



ЗАТВЕРДЖЕНО
рішенням Наглядової ради
АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»
від 23.10.2025 р., Протокол № 43
реєстр.№ 2626 від 23.10.2025р.

ЕКОЛОГІЧНА ТА СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»

м. Київ, 2024 р.

ОБЛІКОВА КАРТА ВНУТРІШНЬОГО НОРМАТИВНОГО ДОКУМЕНТУ

Назва документу	Екологічна та соціальна політика АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»	
Вид документа	Політика	
Процес, який описує документ, згідно з Реєстром процесів	-	
Підрозділ відповідальний за розробку документу	Управління оцінки кредитних ризиків, Управління комплаєнс	
Колегіальний орган до компетенції якого відноситься затвердження документу	Наглядова рада АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»	
Період дії документу	Постійно	
Необхідність надання документу до регулюючих та контролюючих органів	Ні	
Доступ	Публічна інформація	
Обов'язкове ознайомлення з документом	Всі працівники Банку	
Документи, які втрачають силу при затвердженні даного документу	Екологічна та соціальна політика АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК», реєстр.№ 2342 від 15.03.2024	
Дата внесення змін до документу	1.	15.08.2018
	2.	31.03.2021
	3	25.11.2021
	4	29.12.2023
	5	15.03.2024
	n.	23.10.2025

Зміст

Розділ I. Загальні положення	4
Розділ II. Нормативна база.....	4
Розділ III. Завдання та принципи екологічної та соціальної політики	5
Розділ IV. Екологічний та соціальний менеджмент Банку	5
Розділ V. Організаційна структура системи управління екологічними та соціальними ризиками.....	7
Розділ VI. Основні інструменти управління екологічними та соціальними ризиками проектів, що фінансуються Банком	9
Розділ VII. Соціальні та екологічні аспекти управління персоналом.....	10
Розділ VIII. Політика протидії харасменту та іншим видам дискримінації	12
Розділ IX. Контроль	15
Розділ X. Прикінцеві положення.....	15
Додаток 1	18

Розділ I. Загальні положення

1.1. Екологічна та соціальна політика АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК» (далі по тексту - Політика) є основоположним внутрішнім нормативним документом, що визначає принципи та напрямки діяльності АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК» (далі – банк) в сфері екологічної і соціальної відповідальності.

1.2. Політика включає в себе:

- екологічну політику банку;
- соціальну політику банку;
- перелік видів діяльності, які не фінансуються банком;
- визначення інструментів управління екологічними та соціальними ризиками проектів, що фінансуються банком;
- соціальні та екологічні аспекти управління персоналом;
- політику протидії харасменту та іншим видам дискримінації;
- повідомлення про інциденти та нещасні випадки і подальші вимоги до звітності;
- механізми зовнішніх комунікацій, в тому числі заходи щодо своєчасного реагування на запити та занепокоєння громадськості.

1.3. Розробка і впровадження Політики відповідають цілям реалізації соціальної та екологічної відповідальності банку, підвищення прозорості ведення бізнесу і ефективності взаємодії з основними зацікавленими сторонами, зміцнення репутації та іміджу банку, підвищення інвестиційної привабливості та якості менеджменту.

1.4. Політика є одним з ключових елементів корпоративної поведінки банку та дозволяє банку вносити свій вклад в розвиток суспільства, збереження природних багатств, зміцнювати репутацію на національному та міжнародному рівнях, об'єднувати колектив і клієнтів навколо спільних цінностей, знижувати стратегічні, репутаційні та інші ризики, що в кінцевому підсумку сприяє підвищенню капіталізації банку та підтвердженню його статусу.

1.5. Метою Політики є оцінка та мінімізація негативного впливу діяльності АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК» на соціальний добробут та довкілля.

1.6. Банк прагне сприяти зусиллям України щодо пом'якшення наслідків зміни клімату, адаптації та підвищення стійкості до них, а також узгоджувати свою операційну та кредитну діяльність з цілями Паризької угоди через інклюзивне сільськогосподарське виробництво та відновлення, робити внесок у глобальну сільськогосподарську та продовольчу безпеку, захищаючи, зберігаючи та відновлюючи біорізноманіття та раціонально використовуючи живі природні ресурси.

1.7. Усвідомлюючи свою відповідальність щодо екологічних та соціальних наслідків діяльності, банк прагне сталого розвитку суспільства та всіляко підтримує 17 Цілей сталого розвитку ООН, інтегруючи їх у свої підходи до різноманітних щоденних викликів, з якими стикається. Банк реалізує досягнення окремих Цілей сталого розвитку ООН дотримуючись Принципів відповідальної банківської діяльності, що затвердженні Фінансовою ініціативою ООН по навколишньому середовищу.

1.8. Ця Політика є внутрішнім нормативним документом банку та є обов'язковою для виконання усіма підрозділами та керівниками/працівниками банку.

1.9. Вимоги Політики поширюються на діяльність банку, його клієнтів та партнерів.

Розділ II. Нормативна база

2.1. Політика розроблена у відповідності до:

- Рамкового документу про екологічні та соціальні вимоги Світового банку (2018), включно з Екологічними та соціальними стандартами ("ЕСС");
- Належної міжнародної галузевої практики (НМГП) з управління екологічними та соціальними ризиками для фінансових посередників (ФП);
- Рекомендацій з охорони навколишнього середовища, здоров'я та безпеки (EHSG) Групи Світового банку (ГСБ);

- Посібника з впровадження системи екологічного та соціального управління (СЕСУ) IFC - загальний (2015 р.);
- Стандартів діяльності з екологічної та соціальної сталості Міжнародної Фінансової Корпорації (IFC Performance Standards on Environmental and Social Sustainability)
-
- законодавчих актів України:
- Закону України «Про банки і банківську діяльність» від 07.12.2000 № 2121-III (зі змінами);
- Закону України «Про ратифікацію Паризької угоди» від 14.07.2016 № 1469-VIII;
- Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затверджене постановою Правління Національного банку України від 11.06.2018 № 64 (зі змінами);
- Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 02.07.2019 №88;
- Статуту банку;
- Кодексу корпоративної етики АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК».

Розділ III. Завдання та принципи екологічної та соціальної політики

3.1. Завданнями Політики є:

- запровадження екологічних та соціальних стандартів, які сприятимуть поліпшенню екологічних та соціальних показників, мінімізації впливів банку на довкілля, покращенню якості умов праці та здоров'я працівників банку;
- фінансування проектів з позитивним екологічним ефектом, що сприяє розвитку «зеленої» економіки;
- встановлення основних засад щодо управління екологічними та соціальними ризиками проектів, що фінансуються банком.

3.2. У своїй діяльності банк сумлінно дотримується вимог нормативно правових актів в екологічній та соціальній сферах та на постійній основі забезпечує належну підтримку, людські та фінансові ресурси для реалізації Політики, а також, з цією метою, вживає всіх заходів, включаючи оцінку та управління екологічними та соціальними ризиками своєї діяльності та діяльності його клієнтів.

3.3. Загальні принципи діяльності банку в області Політики є:

- поширення ідеї екологічної та соціальної відповідальності суспільства;
- забезпечення дотримання прав людини, унеможливлення дискримінації;
- сприяння впровадженню гідних умов праці;
- сприяння охороні навколишнього середовища та мінімізації негативних впливів;
- впровадження кращого міжнародного досвіду та стандартів у сфері соціальної та екологічної відповідальності;
- сприяння збереженню багатого різноманіття нашого світу – біологічного, культурного, мовного, а також історичного та природного спадку.

Розділ IV. Екологічний та соціальний менеджмент Банку

4.1. У своїй діяльності банк сумлінно дотримується вимог нормативно правових актів в екологічній та соціальній сферах. При забезпеченні проведення економічно ефективною, стійкою і безпечною діяльністю банк керується передовою міжнародною практикою в питаннях екологічного і соціального управління.

4.2. Екологічний менеджмент передбачає впровадження найкращого світового досвіду управління та моніторингу екологічних показників діяльності банку. Управління та моніторинг екологічних показників діяльності банку включає:

- облік енергоспоживання, впровадження сучасних технологій енергоспоживання. Банк у своїй діяльності відповідально ставиться до питання енергоспоживання та визначає пріоритетом запровадження сучасних енергоефективних технологій. Банк прагне до скорочення споживання

енергоресурсів, які використовуються для освітлення, кондиціонування та обігріву приміщень. Банк на постійній основі впроваджує заходи, які дозволяють скоротити споживання енергії;

– мінімізація шкідливого впливу на довкілля, який може бути спричинений відходами, що утворюються в процесі діяльності банку. Банк у своїй діяльності відповідально ставиться до питання поводження з відходами, що утворюються у процесі його діяльності. Банком запроваджується збір, сортування та передача на подальшу утилізацію деяких видів відходів. Банк у питанні поводження з відходами керується нормами законодавства у сфері поводження з відходами; відповідальне споживання ресурсів, пріоритет у використанні ресурсів, які виготовлені з екологічної або переробленої сировини. Банк визначає пріоритетним використання ресурсів, які виготовлені з екологічної або переробленої сировини та здійснює поступовий перехід до використання у своїй діяльності таких ресурсів;

– мінімізація шкідливого впливу на довкілля при використанні транспорту для забезпечення виконання службових потреб, пріоритет у використанні екологічного (електричного) транспорту. Враховуючи, що транспорт є одним з ключових джерел викидів парникових газів, у своїй діяльності банк прагне до зменшення таких викидів при використанні транспорту для забезпечення виконання службових потреб. Для досягнення цієї мети банк вбачає пріоритетним використання екологічних транспортних засобів, які приводяться в рух частково або повністю за рахунок використання електродвигунів.

4.3. Банк на постійній основі забезпечує належну підтримку, людські та фінансові ресурси для реалізації Політики, а також, з цією метою, вживає всіх заходів, включаючи оцінку та управління екологічними та соціальними ризиками своєї діяльності та діяльності його клієнтів.

4.4. Банк прагне дбайливо ставитися до навколишнього середовища, зокрема через економне споживання ресурсів (електроенергії, паперу, палива тощо).

4.5. У своїй діяльності банк застосовує принципи і методи раціонального використання ресурсів, мінімізації та (або) запобігання забрудненню навколишнього середовища, які реально можна здійснити в фінансовому та технологічному плані та які найкращим чином забезпечують запобігання несприятливого впливу на людей, їх здоров'я й навколишнє середовище.

4.6. Банк зобов'язується удосконалювати і підвищувати результативність управління екологічними та соціальними ризиками з урахуванням пріоритетів його діяльності, фінансових і технологічних можливостей.

4.7. В ході отримання товарів та послуг, необхідних для проведення банком його діяльності, підрозділи-ініціатори закупок проводить екологічно-соціальний аналіз своїх закупок, в ході яких встановлюються наявність потенційних екологічних та соціальних ризиків поставок.

4.8. В процесі своєї діяльності банк:

– інтегрує заходи ресурсоефективності та принципи «чистого виробництва», намагається мінімізувати використання ресурсів у своїй поточній та проектній діяльності;

– відповідально ставиться до питання енергоспоживання та визначає пріоритетом запровадження сучасних енергоефективних технологій. Банк прагне до скорочення споживання енергоресурсів, які використовуються для освітлення, кондиціонування та обігріву приміщень. Банк на постійній основі впроваджує заходи, які дозволяють скоротити споживання енергії;

– запроваджує можливі з технічної та фінансової точки зору та економічно доцільні заходи для уникнення чи мінімізації викидів парникових газів (наприклад, експлуатація економічних автомобілів);

– мінімізує та за можливості уникає генерації небезпечних та безпечних відходів, зменшує їх шкідливість. Якщо створення відходів не можна уникнути, банк намагається використовувати їх повторно. Якщо відходи не можна використати повторно, банк забезпечує поводження з ними та їх утилізацію в безпечний для навколишнього середовища спосіб;

– уникає та мінімізує використання небезпечних речовин і матеріалів в своїй діяльності, постійно розглядає можливість використання менш небезпечних замінників таких речовин і матеріалів для захисту здоров'я людей та навколишнього середовища від їх потенційно шкідливих впливів.

Розділ V. Організаційна структура системи управління екологічними та соціальними ризиками

5.1. Організаційна структура системи управління екологічними та соціальними ризиками побудована з дотриманням принципу трьох ліній захисту:

- Перша лінія - на рівні бізнес-підрозділів та підрозділів підтримки діяльності банку;
- Друга лінія - на рівні підрозділу з управління оцінки кредитних ризиків та CRO;
- Третя лінія - на рівні внутрішнього аудиту.

5.2. Суб'єктами системи управління екологічними та соціальними ризиками Банку є:

- Наглядова рада;
- Правління Банку;
- Бізнес-підрозділи та підрозділи підтримки (перша лінія захисту);
- Призначена відповідальна особа в Банку за екологічні та соціальні ризики та управління оцінки кредитних ризиків;
- Управління внутрішнього аудиту.

5.3. Підрозділи першої лінії захисту (бізнес-підрозділи) забезпечують:

- первинний контакт з Клієнтом з метою отримання інформації щодо проекту фінансування та пакету документів для оцінки екологічних та соціальних ризиків;
- надання пакетів документів для оцінки екологічних та соціальних ризиків проектів фінансування;
- проведення експертизи кредитних заявок та представлення їх на засіданнях колегіальних органів;
- контроль за дотриманням умов кредитування щодо екологічних та соціальних ризиків;
- при реалізації своїх повноважень забезпечують підтримку діяльності Банку з дотриманням вимог цієї Політики.

5.4. Управління оцінки кредитних ризиків та призначена відповідальна особа в Банку за екологічні та соціальні ризики забезпечують:

- у рамках оцінки кредитного ризику проектів забезпечує своєчасне виявлення, вимірювання, моніторинг, контроль, звітування щодо соціальних та екологічних ризиків, в т.ч. ризиками у сфері охорони здоров'я та безпеки. Відфільтровує та відхиляє заявки на кредити, які є шкідливими для навколишнього середовища, що стимулює клієнтів зменшувати вплив своєї діяльності на навколишнє середовище;
- проводить вторинний контроль відповідності клієнтів списку виключень (додаток !);
- підготовку заключення щодо екологічних та соціальних аспектів діяльності позичальників за кредитними проектами (окрім документарних операцій) в рамках загального висновку щодо можливості здійснення кредитної операції;
- функціонування системи внутрішньої звітності щодо екологічних та соціальних ризиків
- проводять консультацію та координацію залучених структурних підрозділів, щодо системи екологічного та соціального управління Банку.
- CRO (головний ризик менеджер) має право бути присутнім на засіданнях Правління Банку, комітетів та інших колегіальних органів, утворених Правлінням Банку, та накладати заборону (вето) на рішення цих органів, якщо реалізація таких рішень призведе до порушення встановленого ризик-апетиту та/або затверджених лімітів ризику, а також в інших випадках, установлених Наглядовою радою Банку, та невідкладно інформує Наглядову раду Банку про такі рішення.

5.5. Правління Банку:

- реалізує Політику затверджену Наглядовою радою, забезпечує впровадження процедур виявлення, оцінки, контролю та моніторингу екологічних та соціальних ризиків;
- розглядає звіти щодо фінансування проектів, пов'язаних з мінімізації соціальних та екологічних ризиків;
- забезпечує виділення належних фінансових та людських ресурсів для підтримання достатньої спроможності з екологічних і соціальних питань для ефективної реалізації Політики;
- аналізує основні висновки проведеної банком екологічної і соціальної оцінки перспективної господарської діяльності позичальників;
- забезпечує включення планів коригувальних заходів до договорів, укладених з позичальниками;
- забезпечує інформування зацікавлені фонди про будь-які значні екологічні і соціальні інциденти або аварії у встановлені строки, відповідно до договірних умов;

– здійснює підготовку та подання до зацікавлених фондів детальної форми розслідування екологічних і соціальних інцидентів, доповненої RCA (Root Cause Analysis — аналіз першопричин), відповідно до договірних умов у встановлені терміни.

5.6. Наглядова рада:

- затверджує цю Політику та здійснює контроль за її впровадженням, дотриманням та своєчасним оновленням (актуалізацією);
- здійснює контроль за ефективністю функціонування системи управління екологічними та соціальними ризиками;
- затверджує звіти щодо фінансування проектів, пов'язаних з мінімізацією соціальних та екологічних ризиків.
- бере участь у розробленні та здійснює попередній розгляд цієї Політики;
- в рамках здійснення Наглядовою радою контролю за ефективністю функціонування системи управління екологічними та соціальними ризиками здійснює попередній розгляд питань, пов'язаних з усуненням недоліків у функціонуванні системи управління екологічними та соціальними ризиками, виконання рекомендацій і зауважень підрозділу внутрішнього аудиту, зовнішніх аудиторів, НБУ та інших контролюючих органів;
- здійснює контроль за виконанням Управлінням оцінки кредитних ризиків та призначеною відповідальною особою в Банку за екологічні та соціальні ризики покладених на них функцій;
- контролює стан виконання заходів щодо оперативного усунення недоліків у функціонуванні системи управління екологічними та соціальними ризиками;
- здійснює контроль за дотриманням показників ризик-апетиту щодо екологічного та соціального ризику.

5.7. Менеджмент банку (члени Правління, члени Наглядової ради, керівники підрозділів) в процесі прийняття управлінських рішень, розробці та затвердженні внутрішніх нормативних документів керується принципами і вимогами цієї Політики. Дії менеджменту повинні зважуватись на їх вплив на внутрішнє та зовнішнє соціально-екологічне середовище роботи банку.

5.8. Банк прагне дбайливо ставитися до навколишнього середовища, зокрема через економне споживання ресурсів (електроенергії, паперу, палива тощо).

5.9. У своїй діяльності банк застосовує принципи і методи раціонального використання ресурсів, мінімізації та (або) запобігання забруднення навколишнього середовища, які реально можна здійснити в фінансовому та технологічному плані та які найкращим чином забезпечують запобігання несприятливого впливу на людей, їх здоров'я й навколишнє середовище.

5.10. Банк зобов'язується удосконалювати і підвищувати результативність управління екологічними та соціальними ризиками з урахуванням пріоритетів його діяльності, фінансових і технологічних можливостей.

5.11. В ході отримання товарів та послуг, необхідних для проведення банком його діяльності, банк (підрозділи-ініціатори закупок) проводить екологічно-соціальний аналіз своїх закупок. В ході аналізу банк може встановити наявність потенційних екологічних та соціальних ризиків поставок. В такому випадку банк вживає заходи для зменшення ризиків з урахуванням наступних факторів:

- чи має банк відношення до виникнення чи існування таких питань;
- ступінь впливу банку на постачальника;
- важливість відповідних відносин поставки для банку;
- вагомість питань.

5.12. В процесі своєї діяльності банк:

- інтегрує заходи ресурсоефективності та принципи «чистого виробництва», намагається мінімізувати використання ресурсів у своїй поточній та проектній діяльності;
- запроваджує можливі з технічної та фінансової точки зору та економічно доцільні заходи для уникнення чи мінімізації викидів парникових газів (наприклад, експлуатація економних автомобілів);
- мінімізує та за можливості уникає генерації небезпечних та безпечних відходів, зменшує їх шкідливість. Якщо створення відходів не можна уникнути, банк намагається використовувати їх повторно. Якщо відходи не можна використати повторно, Банк забезпечує поводження з ними та їх утилізацію в безпечний для навколишнього середовища спосіб;
- уникає та мінімізує використання небезпечних речовин і матеріалів в своїй діяльності, постійно розглядає можливість використання менш небезпечних замінників таких речовин і матеріалів для захисту здоров'я людей та навколишнього середовища від їх потенційно шкідливих впливів.

5.13. В Банку реалізований механізм розгляду та врегулювання скарг для зацікавлених осіб.

5.13.1. Метою механізму розгляду та врегулювання скарг (МРВС) є посилення прозорості та підзвітності перед бенефіціарами та громадськістю, забезпечення каналів для надання зацікавленими сторонами зворотного зв'язку та/або висловлення скарг, пов'язаних з господарською діяльністю бенефіціарів, у відповідно залучених проектах.

5.13.2. З цією метою встановлено рамки для процедур, яких повинен дотримуватися банк при отриманні, реєстрації, оцінці та врегулюванні скарг та занепокоєнь зацікавлених сторін, а також при передачі їх на розгляд до відповідних підрозділів/колегіальних органів для подальшого реагування.

5.13.3. Банк належним чином забезпечує конфіденційність скарг та зворотного зв'язку, отриманих від зацікавлених сторін, у будь-який час (включно з випадками, коли ім'я скаржника відоме), щоб усі процеси, визначені в наступних кроках щодо реєстрації та управління скаргами та зворотним зв'язком, здійснювалися з дотриманням вимог, передбачених Законом України "Про захист персональних даних", а також Законом України "Про звернення громадян" та Законом України "Про доступ до публічної інформації", залежно від обставин.

5.13.4. Банк забезпечує розгляд зовнішніх звернень з екологічних та соціальних питань діяльності Банку відповідно до «Порядку обробки звернень в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»».

5.13.5. Механізм обробки скарг співробітників передбачено «Положенням про механізм конфіденційного повідомлення про неприйнятну поведінку чи порушення в діяльності АТ "АГРОПРОСПЕРІС БАНК»».

Розділ VI. Основні інструменти управління екологічними та соціальними ризиками проектів, що фінансуються Банком

6.1. Місія банку – надавати Клієнтам високоякісні банківські послуги, бездоганний і постійно вдосконалюваний сервіс та індивідуальний підхід, тим самим сприяючи економічному та соціальному розвитку суспільства. При цьому банк, розуміючи свій вплив на соціальні та екологічні аспекти середовища, в якому він працює, свідомо обмежує взаємовідносини з клієнтами, що мають негативний соціально-екологічний профіль.

6.2. При фінансуванні клієнтів, пріоритет віддається тим клієнтам, що провадять свою діяльність відповідно до принципів ресурсоефективності, запобігання, мінімізації або не збільшення негативного впливу на навколишнє середовище, людей та їхнє здоров'я шляхом застосування найкращих доступних технологій і передової міжнародної практики.

6.3. При фінансуванні клієнтів, забезпечення екологічної стійкості клієнтами банку є важливим результатом співпраці. На етапі розгляду можливості фінансування, банк може вимагати від потенційного клієнта надання необхідної та достатньої інформації про можливий рівень та вплив проекту на здоров'я людей і навколишнє середовище, включаючи дозволи державних органів з охорони навколишнього середовища.

6.4. Система управління екологічними та соціальними ризиками проектів, що фінансуються Банком, базується на:

- забороні до фінансування найбільш шкідливих видів економічної діяльності;
- впровадженні процедури оцінки, моніторингу та звітності щодо екологічних та соціальних ризиків проектів, що фінансуються Банком.

6.5. Для виключення з фінансування найбільш шкідливих видів економічної діяльності у банку створюється перелік видів економічної діяльності, фінансування яких Банком не здійснюється, який викладено в Додатку 1 до даної Політики.

6.6. Перелік виключень для фінансування переглядається щорічно в рамках актуалізації даної Політики.

6.7. Система оцінки та моніторингу екологічних та соціальних ризиків проектів банку розроблена на основі кращого світового досвіду та стандартів Світового Банку та IFC у сфері оцінки соціальних та екологічних показників діяльності та впроваджена як невід'ємна частина кредитного процесу Банку.

6.8. Система складається з двох елементів: оцінки ризиків та моніторингу ризиків.

Оцінка екологічних та соціальних ризиків є невід'ємним компонентом системи управління ризиками Банку. За підсумками оцінки соціальних та екологічних ризиків Банк може висувати до позичальника перелік додаткових вимог, направлених на мінімізацію або усунення таких ризиків.

Моніторинг екологічних та соціальних ризиків здійснюється Банком шляхом обробки проектів з екологічних та соціальних питань кожного позичальника та контролю за дотриманням ковенант зазначених в цих кредитних проектах.

6.9. При розслідуванні значних інцидентів та нещасних випадків:

- банк вимагає від позичальників повідомляти про інцидент або нещасний випадок, що стався в рамках діяльності, не пізніше ніж через 12 годин після його виникнення.
- банк повідомляє зацікавлені фонди, відповідно до договірних умов, термінів та залучених проектів про інцидент або нещасний випадок, як про нього стало відомо.

6.10. Банк при фінансуванні проектів керується принципами Впровадження «зеленого» фінансування базується на фінансуванні проектів з позитивним екологічним ефектом.

6.11. З метою реалізації Політики, враховуючи актуальність питань підвищення енергоефективності української економіки та досягнення енергетичної незалежності, Банк визначив для себе пріоритетним напрямом для фінансування «зелені» проекти, які передбачають:

- впровадження енергоефективних технологій;
- використання відновлювальних джерел енергії;
- більш ефективне використання природних ресурсів (ресурсоефективність);
- зниження шкідливих викидів в навколишнє середовище.

6.10. Банк відповідально ставиться до екологічного ефекту від реалізації проектів та визначає ключові показники його оцінки. Під час визначення розміру ключових показників здійснюється розрахунок зниження обсягів вуглецевих викидів та зменшення споживання енергоресурсів по кожному з проектів.

Розділ VII. Соціальні та екологічні аспекти управління персоналом

7.1. Персонал є найціннішим надбанням у веденні банком своєї діяльності. Ефективне управління людськими ресурсами, здорові відносини між керівництвом та працівниками, що базуються на повазі до прав працівників, включаючи свободу об'єднань та право на колективні переговори, є ключовими складовими сталого розвитку банку. Завдяки справедливому ставленню до працівників та створенню для них безпечних і здорових умов праці, банк отримує реальні вигоди, такі як лояльність працівників, підвищення ефективності та продуктивності праці.

7.2. Інвестиції в персонал розглядаються як інвестиції в майбутнє банку, його ефективність та стійкість. Реалізуючи Політику управління персоналом, банк дотримується підходів щодо збереження здоров'я та забезпечення максимальної безпеки своїх працівників, та, відповідно, намагається мінімізувати можливі негативні впливи робочого процесу.

7.3. Для досягнення вищезазначених принципів, Банк:

- забезпечує дотримання та захист основоположних принципів і прав працівників;
- підтримує належні умови праці, включаючи справедливе ставлення, недискримінацію та рівні можливості для працівників;
- створює, підтримує та покращує здорові відносини між працівниками та керівництвом;
- підтримує виконання умов всіх трудових договорів, стороною яких є банк, а також вимог законодавства про працю та зайнятість;
- провадить захист і підтримання безпеки та здоров'я працівників, передусім шляхом підтримки безпечних і здорових умов праці;
- не допускає використання примусової та дитячої праці;
- документує та доводить до всіх працівників їх права згідно з законодавством про працю та зайнятість, умови праці та працевлаштування, у тому числі розмір і правила нарахування заробітної плати, робочі години, умови понаднормової праці та її оплати, всі пільги (зокрема, лікарняні, материнські та батьківські декретні відпустки, вихідні та святкові дні), а також інформує їх про всі істотні зміни;
- розвиває канали комунікацій з працівниками, бере до уваги їх поради і поважає право працівників на доступ до необхідної для них інформації;

- формує лояльність і підвищує мотивацію працівників за рахунок забезпечення конкурентоспроможного рівня оплати праці, комплексної соціальної підтримки, безпечних і комфортних умов праці, навчання і реалізації кар'єрного потенціалу працівників;
- розвиває свою корпоративну культуру на основі сповідуваних цінностей, прагне об'єднувати колектив для досягнення стратегічних цілей;
- просуває серед працівників здоровий спосіб життя.

7.4. Соціальна відповідальність.

Соціальна відповідальність банку передбачає впровадження найкращого світового досвіду щодо покращення результативності кадрової політики банку.

Соціальна політика є складовою частиною системи корпоративного управління Банку та ставить завдання зі сприяння зростанню економічного рівня населення, інклюзивність при веденні бізнесу, безумовне дотримання прав людини та гідну працю, піклування про розвиток майбутніх поколінь.

Соціальна політика реалізується через розвиток стабільної банківської та етичної корпоративної культури, підвищення репутації Банку, залучення та утримання ефективних співробітників, втілення інноваційної культури та просвітницьку діяльність.

Кадрова політика банку базується на принципі рівних можливостей та взаємоповазі між усіма керівниками/працівниками незалежно від посад та підрозділів. Кожен працівник має право на повагу та гідне ставлення до своєї роботи та особистості з боку всіх працівників та керівників банку.

Банк забезпечує справедливий, прозорий та професійний процес підбору персоналу, забезпечує навчання, розвиток та можливості зростання, сприяє рівним можливостям та підтримує різноманітність, не терпить мобінг, турбується про здоров'я та безпеку співробітників, підтримує право співробітників на свободу об'єднання, свободу вираження поглядів та право на колективні переговори, справедливо винагороджує результати та досягнення.

Кожен керівник/працівник банку має право висловлювати своє занепокоєння результатами спільної справи і повідомити про неналежну поведінку керівників/працівників банку, про будь-які ймовірні або фактичні порушення Кодексу етики банку, скориставшись механізмом конфіденційного повідомлення про неприйнятну поведінку/порушення в діяльності. Банк гарантує конфіденційний, неупереджений та всебічний розгляд всіх звернень.

7.5. Банк несе відповідальність за забезпечення безпечних і здорових умов для своїх працівників, їх інформування, навчання, контроль та консультування з охорони праці та техніки безпеки. Працівники зобов'язані активно співпрацювати зі своїм роботодавцем, піклуватися про власне здоров'я та безпеку, а також здоров'я та безпеку інших.

7.6. Банк намагається вибудовувати трудові відносини на принципі рівних можливостей і справедливого ставлення без дискримінації у жодних аспектах трудових відносин, зокрема у питаннях рекрутингу та найму, призначень на посади, оплати праці (включаючи заробітну плату та пільги), умов праці та працевлаштування, у тому числі розумного пристосування робочих місць для людей з обмеженими можливостями, доступу до навчання, підвищення, звільнення чи виходу на пенсію, а також дисципліни.

7.7. Банк не допускає будь-які прояви дискримінації працівників у трудових відносинах. Зокрема банк не має права приймати рішення щодо працевлаштування на основі особистих характеристик, таких як стать, раса, національність, політичні уподобання, приналежність до певного об'єднання, етнічне, соціальне чи корінне походження, релігійні чи інші вірування, шлюбний чи сімейний стан, інвалідність, вік, статева орієнтація чи гендерна ідентичність, якщо ці характеристики не мають відношення до характерних вимог відповідної посади.

7.8. Банк не має права забороняти працівникам обирати їх представників, створювати трудові організації чи вступати у них за власним вибором або проводити колективні переговори. Банк не має права дискримінувати або карати працівників, які виступають в якості представників, беруть чи намагаються брати участь в таких організаціях чи ведуть колективні переговори. Банк повинен взаємодіяти з такими представниками чи організаціями працівників згідно з законодавством і своєчасно надавати їм інформацію, необхідну для проведення змістовних переговорів.

7.9. Заробітна плата, пільги та умови праці, що пропонуються (включаючи робочі години) повинні в цілому бути щонайменше порівняними з заробітною платою, пільгами та умовами праці, що пропонуються еквівалентними роботодавцями на ринку.

7.10. Перш ніж здійснювати будь-які колективні звільнення, що можливі, зокрема, у випадку несприятливої економічної ситуації, банк повинен виконати аналіз альтернатив скороченню персоналу. Якщо в результаті цього аналізу не будуть визначені реальні альтернативи скороченню, банк повинен розробити та впровадити план скорочення, що включатиме у себе оцінку, зменшення та пом'якшення негативних наслідків скорочення для працівників згідно з законодавством та кращою міжнародною практикою, а також на основі принципів недискримінації та консультації. Процес відбору кандидатів на скорочення повинен бути прозорим, базуватися на справедливих та об'єктивних критеріях, що застосовуються послідовно.

7.11. Банк забезпечує ефективний механізм подання скарг для працівників, за допомогою якого працівники можуть висловлювати своє невдоволення щодо трудових та інших питань. Зокрема на офіційному сайті банку розміщені контакти Гарячої лінії за дотриманням норм комплаєнс Email: compliance@ap-bank.com Тел. + 380 (67) 730-01-77, за якими працівники можуть звернутись зі скаргами чи пропозиціями щодо питань трудових відносин, та бути впевненими в участі керівництва належного рівня в розгляді скарги/звернення та швидкий розгляд скарг з використанням зрозумілої й прозорої процедури, що забезпечує своєчасне реагування на скарги без жодного покарання за їх подання.

7.12. Банк вважає, що гендерна рівність є одним з основоположних аспектів сучасної економіки, що добре функціонує. Банк підтримує рівні можливості та розширення соціально-економічних можливостей жінок та чоловіків, зокрема у тому, що стосується працевлаштування.

Розділ VIII. Політика протидії харасменту та іншим видам дискримінації

8.1. Ця Політика встановлює основні правила, принципи, порядок та інші корпоративні стандарти банку у сфері протидії харасменту, сталкінгу, булінгу, мобінгу та іншим формам дискримінації фізичних осіб – працівників банку, декларуючи нульову толерантність до прояву подібних явищ у межах банку та визначаючи, як головний пріоритет, захист основних прав і свобод людини і громадянина.

8.2. Політика поширюється на всіх посадових осіб банку, осіб з відповідними службовими, посадовими або представницькими повноваженнями, інших працівників, у тому числі - на осіб, які проходять навчальну (виробничу) практику, які працюють за сумісництвом, виконують роботи або надають послуги банку цивільно-правового характеру (представників, брокерів, агентів тощо), за іншими угодами тощо.

8.3. Харасмент (від англ. Harassment – домагання, приставання, переслідування) - поведінка людини (домагача) чи групи осіб, що завдає незручність і навіть шкоди іншій людині (об'єкту) чи групі осіб і порушує недоторканність приватного життя об'єкта.

8.4. У широкому сенсі харасмент має на увазі обмеження в правах індивіда або меншості в суспільстві (в останньому випадку іноді вживаються терміни гоніння або утиск): право на життя, право на здоров'я, право на вільний вибір місця проживання, право на працю, право на свободу пересування та інші.

8.5. Переслідування може бути як законним, так і незаконним, і навіть як морально прийнятною, так і морально непринятною дією. Прикладом законного і, як правило, морально прийнятного суспільством (шляхом суспільного осуду, інших форм остракізму) переслідування є кримінальне переслідування осіб, які підозрюються у скоєнні злочину. У рамках цієї Політики харасмент визначається у вужчому сенсі, як правило, визначаючи як домагача і об'єкта, а саме працівників банку (або інших осіб, так чи інакше пов'язаних з бізнесом банку), місцем події – робоче місце працівника, часом – період виконання ним своїх трудових обов'язків, а фоном – обставини, пов'язані з таким виконанням. При цьому, декларуючи нетерпимість до будь-яких проявів харасменту на робочому місці, банк поважає недоторканність особистості, не втручається в особисте життя своїх працівників і лише закликає їх до такої самої нульової толерантності по відношенню до побутових проявів харасменту поза рамками банку.

8.6. Харасмент може бути обумовлений різними мотивами та факторами та визначатися за ознакою:

- раси, кольору шкіри, нації чи народності, громадянства, мови чи діалекту, релігії та інших форм віросповідання;
- віку, статі, стану здоров'я (включаючи наявність інвалідності або інших обмежених можливостей за станом здоров'я), іншої генетичної інформації;
- прізвища, імені, по батькові, реєстрації місця проживання, інших персональних даних;
- соціального статусу чи походження, фінансового стану, статусу військовозобов'язаного, учасника бойових дій, колишнього працівника силових структур;
- сімейного стану, складу сім'ї, вагітності, статевих переваг чи сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності;
- політичних чи партійних переконань, соціокультурних, спортивних та інших переваг, наявності хобі, захоплень, інших форм легального дозвілля;
- посади чи статусу, що займається у трудовому колективі банку, обсягу повноважень, рівня заробітної плати, режиму роботи, інших трудових факторів;
- особистої ворожості, інших суб'єктивних особистісних мотивів та чинників.

8.7. Харасмент може полягати як у прямих, так і у непрямих процесах, наприклад:

- напад (у тому числі - з метою зґвалтування), застосування інших форм насильства, нав'язливе переслідування, недоречні дотики, обійми чи поцілунки, невмотивоване загравання чи залицання, прояв завзятості у створенні небажаних для об'єкта романтичних відносин із останнім (незалежно від потурання чи відмови), інші види сексуального домагання, інші форми неприпустимого фізичного контакту;
- словесні образи, погрози, глузування, недобррозичливі зауваження, грубі жарти, двозначні вислови чи вигуки, свист, кетколлінг, інші прояви сексизму, інші форми неприпустимого вербального контакту;
- різні форми дискримінації, інсинуацій чи залякування, сталкінг, булінг, газлайтинг, поширення брехні, неправдивої чи спотвореної інформації, небажані листи чи дзвінки, інші форми неприпустимого дистанційного контакту;
- підгляд за об'єктом, що знаходиться в двозначній ситуації, показ образливих, принизливих, хтивих, двозначних жестів, фотографій, іншого медіа-контенту, інші форми неприпустимого візуального контакту;
- інші подібні дії.

8.8. Однією з форм переслідування є сталкінг (від англ. *stalking* – переслідування) – небажане нав'язливе фізичне переслідування домагачем об'єкта, стеження за ним.

8.9. Сталкінг є формою домагання та залякування. Типова поведінка домагача при сталкінгу включає постійні телефонні дзвінки та образи телефоном, посилку небажаних подарунків, відстеження та шпигунство, небажану електронну пошту та інші види образ через Інтернет, а також погрози або залякуючі дії.

8.10. Неодноразові погрози на чийсь адресу можуть бути юридично кваліфіковані як переслідування з відповідними правовими наслідками.

8.11. Булінг (від англ. *bullying* – цькування, знущання) – у межах цієї Політики визначається як агресивне переслідування одного з членів трудового колективу банку із боку іншого члена того ж трудового колективу чи цілої групи працівників.

Як і інші форми дискримінації, булінг може виражатися як у фізичній, так і психологічній формі. Проявами булінгу можуть бути систематичні образи, загрози, фізична агресія (у тому числі – пов'язана з завданням тілесних ушкоджень), постійна негативна оцінка об'єкта та його профільної чи іншої діяльності, відмова об'єкту у довірі та делегуванні повноважень та ін.

Булінг може виявлятися у всіх вікових, професійних чи соціальних групах, а особливо запущених випадках може навіть трансформуватися у створення організованої злочинної групи (необов'язково пов'язаної з насильницькими злочинами: така група осіб надалі може бути націлена і на розкрадання власності банку або інших співробітників, і хуліганські дії, і порушення трудовий дисципліни тощо.).

Булінг умовно поділяється на два види:

- **Мобінг** (від англ. *mob* – натовп) – груповий «горизонтальний» булінг об'єкта його колегами.
- **Босінг** (від англ. *boss* – керівник) – одноосібний «вертикальний» булінг об'єкта його керівником.

Як правило, цькування в колективі організує єдиний домагач-лідер (не обов'язково володіє формальною владою в колективі), іноді - зі спільниками, а більшість інших працівників - членів такого трудового колективу виступають у ролі мовчазних свідків булінгу.

Найчастіше булінг має тенденцію до ескалації, а об'єкт зазвичай немає можливості себе захистити через нерівності сил (кількісно – при мобінгу чи якісно – при босингу), що відрізняє булінг від побутового чи вуличного вербального конфлікту, де сили сторін зазвичай приблизно рівні, а сам конфлікт триває недовго і має зовсім інші причини та цілі. Враховуючи ці обставини, банк прагне максимального захисту кожного свого працівника, який може стати об'єктом булінгу або іншої форми дискримінації, залучаючи для цього сили відповідних профільних працівників Управління комплаєнс.

8.12. Газлайтинг (від англ. Gaslight – назва тематичного художнього твору) – форма психологічного насильства та соціального паразитизму, головне завдання якого – примусити об'єкт до сумніву в адекватності власного сприйняття навколишньої дійсності шляхом систематичних знецінюючих жартів, принижень, звинувачень та залякування та інших психологічних маніпуляцій, покликаних виставити об'єкт «дефективним», ненормальним, неповноцінним, відмінним від оточуючих.

8.13. Сексизм (від англ. sexism – найменування явища, від лат. sexus – стать) – набір забобонів і стереотипів за ознакою статі чи гендера; упереджене ставлення до працівників банку або дискримінація працівників певної статі чи гендера; упередження, негативне ставлення чи антипатія стосовно таких співробітників.

8.14. Сексуальне домагання - залякування, знуцання чи примус саме сексуального характеру, що може полягати як і прямих, так і у непрямих діях, наприклад:

- небажана або неналежна обіцянка винагорода (грошова чи інша матеріальна винагорода; необґрунтована перевага при працевлаштуванні, просуванні кар'єрними сходами; зменшення робочого навантаження, поліпшення умов праці, інші незаслужені об'єктом-працівником форми трудової преференції) в обмін на інтим;
- пряма чи непряма загроза, натяк домагача вжити негативних заходів (грошове чи інше матеріальне стягнення; необґрунтоване обмеження прав об'єкта під час працевлаштування, просування кар'єрними сходами; збільшення робочого навантаження, погіршення умов праці, інші форми трудової дискримінації об'єкта-працівника) якщо об'єкт відмовляється виконувати вимоги сексуального характеру;
- будь-які форми контактів застосовувані домагачем до об'єкта з метою сексуального домагання;
- інші усні чи фізичні переслідування сексуального характеру.

Наприклад, одним із видів вербального сексуального домагання виступає кетколінг (від англ. cat і call - підзивати кішку). Кетколінг включає не тільки звернення до об'єкта домагання як до кішки, але і його освістання, публічна оцінка зовнішності об'єкта, нав'язливі спроби з ним познайомитися або звернути на себе увагу (вигуком, жестом, сигналом автомобільного клаксона), коментарі сексуального характеру, як правило, зроблені чоловіком або групою чоловіків на адресу жінки або групи жінок (зворотний кетколінг також зустрічається, хоч і набагато рідше).

8.15. Сексуальні домагання можуть стосуватися осіб однієї й тієї самої чи різної статі, бути адресовані одному чи кільком об'єктам, виходити від одного домагача чи групи, прийматися (вимушено чи прихильно) чи відхилятися об'єктом.

8.16. Загалом під харасментом цей розділ передбачає не тільки сексуальне домагання, а й будь-яке інше домагання, у тому числі - на робочому місці, у трудовому колективі банку, при якому як домагач може виступати керівник жертви, інший працівник банку, клієнт, третя особа чи група осіб.

8.17. Переслідування працівника банку на своєму робочому місці, особливо - систематичне або серйозне в плані наслідків, у результаті створює ворожу або образливу робочу атмосферу.

8.18. Подібні дії не тільки порушують права і свободи людини та громадянина, а й призводять до обструкції нормального робочого ритму трудового колективу, наражають на репутаційні ризики профільної діяльності банку, що є неприйнятним та підлягає протидії, усуненню та профілактиці.

8.19. Банк підтримує репутацію надійного та справедливого роботодавця, відноситься до всіх своїх працівників з позиції об'єктивності, поваги та рівноправності, що включає, крім іншого, забезпечення рівних можливостей у галузі працевлаштування, пряме та безпосереднє спілкування з кожним

працівником на всіх рівнях, по кожному профілю трудової діяльності та незважаючи на наявність будь-якої з ознак.

8.20. Банк вибудовує та підтримує продуктивне, доброзичливе, професійне робоче середовище у трудовому колективі, що сприяє дотриманню рівних можливостей та відсутності прецедентів дискримінації, а також очікують від працівників такого самого ставлення до себе та своїх колег. Відповідно до цієї обставини будь-які форми переслідування, дискримінації, незаконної експлуатації, упередженості, упередження, образи, приниження честі та гідності, вербального чи фізичного насильства чи примусу, іншої неналежної поведінки, мотивованої якими-небудь характеристиками, які порушують чи перешкоджають виконанню працівником своїх трудових обов'язків або створюють залякувальну, агресивну, ворожу атмосферу в колективі, є неприпустимими та переслідуються згідно із законом з урахуванням вимог цього Розділу та інших корпоративних стандартів банку.

8.21. Антидискримінаційні корпоративні стандарти банку так само актуальні стосовно третіх осіб (наприклад, контрагентів, їх представників). Банк може вимагати виконання таких стандартів від кожного свого працівника, який взаємодіє з третіми особами у зв'язку з виконанням своїх трудових обов'язків, а також мінімізує випадки будь-якої неналежної поведінки з боку таких третіх осіб стосовно працівників банку.

Розділ IX. Контроль

9.1. Ефективна система внутрішнього контролю забезпечує належне функціонування моделі трьох ліній захисту ефективного управління екологічними та соціальними ризиками проектів банку.

Перша лінія захисту Бізнес-підрозділи першої лінії захисту несуть відповідальність за дотриманням ковенант щодо екологічних та соціальних ризиків проектів банку.

Друга лінія захисту підрозділи ризиків та Управління комплаєнс несе відповідальність за своєчасне виявлення, вимірювання, моніторинг, контроль, звітування щодо соціальних та екологічних ризиків та контроль за виконанням вимог цієї Політики відповідальними працівниками банку.

Третя лінія захисту: керівник Управління внутрішнього аудиту - здійснює незалежну оцінку ефективності діяльності першої та другої лінії захисту та загальну оцінку ефективності системи управління екологічними та соціальними ризиками.

9.2. Підтримка цієї Політики в актуальному стані та внесення змін, за необхідності, покладається на Управління оцінки кредитних ризиків та Управління комплаєнс.

9.3. Управління оцінки кредитних ризиків забезпечує подання на щорічній основі звітності щодо фінансування проектів, пов'язаних з мінімізації соціальних та екологічних ризиків на розгляд Правління та Наглядової ради Банку.

9.4. Банк забезпечує належну кваліфікацію та навчання працівників, які безпосередньо відповідають за екологічну та соціальну діяльність.

Розділ X. Прикінцеві положення

10.1. Ця Політика набирає чинності з дати затвердження рішенням Наглядової ради банку.

10.2. Зміни та доповнення до цієї Політики можуть бути внесені шляхом затвердження таких змін рішенням Наглядової ради банку.

10.3. У разі невідповідності будь-якої частини цієї Політики чинному законодавству України або нормативно-правовим актам Національного банку України, у тому числі у зв'язку з прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-правових актів Національного банку України, ця Політика діє лише в тій частині, яка не суперечить нормативно-правовим актам Національного банку України та чинному законодавству України.

10.4. Питання, не передбачені цією Політикою, регулюються нормами законодавства України та відповідними внутрішніми документами Банку.

Лист погодження

Екологічна та соціальна політика АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»

Голова Правління	Електронний підпис	Щепанський С.А.
Член Правління	Електронний підпис	Пашинов І.В.
Член Правління	Електронний підпис	Козлов С.М.
Член Правління	Електронний підпис	Малюга О.В.
Член Правління	Електронний підпис	Литвиненко О.Б.
Член Правління, головний ризик-менеджер	Електронний підпис	Подюков А.О.
Головний комплаєнс-менеджер, начальник управління комплаєнс	Електронний підпис	Кочеткова Т.І.
Начальник управління ризиків	Електронний підпис	Назаренко А.М.
Керівник напрямку загальної методології банківської діяльності юридичного управління	Електронний підпис	Бабій І.М.

**Перелік видів економічної діяльності, щодо яких Банком
встановленні обмеження у ділових відносин та наданні фінансування**

Банк не встановлює ділові відносини з клієнтами, які займаються наступними видами діяльності:

- діяльність, заборонена національним законодавством України або міжнародно-правовими актами, ратифікованими Україною;
- виробництво або торгівля будь-якими продуктами чи види діяльності, що вважаються незаконними відповідно до законів чи правил приймаючої країни або міжнародних конвенцій та угод, або такими, що підлягають міжнародній забороні чи поетапній ліквідації, наприклад, фармацевтичні препарати, пестициди, гербіциди та інші токсичні речовини (відповідно до Роттердамської конвенції, Стокгольмської конвенції та документу Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) "Фармацевтичні препарати: Обмеження у використанні та доступності"), озоноруйнівні речовини (згідно з Монреальським протоколом), ПХБ, дикі тварини та продукти, що охороняються відповідно до CITES, заборонена транскордонна торгівля відходами (згідно з Базельською конвенцією);
- виробництво або діяльність, пов'язана з використанням шкідливих або експлуатаційних форм примусової праці/шкідливої дитячої праці, (під примусовою працею розуміється робота чи послуга, яка не виконується добровільно, що вилучається з фізичної особи під загрозою сили чи покарання, а шкідлива дитяча праця означає економічно вигідне працевлаштування дітей, або така зайнятість, що може становити небезпеку або перешкоджати навчанню дитини, або завдавати шкоди здоров'ю дитини, її фізичному, розумовому, духовному, моральному чи соціальному розвитку);
- виробництво та торгівля фармацевтичною продукцією, пестицидами/гербіцидами та іншими шкідливими речовинами, що підлягають виведенню з міжнародного обігу або підпадають під дію міжнародних заборон;
- виробництво або торгівля озоноруйнівними речовинами;
- виробництво або торгівля виробами, що містять поліхлоровані біфеноли (ПХБ) (ПХБ - група високотоксичних хімічних речовин; можуть міститися у маслонаповнених трансформаторах, конденсаторах та розподільчих пристроях, вироблених у 1950-1985 роках);
- виробництво або торгівля зброєю (в т.ч. мисливською) та боєприпасами, включно зі сумнівною зброєю або її критичними компонентами (ядерна зброя та радіоактивні боєприпаси, біологічна та хімічна зброя масового знищення, касетні бомби, протипіхотні міни, збагачений уран);
- азартні ігри (у тому числі азартні ігри онлайн), казино та прирівняні до них підприємства;
- надання послуг сумнівних оплат онлайн та використання незаконних електронних грошей;
- виробництво або торгівля радіоактивними матеріалами (у тому числі зберігання та переробка радіоактивних відходів). Виключенням є придбання медичного обладнання, обладнання для контролю якості та будь-якого обладнання, де радіоактивне джерело вважається мінімальним та/або адекватно захищеним;
- виробництво або торгівля наркотичними засобами;
- діяльність, що передбачає використання примусової або дитячої праці;

Банк не надає фінансування клієнтам, які займаються наступними видами діяльності:

- виробництво алкогольних напоїв або торгівля ними (за винятком пива і вина);
- виробництво тютюнових виробів або торгівля ними;
- виробництво, торгівля або використання незв'язаного азбестового волокна, продукції, що містить азбест. Це не стосується придбання та використання скріплених азбестоцементних листів, де вміст азбесту становить менше 20%;

- діяльність, пов'язана з ядерною промисловістю або ядерними матеріалами, в т.ч. атомні електростанції (окрім заходів, що зменшують екологічну небезпеку існуючих активів) та шахти, основним джерелом видобутку яких є уран;
- виробництво, торгівля, зберігання або транспортування значних обсягів небезпечних хімічних речовин або використання небезпечних хімічних речовин у комерційних масштабах (газ, бензин, керосин та інші нафтопродукти);
- діяльність на територіях, які є охоронюваними природними територіями відповідно до національного законодавства та міжнародних конвенцій;
- торгівля видами дикої флори і фауни або продукцією з видів дикої флори і фауни;
- транскордонне переміщення відходів;
- комерційні лісозаготівлі та виробництво/торгівля деревиною та іншими видами лісопродуктів;
- дрифтерне риболовство у морському середовищі з використанням сіток понад 2,5 км в довжину;
- пошуки, розвідка та видобуток вугілля; наземні транспортні засоби та пов'язана з ними інфраструктура, що в основному використовуються для видобутку вугілля; електростанції, теплоелектроцентралі та когенераційні установки, що в основному працюють на вугіллі, а також пов'язані з ними лінії електропередачі;
- нетрадиційний пошук, розвідка та видобуток нафти з бітумінозних сланців, бітумінозних пісків або нафтових пісків;
- діяльність, що негативно впливає на місцеві громади, або довкілля та безпеку;
- діяльність, яка може мати несприятливий вплив на місця культурної або археологічної спадщини, включаючи значне перетворення або деградація критично важливих природних середовищ;
- виробництво або діяльність з ризиком негативного впливу на корінні народи/ меншини;
- виробництво або діяльність, яка може призвести до примусового переселення населення, включаючи придбання землі або активів, що матимуть значний негативний вплив на постраждалих людей, або застосування примусового виселення;
- спорудження великих теплових електростанцій;
- проекти, які потенційно можуть зробити істотний вплив на людей або створити серйозні соціально-економічні проблеми;
- проекти, не обов'язково заборонені, але розташовані досить близько до чутливих місць національного або регіонального значення, які можуть мати відчутний вплив на навколишнє середовище;
- в окремих секторах фінансові зобов'язання для конкретних нових проектів, що пов'язані з такими якісними умовами:
 - / великі проекти з будівництва гребель та ГЕС використовують рекомендації Всесвітньої комісії з гребель (WCD);
 - / у проектах з нетрадиційного пошуку, розвідки та видобутку газу буде розкрито відповідно до міжнародних стандартів, що не очікується суттєвого зниження рівня підземних вод або їх забруднення, що вживаються заходи для захисту ресурсів (зокрема, води) та їх повторного використання, що використовується відповідна технологія для безпечного буріння, яка включає інтегровану обов'язку свердловини та випробування під тиском;
- виробництво або торгівля товарами подвійного призначення, що використовуються у військових цілях, включаючи військову амуніцію, будь-які компоненти зброї, тощо;
- діяльність, яка спричинює забруднення повітря, води або ґрунту, що призводить до значного негативного впливу на здоров'я або безпеку людей, громад або екосистем;
- будь-яка діяльність клієнтів, умови на робочому місці, які наражають працівників на значні ризики для здоров'я та особистої безпеки;
- масштабні зміни у землекористуванні або доступі до землі та/або природних ресурсів;
- маргіналізація, дискримінація або конфлікт всередині або між соціальними (в тому числі етнічними та расовими) групами;
- діяльність, яка (а) матиме негативний вплив на земельні та природні ресурси, що перебувають у традиційній власності або в традиційному користуванні чи володінні; (б) спричинить переміщення корінних народів/традиційних місцевих громад Африки на південь від Сахари, які історично не отримують належних послуг, із земель та природних ресурсів, що перебувають у традиційній власності або в традиційному користуванні чи володінні; або

(с) матиме значний вплив на культурну спадщину корінних народів/традиційних місцевих громад Африки на південь від Сахари, яка має важливе значення для ідентичності, та/або для культурних, церемоніальних та духовних аспектів життя громад, які зазнають впливу.