

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА****Лилия Баграмовна СУНГАТУЛЛИНА <sup>а\*</sup>,**  
**Ильшат Марселевич САДИКОВ <sup>б</sup>**

<sup>а</sup> доктор экономических наук, профессор кафедры учета, анализа и аудита,  
Казанский (Приволжский) федеральный университет (КФУ),  
Казань, Российская Федерация  
Lilia\_sungat@mail.ru  
<https://orcid.org/0000-0001-5771-9938>  
SPIN-код: 3283-5594

<sup>б</sup> студент магистратуры Института управления, экономики и финансов,  
Казанский (Приволжский) федеральный университет (КФУ),  
Казань, Российская Федерация  
IMSadikov@stud.kpfu.ru  
ORCID: отсутствует  
SPIN-код: 1409-1733

\* Ответственный автор

**История статьи:**

Рег. № 205/2024  
Получена 25.03.2024  
Получена в  
доработанном виде  
12.04.2024  
Одобрена 10.05.2024  
Доступна онлайн  
29.08.2024

**Специальность:** 5.2.4**УДК** 331.1, 331.21,  
338.22  
**JEL:** J30**Ключевые слова:**

вознаграждение  
персонала,  
организационная  
модель, финансовый  
менеджмент

**Аннотация****Предмет.** Вознаграждение персонала в системе финансового менеджмента.**Цели.** Разработка авторской модели организации вознаграждения персонала в системе финансового менеджмента.**Методология.** Используются общеэкономические методы исследования, среди которых анализ и синтез, моделирование, системный подход к изучению экономических процессов.**Результаты.** Предложена организационная модель вознаграждения персонала в системе финансового менеджмента, учитывающая специфику формирования информации для управления финансовыми ресурсами, направляемыми на совокупное вознаграждение. Представлена схема декомпозиции стратегической цели компании до уровня стратегических задач в области вознаграждения.**Выводы.** Организация вознаграждения персонала предполагает последовательное взаимодействие процессов согласования цели и задач экономического субъекта, формирования политики вознаграждения персонала, определения инструментов управления вознаграждением, реализации системы вознаграждения, а также формирования управленческой отчетности в области вознаграждения. Особое внимание следует уделять реализации системы вознаграждения персонала через такие функции управления, как планирование (бюджетирование), нормирование, управленческий учет, анализ и контроль.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2024

**Для цитирования:** Сунгатуллина Л.Б., Садиков И.М. Организационная модель вознаграждения персонала в системе финансового менеджмента // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2024. – Т. 17, № 3. – С. 335 – 344.  
<https://doi.org/10.24891/fa.17.3.335>

Для руководства экономических субъектов актуальной является задача формирования целостной, грамотно выстроенной системы управления вознаграждением, направленной на раскрытие трудового потенциала персонала компании. В процессе организации вознаграждения персонала осуществляется управление финансовыми ресурсами компании для достижения оптимального соотношения между краткосрочными и долгосрочными целями и задачами экономического субъекта. При этом организация вознаграждения персонала является задачей сложной, предполагающей последовательное выстраивание процессов планирования (бюджетирования), нормирования, управленческого учета, анализа и контроля средств, которые входят в предметную область финансового менеджмента, поскольку связаны с управлением финансовыми ресурсами, направляемыми на вознаграждение. В связи с этим возникает необходимость рассмотрения особенностей организации вознаграждения персонала в системе финансового менеджмента, целью которого является содействие реализации курса компании на максимизацию благосостояния собственников бизнеса.

Эффективность системы вознаграждения в значительной степени оказывает влияние на уровень мотивированности персонала, от чего во многом зависит способность компании достигать желаемых финансовых показателей [1]. Организация эффективной системы вознаграждения персонала в контуре финансового менеджмента предполагает необходимость решения ряда задач, к которым нами отнесены:

- согласование расходов на совокупное вознаграждение с экономической стратегией компании;
- определение оптимального уровня вознаграждения с учетом факторов внешней и внутренней среды экономического субъекта;
- отслеживание информации о вознаграждении по стадиям жизненного цикла работника во взаимосвязи с кадровой стратегией компании;
- выстраивание и развитие системы стимулирования персонала посредством достижения оптимального соотношения между формами и видами вознаграждения;
- оценка влияния разных форм и видов вознаграждения на экономические результаты компании;
- контроль целесообразности и эффективности размещения средств на вознаграждения персонала.

Для характеристики особенностей организации вознаграждения в рамках финансового менеджмента нами предлагается организационная модель вознаграждения персонала (*рис. 1*), основу которой составляет системный подход к анализу экономических процессов.

Согласно формализованной модели (*рис. 1*), процесс организации вознаграждения персонала предполагает последовательное взаимодействие пяти процессов: согласования цели и задач экономического субъекта, формирования политики вознаграждения персонала, определения инструментов управления вознаграждением, реализации системы вознаграждения, а также формирования управленческой отчетности в части вознаграждения.

Определение цели и задач экономического субъекта в контексте организации вознаграждения персонала предполагает согласование экономической стратегии, кадровой стратегии и стратегии вознаграждения [2–4]. Как отмечает D Ulrich, стратегическое единство возникает, когда заинтересованные стороны соглашаются с философией, видением и целями организации, из чего возникает обязательство каждой заинтересованной стороны продвигать организацию к достижению стратегических целей [5]. В связи с этим одна из

задач руководства компании состоит в согласовании цели и задач вознаграждения с целевыми установками экономической и кадровой стратегии.

Процессу разработки стратегии компании обычно предшествует анализ организационного окружения [6]. На основе анализа факторов внешней и внутренней среды, экономических рисков, исходя из принятых собственниками бизнеса управленческих решений и с учетом интересов стейкхолдеров формируется экономическая стратегия, в рамках которой определяются цель и задачи долгосрочного развития компании. Для достижения стоящей перед собственниками бизнеса стратегической цели разрабатывается кадровая стратегия, содержание которой определяет политику вознаграждения на разных этапах взаимодействия компании с работниками. Основу концепции управления кадровым потенциалом составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии со стоящими перед экономическим субъектом задачами<sup>1</sup>. С учетом экономических и кадровых намерений компании в системе финансового менеджмента формируется стратегия вознаграждения персонала, для разработки которой необходимо формирование философии вознаграждения и определение руководящих принципов вознаграждения. Стратегия вознаграждения обеспечивает ощущение цели и направления, путь, который связывает потребности бизнеса и работников с политикой и практикой вознаграждения [7].

На *рис. 2* представлен возможный вариант декомпозиции стратегической цели компании до уровня стратегических задач в области вознаграждения. Нами показано, что стратегия вознаграждения персонала следует, с одной стороны, кадровой стратегии, позволяя компании решать задачи в области управления человеческими ресурсами, с другой – ставит задачу согласования расходов на совокупное вознаграждение с экономической стратегией компании. При этом отслеживание информации о вознаграждении по стадиям жизненного цикла работника является важнейшей задачей организации вознаграждения персонала, имеющей непосредственную связь со стратегическими кадровыми задачами [8].

Таким образом, вознаграждения могут оказывать влияние на конкурентные преимущества организации, воздействуя на такие организационные факторы, как затраты, идентичность и репутация, а также на поведение сотрудников [9].

Следующим шагом в организации вознаграждения персонала предлагается рассматривать формирование политики вознаграждения. Нами выделяются пять основных этапов формирования политики вознаграждения персонала:

- анализ имеющихся в распоряжении компании ресурсов, необходимых для достижения цели и задач вознаграждения;
- формулирование положений вознаграждения, определяющих основные направления мотивации работников, управления их профессиональным развитием и карьерой;
- определение форм и видов вознаграждения, их оптимального соотношения и величины для разных групп персонала и должностей;
- разработка индивидуальных и обобщающих критериев оценки эффективности использования средств на вознаграждения;
- утверждение политики и внутренних регламентов вознаграждения;
- внедрение разработанной политики вознаграждения и ее корректировка с учетом обратной связи работников компании.

---

<sup>1</sup> Стародымова А.В., Самохвалова С.М. Современные задачи кадровой политики организации // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики: материалы III Международной научно-практической конференции. 2011. № 3. Красноярск: СибГАУ. С. 611–613.

Достижению баланса между процессами формирования политики вознаграждения персонала и согласования цели и задач экономического субъекта способствует определение инструментов управления вознаграждением, основные из которых представлены в организационной модели (рис. 1). Сочетание инструментов стратегического и операционного уровней позволяет разработать комплексную систему управления вознаграждением персонала, способную решать как долгосрочные, так и краткосрочные управленческие задачи.

Процесс реализации системы вознаграждения персонала рассматривается нами через последовательную реализацию таких функций управления, как планирование (бюджетирование), нормирование, управленческий учет, анализ и контроль. Перечисленные функции управления связаны между собой и являются неотъемлемой частью управления вознаграждением персонала.

В рамках планирования (бюджетирования) осуществляется проектирование фонда вознаграждения в разных разрезах, необходимых руководству компании для принятия взвешенных управленческих решений. В процессе планирования (бюджетирования) осуществляется формирование целевых показателей компании в области вознаграждения персонала, в которых находят отражение интересы стейкхолдеров компании. Грамотно выстроенная планово-бюджетная система позволяет менеджменту компании распределить бизнес-ресурсы на привлечение, удержание и мотивирование работников [10].

Нормирование труда является важнейшей функцией управления и имеет большой потенциал применения в процессе реализации системы вознаграждения персонала, поскольку позволяет определить трудоемкость производственной программы и оптимальную численность производственного персонала, усилить контроль затрат рабочего времени, а также стимулировать рост производительности труда посредством предоставления поощрительного вознаграждения за выполнение норм.

Управленческий учет ставит задачу информационного обеспечения экономических решений в области вознаграждения персонала. С развитием нефинансовой отчетности в системе управленческого учета становится необходимым формирование информации как о финансовых, так и нефинансовых формах вознаграждения персонала. При этом в условиях цифровизации бизнес-процессов и развития технологии искусственного интеллекта все больше смещается акцент в сторону разработки системы стратегического управленческого учета расходов на вознаграждения персонала, составляющего информационную основу принятия долгосрочных программ вознаграждения и оценки показателей их эффективности.

Обоснование и разработка долгосрочных перспектив становления и совершенствования системы расходов вознаграждения персонала невозможны без аналитической информации [11]. На основе количественных вычислений управленческий анализ предоставляет возможность формулирования выводов об эффективности использования средств на вознаграждения, прямо не вытекающих из данных регистров бухгалтерского учета, но сформированных на основе анализа учетной информации [12]. В системе финансового менеджмента управленческий анализ позволяет оценить влияние отдельных форм и видов вознаграждения на достижение персоналом стоящих перед экономическим субъектом целей и задач, что в конечном счете оказывает влияние на финансовые показатели компании.

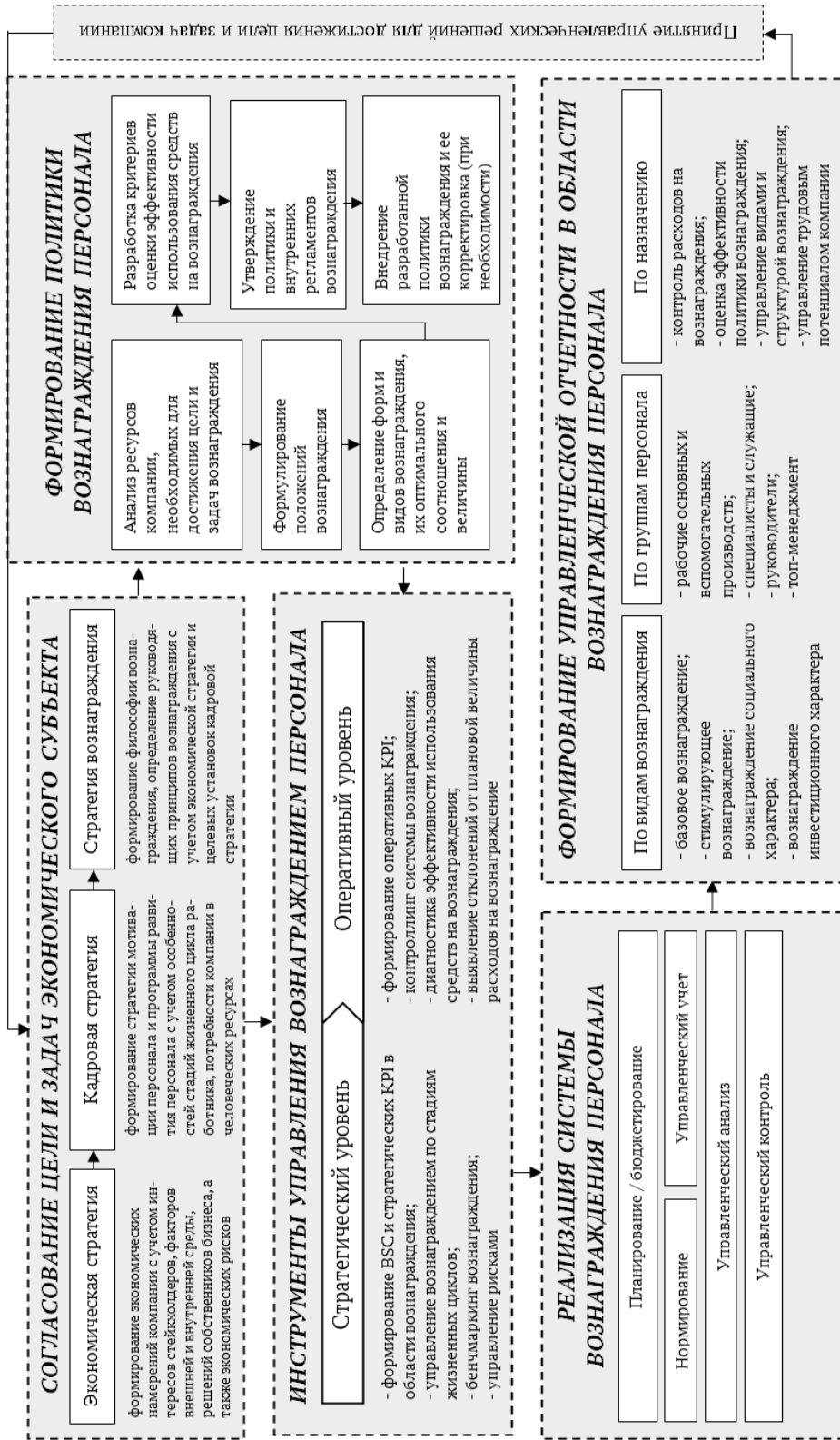
Управленческий контроль в системе финансового менеджмента ставит ключевую задачу в оценке эффективности и целесообразности понесенных расходов на вознаграждение персонала для своевременного выявления недостатков и внесения изменений в систему вознаграждения. Во многом организация управленческого контроля подразумевает работу по выявлению сверхдопустимых отклонений от нормы, анализу и своевременной реакции

по ослаблению или усилению воздействия на причинный фактор [13]. Отметим, что управленческий контроль тесно связан с процессами планирования (бюджетирования), нормирования, управленческого учета и анализа вознаграждения персонала. Связь управленческого контроля с перечисленными функциями управления состоит в том, что планирование (бюджетирование), нормирование, управленческий учет и анализ находят отражение в процессе осуществления комплекса документальных и фактических приемов управленческого контроля.

В процессе организации вознаграждения персонала все основные функции управления связаны друг с другом и между ними не всегда проявляются четко выраженные границы, а скорее – лишь разграничительные линии [10]. В результате согласованного взаимодействия процедур планирования (бюджетирования), нормирования, управленческого учета, анализа и контроля посредством реализации механизма обратной связи формируются управленческие отчеты, на основе которых принимаются управленческие решения в части размещения, распределения и использования финансовых ресурсов компании на вознаграждение персонала.

Таким образом, вопросы организации вознаграждения персонала имеют существенное значение в системе финансового менеджмента, поскольку посредством согласованных процедур планирования (бюджетирования), нормирования, управленческого учета, анализа и контроля обеспечивается соблюдение финансовых интересов собственников бизнеса, своевременно определяются и устраняются недостатки в практике управления вознаграждением персонала. Последовательное выстраивание процессов организации вознаграждения позволяет генерировать информацию для управления финансовыми ресурсами, направляемыми на совокупное вознаграждение. С опорой на данное положение нами сформирована и описана организационная модель вознаграждения персонала в финансовом менеджменте.

**Рисунок 1**  
**Организационная модель вознаграждения персонала в системе финансового менеджмента (авторский подход)**  
**Figure 1**  
**The author-developed approach Organizational model of staff remuneration in the financial management system:**



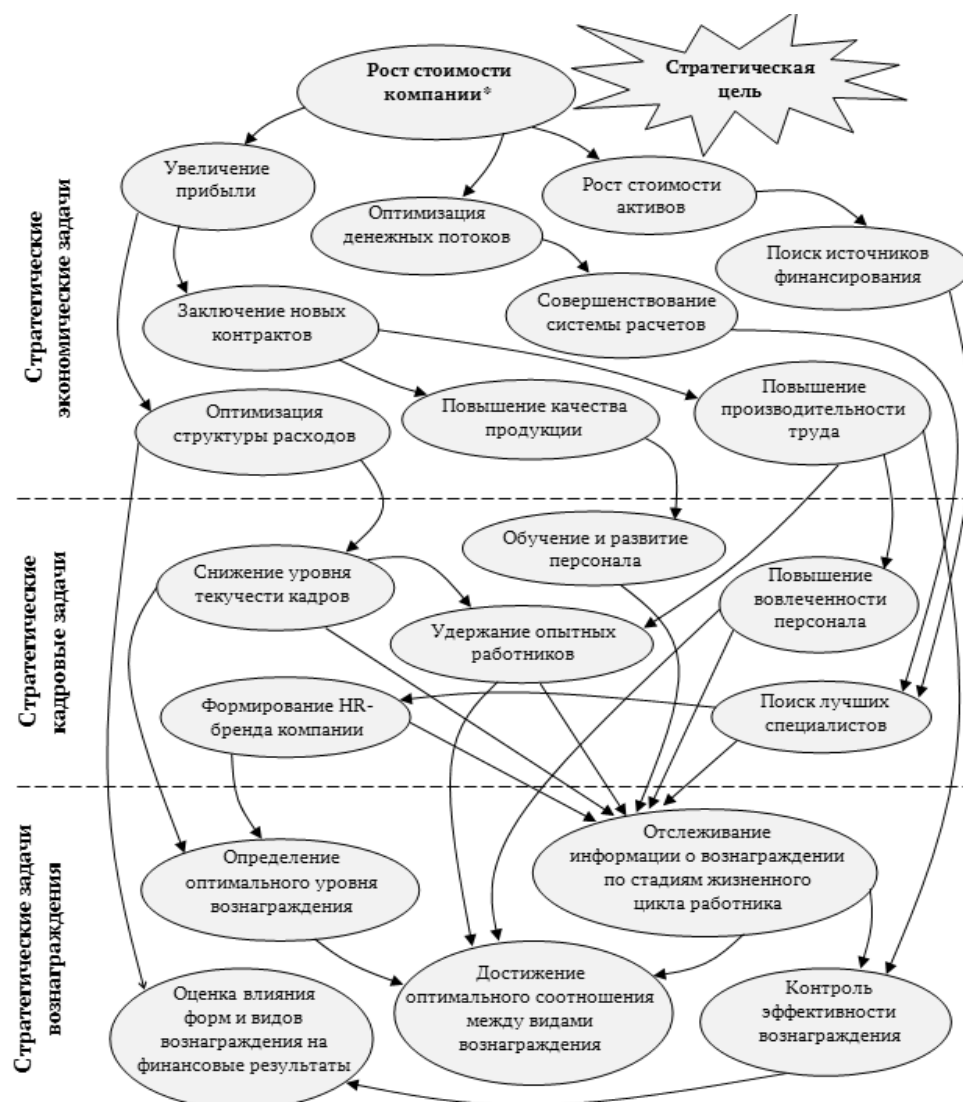
Источник: авторская разработка  
 Source: Authoring

**Рисунок 2**

**Декомпозиция стратегической цели компании до уровня стратегических задач в области вознаграждения**

**Figure 2**

**Decomposition of the company's strategic goal to the level of strategic objectives in the field of remuneration**



\* Представлен возможный вариант стратегической цели.

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

**Список литературы**

1. Мзиков А.Р. Финансовые аспекты системы вознаграждения сотрудников компаний // *Лидерство и менеджмент*. 2017. Т. 4. № 3. С. 139–151.  
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/finansovye-aspekty-sistemy-voznagrazhdeniya-sotrudnikov-kompaniy?ysclid=lur1pxkili321932411>
2. Kaplan S.L. Business strategy, people strategy and total rewards – Connecting the dots. *Benefits & Compensation Digest*, 2007, vol. 44, no. 9, pp. 13–19.  
URL: [http://www.staceyakaplan.com/pdf/Stacey\\_Kaplan\\_Total\\_Rewards\\_And\\_Business\\_Strategy.pdf](http://www.staceyakaplan.com/pdf/Stacey_Kaplan_Total_Rewards_And_Business_Strategy.pdf)

3. Gupta Sakshi, Amit Sharma. Strategic rewards – A case-based study. *Studia Mundi – Economica*, 2016, vol. 3, no. 2, pp. 145–170. URL: <https://doi.org/10.18531/Studia.Mundi.2016.03.02.145-170>
4. Yusi Chen. What Are the Main Objectives of Reward Management Systems, and How Has Best Practice Influenced the Development of Them? *Studies in Social Science & Humanities*, 2022, vol. 1, no. 4, pp. 43–49. URL: <https://doi.org/10.56397/SSSH.2022.11.06>
5. Ulrich D. Strategic Human Resource Planning: Why and How? In: Human Resource Planning. Gabler Verlag Wiesbaden, 1992, pp. 75–94.
6. Носырева И.Г., Белобородова Н.А. Стратегическое управление персоналом в условиях трудоемкой конъюнктуры на рынке труда // Экономика труда. 2023. Т. 10. № 11. С. 1719–1738. URL: <https://1economic.ru/lib/119826?ysclid=lur2lc4e4c330438615>
7. Armstrong M. Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management. Philadelphia, Kogan Page Ltd, 2016, 265 p.
8. Садилов И.М., Сунгатуллина Л.Б. Концепция жизненного цикла работника в системе управления вознаграждением персонала // Лидерство и менеджмент. 2023. Т. 10. № 4. С. 1381–1396. URL: <https://1economic.ru/lib/118908?ysclid=lur2jeqmrn165121246>
9. Werner S., Balkin D.B. Strategic benefits: how employee benefits can create a sustainable competitive edge. *The Journal of Total Rewards*, 2021, vol. 31, no. 1, pp. 8–22. URL: [https://www.researchgate.net/publication/351117557\\_Strategic\\_Benefits\\_How\\_Employee\\_Benefits\\_Can\\_Create\\_a\\_Sustainable\\_Competitive\\_Edge](https://www.researchgate.net/publication/351117557_Strategic_Benefits_How_Employee_Benefits_Can_Create_a_Sustainable_Competitive_Edge)
10. Сунгатуллина Л.Б. Теоретические аспекты управленческого учета расходов на вознаграждения работников // Казанский экономический вестник. 2013. № 6. С. 85–89. URL: [https://kpfu.ru/portal/docs/F862312331/\\_6.2013.pdf](https://kpfu.ru/portal/docs/F862312331/_6.2013.pdf)
11. Сунгатуллина Л.Б. Теоретико-методологические аспекты стратегического управленческого анализа расходов на вознаграждение персонала // Проблемы современной экономики. 2013. № 4. С. 175–178. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoretiko-metodologicheskie-aspekty-strategicheskogo-upravlencheskogo-analiza-rashodov-na-voznagrashdenie-personala?ysclid=lur3qln578119085990>
12. Сунгатуллина Л.Б., Садилов И.М. Развитие методических подходов к организации внутреннего контроля вознаграждения персонала // Международный бухгалтерский учет. 2023. Т. 26. Вып. 4. С. 378–404. URL: <https://doi.org/10.24891/ia.26.4.378>
13. Петров А.Р., Соколов А.Ю., Мохаммед М.Ф.М. Концепция управления стейкхолдерами в системе стратегического управленческого учета и адаптивного бюджетирования // Экономика и управление: проблемы, решения. 2022. Т. 1. № 12. С. 135–143.

### **Информация о конфликте интересов**

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.



**AN ORGANIZATIONAL MODEL OF STAFF REMUNERATION  
IN THE FINANCIAL MANAGEMENT SYSTEM****Liliya B. SUNGATULLINA**<sup>a,\*</sup>,  
**Il'shat M. SADIKOV**<sup>b</sup><sup>a</sup> Kazan (Volga Region) Federal University (KFU),  
Kazan, Republic of Tatarstan, Russian Federation  
Lilia\_sungat@mail.ru  
<https://orcid.org/0000-0001-5771-9938><sup>b</sup> Kazan (Volga Region) Federal University (KFU),  
Kazan, Republic of Tatarstan, Russian Federation  
IMSadikov@stud.kpfu.ru  
ORCID: not available

\* Corresponding author

**Article history:**Article No. 205/2024  
Received 25 Mar 2024  
Received in revised  
form 12 Apr 2024  
Accepted 10 May 2024  
Available online  
29 Aug 2024**JEL Classification:**

J30

**Keywords:** staff  
compensation,  
organizational model,  
financial management**Abstract****Subject.** This article discusses the issues related to staff remuneration in the financial management system.**Objectives.** The article aims to develop a model for organizing staff remuneration in the financial management system.**Methods.** For the study, we used analysis and synthesis, modeling, and the systems approach.**Results.** The article proposes an original organizational model of staff remuneration in the financial management system, taking into account the specifics of generating information for the management of financial resources allocated for total remuneration. It also presents a scheme for decomposing the company's strategic goal to the level of strategic objectives in the field of remuneration.**Conclusions.** The organization of staff remuneration involves the consistent interaction of the processes of agreeing on the goals and objectives of an economic entity, the formation of a remuneration policy, the definition of remuneration management tools, the implementation of the remuneration system, as well as the formation of management reporting in the field of remuneration. Particular attention should be paid to the implementation of the staff remuneration system through such management functions as planning (budgeting), rationing, management accounting, analysis, and control.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2024

**Please cite this article as:** Sungatullina L.B., Sadikov I.M. An organizational model of staff remuneration in the financial management system. *Financial Analytics: Science and Experience*, 2024, vol. 17, iss. 3, pp. 335–344.<https://doi.org/10.24891/fa.17.3.335>**References**

1. Mzokov A.R. [Financial aspects of a system of company's staff remuneration]. *Liderstvo i Menedzhment*, 2017, vol. 4, no. 3, pp. 139–151. (In Russ.)  
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/finansovye-aspekty-sistemy-voznagrazhdeniya-sotrudnikov-kompaniy?ysclid=lur1pxkili321932411>

2. Kaplan S.L. Business strategy, people strategy and total rewards – Connecting the dots. *Benefits & Compensation Digest*, 2007, vol. 44, no. 9, pp. 13–19.  
URL: [http://www.staceykaplan.com/pdf/Stacey\\_Kaplan\\_Total\\_Rewards\\_And\\_Business\\_Strategy.pdf](http://www.staceykaplan.com/pdf/Stacey_Kaplan_Total_Rewards_And_Business_Strategy.pdf)
3. Gupta Sakshi, Amit Sharma. Strategic rewards – A case-based study. *Studia Mundi – Economica*, 2016, vol. 3, no. 2, pp. 145–170.  
URL: <https://doi.org/10.18531/Studia.Mundi.2016.03.02.145-170>
4. Yusi Chen. What Are the Main Objectives of Reward Management Systems, and How Has Best Practice Influenced the Development of Them? *Studies in Social Science & Humanities*, 2022, vol. 1, no. 4, pp. 43–49. URL: <https://doi.org/10.56397/SSSH.2022.11.06>
5. Ulrich D. Strategic Human Resource Planning: Why and How? In: Human Resource Planning. Gabler Verlag Wiesbaden, 1992, pp. 75–94.
6. Nosyreva I.G., Beloborodova N.A. [Strategic personnel management in conditions of labor shortage on the labor market]. *Ekonomika truda = Russian Journal of Labor Economics*, 2023, vol. 10, no. 11, pp. 1719–1738.  
URL: <https://1economic.ru/lib/119826?ysclid=lur2lc4e4c330438615> (In Russ.)
7. Armstrong M. Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management. Philadelphia, Kogan Page Ltd, 2016, 265 p.
8. Sadikov I.M., Sungatullina L.B. [Employee life cycle concept in the personnel remuneration management system]. *Liderstvo i Menedzhment*, 2023, vol. 10, no. 4, pp. 1381–1396. (In Russ.) URL: <https://1economic.ru/lib/118908?ysclid=lur2jeqmrn165121246>
9. Werner S., Balkin D.B. Strategic benefits: how employee benefits can create a sustainable competitive edge. *The Journal of Total Rewards*, 2021, vol. 31, no. 1, pp. 8–22.  
URL: [https://www.researchgate.net/publication/351117557\\_Strategic\\_Benefits\\_How\\_Employee\\_Benefits\\_Can\\_Create\\_a\\_Sustainable\\_Competitive\\_Edge](https://www.researchgate.net/publication/351117557_Strategic_Benefits_How_Employee_Benefits_Can_Create_a_Sustainable_Competitive_Edge)
10. Sungatullina L.B. [The theoretical aspects of management accounting of expenses of the rewards of the staff]. *Kazanskii ekonomicheskii vestnik = Kazan Economic Vestnik*, 2013, no. 6, pp. 85–89. URL: [https://kpfu.ru/portal/docs/F862312331/\\_6.2013.pdf](https://kpfu.ru/portal/docs/F862312331/_6.2013.pdf) (In Russ.)
11. Sungatullina L.B. [Theoretical and methodological aspects of strategic managerial analysis of personnel remuneration costs]. *Problemy sovremennoi ekonomiki = Problems of Modern Economics*, 2013, no. 4, pp. 175–178. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoretiko-metodologicheskie-aspekty-strategicheskogo-upravlencheskogo-analiza-rashodov-na-voznagrazhdenie-personala?ysclid=lur3qln578119085990> (In Russ.)
12. Sungatullina L.B., Sadikov I.M. [Organization of staff-benefits internal control: Development of methodological approaches]. *Mezhdunarodnyi bukhgalterskii uchet = International Accounting*, 2023, vol. 26, iss. 4, pp. 378–404. (In Russ.) URL: <https://doi.org/10.24891/ia.26.4.378>
13. Petrov A.R., Sokolov A. Yu., Mokhammed M.F.M. [The concept of stakeholder management in the system of strategic management accounting and adaptive budgeting]. *Ekonomika i upravlenie: problemy, resheniya = Economics and Management: Problems, Solutions*, 2022, vol. 1, no. 12, pp. 135–143. (In Russ.)

### **Conflict-of-interest notification**

We, the authors of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.