

ЗАТВЕРДЖЕНО
РІШЕННЯМ ЄДИНОГО АКЦІОНЕРА
АГРО ХОЛДІНГС (ЮКРЕЙН) ЛІМІТЕД
від 22.10.2018 р. № 4
реєстр. № 1770 від 22.10.2018
Голова Наглядової ради АТ «АП БАНК»

_____ Кутова А.І.

ПРИНЦИПИ (КОДЕКС) КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«АГРОПРОСПЕРІС БАНК»

м. Київ 2018 рік

ОБЛІКОВА КАРТА ВНУТРІШНЬОГО НОРМАТИВНОГО ДОКУМЕНТУ

Назва документу	ПРИНЦИПИ (КОДЕКС) КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ АТ «АП БАНК»	
Вид документа	КОДЕКС	
Процес, який описує документ, згідно з Реєстром процесів	–	
Підозділ відповідальний за розробку документу	Юридичне управління	
Колегіальний орган до компетенції якого відноситься затвердження документу	Рішення Єдиного Акціонера	
Період дії документу	Постійно	
Необхідність надання документу до регулюючих та контролюючих органів	Ні	
Доступ	Публічна інформація	
Обов'язкове ознайомлення з документом	Всі структурні підрозділи Банку	
Документи, які втрачають силу при затвердженні даного документу	ПРИНЦИПИ (КОДЕКС) КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПАТ «АП БАНК», реєстр.№ 1661 від 29.11.2017	
Дата внесення змін до документу	1.	
	2.	
	n.	

Зміст

Вступна частина.

Розділ 1. Мета діяльності Банку.

Розділ 2. Роль акціонерів, вкладників та інших заінтересованих осіб.

Розділ 3. Стратегія Банку.

Розділ 4. Фідуціарні обов'язки.

Розділ 5. Конфлікт інтересів. Операції з пов'язаними особами.

Розділ 6. Зворотний зв'язок, раннє інформування.

Розділ 7. Наглядова рада Банку.

Розділ 8. Правління Банку.

Розділ 9. Корпоративний секретар Банку. Посадові особи Банку.

Розділ 10. Управління ризиками.

Розділ 11. Комплаєнс.

Розділ 12. Внутрішній аудит та зовнішній аудит.

Розділ 13. Інформаційна політика.

Розділ 14. Банк і суспільство.

Розділ 15. Заключні положення.

Вступна частина

АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «АГРОПРОСПЕРІС БАНК» (далі – «Банк») є універсальним банком, може надавати фізичним та юридичним особам (резидентам та нерезидентам), будь-які послуги відповідно до Закону України «Про банки і банківську діяльність», ліцензій Національного банку України та інших державних органів. Метою діяльності Банку є задоволення суспільних потреб в банківських та інших фінансових послугах, забезпечення економічного зростання Банку та одержання прибутку. Основним напрямом діяльності Банку є здійснення діяльності в агропромисловому комплексі шляхом надання кредитів, з пріоритетом в кредитуванні під заставу майбутнього урожаю або аграрних розписок, спрощуючи доступ до фінансування виробникам, які не мають достатньо застави для отримання класичного кредиту в потрібному обсязі, розміщення коштів від свого імені, на власних умовах та на власний ризик, відкриття і ведення рахунків фізичних та юридичних осіб.

Якісне корпоративне управління має вплив на ставлення інвесторів до інвестиційного середовища, що стимулює розвивати Банк з високою корпоративною культурою. Програма дій, спрямованих на виконання цього завдання, передбачає формування прозорої та ефективної моделі корпоративного управління, спрямованої на забезпечення ефективного управління Банком; прийняття узгоджених рішень; посилення довіри і підвищення відповідальності; а також на уникнення конфлікту інтересів, сприяння розкриттю інформації та її прозорості і у зв'язку з цим – на підвищення захисту інтересів акціонерів, інвесторів, довіри клієнтів, партнерів та суспільства.

В Принципах (Кодексі) корпоративного управління (далі – Кодекс) викладається ставлення акціонерів та керівників Банку до корпоративного управління в Банку.

Корпоративне управління являє собою систему відносин, що виникають між акціонерами, керівниками та заінтересованими особами при спрямуванні та управлінні діяльністю Банку з метою підвищення довіри існуючих та потенційних інвесторів і вкладників, забезпечення рівноваги впливу та балансу інтересів учасників таких відносин, взаємодії органів управління Банку у процесі розробки, виконання та контролю за реалізацією стратегії і завдань Банку для підвищення його прибутковості, стійкості та конкурентоспроможності.

Метою Кодексу є створення ефективної системи важелів та противаг та формування прозорої та ефективної моделі корпоративного управління, яка має забезпечувати баланс інтересів акціонерів, вкладників, керівників, працівників, ділових партнерів Банку, органів нагляду та інших заінтересованих осіб.

Під час розробки Кодексу враховувалися норми Закону України «Про акціонерні товариства», «Про банки і банківську діяльність», Методичних рекомендацій щодо вдосконалення корпоративного управління в банках України, схвалених постановою Правління Національного банку України від 28 березня 2007 р. N 98, Принципів корпоративного управління України, затверджених рішенням НКЦПФР від 22 липня 2014 року N 955 та Положення про організацію внутрішнього контролю в банках України, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 29 грудня 2014 року №867, Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 11 червня 2018 року № 64.

Кодекс відповідає вимогам чинного законодавства України та Статуту Банку. Кодекс є обов'язковими для акціонерів, органів управління, керівників та працівників Банку.

Кодекс переглядається та змінюється відповідно до змін законодавства України, яке регламентує питання корпоративного управління, інвестиційного середовища, у якому існує Банк, з урахуванням того, що вдосконалення моделі корпоративного управління є постійним процесом.

У цьому Кодексі терміни вживаються в такому значенні:

внутрішній аудит – незалежна, об'єктивна перевірка та надання консультацій з метою підвищення ефективності операцій Банку. Внутрішній аудит допомагає Банку досягти встановлених цілей шляхом забезпечення систематичного дисциплінованого підходу до оцінки та підвищення ефективності процесів внутрішнього контролю, управління ризиками та корпоративного управління;

внутрішній контроль - контроль за діяльністю виконавчого органу, захист прав вкладників, інших кредиторів та учасників Банку, який включає в себе:

- 1) контроль керівництва за дотриманням законодавства України та внутрішніх процедур Банку;
- 2) розподіл обов'язків під час здійснення діяльності Банку;
- 3) контроль за функціонуванням системи управління ризиками;
- 4) контроль за інформаційною безпекою та обміном інформацією;
- 5) процедури внутрішнього контролю;
- 6) моніторинг системи внутрішнього контролю;
- 7) процедури внутрішнього аудиту;
- 8) запобігання шахрайству, комплаєнс тощо;

заінтересовані особи – це особи, які заінтересовані в стабільності та належному фінансовому стані Банку, проте, не обов'язково володіють його акціями. До фінансово заінтересованих осіб належать вкладники, власники облігацій та інші кредитори Банку. Крім того, заінтересованими особами Банку є клієнти, персонал Банку, постачальники, органи нагляду та місцеві громади;

значний вплив – можливість брати участь у прийнятті рішень Банку щодо визначення фінансової або операційної політики та відповідних питань, що, однак, не передбачає контролю за цим процесом. Якщо особа прямо або опосередковано володіє істотною участю в Банку, то вона здійснює на неї значний вплив у разі неможливості чітко продемонструвати зворотного.

ключові керівники (ключовий керівний склад) Банку – голова, та члени Наглядової ради (далі – Ради Банку), голова, та члени Правління, головний бухгалтер та його заступники, керівник служби внутрішнього аудиту, а також інші особи незалежно від їх посади, які мають повноваження контролювати та спрямовувати діяльність Банку;

комітет Наглядової ради - колегіальний орган, що здійснює нагляд за певними сферами діяльності банку, наприклад, аудиторський комітет, комітет з управління ризиками, комітет з питань призначень та винагород тощо;

комплаєнс - дотримання банком законодавчих актів, ринкових стандартів, а також стандартів та внутрішніх документів банку, у тому числі процедур;

комплаєнс-ризик – вірогідність виникнення збитків або додаткових витрат, або недоотримання запланованих доходів унаслідок застосування юридичних санкцій, втрати репутації внаслідок невиконання банком вимог законодавства, ринкових стандартів, правил добросовісної конкуренції, правил корпоративної етики, а також стандартів та внутрішньобанківських документів;

конфлікт інтересів – наявні та потенційні суперечності між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками особи, що можуть вплинути на добросовісне виконання нею своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття рішень;

критерії професійної належності та відповідності – перелік вимог, яким повинні відповідати ключові керівники Банку. Критерії професійної належності та відповідності, як правило, включають вимоги до професійного досвіду, освіти, кваліфікації, ділової репутації, етичні вимоги, вимоги до фінансової надійності тощо;

незалежність – стан об'єктивності в оцінці ситуації в Банку та можливість вільно висловлювати свої думки незалежно від думки керівників Банку, акціонерів, а також інших зовнішніх інтересів.

Незалежність передбачає формування поглядів на підставі найкращої доступної інформації та відстоювання власної позиції, не піддаючись погрозам або умовлянням;

оцінка діяльності – процес визначення ступеня ефективності виконання керівниками Банку власних функцій і повноважень;

пов'язана особа - це особа, яка

а) прямо або опосередковано через одну або кількох осіб (посередників):

- контролює прийняття фінансових рішень або рішень щодо здійснених банком операцій (материнська компанія) чи перебуває під контролем банку (дочірня компанія), або перебуває під контролем однієї і тієї самої особи (групи осіб) разом з банком (сестринська компанія);
- володіє істотною участю або часткою в капіталі банку, що надає такій особі змогу здійснювати значний вплив на банк;
- має спільний контроль над банком;

б) є асоційованою компанією банку;

в) здійснює з банком спільну діяльність;

г) є членом ключового керівного складу банку чи материнської компанії банку;

ґ) є членом сім'ї будь-якої фізичної особи, зазначеної в підпунктах "а" або "г" цього пункту;

д) є юридичною особою, яку будь-яка фізична особа, зазначена в підпунктах "г" або "ґ" цього пункту, прямо або опосередковано контролює, спільно контролює або здійснює на неї значний вплив.

управління ризиками – систематичний процес, завдяки якому забезпечується виявлення, ідентифікація, оцінка, моніторинг та контроль за всіма видами ризиків на всіх організаційних рівнях та здійснюється оцінка достатності капіталу Банку для покриття всіх видів ризиків;

фідуціарний обов'язок – це обов'язок діяти якнайкраще в інтересах іншої особи. Керівник банку (фідуціар) зобов'язаний діяти з урахуванням інтересів банку (тобто всіх його акціонерів та клієнтів), а не з особистих (приватних) інтересів. Від фідуціара завжди вимагається діяти добросовісно та безпристрасно. Фідуціар повинен бути чесним і не повинен вести справи в такий спосіб, що надає йому необумовлені вигоди або завдає шкоди інтересам клієнтів або акціонерів

Розділ 1. Мета діяльності Банку

1.1. Головною метою Банку є задоволення суспільних потреб в банківських та інших фінансових послугах, забезпечення економічного зростання Банку та одержання прибутку.

1.2. Джерелами доходів акціонерів є дивіденди та зростання ринкової вартості акцій Банку.

1.3. Банк дотримується стандартів ділової поведінки акціонерів та менеджерів, а також забезпечує функціонування системи моніторингу цих стандартів, що дозволяє унеможливити отримання зазначеними особами додаткових доходів за рахунок використання інсайдерської інформації, порушення обмежень щодо уникнення конфлікту інтересів, та здійснення інших протиправних і неетичних дій.

Розділ 2. Роль та права акціонера, вкладників та інших заінтересованих осіб

1. Права акціонерів.

1.2. Банк забезпечує захист прав, законних інтересів акціонерів та рівне ставлення до всіх акціонерів незалежно від того, чи є акціонер резидентом України, від кількості акцій, якими він володіє та інших факторів.

1.3. Банк очікує від усіх акціонерів та їх представників розсудливості та зваженості під час реалізації прав акціонера та сумлінного виконання їх обов'язків, усвідомлення власної відповідальності перед вкладниками, іншими акціонерами, Банком, його працівниками та іншими заінтересованими особами.

1.4. Банк сприяє реалізації та забезпечує захист прав та законних інтересів акціонерів, зокрема:

1.4.1. Право на участь в управлінні Банком шляхом участі та голосування на Загальних зборах або шляхом прийняття рішення акціонером, що одноосібно володіє 100% акцій Банку. Для того, щоб акціонери мали можливість ефективно реалізувати це право, Банк забезпечує дотримання таких прав акціонерів:

- брати участь у вирішенні найважливіших питань діяльності Банку;
- вчасно отримувати повідомлення про скликання Загальних зборів, що містить інформацію, передбачену чинним законодавством України та Статутом Банку;
- знайомитися з матеріалами, пов'язаними з порядком денним Загальних зборів;
- вносити пропозиції до порядку денного Загальних зборів у порядку, передбаченому законодавством;
- брати участь у Загальних зборах особисто або через вільно обраного представника;
- брати участь в обговоренні та голосуванні з питань порядку денного, а процедура голосування на Загальних зборах має забезпечувати прозорість та надійність підрахунку голосів.

1.4.2. Право на отримання частини прибутку Банку у розмірі, пропорційному належній акціонерів кількості акцій.

1.4.3. Право на своєчасне отримання повної та достовірної інформації про фінансовий стан Банку та результати його діяльності тощо.

1.4.4. Право на вільне розпорядження акціями.

1.4.5. Право вимагати обов'язкового викупу Банком акцій у випадках та у порядку, передбаченому чинним законодавством України.

1.4.6. Інші права, передбачені чинним законодавством України та Статутом Банку.

1.5. Банк забезпечує рівне ставлення до всіх акціонерів - власників одного типу/класу акцій.

1.6. Система корпоративного управління забезпечує однаково справедливе ставлення до всіх акціонерів, незалежно від кількості належних їм акцій та резидентності акціонерів.

1.7. У разі здійснення додаткового випуску акцій Банком, у випадках передбачених чинним законодавством України та Статутом Банку, забезпечується рівне переважне право акціонерів придбати додатково випущені акції у порядку та розмірі, визначеному чинним законодавством України.

1.8. Банк розробляє та запроваджує необхідні внутрішні механізми з метою запобігання неправомірному використанню інсайдерської інформації посадовими особами Банку та іншими інсайдерами.

2. **Обов'язки акціонерів.**

2.1. Акціонери Банку мають разом і кожен окремо захищати інтереси Банку та його вкладників, інших кредиторів, активно використовуючи свої повноваження на Загальних зборах акціонерів – вищому органі управління Банком, а також виконувати інші обов'язки, передбачені Статутом Банку та чинним законодавством України.

2.2. Акціонери - власники істотної участі та особи, які мають намір набути істотну участь у Банку, зобов'язані постійно дотримуватись встановлених чинним законодавством України вимог до їх фінансового стану та ділової репутації та порядку набуття істотної участі в Банку.

2.3. Акціонери вживають усіх необхідних заходів для гарантування того, щоб:

- структура власності Банку була прозорою та сприяла корпоративному управлінню на належному рівні;

- компетентні та надійні особи з відповідною діловою репутацією, які можуть привнести власний досвід на користь Банку, були обрані членами Наглядової ради;
- Наглядова рада звітувала і була відповідальною за діяльність та фінансовий стан Банку, а також за організацію системи внутрішнього контролю в Банку;
- члени Наглядової ради, які не забезпечили виконання стратегічних цілей Банку, були замінені/відкликані.
- Акціонери під час прийняття власних рішень повинні враховувати насамперед інтереси заінтересованих осіб Банку.

2.5. Заінтересовані особи (у т. ч. вкладники та інші кредитори Банку) повинні мати змогу отримати своєчасну інформацію про фінансовий стан Банку, результати його діяльності, структуру власності, управлінську структуру тощо. Банк забезпечує акціонерам реальну можливість користуватися правами, передбаченими чинним законодавством України, та ефективний захист у разі порушення цих прав.

2.6. Банк забезпечує рівне ставлення до всіх акціонерів.

2.7. Право акціонерів на участь в управлінні Банком реалізується через їхню участь у Загальних зборах акціонерів – вищого органу управління Банком, а також інших органах Банку (у разі обрання).

2.8. Банк очікує від усіх власників акцій та їхніх довірених осіб розсудливості та зваженості під час реалізації прав акціонера, усвідомлення власної відповідальності перед іншими акціонерами, Банком, менеджментом та іншими заінтересованими особами.

2.9. Банк буде послідовно застосовувати адекватні заходи, спрямовані на запобігання зловживання акціонерами своїми правами, використанню ними інсайдерської інформації та інших протиправних дій, що загрожують стабільності, прибутковості та зростанню ринкової вартості Банку.

2.10. Вищим органом управління Банку є Загальні збори акціонерів (Загальні збори).

2.11. До виключної компетенції Загальних зборів належить прийняття рішень з питань, передбачених Статутом Банку та чинним законодавством України.

2.12. У той час, коли акціонером Банку є особа, що одноосібно володіє 100% акцій Банку: повноваження Загальних зборів, передбачені чинним законодавством України та Статутом, здійснюються акціонером одноосібно (надалі – Акціонер). Рішення Акціонера з питань, що належать до компетенції Загальних зборів, оформлюється ним письмово (у формі рішення) та підписується Акціонером або його уповноваженим представником (надалі – Рішення Акціонера).

Розділ 3. Стратегія Банку

1. Наглядова рада має забезпечити дотримання стратегічних цілей і корпоративних цінностей Банку, про які мають бути проінформовані всі працівники в Банку.

2. Наглядова рада визначає стратегію розвитку Банку (відповідно до основних напрямків діяльності, які визначаються Рішенням Акціонера, відповідно до якої Банк здійснюватиме свою діяльність, враховуючи інтереси акціонера, вкладників та інших кредиторів Банку, а також забезпечує, щоб ця стратегія була доведена до відома всіх працівників Банку. Наглядова рада має демонструвати корпоративну культуру на власному прикладі, визначаючи професійні стандарти та корпоративні цінності для себе, членів Правління й інших працівників Банку.

3. Стратегія розвитку Банку визначає його наявні та перспективні банківські продукти та операції, ринки, регіони, сфери дії, у яких Банк планує досягти переваги над конкурентами, а також потреби Банку щодо фінансових, операційно-технологічних і кадрових ресурсів. Стратегія Банку оновлюється відповідно до змін ринкових умов.

Розділ 4. Фідуціарні обов'язки

1. Керівники Банку мають виконувати свої обов'язки сумлінно та у лояльності щодо Банку відповідно до чинного законодавства України та стандартів банківського нагляду.

2. Фідуціарні обов'язки покладаються на керівників Банку, які відповідають за управління та контроль за діяльністю Банку. Згідно із Законом України "Про банки і банківську діяльність" керівники Банку зобов'язані діяти на користь Банку та клієнтів і ставити інтереси Банку вище власних. Якщо фідуціарні обов'язки порушуються, суди можуть визнати керівника Банку персонально відповідальним за шкоду або упущену вигоду Банку. До фідуціарних обов'язків належать два таких основних обов'язки: обов'язок лояльності та обов'язок сумлінності.

3. Згідно з обов'язком лояльності керівники Банку:

- повинні повністю розкривати інформацію про наявність у них конфлікту інтересів стосовно будь-якого рішення (правочину) і не повинні використовувати власну посаду в особистих інтересах;
- не використовувати у власних інтересах ділові можливості Банку.

4. Обов'язок сумлінності вимагає від керівників Банку діяти спокійно, з усвідомленням й почуттям моральної відповідальності за свою поведінку, свої вчинки перед самим собою, людьми, суспільством і приймати рішення на підставі всієї необхідної інформації. Відповідно до Закону України "Про банки і банківську діяльність" керівники Банку зобов'язані ставитися з відповідальністю до виконання своїх службових обов'язків. Під час прийняття рішень керівники можуть покладатися на інформацію, що надається працівниками Банку, а також найманими консультантами. Однак, ця можливість не звільняє керівників від їх відповідальності за прийняття неналежних рішень.

Розділ 5. Конфлікт інтересів. Операції з пов'язаними особами.

1. Керівники та працівники Банку мають уникати конфлікту інтересів у своїй роботі та брати самовідвід від участі в прийнятті рішень, якщо в них існує конфлікт інтересів, який не дає змоги їм належним чином виконувати свої обов'язки в Банку. Конфлікт інтересів – це ситуація, в якій посадова особа має особисту зацікавленість (пряму, опосередковану чи потенційну), що перевищує просту зацікавленість у результатах виконуваної роботи незалежно від того, чи суперечить вона інтересам Банка або діяльності, яку провадить Банк. Конфлікт інтересів може виражатися в тому, що посадова особа матиме зиск від ситуації, що склалася або може скластися (укладення угоди, затвердження проекту тощо), або в тому, що внаслідок дій посадової особи у цій ситуації Банк не зможе досягнути результату, який найбільшою мірою відповідає інтересам Банка.

1.1. Конфлікт інтересів тісно пов'язаний з порушенням обов'язку лояльності. Характерними прикладами конфлікту інтересів є:

- використання власної посади ключового керівника Банку для досягнення особистих (приватних) інтересів або інтересів осіб, які є пов'язаними з Банком через цього ключового керівника;
- прийняття неправомірної грошової винагороди та/або цінних подарунків;
- використання власності Банку в особистих цілях;
- використання або розкриття конфіденційної інформації без законних підстав;
- наявність економічної або фінансової зацікавленості в діяльності постачальників, клієнтів, зацікавленості осіб або конкурентів Банку.

1.2. Потенційний конфлікт інтересів виникає в ключового керівника Банку, коли Банк розглядає можливість здійснення трансакції з потенційним або дійсним клієнтом, контрагентом, позичальником,

кредитором, постачальником, радником/консультантом або іншим діловим партнером, який є пов'язаним з Банком через цього ключового керівника.

1.3. Ключові керівники Банку повинні своєчасно інформувати Наглядову раду про наявність у них конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ними обов'язків, наприклад, через стандартне систематичне анкетування. Ключовий керівник Банку не може собі дозволити, щоб його особисті погляди несприятливо впливали на об'єктивність і неупередженість його рішень.

Ключовий керівник Банку відстороняється від голосування або участі іншим чином у прийнятті Банком будь-якого рішення, щодо якого існує конфлікт інтересів.

2. Угоди Банку з пов'язаними особами мають укладатися на поточних ринкових умовах. Банк усвідомлює, що угоди, укладені Банком із пов'язаними особами на умовах, що не є поточними ринковими умовами, визнаються недійсними з моменту їх укладення.

2.1. Наглядова рада Банку має вживати заходів до запобігання виникненню конфлікту інтересів у Банку та сприяти їх врегулюванню, а також затвердити порядок здійснення операцій з пов'язаними особами.

Розділ 6. Зворотний зв'язок, раннє інформування

1. Банк визнає як корпоративну цінність та надає велике значення своєчасному та відвертому обговоренню проблем. У зв'язку з цим Банк заохочує працівників та надає їм змогу вільно повідомляти про свою стурбованість стосовно протизаконної, неетичної або сумнівної практики, не побоюючись разом з цим можливих санкцій.

2. Раннє інформування стосується неналежної поведінки, зокрема шахрайства або корупції в Банку, порушення банківських політик або правил, марнотратства або неналежного управління ресурсами Банку, зловживання службовим становищем, поведінки, що завдає або сприяє значній шкоді суспільству, може зашкодити здійсненню операцій або управлінню Банком, а також замахів на вчинення таких дій.

3. В Банку запроваджено політику, яка передбачає необхідні процедури, за допомогою яких працівники Банку мають змогу інформувати про свої суттєві підозри незалежно від внутрішньої системи субординації.

4. Система раннього інформування включає механізми забезпечення захисту працівників. Наглядова рада та Правління Банку всемірно захищають працівників, які інформують про протизаконні, неетичні або сумнівні дії, від прямих і опосередкованих дисциплінарних санкцій та інших негативних наслідків дій, вчинених відповідно до політики раннього інформування в Банку.

5. Працівник має змогу здійснити анонімне повідомлення або вимагати, щоб його ім'я трималося в таємниці.

6. Будь-яке покарання працівника, який добросовісно повідомив про підозрілу поведінку, категорично заборонено. Такий працівник не може бути об'єктом для застосування санкцій згідно з процедурами дисциплінарного провадження в Банку.

Розділ 7. Наглядова рада Банку

1. Наглядова рада Банку (далі – Рада або Рада Банку) є органом, що створюється для здійснення контролю за діяльністю виконавчого органу (Правління), захисту прав вкладників, інших кредиторів та Акціонерів Банку. Рада не бере участі в поточному управлінні Банком.

2. Члени Ради обираються та відкликаються Рішенням Акціонера. Члени Ради повинні виконувати свої обов'язки особисто і не можуть передавати свої повноваження іншим особам.

3. З метою забезпечення незалежності Ради до її складу мають обиратися незалежні члени, кількість яких повинна складати не менш як на одну третину кількісного складу Ради, але не менше трьох незалежних членів. Вимоги до незалежних членів Ради визначені чинним законодавством України.

4. Рада несе основну відповідальність за діяльність і фінансовий стан Банку. Відповідальна Рада створює конкурентну перевагу Банку і підвищує його вартість. Одним із головних і найважливіших завдань Ради Банку є забезпечення призначення в Банку ефективного керівництва.

5. Порядок роботи, виплати винагороди та відповідальність членів Ради визначається Законами України «Про акціонерні товариства», «Про банки та банківську діяльність», Статутом, Положенням про Наглядову раду Банку, а також договором, що укладається з членом Ради.

6. Виконуючи функції нагляду та контролю за діяльністю Правління, Рада Банку призначає, контролює, а за потреби замінює Членів Правління дбаючи про те, щоб у Банку був відповідний план наступництва у вищому керівництві, перевіряє можливих наступників щодо наявності в них необхідної кваліфікації, професійної придатності, спроможності управляти справами Банку та бездоганної ділової репутації. Оцінку діяльності Правління в цілому та окремих його членів Рада Банку здійснює на регулярній основі (не рідше ніж щороку). Об'єктивним критерієм оцінки діяльності Правління є показники фінансово-господарської діяльності Банку та його успіх у реалізації визначеної мети та стратегії.

7. Рада Банку здійснює нагляд за роботою Правління Банку, виконуючи свій обов'язок і користуючись своїм правом запитувати й вимагати від членів Правління чітких пояснень, а також своєчасно отримувати достатньо інформації для оцінки якості його роботи. Зокрема, вона повинна визначити формат та частоту управлінської звітності, обсяг необхідної інформації та надавати рекомендації в тому числі з ризик менеджменту.

8. Рада Банку контролює та забезпечує ефективне функціонування системи внутрішнього контролю. Вона має регулярно зустрічатися з Правлінням, УВА, підрозділами з управління ризиками та комплаєнс, створити канали зв'язку та відстежувати, як проводиться робота над досягненням поставлених корпоративних цілей.

9. Члени Ради мають відповідати критеріям професійної придатності та мати бездоганну ділову репутацію. Рада забезпечує проведення щорічної оцінки своєї діяльності в цілому та кожного члена окремо .

10. Рада може передавати частину своїх повноважень комітетам (за наявності), але разом з тим вона несе відповідальність за роботу своїх комітетів. Комітет Ради - це інструмент, що дає змогу групі членів Ради звертати увагу на окремі питання та використовувати свій експертний потенціал для їх розв'язання. Створення комітетів Ради, що займаються окремими питаннями її діяльності, значно збільшують ефективність роботи Ради Банку.

Розділ 8. Правління Банку

1. Правління Банку є виконавчим органом Банку, який здійснює управління його поточною діяльністю, формування фондів, необхідних для здійснення його статутної діяльності, та несе відповідальність за ефективність його роботи згідно з принципами та порядком, встановленими цим Статутом, Рішеннями Акціонера і Наглядової ради.

2. До компетенції Правління відповідно до Статуту належить вирішення всіх інших питань діяльності Банку, пов'язаних з управлінням поточною діяльністю Банку, крім тих, що належать до виключної компетенції Загальних зборів акціонерів/Рішення Акціонера і Наглядової ради Банку.

Правління бере участь у розробці річного бюджету, стратегії розвитку Банку та інших документів, оскільки саме Правління володіє усією необхідною інформацією про Банк, його ресурси та потреби і

саме воно буде відповідати за їх реалізацію. У процесі розробки річного бюджету та стратегії виконавчий орган тісно співпрацює із Радою, яка відповідає за остаточне ухвалення цих документів. Правління забезпечує відповідність діяльності Банку вимогам законодавства, Рішенням Акціонера та Ради. Не рідше одного разу на рік виконавчий орган звітує Акціонеру про свою діяльність шляхом підготовки Річного звіту Керівництва.

Компетенція Правління визначається законодавством і Статутом Банку та може бути змінена чи обмежена шляхом внесення змін до Статуту Банку або/та прийняття відповідного Рішення Акціонером.

3. Ефективна робота Правління Банку забезпечується через такі механізми:

- у порядку денному засідань Правління повинні передбачатися питання щодо довгострокової і короткострокової перспективи. Усі члени Правління повинні мати змогу доповнювати порядок денний;
- кожне питання порядку денного має супроводжуватися короткою інформаційною довідкою, де б визначалися головні аспекти цього питання. Там, де це доречно, мають пропонуватись альтернативні рішення, а також визначатися та обговорюватися ризики, що пов'язані з такими рішеннями;
- члени Правління мають отримувати всі необхідні документи заздалегідь з метою попереднього ознайомлення з ними;
- засідання Правління повинні проводитися регулярно з присутністю більшості членів Правління;
- члени Правління повинні відвідувати засідання Правління заздалегідь підготовленими;
- голова засідання Правління має зосереджувати увагу членів Правління на обговоренні головних питань порядку денного;
- усі члени Правління повинні плідно працювати на засіданнях Правління;
- важливі рішення Правління мають прийматися лише після всебічного обговорення на засіданнях Правління.

4. Члени Правління призначаються Радою. Під час формування складу Правління, Рада Банку має враховувати те, щоб кожний член Правління мав відповідну професійну освіту, досвід роботи, ділову репутацію тощо.

5. Правління Банку повинно щороку здійснювати оцінку своєї власної роботи та кожного із своїх членів.

6. Оцінка діяльності Правління в цілому та окремих його членів здійснюється Радою на регулярній основі.

Об'єктивним критерієм оцінки діяльності Правління є показники фінансово-господарської діяльності Банку та його успіх у реалізації визначеної мети та стратегії. Під час оцінки діяльності членів Правління враховується індивідуальний внесок кожного члена в діяльність Банку, його управлінські здібності, лояльність до Банку тощо.

Оцінка діяльності Правління Банку проводиться щороку, але на практиці Рада регулярно повинна висловлювати думку та рекомендації щодо роботи Правління під час проведення своїх засідань.

7. Правління подає Раді (у визначені нею строки) звіт про фінансово-господарський стан Банку та хід виконання планів та завдань. Крім цього, Правління має своєчасно надавати членам Ради повну та достовірну інформацію, необхідну для належного виконання радою своїх функцій. За підсумками року Правління звітує про свою діяльність та загальний стан Банку шляхом підготовки Річного звіту Керівництва для Рішення Акціонера.

Звіти Правління Банку (надалі Річний звіт Керівництва) перед Радою повинні відображати:

- управлінську інформацію в інтегрованому вигляді;

- ключові показники діяльності Банку та загальний огляд позицій Банку;
- опис ризиків та невизначеностей, з якими стикається Банк у своїй діяльності;
- інформацію, яку Рада та Акціонер вважають важливою.

Звіти повинні подаватися періодично, бути всебічними та відповідати останнім тенденціям у галузі управління.

Рада та Правління Банку зобов'язані проводити спільні засідання.

8. Розмір та форма винагороди членів Правління визначаються Радою за рекомендацією комітету ради з питань призначень та винагород, у разі його наявності. Розмір винагороди членів Правління має бути співвідносним з результатами діяльності Банку, виходячи з довгострокових інтересів Банку та його Акціонера.

9. Планування наступництва має на меті підтримання в Банку належного балансу навичок та досвіду, забезпечення синхронного наступництва членів Правління та інших керівників Банку, яке відбувається у зв'язку із відставками, звільненнями або через інші причини. Під час планування наступництва необхідно керуватися такими критеріями:

- безперервність процесу планування;
- ведення процесу та контроль за ним з боку Правління і відповідного комітету Ради (в разі наявності);
- участь у процесі Голови Правління Банку;
- можливість швидкого здійснення процесу зміни керівництва в разі настання кризи в Банку;
- розгляд вимог щодо наступництва в контексті корпоративної стратегії Банку;
- націленість процесу наступництва на пошук належного керівника, який відповідає встановленим критеріям, в потрібний час;
- сприяння розвитку талановитих та ініціативних кадрів у Банку.

Розділ 9. Корпоративний секретар Банку. Посадові особи органів Банку

1. **Корпоративний секретар** – посадова особа Банку, до функціональних обов'язків якої належить забезпечувати ефективну взаємодію між Радою та Правлінням банку, а також взаємодію банку з акціонерами, іншими заінтересованими особами та потенційними інвесторами.

Корпоративний секретар обирається (погоджується) Радою Банка і є підзвітним Раді.

Правовий статус Корпоративного секретаря визначається діючим законодавством та Статутом Банку.

2. Посадовими особами органів Банку, до яких застосовуються наведені нижче норми (далі за текстом – "Посадові особи"), є голова, його заступники та члени Ради, голова, його заступники та члени Правління, Корпоративний секретар Банку.

3. Посадові особи виконують свої обов'язки відповідно до покладених на них завдань та в межах наданої їм компетенції, керуючись у своїй діяльності законодавством України, Статутом та іншими внутрішніми документами Банка.

4. Посадова особа, як правило, діє на підставі укладеної з Банком угоди (контракту, трудової угоди, цивільно-правової угоди), в якій визначаються права, обов'язки, відповідальність сторін, умови та порядок оплати її діяльності, підстави припинення та наслідки дострокового розірвання угоди тощо.

5. Посадова особа може провадити підприємницьку діяльність, яка конкурує з діяльністю Банка, а також займати посади в органах інших суб'єктів підприємницької діяльності тільки у випадках,

які не суперечать вимогам законодавства України та дозволяються органом, що обрав або призначив цю посадову особу.

6. Посадові особи, окрім персональних, мають загальні зобов'язання та обмеження щодо здійснення своїх повноважень в органах Банку, передбачені Статутом та внутрішніми документами Банку. Зокрема, посадові особи Банку зобов'язані:

- виконувати свої обов'язки сумлінно, розсудливо, добросовісно, керуючись насамперед інтересами Банку;
- вживати всіх можливих заходів щодо попередження вчиненню правопорушень Банком та іншими посадовими особами, а також притягнення Банку або його посадових осіб до відповідного виду відповідальності;
- діяти тільки в межах наданих їм повноважень та компетенції;
- негайно письмово повідомляти Голову Ради про наявність конфлікту інтересів щодо конкретної справи (угоди, проекту) Банку;
- у межах своєї компетенції забезпечувати зберігання інформації з обмеженим доступом, вживати всіх можливих заходів щодо нерозголошення конфіденційної чи комерційної інформації про Банк працівниками та іншими посадовими особами Банку;
- під час виконання посадових обов'язків та протягом двох років після припинення повноважень не розголошувати та не використовувати у власних інтересах конфіденційну чи комерційну інформацію, яка стала відома під час виконання посадових обов'язків;
- здійснюючи представництво Банку перед третіми особами, не розкривати інформацію, яка може мати негативний вплив на ставлення до Банку, поводитися таким чином, щоб не зашкодити власній діловій репутації, діловій репутації інших посадових осіб та Банку в цілому.

7. Посадові особи вважаються такими, що мають особисту заінтересованість, якщо вони або їхні близькі родичі перебувають у трудових відносинах, представляють чи володіють правами власника щодо юридичних осіб, які:

- є постачальниками або споживачами послуг Банку;
- можуть отримати вигоду від розпорядження майном Банку;
- мають на балансі майно Банку.

Розділ 10. Управління ризиками

1. Банк запроваджує всеохоплюючий процес управління ризиками (під наглядом з боку Ради та Правління Банку) для ідентифікації, оцінки величини та контролю за всіма значними ризиками.

1.1. Управління ризиками спрямовано на досягнення таких цілей:

- ризики повинні бути зрозумілі та усвідомлені Банком, його керівництвом;
- ризики повинні бути в межах допустимих рівнів, установлених Радою;
- рішення щодо прийняття ризику повинні відповідати стратегічним цілям Банку;
- рішення про прийняття ризику мають бути конкретними та чіткими;
- очікувані вигоди мають належним чином компенсувати прийняття ризику;
- перерозподіл капіталу повинен бути пропорційним рівню ризику, що приймається Банком;
- мотивація щодо досягнення високих показників дохідності має узгоджуватися з допустимими рівнями ризику в Банку.

1.2. Процес управління ризиками поширюється на всі види діяльності Банку. Рішення з управління ризиками можуть стосуватися уникнення ризику, його мінімізації, встановлення лімітів на прийняття ризику та інших методів впливу на ризик.

1.3. Управління ризиками відбувається на тому рівні організації, на якому він виникає, на рівні Правління Банку, а також на рівні Ради.

1.4. Ефективне управління ризиками вимагає чітко встановленої формалізованої процедури. Основними компонентами ефективного управління ризиками є:

- створення на найвищому рівні в Банку спеціального підрозділу, який має відповідати за управління ризиками, що дасть змогу поставити управління ризиками на один рівень з іншими основними підрозділами Банку;
- вироблення чіткої стратегії з управління ризиками в банку, пов'язаної з відповідними операційними процесами в Банку;
- встановлення відповідних параметрів управління ризиками на операційному рівні для всіх функціональних підрозділів Банку;
- бізнесові та інвестиційні рішення мають ґрунтуватися на досконалому кількісному та якісному аналізі;
- систематичне збирання повної, своєчасної та послідовної інформації, а також забезпечення адекватного зберігання та доступу до неї;
- розроблення кількісних моделей, що забезпечують симуляцію та/або аналіз впливу змін в економічному, бізнесовому та ринковому середовищі на профіль ризику Банку та пов'язаного з цим впливу на його ліквідність, прибутковість та вартість.

1.5. Діяльність органів Банку у сфері управління ризиками може регулюватися таким чином:

- Рішенням Акціонера призначається членів Ради;
- Рада встановлює політики управління ризиками та контролює їх виконання;
- Правління Банку впроваджує політики управління ризиками;
- внутрішній аудит перевіряє відповідність діяльності Банку встановленій політиці та забезпечує належні процеси корпоративного управління, внутрішнього контролю та управління ризиками;
- зовнішні аудитори з метою висловлення думки щодо достовірності фінансової звітності оцінюють політики, процедури та практики управління ризиками в Банку.

Розділ 11. Комплаєнс

1. У Банку мають бути створені адекватна система дотримання законодавства України, нормативів, правил, внутрішніх політик, стандартів і кодексів, що стосуються діяльності Банку.

1.1. Рада, Правління, Управління комплаєнс, Управління внутрішнього аудиту та інші структурні підрозділи Банку є головними органами, які відповідають і забезпечують належне дотримання Банком законодавства та внутрішніх процедур (далі – система комплаєнс).

1.2. Рада Банку відповідає за здійснення нагляду за управлінням комплаєнс-ризиком.

1.3. Правління Банку відповідальне за безпосереднє дотримання законодавства та внутрішніх процедур, здійснення контролю за реалізацією Політики комплаєнс Банку.

1.4. Управління комплаєнс:

- розробляє Політику комплаєнс Банку, забезпечує її реалізацію та звітує перед Радою та Правлінням за управлінням комплаєнс-ризиком. Політика повинна містити основні принципи, якими має

керуватись як керівництво Банку, так і його персонал, а також роз'яснювати основні процеси, згідно з якими проходить визначення та управління комплаєнс-ризиком на всіх рівнях управління Банку.

- здійснює управління комплаєнс-ризиками Банку;
- забезпечує організацію контролю за дотриманням Банком норм законодавства, внутрішньобанківських документів та відповідних стандартів професійних об'єднань, дія яких поширюється на банк;
- виконує інші функції передбачені Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах затвердженого Постановою Правління НБУ від 11 червня 2018 року № 64.;
- підпорядковується Раді Банку та звітує перед нею, діє на підставі Положення, затвердженого Радою Банку ;

1.5. Ефективність діяльності системи комплаєнс у Банку має періодично перевірятися внутрішнім аудитом. Комплаєнс-ризик повинен включатися до методології внутрішнього аудиту щодо оцінки ризиків. Крім того, має бути створена програма аудиту для перевірки ефективності системи комплаєнс у Банку. Управління комплаєнс і служба внутрішнього аудиту відокремлені один від одного для забезпечення незалежної перевірки їх діяльності.

Розділ 12. Внутрішній та зовнішній аудит

1. Внутрішній аудит.

1.1 Банк утворює постійно діючий підрозділ (управління) внутрішнього аудиту, (далі - УВА) який є складовою системи внутрішнього контролю. Національний банк України встановлює вимоги до професійної підготовки працівників підрозділу внутрішнього аудиту. УВА підпорядковується Раді Банку та звітує перед нею, діє на підставі Положення, затвердженого Наглядовою радою Банку, в якому визначено основні права та обов'язки співробітників УВА. УВА очолює начальник, який підзвітний Раді. УВА здійснює перевірку й оцінку ефективності функціонування системи внутрішнього контролю, про результати яких інформує Раду Банку і Правління шляхом надання об'єктивних суджень, висновків і оцінок щодо достатності та ефективності роботи систем управління ризиками, відповідності цих систем видам та обсягам здійснюваних банком операцій, і внутрішнього контролю банку.

1.2 Діяльність УВА полягає в наданні незалежних та об'єктивних оцінок, що спрямовані на удосконалення діяльності Банку шляхом проведення об'єктивного аналізу аудиторських доказів та висловлювання думки щодо надійності і ефективності системи контролю над процесами та операціями з використанням систематичного і послідовного підходу. Рада Банку забезпечує ефективне функціонування УВА, включаючи проведення оцінки якості роботи УВА, контролю виконання плану проведення аудиторських перевірок, достатності ресурсів УВА для здійснення своїх функцій, доступу співробітників УВА до інформації та документів Банку.

1.3 УВА виконує такі функції:

- перевіряє та оцінює процеси, які забезпечують діяльність Банку, в тому числі ті, що несуть потенційний ризик та виконання яких забезпечується шляхом залучення юридичних та фізичних осіб на договірній основі (аутсорсинг);
- перевіряє наявність, оцінює ефективність та адекватність роботи систем управління ризиками, внутрішнього контролю, процесів управління Банком, відповідність цих систем та процесів видам та обсягам здійснюваних Банком операцій, в тому числі щодо запобігання використанню банківської системи для легалізації кримінальних доходів / фінансування тероризму;

- перевіряє процес оцінки достатності капіталу, рівня ліквідності, засобів забезпечення збереження активів з урахуванням ризиків Банку;
- перевіряє правильність ведення та достовірність бухгалтерського обліку, інформації, фінансової та іншої звітності, що складається Банком, їх повноту та вчасність надання, у тому числі до Національного банку України, органів державної влади та управління, які в межах компетенції здійснюють нагляд за діяльністю Банку;
- здійснює незалежну оцінку впровадженої керівництвом Банку системи контролю,
- надає в межах Банку та за відсутності загрози незалежності консультаційні послуги, виконує інші функції, пов'язані зі здійсненням нагляду за діяльністю Банку;

1.4. За результатами проведених перевірок УВА готує та подає Раді і Правлінню звіти і пропозиції щодо усунення виявлених порушень.

1.5. Рада та Правління Банку повинні ефективно використовувати роботу, яку виконують внутрішні аудитори.

1.6. Начальник УВА та внутрішні аудитори несуть відповідальність відповідно до законодавства України та внутрішніх нормативних документів Банку за невиконання умов трудових договорів, стандартів внутрішнього аудиту, принципів кодексу етики та положень, що стосуються діяльності УВА. Діяльність з проведення внутрішнього аудиту є незалежною, адекватно профінансованою і добре укомплектованою професіоналами, які діють відповідно до Міжнародних стандартів професійної практики внутрішнього аудиту та вимог Національного Банку України.

1.7. Організаційна структура УВА визначається Наглядовою радою Банку за поданням начальника УВА, з огляду на розмір Банку (обсяг активів, кількість структурних підрозділів Банку, рівень програмного забезпечення, що підтримує діяльність Банку, в тому числі операційний день Банку тощо), види його діяльності, рівень ризиків, на які може наражатися Банк у процесі своєї діяльності.

1.8. Рада та Правління Банку повинні забезпечити УВА всіма необхідними фінансовими та іншими ресурсами для виконання поставлених перед УВА завдань.

2. Зовнішній аудит.

2.4. Рада та Правління Банку мають сприяти ефективності роботи зовнішніх аудиторів з метою забезпечення достовірності та об'єктивності фінансової звітності Банку, що відображає його фінансовий стан і результати діяльності.

2.5. Органом, що відповідає за нагляд за відносинами Банку і його зовнішнього аудитора, є Рада Банку.

2.6. Рада оцінює наявні ресурси, кваліфікацію, досвід, а також незалежність зовнішніх аудиторів та ефективність процесу команди експертів, які проводитимуть аудит, щоб упевнитись у тому, що вони є достатньо кваліфікованими та досвідченими. Оцінка повинна охоплювати всі аспекти аудиторських послуг, що надаються аудиторською фірмою, і включати отримання звіту щодо власних процедур контролю за якістю аудиторської фірми.

2.7. Якщо зовнішній аудитор відмовляється від аудиту, Рада повинна вивчити причини, що зумовили таку відмову, та розглянути необхідність вжиття відповідних заходів з виправлення ситуації.

2.8. Умови роботи та розмір винагороди зовнішніх аудиторів за надані аудиторські послуги визначаються Радою. Рада Банку повинна переглянути та погодити контракт, що пропонується зовнішнім аудитором, на початку проведення кожної аудиторської перевірки, щоб переконатися в тому, що він був оновлений і відображає зміни обставин з часу попередньої перевірки.

Рада повинна переконатися, що розмір винагороди, який сплачується за аудиторські послуги, є достатнім для проведення ефективного аудиту.

Розділ 13. Інформаційна політика

1. Розкриття інформації сприяє високій ринковій дисципліні та належному корпоративному управлінню в Банку. Банк повинен своєчасно розкривати повну, достовірну та суттєву інформацію, яка стосується його діяльності, з метою надання можливості інвесторам, вкладникам, клієнтам, акціонерам та іншим заінтересованим особам приймати виважені рішення.

Інформація, що розкривається Банком, має бути:

- повною, тобто містити, за можливості, всі дані про фактичні та потенційні наслідки операцій, які впливають на рішення, що приймаються на її основі.
- достовірною, тобто не містити помилок, перекручень, викривлень, які здатні вплинути на рішення, які приймаються заінтересованими особами. Достовірність інформації, яка розкривається Банком, забезпечується завдяки:
 - підготовці фінансової звітності відповідно до Міжнародних стандартів фінансової звітності (далі – МСФЗ), вимог Національного банку України та її оприлюдненню;
 - регулярному проведенню незалежного зовнішнього аудиту фінансової звітності відповідно до Міжнародних стандартів аудиту;
 - здійсненню ефективного внутрішнього контролю за достовірністю інформації, що розкривається.
- суттєвою, тобто такою, яка може вплинути на прийняття рішень користувачами цієї інформації. Під час визначення суттєвої інформації Банк має враховувати інтереси та потреби користувачів інформації та розкривати інформацію, яка є важливою і може суттєво вплинути на прийняття заінтересованими особами зважених рішень.

2. Банк має забезпечувати своєчасність розкриття інформації. Інформація повинна надаватися своєчасно та регулярно, щоб надавати належну характеристику діяльності Банку, у тому числі щодо профілю ризиків Банку та ефективності управління ними.

3. Банк повинен мати дієву інформаційну політику, яка містить принципи, порядок розкриття інформації та її основні складові елементи. Інформаційна політика Банку має бути спрямована на досягнення найбільш повної реалізації прав вкладників, клієнтів, кредиторів інвесторів, акціонерів та інших заінтересованих осіб на одержання інформації, яка може істотно вплинути на прийняття ними інвестиційних рішень. Інформаційна політика Банку розробляється з урахуванням потреби Банку в захисті конфіденційної інформації (комерційної та банківської таємниці, персональних даних). Банк вживає заходів щодо захисту таємниці конфіденційної інформації, забезпечує її зберігання і встановлює відповідний режим роботи з такою інформацією. Банк встановлює перелік такої інформації, дотримуючись оптимального балансу між відкритістю Банку і необхідністю захищати власні комерційні інтереси.

4. Інформація про Банк поширюється у річному та проміжних звітах Банку, на його офіційній сторінці в мережі Інтернет та в інших джерелах інформації, відповідно до вимог законодавства та нормативно-правових актів Національного банку України, Фонду Гарантування Вкладів Фізичних Осіб, Національної Комісії з Цінних Паперів та Фондового Ринку тощо, а також в засобах масової інформації, на прес-конференціях, під час публічних промов та подій, рекламних акцій тощо.

5. Акціонери Банку мають право за письмовим запитом отримувати інформацію про діяльність Банку в порядку та обсягах, згідно з чинним законодавством України та внутрішніми нормативними документами Банку.

6. При розкритті інформації Банк забезпечує безумовне збереження банківської таємниці, конфіденційної інформації та комерційної таємниці Банку. Банк здійснює розкриття інформації, що

містить банківську таємницю, лише в порядку та на умовах, визначених Законом України «Про банки та банківську діяльність» та нормативно-правовими актами Національного банку України.

Розділ 14. Банк і суспільство

1. З огляду на характер та масштаби діяльності Банку, його власники та керівництво усвідомлюють свою відповідальність перед суспільством в цілому за дотримання прав споживачів; збереження навколишнього середовища; неухильне виконання усіх вимог законодавства; ведення чесної конкуренції.

2. Готовність задовольнити потреби споживачів шляхом надання якісних послуг є невід'ємною складовою місії Банку. При прийнятті усіх рішень щодо діяльності Банку буде враховуватися суспільна важливість послуг, що надаються, будуть докладатися зусилля для задоволення потреб усього суспільства, включаючи його різні верстви.

3. Банк підтримує відносини з органами державної влади та місцевого самоврядування на засадах взаємної поваги, рівноправного партнерства, активної співпраці та.

4. Банк надає підтримку соціальним, культурним та освітнім ініціативам, спрямованим на розвиток та покращання рівня життя громадян.

5. Банк та його діяльність знаходяться поза політикою. Банк не підтримує матеріально ні у якій формі політичні партії, об'єднання громадян, профспілки або їхніх представників.

6. Банк гарантує безпеку та захист здоров'я своїх працівників на робочому місці. Управління персоналом у Банку має бути спрямованим на забезпечення справедливості та однакових можливостей для всіх працівників, сприяння розвитку кожної особистості.

Розділ 15. Заключні положення

1. Банк зобов'язується впроваджувати процедури та правила, метою яких є втілення положень, що закріплені у цьому Кодексі, у власну корпоративну поведінку із забезпеченням там, де це доцільно, та згідно з відповідним законодавством, системи санкцій за порушення.

2. Працівники повинні, а споживачі, акціонери або будь-які інші заінтересовані особи можуть оперативного інформувати органи управління Банку та/або особу відповідальну за дотримання законодавства України та внутрішніх процедур Банку (комплаєнс) про будь-які порушення та/або спонукання до порушення положень цього Кодексу або внутрішніх документів Банку, розроблених на його виконання. Усі зазначені звернення будуть ретельно розглядатися. У разі підтвердження фактів порушень вживатимуться заходи щодо їх усунення та притягнення винних до відповідальності. Особи, що надали інформацію про порушення, не матимуть жодних негативних наслідків, їх конфіденційність буде забезпечена за винятком випадків, передбачених законодавством.

3. Зміни та доповнення до цього Кодексу вносяться та затверджуються Рішенням Акціонера Банку шляхом викладення Кодексу в новій редакції .

Розробник документа

Юридичне Управління

Лист погодження

**ПРИНЦИПИ (КОДЕКС) КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«АГРОПРОСПЕРІС БАНК**

Голова Правління	_____	С.А.Щепанський
Член Правління	_____	І.В. Пашинов
Член Правління	_____	О.Г.Шклярчук
Член Правління	_____	О.Б. Литвиненко
Член Правління	_____	А.В. Панченко
Член Правління	_____	О.В. Малюга
Начальник Юридичного Управління	_____	О.О. Разуменко
Начальник Управління комплаєнс	_____	П.П. Павлович