



КОМПЛАЄНС ПОЛІТИКА ТОВ «ХАНЗЕ АГРІ УКРАЇНА»

Затверджено Рішенням Ради Директорів (Протокол № 87/26 від
14.01.2026)

Загальні положення _____	1
Система управління комплаєнс-ризиками _____	2
Основні комплаєнс-ризики Товариства _____	4
Заходи реалізації комплаєнс-процесів _____	9
Відповідальність за порушення цієї політики _____	11
Прикінцеві положення _____	12

Загальні положення

1.1. Ця Політика комплаєнсу визначає ключові цілі, завдання та принципи управління комплаєнс-ризиками в Товаристві, забезпечуючи систематичне та регулярне їх виявлення, моніторинг, контроль і належне управління.

1.2. Товариство організовує свою діяльність відповідно до вимог чинного законодавства України та внутрішніх нормативних актів, впроваджуючи ефективну, комплексну й адекватну систему управління комплаєнс-ризиками.

1.3. Система управління комплаєнс-ризиками є складовою загальної системи корпоративного управління Товариства та спрямована на забезпечення його стійкого розвитку й безперервної діяльності у довгостроковій перспективі.

1.4. Ця Політика має на меті:

1.4.1. Забезпечення відповідності діяльності Товариства вимогам законодавства України, внутрішнім політикам та локальним нормативним актам.

1.4.2. Запобігання порушенням законодавчих, регуляторних та етичних норм ведення бізнесу шляхом впровадження превентивних заходів.

1.4.3. Формування корпоративної культури доброчесності та дотримання принципів комплаєнсу серед працівників у всіх структурних та відокремлених підрозділах.

1.4.4. Захист репутації Товариства та мінімізація ризиків фінансових, юридичних і репутаційних втрат.

1.5. Дія цієї Політики поширюється на всі напрями діяльності Товариства та охоплює всі його структурні й відокремлені підрозділи.

Система управління комплаєнс-ризиками

2.1. Цілі і завдання системи управління комплаєнс-ризиками

2.1.1. Основними завданнями системи управління комплаєнс-ризиками у Товаристві є:

- Підтримання прийняттого рівня ризиків у діяльності Товариства.
- Забезпечення стабільності операцій шляхом своєчасної ідентифікації та ефективного управління ризиками.
- Підвищення результативності бізнес-процесів через впровадження комплаєнс-контролів та оптимізацію процедур управління ризиками.
- Зміцнення довіри контрагентів завдяки дотриманню високих стандартів корпоративного управління.
- Мінімізація ймовірності застосування санкцій з боку регуляторних органів шляхом створення дієвої системи моніторингу змін законодавства та своєчасної адаптації внутрішніх процесів.
- Забезпечення прозорості бізнес-процесів та впровадження механізмів контролю за дотриманням встановлених процедур на всіх рівнях організаційної структури.

2.1.2. Завдання системи управління комплаєнс-ризиком є:

- Систематичне виявлення та оцінка комплаєнс-ризиків у всіх напрямках діяльності Товариства.
- Розробка та актуалізація внутрішніх політик, процедур та регламентів відповідно до змін законодавства та регуляторних вимог.
- Проведення регулярного моніторингу дотримання встановлених комплаєнс-процесів.

2.2. Принципи управління комплаєнс-ризиками

2.2.1. Відповідальність керівництва. Топ-менеджмент Товариства демонструє прихильність до комплаєнсу через власний приклад, забезпечує належне ресурсне забезпечення комплаєнс-функції та регулярно отримує інформацію про стан управління комплаєнс-ризиками.

2.2.2. Ризик-орієнтований підхід. Товариство систематично ідентифікує, оцінює та визначає пріоритетність комплаєнс-ризиків відповідно до їх потенційного впливу та ймовірності.

2.2.3. Культура комплаєнсу. Товариство розвиває корпоративне середовище, де дотримання нормативних вимог та етичних стандартів є частиною організаційних цінностей.

2.2.4. Постійний моніторинг та вдосконалення. Ефективність системи управління комплаєнс-ризиками регулярно оцінюється через механізми внутрішнього контролю та незалежні.

Основні комплаєнс-ризиками Товариства

3.1. Регуляторні та правові комплаєнс-ризиками: визначаються як санкційні ризиками, ризиками фінансових втрат або шкоди репутації внаслідок невиконання або неналежного виконання Товариством вимог законодавства, нормативно-правових актів та корпоративного кодексу, що застосовуються до діяльності Товариства.

3.1.1. До регуляторних та правових комплаєнс-ризиків у Товаристві належать:

- Ризиками, пов'язані з порушенням законодавства у сферах діяльності Товариства, включаючи господарське, податкове, трудове та антимонопольне право.
- Ризиками порушення договірних зобов'язань перед контрагентами, клієнтами та іншими партнерами.
- Ризиками несвоєчасного врахування змін у законодавстві та регуляторних вимогах при здійсненні господарської діяльності.

3.1.2. Основними джерелами виникнення регуляторних та правових комплаєнс-ризиків є:

- Неналежна організація процесу моніторингу змін у законодавстві та регуляторних вимогах.
- Неналежний рівень правової експертизи документів та бізнес-рішень.
- Конфлікт інтересів при прийнятті рішень посадовими особами Товариства.
- Неналежна взаємодія між структурними підрозділами Товариства з питань дотримання регуляторних та правових вимог.

3.1.3. Управління регуляторними та правовими комплаєнс-ризиками здійснюється у співпраці з керівниками структурних/відокремлених підрозділів Товариства та юридичним відділом.

3.2. Ризиками корупції та хабарництва

Ризики корупції та хабарництва визначаються як загроза залучення Товариства, його керівників, членів органів управління або працівників до корупційних правопорушень.

3.2.1. Основні категорії ризиків:

- Хабарництво – пропозиція, обіцянка, надання, вимагання чи отримання неправомірної вигоди посадовими особами або працівниками Товариства в обмін на дії чи бездіяльність під час виконання службових обов'язків.
- Неправомірне використання службового становища – застосування службових повноважень для отримання особистої вигоди або вигоди для третіх осіб.
- Неправомірні платежі для спрощення процедур – здійснення неофіційних виплат з метою прискорення чи забезпечення виконання адміністративних формальностей.
- Конфлікт інтересів – приховування потенційного чи реального конфлікту інтересів.
- Неправомірна вигода через третіх осіб – використання посередників, консультантів, агентів чи інших осіб для здійснення корупційних дій.
- Корупційні ризики при виборі контрагентів – порушення встановлених процедур укладання договорів з метою отримання неправомірної вигоди.

3.2.2. Основними джерелами виникнення ризиків корупції та хабарництва є:

- Недосконалість внутрішніх процедур та контрольних механізмів, що створює можливості для вчинення корупційних правопорушень.
- Відсутність належної системи перевірки контрагентів.
- Недостатня прозорість процесів прийняття рішень у Товаристві.
- Низький рівень антикорупційної культури та обізнаності серед працівників Товариства.
- Відсутність або неефективність системи внутрішнього контролю та аудиту.

3.2.3. Управління ризиками корупції та хабарництва здійснюється шляхом впровадження внутрішніх політик та процедур комплаєнс, проведення регулярних перевірок, застосування механізмів контролю при виборі контрагентів, організації навчання працівників, а також функціонування каналів для повідомлення про можливі порушення.

3.3. Ризики конфлікту інтересів

Ризики конфлікту інтересів визначаються як загроза виникнення суперечностей між приватними інтересами керівників, членів органів управління або працівників Товариства та їх службовими повноваженнями, що може вплинути на об'єктивність і неупередженість прийняття рішень, а також на виконання чи невиконання посадових обов'язків.

3.3.1. До ризиків конфлікту інтересів, зокрема, належать:

- Потенційний конфлікт інтересів – наявність у керівника, члена органів управління або працівника Товариства приватного інтересу у сфері виконання службових обов'язків, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень.
- Реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом та службовими повноваженнями, яка фактично впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень.
- Неповідомлення про конфлікт інтересів – відсутність або несвоєчасне інформування про наявність потенційного чи реального конфлікту інтересів.
- Неврегулювання конфлікту інтересів – неприйняття або неналежне прийняття керівництвом Товариства заходів для усунення чи мінімізації конфлікту інтересів.
- Конкурентна діяльність – здійснення діяльності, що створює конкуренцію Товариству, як під час дії трудових чи договірних відносин, так і протягом визначеного періоду після їх припинення.

3.3.2. Управління ризиками конфлікту інтересів здійснюється шляхом впровадження внутрішніх політик декларування та

врегулювання конфлікту інтересів, проведення регулярних перевірок, а також застосування дисциплінарних заходів у випадку порушень.

3.4. Ризики порушення етичних норм та принципів ділової поведінки

Ризики порушення етичних норм та принципів ділової поведінки визначаються як загроза недотримання працівниками Товариства вимог Корпоративного кодексу та інших внутрішніх нормативних документів, що встановлюють стандарти етичної поведінки та принципи ведення бізнесу.

3.4.1. Основні категорії ризиків:

- Порушення фундаментальних етичних принципів – недотримання принципів чесності, справедливості, поваги до гідності, відповідальності та професіоналізму у виконанні службових обов'язків.
- Дискримінація – прояви дискримінації за будь-якими ознаками щодо працівників, клієнтів, контрагентів або інших зацікавлених осіб.
- Харасмент – прояви сексуальних домагань, психологічного тиску, мобінгу, булінгу та інших форм неетичної поведінки.
- Недобросовісна ділова практика – використання недобросовісних методів конкуренції, надання неправдивої чи неповної інформації контрагентам, порушення договірних зобов'язань.

3.4.2. Джерела виникнення ризиків:

- Недостатня обізнаність працівників щодо етичних стандартів та принципів ділової поведінки.
- Неналежне виконання керівниками функцій етичного лідерства та відсутність особистого прикладу.
- Відсутність або неефективність механізмів контролю за дотриманням етичних норм.
- Недостатня ефективність процедур повідомлення про порушення та їх розгляду.
- Неефективність заходів реагування на виявлені порушення.

3.4.3. Управління ризиками порушення етичних норм та принципів ділової поведінки здійснюється шляхом впровадження Корпоративного кодексу та регулярного навчання працівників, формування культури етичного лідерства, створення ефективних механізмів контролю та каналів повідомлення про порушення, а також застосування належних заходів реагування та дисциплінарної відповідальності.

3.5. Ризики взаємодії з контрагентами: визначаються як ризики фінансових втрат, юридичних наслідків або шкоди репутації внаслідок неналежної перевірки контрагентів, встановлення ділових відносин з ненадійними контрагентами або контрагентами, що беруть участь у незаконній діяльності.

3.5.1. До ризиків взаємодії з контрагентами, зокрема, відносяться:

- Ризики співпраці з контрагентами, пов'язаними з корупційною діяльністю – встановлення ділових відносин з контрагентами, які мають історію корупційних правопорушень або підозрюються у корупційній діяльності.
- Санкційні ризики – встановлення ділових відносин з контрагентами, які знаходяться під міжнародними або національними санкціями.

3.5.2. Основними джерелами виникнення ризиків взаємодії з контрагентами є:

- Відсутність або неналежне проведення процедур перевірки контрагентів перед встановленням співпраці.
- Відсутність або неналежне проведення процедур моніторингу діяльності контрагентів під час здійснення співпраці.
- Неналежний контроль за виконанням контрагентами договірних зобов'язань.

3.5.3. Управління зазначеними ризиками здійснюється шляхом впровадження процедур належної перевірки (due diligence), регулярного моніторингу діяльності контрагентів, перевірки їх на відповідність санкційним спискам, контролю за виконанням договірних зобов'язань, а також застосування механізмів припинення співпраці у випадку виявлення порушень.

Заходи реалізації комплаєнс-процесів

4.1. Для досягнення цілей Товариство вчиняє наступні дії:

1. У Товаристві затверджено Корпоративний кодекс, що визначає етичні вимоги до поведінки працівників Товариства.
 2. При розробці Корпоративного кодексу до уваги брались чинні напрацювання в галузі ділової етики та розвиток міжнародних та галузевих стандартів, з метою мінімізації випадків неправомірної поведінки.
 3. При розробці Кодексу було проведено початкову комплексну оцінку ризиків, пов'язаних із шахрайством, корупцією та іншими зловживаннями в бізнес-процесах. Також Товариство здійснює регулярну оцінку ризиків при перегляді положень Кодексу.
 4. Товариство публікує Кодекс ділової етики у відкритому доступі для усіх працівників Товариства.
 5. У Товаристві пропагується розвиток комплаєнс-культури шляхом усвідомленого та сумлінного управління комплаєнс-ризиками, навчання, закріплення відповідальності та залучення до ключових комплаєнс-процесів керівництва та працівників Товариства.
1. Товариством впроваджено систематичний процес моніторингу змін у нормативно-правових актах, що регулюють діяльність Товариства, включаючи відстеження офіційних джерел публікацій, підписку на спеціалізовані інформаційно-правові системи та аналітичні матеріали.
 2. Проводиться регулярний аналіз проєктів нормативно-правових актів для завчасної підготовки до потенційних змін у регулюванні та формування позиції Товариства щодо таких змін.
 3. Здійснюється комплексна оцінка впливу законодавчих змін на бізнес-процеси, Товариства, визначаються необхідні зміни внутрішніх документів та процедур.
 4. Функціонує система оперативного інформування керівництва та відповідальних підрозділів про суттєві зміни у регуляторному середовищі, включаючи підготовку рекомендацій.

5. Забезпечується контроль за впровадженням змін у внутрішні політики, процедури та бізнес-процеси Товариства для приведення їх у відповідність до нових нормативних вимог у встановлені законодавством строки.
6. Здійснюється систематична ідентифікація та аналіз зон потенційних конфліктів інтересів у ключових бізнес-процесах Товариства, розробляються та впроваджуються превентивні контрольні заходи, включаючи розмежування обов'язків та повноважень.
7. Впроваджено процедури перевірки ділової репутації та доброчесності контрагентів, перед встановленням ділових відносин, а також включення антикорупційних застережень до договорів.
8. Розроблено та впроваджено систему антикорупційних контролів, включаючи процедури погодження та документування представницьких витрат, подарунків, спонсорства та благодійної діяльності, а також моніторинг потенційних індикаторів корупційної поведінки.
9. Забезпечується функціонування конфіденційних каналів для повідомлення про потенційні корупційні та інші порушення, із захистом осіб, які добросовісно повідомляють про порушення, від переслідувань та дискримінації.
10. При встановленні відносин з новими ключовими контрагентами та в рамках регулярного перегляду відносин з чинними контрагентами Товариство аналізує дотримання контрагентом принципів ділової етики.
11. Товариство включає до договорів з ключовими партнерами антикорупційні та санкційні застереження.

Відповідальність за порушення цієї політики

5.1. За порушення положень цієї Політики до осіб, які підпадають під дію цієї Політики застосовується відповідальність відповідно до чинного законодавства України та локальних нормативних актів Товариства.

Прикінцеві положення

6.1. Генеральний директор Товариства відповідає за організацію механізмів зворотного зв'язку та інших внутрішніх процесів, спрямованих на підтримку ефективності та постійне вдосконалення цієї Політики.

6.2. Перегляд та оновлення Політики здійснюється у таких випадках:

6.2.1. За результатами нагляду і контролю за дотриманням положень Політики, а також оцінки ефективності впроваджених заходів.

6.2.2. У разі внесення змін до законодавства, які впливають на діяльність Товариства та потребують відображення у положеннях Політики.