Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal https://esj.today

2023, Том 15, № s4 / 2023, Vol. 15, Iss. s4 https://esj.today/issue-s4-2023.html

URL статьи: https://esj.today/PDF/17FAVN423.pdf

5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (экономические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:
Дунаев, А. Ю. Вознаграждение, основанное на принципах устойчивого развития и экономической безопасности бизнеса / А. Ю. Дунаев // Вестник евразийской науки. — 2023. — Т. 15. — № s4. — URL: https://esj.today/PDF/17FAVN423.pdf

For citation:
Dunaev A.Yu. Remuneration based on the principles of sustainable development and economic security of business. *The Eurasian Scientific Journal*. 2023; 15(s4): 17FAVN423. Available at: https://esj.today/PDF/17FAVN423.pdf. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 338

Дунаев Антон Юрьевич
ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Аспирант Департамента экономической безопасности и управления рисками
E-mail: antondunaev@mail.ru

Вознаграждение, основанное на принципах устойчивого развития и экономической безопасности бизнеса

Аннотация. В рамках данной статьи исследуется вопрос обеспечения экономической безопасности с помощью системы вознаграждения, основанной на принципах устойчивого развития. Автор устанавливает взаимосвязь между экономической безопасностью и устойчивым развитием компании, а также отмечает необходимость учета интересов заинтересованных сторон для успешного развития компании в долгосрочной перспективе. Также автор отмечает ограничения, связанные с применением ESG-показателей в системе мотивации менеджмента. Одним из них является разнообразие заинтересованных сторон и их интересов даже внутри отдельных групп стейкхолдеров, что создает проблемы при выборе необходимых показателей, используемых для оценки достижений. Также предпочтение какой-либо метрике может быть отдано только потому, что она легче измерима, а не значима для стейкхолдеров. Помимо этого, применение показателей ESG может создать отрицательные стимулы для менеджмента, привести к безосновательному вознаграждению либо способствовать удовлетворению интересов одних заинтересованных сторон в ущерб другим. Кроме того, отмечается наличие агентской проблемы и отмечается необходимость обеспечения большей транспарентности для ограничения риска манипуляций и корыстного использования показателей ESG менеджментом. Отмечается, что наиболее подверженными манипуляциям являются краткосрочные годовые бонусы менеджмента. В статье отмечается роль акционеров в утверждении итоговых условий вознаграждения руководства компаний (принцип «say on pay»). В статье также отмечаются условия, которые обеспечивают должный уровень надзора со стороны внешних стейкхолдеров. К ним относится необходимость постановки четких и желательно измеримых целей, своевременная отчетность о прогрессе в их достижении, а также обеспечение должного контекста для оценки, насколько релевантны были поставленные цели.

Ключевые слова: устойчивое развитие; заинтересованные стороны; стейкхолдерский подход; вознаграждение; экономическая безопасность; риски; агентская проблема

Введение

Устойчивое развитие фирмы можно рассматривать как деятельность, направленную на создание стоимости для различных стейкхолдеров в долгосрочном периоде. Согласно стейкхолдерскому подходу компания действует не просто для извлечения прибыли, она является частью большей системы вместе со своими стейкхолдерами, во взаимодействии с которыми строит свою деятельность. Устойчивое развитие компании достигается за счет эффективного взаимодействия с заинтересованными сторонами [1]. Следовательно, фирма может быть определена как устойчивая только, если она удовлетворяет интересы ее стейкхолдеров. И устойчивое развитие компании может пониматься как ее способность оставаться конкурентоспособной на рынке и эффективно противостоять внешним угрозам [2].

Современное понимание термина устойчивое развитие строится на концепции «тройного критерия» (triple bottom line — TBL) [3]. Согласно данной концепции для устойчивого развития необходимо учитывать не только экономические аспекты деятельности, но и экологические и социальные (далее ESG).

Устойчивое развитие также взаимосвязано с обеспечением экономической безопасности, которая в свою очередь обеспечивается только при учете широкого спектра внешних и внутренних рисков и угроз в долгосрочном периоде. Риск-менеджмент представляет собой систему управления рисками на предприятии, которая позволяет своевременно прогнозировать наступление рисков в его деятельности, а посредством имеющегося комплекса методов и приемов снизить вероятность неблагоприятных последствий от рисков и принимать обоснованные управленческие решения по воздействию на них. Состояние экономической безопасности обеспечивает эффективную работу компаний в настоящем и будущем, являясь необходимым условием для устойчивого развития.

В качестве одного из основных механизмов обеспечения экономической безопасности необходимо рассматривать систему вознаграждения менеджмента. Оно может создать необходимые стимулы для менеджмента принимать решения, обеспечивающие должный уровень удовлетворенности заинтересованных сторон. Широкое применение показателей ESG в системах вознаграждения менеджмента призвано решить эту задачу.

Тем не менее, интересы и требования стейкхолдеров чрезвычайно разнообразны, поэтому для эффективного функционирования системы вознаграждения менеджмента необходимо решить некоторые проблемы, которые с этим связаны.

Ограниченность ESG-показателей

ESG-показатели неизбежно фокусируются на ограниченном числе аспектов благосостояния ограниченного числа заинтересованных сторон. Этот факт порождает две проблемы. Во-первых, стимулы, основанные на ESG, обязательно имеют узкую сферу применения, в отличие от распространенной риторики о взаимовыгодном сотрудничестве некоторых сторонников стейкхолдеризма. Во-вторых, создавая четкие стимулы для достижения нескольких управленческих целей, ESG-показатели могут побудить руководителей отдавать предпочтение одним целям перед другими, что может привести к контрпродуктивным результатам для заинтересованных сторон.

Даже если мы ограничиваем наше внимание основными заинтересованными сторонами, такими как работники, клиенты, поставщики, местные сообщества и окружающая среда, аспекты и грани интересов, о которых идет речь, многообразны. В отличие от акционеров, чьи общие интересы в компании в основном связаны с одним показателем (или несколькими альтернативными версиями одного показателя), на заинтересованных лиц корпоративные решения могут оказывать влияние различными способами и по нескольким направлениям.

Работники заботятся не только о сохранении занимаемой должности, но и об абсолютном уровне их компенсаций, относительном уровне их компенсаций по сравнению с другими лицами, занимающими аналогичные должности (например, разрыв в оплате труда по полу или расе), относительном уровне их компенсаций по сравнению с наиболее высокооплачиваемыми руководителями (например, коэффициент вознаграждения генерального директора), страховании здоровья и других льготах; защита в случае безработицы (например, выходное пособие или программы по замене места работы), здоровье и безопасность, культура и вовлеченность. Аналогичным образом, интересы других заинтересованных сторон многочисленны и разнообразны. Клиенты могут беспокоиться не только о качестве продукции и постпродажном обслуживании, но и о мерах по охране здоровья и безопасности в торговых помещениях, низких ценах и гибких условиях оплаты. Местные сообщества могут быть затронуты и, следовательно, обеспокоены благотворительной деятельностью, косвенными эффектами от создания рабочих мест, загрязнением окружающей среды, культурными инициативами и так далее.

Более того, внутри кажущихся однородными групп заинтересованных сторон различные подгруппы могут иметь и часто имеют различные или даже противоречащие друг другу интересы. Рассмотрим, например, работников, занятых полный и неполный рабочий день, или сотрудников, входящих или не входящих в профсоюз. Или рассмотрим крупных поставщиков с несколькими клиентами и мелких поставщиков, зависящих от заказов компании.

Несмотря на потенциальное богатство и запутанность заинтересованных сторон и их интересов, ESG-метрики, используемые в реальном мире, неизбежно ограничены и ограничены и узконаправленны. Ограниченность ESG-показателей является необходимостью, ведь ни один компенсационный пакет не может исчерпывающе определить и стимулировать достижение целей, которые учитывают все интересы и потребности всех групп, затронутых деятельностью компании. Сам процесс определения поддающейся измерению цели и разработки показателя для оценки ее достижения требует выбора некоторого конкретного измерения и меры и, следовательно, отказа от других потенциальных измерений и мер.

Могут ли компании исправить эту проблему ограниченности ESG-метрик, расширив число целей и показателей, чтобы охватить как можно больше заинтересованных сторон и как можно больше аспектов их благосостояния, насколько это практически возможно? Хотя ограниченность показателей ESG свидетельствует о неспособности механизмов компенсации учитывать потребности и интересы всех тех, кого затрагивает деятельность компании, простое увеличение целей может сделать показатели ESG еще менее эффективными. Определение поддающейся измерению цели стимулирует менеджеров уделять внимание и прилагать усилия именно этой конкретной задаче, тем самым отвлекая внимание и усилия от других задач. В той мере, в какой благополучие группы акционеров состоит из нескольких аспектов, некоторые из которых сложно или невозможно измерить, создание стимулов для достижения узких измеримых целей лишит менеджеров возможности сосредоточиться на трудноизмеримых задачах, что может привести к негативным результатам [4].

Система вознаграждения, основанная на ESG-показателях, также может привести к вознаграждению руководителей за бесполезные достижения или даже стимулировать их к манипулированию результатами своей деятельности. Например, директора могут достичь целей по выбросам углерода, продавая углеродоемкие активы третьим лицам, которые будут продолжать поставлять компании продукты и услуги, или они могут достичь целей по средней заработной плате сотрудников, передав низкооплачиваемую работу на аутсорсинг. Эти действия повлекли бы за собой прямые расходы для компании, не принесли бы никакой пользы окружающей среде или сотрудникам и отвлекли бы внимание руководства от более стоящих целей.

Интересы стейкхолдеров многогранны, однако некоторые показатели, отражающие их легко определить и измерить, в то время как другие, не менее важные трудно поддаются измерению. Сотрудники заинтересованы в том, чтобы получать хорошую зарплату, избегать несчастных случаев и болезней и сохранять свою работу: эти цели относительно легче измерить и оценить. Однако сотрудники также заинтересованы в справедливом обращении, развитии хороших профессиональных отношений с начальством и коллегами, профессиональном росте и других факторах, которые очень трудно измерить. То факт, что многие важные аспекты трудно измерить, означает, что руководители могут быть вынуждены сосредоточиться на одних факторах и игнорировать другие, основываясь на критериях, которые зависят не от важности этих факторов, а от их измеримости [5].

Эта проблема особенно актуальна для показателей ESG, поскольку многие аспекты благосостояния заинтересованных сторон действительно трудно определить. Даже самые известные ESG-рейтинги существенно расходятся во мнениях относительно достижения компаниями экологических и социальных целей [6].

Поэтому компаниям следует опираться на интересы своих уникальных заинтересованных сторон и выбирать показатели, способствующие достижению стратегических целей.

Агентская проблема

Другим фундаментальным ограничением системы вознаграждения, основанной на принципах устойчивого развития, является агентская проблема. Чтобы снизить риск манипуляций и корыстного использования показателей ESG менеджментом, сторонние наблюдатели должны иметь возможность контролировать соответствующие цели. В случае отсутствия такого контроля для руководства создается возможность увеличить свою заработную плату, не принося конкретных выгод заинтересованным сторонам. Центральная проблема корпоративного управления заключается в том, как создать хорошие стимулы для генеральных директоров и других руководителей высшего звена создавать ценность для стейкхолдеров [7].

Классические рыночные механизмы способны ограничивать менеджмент в манипуляциях. Одним из факторов, усиливающих дисциплину, является прозрачность. Когда раскрывается подробная информация о структуре компенсационного пакета, субъекты рынка могут более легко и эффективно выполнять свою роль по мониторингу. Кроме того, прозрачность в отношении уровней вознаграждения и критериев, используемых для их определения, может удержать руководителей компаний от заключения договоров, условия которых неприемлемы для внешних стейкхолдеров.

Институциональные инвесторы по всему миру оказывают давление на компании, требуя раскрытия информации и обоснования структуры их механизмов вознаграждения руководителей. Регуляторы также способствуют этому, предписывая раскрытие информации и обеспечивая права акционеров. Одной из передовых международных практик является обязательное консультативное голосование акционеров по вопросу вознаграждения менеджмента (принцип «say on pay»). Применение этого принципа позволяет ужесточить контроль за компенсационными пакетами директоров. Компании, чьи компенсационные пакеты получили низкую поддержку, затем будут вынуждены изменить их путем снижения уровня оплаты труда и более тесной увязки оплаты труда руководителей с результатами деятельности фирмы.

В России на данный момент подобное требование не закреплено законодательно, однако его применение может увеличить качество управления в компаниях. В США это способствовало раскрытию информации о вознаграждении менеджмента более открытым и информативным [8].

Таким образом, важным инструментом смягчения агентских проблем, связанных с процессом определения заработной платы менеджмента, является обеспечение прозрачности механизмов ее определения и предоставление возможности внешним стейкхолдерам просматривать и оценивать структуру, цели и показатели, используемые в процессе определения вознаграждения.

Хотя указанные выше тенденции в основном относятся к традиционным финансовым показателям, которые связывают вознаграждение с акционерной стоимостью, лежащие в их основе принципы применимы и к показателям устойчивого развития. На самом деле, риск злоупотреблений со стороны руководства при использовании показателей ESG еще выше, поскольку другие заинтересованные стороны компании не обладают теми же полномочиями и правами, которыми обладают акционеры, для наблюдения за менеджментом. Таким образом, возможность эффективного надзора и оценки со стороны внешних наблюдателей является важнейшим условием для эффективной системы вознаграждения, основанной на принципах устойчивого развития [9].

Вознаграждение менеджмента обычно состоит из трех основных компонент: базового денежного оклада, ежегодной премии, привязанной к показателям эффективности, и долгосрочной части в виде опционов или акций. Последнее лучше всего взаимосвязано с долгосрочными результатами деятельности компании, а значит значительно сближают интересы менеджмента и акционеров. Краткосрочные бонусы, в свою очередь, особенно подвержены агентской проблеме, поскольку они могут базироваться на субъективных или качественных целях, дающих большую свободу трактованию, либо могут быть просто тяжело отслеживаемы внешними наблюдателями.

Чтобы обеспечить возможность внешней проверки целей, а значит и ограничить вышеупомянутые проблемы, компании могут следовать следующим подходам [10].

Во-первых, им следует поставить четкие и объективные цели. Чтобы ограничить манипуляции, компании должны принять четко определенные цели, не предоставляющие возможности для произвольной трактовки, а также раскрыть их своим заинтересованным сторонам. К примеру, это могут быть цели с четко выраженным количественным показателем, по отношению к которым можно измерить эффективность. Напротив, премии, которые присуждаются на основе расплывчатых и недостаточно определенных целей, исключают возможность внешней оценки. Что касается показателей ESG, примерами четких и объективных целей могут быть: количество несчастных случаев на производстве, выбросы парниковых газов, экологические аварии, доля энергии из возобновляемых источников, заранее определенные цели в опросах удовлетворенности клиентов и так далее. Напротив, расплывчатые и недостаточно определенные цели, такие как повышение устойчивости, разнообразия, инклюзивности или благосостояния сотрудников, без каких-либо конкретных целей или дополнительной информации, не могут быть осмысленно оценены сторонними наблюдателями.

Во-вторых, компаниям следует раскрывать достигнутые результаты. Для того чтобы сторонний наблюдатель мог оценить результаты деятельности компании, ей следует раскрыть фактический результат и сравнить его с поставленной целью. Если компания раскрывает конкретную цель, но не сообщает о фактических результатах, сторонний наблюдатель не сможет сравнить, какими были результаты по отношению к цели.

В-третьих, следует предоставлять достаточно контекстуальной информации, чтобы внешний наблюдатель мог определить, была ли цель достаточно амбициозной, и оценить заявленные результаты. Вознаграждение, основанное на конкретных показателях, автоматически не превращается в эффективные стимулы. Предположим, например, что компания раскрывает цель обеспечения равного представительства мужчин и женщин в совете директоров и объявляет, что эта цель достигнута. Внешние стейкхолдеры не знают, был ли стимул значимым, до тех пор, пока они не узнают, сколько мужчин и женщин входило в состав СД на начало и конец года. Даже если компания раскрывает четкие и объективные цели и раскрывает достигнутые результаты, содержательная оценка результатов деятельности невозможна без достаточного контекста.

Использование показателей ESG в отсутствие возможности внешнего контроля может привести только к сомнительной эффективности для заинтересованных сторон и даже снизить их доверие.

Заключение

Таким образом, система вознаграждения, основанная на принципах устойчивого развития, может обеспечить необходимую мотивацию менеджменту к обеспечению экономической безопасности компании. В основном, за счет учета интересов широкого спектра заинтересованных сторон.

Тем не менее, интеграция ESG-показателей в систему мотивации сопряжено с некоторыми сложностями. Первой из них является ограниченность ESG-показателей, связанная с многомерностью интересов стейкхолдеров, которые необходимо учитывать. Также используемые ESG-метрики должны способствовать обеспечению интересов заинтересованных сторон в долгосрочной перспективе и не концентрироваться на решении локальных проблем.

Второй является проблема агентства, которая заключается в вопросе, как сподвигнуть менеджмент принимать решения в интересах широкого перечня заинтересованных сторон, а не только своих собственных. Ее решение возможно за счет обеспечения большей транспарентности перед стейкхолдерами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Миргородская, М.Г. Концепция устойчивого развития бизнеса как фактор обеспечения экономической безопасности / М.Г. Миргородская // Вестник экономики, права и социологии. — 2023. — № 4. — С. 81–85. — EDN KVZNED.
2. Казанцева, А.Н. Влияние «зеленого» корпоративного роста на экономическую безопасность бизнеса / А.Н. Казанцева // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. — 2023. — № 6–2(144). — С. 90–94. — EDN LOVHRZ.
3. Дмитриченко, Л.А. Малый бизнес в Донецкой Народной Республике: состояние и перспективы инновационного развития в стратегии обеспечения экономической безопасности государства / Л.А. Дмитриченко, Н.Г. Мальцева // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. — 2021. — № 3. — С. 133–147. — EDN AHQBTY.

4. Колодняя, Г.В. Социальная ответственность бизнеса как ключевой фактор устойчивого развития / Г.В. Колодняя // Экономика. Налоги. Право. — 2023. — Т. 16, № 5. — С. 78–85. — DOI 10.26794/1999-849X-2023-16-5-78-85. — EDN COHQUX.

5. Кокурина, А.Д. Роль стратегического менеджмента в развитии высокотехнологических компаний и обеспечения их экономической безопасности / А.Д. Кокурина // Проблемы рыночной экономики. — 2020. — № 3. — С. 109–123. — DOI 10.33051/2500-2325-2020-3-109-123. — EDN FOFPQC.

6. Сигова, М.В. Система экономической безопасности предприятий нефтегазовой отрасли, ее особенности и ориентация на цифровизацию, эффективность, конкурентоспособность и устойчивое развитие бизнеса / М.В. Сигова, Т.М. Супатаев // Ученые записки Международного банковского института. — 2021. — № 1(35). — С. 98–117. — EDN BGZOEI.

7. Суглобов, А.Е. Экономическая, социальная и экологическая безопасность трубопрокатных предприятий: взаимосвязь, цель и задачи / А.Е. Суглобов, Т.Д. Малютина // Научный вектор Балкан. — 2020. — Т. 4, № 1(7). — С. 102–105. — DOI 10.34671/SCH.SVB.2020.0401.0022. — EDN KCAJTO.

8. Бубнов, Н.И. Роль кредитования малого бизнеса в обеспечении экономической безопасности регионов / Н.И. Бубнов // Учетно-аналитическое и правовое обеспечение экономической безопасности организации: Материалы V Всероссийской студенческой научно-практической конференции. В 3-х частях, Воронеж, 22 апреля 2023 года / Под редакцией Д.А. Ендовицкого, Н.Г. Сапожниковой. Том Часть 1. — Воронеж: Воронежский государственный университет, 2023. — С. 144–147. — EDN JIVXCG.

9. Галас, М.Л. Государственно-политические меры Российской Федерации по достижению целей устойчивого развития в период борьбы с COVID-19 с учетом повышения качества жизни населения / М.Л. Галас // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. — 2021. — Т. 11, № 3. — С. 82–88. — DOI 10.26794/2226-7867-2021-11-3-82-88. — EDN WRKROV.

10. Вострикова, Е.О. ESG-трансформация как фактор обеспечения экономической безопасности региона: теоретический аспект / Е.О. Вострикова, А.П. Мешкова // Проблемы комплексной безопасности Каспийского макрорегиона: Сборник научных статей по материалам международной научно-практической конференции, Астрахань, 28–29 октября 2021 года / Под общей редакцией А.П. Романовой, Д.А. Черничкина. — Астрахань: Астраханский государственный университет, Издательский дом "Астраханский университет", 2021. — С. 157–165. — EDN RBVGTZ.

Dunaev Anton Yur′evich
Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: antondunaev@mail.ru

Remuneration based on the principles of sustainable development and economic security of business

Abstract. This article examines the issue of ensuring economic security using a remuneration system based on the principles of sustainable development. The author establishes the relationship between economic security and sustainable development of the company, and also notes the need to take into account the interests of stakeholders for the successful development of the company in the long term. The author also notes the limitations associated with the use of ESG indicators in the management motivation system. One of them is the diversity of stakeholders and their interests, even within individual stakeholder groups, which creates problems in choosing the appropriate indicators used to evaluate achievements. Also, preference for a metric may be given only because it is easier to measure, rather than meaningful for stakeholders. In addition, the use of ESG metrics may create disincentives for management, lead to unjustified compensation, or promote the interests of some stakeholders to the detriment of others. In addition, the existence of an agency problem is noted and the need for greater transparency is noted to limit the risk of manipulation and selfish use of ESG indicators by management. It is noted that short-term annual management bonuses are the most susceptible to manipulation. The article notes the role of shareholders in approving the final terms of remuneration for company management (the «say on pay» principle). The article also notes the conditions that ensure the proper level of oversight by external stakeholders. These include the need to set clear and preferably measurable goals, timely reporting on progress towards them, and providing adequate context for assessing how relevant the goals have been.

Keywords: sustainable development; stakeholders; stakeholder approach; remuneration; economic security; risks; agency problem