 р.), Groupe Credit Agricole (2009-2010 рр.), ING (2008-2009 рр.), Bank of America Corporation (2010 р.), Citigroup (2009-2010 рр.), Morgan Stanley (2008-2009 рр.). Але більшість європейських банків почали відмовлятися від сплати бонусів вже з 2008рр., тоді як американські банки пішли на такий крок пізніше – тільки у 2008-2010 рр. Даний факт пов'язуємо не стільки з далекоглядністю європейських банків чи їх фінансовою нестабільністю (фінансова криза у більших масштабах та раніше розгорнулася у банківській системі США!), скільки з політикою законодавчого обмеження обсягів та структури банківських бонусів у країнах Європи.

Переважаючі застосовуються два шляхи регулювання банківських бонусів:

1. *Пряме обмеження обсягів та структури банківських бонусів:* через посилення їх оподаткування, державне регулювання структури заробітної плати (насамперед, співвідношення фіксованої та змінної їх складових), регулювання максимальних обсягів та форм виплат бонусів. Хоча традиційно оподаткування бонусів в розвинених країнах здійснювалося в рамках загальної системи оподаткування доходів фізичних осіб, переважно з прогресивною шкалою оподаткування [4, с.65], за підсумками кризи 2008рр. у розвинених країнах світу почали додатково оподатковувати та жорстко регулювати банківські бонуси.

Однією з перших у 2009рр. ввела тимчасовий додатковий податок на бонуси банківським працівникам (temporary bank payroll tax) Великобританія. Податок застосовувався з 9 грудня 2009 р. до 5 квітня 2010 р. та стягувався в розмірі 50% від суми бонусу, що перевищує 25 тис. фунтів стерлінгів.

Більш вдалим, на нашу думку, виявився досвід Франції. Країна увела тимчасовий 50% податок відносно бонусів, виплачених протягом 2009 рр., що перевищують 27,5 тис. євро. Так само, як і у Великобританії, податок на бонуси був додатковим до загальної системи індивідуального оподаткування доходів фізичних осіб та соціального страхування. Та, на відміну від британського аналога, в податкову базу входили не тільки одноразові грошові виплати, але й бонуси у формі акцій компаній та фіксовані премії. Додаткове оподаткування бонусів застосовувалося до всіх професіоналів фінансового ринку, які ведуть діяльність, що чинить істотний вплив на ризики компанії, а також до керівників зазначених установ. Платниками податків були кредитні організації й інвестиційні компанії, у тому числі філії відповідних іноземних організацій, що підлягають французькому корпоративному оподаткуванню. [4, с.66].

Італія ввела постійний податок на бонуси й преміальні виплати у формі опціонів на акції у фінансовому секторі з 1 січня 2010 р. Податок стягується в розмірі 10% із сум зазначених виплат, якщо вони більш ніж утричі перевищують фіксовану заробітну плату відповідних працівників. Податок застосовується додатково до податку на доходи фізичних осіб, що у сукупності підвищує максимальну ефективну ставку податку на доходи до 53% [4, с.66].

Пропозиції ввести податок на бонуси з'явилися і в США, проте на практиці реалізовані не були. Хоча у США проблема не менш актуальна: провідні банки щедро виплачують премії топ-менеджменту за «ефективність їх праці», одночасно претендуючи на державну допомогу. У табл.1 наведено 9 лідерів банківської системи США, які одночасно є основними отримувачами державної допомоги по стабілізаційній програмі протидії наслідкам світової фінансової кризи 2008-2009рр. Незрозумілим видається, чому такі банки маючи «ефективних» та високооплачуваних менеджерів одночасно потребують державної допомоги – має місце недалекоглядність регуляторів ринку, що продовжують за рахунок платників податків фінансувати такі банки.

Аналогічна ситуація склалася на страховому ринку США. Президент США Б.Обама змушений був особисто втрутитися, коли страховий гігант – компанія «American International Group» намагалася виплатити своїм керівникам сотні мільйонів доларів бонусів у 2009рр., в той час як шість місяців отримувала величезні обсяги державного фінансування для свого порятунку [8].



Таблиця 1

**Бонуси в банках-отримувачах державної допомоги у США,  
дол. США [2, с. 31]**

Банки	Вартість бонусів у 2008 р., трлн. дол.США	Загальна чисельність працівників	Кількість працівників, що отримали бонуси у розмірі:		
			3 млн.	2 млн.	1 млн.
Bank of America	3,3	243000	28	65	172
Bank of NY Mellon	0,9	42900	12	22	74
Citigroup	5,3	322800	124	176	738
Goldman Sachs	4,8	30067	212	391	953
JP Morgan Chase	8,7	224961	200	-	1626
Merrill Lynch	3,6	59000	149	-	696
Morgan Stanley	4,5	46964	101	189	428
State Street Corp	0,5	28475	3	8	44
Wells Fargo & Co.	1,0	281000	7	22	62

2. Введення нових податків на фінансовий сектор, що прямо не регулюють оплату праці в банківській сфері, проте через збільшення оподаткування фінансових установ виступають чинником посилення їх соціальної відповідальності. Так, найбільша профспілка Великобританії «Unite the Union» (одночасно є найбільшою і у фінансовому секторі) [7, с. 229] підтримує необхідність посилення податків для банківських установ: сплата податку означатиме, що фінансова індустрія прирівняється до «звичайного» бізнесу, а великі прибутки та бонуси у банківському секторі на рівні економіки будуть збалансовані введенням податку. Така думка домінує у Євросоюзі на законодавчому рівні: у близькому майбутньому в 11 країнах Євросоюзу планують ввести новий податок – податок на фінансові операції.

Незважаючи на конкретні кроки провідних країн світу щодо обмеження існуючої практики виплати гігантських банківських бонусів, чинне пряме державне регулювання преміальних виплат працівникам фінансової сфери не є дієвим через недостатність його впливу на фінансовий сектор.

Наведемо приклад Великобританії: хоча ця країна однією з перших – у 2009 р., – розпочала оподатковувати бонуси у фінансовому секторі спеціальним податком, обсяги бонусів у даному секторі економіки залишаються величезними та щороку зростають. І це з урахуванням того, що вся сума бонусу підпадала під оподаткування як податком на доходи, так соціальне страхування, таким чином, максимальна ефективна ставка оподаткування бонусів банків досягла 64% [4, с.67]. Хоча банкіри погодилися на зниження преміальних виплат та їх відстрочення для менеджерів вищої ланки, сукупні бонуси цієї категорії персоналу лише у 2011р. склали у Великобританії близько 7 млрд. фунтів стерлінгів [7, с. 229]. У структурі преміальних виплат британської економіки більше третини припадає на фінансовий сектор (13 з 24 млрд. фунтів стерлінгів за період з квітня 2012 р. по березень 2013 р.), а в середньому середньостатистичний працівник фінансової галузі у 2012-2013 фінансовому році отримав 11 900 фунтів стерлінгів бонусів при середньому показнику 1700 для приватного сектора економіки країни та 300 – для публічного [9]. Більше того, за результатами опитування провідних компаній фінансового сектора Великобританії агентством Reuters, за підсумками 2013 р. прогнозується зростання бонусних виплат більш ніж на 58 % [10].

Незважаючи на те, що введення спеціальних податків на бонуси супроводжувалося спеціальними правилами, що протидіють ухиленню від оподаткування, банкам вдавалося успішно обходити вимоги законодавства, мінімізуючи обсяги податкових платежів у бюджет. Частково можемо це пояснити тим, що до нинішнього часу додаткові податки та обмеження не були комплексними, тобто не охоплювали максимально весь можливий спектр варіантів виплати бонусів. З досвіду 90-х рр. відомі випадки, коли банки Лондону розробляли спеціальні програми лояльності, що включали часткову заробітної плати у формі житлових субсидій, золотих злитків, діамантів, колекційного вина для мінімізації податків з заробітної плати [6].

Активні кроки щодо оптимізації податків продовжують здійснювати навіть провідні світові фінансові гіганти як у Європі, так і в США, використовуючи, зокрема, маніпулювання



термінами виплати премій. Так, американський інвестиційний банк «Goldman Sachs» намагався здійснювати виплати премій у ті строки, коли діють менші ставки податків, хоча за традицією, виплати бонусів здійснюються, як правило, у січні. «Goldman Sachs» у США незаплановано достроково замість січня 2013 р. виплатив 65 млн. дол. США бонусів за 2012 р. своїм топ-менеджерам в новорічну ніч (31 грудня 2012 р.), оскільки з 1 січня мав вступити у силу новий закон, що підвищував ставки оподаткування для доходів фізичних осіб понад 400 000 дол. США на рік [11]. У Великобританії цей банк зайняв схожу позицію – відстрочив виплати бонусів до квітня 2013р., оскільки з 6 квітня 2013 р. у Великобританії вступили в дію зміни податкового законодавства, що знижували максимальну ставку оподаткування доходів фізичних осіб з 50 до 45 % [11].

Слід зазначити, що відтермінування виплати бонусів є окремою специфічною проблемою у сфері соціальної відповідальності фінансових інститутів Великобританії та США. Відтермінування розглядається як інструмент державної політики обмеження преміальних виплат у фінансовому секторі та створення механізму довгострокової мотивації фахівців банку. Але маються на увазі відкладення виплат бонусів на довготривалий строк (понад три роки) – тим самим фінансова установа на тривалий час за рахунок бонусних коштів здійснює кредитно-інвестиційне забезпечення реального сектора економіки. Проте, коли стало відомо про заплановане зниження податкових ставок, банки масово почали маніпулювати строками, щоб виплата бонусів та відповідно сплата податків припала на період, коли вже діятиме знижена ставка 45%. За оцінками влади, Великобританія у 2013р. недоотримала внаслідок таких маніпуляцій податкових надходжень до бюджету на загальну суму 85 млн.фунтів стерлінгів, оскільки британськими банками було відкладено виплату 700 млн. фунтів стерлінгів бонусів з січня на квітень 2013р. [9].

Реакція засобів масової інформації та влади була надзвичайно різкою, а сам факт відкритого ухилення від сплати податків у величезних обсягах створив умови для висунення Євросоюзом конкретної ініціативи щодо посилення регулювання оплати праці у фінансовому секторі економіки. Європейський союз прагне скоригувати агресивну поведінку фінансових ринків на тлі посткризового періоду. У 2010 р. прийнято рішення обмежити структуру банківських бонусів у країнах Євросоюзу (the Capital Requirements Directive in 2010, CRDIII). Визначені такі принципи здійснення винагороди фінансовими посередниками (кредитні спілки, інвестиційні компанії, банки) [12]:

- виплата грошима можлива тільки у обсязі 30% від загального обсягу бонусу та 20% для особливо великих бонусів;
- оплата від 40 до 60% бонусу відкладається не менше ніж на три роки;
- мінімум 50% від бонусів повинно бути виплачено у формі «умовного капіталу» (contingent capital) – це специфічний вид боргового капіталу, що перетворюється в акціонерний капітал в кризових для компанії-емітента умовах або при досягненні інших наперед визначених надзвичайних обставин. Формою такого капіталу є умовні конвертовані (кокосові) облігації – облігації, що мають доходність вище середнього, однак, у випадку фінансових труднощів емітента автоматично трансформуються у звичайні або привілейовані акції [13].

З 2015 р. регулювання бонусних виплат у Євросоюзі стане жорсткішим (починаючи з виплат за 2014 р.), оскільки будуть обмежуватися розміри бонусів [12]: фінансовим установам дозволитиметься виплачувати річні бонуси у розмірі не вище 100% фіксованої заробітної плати фахівця за рік. Для виплати бонусу у обсязі 200% фіксованої зарплати буде потрібне схвалення зборів акціонерів. Нові правила застосовуватимуться до усіх управлінців середнього та вищого рівнів менеджменту та всіх працівників, що істотно впливають на ризики свого роботодавця-фінансової установи. Відзначимо можливі проблемні місця нової європейської системи регулювання банківських бонусів:

1) незважаючи на актуальність проблеми високих банківських бонусів в країні, систему категорично не сприймає Великобританія, одночасно виступаючи проти введення у Євросоюзі податку на фінансові операції. Лондон – світовий фінансовий центр, і відсутність в ньому важливих податків створюватиме нерівні конкурентні умови на фінансових ринках Європи;

2) податок має бути комплексним, максимально охоплювати всі можливі форми бонусів, щоб унеможливити ухилення від його сплати. Так, крупний банк «Barclays» вже розглядає варіант переходу на помісячне нарахування й виплату бонусів, підвищення



фіксованих ставок оплати праці для зниження податкових платежів та збільшення виплат працівникам [14].

3) посилення податків провокуватиме банки на збільшення фіксованої частини заробітної плати працівників, що збільшуватиме постійні витрати банків та знижуватиме взаємозв'язок заробітної плати і фінансових результатів установи – як наслідок, зростання витрат та ризиків, зниження мотивації персоналу, його незацікавленість у підвищенні своїх результатів та результатів компанії. Крім того, у кризові для банків роки зафіксовані високі ставки заробітної плати ускладнюватимуть управління витратами банку.

4) всі банківські бонуси оподатковуватимуться однаково без урахування специфіки банку, що їх виплачує. У цьому принциповий недолік системи, тому що обов'язково мають бути враховані розміри банківської установи, її фінансовий стан, у тому числі достатність капіталу, рівень ризику, що вона приймає на себе, фінансові результати діяльності, наявність державної допомоги та фінансових проблем. Має бути розроблений індивідуальний підхід до фінансових установ, адже на ринку можуть одночасно працювати і неефективні, і ефективні установи, і нераціонально ставити їх в однакові рамки. Логічніше було б прив'язати максимальні розміри бонусних виплат до обсягу регулятивного капіталу банку, дозволяючи виплачувати бонуси лише за умов прибутковості роботи і виконання обов'язкових економічних нормативів. Це урахуватиме одночасно і розміри банку, і рівень його ризику.

5) вважаємо, що при виділенні державних коштів на банках, що опинилися в кризових умовах, одразу державою має висуватися умова жорсткого контролю та обмеження бонусних виплат. Це питання має вирішуватися та закріплюватися контрактними зобов'язаннями ще до виділення коштів.

*Висновки.* Після кризи 2008-2009рр. провідні глобальні банки неадекватно відреагували на зміни ринкового середовища: за інерцією нарощують гігантські за обсягами бонусні виплати, хоча ще не відновили свою фінансову стабільність, отримавши у кризовий період від держави на порятунок значні обсяги фінансової підтримки. Логічним кроком у відповідь стали жорсткі заходи регулювання обсягів та структури банківських бонусів в розвинених країнах світу, що супроводжувалося введенням спеціальних податків на бонуси та посилення оподаткування фінансових операцій. Але здійснені регулятивні заходи 2009-2010рр. не дали результатів – у фінансових секторах розвинених країн продовжується випереджаюче зростання обсягів бонусів; має місце маніпуляція умовами їх виплат для мінімізації податків.

У Євросоюзі проблема може бути подолана за рахунок запланованого посилення вимог до структури, обсягів бонусів з 2015р. Для підвищення ефективності податкової реформи пропонуємо: 1) пов'язати максимальні розміри бонусів з показниками діяльності банку (наприклад, обсягом регулятивного капіталу); 2) ввести обов'язкову умову: виплачувати бонуси лише за прибутковості банку та виконання обов'язкових економічних нормативів; 3) на банки, що опинилися в кризових умовах та отримують державну допомогу на період до відновлення стабільного стану мають накладатися більш жорсткі обмеження на виплату бонусів, навіть до їх повної забороти або тривале відтермінування (на період понад п'ять років).

Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні сучасного стану фінансового сектора економіки та пошуку шляхів забезпечення стабільності фінансових ринків, підвищення їх соціальної відповідальності.

### Література

1. Financial transaction tax: A discussion paper on fiscal and economic implications [Електронний ресурс] // Deutsche Börse Group. – June, 2013. – Режим доступу: <http://deutsche-boerse.com>
2. Kevin J. Murphy. Regulating Banking Bonuses in the European Union: A Case Study in Unintended Consequences // USC Law Legal Studies Paper. – No. 13-8. – April 25, 2013. – 39p.
3. Теплова Т. Финансовые механизмы корпоративного управления: банк бонусов и опционные модели оценки вклада (Часть 3) / Т. Теплова // Менеджмент сегодня. – 2005. – №1. – С. 18-29.
4. Бондаренко О.Ю., Малинина Т.А., Наминова Ю.В. Новые подходы к налогообложению финансового сектора в свете мирового финансового кризиса. – Москва: ФГБОУ ВПО «РАНХиГС при президенте РФ», 2013. – 73 с.
5. Мошенец Е. Зарплата для банкира // Инвестгазета. – 7 мая, 2007. – №17. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.investgazeta.net/>



6. A cap on bankers' bonuses will do little to reduce risk-taking in the banking industry [Електронний ресурс] // The London School of Economics and Political Science. – Режим доступу: <http://blogs.lse.ac.uk/europpblog/2013/03/06/a-cap-on-bankers-bonuses-will-do-little-to-reduce-risk-taking-in-the-banking-industry/>
7. Eu economic and financial affairs and international trade sub-committee. Financial Transaction Tax Oral and written evidence // The Alternate Investment Management Association Limited// Written evidence. – 11 November, 2011. – 254 p.
8. Cooper H. Obama's Statement on A.I.G. [Електронний ресурс] // The New York Times. – March 16, 2009. – Режим доступу: <http://www.nytimes.com>
9. George Osborne's Tax Break Sees Bankers Bonuses Rise And Coalition Lose J85 Million [Електронний ресурс] // The Huffington post. – 20/08/2013. – Режим доступу: [http://www.huffingtonpost.co.uk/2013/08/20/bank-bonus\\_n\\_3783991.html](http://www.huffingtonpost.co.uk/2013/08/20/bank-bonus_n_3783991.html)
10. Britain's bankers expect bigger bonuses in 2013 [Електронний ресурс] // The Thomson Reuters. – Режим доступу: <http://in.reuters.com/article/2013/10/22/britain-banker-bonuses-idINDEE99L0E820131022>
11. Tracy Alloway. Goldman Sachs pays bonuses before fiscal cliff vote [Електронний ресурс] // The Financial Times. – January 2, 2013. – Режим доступу: <http://www.ft.com/home/europe>
12. Q&A: EU banker bonus cap plan [Електронний ресурс]// The BBC News. – 28 February 2013. – Режим доступу: [www.bbc.co.uk/news/business-21615513](http://www.bbc.co.uk/news/business-21615513)
13. Barclays продал «кокосовые» облигации на \$1 млрд. [Електронний ресурс] // Телеканал «Вести» РФ. – Режим доступу: [www.vestifinance.ru/articles/25914](http://www.vestifinance.ru/articles/25914)
14. Slater S., Evans D. Europe set to allow banker bonus cap to hit 250 percent of salary [Електронний ресурс] // The Thomson Reuters. – Режим доступу: <http://uk.reuters.com/article/2013/10/23/uk-eu-banks-bonuses-idUKBRE99M14I20131023>

**Гуляева Л.П.**, канд. экон. наук, доцент кафедры финансов и кредита АТусОТ

**Государственное регулирование банковских бонусов в рамках повышения социальной ответственности финансового сектора экономики.** В статье осуществлен анализ и обобщение практики государственного регулирования банковских бонусов для повышения социальной ответственности финансового сектора экономики. Обосновывается современная роль бонусной составляющей оплаты труда в финансовых учреждениях в контексте проблемы неконтролируемого роста банковских бонусов в финансовых секторах развитых стран. Исследуется зарубежная практика государственного регулирования банковских бонусов, даются рекомендации по ее усовершенствованию в современных условиях.

**Ключевые слова:** банковские бонусы, банк, финансовый сектор, социальная ответственность, регулирование, оплата труда.

**Huliayeva L.P.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Finances and Credit, ALSRT

**Banking bonuses regulation for increasing of social responsibility in the financial sector.** The paper analyzes the practice of banking bonuses regulation to increase social responsibility of the financial sector. The current role of the bonus component of remuneration in financial institutions is investigated. Problems of bonuses' uncontrolled growth and gigantic value in the financial sector of the developed countries are studied. The author gives recommendations for improvement of bank bonuses regulation in modern conditions.

**Key words:** banking bonuses, bank, financial sector, social responsibility, regulation, remuneration.