

*Д. А. Говорун, канд. екон. наук,
ДВНЗ “Українська академія банківської справи НБУ”*

ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ ПРОБЛЕМ У ЗАСТОСУВАННІ ПРИНЦИПІВ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЩОДО ВИНАГОРОДИ МЕНЕДЖМЕНТУ БАНКУ

Міжнародна спільнота на основі досвіду, отриманого за період фінансової кризи, особливу увагу приділяла питанням управління діяльністю банків. У даному руслі питання ефективного функціонування банку було пов'язане з проблемою перегляду попередніх і встановлення нових принципів корпоративного управління, враховуючи мотиви стейкхолдерів банків. З-поміж інституцій, що приділили увагу даній проблематиці, можна виокремити Базельський комітет з банківського нагляду та регулювання, Управління з фінансового регулювання та контролю Великобританії (до моменту перетворення на дві окремі структури), Раду з фінансової стабільності, Організацію економічного співробітництва тощо.

Пропоновані міжнародними організаціями та, зокрема, Базельським комітетом принципи не найкращим чином зможуть бути застосовані в управлінні діяльністю українських банків, адже підходи, рекомендовані фінансовим установам провідних країн світу, повністю не можуть бути використані вітчизняними інституціями через ряд обмежень.

Щодо специфіки українського механізму корпоративного управління в банках, то питання матеріальних стимулів вищого керівництва банку тісно пов'язані з нормативною базою, представленою Кодексом законів про працю України, Господарським кодексом, Законом України “Про оплату праці” тощо. Обмеження, що встановлюються законодавством, стосуються наступних сфер: форми виплати матеріальних стимулів; структури матеріальних стимулів; термінів виплати винагороди; кількісних обмежень.

Особливістю українського механізму в контексті матеріальних стимулів є законодавчо встановлене кількісне обмеження – тобто працівник, яким фактично є менеджмент банку, не може отримувати винагороду, меншу за мінімальний рівень. Звідси маємо законодавчо встановлений розмір стимулів, який буде виплачено у будь-якому випадку, незважаючи на результати роботи.

Щодо обмежень форм виплати стимулів, то виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється.

Це, фактично, встановлює жорстке обмеження на впровадження найкращого досвіду формування системи матеріальних стимулів вищого керівництва банку в рамках Українського механізму корпоративного управління. Такі обмеження встановлюють ліміти на можливості основних учасників у рамках механізму на реалізацію власних інтересів участі. Зокрема, власники не мають змоги включати до системи стимулів елементи, що тісно зв'язують ефективність роботи банку та винагороду (цінні папери

тощо). Отже, варто вносити окремі зміни до національного законодавства, щоб забезпечити ефективне функціонування механізму корпоративного управління в банках України. Обмеження, що стосуються строків виплати матеріальних стимулів і певною мірою не можуть сприяти ефективному впровадженню нових підходів до оплати праці, мають бути уточнені з метою розширення можливостей окремих учасників у рамках механізму корпоративного управління в банках України.

Варто також приділити увагу рекомендаційному за своєю суттю документу. Методичні рекомендації Національного банку України щодо вдосконалення корпоративного управління в Україні окремою главою містять набір певних посилань, що мають сприяти формуванню чіткого уявлення про систему матеріальних стимулів для керівництва банку. Зокрема, визначено ряд особливостей, що мають формувати модель винагороди менеджменту банку. Варто зазначити, що в даних методичних рекомендаціях під менеджментом банку розуміють членів правління банку. Передбачається, що стимули для вищого керівництва мають бути адекватними, відображати справедливість у відношенні “плата/ефективність діяльності”. Система стимулів має бути не статичною, а й підлягати певному перегляду згідно з умовами діяльності банку. Проте подальша конкретизація даної системи чи принципів її побудови не знаходить свого відображення в даному документі, що також є певним обмеженням на шляху побудови ефективної системи корпоративного управління в банках України.