

Инвестору необходимо зарубить себе на носу, что именно он, является совладельцем предприятия. Именно это, указывает на владение долей предприятия, а не на владение тикером этого же предприятия. Это совершенно разное восприятие реальности. Менеджмент компании, особенно менеджмент, который не имеет доли собственности в предприятии, является не кем иным как – наемным персоналом.

Ирония в том, что наемный персонал в лице топ-менеджмента компании, нередко вознаграждается неприемлемо щедро при том, что также нередко, сами владельцы этого же предприятия, а именно акционеры, несут существенные убытки от своих инвестиций. Это вызывает озабоченность, помимо улыбки...

Прощелыге с авторучкой легче отнять у вас деньги, чем гангстеру с пистолетом.

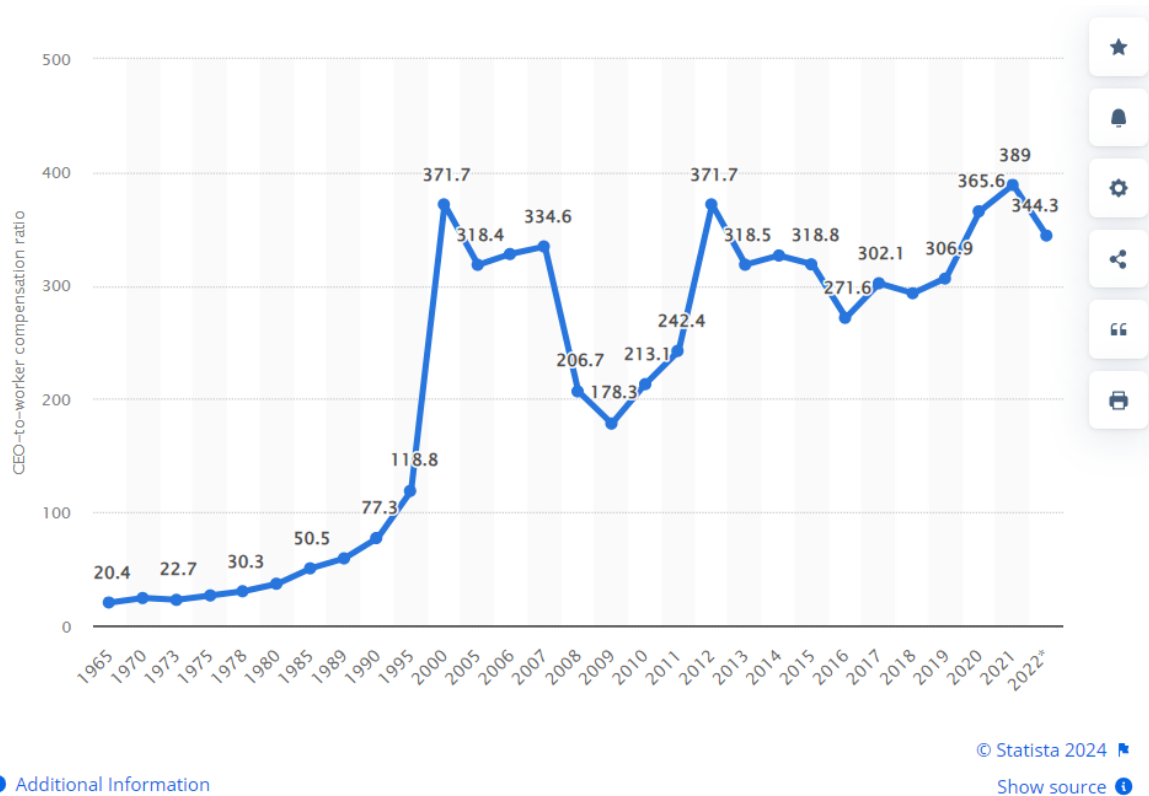
Бо Диддли



### Совокупное соотношение вознаграждений генеральных директоров и работников 350 крупнейших государственных компаний США с 1965 по 2022

Соотношение вознаграждений генеральных директоров и работников ведущих компаний США, 1965–2022 гг.

Nov 27, 2023



По оценкам, в 2022 году соотношение вознаграждений генеральных директоров и работников в США составило 344,3. Это указывает на то, что в среднем генеральные директора получали более чем в 344 раза больше среднегодовой зарплаты производственных и не руководящих работников в ключевой отрасли своей фирмы.

Ниже, представлена информация в цифрах:



[Equilar 100: зарплаты генеральных директоров в крупнейших компаниях по выручке](#)

April 19, 2024

EXECUTIVE NAME COMPANY NAME (TICKER)	TOTAL COMPENSATION	CHANGE IN PAY	2023 CEO CAP	CEO PAY RATIO	FY 2023 REVENUE (\$M)
1. Hock E. Tan Broadcom Inc. (AVGO)	\$ 161,826,161	167%	\$ 767,654,487	510	\$ 35,819
2. Nimesh Arora Palo Alto Networks, Inc. (PANW)	\$ 151,425,203	1355%	\$ 266,368,755	735	\$ 6,892
3. Sue Y. Nabi Coty Inc. (COTY)	\$ 149,429,486	4100%	\$ 194,979,486	3769	\$ 5,554
4. Christopher L. Winfrey Charter Communications, Inc. (CHTR)	\$ 89,077,078	N/A	\$ 93,575,272	1635	\$ 54,607
5. William J. Lansing Fair Isaac Corporation (FICO)	\$ 66,349,962	251%	\$ 155,154,377	653	\$ 1,513
6. Timothy D. Cook Apple Inc. (AAPL)	\$ 63,209,845	-36%	\$ 106,643,588	672	\$ 383,285
7. Jagtar Singh Chaudhry Zscaler, Inc. (ZS)	\$ 57,775,483	39%	\$ 85,838,523	319	\$ 1,616
8. Hamid R. Moghadam Prologis, Inc. (PLD)	\$ 50,891,597	6%	\$ 95,938,282	400	\$ 8,023
9. Satya Nadella Microsoft Corporation (MSFT)	\$ 48,512,537	-12%	\$ 93,079,188	250	\$ 211,915
10. Shantanu Narayen Adobe Inc. (ADBE)	\$ 44,932,578	42%	\$ 127,736,069	229	\$ 19,409

Но все это, лишь верхушка айсберга.

На самом деле корень этой проблемы настолько глубоко проник в почву, что простыми действиями это невозможно изменить.

На <https://www.facebook.com/carlicahn> легендарного инвестора **Carl Icahn** размещена следующая карикатура, которая очень точно отображает происходящее в корпоративном мире.



<https://www.facebook.com/carlicahn>

# Carl Icahn

<https://carlicahn.com/>

[https://twitter.com/Carl\\_C\\_Icahn](https://twitter.com/Carl_C_Icahn)

Стоит ли воспринимать это всерьез, ответ однозначно - утвердительный.

Определенная когорта финансовых аналитиков, имеющая доступ к широким массам инвестиционного сообщества через именитые и влиятельные СМИ, надлежащим образом не делает свое домашнее задание и тем самым, имеет возможность ввести в заблуждение невнимательных и неосведомленных деятелей.

Если послушать на конференциях некоторые вопросы исходящие от вроде бы квалифицированных аналитиков адресованные руководству компании, в голове не укладывается, как они вообще туда попали и чем думают...

**Дипломированный, не означает – квалифицированный!**

Генеральные директора ([Chief Executive Officer, CEO](#)) целого ряда компаний, получают непомерно высокие вознаграждения, включающие ряд бонусов помимо установленной и так приличной заработной платы. При этом, результаты хозяйственной деятельности управляемого предприятия, нередко оставляют желать лучшего.

Что касается бонусов, которые нередко в разы превышают уровень установленной заработной платы, эти же бонусы основаны на таких показателях, которые вообще никак не связаны с рентабельностью предприятия. И конечно же, это вызывает вполне обоснованный вопрос: за какие такие заслуги этот менеджмент столь щедро вознаграждается?

## Опасно недооценивать человека, который переоценивает себя.

Франклин Делано Рузвельт

Так, например, компания [CoreCivic Inc](#) сообщает:

### [SCHEDULE 14A](#)

March 28, 2024

В таблице ниже указаны целевые показатели эффективности и соответствующий процент от базовой заработной платы, которая будет присуждена нашему генеральному директору и другим NEOs на основе достижения скорректированной EBITDA в течение года, закончившегося 31 декабря 2023 года, как это установлено Комитетом по вознаграждениям 16 февраля 2023. В рамках этой установленной системы скорректированная EBITDA и показатель краткосрочных целей определяют процент ежегодного денежного стимулирующего вознаграждения до того, как такое вознаграждение будет скорректировано в сторону увеличения или уменьшения в зависимости от достижения стратегических бизнес-целей:

2023 ANNUAL CASH INCENTIVE OPPORTUNITY						
ADJUSTED EBITDA TARGET	ADJUSTED EBITDA (\$)	CEO BONUS % OF BASE SALARY (%)	OTHER NEO BONUS % OF BASE SALARY (%)	SHORT- TERM GOALS	CEO BONUS % OF BASE SALARY (%)	OTHER NEO BONUS % OF BASE SALARY (%)
<b>Min</b>	\$244,501,600	72.50%	58.00%	<b>Achieved</b>	30.00%	24.00%
	\$250,614,140	78.75%	63.00%	<b>Not Achieved</b>	0.00%	0.00%
	\$256,726,680	85.00%	68.00%			
	\$262,839,220	91.25%	73.00%			
	\$268,951,760	97.50%	78.00%			
	\$275,064,300	103.75%	83.00%			
	\$281,176,840	110.00%	88.00%			
	\$287,289,380	116.25%	93.00%			
	\$293,401,920	122.50%	98.00%			
	\$299,514,460	128.75%	103.00%	+		
<b>Target</b>	\$305,627,000	135.00%	108.00%			
	\$311,739,540	141.25%	113.00%			
	\$317,852,080	147.50%	118.00%			
	\$323,964,620	153.75%	123.00%			
	\$330,077,160	160.00%	128.00%			
	\$336,189,700	166.25%	133.00%			
	\$342,302,240	172.50%	138.00%			
	\$348,414,780	178.75%	143.00%			
	\$354,527,320	185.00%	148.00%			
	\$360,639,860	191.25%	153.00%			
<b>Maximum</b>	\$366,752,400	197.50%	158.00%			

Для прояснения, что такое [EBITDA](#)

В [Berkshire Hathaway](#) мы никогда не купим компанию, где менеджеры говорят о EBITDA.

Очень много жуликов превозносят **EBITDA**.

**Уоррен Баффетт**

Думаю, что вы поймете лучше любую презентацию, использующую аббревиатуру EBITDA, если каждый раз, видя ее — вы будете заменять EBITDA на ненастоящую прибыль.

**Чарльз Мангер**

Более полную информацию стоит изучить на сайте:

[Berkshire Hathaway Inc.](#)





## Самые высокооплачиваемые генеральные директора

Зарплата генерального директора продолжает превышать заработную плату работающих людей по всей стране. За последние 10 лет зарплата генерального директора в компаниях из списка S&P 500 выросла более чем на 5 миллионов долларов и в среднем составит 16,7 миллиона долларов в 2022 году.

Между тем, за последнее десятилетие средний рабочий в США увеличил заработную плату на 15 460 долларов, а в 2022 году заработает в среднем всего 61 900 долларов.

Ticker	Company	CEO	Year	CEO Pay ▾
BX	Blackstone Inc.	Stephen Schwarzman	2022	\$253,122,146
GOOG	Alphabet Inc.	Sundar Pichai	2022	\$225,985,145
HTZ	Hertz Global Holdings, Inc.	Stephen Scherr	2022	\$182,136,137
PTON	Peloton Interactive, Inc.	Barry Mccarthy	2022	\$168,073,420
PANW	Palo Alto Networks Inc.	Nikesh Arora	2023	\$151,425,203
LYV	Live Nation Entertainment, Inc.	Michael Rapino	2022	\$139,005,565
SRPT	Sarepta Therapeutics, Inc.	Douglas Ingram	2022	\$124,938,694
PINS	Pinterest, Inc.	Bill Ready	2022	\$122,651,735
LAW	CS Disco, Inc.	Kiwi Camara	2022	\$109,531,440
WDAY	Workday, Inc.	Aneel Bhusri	2023	\$102,685,309



# Economic Policy Institute

[В 2022 году зарплата генерального директора немного снизилась](#)

Но с 1978 года она выросла на 1209,2% по сравнению с ростом типичной заработной платы рабочих на 15,3%.

September 21, 2023

**Резюме:** Зарплата генерального директора упала в 2022 году, но остается огромной по сравнению с зарплатой других работников. Советы директоров компаний предоставляют генеральным директорам огромные компенсационные пакеты из-за их переговорной силы, а не из-за их навыков. Непомерные выплаты генеральным директорам на протяжении десятилетий намного превышали заработную плату обычных работников.

## Ключевые результаты

- Зарплата генерального директора тесно связана с фондовым рынком, и спад рынка в 2022 году привел к нетипичному падению заработной платы генерального директора.
- Однако в совокупности с 1978 по 2022 год вознаграждение топ-менеджеров выросло на 1209,2% по сравнению с увеличением вознаграждения типичного работника на 15,3%.
- В 2022 году генеральным директорам платили в 344 раза больше, чем типичному работнику, в отличие от 1965 года, когда им платили в 21 раз больше, чем типичному работнику.
- Чтобы проиллюстрировать, насколько искажено увеличение заработной платы генеральных директоров: в 2021 году генеральные директора заработали почти в восемь раз больше, чем 0,1% самых богатых наемных работников в США.

## Почему это важно

Непомерные зарплаты генеральных директоров — это не просто символическая проблема: они способствуют росту неравенства. Руководителям компаний платят больше из-за их влияния на советы директоров компаний, а не из-за вклада, который они вносят в свои фирмы. Рост зарплат генеральных директоров в последние десятилетия, вероятно, привел к увеличению зарплат других высокооплачиваемых работников. Такая концентрация заработков наверху оставляет меньшие доходы обычным работникам.

## Как это исправить

Политика, ограничивающая возможность руководителей компаний вступать в сговор с советами директоров корпораций для получения чрезмерных компенсаций, необходима для того, чтобы не допустить превращения США в общество, где победитель получает все. Эта политика может включать в себя восстановление более высоких ставок подоходного налога для самых верхних слоев общества, использование налоговой политики для стимулирования более низких зарплат генеральных директоров, разрешение акционерам голосовать за вознаграждение генеральных директоров, а также использование антимонопольного правоприменения и регулирования для сдерживания рыночной власти крупнейших фирм.

## Руководители зарабатывают в 344 раза больше, чем обычные работники

Соотношение вознаграждения генерального директора и работника, 1965–2022 гг.

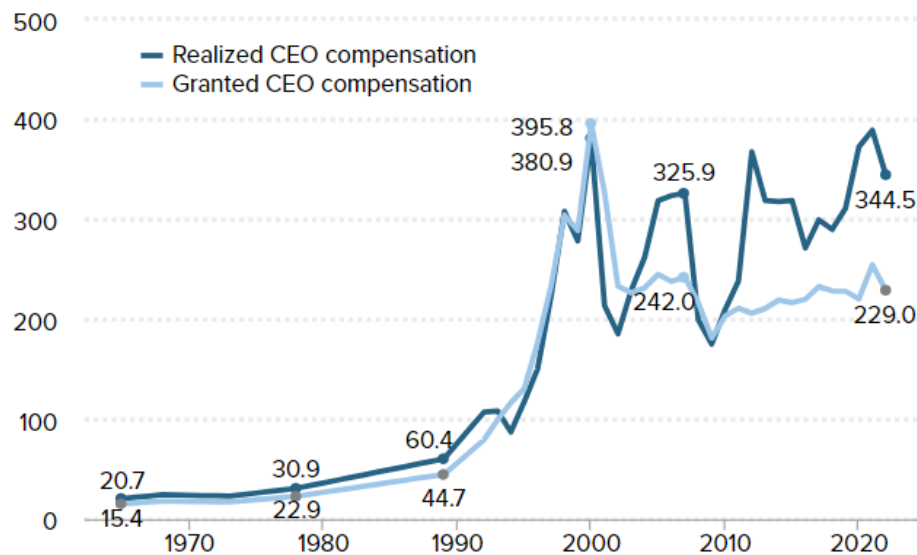


Диаграмма Данные

**Примечания:** Среднее годовое вознаграждение генеральных директоров рассчитано для руководителей 350 крупнейших компаний США, ранжированных по объему продаж. Типичная компенсация работникам — это средняя годовая оплата (зарботная плата и льготы работника, работающего полный рабочий день, полный год) производственных/не-руководящих работников в отраслях, в которых работают 350 крупнейших фирм. ...

**Источник:** анализ авторов данных из базы данных Compustat ExecuComp, серии данных текущей статистики занятости Бюро статистики труда и таблиц NIPA Бюро экономического анализа.



# BARRON'S

## В прошлом году зарплата генерального директора достигла еще одного рекорда. Акционеры добились еще большего успеха.

Прирост зарплат генеральных директоров на 11,4% меньше, чем общий доход акционеров, полученный этими компаниями в прошлом году, на 13,8%.

April 19, 2024

«В этом мире ни в чем нельзя быть уверенным, кроме смерти и налогов», — знаменито заметил Бенджамин Франклин в 1789 году. Если бы он писал сегодня, Франклин, возможно, добавил бы постоянно растущие зарплаты генеральных директоров к своему списку неизбежностей.

«Сохранится ли тенденция чрезмерного повышения зарплат генеральных директоров в будущем? Это не может продолжаться вечно», — говорит Джонас Джонсон, вице-президент по исследованиям консалтинговой фирмы Economic Research Institute. «Двадцать-тридцать лет прироста на 8%, вы рассчитываете на удвоение компенсации каждые семь лет, и это может продолжаться очень долго. В какой-то момент цифры становятся неприемлемыми».

«Награды в виде акций теперь являются хлебом с маслом для вознаграждения генерального директора», — говорит Амит Батиш, старший директор по контенту Equilar, который отмечает, что средняя стоимость вознаграждений в виде акций выросла на 20% по сравнению с годом ранее. «В этом году у нас было три девятизначных премиальных пакета; в прошлом году у нас был только один. Так что мы, вероятно, увидим больше». Вероятная причина популярности премий за акции заключается в том, что, хотя эти гранты вознаграждают руководителей с потенциалом роста, если акции компании работают хорошо, они по-прежнему имеют ценность, если акции падают, в то время как опционы на акции, которые раньше были в фаворе, становятся бесполезными, если акции компании падают. капли.

В приведенном ранее исследовательском отчете, были указаны некоторые факты, относящиеся к [Cadre Holdings Inc](#) и [Palantir Technologies Inc](#):

## Cadre Holdings | Оборудование для служб быстрого реагирования

### Cadre Holdings Inc

На мой взгляд, учитывая все составляющие, не нужно быть слишком проницательным для осознания того факта, что компания применяет весьма щедрую систему поощрения руководителей бонусами. Скорее всего, это обеспечивает удержание талантов в компании, но при этом, наносит урон акционерам и сдерживает вливание капитала со стороны институциональных и частных инвесторов.

Возможно, такая компенсация носит временный характер, но это остается под вопросом.

### SCHEDULE 14A

April 21, 2023

Что касается Уоррена Б. Кандерса, в соответствии с Трудовым договором Кандерса и в течение его срока действия, помимо права на участие в медицинском страховании Компании и других планах или политиках дополнительных льгот, которые Компания может предоставить или иметь для своего персонала с соответствующими обязанностями время от времени г-н Кандерс должен получать за счет Компании: (i) помощь налоговых консультантов Компании в отношении личного налогового планирования и подготовки деклараций по подоходному налогу с населения; и (ii) полис страхования жизни г-на Кандерса на сумму в несколько долларов или его эквивалент на сумму 10 000 000 долларов США, подлежащий выплате таким бенефициарам, которых выберет г-н Кандерс.

**Кроме того, Компания предоставит вооруженную охрану или другие средства для обеспечения безопасности г-на Кандерса, а также его семьи и имущества. В целях дополнительной безопасности в течение срока действия, пока Компания (или одна из ее дочерних компаний) имеет какое-либо право использовать частный реактивный самолет, г-н Кандерс будет использовать такой самолет в деловых целях, и Компания будет предоставлять такой самолет господину Кандерсу на срок до ста летных часов в год для личного пользования.**

Когда менеджмент компании, делает подобные отсылки к EBITDA, это несколько настораживает.

Но в данном случае, именно для менеджмента компании в этом есть смысл!

### SCHEDULE 14A

April 21, 2023

В дополнение к любым другим бонусам, которые Комитет по вознаграждениям может присудить г-ну Кандерсу по своему усмотрению, г-н Кандерс имеет право на получение минимального денежного бонуса в размере 100% его годового базового оклада в каждом году срока полномочий при условии, что Компания достигает целевого показателя прибыли до вычета процентов, налогов, износа и амортизации («**EBITDA**»), рассчитанного Компанией на постоянной основе за тот год, который отражен в годовом бюджете, утвержденном Советом директоров («Годовой бонус»). По единоличному усмотрению Комитета по вознаграждениям и Совета директоров любой годовой бонус может быть увеличен в зависимости от результатов деятельности до целевого уровня в 200 % годового базового оклада г-на Кандерса; при условии, что Комитет по вознаграждениям и Совет директоров по своему усмотрению могут дополнительно корректировать годовой бонус в зависимости от результатов деятельности.

## Palantir Technologies Inc

[Alexander Karp](#), CEO компании с базовым окладом немногим более \$1 млн получил общую компенсацию в размере около \$1.1 млрд за 2020. При этом общие продажи компании за тот же период составили почти \$1.1 млрд. Если быть более точным, общая компенсация CEO была почти на \$6 млн больше годовой выручки компании. И это только CEO...

## FORM 10-K за финансовый год, закончившийся 31 декабря 2020

Palantir Technologies Inc. Consolidated Statements of Operations (in thousands, except share and per share amounts)			
	Years Ended December 31,		
	2020	2019	2018
Revenue	\$ 1,092,673	\$ 742,555	\$ 595,409
Cost of revenue	352,547	242,373	165,401
Gross profit	740,126	500,182	430,008
Operating expenses:			
Sales and marketing	683,701	450,120	461,762
Research and development	560,660	305,563	285,451
General and administrative	669,444	320,943	306,235
Total operating expenses	1,913,805	1,076,626	1,053,448
Loss from operations	(1,173,679)	(576,444)	(623,440)
Interest income	4,680	15,090	10,500
Interest expense	(14,139)	(3,061)	(3,440)
Change in fair value of warrants	811	(3)	48,093
Other income (expense), net	3,300	(2,853)	(2,638)
Loss before provision (benefit) for income taxes	(1,179,027)	(567,271)	(570,925)
Provision (benefit) for income taxes	(12,636)	12,375	9,102
Net loss	\$ (1,166,391)	\$ (579,646)	\$ (580,027)
Net loss attributable to common stockholders	\$ (1,166,391)	\$ (588,127)	\$ (598,125)
Net loss per share attributable to common stockholders, basic	\$ (1.19)	\$ (1.02)	\$ (1.11)
Net loss per share attributable to common stockholders, diluted	\$ (1.20)	\$ (1.02)	\$ (1.17)
Weighted-average shares of common stock outstanding used in computing net loss per share attributable to common stockholders, basic	977,721,736	576,958,560	537,280,394
Weighted-average shares of common stock outstanding used in computing net loss per share attributable to common stockholders, diluted	979,330,067	576,958,560	544,014,393

*The accompanying notes are an integral part of these consolidated financial statements.*

## SCHEDULE 14A

April 29, 2021

## Сводная таблица компенсаций за 2020 финансовый год

Name and Principal Position	Year	Salary (\$)	Bonus (\$)	Stock Awards (\$)(1)	Option Awards (\$)(1)	Non-Equity Incentive Plan Compensation (\$)	All Other Compensation (\$)	Total (\$)
Alexander Karp	2020	1,101,637(2)	28,081(3)	296,400,000(4)	797,851,743(4)	—	3,131,836(5)	1,098,513,297
Chief Executive Officer	2019	901,637	105,000	8,267,709	—	—	2,825,631	12,099,977
Stephen Cohen	2020	2,175,610(6)	28,081(3)	102,600,000(4)	80,704,876(4)(7)	—	6,495,102(8)	192,003,669
President & Secretary	2019	2,180,617	21,200	2,480,313	11,310,230	—	24,677	16,017,037
Shyam Sankar	2020	509,819(9)	44,672(3)	57,000,000(4)	45,010,811(4)(10)	—	83,488(11)	102,648,790
Chief Operating Officer & Executive Vice President	2019	496,206	21,200	25,365,798	—	—	94,111	25,977,319
David Glazer	2020	451,050(12)	32,347(3)	37,438,700	856,536(10)	—	9,430(13)	38,788,063
Chief Financial Officer & Treasurer								
Ryan Taylor	2020	646,718(14)	39,428(3)	12,749,224	878,099(10)	—	—	14,313,469
Chief Legal and Business Affairs Officer								

## SCHEDULE 14A

April 29, 2021

**Кроме того, некоторым нашим руководителям, включая нашего генерального директора, предоставляются дополнительные преимущества, связанные с безопасностью, включая частное использование корпоративных самолетов, определенные услуги по обеспечению безопасности и предоставление корпоративного жилья в местах, куда они регулярно ездят по делам.**

Мы считаем, что привилегии, предоставляемые нашим NEOs, являются уместными, учитывая использование аналогичных льгот в компаниях, занимающихся программным обеспечением и аналитикой данных, сопоставимого размера и с таким же высоким общественным статусом, и что привилегии служат интересам Palantir, обеспечивая безопасность наших ключевых руководителей и нашей собственной собственности.

Преимущества, связанные с безопасностью, предоставляемые нашему генеральному директору, являются результатом добросовестной заботы о безопасности бизнеса, учитывая характер нашего бизнеса и его руководящую роль в Palantir. Преимущества, связанные с безопасностью, регулярно проверяются третьими сторонами, чтобы определить, соответствуют ли предоставляемые преимущества тем, которые необходимы для обеспечения безопасности, связанной с бизнесом.

У топ-менеджмента разных компаний есть очень интересное высказывание и звучит оно примерно так: инвесторам необходимо подождать и они, топ-менеджеры, заработают для них целые состояния. Конечно, в отчетах компаний есть целый ряд оговорок и это обусловлено требованиями регуляторов. Но, пока инвесторы ждут, топ-менеджмент зарабатывает и зарабатывает очень неплохо...

Если говорить о долгосрочной перспективе компаний, уместно привести высказывание [Джона Мейнарда Кейнса](#): в долгосрочной перспективе мы все мертвы.

Разрыв в оплате труда между генеральными директорами и работниками, создает целый ряд проблем и только способствует процветанию неравенства.



### WHITEHOUSE, LEE, OCASIO-CORTEZ INTRODUCE LEGISLATION TO INCREASE WORKER PAY, REIN IN RUNAWAY CEO COMPENSATION

November 2, 2023

Вашингтон, округ Колумбия – Поскольку зарплаты руководителей резко растут, сенатор США Шелдон Уайтхаус (демократ от Род-Айленда) и представители Барбара Ли (демократ от Калифорнии) и Александрия Окасио-Кортес (демократ от Нью-Йорка) представили Закон о сокращении сверхкомпенсации руководителей (CEO), который применять акцизный налог к государственным и частным компаниям, в которых разница в оплате труда генерального директора и среднего работника составляет как минимум 50 к одному. В 2022 году Закон о генеральных директорах позволил бы привлечь более 10,1 миллиарда долларов только от 100 крупнейших компаний США.

С 1978 года производительность экономики превысила заработную плату рабочих более чем в четыре раза. Между тем, заработная плата руководителей выросла [более чем на 1209 процентов](#) – более чем в 18 раз больше, чем рост производительности, и опережая рост фондового рынка. За тот же период доходы рабочих увеличились лишь примерно на 15 процентов.

**«Год за годом сверхбогатые руководители компаний добиваются огромного повышения заработной платы, в то время как многие работники, поддерживающие рост своих компаний, сводят концы с концами», — сказал Уайтхаус. «Нет оправдания тому, что генеральный директор зарабатывает в сотни раз больше, чем средний работник его компании. Это признак болезни общества и тормоз нашей экономики. Конгресс должен вмешаться и исправить злоупотребление самодеятельностью генеральных директоров».**



Касательно, неравенства и его понимая, рекомендую изучить выдающиеся работы

[Джозефа Стиглица](#):

Цена неравенства. Чем расслоение общества грозит нашему будущему

[https://books.google.me/books/about/%D0%A6%D0%B5%D0%BD%D0%B0\\_%D0%BD%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0\\_%D0%A7%D0%B5%D0%BC.html?id=GHfKBwAAQBAJ&source=kp\\_book\\_description&redir\\_esc=y](https://books.google.me/books/about/%D0%A6%D0%B5%D0%BD%D0%B0_%D0%BD%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0_%D0%A7%D0%B5%D0%BC.html?id=GHfKBwAAQBAJ&source=kp_book_description&redir_esc=y)

Великое разделение. Неравенство в обществе, или Что делать оставшимся 99% населения?

[https://books.google.me/books/about/%D0%92%D0%B5%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B5\\_%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5\\_%D0%9D%D0%B5.html?id=fnpNDgAAQBAJ&source=kp\\_book\\_description&redir\\_esc=y](https://books.google.me/books/about/%D0%92%D0%B5%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B5_%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5_%D0%9D%D0%B5.html?id=fnpNDgAAQBAJ&source=kp_book_description&redir_esc=y)

Следовательно, можно сделать вывод, перед инвестиционным сообществом стоит значительный объем работы для того, чтобы понять действительное положение дел в изучаемой компании.

[Бенджамин Грэм](#) неоднократно подчеркивал: не стоит путать надежды с фактами.

В краткосрочной перспективе фондовый рынок ведет себя как машина для подсчета голосов, а в долгосрочной — как весы.

**Бенджамин Грэм**



### Отказ от ответственности

Данный материал предоставляется исключительно для информационных целей и не является предложением или просьбой купить, или продать ценные бумаги какой-либо компании. Любое инвестиционное решение, сделанное вами, не должно быть сделано на основании информации, описанной в данном исследовательском отчете. Автор не несет ответственность за потери или прибыли полученные вами в ходе торговых операций на финансовых рынках. Некоторая информация может не соответствовать действительности.

20.05.2024