ЗАТВЕРДЖЕНО
рішенням Наглядової ради
АТ “АГРОПРОСПЕРІС БАНК”
від «29» грудня 2023 р., Протокол №45
реєстр.№ 2282 від 29.12.2023

ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»

Київ 2023 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-ризиками
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 №33 від 03.12.2021, Реєстр.№ 2089

Розділ І. Загальні положення

1.1. Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК» (далі по тексту – Політика) визначає основні цілі, завдання та принципи управління конфліктами 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. Політика направлена на встановлення належного регулювання та контролю над процесом управління конфліктами інтересів; встановлення стандартів та вимог, які є обов'язковими для всіх працівників та керівників банку.

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:

- **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 цього 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, пов'язаного з:

1) вчиненням дій або прийняттям рішень керівниками банку, членами колегіальних органів та іншими працівниками банку на користь пов'язаних з ними осіб;

2) використанням інсайдерської інформації керівниками банку та іншими працівниками банку;

3) діловою та публічною діяльністю керівників банку та інших працівників банку за межами банку;

4) сторонньою господарською діяльністю керівників банку та інших працівників банку;

5) прямим підпорядкуванням близьких осіб;

6) неправомірним прийняттям подарунків чи даруванням подарунків керівниками банку та іншими працівниками банку.

Розділ ІІ. Типологія та принципи управління конфліктами інтересів

2.1. Національним законодавством 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.

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

- між клієнтом і банком;
- між банком і працівником банку;
- між клієнтом і працівником банку;
- між працівниками банку;
- між клієнтами банку.

2.3. Найбільш поширені приклади виникнення конфлікту інтересів приведені в Додатку 1 цієї Політики. Приведені приклади не є вичерпними, адже в процесі діяльності можуть виникати й інші випадки конфліктів інтересів. Працівники повинні самостійно оцінювати наявність конфлікту інтересів і в інших, аналогічних за змістом ситуаціях.

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. Метою управління конфліктами інтересів є недопущення та попередження виникнення конфліктів інтересів, їх реалізації та, відповідно, настання негативних наслідків для банку, його клієнтів чи ділових партнерів. Ця Політика зобов’язує банк вживати можливих розумних заходів щодо недопущення виникнення реального та потенційного конфлікту інтересів.

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 управління 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.

Розділ III. Інструменти попередження виникнення конфліктів інтересів

3.1. Обмеження спільної роботи родичів.

3.1.1. Банк дотримується принципу обмеження випадків спільної роботи близьких родичів, 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.

3.2. Обмеження зовнішньої діяльності працівників.

3.2.1. Працівнику для здійснення зовнішньої діяльності необхідний відповідний дозвіл Члена Правління, що курує напрямок його роботи. Відповідний дозвіл надається в письмовій формі на підставі висновка, що готується Управлінням комплаєнс.

3.2.2. Під зовнішньою діяльністю банк розуміє участь в діяльності інших підприємств та організацій, володіння істотною часткою у бізнесі, здійснення діяльності в якості індивідуального підприємця, робота за сумісництвом, виконання іншою оплачуваною роботи, надання консультацій, володіння істотною часткою цінних паперів, тощо.

3.2.3. При наявності вищезазначеного дозволу, 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;
- дотримуватися правил збереження конфіденційності службової інформації.

3.2.4. 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.

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

3.3.1. 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.

3.3.2. 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.

3.4. Обмеження подарунків та представницьких витрат.

3.4.1. 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.

3.4.2. 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.

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

3.5. Обмеження проведення операцій між банком та його працівниками.

3.5.1. 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.

3.5.2. 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 закупок 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.

3.6. Обмеження персональних угод.

3.6.1. 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.

3.7. Заходи у вільний час і поза роботою.

3.7.1. 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.

3.8. Виконання (попереднє погодження виконання) операцій із пов’язаними з банком особами;

3.8.1. 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.

Розділ IV. Процес управління конфліктами інтересів

4.1. Попередження виникнення конфліктів інтересів.

4.1.1. Інструменти що, в тому числі, можуть використовуватися банком для запобігання появи конфліктів інтересів викладені в Розділі III Політики.

4.2. Погодження кандидатів на заміщення вакантних посад.

4.2.1. 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 запобіганню 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 4.5 - 4.6. цієї Політики.

4.2.2. 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.

4.2.3. 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 4.5 - 4.6. цієї Політики.

4.2.4. 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.

4.3. Інструктаж та навчання працівників.

4.3.1. 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.

4.3.2. 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.

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

4.4. Виявлення конфліктів інтересів.

4.4.1. 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 5.1. - 5.3 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;
- 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.

4.4.2. 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.

4.4.3. 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.

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

4.4.5. 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.

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

4.4.7. 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.

4.4.8. Спираючись на показники масштабу діяльності банку, перевірки наявних і потенційних конфліктів інтересів у банку проводиться Управлінням комплаєнс раз в два роки, у формі контрольного заходу з комплаєнс. У разі виявлення частих чи суттєвих порушень вимог цієї Політики, перевірки можуть проводитись частіше.

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

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

4.5. Дослідження конфліктів інтересів.

4.5.1. 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.

4.5.2. 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.

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

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

4.5.5. У разі, якщо в ході дослідження Управління комплаєнс приходить 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.

4.5.6. 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.

4.6. Розгляд та врегулювання конфліктів інтересів.

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

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

4.6.3. 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 та особливо важливих напрямках роботи банку, чи в випадку, якщо ситуація несе значні загрози для діяльності банку.

4.6.4. 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-ризику банку.

4.6.5. 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.

4.6.6. 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.

4.6.7. 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.

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

4.7. Контроль, звітність, відповідальність.

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

4.7.2. Керівники структурних підрозділів організовують контроль за запобіганням та виявленням конфліктів інтересів на рівні ввірених їм підрозділів.

4.7.3. Інформація щодо управління конфліктами інтересів в банку підлягає включенню до місячної звітності з ризиків та комплексної звітності щодо управління комплаєнс-ризиками в банку. Форми звітності затверджуються Положенням про управління комплаєнс-ризиками банку та Положенням про управлінську звітність у банку.

4.7.4. 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.

4.7.5. 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.

4.8. Відповідальність

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

4.8.2. 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.

Розкриття

4.9.1. Вимоги цієї політики підлягають розкриттю на офіційному сайті банку.

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

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

4.10.1. 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;

4.10.2. 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.

4.10.3. 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.

4.10.4. 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.

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

Розділ V. Учасники процесу управління конфліктами інтересів, їх ролі, обов’язки та повноваження

5.1. **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.

5.2. **Керівники структурних підрозділів банку**:

- дотримуються вимог визначених в п.5.1.
- 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;
- 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 та учасників.

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

- дотримуються вимог визначених в п.5.1-5.2.
- 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 спричиняти конфлікт інтересів або можливість виникнення конфлікту інтересів;
- сприяти врегулюванню конфлікту інтересів.

5.4. **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;

5.5. **Підрозділ внутрішнього аудиту:**

- виявляє та перевіряє випадки перевищення повноважень посадовими особами банку і виникнення конфлікту інтересів у банку;
- контролює ефективність і надійність прийнятих структурними підрозділами та органами управління банку заходів, що забезпечують зниження рівня виникнення конфлікту інтересів.

5.6. **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.

5.7. **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 VI. Прикінцеві положення

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

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

6.3. 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.

Лист погодження

Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «АГРОПРОСПЕРІС БАНК»

Погоджено:

Голова Правління		Щепанський С.А.
Член Правління		Литвиненко О.Б.
Член Правління		Козлов С.М.
Член Правління		Пашинов І.В.
Начальник Управління оцінки кредитних ризиків - в.о. головного ризик-менеджера		Подюков А.О.
Член Правління		Малюга О.В.
Начальник Управління комплаєнс		Павлович П.П.

Додаток 1

Типові приклади ситуацій, які можуть нести конфлікт інтересів

1.	**Наявність у працівника зовнішніх інтересів:**
1.1.	працівник проводить зовнішню діяльність (підприємницьку діяльність, надає окремі платні послуги чи консультації);
1.2.	працівник є власником, керівником, працівником іншої юридичної особи чи організації;
1.3.	участь працівника (осіб, які перебувають з ним у близькій спорідненості чи родинних відносинах) в діяльності контрагентів Банку, що має на увазі перевагу працівником інтересів одного контрагента на шкоду інтересам іншого з метою отримання особистої вигоди і / або перевагу працівником власних інтересів на шкоду інтересам контрагента з метою отримання особистої вигоди;
2.	**Отримання працівником особистої вигоди:**
2.1.	працівник використовує своє службове становище, інформацію, яка стала йому відома в зв'язку з виконанням своїх службових функцій в Банку, майно Банку для отримання особистої вигоди;
2.2.	здійснення працівником операцій з фінансовими інструментами, валютою або товаром з використанням інсайдерської або іншої конфіденційної інформації, отриманої під час виконання ним посадових обов'язків;
2.3.	використання чи розкриття конфіденційної або призначеної для обмеженого кола осіб інформації (стосовно власності або діяльності Банку), отриманої протягом виконання своїх обов'язків таким чином, що це наражає на ризик інтереси Банку.
2.4.	поєднання працівником виконавчих і контрольних функцій, що дозволяє використовувати свої посадові обов'язки з метою отримання особистої вигоди.
2.5.	перевищення працівником своїх посадових обов'язків з метою отримання особистої вигоди;
2.6.	прийом на роботу або зміна посадових обов'язків працівника Банку, що знаходиться в прямому родинному зв'язку з безпосереднім керівником або особою, яка виконує пов'язані функції;
2.7.	створення перешкод одним працівником належного і своєчасному виконанню своїх посадових обов'язків іншим працівником, в тому числі з метою отримання особистої вигоди;
3.	**Наявність зовнішнього впливу на працівника:**
3.1.	працівник отримує цінні подарунки, скидки, привілеї, грошові кошти від клієнта чи контрагента Банку.
3.2.	працівник отримує значні вигоди від клієнта чи контрагента Банку;
4.	**Ситуації розширених інтересів працівника:**
4.1.	допомагає іншим особами конкурувати з Банком;
4.2.	проводить значні бізнес-операції за участю Банку;
4.3.	використовує власність Банку в особистих інтересах;
4.4.	проводить господарські операції з членами сім'ї чи прийняття членів сім'ї на роботу;
4.5	участь працівника Банку в ході виконання своїх трудових обов'язків в прийнятті рішень, які можуть принести матеріальну або нематеріальну вигоду особам, що є його родичами, особам, які

	перебувають з ним у близькій спорідненості чи властивості або іншим особам, з якими пов'язана його особиста зацікавленість.
4.6.	недотримання принципу пріоритету інтересів Банку і його клієнтів перед особистими інтересами.