



**ЗАТВЕРДЖЕНО**  
рішенням Наглядової ради  
АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»  
від 16.10.2025р., Протокол № 42

реєстр.№ 2624 від 16.10.2025р.

**ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В  
АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»**

Київ 2025 р.

**ОБЛІКОВА КАРТА ВНУТРІШНЬОГО НОРМАТИВНОГО ДОКУМЕНТУ**

<b>Назва документу</b>	Політика запобігання конфліктам інтересів в АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ "АГРОПРОСПЕРІС БАНК"
<b>Вид документа</b>	Політика
<b>Процес, який описує документ, згідно з Реєстром процесів</b>	Управління комплаєнс ризиком в Банку
<b>Підозділ відповідальний за розробку документу</b>	Управління комплаєнс
<b>Колегіальний орган до компетенції якого відноситься затвердження документу</b>	Наглядова рада АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»
<b>Період дії документу</b>	Постійно
<b>Необхідність надання документу до регулюючих та контролюючих органів</b>	Ні
<b>Доступ</b>	Службова інформація, Публічна інформація
<b>Обов'язкове ознайомлення з документом</b>	Всі працівники Банку
<b>Документи, які втрачають силу при затвердженні даного документу</b>	Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК», затверджене рішенням Наглядової ради № 33 від 13.09.2024 р., Реєстр.№ 2491
<b>Історичні зміни документу</b>	Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК», затверджене рішенням Наглядової ради № 45 від 29.12.2023, Реєстр.№ 2282
<b>Історичні зміни документу</b>	Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК», затверджене рішенням Наглядової ради № 33 від 03.12.2021, Реєстр.№ 2089
<b>Історичні зміни документу</b>	Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АП БАНК», затверджене рішенням Наглядової ради № 20 від 16.07.2021, Реєстр.№ 2054
<b>Історичні зміни документу</b>	Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АП БАНК», затверджене рішенням Наглядової ради № 18 від 03.09.2019, Реєстр.№ 18076
<b>Історичні зміни документу</b>	Політика запобігання конфліктам інтересів в ПАТ «АП БАНК», затверджене рішенням СР № 23 від 17.10.09.2018, Реєстр.№ 1759
<b>Історичні зміни документу</b>	Положення про управління конфліктами інтересів в ПАТ «АП БАНК», затверджене рішенням СР № 5/1 від 21.03.09.2017, Реєстр.№ 1549/3

**ЗМІСТ**

- 1. Загальні положення**
- 2. Мета, завдання та принципи управління конфліктами інтересів**
- 3. Обмеження та передумови виникнення конфліктів інтересів**
- 4. Види та приклади конфліктів інтересів**
- 5. Процес управління конфліктами інтересів**
- 6. Учасники процесу управління конфліктами інтересів, їх ролі, обов'язки та повноваження**
- 7. Контроль у межах внутрішнього контролю**
- 8. Прикінцеві положення**

*Додаток 1 «Анкета кандидата на посаду працівника АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК» про обставини, які можуть спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню обов'язків перед Банком»*

*Додаток 2 «Анкета періодичного декларування інформації щодо конфлікту інтересів»*

*Додаток 3 «Повідомлення про конфлікт інтересів»*

*Додаток 4 База інцидентів та ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»*

## Розділ I. Загальні положення

1.1. Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК» (далі по тексту – Політика) розроблена з метою запобігання та врегулювання питання управління конфліктом інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК» (далі по тексту – Банк), етапи процесу управління конфліктами інтересів, обов'язки працівників банку, функції учасників процесу, їх повноваження та відповідальність.

1.2. Політика розроблена у відповідності до вимог чинного законодавства:

- Закону України «Про банки і банківську діяльність» від 07.12.2000 № 2121-III;
- Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 №1700-VII;
- Постанови Правління НБУ № 64 від 11.06.2018 «Про затвердження Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах»;
- Постанови Правління НБУ від 02.07.2019р. № 88 «Про затвердження Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах»;
- Рішення Правління НБУ від 03.12.2018 № 814-рш «Про схвалення Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України»;
- Політики управління комплаєнс-ризиком АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»;
- Кодекс корпоративної етики АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»;
- інших внутрішньо нормативних документів Банку щодо управління комплаєнс-ризиком;
- кращих світових практик в напрямку управління конфліктами інтересів.

1.3. Ця Політика визначає цілі, завдання та принципи управління конфліктом інтересів у Банку для забезпечення ефективного механізму управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, та спрямована на заборону/попередження неприйнятних форм конфлікту інтересів, управління конфліктом інтересів та врегулювання ситуацій конфлікту інтересів.

1.4. Основними завданнями Політики є:

- надання користувачам Політики загальної інформації про заходи, що вживаються Банком для управління конфліктами інтересів;
- визначення мінімальних стандартів управління конфліктами інтересів, обов'язкових для дотримання Банком та його працівниками;
- визначення обов'язків органів управління, керівників і працівників Банку щодо запобігання та управління конфліктом інтересів;
- підвищення довіри до Банку з боку клієнтів і партнерів, забезпечення справедливої обслуговування клієнтів і дотримання високих стандартів корпоративного управління на принципах відкритості, прозорості та передбачуваності;
- встановлення принципів розкриття інформації про реальні чи потенційні конфлікти інтересів, запровадження механізмів прийняття управлінських рішень, норм поведінки працівників Банку, порядок дій в умовах існуючих чи потенційних конфліктів інтересів.

1.5. В розумінні цієї Політики терміни та визначення вважаються в таких значеннях:

- **близькі особи:**  
особи, які перебувають у шлюбі з працівником/керівником Банку (чоловік, дружина);  
будь-які особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки із працівником/керівником Банку (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі;  
а також – незалежно від зазначених умов – батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням працівника чи керівника Банку;
- **зовнішня діяльність працівника/керівника Банку** - здійснювана на території України діяльність щодо:  
обіймання працівником/керівником Банку посади в органі управління громадської або благодійної організації, політичної партії,  
  
обіймання будь-якої посади/виконання роботи за сумісництвом в іншому банку чи підприємстві, установі, організації (в т.ч. в органі управління),

## Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»

набуття істотної участі (десять та більше відсотків) у статутному капіталі юридичної особи, заснування юридичної особи,

здійснення працівником/керівником Банку діяльності як самозайнятої особи, зокрема, виконання ним робіт/надання консультаційних або інших послуг за цивільно-правовими договорами, якщо така діяльність не пов'язана з виконанням працівником/керівником Банку своїх посадових обов'язків (тобто провадження незалежної професійної діяльності);

- **керівники Банку** - голова та члени Наглядової ради Банку, голова та члени Правління Банку, головний бухгалтер Банку;
- **конфлікт інтересів** – наявні та потенційні суперечності між приватними чи особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками особи, що можуть вплинути на добросовісне виконання нею своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття рішень;
- **ключова особа банку** - фізична особа, яка є працівником Банку або надає Банку послуги відповідно до цивільно-правового договору та не є керівником Банку та/або власником істотної участі в Банку, але має можливість суттєво впливати на прийняття рішень із основних напрямів діяльності Банку (кредитної, інвестиційної, облікової політики, політики управління активами, іншої політики, стратегії банку);
- **потенційний конфлікт інтересів** – наявність у особи приватного чи особистого інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;
- **приватний чи особистий інтерес** – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях;
- підрозділи контролю - підрозділи Банку, які здійснюють об'єктивну та незалежну оцінку діяльності Банку, забезпечують достовірність звітності, виконання Банком своїх зобов'язань. Такими підрозділами є підрозділи з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та підрозділ внутрішнього аудиту;
- **реальний/наявний конфлікт інтересів** – приватний чи особистий інтерес, що суперечить службовим/представницьким повноваженням, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;
- **врегулювання конфлікту інтересів** – комплекс заходів направлених на повне та оперативне вирішення конфлікту інтересів;
- **ситуація, що може нести конфлікт інтересів** – ситуація, за якої встановлено факти, які свідчать про можливість існування потенційного чи реального конфлікту інтересів, при цьому такі факти потребують додаткової перевірки, вивчення ситуації в цілому з метою підтвердження чи спростування існування конфлікту інтересів.

1.6. Політика забезпечує контроль за своєчасним виявленням, запобіганням та врегулюванням конфлікту інтересів між інтересами Банку, його власником, працівників, керівників Банку, клієнтів, контрагентів чи постачальників, у тому числі пов'язаного з:

- вчиненням дій або прийняттям рішень керівниками Банку, членами колегіальних органів та іншими працівниками Банку на користь пов'язаних з ними осіб;
- використанням інсайдерської інформації керівниками Банку та іншими працівниками Банку;
- діловою та публічною діяльністю керівників банку та інших працівників банку за межами Банку;
- сторонньою господарською діяльністю керівників Банку та інших працівників Банку;
- прямим або опосередкованим підпорядкуванням близьких осіб;
- неправомірною вигодою, в тому числі прийняттям подарунків чи даруванням подарунків керівниками Банку та іншими працівниками Банку.

1.7. Працівники та керівники Банку виконують свої посадові обов'язки та функції, передбачені посадовими інструкціями, цивільно-правовими договорами, положеннями про структурні підрозділи Банку, іншими організаційно-розпорядчими документами тощо з урахуванням того, що наявність випадків конфлікту інтересів, щодо яких не було вжито належних заходів з метою мінімізації ризиків такого конфлікту, є загрозою для Банку, працівників, клієнтів, постачальників і партнерів.

1.8. Політика є складовою системи управління комплаєнс-ризиком в Банку та обов'язкова для виконання всіма головою та членами Наглядової ради Банку, Правління Банку та всіма іншими

## Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»

працівниками Банку, які повинні використовувати свої посадові повноваження та можливості виключно в інтересах Банку, її клієнтів та власника/власників.

1.9. Вимоги та дія цієї Політики розповсюджуються на всіх працівників та керівників Банку. Ця Політика є обов'язковою для ознайомлення і використання всіма працівниками та керівниками Банку.

За порушення вимог цієї Політики, зокрема:

- інформування про ситуації потенційного чи реального конфлікту інтересів,
- вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- зловживання службовим становищем працівником/керівником Банку з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи близьких осіб;
- недотримання інших положень цієї Політики;

працівники/керівники Банку можуть притягуватись до дисциплінарної, адміністративної, цивільно-правової та кримінальної відповідальності відповідно до норм законодавства України.

1.10. Усі працівники/керівники Банку несуть відповідальність за неповідомлення про реальний або потенційний конфлікт інтересів та про правочини, щодо вчинення яких у них є заінтересованість.

## Розділ II. Мета, завдання та принципи управління конфліктами інтересів

2.1. Мета цієї Політики – забезпечення функціонування у Банку ефективного механізму виявлення потенційного чи реального конфлікту інтересів та здійснення належного управління таким конфліктом з метою уникнення негативного впливу приватних інтересів на об'єктивність прийняття працівниками та керівниками Банку рішень та вчинення дій під час виконання посадових обов'язків/ обов'язків, передбачених цивільно-правовими договорами у Банку.

2.2. Управління конфліктом інтересів у Банку здійснюється з урахуванням таких принципів:

- **Превентивність** – дії працівників Компанії мають бути спрямовані на попередження конфлікту інтересів, а у разі відсутності можливості попередження ситуацій конфлікту інтересів - на мінімізацію його негативних наслідків.
- **Індивідуальність** – кожна ситуація, пов'язана із конфліктом інтересів має вивчатись індивідуально із врахуванням наслідків такого конфлікту для Банку чи його працівників.
- **Своєчасність** - інформування про ознаки конфлікту інтересів має відбуватися до настання негативних наслідків, спричинених реалізованим конфліктом інтересів. Працівникам Компанії забороняється самостійно приймати будь-які рішення в умовах конфлікту інтересів.
- **Всебічність** – усі працівники Компанії забезпечують виявлення конфлікту інтересів у своїй діяльності чи в діяльності інших працівників. Процедури управління конфліктом інтересів охоплюють усі напрями діяльності Банку, всі процеси та всі підрозділи.
- **Захищеність** – до працівників та керівників Банку, які розкривають інформацію щодо конфлікту інтересів, у будь-якому випадку не можуть застосовуватись тиск, дискримінація, переслідування чи будь-які інші форми обмеження у зв'язку з розкриттям такої інформації, якщо вони діють належним чином відповідно до вимог цієї Політики.
- **Ініціативність** – кожен працівник Банку має самостійно ініціювати розгляд питань щодо виявлення конфлікту інтересів у своїй діяльності чи в діяльності інших працівників, у разі наявності у нього такої інформації.
- **Обов'язковість** – для врегулювання потенційних негативних наслідків конфлікту інтересів, інформація про ситуації потенційного чи реального конфлікту інтересів підлягає обов'язковому розкриттю та аналізу.
- **Обмеженість** – працівникам Компанії забороняється самостійно приймати будь-які рішення в умовах конфлікту інтересів.

2.3. Безпосередні керівники або керівники Банку, не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч законодавству України, цієї Політики та внутрішніх документів Банку на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

2.4. Наглядова рада Банку, Правління Банку з метою дотримання як керівниками Банку, так і іншими працівниками Банку управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, створюють необхідну атмосферу (tone at the top) шляхом:

## Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»

- визначення та дотримання корпоративних цінностей, а також здійснення нагляду за дотриманням таких цінностей;
- забезпечення розуміння як керівниками Банку, так і іншими працівниками Банку їх ролі у попередженні та управлінні ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів з метою досягнення цілей діяльності Банку, а також відповідальності за порушення законодавчих вимог, національних стандартів та внутрішніх документів;
- просування обізнаності щодо запобігання та управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів шляхом забезпечення систематичного інформування всіх підрозділів Банку про політику, процедури з управління конфліктом інтересів та заохочення до вільного обміну інформацією і критичної оцінки прийняття ризиків Банком.

2.5. Ситуація наявності конфлікту інтересів сама по собі не є порушенням, якщо стосовно даного конфлікту були прийняті належні заходи з виявлення, оцінки, врегулювання та/ або розкриття. При цьому наявність конфлікту інтересів, щодо якого не було прийнято належних заходів, являє собою загрозу для діяльності та репутації Банку.

2.6. В основі процесу управління конфліктами інтересів лежить принцип переваги змісту над формою, тобто надання переваги суті зв'язків та впливу ситуації над їх суто юридичним оформленням.

2.7. В управлінні конфліктами інтересів, зокрема в їх врегулюванні, Банк ставить інтереси клієнтів на перше місце, інтереси Банку - на друге, особисті інтереси співробітників - на третє.

2.8. Банк забезпечує індивідуальний та компетентний розгляд ситуації, оцінку ризиків виявленого конфлікту інтересів та його врегулювання, конфіденційність процесу розкриття відомостей про конфлікт інтересів при його врегулюванні, захист працівника від переслідування у зв'язку з повідомленням ним відомостей про конфлікт інтересів.

2.9. Завданням організації належного управління конфліктом інтересів в Банку є уникнення/мінімізація наступних видів ризиків:

- **комплаєнс-ризик**, пов'язаного із невідповідністю процесів управління конфліктами інтересів визначеним вимогам та процедурам управління конфліктом інтересів;
- **юридичного ризику**, пов'язаного з імовірними негативними наслідками для Банку у разі порушення інтересів клієнтів чи працівників Банку або оскарження правомірності укладення Банком окремих правочинів;
- **операційного ризику**, пов'язаного з імовірністю виникнення збитків або додаткових втрат або недоотримання запланованих доходів унаслідок недоліків або помилок в організації внутрішніх процесів, навмисних або ненавмисних дій працівників Банку або інших осіб, збоїв у роботі інформаційних систем Банку або внаслідок впливу зовнішніх факторів;
- **ризик репутації**, пов'язаного із негативним ставленням до Банку зі сторони громадськості, клієнтів, постачальників, конкурентів та партнерів внаслідок ігнорування працівниками банку вимог щодо запобігання конфліктам інтересів.

## Розділ III. Обмеження та передумови виникнення конфліктів інтересів

3.1. При визначенні та розробці ключових превентивних заходів, які здійснюються працівниками та керівниками Банку для мінімізації ризику виникнення конфлікту інтересів, обов'язковим етапом є аналіз передумов виникнення такого конфлікту.

3.2. Основними передумовами виникнення конфлікту інтересів у працівників Банку є:

- здійснення працівником Банку зовнішньої діяльності у будь-якій формі;
- участь працівника Банку у капіталі чи в роботі органів управління клієнтів, конкурентів, постачальників чи інших юридичних осіб;
- здійснення працівником Банку роботи за сумісництвом;
- спільна робота в Банку близьких осіб;
- неефективний розподіл функцій між працівниками Банку, зокрема наявність можливості виконання несумісних функцій (наприклад, одночасне здійснення функцій виконавця і контролера за однією і тією ж операцією/процесом (окрім операцій із встановленим механізмом контролю за використанням відповідного програмного забезпечення);
- одночасно представництво інтересів протилежних сторін;
- укладення правочинів з клієнтом, консультантом або іншим партнером, який є близькою особою керівників Банку;

- вчинення правочинів від імені особи, яку представляє працівник, у своїх інтересах або в інтересах іншої особи, представником якої він одночасно є, за винятком комерційного представництва, а також щодо інших осіб, встановлених законодавством;
- неефективність процедур запобігання конфліктам інтересів;
- інші передумови, які сприяють виникненню наявних чи потенційних суперечностей між особистими інтересами та посадовими чи професійними обов'язками працівника.

3.3. Для попередження конфлікту інтересів, усі працівники Банку під час здійснення своєї діяльності враховують необхідність дотримання наступних обмежень:

#### **Обмеження спільної роботи родичів.**

Забороняється спільна робота близьких осіб у наступних випадках:

- пряме підпорядкування однієї близької особи по відношенню до іншої;
- функціональне підпорядкування однієї близької особи по відношенню до іншої;
- проведення службових перевірок (розслідувань) працівником у відношенні своєї близької особи;
- перевірка або підтвердження працівником підрозділу, який здійснює контрольні функції, операції, за проведення яких відповідальною є близька особа;
- проведення працівником контрольних процедур та аудиту напрямків діяльності підрозділів, в яких працює близька особа;
- виконання працівником будь-якої ролі в проекті, в якому близька особа є відповідальною за реалізацію проекту, за винятком випадків встановлення додаткового контролю відповідно до вимог Банку.

Всі випадки спільної роботи близьких осіб в Банку підлягають оцінці з боку Управління комплаєнсу.

#### **Обмеження зовнішньої діяльності працівників.**

Працівнику першої лінії захисту для здійснення зовнішньої діяльності необхідно повідомити Члена Правління, що курує напрямок його роботи та управління комплаєнс, у разі здійснення зовнішньої діяльності працівниками підрозділів контролю необхідно повідомити про це Голову Наглядової ради та управління комплаєнс. Повідомлення надається в письмовій формі не пізніше 10 банківських до дати початку такої зовнішньої діяльності.

Для проведенні зовнішньої діяльності працівник повинен:

- здійснювати зовнішню діяльність тільки в неробочий час;
- дотримуватись правила, що зовнішня діяльність не повинна впливати на виконання працівником своїх робочих обов'язків, завдати шкоди іміджу та інтересам Банку;
- не здійснювати діяльність, яка конкурує з роботодавцем та не надавати роботу за трудовими відносинами чи на інших підставах особам, які здійснюють таку діяльність;
- дотримуватись правил збереження конфіденційності службової інформації.

Працівники Банку, які беруть участь в політичній, релігійній та громадській діяльності, зобов'язані виступати в таких випадках тільки в якості приватних осіб, а не представників Банку. На території Банку не допускається агітація працівників на користь будь-якої політичної партії, або кандидата, а також поширення працівниками своїх релігійних поглядів та вподобань. Працівник Банку не має права здійснювати політичну, релігійну або громадську діяльність використовуючи для цих цілей ресурси Банку, його імідж або репутацію.

Голові, членам Правління Банку та головному бухгалтеру Банку забороняється займати посади в інших юридичних особах (крім контролера Банку, юридичних осіб, які мають спільного з Банком контролера, банківських спілок та асоціацій).

#### **Використання інформаційних бар'єрів («китайських стін») та дотримання принципу «службової необхідності» в розподілі інформаційних потоків.**

З метою запобігання конфліктам інтересів Банк широко застосовує встановлення інформаційних бар'єрів, тобто реалізує таку організацію процесів або взаємодії кількох процесів та проектів, при якій для кожного етапу процесу або для декількох процесів здійснюється розмежування використання службової інформації, при цьому передача інформації можлива тільки за встановленими правилами. Для підтримки інформаційних бар'єрів Банку може використовувати наступні методи:

- обмеження знаходження інформації всередині будівель Банку із забезпеченням фізичної і інформаційно-технологічної безпеки зазначеної інформації;

## Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»

- розмежування доступу до різних категорій даних в інформаційних системах між користувачами різних підрозділів;
- здійснення належного нагляду за працівниками Банку та третіми сторонами, наділеними доступом до важливої інформації, а також проведення навчання працівників по використанню і дотриманню інформаційних бар'єрів;
- покладання певних зобов'язань по дотриманню конфіденційності на осіб, що мають доступ до важливої інформації;
- обмеження доступу до конфіденційної інформації у разі, коли її розголошення не є необхідним.

З метою запобігання поширенню конфіденційної інформації може використовуватись «принцип службової необхідності», обов'язковий для виконання всіма працівниками Банку. Тобто, обмеження в наданні доступу до інформації працівникам, для яких доступ до даної інформації не є необхідним для виконання їх безпосередніх службових обов'язків.

### **Обмеження подарунків та представницьких витрат.**

Банк встановлює деякі обмеження на представницькі витрати, в тому числі на ділову гостинність, які можуть бути зроблені від імені та за рахунок Банку, а також на подарунки і послуги, які можуть бути надані або надані від імені та за рахунок Банку або прийняті від фізичних осіб і організацій, в тому числі тих, що мають ділові відносини з Банком.

Представницькі витрати та подарунки не повинні завдавати шкоди діловій репутації Банку, а також не повинні суперечити принципам і вимогам цієї Політики, внутрішнім нормативним документам Банку, що визначають принципи професійної етики та етичні норми ділового спілкування.

Правила, що регулюють питання представницьких витрат і подарунків деталізовані в Політиці запобігання та протидії корупції в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК».

### **Обмеження проведення операцій між Банком та його працівниками.**

Банк обмежує проведення будь-яких угод, операцій не пов'язаних з трудовою діяльністю між Банком та його працівниками. Всі операції з між Банком та його працівниками повинні відповідати ринковим умовам та не надавати жодних переваг працівникам над іншими клієнтами чи контрагентами Банку.

Будь-які операції та угоди з отримання послуг Банком від його працівника, продаж майна Банком працівнику, отримання від працівника нерухомості в оренду, інші операції закупок у працівника повинні бути попередньо вивчені Управлінням комплаєнс та погоджені Правлінням Банку. З цією метою підрозділ, який ініціює закупівлю чи супроводжує продаж майна до моменту укладення угоди з працівником засобами корпоративної електронної пошти повідомляє Управління комплаєнс про намір та виносить питання на обговорення на Правління.

### **Обмеження персональних угод.**

Працівникам Банку і пов'язаним з Банком особам заборонено:

- проводити особисті угоди на підставі внутрішньої інформації, доступної особі при виконанні посадових обов'язків в Банку;
- проводити особисті угоди, використовуючи або неналежним чином розголошуючи інформацію, що містить таємницю угоди чи рекомендувати третій особі проводити такі угоди.

### **Заходи у вільний час і поза роботою.**

Заходи у вільний час працівника не повинні надавати негативного впливу на Банк або створювати прямий або непрямої конфлікт інтересів з обов'язками працівника в Банку. Працівники повинні уникати потенційних конфліктів інтересів і розуміти, що, в разі виникнення такого конфлікту, від них може знадобитися припинення цих заходів. До того ж, такі заходи не можуть прямо або побічно заважати роботі працівника в банку.

### **Виконання (попереднє погодження виконання) операцій із пов'язаними з банком особами.**

Проведення операцій з пов'язаними із Банком особами з метою зменшення ризиків діяльності Банку підлягає обмеженню та додатковому контролю, зокрема, щодо активних операцій. Конкретні обмеження визначаються Порядком здійснення операцій із пов'язаними з банком особами в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК», щодо проведення операцій з ними та запроваджений контроль в Банку та іншими нормативними документами банку, що регламентують проведення операцій з пов'язаними особами з Банком.

#### Розділ IV. Види та приклади конфліктів інтересів

4.1. Конфлікт інтересів виникає за ситуації, коли у різних сторін є конфліктуючі між собою інтереси. Основні види конфліктів інтересів є наступні:

- між акціонером і Банком (органами управління та контролю);
- між працівником/ керівником Банку/близькими особами і Банком;
- між працівником/керівником Банку і клієнтом;
- між працівниками/керівниками Банку;
- між Банком і клієнтом або декількома клієнтами;
- між членами колегіальних органів Банку;
- між керівниками/працівниками Банку та суб'єктами оціночної діяльності (СОД).

4.2. Корпоративні конфлікти інтересів можуть виникати між акціонером Банку, між органами управління в наслідок:

- недотримання вимог законодавства, актів внутрішнього регулювання та інших документів Банку;
- неможливості акціонерів здійснювати суттєвий вплив на діяльність Банку і на рішення, що приймаються загальними зборами/рішенням акціонера та Наглядовою радою Банку;
- укладання великих угод та угод із зацікавленістю без попереднього погодження уповноваженими органами в межах наданих повноважень;
- не розкриття інформації у відповідності з вимогами діючого законодавства або надання неповної інформації особами, які входять до складу органів управління Банку про посади, які вони займають в органах управління інших організацій, про володіння, частками (акціями) інших компаній.

4.3. Конфлікти інтересів між органами управління, керівниками, працівниками і клієнтами Банку можуть виникати через:

- недотримання вимог законодавства, актів внутрішнього регулювання та інших документів Банку;
- недотримання принципу пріоритету клієнтів перед інтересами Банку;
- недотримання норм ділового спілкування та принципів професійної етики;
- невиконання договірних зобов'язань, як з боку Банку так і з боку клієнтів.

4.4. Конфлікти інтересів між Банком і керівниками, працівниками Банку при здійсненні ними посадових обов'язків можуть виникати через:

- недотримання вимог законодавства, актів внутрішнього регулювання та інших документів Банку;
- недотримання норм ділового спілкування та принципів професійної етики;
- недотримання лімітів при проведенні угод з пов'язаними особами, а також укладання угод на умовах, що відрізняються від звичайних;
- ведення керівниками та/або працівниками Банку комерційної діяльності, як самостійно так із членами сім'ї;
- наявність фінансових інтересів в іншій компанії у керівників та/або працівників Банку або членів їх сімей, з якими Банк підтримує ділові відносини;
- керівники або працівники Банку працюють за сумісництвом в іншій компанії керівником, посадовою особою чи приймають участь в органах управління;
- надання керівниками та/або працівниками Банку переваг компаніям через наявність особистих інтересів.

4.5. Характерні приклади конфлікту інтересів, що можуть виникати у діяльності Банку наведено нижче.

#### **Конфлікт інтересів між працівником/ керівником Банку/близькими особами і Банком**

- при укладенні договору працівник/керівник Банку одночасно виступає від власного імені та від імені Банку;

## Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»

- працівник/керівник Банку самостійно приймає рішення про встановлення на свою користь чи на користь своїх близьких осіб умов, тарифів, пільг, які є більш вигідними, ніж передбачені для інших клієнтів, контрагентів чи працівників Банку;
- працівник/керівник Банку використовує свої повноваження в Банку для досягнення приватних бізнес-інтересів чи бізнес-інтересів своїх близьких осіб;
- працівник/керівник Банку бере участь в органах управління підприємств, установ, організацій, у тому числі на громадських засадах, які мають на меті отримання прибутку та з якими Банк має ділові відносини/які є постачальниками чи суб'єктами ринку, що надають аналогічні з Банком послуги;
- працівник/керівник Банку здійснює підприємницьку чи незалежну професійну діяльність;
- працівник/керівник Банку підрозділу контролю Банку здійснює перевірку роботи близької особи та/або структурного підрозділу (напряму), який очолює або в якому працює його близька особа;
- виконання працівником/керівником Банку будь-якої ролі в проекті/робочій групі, в якому/якій близька особа є відповідальною за реалізацію того чи іншого завдання, за винятком випадку неможливості виключення спільної роботи близьких осіб в рамках одного проекту/робочої групи. У такому випадку керівнику проекту/робочої групи необхідно впровадити механізм додаткового контролю для виключення можливості прийняття одноосібного рішення однією близькою особою по відношенню до іншої;
- працівник/керівник Банку здійснює власну політичну чи громадську діяльність, якщо при цьому використовуються будь-які ресурси Банку;
- працівник/керівник Банку використовує будь-яку власність (ресурси) Банку в інтересах близьких осіб, якщо використання такої власності (ресурсів) не пов'язано з діяльністю Банку;
- працівник/керівник Банку володіє істотною участю (десять та більше відсотків) статутного капіталу юридичної особи, чи є засновником у підприємстві, яке є клієнтом, постачальником або конкурентом, або коли такою участю володіє близька особа працівника/керівника;
- працівник/керівник Банку здійснює будь-яку зовнішню діяльність, виконує роботи за суміщенням, які передбачають наявність суперечності між приватними та професійними інтересами працівника/керівника;
- рішення прийняте працівником/керівником Банку на користь особи, від якої він чи його близькі особи отримали/отримають подарунок чи інші вигоди;
- працівник/керівник Банку, приймає рішення та/або вчиняє дії/правочини щодо здійснення операції, в якій він та/або його близька особа буде бенефіціаром;
- здійснення публічних виступів у засобах масової інформації, під час яких, працівник/керівник Банку може використовувати згадку про Банк для створення власного авторитету, авторитету організації, в якій працівник/керівник Банку та/або його близькі особи є керівниками або власниками істотної участі;
- ведення будь-якої діяльності, в якій працівник/керівник Банку може використовувати свої відносини з Банком (наприклад, отримання винагороди, використавши інсайдерську інформацію Банку);
- просування керівниками/працівниками Банку закупівлі товарів/робіт/послуг у постачальника на умовах, які є невідповідними для Банку, але враховують приватний інтерес таких працівників/керівників Банку.

### **Конфлікт інтересів між працівником/керівником Банку і клієнтом**

- працівник/керівник Банку приймає подарунки від клієнтів, постачальників чи конкурентів в умовах конфлікту інтересів;
- працівник/керівник Банку приймає від клієнта запрошення (у тому числі повторні) на обід (бізнесланч, вечерю тощо), запрошення в подорож, на концерт тощо, якщо вони в будь-який спосіб можуть сприяти виникненню конфлікту інтересів чи зашкодити репутації Банку;
- працівник/керівник Банку отримує неправомірну вигоду від укладення правочинів чи встановлення ділових відносин із постачальниками, клієнтами або іншими партнерами Банку;
- працівник/керівник Банку має фінансову зацікавленість у діяльності клієнтів, постачальників чи суб'єктів ринку, одночасно приймаючи управлінські рішення щодо співробітництва із ними;
- працівник/керівник Банку розкриває інформацію з обмеженим доступом, що стала відома йому під час виконання посадових обов'язків у Банку, особам, зацікавленим в отриманні такої інформації, з метою отримання будь-яких додаткових переваг та/або користі, якщо розкриття такої інформації не передбачено внутрішніми нормативними документами Банку;
- працівник/керівник Банку здійснює консультування клієнта щодо вкладень в цінні папери емітента, якщо у такого працівника/керівника Банку є особиста фінансова зацікавленість, пов'язана з діяльністю емітента.

### **Конфлікт інтересів між працівниками/керівниками Банку**

- працівник/керівник Банку має вплив на рішення щодо прийняття на роботу до Банку близьких осіб;
- працівник/керівник Банку або його близькі особи працюють (можуть потенційно працювати при тимчасовому виконанні обов'язків) у прямому підпорядкуванні або опосередкованому підпорядкуванні (підконтрольності), тобто мають вплив при здійсненні діяльності/прийнятті рішень відносно один до одного;
- рішення щодо додаткових пільг, надбавок, премій, інших видів мотивації працівника/керівника Банку приймається близькою особою такого працівника/керівника Банку.

### **Конфлікт інтересів між Банком і клієнтом**

- клієнт і Банк конкурують на ринку щодо проведення фінансових операцій/надання однотипних послуг, якщо для отримання переваги при такій конкуренції Банк використовує інформацію, що стала відома при обслуговуванні клієнта;
- Банк надає пов'язаним з Банком особам послуги на умовах, які відрізняються від поточних ринкових умов.

### **Конфлікт інтересів, який може виникати між Банком та пов'язаними компаніями з Банком (підприємствами групи власників/акціонера)**

- Кредитування пов'язаних компаній: Банк може ініціювати надання кредиту пов'язаній компанії з Банком, навіть якщо ця компанія не має надійної кредитної історії або пропонує не вигідні умови Банку;
- Банк може інвестувати кошти в компанії пов'язані з Банком, якщо це не є найкращим інвестиційним рішенням для Банку, але приносить вигоду іншим пов'язаним компаніям групи власників/акціонеру Банку;
- Банк може віддати перевагу постачальнику послуг, який є пов'язаною особою з Банком або належить його близьким, навіть якщо є більш вигідні пропозиції від інших постачальників.

### **Конфлікт інтересів, який може виникати у членів колегіальних органів Банку**

- член наглядової ради Банку, правління Банку, іншого колегіального органу Банку є також членом наглядової ради, правління, іншого колегіального органу клієнта Банку та/або постачальника товарів, робіт, послуг для Банку;
- голова/член правління або наглядової ради Банку є близькою особою іншого члена/голови правління/наглядової ради Банку та/або керівника структурного підрозділу Банку;
- голова/член правління Банку/наглядової ради Банку приймає рішення, вчиняє дії, перебуваючи в умовах конфлікту інтересів.

### **Конфлікт інтересів між керівниками/працівниками Банку та суб'єктами оціночної діяльності (СОД)**

- працівник/керівник Банку має вплив на прийняття рішення щодо акредитації СОД, який є його близькою особою, або в якому працює оцінювач - його близька особа;
- проведення працівником Банку аналізу звіту про оцінку майна, наданого СОД, який є близькою особою працівника, або виконаного оцінювачем, який є близькою особою такого працівника Банку;
- наявності конфлікту інтересів у членів колегіальних органів (які приймають рішення щодо затвердження незалежної оцінки предметів забезпечення) з СОД.

4.6. Зазначений перелік ситуацій (прикладів) виникнення конфлікту інтересів не є вичерпним і відображає лише найбільш характерні випадки конфлікту інтересів.

4.7. Не вважаються конфліктами інтересів, зокрема, такі випадки:

- міжгрупові конфлікти (розбіжності в поглядах тощо) між структурними підрозділами Банку;
- міжособистісні конфлікти між працівниками/керівниками Банку, в тому числі між працівниками та їх керівниками;
- виконання дій працівником Банку при обслуговуванні своєї близької або пов'язаної особи щодо укладання угод, в тому числі узгодження, затвердження, підписання та візування проектів договорів та інших документів у межах компетенції та повноважень працівника, в тому числі в

програмних комплексах Банку, за стандартизованими та затвердженими в Банку процесами, що унеможлиблює їх виконання поза встановленим регламентом (надання близькій особі доступу до системи дистанційного обслуговування, оформлення заяви на перевипуск платіжної картки, розрахунково-касове обслуговування близької особи, якщо відповідно до затвердженого штатного розкладу працює один касовий працівник тощо);

- надання працівником Банку послуг адвоката виключно для представлення інтересів Банку у судах, виконавчих службах та інших органах відповідно до договору про надання правової допомоги, укладеного між таким працівником і Банком.

4.8. Працівники та керівники Банку при визначенні факту наявності чи відсутності конфлікту інтересів, враховують вимоги цієї Політики та самостійно визначають ситуації, пов'язані з виникненням наявних чи потенційних суперечностей між приватними інтересами і посадовими чи професійними обов'язками працівника/ керівника, що можуть вплинути на добросовісне виконання ними своїх обов'язків та/або повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття ними управлінських рішень.

4.9. У разі необхідності, працівник звертається до Управління комплаєнс/Головного комплаєнс-менеджера за додатковими роз'ясненнями.

## **Розділ V. Процес управління конфліктами інтересів**

### **5.1. Попередження виникнення конфліктів інтересів.**

Банком для запобігання появи конфліктів інтересів використовуються обмеження та передумови, що викладені в Розділі III Політики.

### **5.2. Погодження кандидатів на заміщення вакантних посад.**

5.2.1. Під час проведення фінальних співбесід з кандидатами на заміщення вакантних посад, в тому числі на посади Керівників Банку/ключових працівників/ працівників підрозділів контролю Банку, представником Управління заробітної плати і кадрового адміністрування, що проводить рекрутинг (корпоративним секретарем у разі погодження кандидатів на членів Наглядової ради), кандидату повідомляється про наявність в Банку внутрішніх вимог по запобігання конфліктам інтересів. Кандидату попередньо пропонують повідомити Банк про наявні в нього ситуації, що можуть нести конфлікт інтересів, та заповнити анкету (Додаток 1 до Політики).

У разі прийняття позитивного рішення щодо прийняття кандидата, анкета підлягає дослідженню Управлінням комплаєнс, та у разі виявлення інформації про можливий конфлікт інтересів, дана інформація доноситься до відома Голови Правління та Голови Наглядової ради (у разі погодження членів Наглядової ради чи працівників підрозділів контролю Банку) .

5.2.2. Кожен кандидат при прийнятті на роботу в Банк повинен бути ознайомлений із вимогами щодо обов'язкового декларування можливих конфліктів інтересів, та заповнити відповідну декларацію згідно вимог Кодексу корпоративної етики Банку.

5.2.3. Якщо при вивченні (перевірці) даних кандидата Управлінням безпеки і охорони, буде виявлена інформація, що може свідчити про наявність у кандидата ситуації, що може нести конфлікт інтересів, така інформація передається до Управління заробітної плати і кадрового адміністрування та Управління комплаєнс для подальшого дослідження Управлінням комплаєнс та погодження кандидата відповідно до підпунктів 5.4. цієї Політики.

5.2.4. Процедура перевірки керівників Банку / ключових працівників Банку / працівників підрозділів контролю Банку до початку здійснення ними певних видів діяльності для запобігання виникненню конфлікту інтересів унаслідок такої діяльності, аналогічна до процедури такої перевірки інших працівників Банку, відповідно до вимог даної Політики..

### **5.3. Інструктаж та навчання працівників.**

5.3.1. Всі працівники проходять вступний інструктаж з питань комплаєнс, в тому числі з питань запобігання конфліктам інтересів, який проводиться Управлінням комплаєнс.

5.3.2. Управління комплаєнс проводить регулярні, але не менше ніж раз на рік, навчання з питань комплаєнс (в тому числі з питань запобігання конфліктам інтересів) відповідно до Плану навчань та Програми підвищення кваліфікації працівників з питань управління ризиками в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК» .

5.3.3. Управління комплаєнс на постійній основі надає консультації з питань запобігання конфліктам інтересів в Банку всім працівникам та зацікавленим сторонам.

#### 5.4. Виявлення конфліктів інтересів.

5.4.1. Джерелами інформації (виявлення) про ситуації, які можуть нести конфлікти інтересів в тому числі є:

- інформація отримана від працівників та керівників структурних підрозділів, ключових працівників, Членів Правління, Наглядової ради та інших колегіальних органів Банку в рамках їх обов'язків визначених в розділі 6 цієї Політики;
- інформація та матеріали всіх видів внутрішніх та зовнішніх перевірок Банку, в тому числі аудиторів;
- контрольні заходи (перевірки) Управління комплаєнс;
- аналіз проектів внутрішніх нормативних документів/ продуктів Банку, що здійснюється Управлінням комплаєнс;
- скарги, звернення та інша інформація від клієнтів, контрагентів Банку та третіх осіб;
- моніторинг інформації про Банк та його співробітників в засобах масової інформації;
- матеріали засідань Правління, комітетів та інших колегіальних органів Банку, дані автоматизованих систем, повідомлення (листи) зовнішніх органів;
- інформація, що оброблюється в рамках управління операційним ризиком;
- інформація, встановлена за результати моніторингу ефективності функціонування системи внутрішнього контролю Банку;
- інформація, що обробляється Корпоративним секретарем та Юридичним управлінням в рамках правового супроводження корпоративного управління;
- перелік пов'язаних осіб банку;
- інформація від підрозділів Банку, встановлена при виконанні ними своїх функцій (Управління безпеки та охорони, Управління фінансового моніторингу, та інші);
- інші легітимні джерела інформації.

5.4.2. Виявлення конфліктів інтересів здійснюється усіма працівниками Банку в ході їх поточної діяльності. У разі якщо працівнику Банку стала відома інформація про конфлікті інтересів, він зобов'язаний негайно довести її до відома свого безпосереднього керівника та Управління комплаєнс.

5.4.3. У разі якщо конфлікт інтересів виникає щодо ключових працівників Банку, керівників Банку, така інформація доводиться до відома Голови Правління банку, Управління комплаєнс, Наглядової Ради.

5.4.4. У разі якщо конфлікт інтересів виникає щодо керівників підрозділів контролю Банку, Голови Правління або членів Наглядової ради, така інформація доводиться до відома Наглядової ради та Управління комплаєнс.

5.4.5. Інформація про конфлікти інтересів чи ситуації, які їх можуть містити повинна доводитися як найшвидше (в день виникнення/встановлення).

5.4.6. У випадку, якщо конфлікт інтересів несе загрозу для діяльності Банку, вся доступна інформація про такий конфлікт негайно доводиться до членів Правління та Наглядової ради Банку.

5.4.7. З метою забезпечення процедури моніторингу та контролю за виникненням конфліктів інтересів Управління комплаєнсу один раз на рік отримує оновлену інформацію від працівників Банку, що зазначена в анкеті періодичного декларування інформації щодо конфліктів інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК» (далі анкета), згідно Додатку 2 до цієї Політики.

В межах подальшого внутрішнього контролю Управління комплаєнсу здійснює перевірку актуальності Анкет та звітує Наглядовій раді Банку про результати такої перевірки.

5.4.8. Перевірки наявних і потенційних конфліктів інтересів у Банку може проводитись Управлінням внутрішнього аудиту відповідно до річних планів проведення внутрішнього аудиту.

5.4.9. Перевірки наявних і потенційних конфліктів інтересів у Банку можуть включати анкетування керівників Банку, керівників підрозділів контролю та інших працівників Банку.

#### 5.5. Дослідження конфліктів інтересів.

5.5.1. Всі ідентифіковані ситуації, що можуть нести конфлікти інтересів до моменту погодження/ врегулювання потребують дослідження, яке проводить Управління комплаєнс, як підрозділ, що володіє достатніми компетенціями в сфері управління конфліктами інтересів.

5.5.2. Метою дослідження є перевірка та вивчення виявленої інформації щодо ситуацій які можуть нести конфлікт інтересів, підготовка інформації та надання професійних висновків керівництву для прийняття управлінських рішень.

5.5.3. Отримана для дослідження інформація розглядається і аналізується з метою оцінки ризиків, що виникають і пошуку найбільш оптимального способу врегулювання конфліктів інтересів.

5.5.4. Дослідження проводиться в максимально короткі строки, з використанням всіх доступних джерел інформації. При цьому для проведення дослідження Управління комплаєнс має право вилучувати всю необхідну інформацію від підрозділів та працівників Банку.

5.5.5. У разі, якщо в ході дослідження Управління комплаєнс приходять до висновку, що досліджувана ситуація не несе потенційний та/або реальний конфлікт інтересів, відповідний висновок засобами корпоративної пошти направляється ініціатору звернення та безпосередньому керівнику працівника/члену Правління відповідальному за напрямок/Голові Наглядової ради (у разі дослідження ситуації щодо працівників підрозділів контролю, членів Правління та/або Наглядової ради). Якщо ініціатор звернення відсутній, відповідний висновок не направляється.

5.5.6. У разі, якщо в ході дослідження Управління комплаєнс приходять до висновку, що досліджувана ситуація несе потенційний та/або реальний конфлікт інтересів Управління комплаєнс направляє відповідний висновок з висвітленням обставин - працівнику/члену Правління Банку/члену Наглядової ради Банку (ініціатору звернення) та безпосередньому керівнику працівника/Голові Наглядової ради Банку (в разі конфлікту інтересів члена Правління Банку, Фінансового директора, Головного бухгалтера, працівників підрозділів контролю, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу, головного бухгалтера, корпоративного секретаря або члена Наглядової ради Банку)/заступнику Голови Наглядової ради Банку (в разі виявлення конфлікту інтересів Головою Наглядової ради Банку).

5.5.7. Сформовані висновки щодо аналізу наявності/відсутності конфлікту інтересів зберігаються в Управлінні комплаєнс в електронній або паперовій формі.

5.5.8. Відповідальні виконавці Управління комплаєнс забезпечують здійснення контролю за виконанням працівниками/керівниками Банку заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів.

5.5.9. Працівник/ керівник Банку (ініціатор звернення, учасник ситуації конфлікту інтересів тощо) вживає необхідних заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів та повідомляє відповідального виконавця Управління комплаєнс про результати їх виконання. За результатами виконання рекомендацій/ заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів, інформація вноситься до звітності щодо оцінки комплаєнс-ризиків.

5.5.10. Інформація про всі повідомлення реєструється відповідальним виконавцем Управління комплаєнс у загальному реєстрі конфлікту інтересів. Такий реєстр включає інформацію щодо ініціатора (учасника/учасників), суті повідомлення, виду конфлікту інтересів, результатів аналізу тощо.

## **5.6. Розгляд та врегулювання конфліктів інтересів.**

5.6.1. Члени Правління, Головний бухгалтер, Фінансовий директор приймають рішення щодо врегулювання конфліктів інтересів, що виникають в напрямках, які вони курують.

5.6.2. В разі, якщо Члени Правління, Головний бухгалтер, Фінансовий директор не можуть прийняти рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів по причинах, того, що конфлікт знаходиться на стику різних напрямів діяльності Банку чи з інших причин, рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів приймає Голова Правління.

5.6.3. Наглядова рада приймає рішення щодо врегулювання конфліктів інтересів, які виникають на рівні Членів Наглядової ради, Правління Банку та ключових осіб, Головного ризик-менеджера та Головного комплаєнс-менеджера Банку, підрозділів контролю, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу, головного бухгалтера, корпоративного секретаря чи в випадку, якщо ситуація несе значні загрози для діяльності Банку.

5.6.4. Розгляд Наглядовою радою Банку отриманої інформації про потенційний або наявний конфлікт інтересів проходить в звичайному режимі роботи Наглядової ради Банку. При розгляді ситуацій конфліктів інтересів, ризиків пов'язаних з ними, члени Наглядової ради повинні керуватись результатами співвідношення визначеного розміру впливу ризику цього конфлікту інтересів на профіль ризику Банку та приймати рішення про вжиття відповідних заходів на основі аналізу порівняння існуючих ризиків з затвердженим ризик-апетитом та профілем комплаєнс-ризиків Банку.

5.6.5. Повідомлення про потенційні та наявні конфлікти інтересів, а також прийняті щодо них Наглядовою радою Банку рішення документуються. Наглядова рада Банку здійснює контроль за виконанням прийнятих нею рішень.

5.6.6. Управлінське врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

- стимулювання превентивних дій працівника/ керівника Банку, спрямованих на уникнення конфлікту інтересів;
- усунення працівника/керівника Банку від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- застосування додаткового (зовнішнього) контролю з боку інших працівників/керівників Банку за виконанням працівником/керівником Банку відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;
- обмеження доступу працівника/керівника Банку до певної інформації;
- перегляду обсягу повноважень/функціональних обов'язків працівника/керівника Банку;
- переведення працівника/керівника Банку на іншу посаду;
- інші управлінські заходи врегулювання конфлікту інтересів.

5.6.7. Вищезазначені способи врегулювання конфлікту інтересів не є вичерпними. В кожному конкретному випадку можуть бути використані інші форми врегулювання конфлікту інтересів в залежності від специфіки ситуації, що склалася, ступеня відповідності вжитих заходів цілям врегулювання конфлікту інтересів.

5.6.8. Рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів оформлюється в письмовій формі, доводиться до відома Управління комплаєнс, виконавців та ініціаторів звернення.

#### **5.7. Контроль, звітність, відповідальність.**

5.7.1. Управління комплаєнс здійснює контроль за дотриманням норм цієї Політики, рішеннями про врегулювання конфліктів інтересів.

5.7.2. Керівники структурних підрозділів організують контроль за запобіганням та виявленням конфліктів інтересів на рівні ввірених їм підрозділів.

5.7.3. Головний комплаєнс-менеджер подає звіти щодо конфліктів інтересів в складі управлінської звітності щодо оцінки комплаєнс-ризиків Наглядовій раді Банку, комітету з питань ризиків Наглядової ради Банку та Правлінню Банку:

- про випадки конфлікту інтересів – на щоквартальній основі (за звітний квартал);
- щодо загальної ситуації з конфліктом інтересів – не рідше одного разу на рік.

5.7.4. Головний комплаєнс-менеджер має право бути присутнім на засіданнях Правління Банку, та інших колегіальних органів створених Правлінням Банку, і накладати заборону (вето) на рішення цих органів, якщо реалізація таких рішень призведе до конфлікту інтересів, та невідкладно інформує в доступний спосіб Наглядову раду Банку про такі рішення.

5.7.5. Щодо повідомлення Наглядової ради щодо ситуацій конфліктів інтересів, Управління комплаєнс може використовувати спосіб опосередкованого повідомлення Членів Наглядової ради Банку, який забезпечує уникнення конфлікту інтересів, тобто повідомлення здійснюється не через звичайні за субординацією способи обміну інформацією.

#### **5.8. Відповідальність**

5.8.1. Працівники Банку, незалежно від займаної посади, несуть персональну відповідальність за дотримання принципів і вимог цієї Політики.

5.8.2. За порушення вимог цієї Політики, зокрема:

- строків інформування про ситуації потенційного чи реального конфлікту інтересів,
- вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- зловживання службовим становищем працівником/керівником Банку з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи близьких осіб;
- недотримання інших положень цієї Політики працівники/керівники Банку можуть притягуватись до дисциплінарної, адміністративної, цивільно-правової та кримінальної відповідальності відповідно до норм законодавства України.

## 5.9. Розкриття

5.9.1. Вимоги цієї політики підлягають розкриттю на офіційному сайті Банку.

5.9.2. Випадки конфліктів інтересів, які становлять значну загрозу для діяльності Банку підлягають розкриттю в річному публічному звіті Банку.

## 5.10. Контроль за конфліктами інтересів, пов'язаного з вчиненням дій або прийняттям рішень керівниками банку на користь пов'язаних з ними осіб.

5.10.1. Працівники, керівники та члени колегіальних органів Банку зобов'язані повідомляти про пов'язаних з ними осіб, таким чином формується перелік пов'язаних з банком осіб;

5.10.2. Працівники, керівники та члени колегіальних органів Банку повинні повідомляти про всі випадки ситуації, яка може призвести до прийняття рішень на користь пов'язаних з ними осіб (потенційні конфлікти інтересів) до моменту розгляду та прийняття таких рішень, відповідно.

5.10.3. Управлінням комплаєнс можуть проводитись вибіркові контрольні заходи щодо звірки списку пов'язаних осіб Банку та рішень колегіальних органів Банку щодо таких осіб на предмет виявлення прийнятих рішень керівниками Банку, членами колегіальних органів та іншими працівниками Банку на користь пов'язаних з ними осіб.

5.10.4. При цьому рішення щодо осіб пов'язаних не з конкретним працівником, керівником, членом колегіального органу, а з Банком в цілому теж підлягають додатковому контролю, зокрема, необхідно проводити додатковий аналіз таких рішень, що може виражатись у висновках щодо комплаєнс-ризиків по угодам та рішенням, що приймаються.

5.10.5. Додатково можуть проводитись контрольні процедури щодо обслуговування клієнтів в точках продажу, керівники чи працівники яких, можуть бути пов'язаними з таким клієнтами.

## Розділ VI. Учасники процесу управління конфліктами інтересів, їх ролі, обов'язки та повноваження

### 6.1. Всі працівників банку:

- з моменту, коли працівники дізналися про виникнення ситуації, що може нести конфлікт інтересів, вони негайно повідомляють про це безпосереднього керівника та Управління комплаєнс; для цього працівники в тому числі можуть скористатися контактами гарячої лінії комплаєнс +38 (067) 7 300 177 [compliance@ap-bank.com](mailto:compliance@ap-bank.com) або напряму Наглядову раду, направивши його поштою за адресою Банку, визначивши отримувача – Наглядова рада, такі повідомлення надаються в конверті з поміткою «КОНФІДЕНЦІЙНО»/«ОСОБИСТО»..
- неухильно дотримуються вимог законодавства, нормативно-правових актів Національного банку України, Статуту і внутрішніх нормативних документів Банку, Кодексу корпоративної етики та вимог цієї Політики;
- утримуються від дій, які можуть привести до виникнення конфлікту між особистими інтересами і інтересами Банку;
- декларують конфлікти інтересів відповідно до вимог цієї Політики та Кодексу корпоративної етики Банку;
- ідентифікують ситуації, які можуть призвести до виникнення конфліктів інтересів і взаємодіють з Управлінням комплаєнс з усіх питань, пов'язаних з їх попередженням або врегулюванням;
- у випадку, коли працівники не впевнені чи несе окрема специфічна ситуація конфлікт інтересів, вони звертаються за консультацією до Управління комплаєнс;
- вживають розумних заходів щодо недопущення виникнення конфлікту інтересів, діють в найкращих інтересах Банку;
- використовують свої повноваження та можливості, пов'язані із займаними ними посадами, виключно в інтересах Банку;
- при здійсненні своїх трудових обов'язків діють тільки в межах наданих повноважень та, представляючи Банк перед третіми особами, ведуть себе так, щоб не нашкодити власній діловій репутації, діловій репутації інших працівників Банку, а також Банку в цілому;
- забезпечити збереження комерційної і банківської таємниці, а також збереження персональних даних;
- не здійснюють зовнішньої діяльності без попереднього погодження такої діяльності з Управлінням комплаєнс, до отримання позитивного висновку;

## Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»

- кожен працівник/керівник Банку з метою запобігання реалізації ризику конфлікту інтересів, зобов'язаний постійно здійснювати самооцінку на предмет наявності/відсутності конфлікту інтересів у випадках:
  - отримання нового завдання, в тому числі участі у робочій групі, створеній з метою реалізації відповідного проекту;
  - зміни кола повноважень, включаючи набуття членства у колегіальному органі Банку, роботи за суміщенням тощо;
  - виникнення нових обставин, які можуть вплинути на об'єктивність чи неупередженість у прийнятті рішень.

### 6.2. Керівники структурних підрозділів банку:

- дотримуються вимог визначених в п.6.1.
- орієнтують працівників на безумовне виконання вимог цієї Політики та Кодексу корпоративної етики;
- уникають будь-яких ситуацій та дій, що можуть спричинити або загрожувати конфліктом інтересів, або можуть вплинути на неупередженість та незалежність керівників при розгляді та прийнятті рішень на користь та в інтересах банку;
- організовують контроль за запобіганням та виявленням конфліктів інтересів на рівні ввірених їм підрозділів;
- вживають заходів, які б в максимальній мірі забезпечували запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;
- розкривають усі наявні та потенційні конфлікти інтересів щодо себе в порядку, визначеному внутрішніми документами;
- відмовляються від участі в прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників акціонера;
- контролюють виконання рекомендацій Управління комплаєнс щодо вжиття заходів, необхідних для врегулювання конфлікту інтересів, визначених у висновку Управління комплаєнс щодо здійснення зовнішньої діяльності, а також надання працівником інформації про результати вжиття таких заходів Управлінню комплаєнс.

### 6.3. Управління безпеки

- бере участь у виявленні ситуацій конфлікту інтересів, у тому числі під час перевірки та погодження кандидатів на вакантні посади, а також відповідно до інформації, пов'язаної з отриманням даних під час надзвичайних подій, та за необхідності (відповідно до запиту відповідального виконавця підрозділу комплаєнс) приймає участь в дослідженні ситуацій конфлікту інтересів;
- у разі виявлення під час дослідження ділової репутації кандидата на вакантну посаду у Банку зовнішньої діяльності та/ або роботи його близьких осіб в установах Банку, здійснює обов'язкове інформування Управління комплаєнс шляхом надсилання повідомлення засобами корпоративної електронної пошти.

### 6.4. Управління заробітної плати та кадрового адміністрування

- забезпечує отримання інформації щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів у кандидатів на посади у Банку шляхом впровадження відповідних питань (зокрема щодо наявності близьких осіб, які працюють у Банку) у внутрішніх документах (анкетах, опитувальниках, тощо), що надаються кандидатам при прийманні на роботу;
- бере участь у виявленні ситуацій конфлікту інтересів під час здійснення працівниками своїх посадових обов'язків, бере участь у виявленні ситуацій конфлікту інтересів, зокрема прямого підпорядкування близьких осіб під час прийому на роботу/переведення працівників,
- при погодженні призначення/переведення працівника вживаються належні заходи щодо обмеження прямого та опосередкованого підпорядкування (або підконтрольності) близьких осіб ;
- у разі виявлення у кандидата на вакантну посаду або у працівника/керівника Банку зовнішньої діяльності та/ або роботи їх близьких осіб в установах Банку, здійснює обов'язкове інформування Управління комплаєнс шляхом надсилання засобами корпоративної електронної пошти.

### 6.5. Управління ризиків

- бере участь у виявленні ситуацій конфлікту інтересів, у тому числі шляхом отримання інформації щодо операційних подій;

- встановлює сутність зв'язків між пов'язаною особою та Банком та щомісячно виносить на розгляд та затвердження Правління та Наглядовою Радою Банку питання щодо повного актуального переліку пов'язаних осіб Банку;
- здійснює загальний контроль за якістю ведення переліку пов'язаних осіб, якістю та повнотою даних, що отримується від відповідальних підрозділів для наповнення переліку пов'язаних осіб.

#### **6.6. Члени Правління, Наглядової ради та інших колегіальних органів банку.**

- дотримуються вимог визначених в п.6.1;
- утримуються від голосування з будь-якого питання, участі у прийнятті рішень, яке може спричинити конфлікт інтересів або зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню таким членом обов'язків перед банком та якщо потенційний або реальний конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та засновників/акціонера;
- заздалегідь оцінюють можливі наслідки рішень, що приймаються на предмет потенційного виникнення конфлікту інтересів;
- член Наглядової ради зобов'язаний запобігти (у межах можливого) діяльності, що може спричинити конфлікт інтересів або можливість виникнення конфлікту інтересів;
- сприяти врегулюванню конфлікту інтересів.
- Голова колегіального органу Банку зобов'язаний відсторонити члена колегіального органу Банку від голосування або участі іншим чином у прийнятті будь-якого рішення (в т.ч. в його обговоренні), щодо якого в останнього є конфлікт інтересів або інші обставини, що можуть зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню таким членом колегіального органу обов'язків перед Банком, та несе відповідальність за своєчасне інформування департаменту комплаєнс про таке рішення.

Якщо на засіданні колегіального органу Банку у головуючого виник конфлікт інтересів, то на час розгляду питання, щодо якого у головуючого виник конфлікт інтересів, він не має права брати участі у прийнятті рішення з такого питання (заборона на обговорення та голосування) та застосовує механізм самостійної відмови від прийняття рішення та вчинення дій (самовідвід). Функції головуючого у такому випадку мають бути передані іншому члену колегіального органу Банку у відповідності до вимог внутрішніх нормативних документів, що регулюють діяльність колегіальних органів.

#### **6.7. Управління комплаєнс:**

- забезпечує управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, що можуть виникати на всіх рівнях організаційної структури банку, прозорість реалізації процесів банку та в разі виявлення будь-яких фактів, що свідчать про наявність конфлікту інтересів у банку, інформує Правління та Наглядову раду Банку;
- повідомляє Національний банк в письмовій формі з обов'язковим повідомленням Правління та Наглядової ради, про підтверджені факти конфліктів інтересів, що виникли в Банку, якщо Наглядовою радою банку не були застосовані заходи щодо їх врегулювання. До Головного комплаєнс-менеджера не можуть бути застосовані заходи впливу, адміністративні чи інші заходи зі сторони Правління чи Наглядової ради Банку за випадки таких повідомлень;
- розробляє загальну методологію в області управління конфліктами інтересів;
- здійснює заходи щодо ідентифікації, аналізу та врегулювання конфліктів інтересів;
- проводить заходи щодо розвитку культури в області управління конфліктами інтересів, в тому числі проводить інформування працівників, навчання, тренінги та консультації щодо реалізації цієї Політики;
- працівники Управління комплаєнс не допускаються до здійснення функцій контролю за тією діяльністю, за яку вони раніше безпосередньо несли відповідальність або стосовно якої раніше ухвалювали рішення;
- виявляє конфлікти інтересів в Банку, умови їх виникнення;
- при реалізації конфлікту інтересів проводить оцінку пов'язаних ризиків, здійснює заходи по ідентифікації та аналізу конфлікту інтересів;
- проводить навчання працівників та надає консультації з питань управління конфліктом інтересів;
- готує регулярну звітність щодо конфлікту інтересів, що в подальшому включається в щомісячну звітність по ризикам та комплексну звітність щодо управління комплаєнс-ризиками.
- здійснює на регулярній основі контроль за відсутністю конфлікту інтересів між керівниками Банку та суб'єктом оціночної діяльності, в тому числі під час акредитації суб'єктів оціночної діяльності в банку.

#### 6.8. Управління внутрішнього аудиту:

- виявляє та перевіряє випадки перевищення повноважень посадовими особами Банку і виникнення конфлікту інтересів у Банку а рамках проведення аудиторських перевірок відповідно до своїх функціональних обов'язків;
- забезпечує попередження виникнення конфлікту у працівників Управління внутрішнього аудиту під час виконання посадових обов'язків;
- контролює ефективність і надійність прийнятих структурними підрозділами та органами управління банку заходів, що забезпечують зниження рівня виникнення конфлікту інтересів;
- відповідальні виконавці підрозділу внутрішнього аудиту інформують Управління комплаєнс про ідентифіковані випадки конфлікту інтересів у Банку (в тому числі у працівників Управління внутрішнього аудиту), порушення Кодексу корпоративної етики АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК» та/або Політики запобігання конфліктам інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК», виявлені за результатами аудиту, шляхом надсилання повідомлення засобами корпоративної електронної пошти.

#### 6.9. Правління Банку:

- несе відповідальність за відповідність діяльності Банку вимогам законодавства з управління конфліктами інтересів через організацію систем, процесів, контролів і процедур, необхідних для управління конфліктами інтересів;
- приймає рішення щодо врегулювання конфліктів інтересів в межах своїх повноважень;
- розглядає звіти з питань роботи в області управління конфліктами інтересів та здійснює загальний контроль за дотриманням цієї Політики, включаючи забезпечення ефективного і оперативного вирішення питань в системі управління конфліктами інтересів;
- приймає рішення по значущих питань і заходів, що проводяться в рамках побудови системи управління конфліктами інтересів.

#### 6.10. Наглядова рада банку:

- здійснює контроль за дотриманням цієї Політики, загальний контроль за процесом і прийнятими заходами в області управління конфліктами інтересів;
- уживає заходів щодо запобігання конфліктам інтересів у Банку, сприяє їх врегулюванню та повідомляє Національний банк про конфлікти інтересів, що виникають у Банку та заходи щодо їх врегулювання;
- розглядає та затверджує звітність щодо управління конфліктами інтересів у Банку;
- забезпечує, щоб член Наглядової ради, який має конфлікт інтересів, був виключений із процесу погодження Наглядовою радою здійснення та управління операцією з пов'язаною з Банком особою.

### Розділ VII. Контроль у межах системи внутрішнього контролю

7.1. Ефективна система внутрішнього контролю забезпечує належне функціонування моделі трьох ліній захисту ефективного управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів.

**Перша лінія захисту:** Керівники та працівники Банку несуть персональну відповідальність за порушення вимог цієї Політики відповідно до вимог законодавства України, Статуту Банку та внутрішніх документів Банку. Відповідальність за виконання заходів про запобігання/врегулювання ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів, несуть керівники Банку.

**Друга лінія захисту:** Управління комплаєнсу здійснює контроль за правильністю застосування вимог цієї Політики. Управління комплаєнсу контролює виконання заходів через систему повідомлень та управлінської звітності та доводить інформацію до Наглядової ради та Правління Банку. Управління комплаєнсу несе відповідальність за своєчасність проведення оцінки ризиків, здійснює заходи по ідентифікації та аналізу конфлікту інтересів та за своєчасне надання звітності Наглядовій раді та Правлінню Банку.

**Третя лінія захисту:** Керівник Управління внутрішнього аудиту - здійснює незалежну оцінку ефективності діяльності першої та другої лінії захисту та загальну оцінку ефективності системи внутрішнього контролю процесу виявлення та перевірки випадків конфлікту інтересів у Банку.

7.2. Контроль за актуалізацією Політики здійснюється Управлінням комплаєнсу по мірі необхідності, але не рідше ніж один раз на рік.

Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»

7.3. Загальний контроль за здійсненням процесу управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, несе Наглядова рада Банку.

7.4. Відповідно до вимог щодо побудови системи внутрішнього контролю у Банку передбачено наступні рівні контролю процесу

Контроль процесу	Періодичність здійснення контролю	Самостійний контроль	Подвійний контроль
Попередження виникнення конфлікту інтересів	Постійно	Працівник/ керівники Банку/ ключові особи Банку/ Члени Правління та Наглядової ради	Безпосередній керівник працівника/ Голова та члени Правління/ Голова та члени Наглядової Ради Головний комплаєнс- менеджер, начальник управління комплаєнс
Своєчасне повідомленням про конфлікт інтересів	Під час виникнення конфлікту інтересів	Працівник/ керівники Банку/ ключові особи Банку/ Члени Правління та Наглядової ради	
Контроль за виконанням рекомендацій Управління комплаєнс щодо усунення конфлікту інтересів	Під час отримання комплаєнс висновку	Працівник/ керівники Банку	Безпосередній керівник/ Голова Правління/ Голова Наглядової Ради
Контроль за усуненням членів колегіальних органів від прийняття рішення в умовах конфлікту інтересів	Під час виникнення конфлікту інтересів	Член колегіального органу/ член Правління/ член Наглядової ради	Голова колегіального органу Банку Головний комплаєнс-менеджер, начальник управління комплаєнс
Звітування щодо конфлікту інтересів	1. Щоквартально 2. Щорічно	Головний комплаєнс-менеджер, начальник управління комплаєнс	Правління Наглядова Рада
Повідомлення НБУ у випадках, передбачених Політикою	У разі настання підстав	Наглядова рада / Головний комплаєнс-менеджер, начальник управління комплаєнс (у випадках, передбачених цією Політикою та Законодавством)	

**Розділ VIII. Прикінцеві положення**

8.1. Політика вступає в дію з дати його затвердження Наглядовою радою банку.

8.2. Усі зміни та доповнення до Політики повинні бути затверджені рішенням Наглядової ради банку.

8.3. У разі невідповідності будь-якої частини Політики чинному законодавству, у тому числі у зв'язку з прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-правових актів Національного

## Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»

банку України, Політика діє лише в тій частині, що не суперечить чинному законодавству України та нормативно-правовим актам Національного банку України.