ДОКЛАД
За прилагане на политиката за възнагражденията на членовете на съвета на директорите
на „Индустриален капитал - Холдинг" АД през 2025 година

Този доклад е изготвен на основание чл. 15 от „Политика за възнагражденията", актуализирана с решение на общо събрание на акционерите от 19.06.2025 година, и на основание чл. 12 и чл.13 от Наредба № 48 На КФН от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията.

Докладът отразява фактическото прилагане през 2025 година на критериите за формиране на възнагражденията на членовете на съвета на директорите на дружеството.

Политиката за възнагражденията е разработена от съвета на директорите на дружеството, съобразно приетите решения на общи събрания на акционерите за определяне на тяхното възнаграждение и взетите решения за възнаграждение на изпълнителните директори и на председателя на съвета на директорите. Политиката се прилага за първи път през втората половина на 2013 г.

През 2014 г. на проведено общо събрание на акционерите е приета актуализирана „Политика за възнагражденията на членовете на съвета на директорите" вследствие натрупания опит от прилагането й през 2013 г., допълнена с решение на общото събрание на акционерите, проведено на 13 юни 2019 г., допълнена с решение на общото събрание на акционерите, проведено на 15 юни 2021 г., както и допълнена с решение на общото събрание на акционерите, проведено на 19 юни 2025 година

Прилагане на политиката за възнагражденията през отчетния период

1.„Индустриален капитал - Холдинг" АД е холдингово дружество с много ограничен персонал и няма изграден комитет по възнагражденията, както и не е ползвало външни консултанти за определянето на политиката за възнагражденията.
Приходите на „Индустриален капитал - Холдинг" АД се формират основно от дивиденти, а приходите на дружествата в които има дялово участие се формират от търговската им дейност. Резултатите на „Индустриален капитал-холдинг" АД са пряко зависими от дейността на дружествата от Холдинга: „М+С Хидравлик" АД /асоциирано/, „ЕМКА" АД /асоциирано/, „ЗАИ" АД /асоциирано/, „Руболт" АД /дъщерно/,„Силома" АД /дъщерно/.

2.Членовете на съвета на директорите могат да получават постоянно и променливо възнаграждение. За периода членовете на съвета на директорите са получили само постоянно възнаграждение.

3.Не са предвидени опции върху акции на дружеството или друг вид променливо възнаграждение. Не са предвидени бонуси или други непарични допълнителни възнаграждения.
4.Методът за преценка и процесът на вземане на решения при определяне на политиката на възнагражденията на членове на съвета на директорите се базира на ежемесечните финансови отчети на дружествата от икономическата група и изпълнението на бизнес програмите им и дава реална и обективна оценка за постигнатите резултати, както и прогноза за бъдещи периоди и за очакваните дивиденти.

5.Не е предвидено допълнително доброволно пенсионно осигуряване за членовете на съвета на директорите.

6. Политиката на обезщетенията при прекратяване на договорите предвижда „При предсрочно прекратяване на този договор по инициатива на Дружеството без налично виновно поведение от страна на Члена на Съвета на директорите или при изтичане на неговия мандат, когато той не бъде избран за следващ мандат Дружеството му дължи обезщетение както следва:

- при наличие на повече от 20 (двадесет) години изпълнение на длъжността Член на Съвета на директорите в Дружеството, последното му дължи обезщетение в размер на 24 (двадесет и

четири) средни месечни възнаграждения, изчислени като средно аритметично от възнагражденията по чл. 2 за последните 3 (три) месеца.

- при по-малко от двадесет години изпълнение на длъжността Член на Съвета на директорите в Дружеството, последното му дължи обезщетение в размер на произведението от броя на годините, през които лицето е изпълнявало длъжността Член на Съвета на директорите и средното месечно възнаграждение, изчислено като средно аритметично от възнагражденията по чл. 2 за последните 3 (три) месеца.

Обезщетението, изчислено по гореспоменатите правила не може да надвишава сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за период от две години преди прекратяването на договора.

6.Срокът на договорите на членовете на съвета на директорите е до края на мандата на члена на съвета на директорите, срокът на предизвестието за прекратяване от член на съвета на директорите е 3 месеца, а от Дружеството „едностранно с изпращане на уведомление до Члена на Съвета на директорите при фактическа невъзможност на последния да изпълнява задълженията си по договора за срок от повече от 120 дни"

7.Пълният размер на възнаграждението и на другите материални стимули на членовете на съвета на директорите за 2025 финансова година:
За 2025 г. възнаграждения на членове на съвета на директорите, са както следва: нетно: „Дениде“ ООД 196 хил.лв., „Профи‘Т“ ООД 208 хил.лв., „Манг“ ООД 208 хил.лв., брутно: Анна Милкова Ангелова-Маки 54 хил.лв., Димитър Димитров Тановски 54 хил.лв., Деян Иванов Делчев 54 хил.лв., Александър Стефанов Стефанов 54 хил.лв., Николай Георгиев Цветанов 54 хил.лв. и Николай Георгиев Николов 84 хил.лв.

8.Информация за възнаграждението за 2025 финансова година на членове на съвета на директорите, които са били член на управителен орган в дружества от същата икономическа група: от дружество „М+С Хидравик" АД:, Манг ООД, член на СД и изп.директор – 676 хил.лева; от ЕМКА АД: Дениде ООД, член на СД и изп.директор 755 хил.лв., Профи‘Т ООД, член на СД 420 хил.лв., Манг ООД, член на СД 420 хил.лв.; от Силома АД: Манг ООД, член на СД и изп. директор 20 хил.лв., Профи‘Т ООД, член на СД 20 хил.лв., Дениде ООД, член на СД 20 хил.лв.; от ЗАИ АД: Профи‘Т ООД, член на СД и изп.директор 72 хил.лв., Манг ООД, член на СД 24 хил.лв., Дениде ООД, член на СД 24 хил.лв.

Членовете на съвета на директорите не са получавали други материални и нематериални стимули/непарични облаги приравнени на възнаграждения от дружества от същата група.

Няма допълнителни плащания за услуги, предоставени от членовете на съвета на директорите извън обичайните им функкции.

9. На членовете на съвета на директорите не са предоставяни заеми, плащания на социално-битови разходи и гаранции от дружеството или от негови дъщерни дружества или други дружества, които са предмет на консолидация.

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

Годишно изменение на възнаграждението , резултатите на дружеството и на средния размер на възнаграждението 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.

Година	2017 г.	Изменение 2017г. спрямо 2016г. %	2018 г.	Изменение 2018г. спрямо 2017г. %	2019 г.	Изменение 2019г. спрямо 2018г. %	2020 г.	Изменение 2020г. спрямо 2019г. %	2021 г.	Изменение 2021г. спрямо 2020г. %	2022 г.	Изменение 2022г. спрямо 2021г. %	2023 г.	Изменение 2023г. спрямо 2022г. %	2024 г.	Изменение 2024 г. спрямо 2023 г. %	2025 г.	Изменение 2025 г. спрямо 2024 г. %
Брутно възнаграждение на всички членове на СД за година	397,911	8.54%	457,146	14.89%	453,450	-0.81%	466,331	2.84%	576,804	23.69%	743,945	28.98%	741,240	-0.36%	836,525	12.85%	966,231	15.51%
Среден размер на възнаграждение на член на СД за година	66,319	26.63%	76,191	14.89%	75,575	-0.81%	69,490	-8.05%	96,134	38.34%	123,991	28.98%	123,540	-0.36%	111,614	-9.65%	107,359	-3.81%
Резултат на дружеството - печалба	1,877,177	23.77%	1,898,594	1.14%	1,621,797	-14.58%	1,562,130	-3.68%	1,860,484	19.10%	2,651,009	42.49%	3,217,397	21.36%	2,153,568	-33.06%	2,066,217	-4.06%
Брутно възнаграждение на основа на пълно работно време на служители в дружеството, който не са директори за година	224,868	10.65%	303,127	34.80%	328,852	8.49%	338,735	3.01%	340,879	0.63%	403,499	18.37%	542,000	34.32%	536,000	-1.11%	488,030	-8.95%
Среден размер на възнаграждение на основа на пълно работно време на служители в дружеството, който не са директори за година	22,487	10.65%	27,557	22.55%	29,896	8.49%	30,794	3.01%	30,989	0.63%	28,821	-6.99%	38,714	34.32%	38,286	-1.11%	34,859	-8.95%

11. Няма отклонения от процедурата за прилагането на политиката за възнагражденията.

12. Дружеството не е прилагало схема за изплащане на бонуси и/или на други непарични допълнителни възнаграждения.

13. Дружеството не прилага схема за допълнително доброволно пенсионно осигуряване и няма платени/дължими вноски.

14. Размерът на промилите за определяне на възнаграждението не се променя.

15. През 2025 г. не са изплащани обезщетения членове на съвета на директорите.

16. Не са предвидени опции върху акции или променливи възнаграждения, основани на акции.

17. Не се прилага политика за запазване на определен брой акции до края на мандата на членовете на съвета на директорите, тъй като не е предвидена опция върху акции. Не са предвидени и не са получавани други материални стимули.

18. Не са предвидени стимули чрез акции и/или опциите върху акции и/или други схеми за стимулиране въз основа на акции.

Програма за прилагане на политиката за възнагражденията за следващата финансова година.

Политиката за възнагражденията има за цел да подкрепи дългосрочните бизнес цели на компанията и да насърчава поведение, което подкрепя създаването на стойност за акционерите, като в същото време осигурява конкурентно възнаграждение, което е достатъчно да привлече и задържи директори с качества, необходими за успешно управление и развитие на дружеството.

Тази политика е разработена за прилагане за дълъг период от време, освен в случай, че акционерите на дружеството не поискат нейната актуализация и промяна. Изменения в утвърдената от Общото събрание на акционерите Политика, се приемат по реда на нейното изготвяне и утвърждаване.

Съветът на директорите счита, че залегналите в политиката принципи за определяне на възнагражденията към настоящия момент са ефективни с оглед на постигнатите финансови резултати през отчетния период. Тяхното прилагане и занапред ще бъде приоритет на Съвета на директорите.

Съветът на директорите е отговорен за своевременното оповестяване на утвърдената от Общото събрание на акционерите Политика за възнагражденията и последващите изменения в нея.

С оглед събрания опит и отчитане на резултатите следва да се продължи изпълнението на политиката за възнагражденията и през текущата година.

София, 10 март 2026 г.

Изпълнителен директор:
Профи‘Т ООД
чрез Д. Тановски

Изпълнителен директор:
Манг ООД
чрез М. Ангелов