

Вестник Костромского государственного университета. 2024. Т. 30, № 2. С. 218–224. ISSN 1998-0817

Vestnik of Kostroma State University, 2024, vol. 30, No. 2, pp. 218–224. ISSN 1998-0817

Научная статья

5.1.1. Теоретико-исторические правовые науки

УДК 174

EDN PBRFIZ

<https://doi.org/10.34216/1998-0817-2024-30-2-218-224>

МЕХАНИЗМ ИМПЛЕМЕНТАЦИИ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОРПОРАЦИЙ

Митрофанов Дмитрий Андреевич, АО «ФК «Динамо-Москва»», Москва, Россия, d.a.mitrofanov@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0006-8561-8097>

Аннотация. Статья посвящена механизму имплементации кодекса корпоративной этики в деятельность корпораций. Автор рассматривает государственное регулирование в сфере экономики и взаимоотношения с корпорациями, а также роль корпораций в союзе с государством и защите нравственно-правовых норм. В статье приводится определение имплементации и рассматривается ее значение для внедрения новых стратегий и технологий в деятельность корпораций. Автор также анализирует содержание кодекса корпоративной этики и его роль в формировании корпоративной идентичности и повышении эффективности корпорации. В заключении автор подчеркивает важность правильной имплементации кодекса этики для формирования корпоративной культуры и нравственного климата в компании.

Ключевые слова: имплементация, корпоративный кодекс этики, механизмы нравственно-правового регулирования

Для цитирования: Митрофанов Д.А. Механизм имплементации кодекса корпоративной этики в деятельность корпораций // Вестник Костромского государственного университета. 2024. Т. 30, № 2. С. 218–224. <https://doi.org/10.34216/1998-0817-2024-30-2-218-224>.

Research Article

THE MECHANISM FOR IMPLEMENTING THE CODE OF CORPORATE ETHICS IN THE ACTIVITIES OF CORPORATIONS

Dmitry A. Mitrofanov, Football Club “Dynamo”, Moscow, Russia, d.a.mitrofanov@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0006-8561-8097>

Abstract. The article is devoted to the mechanism for implementing the code of corporate ethics in the activities of corporations. The author examines government regulation in the economic sphere and relationships with corporations, as well as the role of corporations in alliance with the state and the protection of moral and legal norms. The article provides a definition of implementation and discusses its importance for the introduction of new strategies and technologies into the activities of corporations. The author also analyses the content of the code of corporate ethics and its role in the formation of corporate identity and increasing the efficiency of the corporation. In conclusion, the author emphasises the importance of proper implementation of the code of ethics for the formation of corporate culture and moral climate in the company.

Keywords: implementation, corporate code of ethics, mechanisms of moral and legal regulation

For citation: Mitrofanov D.A. The mechanism for implementing the code of corporate ethics in the activities of corporations. Vestnik of Kostroma State University, 2024, vol. 30, No. 2, pp. 218–224 (In Russ.). <https://doi.org/10.34216/1998-0817-2024-30-2-218-224>

Государственное регулирование в сфере экономики и во взаимоотношениях с корпорациями имеет свои пределы. Осуществляя повседневное воздействие на экономику, государство не может не считаться с многообразием интересов корпораций, в той или иной мере не учитывать их [Общая теория 3: 62].

В свою очередь, корпорации нуждаются в союзе с государством, в защите нравственно-правовых норм, имплементированных в корпорационные реалии. Механизм корпорации как самоорганизованное корпоративное сообщество на основе согласованных моральных ценностей делает корпоративную этику не только инструментом поддержания дисциплины, в том числе и в зонах, непроницаемых для других форм нормативного контроля организации, но и представляет корпорацию как механизм, посредством которого реализуются социальные обязательства корпорации перед обществом [Евченко: 11].

Термин «имплементация» впервые разработан и применен в международном праве, в том числе резолюциях Генеральной Ассамблеи ООН, во многих международных конвенциях. Буквальное значение этого термина означает «претворение в жизнь в соответствии с определенной процедурой», «обеспечение практического результата и фактического выполнения конкретными средствами».

В Большой российской энциклопедии приведено следующее определение: «Имплементация (*англ.* implementation – осуществление, выполнение), реализация междунар. обязательств на внутригосударственном уровне путём включения международно-правовых норм в национальную правовую систему (законы и подзаконные нормативные акты). Способами И. являются инкорпорация (дословное воспроизведение международно-правовой нормы во внутригосударственном нормативном акте), трансформация (переработка международных норм при перенесении их в национальное законодательство ввиду необходимости учёта нац. правовых традиций и стандартов юридической техники) и отсылка...» [Богущ].

Применительно к нашему исследованию имплементация – это внедрение и реализация новых вводимых, а именно: стратегий, идей, проектов, новых систем или технологий, а также введение кодекса корпоративной этики в регулятивно-управленческую систему корпорации.

Согласно разработанному автором определению, кодекс корпоративной этики – это корпоративный нормативный акт, принятый уполномоченным органом, который содержит свод моральных правил, устанавливающих и регулирующих должностное нравственное поведение сотрудников корпорации при осуществлении ими профессиональной деятельности, в межличностных отношениях

при осуществлении профессиональной деятельности, в отношениях с партнерами корпорации, органами государства, а также во внеслужебное время, за нарушение которых наступают неблагоприятные юридические последствия.

Кодекс корпоративной этики является существенным фактором корпоративной идентичности. Кодекс транслирует ценности компании для внешнего мира и для внутреннего распорядка, направляет сотрудников на реализацию корпоративных целей, что, в свою очередь, делает корпорацию более эффективной и экономически привлекательной.

Говоря о регулятивных функциях кодекса этики, в первую очередь следует отметить его важную роль в урегулировании сложных этических дилемм и поведения сотрудников, оказавшихся перед нравственным выбором. Повышение эффективности деятельности сотрудников осуществляется путем: регламентации приоритетов во взаимодействии со значимыми внешними группами; определения порядка принятия решений в сложных этических ситуациях; указания на неприемлемые формы поведения [Аширбагина: 70].

Наполняемость и содержание кодекса этики корпорации, особенности его имплементации определяется уставными характеристиками корпорации, структурой бизнеса, целями и задачами корпорации, а также нравственно-правовыми взглядами руководства.

Корпоративные кодексы этики, как правило, состоят из трех частей: общей, диспозиционной (ценности, цели, задачи, принципы); нормативно-обязательной (стандарты рабочего поведения); санкционной (нарушения, ответственность, санкции).

Кодекс этики не ограничивается только описанием должного или ожидаемого поведения. Он может обладать механизмами усиления, механизмами имплементации. Если мы хотим кодекс этики формальный, то нам достаточно написать, что такое «хорошо» и что такое «плохо», то есть ограничиться диспозиционной частью. Если же мы хотим внедрить кодекс в корпоративную реальность, то нужны механизмы, которые можно позаимствовать у механизмов имплементации норм действующего законодательства. Кодекс этики буквально вбирает эти кондиции – усиливает свою регламентирующую функцию через запреты, корпоративную ответственность и санкции. Это вполне оправданно, так как мы определили кодекс этики как корпоративный нормативный акт.

Рассматривая кодекс как акт, следует согласиться, что это означает целенаправленное, юридически значимое действие субъекта корпорации в правовом поле, которое находит свое отражение в документе, оформленном надлежащим образом и принимаемом для фиксации совершения такого действия во времени и пространстве [Рузакова, Туляков: 36].

Помимо всего прочего, кодекс этики должен быть легален и легитимен. Легален через нормы, а легитимен через общее принятие того, что содержится в кодексе. С точки зрения философии права имеется взаимосвязь между регулирующей функцией права и легитимностью как признания обществом права. Чтобы право могло действовать, то есть подчинять своему регулирующему воздействию отношения людей, оно должно быть в той или иной форме принято людьми как руководство к их действиям [Антонов: 120].

Свойство легальности кодекс этики получает через законодательное разрешение корпорациям иметь свои акты корпоративного нормотворчества: устав, внутренние документы, принимаемые компетентными органами управления самой корпорации.

Развитию корпоративного нормотворчества весьма способствовали законодательные новшества. Так, Федеральный закон от 5 мая 2014 г. № 99-ФЗ «О внесении изменений в главу 4 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации»⁵ внес изменения в п. 5 ст. 52 Гражданского кодекса, предоставив учредителям (участникам) юридического лица право утвердить регулирующие корпоративные отношения (пункт 1 статьи 2 ГК РФ) и не являющиеся учредительными документами внутренний регламент и иные внутренние документы юридического лица.

На современном этапе корпоративные отношения регламентируются многими источниками внутрикорпоративного нормотворчества: устав, внутренние документы корпорации, корпоративный договор, рекомендательные акты (так называемое «мягкое право» – *soft law*) [Шиткина: 25].

Нравственно-правовое регулирование корпоративных отношений представляет собой триединство факторов воздействия в их совокупности: на работника (личность) как субъекта корпорации; на связь корпорации с государством, которое в свою очередь выполняет функции защитника нравственно-правовых установок, принятых в корпорации; а также на саму корпорацию, имплементирующую нравственно-правовые нормы в свою деятельность. Этот взаимосвязанный конгломерат создает «единый интегрированный продукт» в виде кодекса этики корпорации и внедряет его в жизнь корпорации.

Применяя сравнительно-правовой метод изучения конкретного явления, сопоставляя кодексы этики различных корпораций с целью обнаружения в них типичного и уникального, общего и особенного, а также используя системный метод познания, изучая совокупность элементов кодексов и взаимосвязи между ними, автор составил сравнительную таблицу (табл. 1) конструкций этики как корпоративного акта [Малиновский: 558]¹.

При внимательном рассмотрении каждого кодекса этики в его конструкциях выявляется общий инструментарий, независимо от целей и задач корпорации. Независимо от вида корпорации и ее уставных целей, все они признают за кодексом этики статус корпоративного нормативного акта. Практически во всех кодексах этики в качестве основополагающего фактора имеется ссылка на связь с действующим законодательством и отсылки к собственному отраслевому законодательству.

Особое внимание здесь обращает на себя Этический кодекс ВТБ³, где в статье 2.3 указывается, что в случаях, когда этические нормы и принципы, установленные настоящим Кодексом, являются более высокими, чем нормы и принципы, определенные деловой практикой и применимым правом, ВТБ будет придерживаться норм и принципов настоящего Кодекса. На наш взгляд, сложно согласиться с таким имманентным свойством этого кодекса, так как теряется триединство регулирующей функции кодекса. Как логическое продолжение указанной политики, ВТБ следует отказаться от государственной защиты правил, закрепленных в кодексе? Кроме того, в Этическом кодексе банка не раскрывается ответственность за нарушения норм кодекса, нет информации о возможных наказаниях за нарушение этических норм. Не поименованы и собственные органы контроля соблюдения положений кодекса. Это тот случай, когда кодекс этики носит декларативный (рекомендательный) характер в случае, если в иных ЛНА компании указанная выше информация не раскрыта.

В качестве примера такого рекомендательного акта можно привести информационное письмо Центрального банка Российской Федерации от 17 декабря 2019 г. № ИН-06-39/93 «О разработке и внедрении кодексов этики финансового аналитика»⁶, согласно которому «в целях развития доверительной среды на российском финансовом рынке Банк России рекомендует некредитным финансовым организациям и кредитным организациям (далее при совместном упоминании – финансовые организации) разработать кодексы этики финансового аналитика (далее – кодексы) для их применения». Проект кодекса этики, представленный в приложении к названному письму, определяет ответственность только за действия, идущие одновременно и вразрез с положениями кодекса и вразрез с действующим законодательством.

В других исследуемых кодексах (см. табл. 1) имеются и органы контроля, и процедурные вопросы обжалования, а также освещаются вопросы ответственности и наказаний за нарушения. Особенно жесткая ответственность за нарушения норм кодекса этики просматривается в производственной корпорации – Первой энергетической компании. Негативные последствия за нарушение кодекса этики этой компании

Таблица 1

Конструкция кодексов этики как корпоративного нормативного акта

Номер	Название корпорации	Статус документа		Субъекты регулирования КЭ		Процедурные вопросы		Ответственность за нарушение кодекса этики	
		КЭ является нормат. актом ДА / НЕГ	Орган принятия. Легитимность	Руководители ДА / НЕГ	Сотрудники ДА / НЕГ	Органы контроля.	Процедура рассмотрения / обжалование	Ответственность	Наказание
1	ПЭК «Первая энергетическая компания» ² Положение о корпоративной этике	ДА КЭ разработан в соответствии с действующим законод. (Общие положения)	ДА Утвержден генеральным директором	ДА	ДА	ДА *Гендиректор *Совет по этике (Глава 7)	ДА Совет по этике после разбирательства руководством	ДА *Каждый сотрудник Общества несет ответственность за выполнение этических норм (Пункт 2.10)	ДА Нарушение принципов КЭ: являются основанием для привлечения сотрудника к дисциплинарному взысканию (ст. 192 ТК РФ) вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ); (Глава 6)
2	Банк ВТБ ³ Этический кодекс	ДА Превалирование норм КЭ над нормами применимого права	ДА Наблюдательный совет – высший орган	ДА	ДА	Нет	Нет	ДА Практически декларативно-рекомендательный характер Без последствий за нарушение (Пункты 7.4, 7.6)	Нет
3	Российский футбольный союз ⁴ Регламент РФС по этике	ДА Зак-во РФ; Общепризнанные нравственные принципы; Устав РФС; Лок. док. ФИФА	Бюро исполкома РФС	ДА Статья 2	ДА Статья 2	ДА Комитет РФС по этике – юрисдикционный орган. Расширенные регламентированные полномочия и процедура Раздел 3	ДА Комитет РФС по этике. Обжалование в апелляц. комитет РФС Раздел 4 Процессуальные правила	ДА Не общепринятые в действующем законодательстве Предусмотренные КЭ (регламентом) Статья 4	ДА Регламентированы наказания и порядок их назначения

связаны с трудовым законодательством. За дисциплинарные проступки ответственность может наступить в рамках применения статей 192, 195 Трудового кодекса Российской Федерации, вплоть до увольнения. Автор рассматривает такие кодексы как бланкетные.

Следует отметить, что если компания хочет реально имплементировать кодекс этики, то его нужно отдавать под защиту государства и права. Механизм имплементации кодекса этики в вопросах, связанных с трудовыми правоотношениями, должен быть очень четко прописан. Например, корпорация разра-

ботала кодекс этики, далее издается приказ, где кодекс уравнивается с должностными инструкциями. Сотрудник под роспись знакомится с приказом, чтобы он понимал, что кодекс находится в правовом поле. В этом случае кодекс этики обеспечен не просто декларативным провозглашением, а реально действует, снабженный дисциплинарной ответственностью за нарушения норм.

Дисциплинарные взыскания вплоть до увольнения уже применяются за нарушения «кодексов этики» адвокатами, судьями, госслужащими, аудиторами,

Сравнительная таблица корпоративных кодексов этики с точки зрения механизма имплементации

№	Название корпорации	Особенности имплементации кодексов этики			
		Только для данной компании	Ответственность	Деловой этикет	Запреты
1	ПЭК «Первая энергетическая компания»	Профессиональная компетентность – как принцип КЭ	+ – выделены отдельно для руководства и сотрудников; – поддержка положительной репутации Общества, в том числе и в нерабочее время Пункт 2.2	+ отдельно для сотрудников и руководства, дресс-код для сотрудника – <i>раздел 3.1.1</i> – деловой этикет при переговорах и телефонах Пункт 3.1.4	+ только для сотрудников Пункт 2.4
2	Банк ВТБ	Надежность и профессионализм; Энергичность и развитие; Отношения с конкурентами	-	Корпоративный стиль Пункт 8.2	Противодействие коррупции; Запрет инсайдерской инф. и манипулирования рынком Пункт 12.1
3	РФС Российский футбольный союз	Лояльность; Конфиденциальность; Спортивный дух	За нарушения специфические наказания		Да. Запрет на участие в тотализаторе; на створ; Получ. подарков

медицинскими работниками и работниками в сфере образования. Современная судебная практика знает случаи устоявшихся судебных решений и в отношении сотрудников, нарушивших корпоративные правила. Так, апелляционным определением Московского городского суда от 22.05.2013 по делу № 11-11717 было оставлено без изменений решение Басманного суда города Москвы о привлечении сотрудника банка к дисциплинарной ответственности в виде выговора за нарушение ряда пунктов должностной инструкции, а также нарушение Кодекса корпоративной этики банка, выразившееся в проявлении грубости по отношению к сотрудникам банка. Работодатель предоставил в суд внутрикорпоративные нормативные акты: Кодекс корпоративной этики и Кодекс корпоративного поведения, согласно которым работник должен уважительно относиться к личности и человеческому достоинству каждого сотрудника. Суд учел положения этих актов при вынесении решения. При этом работодателем была полностью соблюдена процедура привлечения работника к дисциплинарной ответственности [Филина].

При исследовании кодексов этики указанных корпораций отмечается очень неоднородный подход к запретам. Наблюдается дивергенция между запретами для руководства и сотрудников (табл. 2).

Разные подходы к требованиям соблюдения нравственных норм для руководства и сотрудников могут серьезно повредить формированию корпоративной культуры и нравственному климату в компании.

Реальное управление в корпорации находится в ведении трех субъектов – это собственник, Совет (могут быть разные названия) и СЕО (генеральный директор,

единоличный исполнительный орган). Отвечать за имплементацию кодексов этики в корпоративные реалии должны именно управляющие субъекты. Управление и управленцы должны быть ограничены нормами кодекса этики. Чем выше уровень власти и роль в управлении, чем более позиция социально ответственна, тем больше следует усиливать кодекс нормами и ответственностью самих руководителей.

Поскольку операторы кодекса – корпорация и управление, категории нравственности и права и их интегрированная совокупность должны таким образом быть включены в кодекс этики, чтобы со временем не позволить властным интересам отдельных субъектов управления извратить идеи этики в своих целях.

Приходящий в корпорацию должен ясно понимать ее природу и ориентироваться в конгломерате нравственных предписаний. Правильная имплементация кодексов этики не только сделает работу корпорации более эффективной (для повышения прибыли в том числе), но и может повысить общую удовлетворенность и мотивацию сотрудников.

Недопустимо ограничиваться лишь созданием этического кодекса. Решающее значение для повышения этичности профессионального сообщества, его морального оздоровления имеет создание и успешное функционирование этической инфраструктуры профессии, основным признаком которой является всесторонне взвешенная этическая программа, созданная с учетом особенностей профессиональной культуры [Сафонов: 55].

Проведенное исследование с использованием сравнительно-правовой методологии позволяет прийти к выводу о том, что кодекс этики, чтобы иметь

возможность быть имплементированным, должен содержать в себе по аналогии практически всю полноту правового механизма. Если кодекс не обязан нормами о запретах, об ответственности, если он не содержит каких-то специалитетов, которые отличают кодексы этики одной корпорации от другой, то он будет простой декларацией, без возможности практического применения.

Примечания

¹ В таблицу 1 включены корпорации, которые по своему характеру и целям представляют наиболее характерные примеры о конструкциях корпоративных кодексов, используемых в них предписаний в корпорациях с различными уставными целями и задачами: производственная корпорация (ПЭК «Первая энергетическая компания»); банковская корпорация (ВТБ); некоммерческая корпорация (Российский футбольный союз).

² Положение о корпоративной этике «Первой энергетической компании». URL: https://alenergo.su/f/polozheniye_o_korporativnoy_etike.pdf (дата обращения: 10.12.2023).

³ Этический кодекс «ВТБ». URL: <https://vtbcareer.com> (дата обращения: 12.01.2024).

⁴ Регламент Российского футбольный союза по этике. URL: https://1fnl.ru/upload/s4y_docs/33/Link/reglament_rfs_po_etike.pdf (дата обращения 23.11.2023).

⁵ О внесении изменений в главу 4 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации: Федер. закон от 05.05.2014 г. № 99-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2014. № 19. Ст. 2304.

⁶ О разработке и внедрении кодексов этики финансового аналитика: Информационное письмо Центрального банка Российской Федерации от 17 декабря 2019 г. № ИН-06-39/93 // Вестник Банка России. 2020. № 1–2.

Список литературы

Антонов М.В. Легитимность, признание, действительность и отмена правовых норм в юридическом словоупотреблении // Российский журнал правовых исследований. 2018. Т. 15, № 2. С. 118–124.

Аширбагина Н.Л. Кодекс этики как фактор развития корпоративной культуры // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2012. № 2 (20). С. 69–71.

Богущ Г. И. Имплементация // Большая российская энциклопедия 2004–2017. URL: <https://old.bigenc.ru/law/text/2006536> (дата обращения: 20.03.2024).

Евченко О.С. Корпоративная этика: основные подходы и проблемы: автореф. дис. ... канд. филос. наук. Москва, 2012. 25 с.

Малиновский А.А. История и методология юридической науки: учеб. пособие / под науч. ред. А.Г. Волеводза. Москва: Прометей, 2022. 562 с.

Общая теория государства и права: акад. курс: в 3 т.: учебник для вузов. Т. 3 / отв. ред. М.Н. Марченко. Москва: Зерцало-М, 2002. 518 с.

Рузакова О.А., Туляков С.С. Понятие и особенности корпоративного нормативного акта // Право и управление. XXI век. 2020. № 3 (56). С. 34–40.

Сафонов К.Б. Этические кодексы: проблемы создания и применения // Вестник Пермского университета. 2013. № 1 (13). С. 54–57.

Филина А. Можно ли уволить сотрудника за нарушение правил корпоративной этики? // Управление персоналом: журнал. URL: <https://www.top-personal.ru/issue.html?3700> (дата обращения: 10.02.2024).

Шиткина И.С. Корпоративное право России: состояние и вектор развития // Вестник Московского университета. 2017. № 4. С. 3–28.

Dictionary of English Language. N. Y., 1968, p. 667.

References

Antonov M.V. *Legitimnost', priznanie, dejstvitel'nost' i otmena pravovyh norm v juridicheskom slovoupotreblenii* [Legitimacy, recognition, validity and repeal of legal norms in legal usage]. *Rossijskij zhurnal pravovyh issledovanij* [Russian Journal of Legal Studies], 2018, vol. 15, No. 2, pp. 118-124. (In Russ.)

Ashirbagina N.L. *Kodeks jetiki kak faktor razvitija korporativnoj kul'tury* [Code of Ethics as a factor in the development of corporate culture]. *Vestnik Sibirskogo instituta biznesa i informacionnyh tehnologij* [Bulletin of the Siberian Institute of Business and Information Technologies], 2012, No. 2 (20), pp. 69-71. (In Russ.)

Bogush G.I. *Implementacija* [Implementation]. *Bol'shaja rossijskaja jenciklopedija* [Great Russian Encyclopedia], 2004–2017. URL: <https://old.bigenc.ru/lashh/teht/2006536>. (In Russ.)

Evchenko O.S. *Korporativnaja jetika: osnovnye podhody i problem* [Corporate ethics: main approaches and problems], *avtoref. dis. ... kand. filosof. nauk* [abstract of the dissertation of the Candidate of Philosophical Sciences]. Moscow, 2012, 25 p. (In Russ.)

Filina A. *Mozhno li uvolit' sotrudnika za narushenie pravil korporativnoj jetiki?* [Is it possible to fire an employee for violating corporate ethics rules?]. *Upravlenie personalom: zhurnal* [HR Management Magazine]. URL: <https://shhshhshh.top-personal.ru/issue.html?3700>. (In Russ.)

Malinovskij A.A. *Istorija i metodologija juridicheskoy nauki: uchebnoe posobie* [History and methodology of legal science: textbook], ed. by A.G. Volevodz. Moscow, Prometej Publ., 2022, 562 p. (In Russ.)

Obshhaja teorija gosudarstva i prava: akad. kurs: v 3 t.: uchebnik dlja vuzov [General theory of state and

law: academic course: in 3 vols.: textbook for universities], ed. by M.N. Marchenko. Moscow, Zercalo-M Publ., 2002, vol. 3, 518 p. (In Russ.)

Ruzakova O.A. Tuljakov S.S. *Ponjatie i osobennosti korporativnogo normativnogo akta* [Concept and features of corporate regulations]. *Pravo i upravlenie XXI vek* [Law and management of the XXI century], 2020, No. 3 (56), pp. 34-40. (In Russ.)

Safonov K.B. *Jeticheskie kodeksy: problemy sozdanija i primenenija* [Ethical codes: problems of creation and application]. *Vestnik Permskogo universiteta* [Bulletin of the Perm University], 2013, No. 1 (13), pp. 54-57. (In Russ.)

Shitkina I.S. *Korporativnoe pravo Rossii: sostoyanie i vektor razvitiya* [Corporate law in Russia: state and vector of development]. *Vestnik Moskovskogo universiteta* [Bulletin of the Moscow University], 2017, No. 4, pp. 3-28. (In Russ.)

Dictionary of English Language. N. Y., 1968, p. 667.

Статья поступила в редакцию 02.05.2024; одобрена после рецензирования 15.05.2024; принята к публикации 17.05.2024.

The article was submitted 02.05.2024; approved after reviewing 15.05.2024; accepted for publication 17.05.2024.