

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Комітетом з питань призначень та  
винагород  
(Протокол від 27.04.2023 р.)

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Наглядовою радою ПрАТ «КІНТО»  
(Протокол від 28.04.2023 р.)  
Голова Наглядової ради



**ПОЛОЖЕННЯ  
З ПИТАНЬ ПРИЗНАЧЕНЬ  
ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КІНТО»**

м. Київ-2023

## ЗМІСТ

1	ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
2	СКЛАД ПРАВЛІННЯ ТА КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ..	3
3	ПОШУК, ПЕРЕВІРКА ТА ПОГОДЖЕННЯ КАНДИДАТІВ У ЧЛЕНИ ПРАВЛІННЯ КОМПАНІЇ	5
4	КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО ПРАЦІВНИКІВ ДЕПАРТАМЕНТУ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ, ПОРЯДОК ЇХ ПРИЗНАЧЕННЯ	6
5	ПОШУК, ПЕРЕВІРКА ТА ПОГОДЖЕННЯ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ ПРАЦІВНИКІВ ДЕПАРТАМЕНТУ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ	7
6	КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО ПРАЦІВНИКІВ ДЕПАРТАМЕНТУ КОМПЛАЕНСУ, ПОРЯДОК ЇХ ПРИЗНАЧЕННЯ	7
7	ПОШУК, ПЕРЕВІРКА ТА ПОГОДЖЕННЯ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ ПРАЦІВНИКІВ ДЕПАРТАМЕНТУ КОМПЛАЕНСУ	8
8	КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО ПРАЦІВНИКІВ ДЕПАРТАМЕНТУ З УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ПОРЯДОК ЇХ ПРИЗНАЧЕННЯ	8
9	ПОШУК, ПЕРЕВІРКА ТА ПОГОДЖЕННЯ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ ПРАЦІВНИКІВ ДЕПАРТАМЕНТУ З УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ	9
10	ПЛАНУВАННЯ НАСТУПНИЦТВА ГОЛОВИ ТА ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ КОМПАНІЇ, КЕРІВНИКІВ ПІДРОЗДІЛІВ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ	9
11	ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ	10

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення з питань призначень Приватного акціонерного товариства «КІНТО» (далі - Положення) є внутрішнім нормативним документом, що регулює порядок підбору, оцінки, обрання кандидатів та призначення в ПрАТ «КІНТО» (далі – Компанія) посадових осіб, які здійснюють загальне керівництво та внутрішній контроль в Компанії.

1.2. Положення розроблено відповідно до Законів України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки», Стандарту № 1 «Корпоративне управління в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків. Основні поняття та терміни», затвердженого рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку №1288 від 30.12.2021 року, Стандарту № 4 "Корпоративне управління в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків. Організація та функціонування системи внутрішнього контролю в професійних учасниках, які є системно важливими професійними учасниками та які не є банками", затвердженого рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку №1290 від 30.12.2021 року (далі разом – Стандарти корпоративного управління), Ліцензійних умов провадження професійної діяльності на ринках капіталу - діяльності з управління активами інституційних інвесторів, затверджених рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 03.02.2022 № 92 та інших нормативно-правових актів Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку, внутрішніх документів саморегулювальної організації, членом якої є Компанія.

1.3. Положення затверджується Наглядовою радою Компанії за поданням Комітету з питань призначень та винагород, який щороку розглядає питання щодо доцільності внесення змін до цього Положення.

## 2. СКЛАД ПРАВЛІННЯ ТА КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ

1.1. До складу Правління входять особи, що обіймають наступні посади:

- Президент (Голова Правління);
- Виконавчий директор (член Правління);
- заступник Виконавчого директора (член Правління).

1.2. Членом Правління може бути будь-яка фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність і не є членом Наглядової ради, корпоративним секретарем Товариства та не є посадовою особою чи працівником суб'єкта господарювання, предмет діяльності якого тотожний предмету діяльності Товариства. Не можуть бути обрані до складу Правління особи, визнані за рішенням суду винними у порушенні вимог статті 89 Закону України «Про акціонерні товариства». Таке обмеження застосовується протягом 3 (трьох) років з дати винесення рішення суду, що визнає порушення встановлених обов'язків та вимог.

1.3. Всі члени Правління повинні мати вищу освіту на рівні не нижче бакалавра та сертифікати Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку на право здійснення дій, пов'язаних з безпосереднім провадженням діяльності з управління активами інституційних інвесторів.

1.4. До складу Правління обов'язково входять особи, що обіймають наступні посади:

- Голова Правління – Президент;
- Виконавчий директор (член Правління);
- заступник Виконавчого директора (член Правління).

2.6. Голові та членам Правління забороняється займати посади в інших юридичних особах (крім дочірніх підприємств, спілок та асоціацій професійних учасників ринку капіталу).

2.7. Кандидати, які висуваються на посаду Голови Правління – Президента та члена Правління мають відповідати нижчезазначеним вимогам:

### **Голова Правління - Президент:**

- наявність повної вищої освіти;
- стаж роботи в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків не менше 5 (п'яти) років, у тому числі стаж роботи на посаді не нижче рівня керівника підрозділу професійного учасника ринків капіталу або посадової особи системи внутрішнього контролю професійного учасника не менше 3 (трьох) років, якщо вимога наявності стажу більшої тривалості не встановлена нормативно-правовими актами Національної комісії з цінних паперів

та фондового ринку (далі – Комісія).

- сукупність знань, професійного та управлінського досвіду в обсязі, необхідному для належного виконання покладених на нього обов'язків (з урахуванням основних напрямів діяльності, стратегії та бізнес-плану Компанії, а також функціонального навантаження та сфери відповідальності керівника Компанії);
- можливість приділяти достатньо часу для виконання покладених на нього обов'язків;
- відсутність реальних або потенційних конфліктів інтересів, що можуть зашкодити належному виконанню обов'язків керівника Компанії;
- бездоганна ділова репутація;
- знання Закону України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки», Закону України «Про інститути спільного інвестування», Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», Закону України «Про депозитарну систему України», Закону України «Про акціонерні товариства» нормативно-правових актів Комісії та інших нормативних актів, Стандартів корпоративного управління;
- відсутність під час керівної роботи в Компанії фактів порушень вимог законодавства України та/або нормативно-правових актів Комісії.

**Виконавчий директор (член Правління):**

- наявність повної вищої освіти;
- стаж роботи в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків не менше 3 років;
- сукупність знань, професійного та управлінського досвіду в обсязі, необхідному для належного виконання покладених на нього обов'язків (з урахуванням основних напрямів діяльності, стратегії та бізнес-плану Компанії, а також функціонального навантаження та сфери відповідальності керівника Компанії);
- можливість приділяти достатньо часу для виконання покладених на нього обов'язків;
- відсутність реальних або потенційних конфліктів інтересів, що можуть зашкодити належному виконанню обов'язків керівника Компанії;
- бездоганна ділова репутація;
- знання Закону України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки», Закону України «Про інститути спільного інвестування», Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», Закону України «Про депозитарну систему України», Закону України «Про акціонерні товариства» нормативно-правових актів Комісії та інших нормативних актів, Стандартів корпоративного управління;
- відсутність під час керівної роботи в Компанії фактів порушень вимог законодавства України та/або нормативно-правових актів Комісії.

**Заступник Виконавчого директора (член Правління):**

- наявність повної вищої освіти;
- стаж роботи в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків не менше 3 років;
- сукупність знань, професійного та управлінського досвіду в обсязі, необхідному для належного виконання покладених на нього обов'язків (з урахуванням основних напрямів діяльності, стратегії та бізнес-плану Компанії, а також функціонального навантаження та сфери відповідальності керівника Компанії);
- можливість приділяти достатньо часу для виконання покладених на нього обов'язків;
- відсутність реальних або потенційних конфліктів інтересів, що можуть зашкодити належному виконанню обов'язків керівника Компанії;
- бездоганна ділова репутація;
- знання Закону України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки», Закону України «Про інститути спільного інвестування», Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», Закону України «Про депозитарну систему України», Закону України «Про акціонерні товариства» нормативно-правових актів Комісії та інших нормативних актів, Стандартів корпоративного управління;
- відсутність під час керівної роботи в Компанії фактів порушень вимог законодавства України та/або нормативно-правових актів Комісії.

### **3. ПОШУК, ПЕРЕВІРКА ТА ПОГОДЖЕННЯ КАНДИДАТІВ У ЧЛЕНИ ПРАВЛІННЯ КОМПАНІЇ**

3.1. Пошук та підбір кандидатів на посаду Голови Правління - Президента здійснюється Головою Наглядової ради Компанії.

3.2. Пошук та підбір кандидатів у члени Правління Компанії здійснюється Головою Наглядової ради та Головою Правління - Президентом. Не допускається призначення особи на посаду члена Правління Компанії, якщо таке призначення може призвести до конфлікту інтересів, що може зашкодити діяльності Компанії та належному виконанню членами Правління Компанії своїх обов'язків.

3.3. Голова Наглядової ради та Голова Правління - Президент під час пошуку кандидатів на посаду Голови або членів Правління враховують необхідність забезпечення колективної придатності Правління Компанії.

3.4. Перевірка кандидата на предмет відсутності в нього потенційного чи реального конфлікту інтересів здійснюється на підставі наданої кандидатом інформації (шляхом заповнення ним відповідної анкети, що передбачена внутрішніми нормативними документами Компанії з питань комплаєнсу), а також на підставі інформації із зовнішніх джерел.

3.5. Департамент комплаєнсу перевіряє отриману інформацію та надає висновок стосовно наявності або відсутності у кандидата конфлікту інтересів. Наглядова рада Компанії на підставі висновку департаменту комплаєнсу приймає рішення про можливість обрання кандидата Головою або членом Правління.

3.6. Під час обрання членів Правління має бути забезпечена колективна придатність Правління. Для цього Наглядова рада Компанії визначає відповідність профілю конкретного кандидата в члени Правління загальному профілю Правління відповідно стандартів оцінки колективної придатності керівників Компанії.

3.7. Кандидат на посаду члена Правління Компанії оцінюється також з точки зору забезпечення різноманітності Правління Компанії щодо освіти і професійної підготовки, віку, статі і географічного походження.

3.8. Голова правління - Президент та члени Правління призначаються на свої посади за рішенням Наглядової ради Компанії.

### **4. КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО ПРАЦІВНИКІВ ДЕПАРТАМЕНТУ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ, ВНУТРІШНЬОГО АУДИТОРА, ПОРЯДОК ЇХ ПРИЗНАЧЕННЯ**

4.1. Обов'язкові кваліфікаційні вимоги до внутрішніх аудиторів Компанії:

- повна вища освіта;
- стаж роботи в сфері діяльності професійних учасників ринку капіталу не менше трьох років;
- знання корпоративного, податкового, трудового законодавства та законодавства про ринки капіталів, соціальне забезпечення та щодо проведення внутрішнього аудиту, володіння основами бухгалтерського обліку;
- високий рівень відповідальності за свою роботу, вимогливість до себе, ділова принциповість;
- ініціативність в роботі, навички комунікації та дисциплінованість;
- знання державної мови, правил експлуатації комп'ютерної і обчислюваної техніки;
- достатні знання, навички і досвід, необхідні для проведення внутрішнього аудиту всіх сфер діяльності Компанії, ризиків, які притаманні Компанії. Навички повинні включати здатність проведення перевірок різноманітної складності, які необхідно виконувати в результаті впровадження в Компанії нових продуктів та процесів, сприяючи їх удосконаленню;
- здатність збирати і розуміти інформацію, вивчати та оцінювати первинні документи, кваліфіковано та конструктивно спілкуватись із працівниками Компанії;
- уміння під час виконання завдань внутрішнього аудиту проявляти старанність, сумлінність та застосовувати професійні навички, міжнародні стандарти професійної практики внутрішнього аудиту.

4.2. На посаду директора Департаменту або Внутрішнього аудитора призначається особа, яка має вищу освіту, має сукупність знань, необхідних для належного виконання функцій директора

Департаменту (Внутрішнього аудитора), професійні знання в сфері провадження професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках не в меншому обсязі ніж фахівці, які здійснюють дії з безпосереднього провадження такої діяльності, та досвід роботи аудитором або внутрішнім аудитором у фінансових установах / товарних біржах, підприємствах, які, згідно з Законом України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні", належать до великих підприємств або підприємств, що становлять суспільний інтерес, не менше п'яти років, із яких не менше ніж три роки в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків, та яка відповідає іншим кваліфікаційним вимогам до професійної придатності та ділової репутації.

4.3 Працівники Департаменту повинні мати професійні знання в сфері провадження професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках та досвід роботи аудитором або бухгалтером у фінансових установах, товарних біржах, професійних учасника ринків капіталу не менше 1 року.

4.4 Директор Департаменту призначається на посаду/звільнюється з неї - за рішенням Наглядової ради Компанії, в порядку, передбаченому діючим законодавством, Статутом та іншими внутрішніми документами Компанії.

## **5. ПОШУК, ПЕРЕВІРКА ТА ПОГОДЖЕННЯ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ ПРАЦІВНИКІВ ДЕПАРТАМЕНТУ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ**

5.1. Пошук та підбір кандидатів на посаду Директора департаменту внутрішнього аудиту та працівників Департаменту, Внутрішнього аудитора здійснюється Головою Комітету з питань аудиту та управління ризиками Наглядової ради та Головою Правління - Президентом.

5.2. Не допускається призначення особи на посаду внутрішніх аудиторів Компанії, якщо таке призначення може призвести до конфлікту інтересів, що може зашкодити діяльності Компанії та належному виконанню внутрішніми аудитором Компанії своїх обов'язків.

5.3. Перевірка кандидата на предмет відсутності в нього потенційного чи реального конфлікту інтересів здійснюється на підставі наданої кандидатом інформації (шляхом заповнення ним відповідної анкети, що передбачена внутрішніми нормативними документами Компанії з питань комплаєнсу), а також на підставі інформації із зовнішніх джерел.

5.4. Департамент комплаєнсу перевіряє отриману інформацію та надає висновок стосовно наявності або відсутності у кандидата конфлікту інтересів.

5.5. Комітет з питань аудиту та управління ризиками Наглядової ради на підставі висновку департаменту комплаєнсу приймає рішення про можливість обрання кандидата Внутрішнім аудитором, Директором або внутрішнім працівником департаменту внутрішнього аудиту.

## **6. КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО ПРАЦІВНИКІВ ДЕПАРТАМЕНТУ КОМПЛАЄНСУ, КОМПЛАЄНС-МЕНЕДЖЕРА, ПОРЯДОК ЇХ ПРИЗНАЧЕННЯ**

6.1. Для забезпечення функціонування підсистеми комплаєнсу в Компанії призначається комплаєнс-менеджер або створюється департамент комплаєнсу, працівники якого у своїй діяльності керуються вимогами Стандартів корпоративного управління, цього Положення, іншими внутрішніми документами Компанії, та нормами чинного законодавства України.

6.2. Директор департаменту комплаєнсу або комплаєнс-менеджер призначається та звільняється на підставі рішення Наглядової ради. Інші працівники департаменту комплаєнсу призначаються та звільняються за поданням директора департаменту.

6.3. Департамент комплаєнсу підпорядковується Наглядовій раді та звітує перед нею.

6.4. Комплаєнс-менеджер та працівники департаменту комплаєнсу повинні відповідати таким кваліфікаційним вимогам:

1) мати вищу освіту не нижче першого ступеня (бакалавра), сукупність знань, необхідних для належного виконання функцій, покладених на департамент. Превага надається кандидатам, що мають вищу юридичну освіту;

2) досвід роботи не менше трьох років в професійних учасниках ринків капіталу та/або в сфері державного контролю за ними та/чи в фінансових установах в сферах комплаєнсу та/чи управління

ризиками та/чи внутрішнього аудиту та/чи фінансового моніторингу та/чи юридичного супроводження діяльності фінансової установи;

3) відповідати вимогам щодо ділової репутації та професійної придатності, визначеним Стандартами корпоративного управління та нормативно-правовими актами Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку.

6.5. Керівник та працівники департаменту комплаєнсу комплаєнс-менеджер повинні, мати кваліфікацію в сфері провадження професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках в обсязі не меншому ніж фахівці, які здійснюють дії з безпосереднього провадження такої діяльності. Наявність такої кваліфікації може підтверджуватись наявністю у них відповідного сертифікату на право здійснення дій, пов'язаних з безпосереднім провадженням професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках, досвідом роботи та рівнем професійних знань.

## **7. ПОШУК, ПЕРЕВІРКА ТА ПОГОДЖЕННЯ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ ПРАЦІВНИКІВ ДЕПАРТАМЕНТУ КОМПЛАЄНСУ**

7.1. Пошук та підбір кандидатів на посаду директора департаменту комплаєнсу та працівників департаменту комплаєнсу, комплаєнс-менеджера здійснюється Головою Наглядової ради та Головою Правління - Президентом.

7.2. Не допускається призначення особи на посаду працівників департаменту комплаєнсу або комплаєнс-менеджера Компанії, якщо таке призначення може призвести до конфлікту інтересів, що може зашкодити діяльності Компанії та належному виконанню працівниками департаменту комплаєнсу Компанії або комплаєнс-менеджером своїх обов'язків.

7.3. Перевірка кандидата на предмет відсутності в нього потенційного чи реального конфлікту інтересів здійснюється на підставі наданої кандидатом інформації (шляхом заповнення ним відповідної анкети, що передбачена внутрішніми нормативними документами Компанії з питань комплаєнсу), а також на підставі інформації із зовнішніх джерел.

7.4. Департамент внутрішнього аудиту Компанії або Внутрішній аудитор перевіряє отриману інформацію та надає висновок стосовно наявності або відсутності у кандидата конфлікту інтересів.

7.5. Комітет з питань аудиту та управління ризиками Наглядової ради на підставі висновку Департаменту внутрішнього аудиту або Внутрішнього аудитора приймає рішення про можливість обрання кандидата Директором або працівником департаменту комплаєнсу, комплаєнс-менеджером.

## **8. КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО ПРАЦІВНИКІВ ДЕПАРТАМЕНТУ З УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ, РИЗИК-МЕНЕДЖЕРА, ПОРЯДОК ПРИЗНАЧЕННЯ**

8.1. Обов'язкові вимоги до працівників департаменту з управління ризиками Компанії, ризик-менеджера:

- повна вища освіта;
- стаж роботи в сфері діяльності професійних учасників ринку капіталу не менше трьох років;
- знання корпоративного та податкового законодавства, законодавства щодо професійної діяльності на ринку капіталів та щодо проведення оцінки ризиків, володіння основами методології оцінки ризиків;
- високий рівень відповідальності за свою роботу, вимогливість до себе, ділова принциповість;
- ініціативність в роботі, навички комунікації та дисциплінованість;
- знання державної мови, правил експлуатації комп'ютерної і обчислюваної техніки;
- достатні знання, навички і досвід, необхідні для проведення оцінки ризиків при здійсненні професійної діяльності Компанії, ризиків, які притаманні Компанії.;
- здатність збирати і розуміти інформацію, вивчати та аналізувати професійну діяльність Компанії на ринку капіталів, кваліфіковано та конструктивно спілкуватись із працівниками Компанії;
- уміння під час виконання оцінки ризиків проявляти старанність, сумлінність та застосовувати професійні навички.

8.2. На посаду директора департаменту з управління ризиками або ризик-менеджера призначається

особа, яка має вищу освіту, має сукупність знань, необхідних для належного виконання функцій з управління ризиками та досвід роботи в сфері управління ризиками у фінансових установах / товарних біржах, не менше п'яти років, із яких не менше ніж три роки в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків, та яка відповідає іншим кваліфікаційним вимогам до професійної придатності та ділової репутації.

8.3 Керівники та працівники Департаменту, ризик-менеджер повинні мати кваліфікацію в сфері провадження професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках не в меншому обсязі ніж фахівці, які здійснюють дії з безпосереднього провадження такої діяльності. Наявність такої кваліфікації має підтверджуватись наявністю у них відповідного сертифікату на право здійснення дій, пов'язаних з безпосереднім провадженням професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках, професійних знань та досвіду.

8.4 Директор Департаменту призначається на посаду/звільнюється з неї - за рішенням Наглядової ради Компанії, в порядку, передбаченому діючим законодавством, Статутом та іншими внутрішніми документами Компанії.

## **9. ПОШУК, ПЕРЕВІРКА ТА ПОГОДЖЕННЯ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ ПРАЦІВНИКІВ ДЕПАРТАМЕНТУ З УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ, РИЗИК-МЕНЕДЖЕРА**

9.1. Пошук та підбір кандидатів на посаду директора та працівників департаменту з управління ризиками, ризик-менеджера здійснюється Головою Комітету з питань аудиту та управління ризиками Наглядової ради та Головою Правління - Президентом.

9.2. Не допускається призначення особи на посаду працівника департаменту з управління ризиками Компанії, якщо таке призначення може призвести до конфлікту інтересів, що може зашкодити діяльності Компанії та належному виконанню такими працівниками своїх обов'язків.

9.3. Перевірка кандидата на предмет відсутності в нього потенційного чи реального конфлікту інтересів здійснюється на підставі наданої кандидатом інформації (шляхом заповнення ним відповідної анкети, що передбачена внутрішніми нормативними документами Компанії з питань комплаєнсу), а також на підставі інформації із зовнішніх джерел.

9.4. Департамент комплаєнсу перевіряє отриману інформацію та надає висновок стосовно наявності або відсутності у кандидата конфлікту інтересів.

9.5. Комітет з питань аудиту та управління ризиками Наглядової ради на підставі висновку Департаменту комплаєнсу приймає рішення про можливість обрання кандидата Директором або працівником департаменту з управління ризиками, ризик-менеджером.

## **10. ПЛАНУВАННЯ НАСТУПНИЦТВА ГОЛОВИ ТА ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ КОМПАНІЇ, КЕРІВНИКІВ ПІДРОЗДІЛІВ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ**

10.1. Підрозділами внутрішнього контролю в Компанії є департаменти з внутрішнього аудиту, комплаєнсу та з управління ризиками.

10.2. Роботу з організації планування наступництва членів Правління Компанії здійснюють Голова Наглядової ради та Голова Правління - Президент.

10.3. Роботу з організації планування наступництва керівників підрозділів внутрішнього контролю здійснює Голова Наглядової ради.

10.4. Керівники підрозділів внутрішнього контролю можуть надавати пропозиції Голові Наглядової ради щодо визначення наступників керівників підрозділів внутрішнього контролю.

10.5. Всі члени Правління Компанії можуть надавати Голові Правління - Президенту пропозиції щодо розгляду можливості в подальшому обрання на посади членів Правління Компанії осіб, які відповідають кваліфікаційним вимогам щодо ділової репутації та професійної придатності, встановлених законодавством.

10.6. Після попереднього вивчення ділової репутації та професійної придатності осіб, які можуть у подальшому пропонуватися Наглядовій Раді Компанії для обрання їх Головою Правління - Президентом, членами Правління Компанії або керівниками підрозділів внутрішнього контролю та отримання від них попередньої згоди на виконання вищезазначених функцій, з цими особами Головою Наглядової ради спільно з Головою Правління - Президентом проводиться співбесіда, за

результатом якої приймається рішення щодо можливості розгляду їх кандидатур на такі посади на засіданні Наглядової ради Компанії.

10.7. У разі прийняття рішення Наглядової радою Компанії щодо можливості включення осіб, зазначених в п. 10.5. цього Положення, кандидатами на обрання в подальшому на посади Голови, членів Правління Компанії, ці особи можуть запрошуватися на засідання Правління Компанії з правом дорадчого голосу, з ними можуть проводитися зустрічі як членів Правління та Наглядової ради Компанії, так і керівників підрозділів внутрішнього контролю, на яких вони ознайомлюються зі стратегією, бізнес-планами та організаційною структурою Компанії, Статутом Компанії, системою внутрішніх контролів, внутрішніми документами Компанії тощо.

10.8. Перелік потенційних наступників та план навчання наступників на посади Голови Правління - Президента, членів Правління, керівників підрозділів внутрішнього контролю, складаються на початку року та затверджуються Головою Наглядової ради.

## 11. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

11.1. Це Положення набуває чинності з дати його затвердження Наглядовою Радою.

11.2. Зміни та доповнення до цього Положення оформлюються шляхом викладення Положення у новій редакції. З дати набрання чинності нової редакції Положення припиняється дія попередньої редакції.

11.3. У випадку невідповідності будь-якої частини цього Положення законодавству України, нормативно-правовим актам Комісії або Статуту, в тому числі у зв'язку із прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-правових актів Комісії, це Положення буде діяти лише в тій частині, що не суперечитиме законодавству України, нормативно-правовим актам Комісії або Статуту.

**Виконавчий директор**



**Сергій ВЕРЕМІЄНКО**

Голова Наглядової ради  
ПРАТ «КІНТО»

Лукашевич В.Б. *[Signature]*



прощита та скріплено  
печаткою  
«КІНТО»