В феврале в IB-индустрии стартовал традиционный сезон бонусных выплат. Первыми раздали причитающиеся бонусы своим сотрудникам западные инвестдома. Российские банки пока в отстающих: они обещают рассчитаться с банкирами до конца весны. Предварительные бонусные итоги хоть и лучше прошлогодних, но настроения на рынке по-прежнему негативные, отмечают представители рекрутинговой отрасли. Несмотря на общее недовольство кандидатов, рынок сейчас на стороне работодателя и явно не располагает к переходам. Скорее всего, ужесточение условий компенсационных пакетов в 2013 году продолжится.

Бонусный бал

Антонина ТЕР-АСТВАЦАТУРОВА

Бонусы в IB-сфере в этом году выплатили на удивление рано, правда, в основном только в западных инвестдомах, почти весь первый эшелон выплаты уже получил, рассказала **Анастасия Глебова, генеральный директор Recruitment Boutique S.M. Art.**

«Выплаты на execution варьируются от 40% до 100% от годового пакета на позициях analysts и associates. На origination ситуация немного иная: сотрудники получили от 100% до 200%. В некоторых глобальных банках очертили границу выплат годовых компенсаций. Например, в отдельных инвестдомах эта сумма составляет не более $350 000 в год, включая фиксированную и бонусную части. При этом практически никто не платит бонусы наличными. Большинство банков выплачивают их в рассрочку — обычно на три года, — говорит **Альбина Юнусова, менеджер по подбору персонала в направлении «Банковское дело» Michael Page.** — Как правило, отложенные бонусы — это 40% у младшего звена, 60% у среднего звена и 70% у высшего руководства. Расчет идет от общей суммы объявленных бонусов».

Из российских игроков одним из первых, как всегда, отчитался «ВТБ Капитал», именно его бонусную политику на рынке обычно обсуждают активнее всего.

«Размер бонусов остался как минимум на прошлогоднем уровне (как, например, у support-подразделений), у фронт-офиса результаты лучше, так как в прошлом году им заплатили меньше, — рассказал Cbonds Review на условиях анонимности сотрудник инвестбанка. — В этом году отменили выплату акциями, как это было год назад. Все этому рады, так как большинство из нас серьезно проиграли от подобной структуры бонуса: выплата части бонуса акциями проходила по зафиксированному курсу, первый год продавать бумаги было запрещено. Сейчас мораторий на продажу снят, но цена акций упала в разы. Зато теперь всем сделали deferrals — отложенные выплаты, от 20% до 70% от суммы бонуса на 3 года, в основном равными долями».

Остальные российские инвестдома пока в предвкушении бонусных итогов. Например, в Сбербанке выплаты должны состояться ближе к апрелю. В Райффайзенбанке объявления итогов не ждут раньше мая. В «УРАЛСИБ» и вовсе рассчитывают получить бонусы только к концу текущего года.

«Думаю, выплаты за 2012 год в российских домах будут достаточно неплохие, так как год был хороший (уже есть с чем сравнивать), правда, ожидать чудес точно не стоит, рынок работодате-

ля диктует свои условия, — рассуждает Анастасия Глебова. — В общем и целом бонусные итоги удовлетворительные. Как всегда, довольных выплатами мало, с другой стороны, сильно обиженных тоже нет, что уже говорит о положительной тенденции по сравнению с прошлым годом».

«Компенсация перестала так прогрессивно расти, как раньше, если и наблюдается рост, то он диктуется некоторым выравниванием уровней компенсаций по банкам, а также структурой выплат, — прокомментировала **Наталья Халтурина, менеджер проектов Ward Howell.** — Бонусы в целом стали меньше (хоть и не у всех), но мне хочется верить, что и у людей, работающих в индустрии, не осталось иллюзий, что бонусные выплаты вдруг возьмут и вернутся на докризисный уровень».

«2013 год, как и предыдущие два, совершенно не выглядит плодородным с точки зрения бонусных выплат, — убеждена Альбина Юнусова. — Для того чтобы работодатели могли приятно порадовать своих сотрудников бонусами, доход банков должен быть соответствующим. С каждым годом банкам становится все сложнее зарабатывать, поэтому и объемы бонусных выплат существенно сократились».

После выплат бонусов в «ВТБ Капитале» и «Ренессанс Капитале» на рынке выросла активность со стороны кандидатов из этих компаний, рассказали в рекрутинговых компаниях. Многие сотрудники жалуются на низкие выплаты и высказывают пожелания о смене работодателя. «На мой взгляд, это немного странно, — недоумевает Альбина Юнусова. — Рынок сейчас не очень хороший, он не дает хороших возможностей для перехода. Но кандидаты, особенно сотрудники младшего и среднего звена, никак не могут развеять свои иллюзии по поводу состояния рынка труда. Некоторые даже думают, что как только намекнут своему работодателю на возможный уход из банка, тот сразу же примет меры, чтобы удержать сотрудника. Но эти времена уходят. Рынок сейчас полностью принадлежит работодателю. Выбор кандидатов намного больше по сравнению с предложением вакансий. Соискателям не стоит надеяться на то, что, перейдя к конкуренту, можно сорвать большой куш. Практически никто сейчас не платит «гарантий», за редкими исключениями: в основном это касается менеджмента старшего уровня».

«Мне кажется, многие соискатели не всерьез рассматривают предложения, а пытаются почувствовать рынок, сравнить условия и, возможно, убедившись, что они имеют неплохие пакеты, в хорошем настроении проработать следующий год», — полагает Анастасия Глебова.

В любом случае в текущем году соискателям придется затянуть пояса, сходятся в прогнозах рекрутеры. По мнению Анастасии Глебовой, ждать

Таблица 1

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

Источник данных	Позиция	Ежемесячная з/п (в среднем)	Годовой бонус (в среднем)
Michael Page	Fixed income trader, equity trader	250 тыс. руб. гросс	50% от годового оклада
	Fixed income sales, equity sales	250 тыс. руб. гросс	50% от годового оклада
	Head of financial markets sales	500–700 тыс. руб. гросс	50% от годового оклада
	Fixed income research analyst	250 тыс. руб. гросс	50% от годового оклада
	Head of fixed income research	500–700 тыс. руб. гросс	50% от годового оклада
	Head of equity research	500–700 тыс. руб. гросс	50% от годового оклада
	Head of DCM, ECM	500–700 тыс. руб. гросс	100% от годового оклада
Recruitment Boutique S.M.Art	Fixed income trader, equity trader (опыт работы — 5–10 лет)	300–450 тыс. руб. гросс	$100–500 тыс.
	Head of trading	400–600 тыс. руб. гросс	$300–700 тыс.
	Fixed income sales, equity sales (опыт работы — 5–10 лет)	250–350 тыс. руб. гросс	$100–300 тыс.
	Head of financial markets sales	350–450 тыс. руб. гросс	$150–400 тыс.
	Fixed income research analyst	Опыт работы 2–4 года — 120–180 тыс. руб. гросс. Опыт работы 5–8 лет — 200–300 тыс. руб. гросс	50–100% годового оклада
	Head of fixed income research	300–450 тыс. руб. гросс	100% годового оклада
	Equity research	Опыт работы 2–4 года — 120–180 тыс. руб. гросс. Опыт работы 5–8 лет — 200–300 тыс. руб. гросс	50–100% годового оклада
	Head of equity research	300–450 тыс. руб. гросс	100% годового оклада
	DCM, ECM	DCM: 4–8 лет — 180–250 тыс. руб. гросс. ECM: Analyst (1–2 года) — 120–150 тыс. руб. гросс; Senior Analyst — 150–200 тыс. руб. гросс. Associate (1–3 года) — 220–310 тыс. руб. гросс. VP — 320–400 тыс. руб. гросс. Associate Director/Director — 400–550 тыс. руб. гросс	70–150% годового оклада
	Head of DCM, ECM	450–600 тыс. руб. гросс	70–150% годового оклада
Ward Howell Management Selection	Fixed income trader, equity trader	$10–20 тыс. (senior professionals)	
	Head of trading	$25–30 тыс.	
	Fixed income sales, equity sales	$10–15 тыс.	
	Head of financial markets sales	$20–30 тыс.	
	Fixed income research analyst	$8–12 тыс. (experienced & senior professionals)	
	Head of fixed income research	$10–15 тыс.	
	Equity research	$10–17 тыс. (senior equity research professionals, key analyst on the sector)	
	Head of equity research	$20–30 тыс.	
	Head of DCM, ECM	$18–25 тыс.	

[1] По топ-30 банков РФ, включая российские «дочки» иностранных инвестиционных банков, а также инвестиционные компании первого-второго эшелона

увеличения фиксированной части точно не приходится, учитывая, что кандидатов в поиске предостаточно. Многие из них в принципе недовольны своими работодателями и готовы переходить на позиции с тем же самым уровнем оплаты, но в другую атмосферу и с надеждой на увеличение бонусов в будущем. Возможно, для некоторых сотрудников увеличение фиксированной части и произойдет, но не больше чем на 5–10%.

При этом подъема заработной платы пока так и не произошло.

«Никакого увеличения происходить однозначно не будет, — возражает Альбина Юнусова. — Многие наши клиенты намекают на сокращение фиксированных выплат на 2013 год, хотя пока никаких определенных заявлений сделано не было. Хочу отметить, что в 2012 году некоторые наймы уже происходили с понижением зарплат».

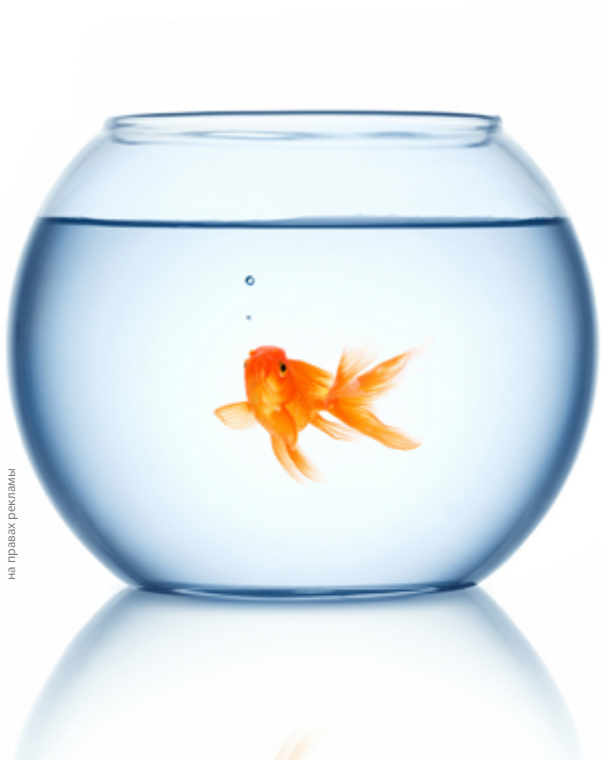
К примеру, ряд людей получили promotions на следующий грейд, но увеличения компенсационного пакета за этим не последовало, подтвердила слова коллеги Анастасия Глебова.

> ПОСЛЕ ВЫПЛАТ БОНУСОВ В «ВТБ КАПИТАЛЕ» И «РЕНЕССАНС КАПИТАЛЕ» НА РЫНКЕ ВЫРОСЛА АКТИВНОСТЬ СО СТОРОНЫ КАНДИДАТОВ ИЗ ЭТИХ КОМПАНИЙ

«Работодатель продолжает диктовать «моду», и более сильная переговорческая позиция на его стороне, — резюмирует Наталья Халтурина. — Исключения бывают, но тенденцией это не назовешь. Соискателям нужно проявлять гибкость в переговорах о компенсации, показывая, что принципиальным является не столько каждая $1000 в совокупном вознаграждении, а та перспектива и уникальность проектов, которую может предложить работодатель».

Тем более что недостаточно высокий размер бонуса — далеко не самый печальный результат, который могли получить сотрудники IB-подразделений некоторых банков. Кому-то пришлось столкнуться с проблемами посерьезнее. «К сожалению, одновременно с выплатой бонусов были объявлены менее приятные новости — в ряде компаний произошли незначительные сокращения, — говорит Анастасия Глебова. — В частности, это коснулось UBS, Дойче Банка, «ВТБ Капитала», «Ренессанс Капитала». Обещаны сокращения и в «УРАЛСИБе».

Хотя эти изменения никого не удивили, они были ожидаемыми, признают представители рекрутинговых компаний. Особенно после серьезного сокращения бизнеса Credit Suisse и ING в России. Активность западных банков на российском рынке за прошлый год сильно упала, тенденция уменьшения количества игроков продолжается. ©



на правах рекламы

mm.cbonds.info

Всё о рублевой ликвидности
Интерактивный календарь событий
Котировки межбанковского рынка
Индексы и индикаторы
Лента новостей и комментариев

CBONDS MM
MONEY MARKET