



Группа компаний «Инталев» составила рейтинг систем материального стимулирования топ-менеджмента госбанков.

Исследователям было интересно отследить, насколько эффективной оказалась система стимулирования в каждом из госбанков, и какой банк победил в этой эффективности. Рейтинг четко показывает связь зарплат топ-менеджеров с прибылью банков. Вывод следующий: общая итоговая эффективность вознаграждения в пяти крупнейших госбанках упала на 20% по итогам трех лет. При этом зарплаты руководства выросли в 1,8 раза.

С чего исследователи так решили? Рейтинг строился исключительно на объективно достигнутых показателях официальной финансовой отчетности – составленной по международным правилам и проверенной сертифицированными аудиторами. Все данные были получены из открытых источников, в том числе взяты и на официальных сайтах банков. Рейтинг не содержит никаких предвзятостей в оценках, такие критерии, как надежность банка, известность, мнения экспертов в расчет не брались в принципе. Только язык простых цифр. А с ними спорить очень трудно.

«Мы видим ухудшение экономичности – увеличение расходов на вознаграждение ключевому персоналу. Причем не просто в абсолютном выражении, что не вызвало бы вопросов, если на столько же процентов или больше вырос финансовый результат. А именно в относительном выражении: компании стали больше платить руководителям за каждый рубль финансового результата. В среднем за три года госбанки стали тратить на руководство на 49% больше, чтобы заработать тот же самый рубль финансового результата. В абсолютных цифрах это выглядит так: в 2010 банки потратили для получения 100 рублей финансового результата 2 рубля и 27 копеек вознаграждения, а в 2011–2013 стали тратить уже 3 рубля и 39 копеек. Наихудший результат был показан в 2013 году. В сравнении с 2010 годом прибыль госбанков выросла на 10%, а

вознаграждение – более чем в 2 раза», – комментирует один из авторов рейтинга, соучредитель группы компаний «Инталев» **Алексей Федосеев**.

«Мы отмечаем отсутствие связи между темпом прироста вознаграждения руководителей и динамикой показываемых результатов в госбанках. Везде темп роста расходов на топ-менеджеров обгонял темп прироста прибыли, не говоря уже о случаях, когда вместо нее фиксировался убыток. Мы не найдем ни одного госбанка, последовательно ежегодно сокращающего удельные расходы на вознаграждение в зависимости от своего финансового результата. Все госбанки имеют опережающий темп расходов на вознаграждение в сравнении с ростом прибыли. А у некоторых вообще наблюдается рост вознаграждения и падение прибыли. Можно сказать, что система стимулирования в этих компаниях наименьшим образом увязана с прибыльностью бизнеса», – говорит другой автор рейтинга, директор по методологии группы компаний «Инталев» **Борис Карабанов**.

Врейтинге можно отследить, какой банк самый экономичный и эффективный, самый неэффективный, зато экономичный, самый эффективный, но совсем неэкономичный, и наконец – самый неэкономичный и неэффективный из всех госбанков.