

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ



DOI: 10.26794/2304-022X-2022-12-3-106-113

УДК 33.027(045)

JEL M14

Институциональные возможности развития опционных программ вознаграждения высшего менеджмента в Российской Федерации

И.И. Ординарцев

Московская городская прокуратура, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

В условиях санкционного давления на экономику Российской Федерации и оппортунистического поведения отдельных иностранных членов советов директоров необходимо развивать национальную модель корпоративного управления в части вознаграждения высшего менеджмента, уровень которого в российских корпорациях в настоящее время ориентирован на практику зарубежных компаний, что влечет значительные переплаты и вызывает претензии общества. Организации не персонифицируют произведенные выплаты, не раскрывают ни структуру вознаграждения в целом, ни критерии, по которым суммы определены, в качестве которых фигурируют общие показатели деятельности компании, как правило, технико-экономического плана. В мировой практике вознаграждений топ-менеджеров происходит смещение от прямых денежных выплат к опционным программам. В российской практике такие программы недостаточно развиты: встречается краткая информация об их применении, но без объяснения деталей. **Целью** исследования является выявление институциональных возможностей развития опционов для вознаграждения менеджеров российских компаний, а его **задачами** — анализ опыта применения и возможностей развития опционных программ вознаграждения высшего руководства российских компаний, анализ законодательной базы для наделения его акциями. В исследовании применялись **методы** обобщения, анализа и синтеза в части исследования методических и законодательных подходов к определению вариантов применения опционных программ. Показано, что вознаграждение акциями высшего менеджмента в российской практике возможно через соглашения акционеров. **Ключевые слова:** корпорации; высший менеджмент; вознаграждение; мотивация; акции; опционы; бонусы

Для цитирования: Ординарцев И.И. Институциональные возможности развития опционных программ вознаграждения высшего менеджмента в Российской Федерации. *Управленческие науки*. 2022;12(3):106-113. DOI: 10.26794/2304-022X-2022-12-3-106-113

ORIGINAL PAPER

Institutional Opportunities for the Development of Option Programs for Top Management Remuneration in the Russian Federation

I.I. Ordinartsev

Zamoskvoretskaya Interdistrict Prosecutor's Office, Moscow, Russia

ABSTRACT

In the context of the sanctions pressure on the economy of the Russian Federation and the opportunistic behavior of certain foreign members of the boards of directors, it is necessary to develop a national model of corporate governance in terms of remuneration of top management, the level of which in Russian corporations is currently focused on the practice of foreign companies, which entails significant overpayments and causes public complaints. Companies do not personalize the payments made, do not disclose the remuneration structure as a whole, nor do the criteria by which the amounts are determined, which are the overall performance of the company, generally, techno-economic. In the world practice, of remuneration of top managers there is a shift from direct cash payments to optional programs. In Russian practice, such programs are not sufficiently developed: there is a brief information about their use, but without explaining the details. The **purpose** of the article is to identify institutional opportunities for the development

of options for the remuneration of managers of Russian companies, and its **tasks** — analysis of experience of application and possibilities of development of optional programs of remuneration of the top management of Russian companies, analysis of the legislative base for allocation of its shares. In the article applied **methods** of generalization, analysis and synthesis in the part of the study of methodical and legislative approaches to the identification of variants for the application of option programs. There has been shown that remuneration of stocks of top management in the Russian practice is possible through shareholder agreements.

Keywords: corporations; top management; remuneration; motivation; stocks; options; bonuses

For citation: Ordinartsev I.I. Institutional opportunities for the development of option programs for top management remuneration in the Russian Federation. *Management sciences*. 2022;12(3):106-113. DOI: 10.26794/2304-022X-2022-12-3-106-113

ВВЕДЕНИЕ

Беспрецедентные антироссийские санкции способствуют совершенствованию механизмов корпоративного управления в России — многие иностранные члены советов директоров отечественных компаний фактически прекратили исполнять свои функции, что может существенно нарушить деятельность этих организаций. Серьезных изменений требует цифровизация экономики и связанных с ней процессов. В сложившейся ситуации целесообразно поднять вопрос о вознаграждениях членов совета директоров. Размеры и прозрачность их компенсаций вызывают многочисленные вопросы как миноритарных акционеров, так и общества в целом. В российских компаниях компенсация труда высшего менеджмента ориентирована на международный опыт и состоит из постоянной (базовой) и переменной частей, но в годовых отчетах корпораций отмечается, что их руководство имеет право на бонусы, которые лежат за пределами этих сумм. Практика вознаграждения членов совета директоров в отечественных компаниях отражается в отчетах компании Korn Ferry [1]: величина базовой компенсации в 2020 г. в среднем колебалась от 2,2 до 36,4 млн руб., достигая 123,7 млн руб. (у председателя совета директоров UC Rusal). Отмечается прямая зависимость размера базовых вознаграждений от доходности отрасли, в которой работает компания. Причем в рассматриваемых автором источниках они описываются, будучи выраженными в денежной форме, а механизмы наделения высшего менеджмента опционами на акции компании развиты слабо.

В данном исследовании автор рассматривает институциональные возможности развития опционов для вознаграждения менеджеров российских компаний.

ДИСКУССИЯ

Существуют серьезные разногласия в вопросах допустимой транспарентности компенсации труда высшего менеджмента. Часть исследователей полагают, что раскрывать такую отчетность необходимо только в компаниях с государственным участием, а в частных уровень вознаграждения руководства определяется акционерами и является коммерческой тайной. Сторонники такого подхода утверждают, что те собственники, которые не согласны с размерами оплаты труда менеджеров высшего звена, могут не голосовать по этим вопросам на общем собрании акционеров. В качестве обоснования чрезвычайно высоких выплат членам совета директоров приводят следующие доводы:

- уровень их оплаты труда определяется, исходя из принятой международной практики, в том числе в США и Европе. Такие высокие суммы вознаграждения универсальны для приглашенных из-за рубежа топ-менеджеров;
- в большинстве своем они являются работниками исключительно высокой управленческой квалификации, способными решать сложнейшие задачи;
- политика вознаграждения определяется самим публичным акционерным обществом и не подлежит государственному регулированию.

Данные вопросы постоянно анализируются как в России, так и за рубежом. Исследованиям методических основ вознаграждения топ-менеджеров как публичных акционерных обществ, так и компаний с государственным участием¹

¹ Письмо Росимущества от 15.02.2011 № ГН-13/3802 «О рекомендациях по определению размеров вознаграждений работникам госкомпаний». URL: <http://www.consultant.ru/>

посвящены работы Б. Батаевой, М. Кузнецова, О. Федорова, А. Михеева [2, 3]. Особенности мотивации высшего руководства посвящена работа Д. Евгенова [4], механизмы его стимулирования описала Ю. Алешина [5]. В трудах М. Кузнецова и др., Ю. Алешиной, И. Бочаровой и А. Рыманова показано, что величина вознаграждения топ-менеджеров российских компаний слабо ориентирована на долгосрочную перспективу и отображает преимущественно экономические показатели, достигнутые организациями в предшествующем периоде [3–6]. При этом достаточно давно отмечается, в частности, Ю. Петровой, что в российской практике высокие расходы на руководство не оправданны [7]. Также существует мнение, что важнейшими недостатками применяемых в России механизмов вознаграждения топ-менеджеров являются ориентация на практику рынков труда западных стран, краткосрочность мотивации, а также слабая, неясная связь размеров компенсаций с достигнутыми результатами. Учитывая рекомендации Кодекса корпоративного управления о равной для всех членов совета директоров (за исключением председателя) сумме выплат², тенденция следования международным стандартам приводит в результате к перерасходу средств за счет завышения этих сумм, а краткосрочность мотивации способствует оппортунистическим действиям менеджеров с целью увеличения размеров вознаграждений.

Вопрос о критериях определения последних остается слабо изученным: они являются коммерческой тайной и не разглашаются, как и сама величина дохода каждого топ-менеджера³. Общепринятым является его определение, исходя из полученной прибыли/ рентабельности или отдельных показателей производительности (такие критерии являются общекорпоративными и определяют 70–80% его размера). К особенностям методик вознаграждения необходимо отнести то, что оплата труда исполнительных

членов совета директоров не производится⁴, а неисполнительные получают доплату за работу в комитетах совета директоров.

Цифровизация экономики приводит к увеличению нематериальных активов и развитию экосистем, выходящих за пределы организации, что снижает роль прибыли (рентабельности) в расчетах компенсаций труда. Одной из специфических особенностей нематериальных активов является их увеличение по мере использования, в отличие от физических, которые амортизируются. Учесть отдачу от увеличения масштабов нематериальных инвестиций в настоящее время сложно. Физические компании становятся все более цифровыми в своей деятельности, и отчеты о прибылях и убытках являются менее значимыми для решений инвесторов [8]. Прибыль теряет свое значение как показатель эффективности и, соответственно, как критерий расчета вознаграждения высшего менеджмента; то же самое относится и к доходам организации. Ведущие компании мира сокращают денежные премии, основанные на прибылях, и переходят к выплатам, величина которых основана на акциях. Такие механизмы снижают риски сокращения ценных инвестиций оппортунистическими менеджерами в целях получения более высокой прибыли и увеличения размеров компенсаций [9].

Вознаграждение высшего руководства, определяемое подобным образом, может осуществляться по нескольким вариантам, применять которые целесообразно к переменной части дохода топ-менеджеров, оставляя базовую неизменной. Самый простой метод — определение его размера, исходя из увеличения стоимости акций за отчетный период. Вознаграждение при этом выплачивается, что фактически превращает опционную программу в премиальную систему. Такой подход не формирует мотивацию менеджеров высшего звена на долгосрочную перспективу и создает риски их оппортунистического поведения для увеличения размера разовой выплаты.

Долгосрочную мотивацию создают опционные программы вознаграждения, предусматривающие стимулирование руководителей акциями компании (так называемый «административный опцион»

document/cons_doc_LAW_193313/96c60c11ee5b73882df84a7de3c4fb18f1a01961/

² Кодекс корпоративного управления. URL: <https://nand.ru/professional-information/corporate-governance-code/?ysclid=158bw3rn7h593236442> (дата обращения: 01.07.2022).

³ В годовых отчетах за 2020–2022 годы отдельные компании, например РУСАЛ, раскрывают персональное вознаграждение членов совета директоров. URL: <https://rusal.ru/> (дата обращения: 01.06.2022).

⁴ В центре внимания — человек. Отчет об устойчивом развитии за 2021 год (РУСАЛ). URL: <https://rusal.ru/> (дата обращения: 01.06.2022).

[в дальнейшем — опцион]). В общем виде опцион — это договор о покупке/продаже актива по определенной цене в конкретный срок. Административный же опцион является средством дополнительного поощрения со стороны руководства: каждый сотрудник имеет право выкупить определенное число акций компании по определенной цене (как правило, более низкой, чем рыночная) за определенный промежуток времени [10, с. 267]). Исполнение административного опциона ведет к эмиссии акций и изменению структуры собственности в организации, что потенциально формирует конфликт интересов. Стоимость акций устанавливается либо на дату объявления опциона, либо по цене размещения; менеджеры приобретают их на собственные средства и, согласно договору, не имеют права продавать в течение определенного времени (2–3 года). Денежное вознаграждение может быть получено разово или частями за определенный опционным договором период времени. Доход формируется либо как дивиденды для владельца акций, либо при продаже последних, полученных по опциону, по цене рынка на момент продажи. Очевидно, что при ухудшении эффективности работы организации стоимость акций может снизиться, и менеджеры, соответственно, не получат дохода. Важным условием опциона является запрет на его продажу или передачу другому лицу: они имеют как преимущества, так и недостатки, но в целом повышают долгосрочную мотивацию высшего менеджмента к работе по увеличению эффективности деятельности организации и, как результат, росту стоимости ее акций. В зарубежных компаниях опционные программы широко распространены, чему способствует надлежащая законодательная база: компании могут выпускать часть зарезервированного объема акций или выкупать на рынке собственные для формирования специальных фондов под опционы.

В российской практике в методическом плане разновидности опционов исследованы достаточно глубоко, раскрыты их преимущества и недостатки, рассмотрены условия их применения^{5, 6},

мотивирующий эффект [11, 12]. Разработаны рекомендации по критериям наделяния акциями⁷ сотрудников компаний [13], известны предложения по формированию компенсационных планов для высшего менеджмента [14]. Однако в большинстве разработок отмечается, что возможности применения административного опциона в России ограничены законодательными рамками. Тем не менее и это показали М. Кузнецов, О. Федоров и А. Михеев [3], опционные программы долгосрочного вознаграждения менеджеров используются в российских компаниях с государственным участием. В качестве недостатка авторами отмечено, что применяются в основном бонусы на основе «фантомных» акций (ПАО «Аэрофлот», ПАО «Совкомфлот»). В таких случаях они выплачиваются в денежной форме в размере, зависящем от динамики капитализации и курса акций. В отдельных случаях (ПАО «Россети») предусматривается двухэтапный опцион в два этапа: на первом — на пакет акций ПАО «Россети», на втором — на пакет акций дочерних и зависимых обществ. В целом в работе [3] опционы признаются перспективным механизмом вознаграждения как для российских компаний с госучастием, так и для частных фирм.

Основная проблема применения административного опциона в России состоит в отсутствии явного механизма наделяния менеджеров акциями по льготной цене, в отличие от западной практики, где предусмотрены выпуски акций под административные опционы.

Для последних институциональную среду можно рассматривать на трех уровнях. Первый уровень — федеральный — включает Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (далее — Закон об АО), положения которого нормируют механизмы работы с акциями компании⁸. Рассмотрим возможные механизмы наделяния акциями топ-менеджеров:

А. Покупка акций на рынке. В этом случае менеджеры приобретают акции по рыночной цене

⁵ Опционы для сотрудников компании — принцип мотивации. Информационно-аналитический портал ForexCity. URL: <http://www.forexcity.ru/traders/articles/84660.html>

⁶ Как выглядят опционы для сотрудников в российских компаниях. HR-Portal. 09.06.2011. URL: <http://hr-portal.ru/article/kak-vyglyadyat-opciony-dlya-sotrudnikov-v-rossijskih-kompaniyah> (дата обращения: 18.05.2022).

⁷ Опцион созрел: как раздавать доли бизнеса сотрудникам компании. TheVillage. URL: <https://www.the-village.ru/village/business/management/149583-optiony-v-startape> (дата обращения: 16.04.2022).

⁸ Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «Об акционерных обществах» (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.07.2021). URL: <https://base.garant.ru/10105712/?ysclid=150w4u95he435777442>

Таблица / Table

**Варианты наделения акциями высшего менеджмента и эффекты мотивации /
Options and the effect of motivating the allocation of shares to top management**

№ п/п	Способ наделения менеджера акциями компании / Method of provide the manager stocks of the company	Необходимые условия / Necessary conditions	Мотивирующий эффект / Motivating effect	Вероятность конфликта интересов акционеров / Risk of interest conflict of shareholders
1	Свободная покупка на рынке	Свободная продажа акций на рынке	Слабый	Невысокая
2	Продажа акций менеджерам акционерами	Желание собственников продать акции	Средний	Невысокая
3	Распределение между менеджерами дополнительного выпуска акций	Закрепление возможности дополнительного выпуска акций в документах общества. Согласие действующих акционеров. Наличие пакета акций у топ-менеджеров	Высокий	Высокая
4	Продажа менеджерам акций, выкупленных обществом на рынке	Наличие акций в продаже на рынке. Согласие действующих акционеров. Наличие пакета акций у топ-менеджеров	Средний	Высокая
5	Любое распределение акций топ-менеджерам по пониженной стоимости в соответствии с соглашением акционеров	Наличие письменного соглашения акционеров. Наличие условий п. 1–4	Высокое	Невысокая

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

и вне зависимости от опциона. Мотивирующий эффект не достигается.

Б. Продажа акций мажоритарными (реже — миноритарными) акционерами. Очевидно, что она возможна при цене не ниже стоимости акций при размещении. Доля собственника-продавца в акционерном капитале уменьшается. Механизм возможен либо при большом пакете акций, находящемся в одних руках, либо при подготовке компании к продаже.

В. Выпуск и распространение дополнительных акций допускается Законом об АО (п. 1 ст. 39): размещение дополнительных акций возможно посредством открытой или закрытой подписки, либо путем конвертации — при закрытой подписке они могут быть предложены ограниченному, заранее определенному кругу лиц. Одновременно ст. 40 Закона об АО предусматривает, что эти

акции распределяются среди всех акционеров и по рыночной цене, но не ниже номинальной стоимости (в целях защиты прав акционеров). При таком способе размещения, как подписка, изменяются величина уставного капитала и количество акций общества, поэтому для его осуществления необходимо наличие в уставе достаточного количества объявленных акций соответствующей категории (типа) [15]. Следовательно, при реализации данного механизма необходимо выполнение ряда условий.

- Топ-менеджеры уже должны иметь достаточное количество акций компании.
- Выпуск дополнительных должен быть предусмотрен в учредительных документах общества.
- Необходимо согласие большинства акционеров на наделение акциями высшего менедж-

жмента, что в обществах со значительным количеством участников вряд ли возможно.

Серьезным препятствием для применения такого механизма является его направленность на увеличение уставного капитала общества, а не на вознаграждение высшего менеджмента, и его использование в целях компенсации труда руководства компании может повлечь за собой конфликт интересов внутри АО и претензии регулирующих органов.

Г. Выкуп акций обществом, что возможно при соблюдении ограничительных условий. В течение одного года с момента приобретения акций общество обязано принять решение об уменьшении уставного капитала или реализовать их по цене не ниже их рыночной стоимости. Если акции не будут реализованы в течение этого периода, то «общество обязано в разумный срок принять решение об уменьшении своего уставного капитала путем погашения таких акций»⁹. Применение данного механизма возможно, но обязательное условие продажи акций по цене не ниже рыночной снижает мотивирующий эффект и требует согласия акционеров.

Все рассмотренные варианты долгосрочного вознаграждения акциями высшего менеджмента компании либо не формируют надлежащей экономической мотивации, либо могут привести к конфликту интересов акционеров. Закон «Об акционерных обществах»¹⁰ предусматривает возможность избегания конфликтов интересов путем заключения акционерных соглашений в письменной форме для определения голосования определенным образом или приобретения/отчуждения

акции по заранее определенной цене или при наступлении определенных обстоятельств, а также осуществления согласованно иных действий, связанных с управлением обществом.

Рассмотренные в *таблице* варианты наделения акциями высшего менеджмента следует считать промежуточным решением. Для развития опционных программ вознаграждения необходимо совершенствовать правовую базу Российской Федерации.

ВЫВОДЫ

В нынешних экономических условиях необходимо развивать отечественные механизмы вознаграждения высшего менеджмента корпораций и отказаться от практики ориентирования на опыт зарубежных компаний в вопросах размера выплат, но при этом сохранить постоянную часть последних тем членам советов директоров, для кого они предусмотрены в соответствии с документами организации. Для повышения мотивации руководства к длительной и эффективной работе в компании рекомендуется постепенный переход от прямого денежного вознаграждения к опционным программам, рассчитанным на 3–5 лет. В качестве промежуточных можно применять любые варианты, предусмотренные Федеральным законом «Об Акционерных обществах», но с обязательным заключением соглашения акционеров во избежание конфликта интересов. Понимание возможностей и механизмов применения существующих опционных программ для вознаграждения высшего менеджмента позволят собственниками повысить долгосрочную мотивацию и ответственность исполнительного руководства в вопросах увеличения стоимости корпораций; а для их развития требуется совершенствование национальной законодательной базы.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Ляликова А. UC Rusal стал лидером по размеру вознаграждений главе совета директоров. Forbes. 31.01.2022. URL: https://www.forbes.ru/biznes/454005-us-rusal-stal-liderom-po-razmeru-voznagrashdenij-glave-soveta-direktorov?from=feed&utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com
2. Батаева Б. С. Развитие вознаграждения топ-менеджмента в российских компаниях с государственным участием. *Дискуссия*. 2019;(1):21–27. DOI: 10.24411/2077–7639–2018–10021
3. Кузнецов М., Федоров О. Р. Михеев А. А. Долгосрочная мотивация членов органов управления в компаниях с государственным участием. *Акционерное общество*. 29.08.2015. URL: <https://ao-journal.ru>

ru/dolgosrochnaj-motivacij-clenov-organov-upravlenij-v-kompanijk-s-gosudarstvennym-ucastiem (дата обращения: 18.06.2022).

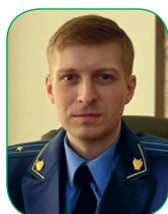
4. Евгенова Д.А. Особенности мотивации топ-менеджеров. *Научные записки ОрелГИЭТ*. 2015;(2):206–211.
5. Алешина Ю.Н. Долгосрочные инструменты стимулирования деятельности высшего менеджмента компании. *Инновации и инвестиции*. 2020;(10):75–79.
6. Бочарова И.Ю., Рыманов А.Ю. Вознаграждение топ-менеджмента и совета директоров в российских компаниях. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*. 2017;(10):107–115. DOI: 10.18551/rjoas.2017–10.17
7. Петрова Ю. Расходы на топ-менеджеров не оправдывают себя в России. *Ведомости*. 14.12.2017. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2017/12/14/745216-rashodi-top-menedzherov>
8. Govindarajan V., Rajgopal Sh., Srivastava A. Why financial statements don't work for digital companies. *Harvard Business Review*. Feb. 26, 2018. URL: <https://hbr.org/2018/02/why-financial-statements-dont-work-for-digital-companies> (дата обращения: 15.05.2022).
9. Гребенникова В.А., Поляков Е.И. Достоинства и недостатки опционной программы стимулирования топ-менеджеров компании. *Экономика устойчивого развития*. 2020;(1):190–193.
10. Ли Ч.Ф., Финнерти Дж.И. Финансы корпораций: теория, методы и практика. Пер. с англ. М.: Инфра-М; 2000. 686 с.
11. Пашкина Ю. Опционы для сотрудников. Клерк. 07.06.2012. URL: <https://www.klerk.ru/boss/articles/278518/> (дата обращения: 16.05.2022).
12. Логинов А.А. Современное корпоративное управление — мотивация сотрудников на основе акций. *Акционерное общество: вопросы корпоративного управления*. 2007;(9).
13. Мустафаев С. Опционы для сотрудников: «фантомы» и «классика». *Финансовый директор*. 2014;(4):60–65.
14. Дудышева А. Акции для сотрудников компании. Структурирование опционов. ЗАО «Бонниер Бизнес Пресс». URL: <http://blog.dp.post/6082/>
15. Becker I. Bonus plans: Scratch whatever you had. Korn Ferry. URL: <https://www.kornferry.com/insights/articles/bonus-plans—scratch-whatever-you-had>

REFERENCES

1. Lyalikova A. UC Rusal became the leader in terms of remuneration to the head of the board of directors. *Forbes*. Jan. 31, 2022. URL: https://www.forbes.ru/biznes/454005-us-rusal-stal-liderom-po-razmeru-voznagrazdenij-glave-soveta-direktorov?from=feed&utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com (In Russ.).
2. Bataeva B. S. Development of remuneration of top management in Russian companies with state participation. *Diskussiia = Discussion*. 2019;(1):21–27. (In Russ.). DOI: 10.24411/2077–7639–2018–10021
3. Kuznetsov M., Fedorov O. R. Mikheev A. A. Long-term motivation of members of management bodies in companies with state participation. *Aktsionernoe obshchestvo*. Aug. 29, 2015. URL: <https://ao-journal.ru/dolgosrochnaj-motivacij-clenov-organov-upravlenij-v-kompanijk-s-gosudarstvennym-ucastiem> (accessed on 18.06.2022). (In Russ.).
4. Evgenova D. A. Features of motivation of top managers. *Nauchnye zapiski OrelGIET = Scientific Journal of Orel SIET*. 2015;(2):206–211. (In Russ.).
5. Aleshina Yu. N. Long-term instruments for stimulating of top management activities. *Innovatsii i investitsii = Innovation & Investment*. 2020;(10):75–79. (In Russ.).
6. Bocharova I. Yu., Rymanov A. Yu. Remuneration of top management and board of directors in Russian companies. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*. 2017;(10):107–115. (In Russ.). DOI: 10.18551/rjoas.2017–10.17
7. Petrova Yu. Spending on top managers does not justify itself in Russia. *Vedomosti*. Dec. 14, 2017. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2017/12/14/745216-rashodi-top-menedzherov> (In Russ.).
8. Govindarajan V., Rajgopal Sh., Srivastava A. Why financial statements don't work for digital companies. *Harvard Business Review*. Feb. 26, 2018. URL: <https://hbr.org/2018/02/why-financial-statements-dont-work-for-digital-companies> (accessed on 15.05.2022).

9. Grebennikova V.A., Polyakov E.I. Advantages and disadvantages of the optional incentive program for top managers of the company. *Ekonomika ustoichivogo razvitiya = Economics of Sustainable Development*. 2020;(1):190–193. (In Russ.).
10. Lee Ch.F., Finnerty J.E. Corporate finance: Theory, method, and applications. San Diego, CA: Harcourt Brace Jovanovich; 1990. 765 p. (Russ. ed.: Lee Ch.F., Finnerty J.E. *Finansy korporatsii: teoriya, metody i praktika*. Moscow: Infra-M; 2000. 686 p.).
11. Pashkina Yu. Options for employees. *Klerk*. June 07, 2012. URL: <https://www.klerk.ru/boss/articles/278518/> (accessed on 16.05.2022). (In Russ.).
12. Loginov A.A. Modern corporate governance — employee motivation based on shares. *Aktsionernoe obshchestvo: voprosy korporativnogo upravleniya*. 2007;(9). (In Russ.).
13. Mustafaev S. Options for employees: “Phantoms” and “classics”. *Finansovyi director*. 2014;(4):60–65. (In Russ.).
14. Dudysheva A. Promotions for company employees. Structuring options. CJSC “Bonniere Business Press”. URL: <http://blog.dp.post/6082/> (In Russ.).
15. Becker I. Bonus plans: Scratch whatever you had. Korn Ferry. URL: <https://www.kornferry.com/insights/articles/bonus-plans—scratch-whatever-you-had>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Игорь Игоревич Ординарцев — кандидат юридических наук, Московская городская прокуратура, Москва, Россия

Igor I. Ordinartsev — Cand. Sci. (Leg.), Zamoskvoretskaya Interdistrict Prosecutor's Office, Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0002-4139-593X>

garry_ord@mail.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 27.04.2022; после рецензирования 01.06.2022; принята к публикации 04.07.2022.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 27.04.2022; revised on 01.06.2022 and accepted for publication on 04.07.2022.

The author read and approved the final version of the manuscript.