

Д. Говорун,
науковий керівник – канд. екон. наук, доц. О.М. Костюк,
ДВНЗ “Українська академія банківської справи НБУ”

ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО ВІНАГОРОДЖЕННЯ ПРАЦІ КЕРІВНИЦТВА КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ: УКРАЇНА У МІЖНАРОДНОМУ КОНТЕКСТІ

Початок ХХІ століття ознаменувався стрімким зростанням споживання та цін на сировинні товари. Економіка швидкими темпами почала зростати і цілком логічним продовженням даних процесів стала рецесія, початок якої спричинила так звана “іпотечна криза” у Сполучених Штатах Америки. Банки стали зазнавати труднощів з ліквідністю та портфелем проблемних активів, виникла проблема управління ризиками. Зауважимо, що ці питання знаходяться у компетенції комітетів з ризику, фінансів або інших уповноважених комітетів. Закономірно постає питання про наявність системи комітетів, здатної забезпечити ефективне функціонування банку, і проблема побудови відповідної структури в даному аспекті дуже актуальна, а незалежні директори є необхідною ланкою в цій системі.

Відповідно до моделі прийняття управлінських рішень Ю. Фама й М. Дженсена існують 4 етапи прийняття рішень. У рамках даних етапів незалежні директори беруть участь у затвердженні та контролі за виконанням рішень (як члени Наглядової ради в моделі подвійних рад), а також частково в розробці рішень поряд із затвердженням і контролем (у Раді директорів в унітарній моделі). Контроль вимагає об’єктивності, котру може забезпечити таке поняття, як “незалежний директор”, і головним має бути, по суті, незалежність від керівництва банку та акціонерів.

Важливим елементом у структурі поняття “незалежний директор” є оплата праці. Отже, досліджувалося 10 банків із різних країн. Банки відібрані незалежно від критерію розміру, фінансової стійкості, масштабів на світовому ринку банківських послуг. Для зручності порівняння й приведення інформації була висунута гіпотеза по роботі окремо взятого незалежного директора в кожному з банків, а саме: незалежний директор є членом комітету з аудиту, брав участь у 4 засіданнях Ради директорів, 4 засіданнях комітету з аудиту. Структура аналізу винагороди містила в собі такі елементи, як розмір заробітної плати; періодичність виплат; структура заробітної плати. Єдиним роком для аналізу був узятий 2007.

Практика винагороди незалежних директорів розрізняється в кожному банку в рамках окремої країни. Якщо говорити про форму виплат, то переважає грошова, хоча в країнах з досить розвинутим фінансовим ринком практикується виплата частини винагороди акціями компанії в розмірі від 10 до 100 %. При цьому вибір процентного співвідношення надається безпосередньо директору. Виплати опціонами не практикуються.

Найбільш невизначеними у результаті дослідження виявилися українські банківські установи. Пояснити такий стан речей можна проблемами в рамках

національної моделі корпоративного управління. Протиріччя, що закладені в сучасній українській моделі, серйозно впливають на ефективність корпоративного управління в конкретному банку.

Сьогоднішня модель представлена моністичною концепцією в рамках моделі подвійних рад (за ознакою структури) та континентальної моделі (за функціональною). Дослідження на предмет винагороди незалежних директорів показало, що лише певна частина банків у власних кодексах корпоративного управління згадують про поняття “незалежний директор”. Говорити про сформовану систему комітетів не доводиться, оскільки Наглядова рада представлена в середньому 5 директорами (і лише кілька з них визначені як незалежні). Певна частина так званих незалежних директорів хоча і не є членами правління, проте є штатними працівниками банків. Серед кількості директорів наглядової ради чимало представлених крупними акціонерами. Питання винагороди практично не висвітлюються. Більшість банків формально не винагороджують членів Наглядової ради, а якщо такі виплати практикуються, то представлені вони у вигляді фіксованих щорічних виплат, що значно менші за світовий рівень. Тому мотиваційний фактор відсутній. Не існує також чіткої методики оцінки роботи незалежних директорів.

Таким чином, українська модель корпоративного управління має колізійні моменти, необхідно рухатись у напрямку плюралістичної концепції з японською моделлю за функціональною ознакою та унітарною за структурою. Створення чіткої моделі дозволить українським банкам слідувати міжнародним принципам корпоративного управління, і, відповідно, сформуванню прозорої системи комітетів з адекватною системою винагороди керівництва. Це дозволить ефективно здійснювати управління банком за різних обставин.

Говорун, Д.А. Дослідження системи матеріального винагородження праці керівництва комерційного банку: Україна у міжнародному контексті [Текст] / Д.А. Говорун // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України : погляд у майбутнє : зб. тез доповідей XI Науково-практичної конференції студентів (22 квітня 2008 р.) та XII Науково-практичної конференції студентів (23 квітня 2009 р.). – Суми: УАБС НБУ, 2009. – С. 65-66.