

Савлук С.М.,

кандидат економічних наук,
заступник завідувача кафедри банківської справи
Київського інституту банківської справи

СТИМУЛЮВАННЯ НАРОЩУВАННЯ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ БАНКІВ

Розглянуто питання підвищення капіталізації банківської системи України. Основну увагу приділено системі стимулювання нарощування власного капіталу банків, яка складається із зовнішніх і внутрішніх стимулів капіталізації банків. Здійснено аналіз внутрішніх чинників збільшення капіталу банку.

The article deals with the problem of the Ukrainian banking system capitalization. The core of the article is a stimulation of the bank capital growth which includes external and internal leverages of such growth. Detailed analysis of inner factors for capital increasing is carried out.

Нарощування капіталу банків — це ключ до забезпечення їх сталого розвитку на основі збільшення обсягів операцій, розширення мережі установ, підвищення прибутковості при дотриманні економічних нормативів і забезпеченні інтересів вкладників і кредиторів. У світовій практиці відомий досить широкий спектр стимулів щодо підвищення капіталізації банків.

В Україні ще не створено цілісної системи стимулювання нарощування банківського капіталу як на державному, так і на рівні окремих комерційних банків. Тому дослідження й запровадження механізмів матеріального стимулювання нарощування власного капіталу банків є важливою передумовою їх фінансової стабільності. Особливої актуальності це питання набуло сьогодні, коли загострення фінансової кризи істотно ослабило довіру клієнтів до банків, що спричинило вплив вкладів і поставило банки у скрутне становище. Негайне збільшення капіталу банків передбачено як першочергове завдання в антикризових заходах уряду і НБУ, розроблених наприкінці 2008 року.

Проблемі банківського капіталу присвячено ряд праць як українських, так і зарубіжних науковців¹. Не менш дослідженою є й система економічного стимулювання в комерційних банках. Проте автори здебільшого досліджують проблему нарощування капіталу й систему стимулювання в банках окремо одна від одної.

Найбільшою складовою власного капіталу банків є статутний фонд. На початок 2008 року він становив 61,6 % загального обсягу власного капіталу банків України, причому його частка в загальному обсязі капіталу банків за п'ять останніх років повільно знижувалась, проте залишилася визначальною (табл. 1).

¹ *Алексєєнко М.Д.* Капітал банку: питання теорії і практики. — К.: КНЕУ, 2002. — С. 276;
Кротюк В., Куценко О. Базель II: нова концептуальна редакція Базельської угоди про капітал // Вісник НБУ. — 2006. — № 3. — С. 2—5.

Таблиця 1. Структура балансового капіталу банків України за 2003—2007 роки, %

Статті власного капіталу банків	01.01.2004	01.01.2005	01.01.2006	01.01.2007	01.01.2008
Статутний фонд	63,0	63,2	63,4	61,7	61,6
Резерви й фонди	10,6	10,0	11,7	11,3	10,1
Резерви переоцінки	9,5	11,1	10,0	12,8	11,8
Прибуток минулих і поточного років	15,2	13,7	12,9	11,4	11,9
Емісійні різниці та інші статті	1,7	2,0	2,0	2,8	4,6

Джерело: Вісник НБУ, № 3 за 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 роки.

Як свідчать наведені дані, у структурі балансового капіталу банків зростає частка додаткових статей — резервів переоцінки основних засобів і цінних паперів, емісійних різниць та інших статей, переважно не пов'язаних із залученням грошових коштів, а залежних від кон'юнктури ринку.

Упродовж п'яти останніх років частка цих статей у банківському капіталі збільшилася з 11,2 % до 16,4 %, тоді як частка інших статей поступово знижувалася. Це стосується статутного фонду і складових, безпосередньо пов'язаних із банківським прибутком, — прибуток минулих і поточного років та резерви й фонди, які формуються з прибутку. Їх частка в капіталі зменшилася з 25,8 % станом на 01.01.2004 року до 22,0 % на 01.01.2008-го, що свідчить про послаблення впливу власних джерел на формування капіталу банків.

Зазначені тенденції у зміні структури капіталу поступово призводять до зниження якості банківського капіталу як джерела й інструмента забезпечення стабільності й ліквідності банків, що містить істотну загрозу в умовах масштабної економічної й фінансової кризи. Тому першочерговим завданням є нарощування основних складових банківського капіталу — статутного фонду і прибутку, зростання яких безпосередньо збільшує вільні банківські резерви як джерела довгострокових кредитних ресурсів і ліквідних коштів.

Проблема капіталізації українських банків перебуває в центрі уваги НБУ, вищих органів управління комерційних банків, а також науковців. Однак частіше за все її розглядають як загальну ціль, стратегічне завдання, без конкретизації шляхів, механізмів та інструментів нарощування банківського капіталу. На макрорівні вирішення цієї проблеми зводиться переважно до визначення певних завдань і нормативів, а практичний її аспект покладається на окремі банки, які повинні виробити механізми і знайти потрібні кошти. Проте надзвичайні складність і актуальність цієї проблеми потребують комплексного її вирішення. Зокрема, на макрорівні необхідно забезпечити стимулювання нарощування банківського капіталу шляхом установлення відповідних регуляторних і фіскальних важелів, на мікрорівні — запровадити дієві інструменти збільшення капіталу через удосконалення фінансового менеджменту й системи стимулювання колективів банків.

Виходячи з потреби випереджального нарощування основних складових банківського капіталу — статутного фонду і прибутку, його стимулюючий механізм можна подати таким чином (табл. 2).

Таблиця 2. Механізм стимулювання нарощування банківського капіталу

Рівень стимулювання	Статутний капітал	Прибуток
Макрорівень	Регуляторні вимоги Фіскальні стимули Організаційні заходи	Фіскальні стимули Регуляторні важелі
Мікрорівень	Система залучення інвесторів Стимулювання колективу	Стимулювання колективу Менеджмент доходів і витрат банку

Розглянемо детальніше складові механізму стимулювання нарощування банківського капіталу, наведені в табл. 2. Регуляторні вимоги щодо нарощування статутного капіталу — це насамперед вимоги до мінімального рівня капіталу банків. Закон України “Про банки і банківську діяльність” від 14.03.2006 № 333-V (ст. 31) установлює мінімальний розмір статутного капіталу на момент реєстрації банку на рівні не менше 10 млн євро. Ця вимога має директивний характер, і її вплив на капіталізацію банків базується на визначенні мінімального обсягу грошових коштів, потрібних для здійснення банківської діяльності.

Із запровадженням у регуляторну практику нового інструмента — регулятивного капіталу Правління НБУ в постанові від 28.08.2001 № 368 посилило вимоги до банків щодо нарощування всіх складових капіталу й особливо його стрижневої частини — статутного фонду. Хоча ці вимоги теж мають адміністративний характер, проте, оскільки на підставі регулятивного капіталу визначаються важливі економічні нормативи діяльності банку (адекватності капіталу, кредитного ризику, інвестування, регулювання валютного ризику), у комплексі вони створюють певну систему стимулювання зусиль банків щодо нарощування їх регулятивного капіталу в цілому і статутного зокрема. Наприклад, якщо фактичний показник адекватності регулятивного капіталу банку знизився до його мінімального нормативного рівня (10 %), то для подальшого нарощування активів і доходів він зацікавлений у збільшенні капіталу до обсягів, які підвищать коефіцієнт адекватності його регулятивного капіталу.

Фіскальні стимули збільшення статутного капіталу — це передусім зацікавленість власників банків у трансформуванні прибутків у статутний капітал. На сьогодні прибуток банків може бути спрямовано на збільшення резервних фондів як складової капіталу, на виплату дивідендів і лише після сплати податку — на збільшення статутного капіталу. В умовах потреби у збільшенні банківського капіталу і зростання інфляції доцільно дозволити зборам акціонерів банків спрямовувати прибуток повністю або частково (наприклад, відповідно до рівня інфляції) на збільшення статутного капіталу пропорційно часткам засновників без справляння з цих сум податків. Оподатковувати їх потрібно при продажі акцій чи паїв

банку в установленому порядку, що посилить зацікавленість власників банків у спрямуванні прибутків на поповнення статутного капіталу.

Важливими є й організаційні заходи зі спрощення процедури реєстрації додаткової емісії акцій банків. Сьогодні термін від публікації інформації про проведення зборів акціонерів до реєстрації випуску акцій і включення нового статутного фонду до регулятивного капіталу банку становить близько шести місяців.

Щодо стимулювання нарощування прибутку на макрорівні, то серед широкого спектра фіскальних стимулів слід виділити запровадження нових способів оподаткування прибутків банків від інвестиційних проектів національних товаровиробників, яких кредитують банки. Адже вихід на точку беззбитковості таких проектів триває роками, а податки слід сплачувати від початку фінансування проекту. Крім того, потрібно переглянути систему справляння ПДВ від реалізації заставленого майна й запровадити нові підходи до оцінки вартості такого майна як об'єкта оподаткування, щоб банки могли швидко реалізувати заставлене майно, вкласти гроші в нові проекти, а не заморожувати свій капітал на тривалий час.

Створення на мікрорівні системи залучення інвесторів передбачає постійне визначення потенційних інвестицій у статутний капітал банку з боку як теперішніх власників, так і потенційних. Банк повинен визначати й не рідше ніж щокварталу оновлювати інформацію про потенційний приплив капіталу на основі як оцінки котирувань його акцій, так і прямого опитування потенційних інвесторів з метою оперативного розв'язання проблеми нарощування власного капіталу.

Системи стимулювання працівників фірм і банків, пов'язані з нарощуванням їхніх статутних капіталів, широко розвинуті в західних економіках. Дослідник із США Вільям Стрехем наводить таку статистику щодо різних програм участі працівників у капіталі американських компаній за результатами обстеження 308 організацій у 1999 році²:

- надання опціонів на придбання акцій — 82,3 % компаній;
- розповсюдження акцій — 14 % компаній;
- розповсюдження обмежених в обігу акцій — 10,6 % компаній;
- відкладені виплати з конвертацією в акції — 5,3 % компаній;
- участь у прибутках — 2,7 % компаній;
- преміювання в умовних одиницях — 1,7 % компаній.

Наведені у книзі дані свідчать, що відсоток компаній, які використовують програми участі в капіталі, збільшився з 5 % у 1993 році до 18 % у 2000-му. Ще 30 % компаній планували запровадити таку систему. Програми участі в капіталі активно запроваджуються і в країнах Західної Європи.

Позитивними результатами запровадження програм участі в капіталі для банків слід вважати: узгодження інтересів акціонерів і працівників банку, підвищення

² Оплата по результату / Под ред. П. Чингоса. — М.: Диалектика, 2004. — С. 232.

продуктивності роботи його менеджерів, посилення привабливості роботи в банку порівняно з іншими та зміцнення кадрової політики, економія на виплатах заробітної плати й інших винагород, підтримка позитивного курсу акцій банку на фондовому ринку.

Негативними наслідками запровадження цих програм у банках можуть бути: деконцентрація банківського капіталу із загрозою зниження курсу акцій у разі їх масового продажу міноритарними акціонерами або незгодою акціонерів на збільшення статутного капіталу; втрати заощаджень великої кількості акціонерів у разі зниження курсу акцій банку; витрати на адміністрування зазначених програм; незначний мотиваційний ефект для рядових співробітників.

Система участі в капіталі, як правило, є похідною від системи участі у прибутках, але їх не слід ототожнювати, тому що остання може бути спрямована виключно на стимулювання нарощування прибутку без використання акцій як інструмента досягнення цієї мети. Інструменти стимулювання нарощування прибутку банку можна сегментувати таким чином:

- установлення градації окладів працівників залежно від обсягу прибутку чи рентабельності діяльності банку або окремих відділень — центрів прибутку;
- установлення бонусної системи оплати праці для окремих груп працівників, від діяльності яких залежить збільшення доходів та (або) зменшення витрат банку;
- запровадження системи участі у прибутках банку;
- нематеріальне заохочення;
- підвищення в посаді;
- система штрафів.

Установлення системи градації окладів залежно від обсягу прибутку або показника ефективності передбачає розробку відповідної шкали посадових окладів або додаткових виплат. При цьому показниками ефективності можуть бути: рентабельність (прибуток до витрат), рентабельність активів, прибуток у розрахунку на одного працівника, рентабельність капіталу. Можливе й поєднання показників обсягу прибутку (кількісний параметр) і ефективності діяльності (якісний параметр). Така система більше підходить для керівників або для колективів відділень банку, оскільки очевидно спрямовує їхню діяльність на нарощування прибутковості структурного підрозділу (табл. 3).

Для індивідуального стимулювання нарощування прибутків використовують бонусну систему залежно від результатів роботи конкретної групи працівників. Так, касирів можуть стимулювати за збільшення комісійних операцій, безпомилкову роботу, нарощування надходження готівки; працівників кредитних служб — за збільшення процентних і комісійних доходів від кредитування, зменшення прострочених боргів за кредитами й процентами. У сучасних умовах підвищення цін і вартості ресурсів актуальним є стимулювання зниження витрат банку, наприклад, виплати працівникам наперед визначеної частини зекономлених на господарських витратах коштів.

Таблиця 3. Шкала зміни окладів залежно від обсягу прибутку й рентабельності підрозділу банку, тис. грн*

Обсяг прибутку філії за квартал	Рентабельність діяльності до 10 %	Рентабельність діяльності від 10 % до 20 %	Рентабельність діяльності понад 20 %
До 500	5,0	5,5	6,0
Від 500 до 900	7,0	7,5	8,0
Понад 900	10,0	10,5	11,0

* Умовний приклад для керівника філії банку.

Найпоширенішою системою стимулювання нарощування прибутку як складової банківського капіталу є участь у прибутках банку. У західних банках між працівниками розподіляється від 2 % до 5 % річного прибутку. М. Армстронг і Т. Стівенс виділяють три методи розрахунку частки працівників у прибутку³:

- за заздалегідь визначеним процентом від прибутку;
- за процентом, який визначає правління залежно від обсягу прибутку;
- за коридором частки прибутку, що підлягає розподілу, у межах якого правління визначає остаточну частку.

Ті самі автори наводять чотири способи розподілу виділеної частки прибутку між окремими працівниками:

- процент від заробітної плати незалежно від терміну роботи працівника;
- процент від заробітної плати залежно від терміну роботи працівника;
- процент від заробітної плати залежно від індивідуальних результатів роботи працівника;
- фіксована сума незалежно від терміну роботи, заробітної плати й результатів роботи працівника (зрівняльний спосіб, який використовується дуже рідко).

В українській банківській практиці така система реалізується у вигляді преміювання за результатами роботи за рік чи квартал, інколи місяць. Але порівняно із західними системами українська має щонайменше дві істотні особливості: по-перше, в Україні премії виплачуються за рахунок прибутку, тобто після оподаткування, а в західних країнах — за рахунок витрат; по-друге, у нас, як правило, не визначають заздалегідь частку або хоча б коридор, за яким розраховується частка прибутку для розподілу між працівниками банку, що могло би бути стимулом для підвищення ефективності праці.

Важливими є й нематеріальні заохочення підвищення прибутковості роботи банку — додаткові відпустки, участь у семінарах, пам'ятні нагороди, безкоштовне медичне обслуговування й інші соціальні пакети.

Підвищення в посаді — класичний метод індивідуального заохочення до поліпшення ефективності діяльності, але підходи можуть дуже різнитися. Так, нещодавно відомий англійський банк “Lloyds TSB” відмовився від багатокатегорійної

³ Армстронг М., Стівенс Т. Оплата праці. — Дніпропетровськ: Баланс бізнес букс, 2007. — С. 279.

системи оплати праці, яка базувалася на збільшенні зарплати за вислугу років, і перейшов до “трьох зон оплати”: первинна зона — для працівників, які недавно виконують свої функції; ринкова зона, коли зарплата працівника відповідає ринковому рівню; зона високої ефективності, коли працівник робить вагомий внесок у розвиток банку й підвищення прибутковості його діяльності.

В українській банківській системі набули поширення штрафні санкції: особи, які несуть матеріальну відповідальність, наприклад, касири, інкасатори, сплачують власні кошти за завдані з їх вини збитки банку. Це може стосуватися й інших категорій працівників і колективів філій банку, проте має бути відображено у трудовому договорі чи колективній угоді.

Крім системи стимулювання нарощування прибутків, а відповідно й капіталу банків, ефективним інструментом є менеджмент доходів і витрат банку насамперед на основі бюджетування як банку в цілому, так і окремих його філій. Планове балансування дохідної й витратної частин бюджету з установами чіткої системи контролю дотримання бюджету й запровадженням економічних механізмів забезпечує стимулювання збільшення доходів і зменшення витрат банку. Практику складання бюджетів запроваджено і в українських банках, але вони ще мають малий досвід в організації цієї роботи.

Теоретично обґрунтований і практично реалізований у світовій банківській практиці широкий спектр стимулюючих важелів нарощування банківського капіталу шляхом збільшення статутного фонду й нарощування прибутковості становить значний інтерес для українських банків. Проте цей процес залишається несистематизованим, і в українських банках такі важелі задіяні ще недостатньо. Щоб прискорити капіталізацію банків, як того потребують сучасна ситуація й державні антикризові програми, слід створити комплексну систему стимулювання нарощування банківського капіталу із залученням усіх стимулятивних чинників на макро- і мікрорівнях.