

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Наглядової ради
АТ «БАНК ФОРВАРД»
Протокол № 8
від «23» квітня 2021 р.
(Додаток 7 до даного Протоколу)

Положення
про винагороду членів Правління
АТ «БАНК ФОРВАРД»
(Версія 6.00)

м. Київ – 2021 р.

*Положення про систему матеріального стимулювання Членів Правління АТ «БАНК
ФОРВАРД»»*

Загальна інформація про документ:

Відповідальний за документ:	Начальник Управління по роботі з персоналом
Розробник:	Начальник Відділу оплати праці та мотивації - Заступник начальника Управління по роботі з персоналом – Белочкін О.В.
Рівень доступу в Базі ФТД:	Відділ методології та бізнес – процесів / Управління внутрішнього аудиту; Члени Правління Банку; Управління по роботі з персоналом.
Рівень доступу:	Для внутрішнього використання (з обмеженим доступом)

Історія документа:

Версія №	Номер та дата документу про затвердження	Дія
1.00	<i>Наказ №161 від 12.03.2012 р.</i>	<i>Затверджена версія 1.00.</i>
2.00	<i>Протокол Наглядової ради №3 від 27.02.2019 р.</i>	<i>Затверджена версія 2.00, втратила чинність версія 1.00.</i>
3.00	<i>Протокол Наглядової ради №23 від 27.12.2019 р.</i>	<i>Затверджена версія 3.00, втратила чинність версія 2.00.</i>
4.00	<i>Протокол Наглядової ради №6 від 07.04 .2020 р.</i>	<i>Затверджена версія 4.00, втратила чинність версія 3.00.</i>
5.00	<i>Протокол Наглядової ради №22 від 29.12.2020 р.</i>	<i>Затверджена версія 5.00, втратила чинність версія 4.00.</i>
6.00	<i>Протокол Наглядової ради №8 від 23.04.2021 р.</i>	<i>Затверджена версія 6.00, втратила чинність версія 5.00.</i>

Зміст

1. Загальні положення	4
2. Порядок встановлення та виплати винагороди. Загальні умови виплати винагороди.....	5
3. Визначення Ключових показників ефективності.....	5
4. Порядок визначення Цільового максимального розміру Річної премії та Розрахункового розміру Річної премії	6
5. Параметри преміювання членів Правління.....	7
6. Заходи негрошового стимулювання. Інші виплати членам Правління Банку.....	8
7. Звіт про винагороду членів Правління Банку.....	8
8. Заключні положення	9
Додатки.....	10-11

1. Загальні положення

1.1. Дане «Положення про винагороду членів Правління АТ «БАНК ФОРВАРД»» (далі – **Положення**) є внутрішнім функціонально-технологічним документом АТ «БАНК ФОРВАРД» (далі - **Банк**), яке встановлює основні засади запровадження в Банку системи винагороди, порядок визначення розміру, форм і нарахування премій членам Правління Банку.

1.2. Положення затверджується Наглядовою радою АТ «БАНК ФОРВАРД» (далі - **Наглядова рада**) та є обов'язковим до виконання членами Правління та іншими працівниками Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати заробітної плати та інших доходів. Контроль за виконанням вимог даного Положення покладається на Наглядову раду Банку, яка приймає рішення щодо змін підходів до встановлення винагороди та її розміру, у порядку, який визначений Статутом АТ «БАНК ФОРВАРД» та даним Положенням.

1.3. Дане Положення спрямоване на підвищення матеріальної зацікавленості членів Правління, в досягненні високих результатів діяльності АТ «БАНК ФОРВАРД» (далі – **Банк**), а також в досягненні стратегічних та операційних цілей Банку з розумним прийняттям ризиків.

1.4. Положення розроблено відповідно до таких принципів:

- відповідність порядку преміювання членів Правління, вимогам, встановленим законодавством України, в тому числі нормативно-правовими актами Національного банку України;
- базування системи преміювання на системі Ключових показників ефективності, що дозволяють врахувати всі значимі для Банку ризики, а також прибутковість діяльності Банку.

1.5. Премії, які нараховуються та виплачуються членам Правління, відповідно до даного Положення, є єдиним видом стимулюючих матеріальних виплат, пов'язаних з результатом їх діяльності, та є нефіксованою частиною оплати їх праці.

1.6. У даному Положенні терміни та скорочення вживаються в такому значенні:

Винагорода – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання членів Правління за виконання покладених на нього посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом Правління та Банком договору (контракту)/рішенням акціонерів Банку.

Вага КПЕ (Вага_і) – відносна доля значущості Ключових показників ефективності (в процентах), значення якої визначається, виходячи із того, що сума відносних часток значущості всіх Ключових показників ефективності, встановлених для члена Правління, на Звітний календарний рік, вважається рівною 100% (ста відсоткам).

Звітний календарний рік – календарний рік, за підсумками якого члену Правління, у випадках, у порядку та в строки, встановленні даним Положенням, нараховується та виплачується Річна премія.

Карта цілей – документ, в якому для кожного члена Правління на Звітний календарний рік встановлюються Ключові показники ефективності, Вага КПЕ, Порогові значення КПЕ та Цільові значення КПЕ, а також фіксуються Фактичні значення КПЕ, Коефіцієнти виконання КПЕ та попередній Розрахунковий розмір Річної премії (визначений відповідно до п. 4.2 даного Положення).

Кількісні та якісні показники – показники, які відображають результати діяльності Банку (підрозділів, працівників Банку) та прийнятні в межах такої діяльності ризики. Дані показники використовуються для визначення розміру нефіксованої частини оплати праці в цілому по Банку, для підрозділів Банку, що здійснюють операції (угоди), які несуть ризики (за напрямками діяльності), та для окремих членів Правління.

Ключові показники ефективності (КПЕ) – Кількісні та якісні показники, які встановлюються на Звітний календарний рік, та використовуються для визначення Розрахункового розміру Річної премії. Основні вимоги до Ключових показників ефективності та методика оцінки виконання вимог (задач) Ключових показників ефективності визначені в Розділі 4 даного Положення.

Коефіцієнт виконання КПЕ ($K_{вп_i}$) – відносна величина (у відсотках), яка визначається у відношенні КПЕ по формулі, вказаній у п. 4.2 даного Положення, із врахуванням досягнення/недосягнення Порогового значення КПЕ.

Порогове значення КПЕ (D_i) – мінімальний об'єм (відносна доля) виконання умови (задачі) КПЕ (у відсотках) в Звітному календарному році, який необхідно досягнути для визнання такої умови (задачі) виконаною (являє собою процентне відношення Фактичного значення КПЕ до Цільового значення КПЕ).

Посадовий оклад – фіксований розмір оплати праці, за виконання посадових обов'язків за календарний місяць без врахування компенсаційних, стимулюючих та соціальних виплат (до утримання податків з доходів фізичних осіб).

Річна премія – премія, яка нараховується та виплачується за підсумками Звітного календарного року у випадках, у порядку та в строки, встановленні даним Положенням.

Розрахунковий розмір Річної премії (B_u) – розмір Річної премії (Цільовий максимальний розмір Річної премії (B_t), скорегований із врахування виконання умов (задач) ключових показників ефективності, встановлених члену Правління на Звітний календарний рік) (в гривнях). Розрахунковий розмір Річної премії (B_u) розраховується для кожного члена Правління, в порядку, визначеному в розділі 4 даного Положення.

Система винагороди – сукупність заходів матеріального стимулювання та нематеріального заохочення членів Правління, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та сприяння дотриманню корпоративних цінностей.

Фактичне значення КПЕ (K_f) – фактичний об'єм виконання умови (задачі) Ключових показників ефективності в Звітному календарному році (для кількісних КПЕ виражається у відносних або абсолютних одиницях, для якісних КПЕ приймається рівним або 1 – при виконанні умови (задачі) такого КПЕ, або 0 – при невиконанні умови (задачі) такого КПЕ).

Цільове значення КПЕ (K_t) – плановий об'єм виконання умови (задачі) КПЕ в Звітному календарному році (для кількісних КПЕ виражається у відносних або абсолютних одиницях, для якісних КПЕ приймається рівним 1).

Цільовий максимальний розмір Річної премії (B_t) – цільовий (максимально можливий) розмір Річної премії (до корегувань) (в гривнях). Цільовий максимальний розмір Річної премії (B_t) визначається в порядку, визначеному в розділі 4 даного Положення.

Банк - АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «БАНК ФОРВАРД».

УПРП - Управління по роботі з персоналом.

1.7. Усі суми виплат, передбачені даним Положенням, вказані з урахуванням податків, які утримуються з заробітної плати працівника згідно діючого законодавства України.

1.8. Дане Положення, а також всі зміни та доповнення до нього невідкладно доводяться до відома членів Правління у найбільш ефективний спосіб, зокрема, але не обмежуючись, шляхом надсилання на електронну адресу.

1.9. Зміни та доповнення до даного Положення затверджуються на підставі рішення Наглядової ради Банку.

2. Порядок встановлення та виплати винагороди. Загальні умови виплати винагороди

2.1. Винагорода членів Правління складається з фіксованої винагороди (посадового окладу) та змінної винагороди (премії за підсумками роботи за рік), інших заохочувальних та компенсаційних виплат, а також заходів негрошового стимулювання, величина та умови розрахунку яких встановлюються відповідно до умов індивідуальних контрактів, які визначаються та затверджуються Наглядовою радою Банку в межах повноважень.

*Положення про систему матеріального стимулювання Членів Правління АТ «БАНК
ФОРВАРД»»*

- 2.2. Визначення розміру фіксованої винагороди членів Правління здійснюється з врахуванням їх посад, ступеня навантаження, рівня відповідальності та індивідуальної спеціалізації кожного члена Правління, особливостей професійного досвіду та знань, індивідуальних вмінь та навичок.
- 2.3. Фіксована винагорода має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Правління його функцій у Банку і не залежить від результатів діяльності Банку. Нарахування та виплата фіксованої винагороди проводиться 2 (двічі) на місяць: аванс та повний розрахунок протягом місяця, за який виплачується винагорода.
- 2.4. Змінна винагорода нараховується та виплачується в повному або частковому обсязі відповідно до результатів виконання КПЕ. Нарахування та виплата змінної винагороди проводиться в терміни, визначені рішенням Наглядової ради Банку.
- 2.5. Член Правління, отримує право на змінну винагороду (Річну премію за підсумками Звітнього календарного року) у випадку, якщо період його роботи на посаді, на дату закінчення відповідного Звітнього календарного року становить сукупно не менше 6 (шести) календарних місяців.
- 2.6. Річна премія нараховується та виплачується членам Правління, які на дату виплати такої Річної премії входять до штату Банку.
- 2.7. Винагорода та Річні премії виплачуються в - грошовій формі, в національній валюті України - гривні, шляхом безготівкового зарахування на поточні рахунки членів Правління. При проведенні нарахування Винагороди Банк із суми винагороди утримує та сплачує всі необхідні податки, збори, обов'язкові платежі, відповідно до законодавства України, що утримуються з виплати доходу фізичним особам.

3. Визначення Ключових показників ефективності

- 3.1. Для кожного члена Правління, на Звітний календарний рік формується Карта цілей (зразок Карти цілей наведений в Додатку 1 до даного Положення).
- 3.2. КПЕ, Вага КПЕ та Порогові значення КПЕ на Звітний календарний рік встановлюються в Kartі цілей згідно з Додатком 1 до даного Положення.
- 3.3. Карта цілей члена Правління (із зазначенням КПЕ, Ваги КПЕ, Порогових значень КПЕ та Цільових значень КПЕ), затверджується Наглядовою радою АТ «БАНК ФОРВАРД» (далі – **Наглядова рада**) та доводиться під підпис або засобами електронної пошти до відома кожного члена Правління, протягом 5 (п'яти) робочих днів з дати її затвердження.
- 3.4. За підсумками Звітнього календарного року УПРП фіксує в Kartі цілей кожного члена Правління, Фактичні значення КПЕ, Коефіцієнти виконання КПЕ та попередній Розрахунковий розмір Річної премії (визначений відповідно до п. 4.2 даного Положення, в тому числі з урахуванням коригування відповідно до п. 4.3 даного Положення та після такого коригування).
- 3.5. Контроль за виконанням вимог даного Положення та контроль за витратами коштів на виплату премій членам Правління, з фонду оплати праці покладається на Наглядову раду Банку.
- 3.6. Положення, а також всі зміни та доповнення до нього, затверджуються Наглядовою радою. Наглядова рада не рідше 1 (одного) разу на календарний рік приймає рішення про збереження або перегляд даного Положення в залежності від змін умов діяльності Банку, в тому числі в зв'язку зі зміною стратегії розвитку Банку, характеру і масштабів здійснюваних операцій, результатів діяльності Банку, а також рівня і поєднання прийнятих Банком ризиків.

4. Порядок визначення Цільового максимального розміру Річної премії та Розрахункового розміру Річної премії

- 4.1. Цільовий максимальний розмір Річної премії (B_t) для члена Правління, визначається за формулою:

$$B_t = P_y * \frac{C}{100\%}, \quad \text{де}$$

P_y – сума в гривнях, яка визначається за формулою:

$$P_y = P * 12 * \frac{Sf}{Sh}, \quad \text{де}$$

P – розмір Посадового окладу члена Правління, на останній робочий день звітного календарного року (по виробничому календарю при 40-годинному п'ятиденному робочому тижні з двома вихідними днями), визначений умовами трудового договору (в гривні);

Sf – кількість робочих днів у Звітному календарному році (за виробничим календарем при 40-годинному п'ятиденному робочому тижні з двома вихідними днями), протягом яких член Правління займав посаду, включаючи робочі дні, коли член Правління, перебував у службовому відрядженні, діловій поїздки, в оплачуваній (щорічній / додатковій / навчальній) відпустці, з огляду на таке:

- у разі відсутності члена Правління, на робочому місці до 40 (сорок) робочих днів поспіль включно з причин перебування у відпустці без збереження заробітної плати, хвороби та (або) в знаходженні у відпустці по догляду за дитиною, даний період відсутності повністю включається в розрахунок параметра *Sf*;
- у разі відсутності члена Правління, на робочому місці понад 40 (сорок) робочих днів поспіль з причин перебування у відпустці без збереження заробітної плати, хвороби та (або) в знаходженні у відпустці по догляду за дитиною, даний період відсутності повністю виключається з розрахунку параметра *Sf*;

Sh – кількість робочих днів у Звітному календарному році (за виробничим календарем при 40-годинному п'ятиденному робочому тижні з двома вихідними днями);

C – відсоток для розрахунку Цільового максимального розміру Річної премії (%), розмір якої для кожного члена Правління, визначений в Розділі 5 даного Положення.

4.2. Розрахунковий розмір Річної премії (*B_y*) для члена Правління, коригується з урахуванням досягнутих ним Фактичних значень КПЕ та, за винятком випадку, зазначеного в п. 4.3 даного Положення, визначається за такою формулою:

$$B_y = B_t * \frac{\sum_{i=1}^k \text{Квп}_i * \text{Вага}_i}{100\%}, \quad \text{де}$$

B_t – Цільовий максимальний розмір Річної премії члена Правління (в гривні);

i – порядковий номер КПЕ із загальної кількості КПЕ, встановлених в Карті цілей члена Правління;

k – загальна кількість КПЕ, встановлених в Карті цілей члена Правління;

Вага_i – Вага КПЕ, встановлена для *i*-того КПЕ, %;

Квп_i – Коефіцієнт виконання КПЕ (%), визначається для *i*-того КПЕ за формулою:

$$Квп_i = \begin{cases} 0\%, & \text{якщо } \frac{Кf_i}{Кt_i} * 100\% < D_i \\ \frac{Кf_i}{Кt_i} * 100\%, & \text{якщо } D_i \leq \frac{Кf_i}{Кt_i} * 100\% < 100\%, \quad \text{де} \\ 100\%, & \text{якщо } \frac{Кf_i}{Кt_i} * 100\% \geq 100\% \end{cases}$$

Кf_i – Фактичне значення КПЕ, досягнуте для *i*-того КПЕ;

Кt_i – Цільове значення КПЕ, встановлене для *i*-того КПЕ;

D_i – Порогове значення КПЕ, встановлене для *i*-того КПЕ.

4.3. Наглядова рада проводить оцінку результатів діяльності членів Правління, затверджує Розрахунковий розмір Річної премії для кожного з них та приймає рішення про виплату / невиплату членам Правління Річної премії (з урахуванням п. 4.6 та п. 4.7 даного Положення).

**Положення про систему матеріального стимулювання Членів Правління АТ «БАНК
ФОРВАРД»»**

4.4. На підставі рішення Наглядової ради про виплату премії членам Правління, Голова Правління видає відповідний Наказ.

4.5. Наглядова рада має право прийняти рішення про зниження визначеного відповідно до п.4.2, п. 4.3 даного Положення Розрахункового розміру Річної премії члена Правління, або невиплату Річної премії члена Правління, з таких підстав:

- виплата Річної премії виходячи з Розрахункового розміру Річної премії, визначеного відповідно до п. 4.2, п. 4.3 даного Положення, призведе до недотримання хоча б одного з обов'язкових нормативів діяльності Банку, встановлених нормативними актами НБУ та/або невиконання показників бізнес-плану у періоді прийняття рішення про виплату Річної премії та/або в періоді виплати Річної премії;
- неналежне виконання членом Правління своїх посадових обов'язків;
- наявність заборони на здійснення виплат премій, встановленої компетентними органами державної влади.

Право на отримання Річної премії не виникає у члена Правління (Річна премія йому не виплачується), в будь-якому з наступних випадків:

- Розрахунковий розмір Річної премії дорівнює 0 (нулю);
- звільнення члена Правління з Банку до дати виплати Річної премії;
- наявність у члена Правління чинного (не знятого) на останній день звітного календарного року дисциплінарного стягнення;
- вчинення членом Правління дії, що завдає (завдала) будь-яких збитків Банку;
- в інших випадках, зазначених у даному Положенні.

4.6. У разі прийняття Наглядовою радою рішення про виплату Річної премії члену Правління, такому члену Правління нараховується та виплачується в термін не пізніше 31 грудня року, в якому рішення про виплату було прийняте, Розрахунковий розмір Річної премії, затверджений Наглядовою радою відповідно до п. 4.3 даного Положення.

4.7. Прийняття рішення про виплату Річної премії та Виплата Річної премії не може бути здійсненна раніше ніж буде затверджений Загальними зборами акціонерів Банку (рішенням Єдиного акціонера Банку) річний звіт зовнішнього аудиту.

5. Параметри преміювання членів Правління

5.1. Максимальні розміри премій членів Правління:

№ п/п	Найменування посада (Найменування структурного підрозділу)	Процент для розрахунку Цільового максимального розміру Річної премії, % (С)
1	Голова Правління	100%
2	Заступник Голови Правління	50%
3	Начальник Управління ризик-менеджменту	50%
4	Начальник Фінансового управління	50%
5	Начальник Управління комплаєнс-контролю	50%

5.2. КПЕ членів Правління розділяються на Командні показники та Індивідуальні показники.

- Командні показники - відображають виконання бізнес-плану Банку, створення підрозділом/бізнес напрямком продуктів та технологій, які мають конкурентні переваги, ефективність активів – залежать від результатів поточної діяльності Банку. Командна винагорода встановлюється в Kartі цілей у вигляді загального фінансового показника, який характеризує ефективність Банку для всіх членів Правління, які приймають участь в розробці та прийнятті загальних рішень;
- Індивідуальні показники - відображають результати операційної діяльності (показники, які відображають досягнення цілей підлеглого підрозділу, ефективність бізнес напрямку, за який

**Положення про систему матеріального стимулювання Членів Правління АТ «БАНК
ФОРВАРД»»**

відповідає членів Правління, отримання підрозділом/бізнес напрямком стійких конкурентних переваг, підвищення ефективності роботи підрозділом/бізнес напрямку, вирішення задач, поставлених Наглядовою радою /Правлінням Банку в сфері інновацій).

5.3. Цільові показники ефективності встановлюються для кожної посади індивідуально та відображають стратегічно важливий результат операційної та проектної діяльності відповідного члена Правління.

5.4. Розподіл питомої ваги між Командними та Індивідуальними показниками здійснюється в пропорції 50% на 50%.

5.5. Для окремих членів Правління Командні показники не встановлюються (Начальник Управління ризик-менеджменту, Начальник Управління комплаєнс-контролю), якщо це регулюється відповідними нормативними актами Національного Банку України. В даному випадку, сума ваги Індивідуальних показників становить 100%.

5.6. Підготовку проекту консолідованих КПЕ для членів Правління на наступний Звітний рік ініціює УПП, після чого здійснюється затвердження даного проекту Наглядовою радою Банку.

5.7. Голова Правління забезпечує відповідність КПЕ, запропонованих для затвердження на наступний Звітний рік, затверженому Бізнес-плану на наступний Звітний рік.

5.8. Затвердження Карти цілей при призначенні члена Правління протягом року, здійснюється Наглядовою радою, за поданням Голови Правління.

6. Заходи негрошового стимулювання. Інші виплати членам Правління

6.1. Членам Правління Банку можуть виплачуватися інші виплати, передбачені внутрішніми функціонально-технологічними документами Банку за умови погодження Наглядовою радою Банку.

6.2. До інших виплат відносяться наступні види виплат:

- матеріальна допомога – дані виплати регламентуються «Положенням про матеріальну допомогу працівникам АТ «БАНК ФОРВАРД»»;
- разові премії – членам Правління Банку можуть бути виплачені інші види премій, які регламентуються «Політикою винагороди АТ «БАНК ФОРВАРД»».

7. Звіт про винагороду членів Правління

7.1. Секретар Правління Банку щорічно готує «Звіт про винагороду членів Правління Банку» за формою Додатка 2 до даного Положення, який після погодження Правлінням подається Наглядовій раді для затвердження на черговому засіданні. «Звіт про винагороду членів Правління Банку» готується відповідно до вимог законодавства України, Статуту АТ «БАНК ФОРВАРД», вимог Національного банку України та вимог даного Положення.

7.2. Розкриття інформації у «Звітах про винагороду членів Правління Банку» під час їх розміщення на web-сайті Банку, не має призводити до розкриття:

1) персональних даних членів Правління, а саме реєстраційного номера облікової картки платника податків або серії (за наявності) та номера паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті);

2) комерційної таємниці Банку. Банк обробляє персональні дані членів Правління, які вносяться до «Звітів про винагороду членів Правління Банку» з метою посилення їх підзвітності та забезпечення дієвого контролю Наглядової ради за винагородою членів Правління.

7.3. Положення та «Звіт про винагороду членам Правління Банку» розміщують на офіційному web-сайті Банку протягом 15 (п'ятнадцяти) робочих днів із дня їх затвердження/внесення до них змін.

7.4. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо:

1) сум винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам Правління за результатами звітнього фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);

2) строків фактичної виплати винагороди, їх відповідності положенню про винагороду;

3) повного опису структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені членам Правління за відповідною функцією управління;

4) критеріїв оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована);

5) фактів використання банком права на повернення раніше виплаченої членам Правління змінної винагороди;

6) учасників запровадження системи винагороди. Така інформація включає відомості щодо:

- повноважень та складу комітету з винагороди (у разі його створення); найменування/прізвищ, імен, по батькові (за наявності) зовнішніх консультантів;
- ролі учасників Банку в процесі запровадження системи винагороди;

7) програми стимулювання. Така інформація включає відомості про програми пенсійного забезпечення (за наявності) у разі їх застосування протягом звітнього року;

8) відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із даним Положенням, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів даного Положення, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітнього року;

9) виявлених Банком порушень умов даного Положення (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.

7.5. Звіт про винагороду членів Правління додатково має містити інформацію щодо:

1) фактичної присутності члена Правління на засіданнях Правління та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить, або причини його відсутності;

2) підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Правління;

3) наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди члена Правління.

8. Заключні положення

8.1. Положення набирає чинності з моменту його затвердження рішенням Наглядової ради Банку та діє до моменту його скасування.

8.2. У разі змін вимог нормативно-правових актів про умови та/або порядок виплати винагороди/премій членам Правління, Положення є діючим у частині вимог, які не суперечать новим вимогам законодавству України.

8.3. У разі зміни найменувань структурних підрозділів Банку (при збереженні за ними відповідних функціональних обов'язків) дії, регламентовані даним Положенням не змінюються.

8.4. Питання, які не врегульовані даним Положенням, регулюються іншими нормативно-правовими актами України, внутрішніми функціонально-технологічними документами Банку, окремими рішеннями Правління, Наказами/Розпорядженнями Голови Правління або уповноважених ним осіб.

КАРТА ЦІЛЕЙ
(зразок)

ЗАТВЕРЖДЕНО

Наглядовою радою
АТ «БАНК ФОРВАРД»
(Протокол № _ від хх.хх.20__)

ПІБ працівника

Посада працівника

Дата прийому/переведення/початку
заміщення працівника

№ п/п	Ключовий показник ефективності (КПЕ)	Вага КПЕ, % (Вага _i)	Порогове значення КПЕ, % (D _i)	Цільове значення КПЕ, (K _{ti})	Фактичне значення КПЕ, (K _{fi})	Коефіцієнт виконання КПЕ, % (Квп _i)
1						
2						
3						
4						
...						
k						
ВСЬОГО $\frac{\sum_{i=1}^k \text{Квп}_i * \text{Вага}_i}{100\%}$						

Попередній Розрахунковий розмір Річної премії (до коригування відповідно до п. 4.3
Положення), грн.

Попередній Розрахунковий розмір Річної премії (після коригування відповідно до п.
4.3. Положення), грн.

Дата	
Працівник (підпис)	

**ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНА ПРАВЛІННЯ*
АТ «БАНК ФОРВАРД» за 20__ рік**

	Прізвище Ім'я По батькові члена Правління*	Описова частина
1	Склад Правління Банку;	Перелік членів Правління за звітний період
2	Фактична присутність на засіданнях Правління;	Кількість засідань – Присутній – Відсутній – <i>У разі відсутності на певних засіданнях, зазначити причину відсутності</i>
3	Фактична присутність на засіданнях Комітетів Правління, до складу яких він входить (кількість разів присутності, кількість проведених засідань), причини відсутності;	Назва комітету: Кількість засідань – Присутній – Відсутній – <i>У разі відсутності на певних засіданнях, зазначити причину відсутності</i>
4	Рішення, від прийняття яких член Правління відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та учасників;	Кількість рішень, у прийнятті яких була відмова – Дата рішення – Причина відмови -
5	Рішення про операції з пов'язаними з Банком особами, прийняті за підтримки члена Правління;	Кількість рішень -
6	Несвоєчасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з Банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена Правління;	Кількість випадків невиконань -
7	Підтвержені факти неприйнятної поведінки члена Правління (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи;	Кількість підтверджених фактів – Підтверджений факт – Вжиті заходи -
8	Наявність обґрунтування щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної частини винагороди члена Правління;	У разі, якщо рішення щодо виплати змінної частини окремо приймалося Наглядовою Радою Банку. У разі, якщо такого рішення не приймалося, в описовій частині зазначається «Не приймалося».
9	Розмір винагороди членів Правління;	Вказуються загальні суми по наступним складовим: 1) сум винагороди за звітний фінансовий рік у розрізі фіксованої та змінної складових і кількості одержувачів; 2) виплат під час прийняття на роботу, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат; 3) сум виплат під час звільнення, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат; 4) оціночну вартість винагород, наданих у негрошовій формі, у разі їх наявності.
10	Інформацію щодо надання Банком та/або пов'язаними з Банком особами позик, кредитів або гарантій Членам Правління.	Із зазначенням сум і відсоткових ставок.

Звіт підготовлений та складений «__» ____ 20__ року _____.

(підпис)

ПІБ