



ЗАТВЕРДЖЕНО
рішенням Наглядової ради
АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»
від «13» вересня 2024 р., Протокол № 33

реєстр.№ 2491 від 13.09.2024 р.

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

Київ 2024 р.

ОБЛІКОВА КАРТА ВНУТРІШНЬОГО НОРМАТИВНОГО ДОКУМЕНТУ

Назва документу	Політика запобігання конфліктам інтересів в АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ "АГРОПРОСПЕРІС БАНК"
Вид документа	Політика
Процес, який описує документ, згідно з Реєстром процесів	Управління комплаєнс ризиком в Банку
Підозділ відповідальний за розробку документу	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	Службова інформація, Публічна інформація
Обов'язкове ознайомлення з документом	Всі працівники Банку
Документи, які втрачають силу при затвердженні даного документу	Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АП БАНК», затверджене рішенням Наглядової ради № 45 від 29.12.2023, Реєстр.№ 2282

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 періодичного декларування інформації щодо конфлікту інтересів»

Розділ I. Загальні положення

1.1. Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК» (далі по тексту – Політика) розроблена з метою 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 комплаєнс банку, 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;
- підвищення довіри до банку з боку клієнтів і партнерів, забезпечення справедливого 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),
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;
- **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;
- **реальний 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 засновником/засновниками, керівниками та працівниками Банку, які повинні використовувати свої посади, 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.

1.10. 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.

1.11. 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. Законодавством України не встановлюється заборон чи обмежень на наявність у працівника банку приватного чи особистого інтересу, як такого. Йдеться про дотримання працівником правил етичної поведінки та вимог внутрішніх положень та відповідну оцінку приватних чи особистих інтересів через призму можливого їх негативного впливу на об'єктивність прийняття рішень чи діянь працівника при реалізації своїх службових чи представницьких повноважень.

2.3. 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.

2.4. Наявність 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.

2.5. 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.

2.6. В управлінні конфліктами інтересів, зокрема в їх врегулюванні, банк ставить інтереси клієнтів на перше місце, інтереси банку - на друге, особисті інтереси співробітників - на третє.

2.7. 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.

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

Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»

- 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;
- ризику 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 з 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.

Банк дотримується принципу обмеження випадків спільної роботи близьких родичів прямому або функціональному підпорядкуванні, а також забороняє протекціонізм на основі сімейності. Спільна робота близьких родичів в Банку в прямому або функціональному підпорядкуванні може спричинити негативні наслідки. Наприклад, рішення родичів-керівників по відношенню до родичів-підлеглих можуть бути необ'єктивними або сприйняті як необ'єктивні. Наявність родинних зав'язків між керівниками банку може створювати репутаційні ризики, породжувати сумніви в об'єктивності процедур оцінки і просування персоналу.

Обмеження зовнішньої діяльності працівників.

Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»

Працівнику для здійснення зовнішньої діяльності необхідно повідомити Члена Правління, що курує напрямок його роботи та Управлінням 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.

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;
- 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 консультаційних послуг банком від його працівника, продаж майна банком працівнику, отримання від працівника власності в оренду, інші операції за купок у працівника повинні бути попередньо вивчені та погоджені Управлінням комплаєнс. 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 отримує відповідне погодження Управління комплаєнс.

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 непрямий 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 Положенням про визначення пов'язаних осіб, порядок проведення операцій з ними та 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 конфлікуючі між собою інтереси. Основні види конфліктів інтересів є наступні:

- між працівником/ керівником Банку/близькими особами і Банком;
- між працівником/керівником Банку і клієнтом;
- між працівниками/керівниками Банку;
- між Банком і клієнтом;
- може виникати у членів колегіальних органів Банку;
- між керівниками/працівниками Банку та суб'єктами оціночної діяльності (СОД).

4.2. 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;
- 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 проєкті/робочій групі, в якому/якій близька особа є відповідальною за реалізацію того чи іншого завдання, за винятком випадку

Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»

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/отримують 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 невігідними 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 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.

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

4.4. 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 в програмних комплексах Банку, які є стандартизованими, що унеможливує 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); 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 унеможливує їх виконання поза встановленим регламентом (наприклад, але не виключно: 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, валютно-обмінні операції, 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.

4.5. 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.

4.6. У разі необхідності, працівник звертається до Управління комплаєнс/Відповідальної особи з комплаєнс 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, представником Управління заробітної плати і кадрового адміністрування, що проводить рекрутинг, 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. У разі прийняття позитивного рішення щодо прийняття кандидата, такі ситуації підлягають дослідженню Управлінням комплаєнс та погодженню відповідно до підпунктів 5.5 5.6 цієї Політики.

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 5.5 - 5.6. цієї Політики.

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

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 Начальником Управління комплаєнс чи особою яка його тимчасово заміняє.

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 навчання та проведення інструктажів працівників з питань комплаєнс та системи внутрішнього контролю банку.

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 пунктами 6.1., 6.2. 6.6 цієї Політики;
- інформація та матеріали всіх видів внутрішніх та зовнішніх перевірок та аудитів банку;
- 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 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;

Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»

- інформація, що обробляється Юридичним управлінням в рамках 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. Управління комплаєнс з метою подальшого дослідження та обробки акумулює інформацію про всі виявлені конфлікти інтересів. З цією метою Управлінням в електронному виді ведеться реєстр ситуацій, що можуть нести конфлікти інтересів.

5.4.3. 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.

5.4.4. У разі якщо конфлікт інтересів виникає щодо ключових працівників банку, членів Правління банку, така інформація доводиться до відома Голови Правління банку, Управління комплаєнс, Наглядовій Раді.

5.4.5. 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.

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

5.4.7. 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.

5.4.8. З метою забезпечення процедури моніторингу та контролю за виникненням конфліктів інтересів Управління комплаєнсу один раз на рік оновлює (отримує оновлену) інформацію, що зазначена в анкеті періодичного декларування інформації щодо конфліктів інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК» (діла анкети), які працівники Банку заповнюють згідно Додатку 1 до цієї Політики.

За результатами аналізу заповнених анкет, у разі виявлення фактів потенційного/наявного конфлікту інтересів, Управління комплаєнсу готує відповідні висновки щодо наявності/відсутності конфліктів інтересів у Банку.

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

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

5.4.10. 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 конфлікту інтересів, відповідний висновок засобами корпоративної пошти направляється ініціатору звернення. Якщо ініціатор звернення відсутній, відповідний висновок не направляється.

5.5.6. У разі, якщо в ході дослідження Управління комплаєнс приходить до висновку, що досліджувана ситуація несе конфлікт інтересів Управління комплаєнс направляє відповідний висновок з висвітленням обставин до погодження уповноваженій особі чи органу, до компетенції яких відноситься прийняття рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів.

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, роботи Управління комплаєнс, Управління внутрішнього аудиту, ризик-підрозділів банку, 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. Врегулювання конфлікту інтересів може полягати в зміні кола завдань і конкретних доручень, виконуваних в рамках функціональних обов'язків співробітником, що є стороною конфлікту інтересів, і / або в його відмові від вигоди, що стала причиною виникнення конфлікту інтересів (наприклад, відмова від роботи з конкретним клієнтом або контрагентом банку, відмова від участі в підготовці угоди, тощо). В окремих випадках запобігання або врегулювання конфлікту інтересів може полягати в зміні посадового або службового становища працівника, що є стороною 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. Інформація щодо управління конфліктами інтересів в банку підлягає включенню до місячної звітності з ризиків та комплексної звітності щодо управління комплаєнс-ризиками в банку.

5.7.4. Начальник Управління комплаєнс має право бути присутнім на засіданнях Правління банку, комітетів та інших колегіальних органів Правління 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. Особи, визнані в результаті службового розслідування, або за рішенням суду винними в порушенні вимог цієї Політики і внутрішніх нормативних документів банку в галузі управління конфліктом інтересів, можуть бути притягнуті до дисциплінарної, адміністративної, цивільно-правової або кримінальної відповідальності.

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
- неухильно дотримуються вимог законодавства, внутрішніх нормативних документів банку, Кодексу корпоративної етики та вимог цієї Політики;
- декларують конфлікти інтересів відповідно до вимог 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;
- не здійснюють зовнішньої діяльності без попереднього погодження такої діяльності з Управлінням комплаєнс, до отримання позитивного висновку.

6.2. Керівники структурних підрозділів банку:

- дотримуються вимог визначених в п.б.1.
- орієнтують працівників на безумовне виконання вимог Політики і етичних стандартів поведінки;
- 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;
- організують 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 та учасників;
- 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,
- 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 подій операційних.

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

- дотримуються вимог визначених в п.б.1-6.2.
- 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 конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах банку, його вкладників та учасників;
- член Наглядової ради зобов'язаний запобігти (у межах можливого) діяльності, що може спричинити конфлікт інтересів або можливість виникнення конфлікту інтересів;
- сприяти врегулюванню конфлікту інтересів.

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 начальника Управління комплаєнс 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. Підрозділ 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 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 виявлення конфліктів інтересів в банку, умов їх виникнення, проводить оцінку пов'язаних 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. 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/ керівник Банку	Безпосередній керівник працівника/ Голова Правління/ Голова Наглядової Ради Головний комплаєнс-менеджер (ССО)
Своєчасне повідомленням про конфлікт інтересів	Під час виникнення конфлікту інтересів	Працівник/ керівник Банку	
Контроль за виконанням рекомендацій Управління комплаєнс щодо усунення конфлікту інтересів	Під час отримання комплаєнс висновку	Працівник/ керівник 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 Головний комплаєнс-менеджер (ССО)

Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»

Звітування щодо конфлікту інтересів	1.Щомісячно 2.Щоквартально	Головний комплаєнс-менеджер (ССО)	1.Правління 2. Наглядова Рада
Повідомлення НБУ у випадках, передбачених Політикою	У разі настання підстав	Наглядова рада / Головний комплаєнс-менеджер (ССО) (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 банку України, Політика діє лише в тій частині, що не суперечить чинному законодавству України та нормативно-правовим актам Національного банку України.
- 8.4. Ця Політика підлягає плановому перегляду та актуалізації не рідше одного разу на рік.

Лист погодження

Політики запобігання конфліктам інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»

Власник (Розробник):

Управління компласнс		Павлович П.П.
----------------------	--	---------------

Погоджено:

Посада	Підпис	Ім'я Прізвище
Голова Правління		Щепанський С.А.
Член Правління		Литвиненко О.Б.
Член Правління		Козлов С.М.
Член Правління		Пашинов І.В.
Член Правління		Малюга О.В.
Фінансовий директор		Штефан О.В.
Головний бухгалтер		Ульянова Т.П.
Начальник управління кредитних ризиків		Подюков А.О.
Заступник начальника управління кредитних ризиків		Плева І.Б.
Начальник Управління компласнс		Павлович П.П.

АНКЕТА

періодичного декларування інформації щодо конфлікту інтересів

Прізвище, ім'я, по батькові працівника				
Місце роботи:	АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»	Назва підрозділу АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»:		
Інформація щодо здійснення зовнішньої діяльності ¹ (необхідно відмітити)			ТАК	НІ
Я займаю посади в органах управління юридичної особи			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Я зареєстрований як фізична особа-підприємець			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Я володію істотною участю (10 та більше відсотків)/є засновником юридичної особи			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Я виконую роботи/надаю послуги за цивільно-правовим договором, в т.ч. по сумісництву			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Інформація про юридичну особу, в т.ч. як фізичну особу-підприємець в якій здійснюється зовнішня діяльність:				
1. Найменування юридичної особи: Код ЄДРПОУ:				
Вид зовнішньої діяльності:				
2. Найменування юридичної особи: Код ЄДРПОУ: .				
Вид зовнішньої діяльності:				
3. Найменування юридичної особи: Код ЄДРПОУ:				
Вид зовнішньої діяльності;				
Інформація щодо спільної роботи близьких осіб ² (необхідно відмітити)			ТАК	НІ
В Банку працює моя близька особа			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
У моєму прямому підпорядкуванні працює близька особа			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ПІБ, посада близької особи:				
1.				
2.				
3.				
Інформація щодо наявності окремих ознак конфлікту інтересів ³			ТАК	НІ

¹ **Зовнішня діяльність працівника** – зайняття працівником посад в органах управління громадських та благодійних організацій, політичних партій, інших юридичних особах або набуття істотної участі (десять та більше відсотків) у капіталі юридичної особи, заснування юридичної особи чи реєстрація працівником фізичної особи-підприємця, виконання ним робіт за цивільно-правовими договорами, якщо така діяльність не пов'язана із виконанням працівником своїх посадових обов'язків у АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК».

² **Близькі особи** - особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із працівником АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК» (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких із суб'єктом не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також - незалежно від зазначених умов - чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням працівника АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК».

³ **Конфлікт інтересів** - наявні або потенційні суперечності між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками працівника, що можуть вплинути на добросовісне виконання ним своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття ним управлінських рішень.

Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»

Я укладав правочини на більш вигідних для себе умовах у порівнянні зі стандартними	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Я був стороною договору, де одночасно виступав від власного імені та від Банку	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Я встановлював собі/близьким особам кращі за стандартні умови обслуговування	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Я здійснював авторизацію операцій по своїх рахунках/рахунках близьких осіб	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Я використовував свої посадові повноваження у власних інтересах/особистих цілях	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Я використовував ресурси АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК» для власних цілей/власної діяльності	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Я отримувал неправомірну вигоду під час виконання своїх посадових обов'язків	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Я розкривав конфіденційну інформацію стороннім особам	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Я отримувал/надавал довіреності (крім близьких осіб) на розпорядження рахунками клієнтів АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Я приймав від клієнтів/контрагентів Банку цінні подарунки чи приймав запрошення	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Я мав ділові відносини з конкурентом Банку будучи працівником АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Я отримувал пряму фінансову вигоду від клієнтів чи постачальників АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Я здійснюю політичну чи громадську діяльність використовуючи ресурси АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Я укладав правочини з клієнтом чи контрагентом, що є моєю близькою особою	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Наявність конфлікту інтересів з оцінювачами, що надають послуги АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Інша ознака (вказати деталі):		
Дата виникнення ситуації конфлікту інтересів		
Дата виявлення ситуації конфлікту інтересів		
Додаткова інформація щодо віднесення події до конфлікту інтересів (зазначається будь-яка інформація щодо конфлікту інтересів, яку працівник вважає за доцільне додатково повідомити (наприклад, обставини виникнення конфлікту інтересів; зміст суперечності між особистими та професійними обов'язками; причини та ймовірні наслідки конфлікту інтересів; інформація про осіб, залучених до ситуації конфлікту інтересів; час та місце реалізації ситуації конфлікту інтересів; інші деталі)		
Дата заповнення		

ПІБ, підпис* працівника: _____ / _____

* Своім підписом я підтверджую, що надана мною інформація повна та достовірна. У разі виникнення ситуації конфлікту інтересів зобов'язуюсь повідомити про це підрозділ комплаєнс/Відповідального працівника з комплаєнс.