Светлана ЕРОХОВА

Знай себе цену

В феврале началась долгожданная пора для IB-специалистов — выплата годовых бонусов. В отличие от предыдущего года, многие сотрудники не удивились объему выплат. Получили столько, сколько заработали. Однако некоторым инвестдомам удалось достигнуть высоких финансовых результатов за год, поэтому их бонусный пул выглядел впечатляющим. Что касается тенденций найма на IB-рынке, то сейчас в отрасли особенно популярны позиции результативных трейдеров и сейлзов, именно они получают наиболее интересные предложения. При трудоустройстве последнее слово по-прежнему остается за работодателем, и лишь за редким исключением высококвалифицированные специалисты сами диктуют правила игры.

Общая картина по объему выплаты бонусов в IB-сфере значительно не изменилась по сравнению с прошлым годом: в отдельных банках компенсационные пакеты выросли, в других, напротив, понизились. «Скорее всего, добиться текущих результатов удалось в том числе за счет сокращений высокооплачиваемых сотрудников в течение 2013 года, то есть до выплаты бонусов и подведения финансовых результатов банков, поэтому бонусный пул даже при, возможно, худших финансовых результатах в ряде организаций выглядит вполне достойным», — рассказала **Наталья Халтурина, руководитель практики «Финансовые Институты» Ward Howell.** «В рамках текущей рыночной ситуации выплаты были ожидаемыми. Люди смирились с тем, что пока на многомиллионные бонусы рассчитывать не стоит», — согласилась с коллегой **Альбина Юнусова, руководитель направления «Финансы и бухгалтерия, Банковское дело» компании Michael Page.**

Большинство банков производят годовые выплаты в период с января по март. «ВТБ Капитал», один из крупнейших российских инвестдомов, отчитался в начале февраля. «Бонусные итоги оказались чуть ниже прошлого года, но сотрудники довольны, так как ранее им объявляли о 15-процентном сокращении затрат. Поэтому все к этому были готовы», — подвела итоги **Анастасия Глебова, генеральный директор Recruitment Boutique S.M. Art.** Следом объявил о бонусных выплатах Sberbank CIB. В «ОТКРЫТИИ», РОСБАНКе и Банке Москвы бонусы объявят в марте. Выплаты будут произведены в апреле. «Крупнейший среди иностранных игроков швейцарский банк UBS в конце февраля потратил $3.5 млрд на бонусы сотрудникам, включая российскую «дочку». Goldman Sachs, Bank of America Merrill Lynch и Morgan Stanley последовали его примеру и тоже заплатили персоналу в последний зимний месяц», — привела статистику Альбина Юнусова.

Что касается размера бонусов, то они совпадают с прошлогодними,

однако в некоторых подразделениях, например fixed income trading, сумма на 10–15% выше по сравнению с 2012 годом. В среднем годовой бонус на позициях execution, analysts, associates составляет 60–100% от годовой зарплаты. В целом глобальные банки не увеличивают бонусные пулы, продолжают много платить талантам и экономят на остальных сотрудниках.

«Бонусы, как правило, делятся на несколько частей: определенная сумма выплачивается в течение года, оставшаяся часть — несколькими порциями обычно в течение трех лет. На более высоких позициях, например vice president+, первая часть составляет 60%, а остальное приходится на отложенные выплаты, распределенные на несколько лет. Сотрудникам на младших позициях 80% выплачивается кэшем, остальное отложено на несколько лет (deferred). В некоторых инвестдомах начиная с позиций vice president производятся выплаты акциями. Эта часть может достигать 50% от всей суммы бонуса. Конечно, все зависит от конкретного банка, подразделения и уровня сотрудника. Разница в том, что на позициях analyst и associate бонус в основном выплачивается наличными. А на более высоких позициях часть бонуса составляет кэш, часть — отложенные выплаты», — разъяснила Альбина Юнусова. «Действительно, продолжается тенденция сокращения той части бонуса, которая выплачивается наличными, deferrals становятся более популярными и укрепляют свои позиции среди работодателей. Можно сказать, что подобный опыт стал нормой жизни для инвестбанкиров», — уточнила Наталья Халтурина.

Повлияют ли текущие выплаты бонусов на переход персонала в другие компании внутри отрасли, судить пока рано, говорят эксперты по компенсациям. Вопрос лишь в том, что может предложить рынок квалифицированным и высокооплачиваемым инвестиционным банкирам? «Порой, при отсутствии радужных альтернативных перспектив вне инвестиционного мира и меньшем размере бонусов, банкиры делают свой выбор в пользу своего нынешнего работодателя и продолжают мониторить рынок на предмет новых увлекательных возможностей», — справедливо замечает Наталья Халтурина. Важно отметить, что поведение специалистов на рынке труда IB-сферы очень тесно связано с событиями, происходившими на рынке ценных бумаг, которые диктуют условия найма, изменения зарплат и бонусов. Во-первых, доходности по итогам 2013 года выросли в связи с существенным увеличением доли нерезидентов на рынке госдолга. Во-вторых, сильно изменились требования ЦБ к капиталу банков в связи с переходами на «Базель III», что вкупе с общим низким уровнем капитализации российской банковской системы довольно сильно повлияло на аппетит банков к облигациям второго-третьего эшелона. В связи с этим стратегия торговли несколько поменялась, теперь упор делается на более качественное управление процентным риском и отказ от поведения «buy and hold», столь характерного для российских банков ранее. «Банки, в портфелях которых существенную долю занимают долги не самых рейтинговых эмитентов, стали уделять больше внимания оценке кредитного качества торгуемых бумаг. Соответственно, рынок труда отреагировал на эти события, и можно отметить некоторое увеличение активности банков и инвесткомпаний в найме результативных трейдеров и сейлзов для усиления своих команд», — рассуждает Анастасия Глебова.

В целом год выдался неплохим для большинства основных игроков на рынке. Некоторые из них даже зафиксировали рекордную прибыль за последние годы. Но все же пока еще царит рынок работодателей, которые предъявляют серьезные требования к новым сотрудникам при найме. С 2010 года ситуация практически не изменилась. Вакансий на рынке

ГЛОБАЛЬНЫЕ БАНКИ НЕ УВЕЛИЧИВАЮТ БОНУСНЫЕ ПУЛЫ, ПРОДОЛЖАЮТ МНОГО ПЛАТИТЬ ТАЛАНТАМ И ЭКОНОМЯТ НА ОСТАЛЬНЫХ СОТРУДНИКАХ

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

Позиция	Ежемесячный уровень заработной платы (в среднем)	Годовой бонус (в среднем)
Head of Global Markets (FICC, Equities)	500–750 тыс. руб. гросс ($15–25 тыс.)	$300 тыс.–1 млн
Head of DCM	400–600 тыс. руб. гросс ($12–20 тыс.)	$300–600 тыс.
DCM (опыт работы — 5–8 лет)	270–400 тыс. руб. гросс ($8–12 тыс.)	$100–300 тыс.
Head of Fixed Income trading	400–600 тыс. руб. гросс ($12–17 тыс.)	$200–700 тыс.
Senior Fixed Income trader (опыт работы — 6–10 лет)	300–450 тыс. руб. гросс ($9–13 тыс.)	$100–500 тыс.
Fixed Income trader	200–300 тыс. руб. гросс ($6–9 тыс.)	$70–200 тыс.
Senior Fixed Income Sales (опыт работы — 6–10 лет)	250–400 тыс. руб. гросс ($7–12 тыс.)	$100–300 тыс.
Fixed Income Sales	150–250 тыс. руб. гросс ($4–7 тыс.)	$50–150 тыс.
Head of FX trading	400–600 тыс. руб. гросс ($12–17 тыс.)	$200–700 тыс.
Senior FX trader (опыт работы — 6–10 лет)	300–450 тыс. руб. гросс ($9–13 тыс.)	$100–500 тыс.
Senior Treasury Sales (опыт работы — 6–10 лет)	250–400 тыс. руб. гросс ($7–12 тыс.)	$100–200 тыс.
Head of Research	300–500 тыс. руб. гросс ($9–15 тыс.)	1–1.5 годовых оклада
Senior research analyst (fixed income, equities)	180–300 тыс. руб. гросс ($5–9 тыс.)	6–12 ежемесячных окладов

Источник: Recruitment Boutique S.M. Art

[1] По топ-50 банков РФ, включая российские «дочки» иностранных инвестиционных банков, а также инвестиционные компании первого-второго эшелона

достаточно мало, всю картину делают одно-два крупных имени, которые либо создают новые команды, либо реструктурируют уже существующие. Причем охотнее новых людей нанимают именно российские инвестиционные компании, а не иностранные банки, которым не чужды масштабные и быстрые сокращения в случае малейшей нестабильности и ухудшения ситуации на рынках. Так, ряд сильных профессионалов из UBS, Credit Suisse, Barclays Capital вынуждены были уйти и начать искать новую работу...

Ведущие инвестиционные банки и компании при выборе кандидатов отдают предпочтение сотрудникам своих главных конкурентов, несмотря на их часто завышенные требования по компенсационному пакету за переход. «В 2013 году было некоторое число переходов с прописыванием в трудовом договоре кандидатам определенной суммы гарантированных бонусов и прочих мотивирующих премий. Хотя по-прежнему подобные примеры являются частными случаями, а не общепринятой практикой», — уточнила Анастасия Глебова.

Конечно, иностранные и российские банки мониторят рынок в поисках потенциальных кандидатов, которые при адекватном сочетании таких факторов, как цена, качество, продуктивность и возможность ориджинировать сделки, могут быть еще более эффективными в той или иной организации. Соискателям нужно четко понимать свои конкурентные преимущества и то, какую ценность они могут представлять для работодателя, подчеркивают рекрутеры. Кандидатам нужно руководствоваться не только формальными представлениями о грейдах, зарплатах и бонусах в банках, но также реалиями сегодняшнего рынка и своей полезностью в конкретной бизнес-ситуации. «Сравнивать свой бонус с бонусом соседа — это, конечно, хорошее занятие, но каждый специалист уникален, и, кроме того, что работодатель порой бывает субъективен в оценке, есть и объективные факторы, которые нельзя снимать со счетов. Поэтому важно прежде всего уметь четко формулировать свою ценность для конкретной ситуации или компании и, конечно, знать себе цену», — советует Наталья Халтурина. Работодателю же стоит помнить, что нельзя ожидать лояльности от сотрудников, не будучи лояльным к нему. Хотите много зарабатывать — инвестируйте в свой персонал. Учитывая состояние рынка, когда круг «сладких» мест достаточно ограничен и переходить особо некуда, специалисты готовы работать в полную силу и ждут той же отдачи от работодателя.

II ФОРУМ ВЕНЧУРНЫХ ИНВЕСТОРОВ

VENTURE INVESTORS FORUM

15 мая 2014 г., Москва, The Hypercube (инновационный центр «Сколково»)

Организаторы:

Cbonds congress

PREQVECA private equity venture capital

Sk Сколково

При поддержке:

РАВИ Российская ассоциация венчурного инвестирования

РВК

Официальный партнер:

SALOMONS

Технологический партнер:

BoardMaps

Конференция соберет ведущих игроков венчурной и инновационной индустрии для обмена практическим опытом в области выбора инвестиционных стратегий в текущих условиях рынка и использования новых инвестиционных возможностей в России и СНГ.

www.cbonds-congress.com