

**ПОЛИТИКА ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА
НА ЧЛЕНОВЕТЕ НА СЪВЕТА НА ДИРЕКТОРИТЕ
НА „ИЛЕВЪН КЕПИТЪЛ“ АД**



в сила от 30.09.2020 г., изм. на 29.06.2023 г.

Настоящата Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на Директорите (СД) на „ИЛЕВЪН КЕПИТЪЛ“ АД е разработена от СД в съответствие с изискванията на НАРЕДБА № 48 на КФН от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията, като отчита и препоръките на Националния кодекс за корпоративно управление.

1. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ, ЦЕЛ И ОБХВАТ

1.1. Настоящата Политика за възнагражденията на членовете на СД на „ИЛЕВЪН КЕПИТЪЛ“ АД („**Политиката**“) е изготвена в съответствие с изискванията на Закона за публичното предлагане на ценни книжа (ЗППЦК) и Наредба № 48^{1*} и има за цел да определи принципите и изискванията за определяне на възнагражденията на членовете на СД на „ИЛЕВЪН КЕПИТЪЛ“ АД („**Дружеството**“), както и да установи условията и реда за изплащане на променливо възнаграждение, което да се извършва в съответствие с предварително определени обективни и измерими критерии за постигнати резултати.

1.2. Основната цел на Политиката е да предостави възможност Дружеството да подбира и задържа на работа висококвалифициран, лоялен и мотивиран мениджмънт, които да управлява Дружеството. Политиката допринася за постигане на бизнес целите, стратегията и устойчивото развитие на Дружеството, като се отчитат идентичността му и неговите цели.

1.3. Разработването на Политиката е съобразено със следните принципи:

- Разбираемост и прозрачност;
- Отчитане на постигнатите резултати;
- Стимулиране създаването на доходност за акционерите в дългосрочен план;
- Справедливост и разумна преценка на риска;
- Избягване на дискриминация, конфликти на интереси и неравносечно третиране на членовете на корпоративното ръководство и служителите на Дружеството при определяне на възнагражденията на мениджмънта.

1.4. Политиката, както и всяко нейно изменение и/или допълнение или преразглеждане, се разработва от СД на дружеството, със съдействието на комитета по възнагражденията, когато такъв е създаден и се приема от Дружеството с решение на Общото събрание на акционерите (ОСА), чрез включване на самостоятелна точка в дневния ред на общото събрание, обявен в поканата за свикването му. Описание и разяснение на съществените промени и начина, по който са отчетени резултатите от гласуванията на общото събрание, становищата на акционерите и протоколите от общите събрания, на които е била разглеждана и гласувана политиката за възнагражденията се отразяват в Приложение 1 към Политиката, което е неразделна част от нея.

1.5. Политиката се прилага по отношение на всяко възнаграждение предоставено в парични средства и/или в непарична форма от Дружеството на всеки член на Съвета на директорите на Дружеството („**Съвета на директорите**“ или „**СД**“) във връзка със заеманата от тях позиция като член на Съвета на директорите или тяхното освобождаване от Съвета на директорите.

1.6. В случай че в Дружеството бъде назначен един или повече прокуристи, разпоредбите на настоящата Политика се прилагат съответно по отношение на всяко възнаграждение, получавано от всеки прокурис, като правомощията на Общото събрание на акционерите на Дружеството („**Общото събрание**“), предвидени в Политиката, се изпълняват от членовете на Съвета на директорите, които се отчитат за своите действия по Политиката пред Общото събрание в съответствие с изискванията на приложимото законодателство.

^{1*} Наредба № 48 на Комисия за финансов надзор от 20.03.2013 г. за изискванията към възнагражденията.

1.7. След откриване на производство по ликвидация по отношение на Дружеството, всички задължения на Съвета на директорите или определени негови членове във връзка с прилагането на настоящата Политика, се изпълняват от неговия ликвидатор.

1.8. Публичното дружество плаща възнаграждение само в съответствие с приетата от общото събрание политика за възнагражденията. Когато общото събрание не приема предложените изменения и/или допълнения в Политиката, съответно предложената нова политика, дружеството продължава да изплаща възнаграждения на членовете на СД в съответствие с приетата политика, а СД е длъжен на следващото общо събрание да представи за приемане преработени изменения и/или допълнения в нея, съответно преработена нова политика.

1.9. Изплащането на променливо възнаграждение на членовете на СД на Дружеството ще позволи както планирането на тази част от разходите на дружеството, така и изпълнението на целите по 1.2. Това е основен механизъм за задържане и стимулиране на висшето ръководство на дружеството и допринася за изпълнение на целта да се подбере и задържа на работа висококвалифициран, лоялен и мотивиран мениджмънт, който да управлява Дружеството. С променливото възнаграждение цели осигуряване на устойчив и качествен административно-управленски ресурс, чрез който да се гарантира необходимия за постигане на бизнес целите, стратегията и устойчивото развитие на Дружеството капацитет, като се отчитат идентичността на компанията и нейните дългосрочни стратегически бизнес цели, чрез качествено и ефективно управление на публичното дружество, в интерес на неговите акционери.

1.10. При разработване на Политиката са отчетени възнагражденията и условията на труд на служителите в дружеството, които са послужили за база при определяне на възнагражденията на мениджмънта, при съобразяване на съответните отговорности, компетенции, умения и резултати, за различните нива в структурата на Дружеството.

2. ВИДОВЕ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

2.1. Дружеството може да изплаща на членовете на Съвета на директорите, както постоянно, така и променливо възнаграждение.

2.2. „Променливото възнаграждение“ е елемент на общото възнаграждение под формата на премии, бонуси, облаги, свързани с пенсиониране, и други материални стимули, които се дават въз основа на критерии за оценка на изпълнението на дейността на съответния член на Съвета на директорите. Дружеството може да определя и изплаща на членовете на Съвета на директорите променливо възнаграждение само в случаите по т. 4 от настоящата Политика.

2.3. „Постоянното възнаграждение“ е всяко възнаграждение, което не отговаря на критериите за променливо възнаграждение и което се предоставя на съответния член на Съвета на директорите на постоянна основа, без да зависи от резултатите от неговата дейност и/или от дейността на Дружеството. Постоянното възнаграждение на членовете на Съвета на директорите се определя в съответствие с т. 3 от настоящата Политика.

Доколкото това е уговорено с даден член на Съвета на директорите, като елемент от постоянното възнаграждение следва да се считат и стандартни допълнителни плащания, извършени от Дружеството, включително поемането или възстановяването на разумно извършени пътни разноски и/или представителни разходи на съответния член, като тези

разходи се поемат от Дружеството в допълнение на възнаграждението съгласно т. 3 от Политиката без да намаляват неговия размер.

3. ПОСТОЯННО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

3.1. Постоянното възнаграждение на членовете на Съвета на директорите се определя в съответствие с преобладаващите условия на пазара, в който Дружеството развива своята дейност, и с оглед на следните критерии:

- Заемане на изпълнителна или неизпълнителна функция в Съвета на директорите;
- Естество на изпълняваните задължения, тяхното значение за дейността и резултатите на Дружеството и време необходимо за тяхното изпълнение;
- Професионален опит и старшинство;
- Създаване на мотивация за развитие на дейността на Дружеството в интерес на неговите акционери и неутрализиране на конфликти между интересите на Дружеството и неговото ръководство;
- Привличане и задържане на високо квалифицирани членове на Съвета на директорите в интерес на Дружеството и неговите акционери.

3.2. Доколкото членовете на Съвета директорите имат право да получават променливо възнаграждение в съответствие с т. 4 от Политиката, тяхното постоянно възнаграждение следва да представлява достатъчно голяма част от размера на общото им възнаграждение, така че да позволява на Дружеството да не изплати променливото възнаграждение, когато критериите за неговото изплащане не са изпълнени.

3.3. Общият размер на постоянното възнаграждение на Съвета на директорите се определя от Общото събрание, по реда, предвиден в Устава на Дружеството и приложимото законодателство. Общата сума на възнаграждението на Съвета на директорите се определя при дължимо отчитане на критериите, заложи в настоящата Политика, и в рамките на разходите за управление, определени съгласно Устава на Дружеството, като следва да представлява не по-малко от 50% от тези разходи.

3.4. Съветът на директорите, без участието на членовете с изпълнителни функции, взема решение с обикновено мнозинство на гласувалите членове относно размера на индивидуалното възнаграждение на всеки отделен член на Съвета на директорите в съответствие с критериите, заложи в настоящата Политика, и изискванията на приложимото законодателство.

4. ПРОМЕНЛИВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

(изм. с решение на ОСА от 29.06.2023 г.)

4.1. Публичното дружество изплаща на неизпълнителните членове на Съвета на директорите само постоянно възнаграждение. Членът на Съвета на директорите, на когото е възложено управлението на Дружеството съгласно чл. 46 (1) от Устава на Дружеството („Изпълнителен директор“), има право да получи, а Дружеството задължение да му изплати променливо възнаграждение при условията и по реда на настоящата точка.

4.2.1 Променливото възнаграждение по тази т. 4.2 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:

- Изпълнителният директор ръководи Дружеството в съответствие с неговите вътрешни правила и процедури и при съблюдаване на възприетите от Дружеството бизнес план и инвестиционна стратегия;
- Изпълнителният директор, ако и докато е назначен за ликвидатор, е организиран процес по ликвидация и осребряване на имуществото на Дружеството в съответствие с приетия от Дружеството план за ликвидация;
- 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.

4.2.2 Променливото възнаграждение по тази т. 4.2 става изискуемо и се дължи на Изпълнителния директор при достигане на доходност на акция на Дружеството от минимум 8 лева, където доходността на акция се изчислява, както следва:

- Преди изтичане на срока, за който Дружеството е учредено – 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; **и**
- След започване на производството по ликвидация на Дружеството – като сбора от ликвидационния дял, полагащ се на притежателя на една акция, и дивидента, изплатен върху една акция от учредяването на Дружеството до датата на изчисляване.

4.3. Размерът на променливото възнаграждение се одобрява от Общото събрание на акционерите. Съветът на директорите, с решение, взето без участието на Изпълнителния директор, с обикновено мнозинство на гласувалите членове установява изпълнението на условията по т. 4.2, определя конкретния размер на променливото възнаграждение за всяка финансова година, за която е достигната доходността по т. 4.2.2, както и реда и условията на изплащане на възнаграждението. Изпълнението на условията по т. 4.2 се доказва с представянето на подходящи писмени материали и информация.

Решение по реда на тази точка се взема за всяка финансова година, за която е налице доходността по т. 4.2.2, като размерът на променливото възнаграждение за съответната година се изчислява като разликата между 20% от натрупаната печалба по т. 4.2.1 от учредяване на Дружеството и размера на начисленото променливо възнаграждение за предходни периоди.

4.4. 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.

4.4.1 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 т. 4.2.

4.4.2. 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 съгласно 4.4.1. не се допуска.

4.5. Когато съгласно решение по т. 4.3 променливото възнаграждение следва да започне да се изплаща преди изтичане на срока, за който Дружеството е учредено, възнаграждението, дължимо на Изпълнителния следва да бъде изплатено, както следва:

- 60% от възнаграждението се изплаща към дата, определена в решение по т. 4.3, но не по-късно от 30 дни след приемане на годишните одитирани финансови отчети на Дружеството за финансовата година, за която се отнася възнаграждението;
- 40% от възнаграждението се разсрочва за период от 3 години, като разсрочената част се изплаща пропорционално през периода на разсрочване по ред и при условия, посочени в решение по т. 4.3.

В случай че срокът, за който Дружеството е учредено, изтече преди изтичане на 3-годишния период на разсрочване, цялата неизплатена сума от разсрочената част на променливото възнаграждение се изплаща на Изпълнителния директор след пълно удовлетворяване на всички кредитори на Дружеството в рамките на производството по неговата ликвидация.

В случай че мандатът на Изпълнителния директор бъде прекратен преди изплащане на целия размер от променливото му възнаграждение, разсрочено съобразно тази т. 4.5., целият неизплатен остатък от възнаграждението му следва да бъде изплатен към датата на ефективно прекратяване на неговия мандат.

4.6. Разсрочената част от променливото възнаграждение на Изпълнителния директор 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 Изпълнителния директор носи лихва в негова полза през периода на разсрочване, само ако това е изрично посочено в решение по т. 4.3.

4.7. Когато нефинансовите показатели за изплащане на променливото възнаграждение по т. 4.2 бъдат изпълнени преди прекратяване на Дружеството, а доходността по т. 4.2.2. бъде достигната след изтичане на срока, за който Дружеството е учредено, променливото възнаграждение следва да бъде изплатено на Изпълнителния директор след пълно удовлетворяване на всички кредитори на Дружеството в рамките на производството по неговата ликвидация и въз основа на одобрен план за разпределение на имуществото.

4.8. Променливото възнаграждение на Изпълнителен директор, чийто мандат е прекратен преди достигане на количествения праг и изпълнение на другите условия, посочени в т. 4.2, освен при прекратяване на Дружеството, не се дължи.

4.9. Договорите между Дружеството и Изпълнителния директор следва да предвиждат разпоредби, които да позволят на Дружеството да намали, включително до нула, променливото му възнаграждение, съответно да изиска връщането на вече изплатено променливо възнаграждение изцяло или от части, когато решение за определяне и изплащане на променливо възнаграждение по т. 4.3 е прието въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни.

Решението за намаляване или връщане на променливото възнаграждение се взема от Общото събрание в съответствие с изискванията на Устава на Дружеството и приложимото законодателство. Когато договърът между Дружеството и съответния Изпълнителен директор не определя условията и срока за връщане на получено променливо възнаграждение, те се определят в решението на Общото събрание.

5. ОБЕЗЩЕТЕНИЕ ПРИ ПРЕКРАТЯВАНЕ НА МАНДАТА

(изм. с решение на ОСА от 29.06.2023 г.)

5.1. 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 удръжки, включително удръжки за данъци и осигуровки.

Изпълнителният директор има право на променливо възнаграждение по т. 4.2 и в случай, че доходността по т. 4.2.2. бъде достигната след изтичане на срока, за който Дружеството е учредено, ако нефинансовите показатели за изплащане на променливо възнаграждение по т. 4.2 бъдат изпълнени преди прекратяване на Дружеството, и независимо дали Изпълнителният директор бъде назначен за ликвидатор.

В случай че мандатът на Изпълнителния директор бъде прекратен предсрочно след достигане на доходността по т. 4.2.2. и изпълнение на другите нефинансови показатели за изплащане на променливо възнаграждение по т. 4.2., освен при прекратяване на Дружеството, Изпълнителният директор, независимо дали остане член на Съвета на директорите, има право на допълнително обезщетение в размера на променливото възнаграждение по т. 4.2. за всяка финансова година от неговия първоначален мандат, за която е налице доходността по т. 4.2.2. Обезщетението следва да се изплати не по-късно от 30 дни след приемане на годишните одитирани финансови отчети на Дружеството за съответната финансова година, на чиято база се изчислява размерът на обезщетението.

5.2. 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.

5.3. Общият размер на всякакви обезщетения при прекратяване на договора с член на СД, във връзка с предсрочно прекратяване на договора, плащания, свързани със срока на предизвестие или предвидени в клаузата, забраняваща извършването на конкурентна дейност, не може да надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждение на съответното лице за последните 2 години.

5.4. Дружеството не е установило и не предвижда установяването на схема за допълнително доброволно пенсионно осигуряване.

6. КОМИТЕТ ПО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

6.1. В структурата на Дружеството не е образуван комитет по възнагражденията.

6.2. Дружеството може да създаде комитет по възнагражденията, като неговите членове следва да бъдат избрани от Общото събрание измежду членовете на Съвета на директорите с изпълнителни функции в съответствие с изискванията на Наредба № 48 и другото приложимо законодателство относно възнагражденията в публичните дружества.

6.3. В случай на създаване на комитет по възнагражденията в структурата на Дружеството, неговите членове изпълняват задълженията си в съответствие с изискванията на настоящата Политика, Наредба № 48 и другото приложимо законодателство относно възнагражденията в публичните дружества.

7. ПРЕГЛЕД НА ПОЛИТИКАТА И ОТЧЕТНОСТ ПРЕД ОБЩОТО СЪБРАНИЕ НА АКЦИОНЕРИТЕ

7.1. Съветът на директорите, без участието на членовете с изпълнителни функции, извършва годишен преглед на настоящата Политика, в който се отчита приносът на Политиката за създаването на стимули за стабилно управление на Дружеството и дългосрочно увеличение на стойността на неговите активи в полза на акционерите на Дружеството. В случай че при прегледа се установят недостатъци в Политиката и/или нейното приложение, Съветът на директорите, без участието на членовете с изпълнителни функции, изготвя предложение за изменение на Политиката.

7.2. Независимо от ежегодния преглед на политиката от СД, най-малко веднъж на всеки 4 години, както и когато са необходими съществени изменения и/или допълнения в нея

или това е необходимо за постигане на целите по 1.2., СД я подлага на преразглеждане от ОСА по реда на 1.2.

7.3. Дружеството разкрива пред своите акционери начина, по който прилага Политиката, в доклад, изготвен от Съвета на директорите, без участието на членовете с изпълнителни функции. Докладът по предходното изречение е самостоятелен документ към годишния финансов отчет на Дружеството и следва най-малко да съдържа програмата за прилагане на Политиката за следващата финансова година или за по-дълъг период, преглед на начина, по който Политиката е прилагана през годината, включително всички ползи под всякаква форма, които са предоставени или дължими на настоящите и бъдещите членове на СД, с акцент върху съществените изменения, приети в нея, спрямо предходната финансова година. Докладът следва да се изготви в съответствие с изискванията на настоящата Политика, Наредба № 48 и другото приложимо законодателство относно възнагражденията в публичните дружества.

В доклада не се включват специални категории лични данни на членовете на управителните и контролните органи на дружеството по смисъла на чл. 9, параграф 1 от Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните) (ОВ, L 119/1 от 4 май 2016 г.) или лични данни, които се отнасят до семейното положение на тези лица. Дружеството обработва личните данни на лицата, включени в доклада с цел повишаване на корпоративната прозрачност по отношение на възнагражденията им и с оглед повишаване на отчетността на тези лица и надзора върху възнагражденията им от страна на акционерите.

8. ОПОВЕСТЯВАНЕ

8.1. Настоящата Политика, всяко нейно изменение и/или допълнение, както и всеки годишен доклад, изготвен в съответствие с т. 7.2, се оповестяват по ясен и достъпен начин, без да се разкрива чувствителна търговска информация, вътрешна информация или друга информация, представляваща защитена от закона тайна.

8.2. Политиката, нейните изменения и годишните доклади, изготвени в съответствие с т. 7.2, се публикуват в незабавно след тяхното приемане на интернет страницата на Дружеството в секция “Информация за инвеститори” за срок не по-малко от 10 години, като достъпът до тях е безплатен. След изтичане на срока по предходното изречение, личните данни на членовете на СД, съдържащи се в доклада не могат да бъдат оповестявани, освен ако в закон не е предвиден по-дълъг срок.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§1. Настоящата Политика е разработена от Съвета на директорите на Дружеството.

§2. Политиката е утвърдена с решение на Общото събрание от 30.09.2020 г., изменена е с решение на Общото събрание на акционерите от 29.06.2023 г. и има задължителен характер за определянето на възнагражденията на членовете на СД в Дружеството.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Към Политика за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на

„ИЛЕВЪН КЕПИТЪЛ“ АД

ПРОТОКОЛ № 1/29.06.2023 г.

за измененията и допълненията на

Политиката за възнагражденията на членовете на Съвета на директорите на
„ИЛЕВЪН КЕПИТЪЛ“ АД

Дата на последно изменение / допълнение, съгласно протоколно решение на ОСА	Описание и разяснение на съществените промени	Резултати от гласуванията на общото събрание	Становищата на акционерите
29.06.2023 г.	<i>Измененията предвиждат променливо възнаграждение да се изплаща само на Изпълнителния директор на Дружеството, а на неизпълнителните членове на СД да се изплаща единствено постоянно възнаграждение.</i>	ГЛАСУВАЛИ “ЗА”: 1 313 643 гласа – 97,34 % от представения капитал с право на глас или 57,08 % от регистрирания капитал на дружеството и 57,08 % от правата на глас в ОСА. ГЛАСУВАЛИ “ПРОТИВ”: 0 гласа ВЪЗДЪРЖАЛИ СЕ: 35 953 гласа – 2,66 % от представения капитал с право на глас или 1,56 % от регистрирания капитал на дружеството и 1,56 % от правата на глас в ОСА. БРОЙ НА АКЦИИТЕ, ПО КОИТО СА ПОДАДЕНИ ДЕЙСТВИТЕЛНИ ГЛАСОВЕ: 1 349 596 бр. акции - 100 % от представения капитал на дружеството с право на глас или 58,64 % от	Не са постъпили.

		<p>съдебно регистрирания му капитал.</p> <p>ОБЩ БРОЙ НА ДЕЙСТВИТЕЛНО ПОДАДЕНИТЕ ГЛАСОВЕ: 1 349 596 бр. гласове.</p> <p>БРОЙ НА ГЛАСОВЕТЕ, УПРАЖНЕНИ ЧРЕЗ ПРЕДСТАВИТЕЛИ: 214 284 гласа, представляващи 9,31 % от правата на глас в ОСА на дружеството или 15,88 % от гласовете представени на събранието.</p> <p>БРОЙ НА ГЛАСОВЕТЕ, УПРАЖНЕНИ ЧРЕЗ КОРЕСПОНДЕНЦИЯ: 1 052 010 гласа, представляващи 45,71 % от правата на глас в ОСА на дружеството или 77,95 % от гласовете представени на събранието.</p> <p>Предложението се приема.</p>	
--	--	--	--

За „ИЛЕВЪН КЕПИТЪЛ“ АД:

Даниел Томов

Изпълнителен директор на

„ИЛЕВЪН КЕПИТЪЛ“ АД