

ДОКЛАД

за изпълнение на политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „Илевън Кепитъл“ АД

Изготвен на основание чл. 12 от Наредба №48 на Комисията за финансов надзор от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията и разкрива начина, по който дружеството прилага политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите (СД) на дружеството.

Политиката е разработена от СД на „Илевън Кепитъл“ АД и е утвърдена с решение на Общото събрание на акционерите (ОСА) на дружеството от 30.09.2020 г., като има задължителен характер за определянето на възнагражденията на членовете на СД.

До утвърждаването на актуалната политика за възнагражденията на членовете на СД, дружеството прилага Политика за възнагражденията в „Илевън Кепитъл“ АД, изготвена в съответствие с изискванията на Наредба №48 за изискванията към възнагражденията, в редакцията ѝ до измененията и допълненията с ДВ. бр.61 от 10 юли 2020 г. и одобрена с решение на СД на дружеството от 16.12.2019 г., взето без участие на изпълнителния директор, утвърдена с решение на ОСА от 20.12.2019 г., която има задължителен характер за определянето на възнагражденията в дружеството след придобиване на статут на публично дружество по смисъла на чл. 110 от Закона за публичното предлагане на ценни книжа (ЗППК).

Съгласно § 21 от преходните и заключителни разпоредби към Наредбата за изменение и допълнение на Наредба № 48 от 2013 г. за изискванията към възнагражденията (обн. - дв. бр. 61 от 2020 г.), дружеството изготвя доклада за изпълнение на политиката за възнагражденията към годишния си финансов отчет за 2020 г. в съответствие с изискванията на действащата Наредба №48 за изискванията към възнагражденията, изм. и доп. ДВ. бр.61 от 10 Юли 2020 г.

Настоящият доклад съдържа преглед на начина, по който политиката за възнагражденията на членовете на СД е прилагана през отчетната 2020 г., както и програма за прилагане на политиката през следващата финансова година. Докладът отразява фактическото прилагане на обективни принципи за формиране на възнагражденията, с оглед привличане и задържане на квалифицирани и лоялни членове на Съвета на директорите и мотивирането им да работят в интерес на дружеството и акционерите, като избягват потенциален и реален конфликт на интереси.

Възнагражденията на Съвета на директорите в „Илевън Кепитъл“ АД за 2020 год. са формирани само от постоянно възнаграждение, определено от ОСА. Допълнителни стимули и променливи възнаграждения не са изплащани.

Не се предвиждат промени в политиката за възнагражденията на Съвета на директорите на „Илевън Кепитъл“ АД. Променливо възнаграждение ще се дължи и изплаща за следващия отчетен период, само при наличие на предвидените в действащата политика за възнагражденията на борда предпоставки.

Информация по чл. 13 от Наредба № 48 на КФН за изискванията към възнагражденията:

1. *Информацията относно процеса на вземане на решения при определяне на политиката за възнагражденията, включително, ако е приложимо, информацията за мандата и състава на комитета по възнагражденията, имената на външните консултанти, чиито услуги са били използвани при определянето на политиката за възнагражденията.*

Политиката за възнагражденията е разработена от СД на „Илевън Кепитъл“ АД. Не са използвани услуги на външни консултанти. Политиката за възнагражденията е утвърдена с решение на ОСА на дружеството от 30.09.2020 г., прието със 100 % от гласовете на представения капитал, равняващи се на 64,21 % от гласовете на всички акции на дружеството с право на глас като до момента на изготвяне на настоящия доклад за прилагането ѝ не е изменяна и допълвана. Действащата политика за възнагражденията е публично достъпна чрез корпоративната интернет страницата на дружеството, на адрес <https://elevencapital.bg/>.

През отчетния период в дружеството не е създаден Комитет по възнагражденията.

2. *Информацията относно относителната тежест на променливото и постоянното възнаграждение на членовете на управителните и контролните органи.*

Съгласно действащата политика за възнагражденията, дружеството може да изплаща на членовете на СД, както постоянно, така и променливо възнаграждение, което става изискуемо и се дължи при достигане на доходност на акция на дружеството от минимум 8 лева. През отчетния период не е достигана доходност на акция на „Илевън Кепитъл“ АД от минимум 8 лева, предвид което през 2020 година членовете на СД „Илевън Кепитъл“ АД не са получавали променливо възнаграждение. Такова нито е начислявано, нито е изплащано.

3. *Информацията относно критериите за постигнати резултати, въз основа на които се предоставят опции върху акции, акции на дружеството или друг вид променливо възнаграждение и обяснение как критериите по чл.14, ал.2 и ал.3 от Наредба № 48 допринасят за дългосрочните интереси на дружеството.*

Съгласно политиката за възнагражденията на СД на дружеството, променливо възнаграждение се предоставя въз основа на предварително зададени критерии за постигнати резултати. Предвидено е то да е в размер на 20% от натрупаната печалба след данъци на Дружеството за всяка финансова година до неговата ликвидация (включително), в която са изпълнени следните нефинансови показатели:

- Съветът на директорите като колективен орган ръководи Дружеството в съответствие с неговите вътрешни правила и процедури и при съблюдаване на възприетите от Дружеството бизнес план и инвестиционна стратегия;
- Дружеството разкрива информация в съответствие с изискванията на ЗППЦК и другото приложимо законодателство относно публичните дружества;
- Одитираната финансова информация, разкривана от Дружеството, е заверена от независимия одитор, избран от Дружеството, без резерви;
- Дружеството не е адресат на имуществени санкции и/или принудителни административни мерки, наложени му във връзка със системни или груби нарушения на изискванията на приложимото законодателство;
- Не са налице разумни основания да се счита, че някой от горепосочените показатели ще бъде нарушен в бъдеще.

При изчисляване на натрупаната печалба не се включват увеличения или намаления на резултата на Дружеството от преоценки на неговите финансови активи.

Променливото възнаграждение на членовете на Съвета на директорите става изискуемо и се дължи при достигане на доходност на акция на Дружеството от минимум 8 лева, където доходността на акция, преди изтичане на срока, за който Дружеството е учредено, се изчислява като сбора от среднопретеглената пазарна цена за една акция за последните 12 месеца и дивидента, изплатен върху една акция от учредяването на Дружеството до датата на изчисляване;

Променливото възнаграждение се дължи и следва да се изплати в парични средства в български лева и/или в чужда валута, като евентуално необходими превалутирания следва да бъдат извършени по пазарен обменен курс за съответната валутна двойка към датата на превалутиране.

В Политиката за възнагражденията на „Илевън Кепитъл“ АД е предвидена възможност за предоставяне на възнаграждение на членовете на СД под формата на акции на Дружеството, опции върху акции или други права за придобиване на акции.

Дружеството може да изплати променливото възнаграждение и в собствени акции на Дружеството, опции и/или други инструменти, използващи акции на Дружеството като базов актив, след вземане на изрично решение за това от Общото събрание на Дружеството в съответствие с реда и условията, предвидени в Наредба № 48 и другото приложимо законодателство относно възнагражденията в публичните дружества и след одобрена от акционерите конкретна схема за изплащане на променливо възнаграждение в акции. Прехвърлянето на акциите в собственост на членовете на СД се извършва най-рано три години след датата на вземане на решение за предоставянето им. Опциите върху акции и всички други права за придобиване на акции или за получаване на възнаграждение въз основа на измененията на цените на акции не могат да бъдат упражнявани поне три години след тяхното предоставяне. Прехвърлянето на акции и правото на упражняване на опции върху акции или на друг вид права за придобиване на акции или за получаване на възнаграждение в зависимост от измененията на цените на акции зависи от определените и измерими критерии за постигнати резултати, посочени в политиката.

До одобрението от ОСА на конкретна схема за предоставяне на възнаграждение въз основа на акции на Дружеството на членовете на СД, възможността за изплащане на променливо възнаграждение в акции на дружеството не се допуска.

Доколкото критериите са насочени към поддържане на устойчивост, прогнозируемост, прозрачност и нормативно съответствие при осъществяване на дейността на дружеството и неговото управление, то заложените критерии допринасят за дългосрочните интереси на дружеството, предвид което от репутационна гледна точка представляват допълнителен стимул за корпоративното ръководство за тяхното постигане.

4. Пояснение на прилаганите методи за преценка дали са изпълнени критериите за постигнатите резултати.

През отчетната година членовете на Съвета на директорите на „Илевън Кепитъл“ АД са получавали само постоянно възнаграждение определено от Общото събрание на акционерите. Преценката за изпълнението на критериите за постигнати резултати е извършена въз основа на борсови данни, анализ за нормативно съответствие, оповестената одитирана финансово-отчетна информация и други обективни индикатори.

5. Пояснение относно зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати.

През изтеклата година членовете на Съвета на директорите на „Илевън Кепитъл“ АД не са получавали променливо възнаграждение, тъй като кумулативното постигане на заложените в политиката измерими критерии като постигнат резултат е абсолютна предпоставка за начисляване и изплащане на променливото възнаграждение.

6. Основните плащания и обосновка на годишната схема за изплащане на бонуси и/или на всички други непарични допълнителни възнаграждения.

През изтеклата година членовете на Съвета на директорите на “Илевън Кепитъл“ АД са получавали само постоянно възнаграждение определено от Общото събрание на акционерите. Постоянното възнаграждение се изплаща по банков път ежемесечно до 5-то число на следващия месец. За месец декември възнагражденията се изплащат до 31 декември.

7. Описание на основните характеристики на схемата за допълнително, доброволно, пенсионно осигуряване и информацията относно платените и/или дължимите вноски от дружеството в полза на съответния член на борда за съответната финансова година, когато е приложимо.

Дружеството не е изплащало за своя сметка вноски за допълнително доброволно пенсионно осигуряване на членовете на Съвета на директорите през отчетния период, т.к. не е установило и не предвижда установяването на схема за допълнително доброволно пенсионно осигуряване.

8. Информация за периодите на отлагане на изплащането на променливите възнаграждения.

През отчетната година членовете на Съвета на директорите на “Илевън Кепитъл“ АД не са получавали променливо възнаграждение.

Действащата политика за възнагражденията предвижда когато променливото възнаграждение следва да започне да се изплаща преди изтичане на срока, за който Дружеството в учредено, възнаграждението на всеки член от Съвета на директорите да бъде изплатено както следва:

- 60% от възнаграждението да се изплати към дата, определена в решението за определянето му;

- 40% от възнаграждението да се разсрочи за период от 3 години, като разсрочената част да се изплаща пропорционално през периода на разсрочване по ред и при условия, посочени в решението.

В случай че срокът, за който Дружеството е учредено, изтече преди изтичане на тригодишния период на разсрочване, цялата неизплатена сума от разсрочената част на променливото възнаграждение се изплаща на съответния член на Съвета на директорите след пълно удовлетворяване на всички кредитори на Дружеството в рамките на производството по неговата ликвидация.

В случай че мандатът на даден член на Съвета на директорите бъде прекратен преди изплащане на целия размер от променливото му възнаграждение, целият

неизплатен остатък от възнаграждението на този член следва да бъде изплатен към датата на ефективно прекратяване на неговия мандат.

Разсрочената част от променливото възнаграждение на всеки член от Съвета на директорите се блокира в полза на Дружеството по специална сметка, открита за тази цел при банка с добра репутация, за период и при условия, които гарантират навременното плащане на разсроченото възнаграждение в съответствие с условията на разсрочване.

Разсрочената част от променливото възнаграждение на членовете на Съвета на директорите носи лихва за членовете на Съвета на директорите през периода на разсрочване, само ако това е изрично посочено в решение за определянето им.

Когато променливото възнаграждение следва да започне да се изплаща след изтичане на срока, за който Дружеството е учредено, възнаграждението на всеки член от Съвета на директорите следва да бъде изплатено след пълно удовлетворяване на всички кредитори на Дружеството в рамките на производството по неговата ликвидация.

Променливото възнаграждение на членове на Съвета на директорите, чиито мандат е прекратен преди достигане на количествения праг и изпълнение на другите условия, се изплаща в разумен срок след вземане на решението.

9. Информация за политиката на обезщетението при прекратяване на договорите.

Съгласно действащата Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на дружеството в случай на прекратяване на мандата на член на Съвета на директорите, този член има право да получи обезщетение в размер на шестмесечното си брутно постоянно възнаграждение, определено въз основа текущото му месечно възнаграждение.

Обезщетението следва да се изплати към датата на ефективно прекратяване на мандата на съответния член на Съвета на директорите след извършване на задължителни по закон удържки, включително удържки за данъци и осигуровки.

Обезщетението при прекратяване на мандата не следва да награждава неуспех, поради което обезщетение не се изплаща на член на Съвета на директорите, когато прекратяването на неговия мандат се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение на съответния член.

„Незадоволителни резултати“ по смисъла на предходното изречение е значителна, икономически необоснована загуба, реализирана от Дружеството, която не е резултат от общи конюнктурни сътресения или влошаване на икономическата и пазарна обстановка, а е пряко свързана с решения или действия на Съвета на директорите или отделни негови членове. Незадоволителен резултат не е реализирането на риск, поет в рамките на общата бизнес стратегия и рисков апетит на Дружеството, както и последваща промяна в стратегията за развитие на Дружеството, включително в резултат от промяна на контрола върху Дружеството, по отношение на изпълнението на бизнес или инвестиционни решения, които са взети в съответствие с вътрешните правила и политики на Дружеството, приложими към съответния момент.

Общият размер на обезщетението при прекратяване на договора не може да надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на съответното лице за последните 2 години.

10. Информация за периода, в който акциите не могат да бъдат прехвърлени и опциите върху акциите не могат да бъдат упражнявани, при променливи възнаграждения, основани на акции.

11. Дружеството може да изплати променливото възнаграждение и в собствени акции на Дружеството, опции и/или други инструменти, използващи акции на Дружеството като базов актив, след вземане на изрично решение за това от Общото събрание на Дружеството в съответствие с реда и условията, предвидени в Наредба № 48 и другото приложимо законодателство относно възнагражденията в публичните дружества и след одобрена от акционерите конкретна схема за изплащане на променливо възнаграждение в акции. *Информация за политиката за запазване на определен брой акции до края на мандата на членовете и управителните и контролните органи след изтичане на периода по точка 10.*

Към момента на изготвяне на настоящия доклад ОСА на дружеството не е взимало решение за одобрение на конкретна схема за предоставяне на възнаграждение въз основа на акции на Дружеството на членовете на СД, съответно подобни възнаграждения не са начислявани и изплащани.

12. *Информация относно договорите на членовете на управителните и контролните органи, включително срока на всеки договор, срока на предизвестие за прекратяване и детайли относно обезщетенията и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекратяване.*

Договор на Дружеството за възлагане на управлението с г-н Даниел Томов, в качеството му на изпълнителен директор, е сключен на 23.01.2019 година. Срокът на договора е до изтичане на мандата му като член на Съвета на директорите на „Илевън Кепитъл” АД. Определеното брутно месечно възнаграждение за изпълнителен директор е в размер на 3000.00 лв.

Договорът се прекратява: по взаимно съгласие между страните, изразено писмено; по искане на Члена на Съвета на директорите, изразено писмено пред Дружеството, в лицето на Изпълнителния директор, с предизвестие от 6 (шест) месеца; при възникване на обстоятелство, обуславящо нормативно определена забрана или ограничение на Члена на Съвета на директорите за изпълнение на съответните функции; с едностранно решение на Дружеството, взето по реда на чл. 233, ал. 4 от Търговския закон, преди изтичане на мандата, за който е избран Членът на Съвета на директорите, само при доказана проява на умисъл или груба небрежност при изпълнение на задълженията му, които са довели до настъпването на вреди за Дружеството; при фактическа невъзможност на Члена на Съвета на директорите да изпълнява задълженията си по настоящия договор, продължила повече от 60 (шестдесет) дни; в случай на смърт или поставяне под запрещение на Члена на Съвета на директорите.

При прекратяване на договора с изпълнителния директор дружеството дължи обезщетение при прекратяване на мандата на Члена на Съвета на директорите на основание, различно от това при доказана проява на умисъл или груба небрежност при изпълнение на задълженията му, които са довели до настъпването на вреди за Дружеството. Същият има право да получи обезщетение в размер на шестмесечното си брутно постоянно възнаграждение, определено въз основа текущото му месечно възнаграждение. Общият размер на обезщетението не може да надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на Члена на Съвета на директорите за последните 2 години, като в противен случай обезщетението автоматично се намалява до максимално допустимия размер.

При прекратяване на договора с изпълнителния директор дружеството не дължи обезщетение когато прекратяването на неговия мандат се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение, извършено с умисъл или в резултат от проява на груба небрежност.

Договор на Дружеството за възлагане на управлението с г-н Валери Петров, в качеството му на неизпълнителен член и председател на СД, е сключен на 19.09.2019 година. Срокът на договора е до изтичане на мандата му като член на Съвета на директорите на „Илевън Кепитъл“ АД. Определеното брутно месечно възнаграждение за изпълнителен директор е в размер на 3000 лв.

Договорът се прекратява: по взаимно съгласие между Страните, изразено писмено; по искане на Члена на Съвета на директорите, изразено писмено пред Дружеството, в лицето на Изпълнителния директор, с предизвестие от 6 (шест) месеца; при възникване на обстоятелство, обуславящо нормативно определена забрана или ограничение на Члена на Съвета на директорите за изпълнение на съответните функции; едностранно решение на Дружеството, взето по реда на чл. 233, ал. 4 от Търговския закон, преди изтичане на мандата, за който е избран Членът на Съвета на директорите, само при доказана проява на умисъл или груба небрежност при изпълнение на задълженията му, които са довели до настъпването на вреди за Дружеството; при фактическа невъзможност на Члена на Съвета на директорите да изпълнява задълженията си по настоящия договор, продължила повече от 60 (шестдесет) дни; в случай на смърт или поставяне под запрещение на Члена на Съвета на директорите.

При прекратяване на мандата на Члена на Съвета на директорите на основание, различно от това при доказана проява на умисъл или груба небрежност при изпълнение на задълженията му, които са довели до настъпването на вреди за Дружеството, същият има право да получи обезщетение в размер на шестмесечното си брутно постоянно възнаграждение, определено въз основа текущото му месечно възнаграждение. Общият размер на обезщетението не може да надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на Члена на Съвета на директорите за последните 2 години, като в противен случай обезщетението автоматично се намалява до максимално допустимия размер.

При прекратяване на договора с изпълнителния директор дружеството не дължи обезщетение, когато прекратяването на неговия мандат се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение, извършено с умисъл или в резултат от проява на груба небрежност.

Договор на Дружеството за възлагане на управлението с г-н Георги Цветков, в качеството му на неизпълнителен независим член на СД, е сключен на 20.12.2019 година. Срокът на договора е до изтичане на мандата му като член на Съвета на директорите на „Илевън Кепитъл“ АД. Определеното брутно месечно възнаграждение за изпълнителен директор е в размер на 1000 лв.

Договорът се прекратява: по взаимно съгласие между Страните, изразено писмено; по искане на Члена на Съвета на директорите, изразено писмено пред Дружеството, в лицето на Изпълнителния директор, с предизвестие от 6 (шест) месеца; при възникване на обстоятелство, обуславящо нормативно определена забрана или ограничение на Члена на Съвета на директорите за изпълнение на съответните функции; едностранно решение на Дружеството, взето по реда на чл. 233, ал. 4 от Търговския закон, преди изтичане на мандата, за който е избран Членът на Съвета на директорите,

само при доказана проява на умисъл или груба небрежност при изпълнение на задълженията му, които са довели до настъпването на вреди за Дружеството; при фактическа невъзможност на Члена на Съвета на директорите да изпълнява задълженията си по настоящия договор, продължила повече от 60 (шестдесет) дни; в случай на смърт или поставяне под запрещение на Члена на Съвета на директорите.

При прекратяване на мандата на Члена на Съвета на директорите на основание, различно от това при доказана проява на умисъл или груба небрежност при изпълнение на задълженията му, които са довели до настъпването на вреди за Дружеството, същият има право да получи обезщетение в размер на шестмесечното си брутно постоянно възнаграждение, определено въз основа текущото му месечно възнаграждение. Общият размер на обезщетението не може да надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на Члена на Съвета на директорите за последните 2 години, като в противен случай обезщетението автоматично се намалява до максимално допустимия размер.

При прекратяване на договора с изпълнителния директор дружеството не дължи обезщетение когато прекратяването на неговия мандат се дължи на незадоволителни резултати и/или виновно поведение, извършено с умисъл или в резултат от проява на груба небрежност.

Брутното месечно възнаграждение на членовете на Съвета на директорите се изплаща на база Решението на ОСА и действащата Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „Илевън Кепитъл” АД.

13. Пълният размер на възнаграждението и на другите материални стимули на членовете на управителните и контролните органи за съответната финансова година.

Размерът и структурата на възнагражденията на членовете на съвета на директорите се одобряват от Общото събрание на акционерите на дружеството. Във „Илевън Кепитъл” АД през 2020 г. сумите, изплатени за възнаграждения на членовете на Съвета на директорите са както следва:

Заемана позиция	Име, презиме, фамилия	2020 година
Изпълнителен директор	Даниел Стоянов Томов	36 000лв.
Член на СД - Председател на СД	Валери Борисов Петров	36 000лв.
Член на СД – независим.	Георги Емилов Цветков	12 000лв.
Общо:		84000лв.

Възнаграждението на членовете на Съвета на директорите в „Илевън Кепитъл” АД се състои само от постоянно възнаграждение. Допълнителни стимули и възнаграждения, както и променливо възнаграждение не се изплащани през 2020 г.

14. Информация за възнаграждението на всяко лице, което е било член на управителен или контролен орган на публично дружество за определен период през съответната финансова година.

а) пълния размер на изплатеното и/или начислено възнаграждение на лицето за съответната финансова година;

б) възнаграждението и други материални и нематериални стимули, получени от лицето от дружествата в същата група;

в) *възнаграждение, получено от лицето под формата на разпределение на печалбата и/или бонуси основанията за предоставянето им;*

г) *всички допълнителни плащания за услуги, предоставени от лицето извън обичайните му функции, когато подобни плащания са допустими съгласно сключения с него договор;*

д) *платеното и/или начислено обезщетение по повод прекратяване на функциите му по време на последната финансова година;*

е) *обща оценка на всички непарични облиги, приравнени на възнаграждения, извън посочените в букви „а“ и „д“;*

ж) *информация относно всички предоставени заеми, плащания на социално-битови разходи и гаранция с дружеството или от негови дъщерни дружества или други дружества, които са предмет на консолидация в годишния му финансов отчет, включително данни за оставащата неизплатена част и лихвите;*

На 12.10.2020 г., с вписване в Търговския регистър са заличени, неизпълнителните членове на съвета на директорите г-н Ивайло Иванов Симов Зам.-председател на СД, г-н Васил Александров Терзиев и „Илевън България“ ООД, представлявано от г-н Ивайло Иванов Симов. За периода от началото на отчетната 2020 г. до датата на заличаването им от партидата на публичното дружество, в който са били членове на Съвета на директорите, са им изплатени съответно следните възнаграждения:

1. Ивайло Иванов Симов - 27 000лв.;
2. Васил Александров Терзиев - 27 000лв.;
3. Илевън България ООД -18 000 лв.

Не е изплащано обезщетение по повод прекратяване на правомощията им като членове на Съвета на директорите. При прекратяването на правоотношенията на лицата са изплатени удържаните от тях в началото на мандата им гаранции. Гаранцията е в размер на тримесечното брутно постоянно възнаграждение на Члена на Съвета на директорите към датата на вписване на Дружеството в регистъра по чл. 30, ал. 1, т. 3, предложение 1 от Закона за Комисията за финансов надзор и се дължи в български лева.

Членовете на СД не са получавали възнаграждения и други материални и нематериални стимули от дружества в същата група.

15. *Информация по отношение на акциите и/или опциите върху акции и/или други схеми за стимулиране въз основа на акции:*

а) *брой на предложените опции върху акции или предоставените акции от дружеството през съответната финансова година и условията, при които са предложени съответно предоставени;*

б) *брой на упражнените опции върху акции през съответната финансова година и за всяка от тях, брой на акциите и цената на упражняване на опцията или стойността на лихвата по схемата за стимулиране на база акции към края на финансовата година;*

в) *брой на неупражнените опции върху акции към края на финансовата година, включително данни относно тяхната цена и датата на упражняване и съществени условия за упражняване на правата;*

г) всякакви промени в срокове и условията на съществуващи опции върху акции, приети през финансовата година;

Към момента на изготвяне на настоящия доклад, ОСА на дружеството не е взимало решение за одобрение на конкретна схема за предоставяне на възнаграждение въз основа на акции на Дружеството на членовете на СД, съответно подобни възнаграждения не са начислявани и изплащани.

16. *Годишно изменение на възнаграждението, резултатите на дружеството и на средния размер на възнагражденията на основа на пълно работно време на служителите в дружеството, които не са директорите през предходните поне пет финансови години, представени заедно по начин, който да позволява съпоставяне.*

Дружеството е учредено на 30.10.2018 г. и е вписано в Търговския регистър на 23.01.2019 г., а придобива публичен статут след вписването му в регистъра на публичните дружества и други емитенти на ценни книжа по чл. 30, ал. 1, т. 3 от Закона за Комисията за финансов надзор, с Решение на КФН № 247-ПД/07.04.2020 г.

Година	2019г.	Изменение 2020г. спрямо 2019 г. %	2020г.
Брутно възнаграждение на всички членове на СД за година	180 000лв.	-12%	158 000 лв.
Среден размер на възнаграждение на член на СД за година	3 000лв.	-13%	2 600 лв.
Резултати на дружеството	1,245 хил.лв. загуба	216 %	1,442 хил. лв. печалба
Брутно възнаграждение на основа на пълно работно време на служители в дружеството, които не са директори за година	0 лв.	-	71 455 лв.
Среден размер на възнаграждение на основа на пълно работно време на служители в дружеството, които не са директори за година	0 лв.	-	3176 лв.

17. *Информация за упражняване на възможността да се изисква връщане на променливо възнаграждение.*

През изтеклата година не е упражнявана възможността да се изисква връщане на променливо възнаграждение.

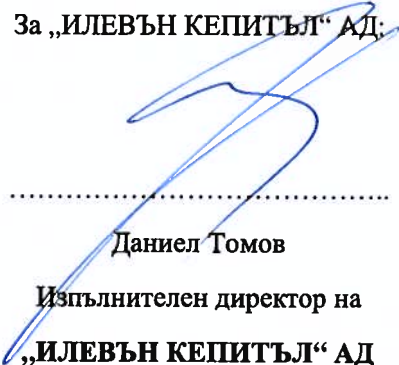
18. *Информация за всички отклонения от процедурата за прилагането на политиката за възнагражденията във връзка с извънредни обстоятелства по чл.11, ал 13, включително разяснение на естеството на извънредните обстоятелства и посочване на конкретните компоненти, които не са приложени.*

През изтеклата година дружеството не се отклонявало от процедурата за прилагането на политиката за възнагражденията във връзка с извънредни обстоятелства на не е упражнявана възможността да се изисква връщане на променливо възнаграждение.

19. *Програма за прилагане на Политиката за възнагражденията за следващата финансова година.*

Дружеството приема да следва залегналите в политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на „Илевън Кепитъл“ АД правила, относно изплащането на възнагражденията и за следващата финансова година. Ръководството счита, че залегналите в политиката принципи за определяне на възнагражденията към настоящия момент са ефективни и целесъобразни, с оглед постигнатите финансови и нефинансови резултати през отчетния период. Членовете на Съвета на директорите приемат, че при съществено изменение на бизнес средата, финансовите показатели и рискове и във връзка с изискванията на чл.11, ал.4 от Наредба № 48 от 20 март 2013 г., Политиката за възнагражденията ще бъде преразгледана и съответните промени ще бъдат предложени за приемане от ОСА, за което обществеността ще бъде надлежно информирана съгласно разпоредбите на ЗППЦК.

За „ИЛЕВЪН КЕПИТЪЛ“ АД:



.....

Даниел Томов

Изпълнителен директор на
„ИЛЕВЪН КЕПИТЪЛ“ АД