

ЕТИЧНІ СТАНДАРТИ

У Банку впроваджені високі етичні стандарти та правила поведінки працівників, дотримання яких забезпечує високий рівень довіри до фінансової установи зі сторони клієнтів та інших партнерів. Стандарти корпоративної культури Банку спонукають до безумовного дотримання встановлених вимог та правил кожним працівником.

Усі працівники Банку взаємодіють з клієнтами, співробітниками, конкурентами та діловими партнерами Банку із врахуванням вимог Кодексу корпоративної етики АТ «ТАСКОМБАНК».

УПРАВЛІННЯ КОМПЛАЄНС-РИЗИКАМИ

Функція комплаєнс передбачає дотримання Банком вимог законодавства України, регуляторних вимог, ринкових стандартів, внутрішніх документів, у тому числі етичних стандартів та правил поведінки.

З метою захисту інтересів працівників, клієнтів та партнерів у Банку налагоджений механізм управління комплаєнс-ризиками (зовнішніми та внутрішніми комплаєнс-ризиками, а також ризиком репутації).

Управління комплаєнс-ризиками дозволяє Банку досягнути поставлених цілей, мінімізувати ймовірність застосування юридичних санкцій, фінансових збитків або втрат репутації внаслідок недотримання встановлених вимог.

Виявлення комплаєнс-ризиків здійснюється на трьох лініях захисту, що забезпечує мінімізацію ймовірності виникнення подій, що можуть мати негативні наслідки для Банку, його клієнтів, працівників чи бізнес-партнерів.

Основні принципи управління комплаєнс – ризиками в АТ «ТАСКОМБАНК».

Особистий приклад керівника («tone at the top»). Функція комплаєнс забезпечується усіма керівниками Банку, які на власному прикладі демонструють прихильність забезпеченню відповідності своєї діяльності встановленим вимогам, поширюють комплаєнс-культуру працівникам, які їм підпорядковуються та несуть відповідальність за створення постійної та ефективної функції комплаєнс.

Ризик-орієнтованість. Функція комплаєнс здійснюється із врахуванням ризик-орієнтованих підходів, що передбачають залучення найбільших ресурсів на управління найбільш суттєвими комплаєнс-ризиками.

Незалежність. Функція комплаєнс є незалежною від бізнес-цілей Банку. Незалежність передбачає свободу від обставин, що становлять загрозу для неупередженого виконання підрозділом комплаєнс своїх функцій.

Прозорість. Діяльність усіх працівників Банку є прозорою, направленою на недопущення комплаєнс-порушень та мінімізацію комплаєнс-ризиків.

Підконтрольність. Якість та ефективність функції комплаєнс у Банку є об'єктом перевірки регуляторних органів, внутрішнього та зовнішнього аудиту.

Всеохопність. Функція комплаєнс стосується усіх працівників та забезпечується усіма працівниками під час їх щоденної діяльності.

Доступність. Вимоги, стандарти та правила комплаєнс доводяться усім працівникам Банку у зручному для їх розуміння та сприйняття вигляді. Консультації підрозділу комплаєнс є доступними для усіх працівників Банку.

Відповідність етичним стандартам. Усі працівники Банку зобов'язані дотримуватись норм ділової етики та не допускати ситуацій, які можуть призвести до фінансових втрат чи негативно вплинути на репутацію Банку. Функціонування системи комплаєнс-контролю базується на визначених етичних правилах, стандартах та цінностях Банку.

Відповідальність. Усі працівники Банку несуть відповідальність за комплаєнс-порушення, що можуть призвести до фінансових чи репутаційних втрат Банку.

ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Працівники Банку забезпечують управління конфліктами інтересів з метою уникнення суперечності між їхніми особистими інтересами і посадовими обов'язками, що впливає на добросовісне виконання ними своїх повноважень у Банку.

Усі працівники Банку зобов'язані не допускати виникнення конфліктів інтересів у своїй діяльності, у тому числі пов'язаних із близькими особами та зовнішньою діяльністю.

Основні принципи управління конфліктами інтересів

Обов'язковість – для врегулювання потенційних негативних наслідків конфлікту інтересів, інформація про ситуації потенційного чи реального конфлікту інтересів підлягає обов'язковому розкриттю та аналізу.

Превентивність – дії працівників Банку направлені на попередження конфлікту інтересів та мінімізацію його негативних наслідків.

Індивідуальність – кожна ситуація, пов'язана із конфліктом інтересів вивчається індивідуально із врахуванням наслідків такого конфлікту для Банку чи його працівників.

Своєчасність - інформування про конфлікт інтересів має здійснюватись до настання негативних наслідків, спровокованих таким конфліктом.

Всебічність – усі працівники Банку забезпечують виявлення конфлікту інтересів у своїй діяльності та діях інших працівників.

Мінімізація наслідків – працівники Банку вживають заходів для обмеження негативних наслідків конфлікту інтересів.

Захищеність – застосування тиску, дискримінації, переслідування чи інших обмежень до викривачів інформації щодо конфлікту інтересів забороняється.

Ініціативність – самостійне ініціювання працівником Банку розгляду питань щодо виявлення конфлікту інтересів у своїй діяльності.

Обмеженість – працівникам Банку забороняється самостійно приймати будь-які рішення в умовах конфлікту інтересів.

АНАЛІЗ СКАРГ ТА ЗВЕРНЕНЬ

Банк докладает усіх необхідних зусиль для забезпечення належного обслуговування своїх клієнтів. Аналіз скарг та звернень клієнтів дозволяє Банку оцінити якість обслуговування та вчасно відреагувати на негативні сигнали.

Працівникам, клієнтам та партнерам Банку надається можливість інформувати Банк про недоліки в обслуговуванні, випадки шахрайства та інші події, що потребують врегулювання. Усі звернення працівників, клієнтів та будь-яких інших сторонніх осіб щодо ймовірного порушення працівниками встановлених норм належним чином опрацьовуються підрозділом комплаєнс.

ПРОЗОРИСТЬ БІЗНЕСУ

Відповідність діяльності Банку встановленим вимогам дозволяє забезпечити прозорість бізнес-діяльності для акціонерів, клієнтів та контрагентів Банку.

Діяльність усіх працівників Банку направлена на мінімізацію комплаєнс-ризиків. Банк розкриває інформацію про свою діяльність відповідно до встановлених вимог.