Рекрутмент в инвестиционной сфере, что неудивительно, всегда следовал за поведением финансовых рынков в целом. Рекордный 2007 год сменился провальным 2008-м, в следующие пару лет ситуация немного выровнялась, однако прошедший 2011-й вновь напомнил сотрудникам инвестиционных банков о том, что фиксированная зарплата и стабильный работодатель — это большое преимущество.

Кто почем

Анастасия ГЛЕБОВА,
генеральный директор, владелец Recruitment boutique S.M.Art

Прежде чем выделить общие тенденции в банковском рекрутменте за эти годы, надо отметить, что в России около 1000 банков и множество инвестиционных компаний со своими внутренними особенностями, в том числе связанными с политикой управления персоналом. Поэтому имеет смысл говорить о некоторых трендах, основываясь на ситуации в 30 крупнейших банках страны, включая российские офисы иностранных банков, а также в нескольких крупных инвестиционных компаниях.

После наблюдавшегося в течение нескольких лет стабильного роста уровня компенсационных пакетов (причем как фиксированного уровня заработной платы, так и бонусной составляющей) осень 2008 года внесла резкие коррективы в ситуацию и сломала этот красивый тренд. Рынок труда задумался на пару месяцев, после чего резко и категорично последовали крупные сокращения, которые начались именно с банковской отрасли. Сокращения персонала составляли от 10% до 80% от штата банков, и далеко не всегда эта нерадостная процедура проходила по всем правилам: многие сотрудники прощались со своими рабочими местами сразу же в день получения неожиданного известия, а не спустя два месяца после официального уведомления. Вдобавок часто сокращения проходили не с выплатой положенных компенсаций, а на основании заявления об увольнении по собственному желанию. В большинстве банков прошло несколько волн сокращений. Оставшиеся в штате сотрудники получали в наследство от ушедших коллег серьезный объем дополнительной работы, часто это сопровождалось еще и сокращением заработной платы. Весной 2009 года популярной стала грустная шутка: «Лучший бонус теперь для нас — не быть уволенными». Все вышеописанное привело в 2009 году к понижению уровня заработных плат и отсутствию бонусов у банковских сотрудников. Особенно это ощущалось в среде трейдеров, где годовые бонусы до кризиса составляли внушительные суммы и серьезную часть годового дохода.

Цифры говорят сами за себя. В 2008 году по результатам работы за 2007 год компенсационный пакет трейдеров по облигациям лидирующих западных банков и российских инвестиционных домов первого эшелона состоял из ежемесячной фиксированной части в среднем от $8–10 тыс. (trader/senior trader) до $25 тыс. (head of fixed income trading) и бонуса, размер которого варьировался от $300 тыс. до $1 млн соответственно.

В 2009 году по результатам 2008 года у трейдеров и сейлзов фиксированная часть сохранилась на указанных уровнях, но бонусы практически нигде выплачены не были либо составили минимальную величину — до $100 тыс.

На протяжении 2009 года уровень фиксированной части заработной пла-

Позиция	Ежемесячная з/п (в среднем)	Годовой бонус (в среднем)
Fixed income trader, equity trader (опыт работы — 4–10 лет)	$10–15 тыс.	$100–500 тыс.
Head of trading	$12–25 тыс.	$300–800 тыс.
Fixed income sales, equity sales (опыт работы — 3–10 лет)	$5–12 тыс.	$70–500 тыс.
Head of financial markets sales	$10–20 тыс.	$300–800 тыс.
Fixed income research analyst (опыт работы — 4–10)	$5–8 тыс.	50–100% от годовой заработной платы
Head of fixed income research	$8–15 тыс.	100–150% от годовой заработной платы
Equity research (опыт работы — 4–10 лет)	$5–10 тыс.	50–100% от годовой заработной платы
Head of equity research	$8–15 тыс.	100–150% от годовой заработной платы
DCM, ECM (опыт работы — 4–8 лет)	$8–12 тыс.	$100–300 тыс.
Head of DCM, ECM	$12–20 тыс.	$300 — 600 тыс.

Таблица 1

Средний уровень годовых компенсационных пакетов по ключевым позициям в IB[1]

ты на большинство позиций в банках падал, а требования к кандидатам серьезно росли. Например, особое внимание стало уделяться образованию, и в списке настоятельных пожеланий банков к кандидатам появились строки с коротким перечислением сильнейших ВУЗов страны: МГУ (особенно ВМК и мехмат для трейдеров и аналитиков), ГУ ВШЭ, РЭШ, Финансовая академия, МГТУ им. Баумана и другие (для банков эти варианты предпочтительнее, чем западное образование). Крайне желателен опыт работы в российских дочках иностранных банковских групп либо в крупнейших российских банках, но обязательно в Москве с четким пониманием российских реалий и опытом погруженности в них. Кандидаты с западным бекграундом, но без опыта работы в Москве и с перерывом в работе около года теперь рассматривались банками крайне неохотно.

Рынок кандидатов явно превращался в рынок работодателя. Снижение зарплат провоцировала возросшая безработица и готовность оставшихся без работы кандидатов соглашаться на условия, в два-три раза уступающие докризисным.

Тем не менее, рынок ожил, 2009 год принес большинству инвестиционных домов очень хорошие прибыли, и весной 2010 года трейдеры и сейлзы получили годовые бонусы в среднем в размере $100–300 тыс. Однако фиксированная часть зарплаты не изменилась. Тогда же впервые начала проявляться тенденция выплаты значительной части бонуса не наличными, а с использованием акций, отложенных платежей и других методов. Причем если раньше такая практика была характерна в основном для топ-менеджмента, то начиная с 2009 года с подобным явлением все чаще приходилось сталкиваться рядовым трейдерам. В основном такой подход был и остается визитной карточкой иностранных банков.

2010 год повторил успех предыдущего, позволив инвестиционным подразделениям большинства банков и компаний получить хорошую прибыль по итогам года. К сожалению, повторился 2009-й не только с точки зрения размера прибыли инвестиционных домов, но и в усилении тенденции к изменению структуры выплачиваемых премий. И если сами номинальные суммы премий не претерпели существенных изменений, то часть выплат, приходящихся на deferred payments, на опционы, возросла, причем местами очень значительно, до 60–80% от размера бонуса.

В среднем, по результатам работы за 2010 год трейдерами были получены следующие пакеты: $8–15 тыс. (фиксированная часть) + $100–500 тыс. (бонусная часть). Средний доход fixed income sales: $5–12 тыс. (фиксированная часть) + $70–500 тыс. (бонус).

Весна и лето 2011 года показали докризисную активность по подбору персонала в инвестиционное банковское направление: было много переходов, спустя три года снова вернулась тенденция выплаты sign-up и гарантированных годовых бонусов. Памятуя о том, что в случае резкого падения рынка можно лишиться годового бонуса, при переходах с одного места работы на другое трейдеры и сейлзы теперь все чаще стали озвучивать требование об увеличении уровня ежемесячной заработной платы не менее чем на 30%, а часто и выше, а также просили прописывать гарантии хотя бы части годового бонуса в трудовом договоре. Эти пожелания часто выполнялись работодателями.

Однако летне-осенняя военная кампания на финансовых рынках снова внесла жесткие коррективы в ситуацию с кадрами в российском инвестиционно-банковском бизнесе. Кризис еврозоны не оставил равнодушным отчеты по прибыли подавляющего большинства банков. Это, в свою

«ПРИ ПЕРЕХОДАХ С ОДНОГО МЕСТА РАБОТЫ НА ДРУГОЕ ТРЕЙДЕРЫ И СЕЙЛЗЫ ТЕПЕРЬ ВСЕ ЧАЩЕ СТАЛИ ОЗВУЧИВАТЬ ТРЕБОВАНИЕ ОБ УВЕЛИЧЕНИИ УРОВНЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НЕ МЕНЕЕ ЧЕМ НА 30%, А ЧАСТО И ВЫШЕ, А ТАКЖЕ ПРОСИЛИ ПРОПИСЫВАТЬ ГАРАНТИИ ХОТЯ БЫ ЧАСТИ ГОДОВОГО БОНУСА В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ»

[1] По топ-30 банков РФ, включая российские дочки иностранных инвестиционных банков, а также ИК первого-второго эшелона.

очередь, не может не сказаться на размере премий за 2011 год.

Многие банки и компании объявили зимой 2011 года о hiring freeze до улучшения ситуации, новые вакансии на инвестиционном рынке стали появляться довольно редко. В январе 2012 года ситуация сохранилась, как и высокая вероятность того, что выплаты годовых бонусов будут минимальными, а где-то их не стоит ждать вовсе.

Конечно, во все времена встречались приятные исключения из общих тенденций: так было, например, с «ВТБ Капиталом» в 2008 году, с компанией «ОТКРЫТИЕ» в 2010 году и ФГ БКС, которая провела масштабное обновление команды в 2011 году. Но в целом приходится констатировать: тренд снижения размера бонусов, а также значительного уменьшения их наличной части является долгосрочным.

Кстати, стоит отметить, что соцпакеты за последние два-три года стали значительно проще для всех категорий сотрудников. Правда, это не относится к топ-менеджменту, для которого и личная парковка, и оплата питания, и безлимитное медстрахование в хороших клиниках для всей семьи до сих пор остается нормой.

THE BEST FROM THE WEST?

The best from the West — такой лозунг был характерен для найма сотрудников многими инвестиционными подразделениями примерно до 2008 года. Во многом это было обусловлено относительной молодостью облигационного рынка в России. Считалось, что иностранные сотрудники смогут настроить новый бизнес нужным образом. Однако практика показала, что зачастую российские кадры ни в чем не уступают иностранным и гораздо глубже знают и понимают российскую специфику ведения бизнеса. Например, посты председателей правления Райффайзенбанка, «ЮниКредита» и РОСБАНКА, входящего в группу Societe Generale, занимают профессионалы российского происхождения.

Кроме того, помимо более высоких налогов зачастую экспатам требуется дополнительно оплачивать жилье в России, а также предлагать определенную премию к зарплате в качестве мотивации для переезда в Москву.

Сегодня наиболее привлекательными работодателями не только с точки зрения компенсационных пакетов, но и стабильности работы, для кандидатов остаются компании и банки с государственным участием, такие как «ВТБ Капитал» или Сбербанк. 2011 год в очередной раз показал, что стабильность, обеспеченная государственным капиталом, является существенным плюсом для соискателей. Безусловно, по-прежнему пользуются спросом на рынке вакансии московских офисов ведущих западных инвестиционных банков — J.P. Morgan, Goldman Sachs, Deutsche Bank и прочих. При этом можно констатировать, что нередко компенсационные пакеты в крупнейших российских инвестиционных домах не только не уступают предложениям глобальных игроков, но и превосходят их. ©

VII КАЗАХСТАНСКИЙ ФИНАНСОВЫЙ ФОРУМ

13 марта 2012, Алматы

.kz

Организатор

FINANCIAL CBONDS INFORMATION

Генеральный партнер

HALYK FINANCE

Генеральный информационный партнер

NUR.KZ КАЗАХСТАНСКИЙ ПОРТАЛ

www.cbonds-congress.com