

УТВЕРЖДЕНО
советом директоров АО «Датабанк»
(протокол №09 от 31 марта 2022 г.)

РУКОВОДЯЩИЙ ДОКУМЕНТ

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ АО «ДАТАБАНК»

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ.

- 1.1. Кодекс корпоративной этики АО «Датабанк» (далее по тексту – «Кодекс») закрепляет корпоративные ценности АО «Датабанк» (далее по тексту – «Банк»), а также определяет основанные на них и принятые в Банке наиболее важные правила делового поведения.
- 1.2. При разработке Кодекса учтены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, а также опыт лучших российских практик корпоративного управления.
- 1.3. Кодекс распространяется на работников Банка. Положения Кодекса являются базовыми для подконтрольных Банку юридических лиц.
- 1.4. Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Банком, а также для агентов, исполняющих поручения либо представляющих Банк перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Банка.
- 1.5. В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с действующим законодательством, применяются положения действующего законодательства. В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Кодекса.
- 1.6. Каждый работник Банка:
 - подписывает письменное обязательство о соблюдении положений Кодекса (приложение к настоящему Кодексу),
 - соблюдает положения и правила поведения, указанные в Кодексе,
 - при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю или в Комиссию по корпоративной этике,
 - своевременно уведомляет обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц, склоняющих его к нарушению Кодекса.
- 1.7. Члены совета директоров, члены исполнительных органов управления и начальники подразделений Банка:
 - неукоснительно следуют установленным стандартам поведения и этическим принципам («задает тон»), формируя стандарты поведения внутри Банка,
 - выступают личным примером этичного поведения,
 - соблюдают правила корпоративной культуры,
 - следуют принципам добросовестного поведения на рынке,
 - обеспечивают ознакомление с Кодексом подчиненных работников, проводят разъяснительную работу с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушений изложенных в нем правил поведения,
 - прилагают усилия для создания доверительной среды между работниками Банка и потребителями финансовых услуг,

- учитывают приверженность работников правилам поведения, установленным Кодексом, при оценке, поощрении и продвижении либо влияющим на применение мер ответственности к работникам,
- не дают сотрудникам поручений, нарушающих требования законодательства, принципы этики и правила корпоративного поведения,
- несут ответственность за качество взаимодействия с потребителями финансовых услуг и достаточность реализуемых финансовой организацией мер по недопущению недобросовестных практик в отношении потребителей.

1.8. Отдел, работающий с персоналом:

- ежегодно проводит опросы работников Банка по вопросам, касающимся соблюдения этических норм и корпоративной культуры Банка,
- обеспечивают ознакомление с Кодексом, иными документами, определяющими принципы корпоративной культуры работников Банка,
- готовит аналитические материалы, обзоры, докладные записки по вопросам, касающимся этических норм, поведенческих стандартов руководству Банка и члену совета директоров Банка, уполномоченному предварительно рассматривать вопросы по урегулированию корпоративных конфликтов и профессиональной этике.

2. МИССИЯ И КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

- 2.1. Банк считает своей миссией предоставление полного комплекса высококачественных услуг для клиентов всех форм собственности и любых сфер деятельности, не противоречащих действующему законодательству Российской Федерации.
- 2.2. Банк стремится быть лучшим региональным банком.
- 2.3. Корпоративными ценностями Банка являются:
- **профессионализм** – глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и навыков,
 - **инициативность** – активность и самостоятельность работников в оптимизации производственного процесса,
 - **бережливость** – ответственный и бережный подход к использованию ресурсов Банка, к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников, разумное потребление,
 - **взаимное уважение** – командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач, готовность помочь другому, работая на общий результат,
 - **открытость к диалогу** – открытый и честный обмен информацией (в разрешенных Банком пределах), готовность совместно выработать оптимальное решение,
 - **преемственность** – уважение к труду и опыту старшего поколения, общение с начинающими работниками, профессиональное обучение и наставничество,
 - **имидж** – использование приемов, направленных на создание позитивного мнения о Банке,
 - **добропорядочность** – недопустимость действий в ущерб интересам Банка, клиентов и использования ставшей известной в процессе работы информации в своих интересах, а также в неэтичных, недобросовестных или незаконных целях.

3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ БАНКА И РАБОТНИКОВ

- 3.1. Отношения между работниками и Банком строятся на основе доверия и взаимопонимания.

- 3.2. Банк обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала.
- 3.3. Действия (деятельность) исполнительных органов управления отвечают принципам открытости и прозрачности: члены исполнительных органов управления открыто и своевременно выносят на обсуждение проблемы, возникающие в деятельности Банка, в т.ч. на обсуждение совету директоров.
- 3.4. Банк ценит в своих работниках:
- **компетентность:**
глубокие и всесторонние знания по специальности,
умение строить отношения с клиентами и коллегами,
стремление освоить дополнительные знания и навыки в целях обеспечения, взаимозаменяемости в подразделении
 - **инициативность:**
способность предлагать новые подходы и идеи,
стремление к профессиональному самосовершенствованию,
способность и готовность самостоятельно работать над повышением квалификации, творческий подход к работе
 - **личностные качества:**
честность, порядочность, искренность,
доброжелательность в отношениях с клиентами и коллегами,
высокая культура и самодисциплина,
понимание специфики работы в Банке и умение сохранять конфиденциальность информации
 - **корпоративное поведение:**
преданность и лояльность Банку,
содействие формированию духа сплоченной команды,
готовность оказать поддержку коллеге.
- 3.5. Постоянное развитие – это необходимое условие успеха, поэтому Банк уделяет большое внимание профессиональному и личностному росту сотрудников. Банк предоставляет возможности для обучения и развития профессиональных, лидерских и управленческих компетенций работников, в том числе на базе созданного учебного центра.
- 3.6. Банк поощряет работников, стремящихся к самосовершенствованию и достижению высоких результатов в работе. В Банке действует система корпоративных наград, предусматривающая различные виды нематериального поощрения и признания достижений сотрудников. Банк стремится отмечать лучших сотрудников, как по их профессиональным компетенциям, так и за образцовое проявление ценностей Банка в своем поведении.
- 3.7. Не допускается совершение каких-либо незаконных действий и (или) недобросовестного поведения со стороны работников, в т.ч. при реализации бизнес-процессов, формировании отчетности, в области легализации доходов, осуществлении недобросовестных действий на рынке, коррупционных действий, нарушения прав потребителей, введения в заблуждение клиентов и (контрагентов).
- 3.8. Банк поощряет стремление работников к осуществлению эффективного взаимодействия и информационного обмена между подразделениями Банка и работниками.

4. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

- 4.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Банка, способное причинить вред законным интересам Банка.
- 4.2. Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации Банка в глазах работников Банка и иных лиц (в т.ч. акционеров, партнеров, контрагентов, государственных и надзорных органов, участников рынка ценных бумаг).
- 4.3. Работники Банка должны избегать ситуаций, при которых у них возникает конфликт интересов.
- 4.4. В случае возникновения конфликта интересов работники должны информировать об этом своего непосредственного руководителя, а в иных случаях, указанных в Кодексе – орган, уполномоченный рассматривать вопросы этики поведения – Комиссию по корпоративной этике Банка.
- 4.5. Не порождает конфликта интересов сделка, в совершении которой имеется заинтересованность в том случае, если она была надлежащим образом одобрена органами управления Банка (общим собранием акционеров, советом директоров) как сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 4.6. В ситуации конфликта интересов работника и Банка, в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы Банка.

5. СОВМЕСТНАЯ РАБОТА РОДСТВЕННИКОВ

- 5.1. Совместная работа родственников в прямом или опосредованном подчинении создает следующие проблемы:
 - решения родственников – начальников по отношению к родственникам – подчиненным могут быть необъективными или восприняты как необъективные остальными работниками Банка и/или третьими лицами.
 - Аналогичная ситуация может сложиться при участии родственников в одном бизнес-процессе, если решение одного работник – родственника оказывает влияние на выполнение должностных обязанностей другого работника – родственника.
- 5.2. Банк ограничивает случаи совместной работы родственников.
- 5.3. Протекционизм на основе семейственности запрещен.
- 5.4. В Банке не допускаются ситуации, когда родственник – начальник является непосредственным руководителем родственника – подчиненного.

6. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВОВ И РЕСУРСОВ БАНКА

- 6.1. Каждый работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы Банка максимально эффективно и исключительно в рабочих целях. Каждый работник бережно относится к имеющимся в его распоряжении ресурсам.
- 6.2. Использование активов Банка работниками в личных целях не допускается, за исключением случаев ограниченного, разрешенного руководством Банка, использования.
- 6.3. Работникам не рекомендуется заниматься предпринимательской или иной коммерческой деятельностью (в том числе участвовать в уставном капитале или управлении юридическими лицами) без согласования с директором Банка.

7. ОТНОШЕНИЯ С КОНКУРЕНТАМИ И КОНТРАГЕНТАМИ

- 7.1. Работникам запрещается представлять Банк в деловых отношениях с организациями, в деятельности которых работник имеет существенный личный интерес, отличный от интересов Банка, включая случаи преобладающего участия в уставном капитале или органах управления таких организаций самого работника, его близких родственников и членов семьи.
- 7.2. Работникам запрещается участие в уставном капитале, а также работа или занятие должностей в компаниях-конкурентах.
- 7.3. О фактах работы или собственного участия в уставных капиталах или органах управления компаний-конкурентов или работы или участия близких родственников в уставных капиталах или органах управления компаний-конкурентов, а также о поступлении предложений о таком участии работники Банка сообщают в Комиссию по корпоративной этике.
- 7.4. Взаимоотношения с контрагентами Банк строит на принципах ответственного партнерства и справедливой конкуренции.
- 7.5. Основным принципом при проведении отбора контрагентов является максимальная выгода для Банка.
- 7.6. При этом работники Банка не имеют скрытых предпочтений и не создают преимуществ одним контрагентам перед другими в личных целях.
- 7.7. Банк стремится работать с контрагентами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают законодательство, а также общепринятые нормы корпоративной и деловой этики.
- 7.8. Банк не допускает нарушения антимонопольного законодательства, в том числе фактов недобросовестной конкуренции.
- 7.9. Банк (его работники) не распространяет негативную информацию о своих конкурентах и контрагентах, не производит недобросовестных действий, способных нанести вред деловой репутации других участников финансового рынка.

8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВОМ И ОБЩЕСТВОМ

- 8.1. Банк уделяет внимание не только экономической, но и социальной составляющей своей деятельности. Спонсорская и благотворительная деятельность Банка направлена на поддержку культуры, образования, спорта, а также социально незащищенных слоев населения: ветеранов, инвалидов.
- 8.2. Банк не участвует в политической деятельности и не финансирует политические организации.
- 8.3. Работникам Банка не рекомендуется осуществлять политическую деятельность, баллотироваться в депутаты, участвовать в выборных органах государственной власти.
- 8.4. Работники Банка, принимающие участие в нерабочее время в политической, религиозной или иной общественной деятельности, обязаны выступать в этих случаях только в качестве частных лиц, а не представителей Банка.
- 8.5. В случае призыва в присяжные заседатели и отсутствия оснований для исключения из списков кандидатов в присяжные заседатели работник обязан уведомить об этом директора Банка.
- 8.6. Банк осуществляет постоянное взаимодействие со средствами массовой информации (далее по тексту – СМИ) и строит его на принципах прозрачности и открытости. Взаимодействие со СМИ Банк ведет через отдел маркетинга.
- 8.7. Публично выступать в СМИ, а также на мероприятиях с участием СМИ, могут только руководители Банка, а также уполномоченные ими представители. Не имея таких полномочий, работники Банка должны избегать каких-либо заявлений и

высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция Банка. Передача в СМИ информации и документов неуполномоченными лицами является нарушением корпоративной этики.

- 8.8. Работникам Банка рекомендуется иметь аккаунт в социальных сетях, в которых присутствует Банк в виде группы или уполномоченного лица, представляющего официальную позицию Банка.
- 8.9. Работники Банка, имеющие аккаунт в социальных сетях, обязаны присоединиться к группам Банка в социальных сетях и способствовать продвижению банковских продуктов и услуг, поддержанию его имиджа, одобряя публикации Банка и производя перепосты публикаций Банка не реже, чем 1 раз в неделю.

9. ПРИЕМ НА РАБОТУ В БАНК И ПРОДВИЖЕНИЕ ПО КАРЬЕРНОЙ ЛЕСТНИЦЕ ПО РЕКОМЕНДАЦИЯМ ИЗВНЕ

- 9.1. Прием на работу в Банк по рекомендациям извне допускается при соблюдении всех указанных ниже условий, а именно:
 - в Банке имеется вакантное место,
 - кандидат соответствует требованиям Кадровой политики АО «Датабанк»,
 - в случаях, когда для вакантной должности законодательными актами Российской Федерации установлены квалификационные требования, а также, если по закону гражданам на этих должностях положены льготы, компенсации, или установлены ограничения, - соответствие требованиям профессиональных стандартов.
- 9.2. Вновь принятым работникам Банка рекомендуется отзываться свои резюме с работных сайтов. В противном случае это будет расцениваться как продолжение поиска нового работодателя.
- 9.3. Размещение резюме на работных сайтах работниками Банка расценивается как их неудовлетворенность своим местом работы.
- 9.4. Если работник не отзываёт или размещает резюме на работных сайтах, при этом не делает попыток обращения к непосредственному руководителю, в отдел кадров, в администрацию по поводу рассмотрения своей кандидатуры на иные, удовлетворяющие его должности в Банке, это будет расцениваться, как готовность прекратить трудовые отношения с Банком. В таком случае отдел кадров начинает подбор кандидатов на занимаемую работником должность. При подборе достойного кандидата работнику может быть предложено прекратить трудовые отношения с Банком.
- 9.5. Продвижение по карьерной лестнице по рекомендациям извне не допускается, но эти рекомендации могут быть учтены при рассмотрении кандидатуры на вышестоящую вакантную должность, если кандидат:
 - соответствует требованиям Кадровой политики АО «Датабанк»,
 - в случаях, когда для вакантной должности законодательными актами Российской Федерации установлены квалификационные требования, а также если по закону гражданам на этих должностях положены льготы, компенсации, или установлены ограничения, - соответствует требованиям профессиональных стандартов.
 - Его профессиональные, личностные качества, а также заслуги перед Банком соответствуют открытой вакансии.

10. ОТНОШЕНИЯ С ПОДКОНТРОЛЬНЫМИ ЮРИДИЧЕСКИМИ ЛИЦАМИ

- 10.1. Приоритетной целью взаимодействия Банка с подконтрольными юридическими лицами являются эффективное использование их потенциала и активов в общекорпоративных целях.

- 10.2. Свои отношения с подконтрольными юридическими лицами Банк строит на принципах корпоративного управления.
- 10.3. Отношения с подконтрольными юридическими лицами основываются на принципах:
- эффективности структуры взаимодействия либо управления,
 - оптимизации финансовых потоков и соблюдения действующего налогового законодательства,
 - обеспечения эффективного использования активов и распоряжения ими,
 - предотвращения действий и решений, которые могут повлечь утрату контроля над активами, отчуждение рентабельных активов.

11. КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ И СТИЛЬ

- 11.1. Банк уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, который складывается из таких элементов, как деловое поведение работников и единый фирменный стиль.
- 11.2. Каждый работник Банка участвует в создании положительного имиджа Банка и укрепляет его репутацию своим безупречным деловым поведением, элементами которого являются подобающий внешний облик работника и стиль его делового общения.

12. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КЛИЕНТАМИ

- 12.1. Взаимоотношения с клиентами – основа бизнеса Банка.
- 12.2. Банк предоставляет услуги клиентам, руководствуясь принципами честности, открытости и справедливости, соблюдения интересов Банка и клиентов, качества предоставления услуг.
- 12.3. Развитие бизнеса клиентов является основным условием развития бизнеса Банка.
- 12.4. Банк старается соответствовать высоким стандартам обслуживания, оказывать услуги профессионально.
- 12.5. Банк, по возможности, применяет индивидуальный подход к каждому клиенту, чтобы ему было комфортно.
- 12.6. Каждый работник Банка:
- старается выполнять обещания, данные клиентам, а обещания дает лишь в пределах своей компетенции,
 - оперативно реагирует на запросы клиентов,
 - несет персональную ответственность за результаты своей работы,
 - признает ошибки, извлекает уроки,
 - предпринимает действия, необходимые для качественного выполнения своих обязанностей, дает исчерпывающие консультации, не вводящие клиентов в заблуждения, и предупреждает клиентов о возможных рисках, касающихся как собственных продуктов Банка, так и продуктов партнеров Банка,
 - соблюдает нормы этичного и добросовестного поведения.
- 12.7. Обратная связь от клиентов – неотъемлемая часть развития Банка и совершенствования его сервиса.
- 12.8. Работая с обращениями клиентов, работники принимают меры для быстрого разрешения возникших затруднений и предотвращения появления аналогичных ситуаций в будущем.

13. ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОМУ ПОВЕДЕНИЮ

13.1. Работники Банка:

- соблюдают требования законодательства, внутренние руководящие документы Банка, соблюдают этические принципы и правила корпоративного поведения,
- качественно, добросовестно и в срок исполняют должностные обязанности, стремятся к поиску оптимального решения,
- с уважением относиться к коллегам, клиентам Банка,
- признают свои ошибки, сообщают о них руководителям в целях минимизации возможных негативных последствий,

13.2. Работники Банка не допускают:

- публичных высказываний (в том числе в социальных сетях), которые представляют работу Банка или работу в Банке в негативном свете (любые высказывания о Банке выражают исключительно официальную позицию Банка),
- публичных рекомендаций (в том числе в социальных сетях) сотрудничества не с Банком, а с его конкурентами,
- публичные высказывания, в том числе в СМИ, в социальных сетях, а также не выражают свое мнение в разговорах с коллегами, клиентами Банка по политическим, национальным и религиозным вопросам, не распространяют непроверенную информацию, слухи,
- употребления наркотических средств, в том числе спайсов,
- употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Банка, за исключением специальных мероприятий и с ограничением нормами делового этикета,
- появления на рабочем месте в рабочее для данного работника время в нетрезвом виде,
- курение вне специально отведенных мест,
- агрессивных, унижающих других либо унижительных для себя поступков,
- распространения (в том числе в социальных сетях) оскорбительных материалов,
- действий, направленных на выполнение персональных коэффициентов эффективности деятельности за счет осуществления агрессивных действий, ориентированных на краткосрочный эффект выполнения персональных коэффициентов в ущерб интересам клиентов, долгосрочным бизнес-целям развития Банка (например, в случаях, когда коэффициент эффективности деятельности работника определяется в т.ч. в зависимости от количества заключенных договоров; мотивация члена(ов) исполнительных органов управления от проведении сделки, в отношении которой имеются признаки заинтересованности, др.),
- использования в личных целях телефонов, ксероксов, принтера, компьютера, электронной почты допускается только в исключительных случаях, не мешает выполнению должностных обязанностей, не является злоупотреблением или незаконной деятельностью.

13.3. Работники должны воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно отразиться на имидже и репутации Банка.

14. МЕХАНИЗМ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА

14.1. Работники Банка обязаны незамедлительно сообщать:

- об известных им случаях нарушения положений Кодекса,
- о поступивших им предложениях нарушить положения Кодекса,
- о случаях нарушения (предложения) нарушения законодательства,
- о действиях (бездействиях), влекущих риск потери деловой репутации Банка.

- 14.2. Ответственность за организацию работы по исполнению положений Кодекса возлагается на Комиссию по корпоративной этике (далее по тексту – Комиссия).
- 14.3. Комиссия состоит из пяти человек. В состав Комиссии входят:
- помощник директора – начальник управления делами Банка в качестве ее председателя,
 - сотрудник сектора по работе с персоналом отдела кадров в качестве ее секретаря, а также:
 - представитель работников Банка,
 - руководитель службы внутреннего контроля,
 - заместитель директора.
- 14.4. Комиссия:
- рассматривает факты нарушений положений Кодекса, которые стали ей известны, и предлагает директору Банка меры воздействия для провинившихся работников Банка,
 - изучает лучшие образцы российской и зарубежной корпоративной культуры, совершенствует подходы Банка и предлагает поправки в Кодекс.
- 14.5. Директор Банка вправе принять предлагаемые Комиссией меры воздействия либо принять иное решение.

15. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- 15.1. Директор Банка по собственной инициативе, по предложению Комиссии по корпоративной этике или по инициативе непосредственного руководителя работника, допустившего нарушение Кодекса, принимает решение о применении соответствующих санкций, в том числе размещения на внутреннем сайте Банка информации для общественного порицания, публичного осуждения, лишения премии в соответствии с внутренними документами Банка, а при наличии в действиях (бездействии) работника признаков дисциплинарного проступка – также и мер дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 15.2. Информация о соблюдении настоящего Кодекса учитывается при оценке и продвижении персонала.

16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 16.1. Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Банка.
- 16.2. Иные типичные вопросы корпоративной этики, как то: отношения с акционерами и инвесторами, противодействие коррупции, отношение к подаркам, охрана труда, корпоративный стиль регламентируются отдельными руководящими документами Банка: Кодекс корпоративного управления АО «Датабанк», Антикоррупционная политика АО «Датабанк», Коллективный договор АО «Датабанк», Положение о корпоративном стиле в АО «Датабанк» соответственно.
- 16.3. С даты утверждения Кодекса утрачивает силу Кодекс корпоративной этики, утвержденный советом директоров АО «Датабанк» (протокол № 2 от 20.02.2021)

Директор АО «Датабанк»

А.Ю. Пономарев

Исполнитель
Помощник директора-начальник
управления делами АО «Датабанк»
Зиятдинова С.М.

Приложение №1 к РД «Кодекс корпоративной этики АО «Датабанк»

**ОБЯЗАТЕЛЬСТВО СОБЛЮДАТЬ КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
АО «ДАТАБАНК»**

Я, _____

ФИО

должность

подразделение

обязуюсь соблюдать требования и ограничения, установленные Кодексом корпоративной этики АО «Датабанк».

Настоящим документом подтверждаю, что ознакомлен с Кодексом корпоративной этики АО «Датабанк» и готов нести установленную Банком ответственность за нарушение мною требований Кодекса.

подпись

«__» _____ 20__ г.
