

ПРОЕКТ

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



в сила от 30.09.2020 г., изм. на .06.2024 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:

- 1.1.3 Разбираемост и прозрачност;
- 2.1.3 Отчитане на постигнатите резултати;
- 3.1.3 Стимулиране създаването на доходност за акционерите в дългосрочен план;
- 4.1.3 Справедливост и разумна преценка на риска;
- 5.1.3 Избягване на дискриминация, конфликти на интереси и неравностойно 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 прокурист, 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 .06.2024 г.)

4.1. Публичното дружество изплаща на неизпълнителните членове на Съвета на директорите само постоянно възнаграждение.

4.2. Членът на СД, 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:

- 4.2.1 постоянно възнаграждение в размер, определен от Общото събрание, и
- 4.2.2 променливо годишно възнаграждение („**Променливо възнаграждение**“) в размер на 20% от Натрупаната печалба на Дружеството за всяка финансова година до неговата ликвидация (включително), за която са изпълнени

кумулятивно приложимите нефинансови критерии по т. 4.3 и приложимите финансови критерии по т. 4.4.

За целите на настоящата Политика и определянето на Променливото възнаграждение, „Натрупана печалба“ означава сумата, определена съгласно следната формула:

(i) размера на текущата печалба на Дружеството за съответната година съгласно одитирания годишен отчет за всеобхватния доход на Дружеството за съответната финансова година;

(ii) увеличен с размера на текущата печалба, съответно намален с размера на текущата загуба на Дружеството от предходни периоди, от която не е начислявано Променливо възнаграждение, определен съгласно одитирания годишен отчет за всеобхватния доход на Дружеството за съответните предходни периоди;

(iii) намален с нетната печалба, съответно увеличен с нетната загуба на Дружеството от промени в справедливата стойност на финансови активи, отчитани през печалбата или загубата, определена въз основа одитирания годишен отчет за всеобхватния доход Дружеството за съответната финансова година;

(iv) увеличен с размера на отрицателното изменение на отсрочените данъци, съответно намален с размера на положителното изменение на отсрочените данъци, за съответната година, определен въз основа на данните, оповестени в приложенията към одитирания годишен финансов отчет на Дружеството за съответната година;

(v) увеличен със сумата на нетните печалби, съответно намален със сумата на нетните загуби на Дружеството от минали години от преоценка на отписани финансови активи, определен въз основа на данните, оповестени в приложенията към одитирания годишен финансов отчет на Дружеството за съответната година;

(vi) увеличен с размера на начисленото Променливо възнаграждение за съответната финансова година, изчислено в съответствие с правилата, посочени в тази политика и оповестен в приложенията към одитирания годишен финансов отчет на Дружеството за съответната година.

За избягване на всяко съмнение, Променливо възнаграждение се начислява и дължи само за година, в която Дружеството има реализирана текуща печалба и останалите критерии съгласно тази Политика са изпълнени, като Променливото възнаграждение не може да бъде по-малко от нула.

4.3. Изплащането на Променливо възнаграждение на Изпълнителния директор се извършва при изпълнение на нефинансови критерии, приложими съгласно в тази т. 4.3.

4.3.1. За периода до откриване на производство по ликвидация на Дружеството, приложимите нефинансови критерии относно изплащането на Променливото възнаграждение са следните:

(i) Изпълнителният директор ръководи Дружеството в съответствие с неговите вътрешни правила и процедури и при съблюдаване на възприетите от Дружеството бизнес план и инвестиционна стратегия;

(ii) Дружеството разкрива информация в съответствие с изискванията на ЗППЦК и другото приложимо законодателство относно публичните дружества;

(iii) Одитираната финансова информация, разкривана от Дружеството, е заверена от независимия одитор, избран от Дружеството, без резерви;

(iv) 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, и

(v) Не са налице разумни основания да се счита, че някой от горепосочените показатели ще бъде нарушен в бъдеще.

4.3.2. За периода от откриване на производство по ликвидация на Дружеството до прекратяването на Дружеството, приложимите нефинансови критерии относно изплащането на Променливото възнаграждение са следните:

(i) 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;

(ii) 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, и

(iii) Не са налице разумни основания да се счита, че някой от горепосочените показатели ще бъде нарушен в бъдеще.

4.4. Изпълнителният директор има право да получи Променливо възнаграждение и същото става дължимо единствено след изпълнение на един от следните финансови критерии:

4.4.1. За периода до откриването на производство по ликвидация на Дружеството, Променливо възнаграждение се дължи и изплаща на Изпълнителния директор ако сборът от (1) среднопретеглената пазарна цена за една акция за 12-месечния период, завършващ на 31 декември на дадена календарна година, и (2) общият брутен дивидент, изплатен върху една акция от учредяването на Дружеството до 31 декември на същата календарна година е равен или по-голям на 8 (осем) лева; или

4.4.2. След започване на производството по ликвидация на Дружеството, Променливо възнаграждение се дължи и изплаща на Изпълнителния директор, в която ако сборът от (1) от ликвидационния дял, полагащ се на притежателя на една акция, и (2) общият брутен дивидент, изплатен върху една акция от учредяването на Дружеството до 31 декември на дадена календарна година е равен или по-голям на 8 (осем) лева. Променливото възнаграждение по тази т. 4.4.2. се дължи и изплаща след приемането на заключителния ликвидационен баланс на Дружеството.

4.5. Променливото възнаграждение за периода до откриване на производство по ликвидация на Дружеството се изплаща на годишна база след приемането на одитирания годишен финансов отчет на Дружеството за съответната година. След приемането на одитирания годишен финансов отчет СД следва с решение, взето без участието на Изпълнителния директор, с обикновено мнозинство на гласувалите членове да установи дали кумулативно са изпълнени приложимите нефинансови критерии по т. 4.3 и приложимите финансови критерии по т. 4.4. В случай че тези критерии са изпълнени, СД

изчислява конкретния размер на Променливото възнаграждение на Изпълнителния директор за съответната финансова година и организира изплащането на дължимото възнаграждение по реда на т. 4.8 от настоящата Политика.

Решение по реда на тази точка се взема за всяка финансова година, за която кумулативно са изпълнени приложимите нефинансови критерии по т. 4.3 и приложимите финансови критерии по т. 4.4.

4.6. Променливото възнаграждение за периода след откриване на производство по ликвидация на Дружеството до извършването на окончателното разпределение на имуществото на Дружеството се изплаща след удовлетворяване на останалите кредитори на Дружеството и въз основа на приет от общото събрание ликвидационен баланс на Дружеството, предвиждащ разпределение на имущество към акционерите.

Изпълнението на нефинансовите и финансовите критерии за изплащане на променливото възнаграждение на Изпълнителния директор се определят от общото събрание на акционерите с приемането на съответния ликвидационен баланс. Променливото възнаграждение представлява задължение на Дружеството и се изплаща преди извършването на разпределение към акционерите.

4.7. 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, освен в случаите когато Променливото възнаграждение се изплаща в евро, в който случай превалутирането се извършва по официалния курс на Българска народна банка.

4.8. Дружеството може да изплати променливото възнаграждение или част от него 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. Прехвърлянето на акциите в собственост на Изпълнителния директор 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 могат да бъдат упражнявани поне три години след тяхното предоставяне.

4.9. В случаите когато променливото възнаграждение стане дължимо преди откриването на производство по ликвидация на Дружеството, дължимото променливо възнаграждение следва да бъде изплатено на Изпълнителния директор, както следва:

(i) 60% от възнаграждението се изплаща към дата, посочена в решението по т. 4.5, но не по-късно от 30 дни от приемането на годишния финансов отчет за годината, за която се дължи Променливо възнаграждение; и

(ii) 40% от възнаграждението се изплаща на равни месечни вноски за период от 3 (три) години от приемането на годишния финансов отчет за годината, за която се дължи Променливо възнаграждение.

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 останали кредитори на Дружеството в рамките на производството по неговата ликвидация, но преди извършването на разпределения към акционерите.

В случай че мандатът на Изпълнителния директор бъде прекратен преди изплащане на целия размер от разсрочената част от дължимото Променливото възнаграждение, целият неизплатен остатък от възнаграждението му следва да бъде изплатен към датата на прекратяване на неговия мандат.

4.10. 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.

4.11. Променливото възнаграждение не се дължи на Изпълнителен директор, чийто мандат е прекратен преди кумулативно да са изпълнени нефинансовите критерии по т. 4.3 и финансовите критерии по т. 4.4, освен при прекратяване на Дружеството.

4.12. 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. 4.5 е прието въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни. Дружеството има право на прихване срещу разсрочената част от Променливото възнаграждение, всяко изискуемо и ликвидно вземане за вреди, причинени на Дружеството, за които Изпълнителния директор е отговор.

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 договорът 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 .06.2024 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. 4.4 бъде достигната след изтичане на срока, за който Дружеството е учредено, ако нефинансовите критерии за изплащане на променливо възнаграждение по т. 4.3 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. 4.4 и изпълнение на другите нефинансови критерии за изплащане на променливо възнаграждение по т. 4.3, 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. 4.4. 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 възнаграждения 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 неизпълнителни 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