

Raportul de remunerare al Fondului Proprietatea pentru anul financiar 2024

Capitolul I. Introducere

Prezentul Raport de remunerare („Raportul”) al Fondul Proprietatea SA („Fondul Proprietatea” sau „Fondul”), o societate pe acțiuni înființată în conformitate cu legislația română, ce se califică drept fond de investiții alternative în temeiul Legii nr. 74/2015 privind administratorii de fonduri de investiții alternative și al Legii nr. 243/2019 privind reglementarea fondurilor de investiții alternative și pentru modificarea și completarea unor acte normative, și drept emitent în temeiul Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață („Legea Emitenților”), o entitate supravegheată de Autoritatea de Supraveghere Financiară („ASF”), a fost întocmit în conformitate cu Politica de Remunerare a Fondului în vigoare pe durata exercițiului financiar încheiat la 31 decembrie 2024 și Legea Emitenților, și prezintă remunerația acordată Franklin Templeton International Services S.À R.L. Luxembourg („Administratorul Fondului” sau „AFIA” sau „FTIS”), și Comitetului Reprezentanților în cursul exercițiului financiar încheiat la data de 31 decembrie 2024.

În cursul anului 2024 Fondul a fost administrat de Franklin Templeton International Services S.À R.L. în calitate de Administrator Unic și Administrator de Fond de Investiții Alternative în conformitate cu Directiva AFIA și reglementările locale de implementare, în baza Contractului de Administrare în vigoare în perioada 1 aprilie 2022 – 31 martie 2024, conform Hotărârii Hotărârii Adunării Generale Ordinare a Acționarilor („AGO”) nr.15/15 decembrie 2021, și a Contractului de Administrare în vigoare în perioada 1 aprilie 2024 - 31 martie 2025, conform Hotărârii AGO nr. 2/26 martie 2024. Gestionarea portofoliului și activitățile administrative sunt realizate de FTIS prin intermediul Sucursalei din București.

Politica de Remunerare în vigoare pe parcursul anului 2024 („Politica de Remunerare”) a fost aprobată prin Hotărârea AGO nr. 3/26 martie 2024 și este disponibilă pe site-ul Fondului, secțiunea Relații cu Investitorii - Informații referitoare la AGA – Hotărâri AGA.

Prezentul Raport cuprinde o prezentare generală a remunerațiilor, inclusiv a tuturor beneficiilor, dacă există, indiferent de forma acestora, care au fost acordate sau sunt datorate pentru exercițiul financiar încheiat la 31 decembrie 2024 Administratorului Fondului în baza Contractului de Administrare în vigoare în perioada 1 aprilie 2022 – 31 martie 2024 și a Contractului de Administrare în vigoare în perioada 1 aprilie 2024 - 31 martie 2025, și fiecărui membru al Comitetului Reprezentanților, în conformitate cu Politica de Remunerare.

Remunerațiile pentru anul 2024, atât ale Administratorului Fondului, cât și ale membrilor Comitetului Reprezentanților au fost calculate și plătite în deplină conformitate cu Politica de Remunerare; Fondul nu a avut abateri sau derogări de la Politica de Remunerare. Nu au existat evenimente importante în mediul de afaceri al Fondului care să afecteze remunerațiile.

În scopul asigurării transparenței, acest Raport cuprinde, de asemenea, informații cu privire la politica de remunerare a Administratorului Fondului și o prezentare generală a remunerației plătite de Administratorul Fondului angajaților săi în legătură cu Fondul Proprietatea în cursul exercițiului financiar încheiat la 30 septembrie 2024 (pentru Administratorul Fondului, exercițiul financiar se încheie la 30 septembrie). Aceste remunerații nu reprezintă un cost suplimentar pentru Fond. Prezentul Raport a fost revizuit de Comitetul Reprezentanților al Fondul Proprietatea SA și va fi supus votului consultativ al AGO din 29 aprilie 2025 (prima convocare) / 30 aprilie 2025 (a doua convocare).

Capitolul II. Structura de administrare a Fondului

Administratorul Fondului

În cursul anului 2024 Fondul a fost administrat de Franklin Templeton International Services S.à r.l., o societate cu răspundere limitată ce se califică drept AFIA în conformitate cu articolul 5 din Legea din Luxemburg din data de 12 iulie 2013 referitoare la administratorii de fonduri de investiții alternative, autorizată de *Commission de Surveillance du Secteur Financier* sub nr. A00000154/21.11.2013, cu sediul social în str. Albert Borschette, nr 8A, L-1246 Luxemburg, înregistrată la Registrul Comerțului și Societăților din Luxemburg sub numărul B 36.979 și în Registrul ASF din România sub nr. PJM07.1AFIASMDLUX0037/10.03.2016 în calitate de Administrator Unic și Administrator de Fond de Investiții Alternative în conformitate cu Directiva AFIA și reglementările locale de implementare, în baza Contractului de Administrare în vigoare în perioada 1 aprilie 2022 – 31 martie 2024 și a Contractului de Administrare în vigoare în perioada 1 aprilie 2024 - 31 martie 2025.

Comitetul Reprezentanților

Comitetul Reprezentanților este format din cinci membri numiți de AGOA în vederea supravegherii, controlului și evaluării activității Administratorului Fondului și a tratamentului echitabil al tuturor acționarilor, în conformitate cu prevederile Actului Constitutiv al Fondului.

În cursul anului 2024 următoarele persoane au fost membri ai Comitetului Reprezentanților:

Nume	Data primei numiri	Data expirării mandatului
Dna Ilinca von Derenthall	26 noiembrie 2020	25 noiembrie 2026
DI Ciprian Lăduncă	16 noiembrie 2020	15 noiembrie 2026
DI Nicholas Paris	6 aprilie 2021	2 decembrie 2027 ¹
DI Omer Tetik	6 aprilie 2021	6 aprilie 2024
DI Martin Bernstein	27 aprilie 2022	12 iulie 2024 ²
DI Marius-Alin Andrieș	7 aprilie 2024	7 aprilie 2027 ³
Dna Ileana-Lăcrămioara Isărescu	1 octombrie 2024	1 octombrie 2027 ⁴

Capitolul III. Politica de Remunerare a AFIA

FTIS, în calitate de AFIA, are în vigoare o politică de remunerare cu privire la sumele pe care le percepe în legătură cu fondurile de investiții alternative aflate în administrarea sa. Costurile descrise în această secțiune reprezintă costurile de remunerare suportate de AFIA și nu reprezintă un cost suplimentar pentru Fond.

¹ În cadrul AGOA din 26 martie 2024, niciun candidat nu a obținut majoritatea legală prevăzută de Actul Constitutiv al Fondului pentru a fi ales ca membru al Comitetului Reprezentanților. În consecință, mandatul dlui Nicholas Paris, care expira la 6 aprilie 2024, a fost prelungit de drept până la următoarea AGOA care avea pe ordinea de zi numirea unui nou membru al Comitetului Reprezentanților (respectiv AGOA din 27 septembrie 2024).

În cadrul AGOA din 27 septembrie 2024 candidații pentru cel de-al doilea post vacant nu au obținut majoritatea legală prevăzută de Actul Constitutiv al Fondului pentru a fi aleși ca membri ai Comitetului Reprezentanților, iar postul a rămas vacant. În consecință, la aceeași dată, Comitetul Reprezentanților l-a numit pe dl Nicholas Paris ca membru interimar până la următoarea AGOA care avea pe ordinea de zi numirea unui nou membru al Comitetului Reprezentanților (respectiv AGOA din 2 decembrie 2024).

DI Nicholas Paris a fost numit din nou în funcția de membru al Comitetului Reprezentanților pentru o perioadă suplimentară de 3 ani începând cu 2 decembrie 2024, în conformitate cu Hotărârea AGOA nr. 18/2 decembrie 2024.

² DI Martin Bernstein a demisionat din funcțiile deținute în cadrul Comitetului Reprezentanților și al Comitetelor Consultative ale Fondului, cu data efectivă de 12 iulie 2024.

³ DI Marius-Alin Andrieș a fost numit în calitate de membru al Comitetului Reprezentanților pentru un mandat de 3 ani începând cu 7 aprilie 2024, înlocuindu-l pe dl Omer Tetik după expirarea mandatului acestuia în data de 6 aprilie 2024, conform Hotărârii AGOA nr. 1/26 martie 2024.

⁴ Dna Ileana-Lăcrămioara Isărescu a fost numită în calitate de membru al Comitetului Reprezentanților pentru un mandat de 3 ani începând cu 1 octombrie 2024, conform Hotărârii AGOA nr. 11/27 septembrie 2024.

Politica a fost concepută pentru a descuraja asumarea excesivă de riscuri, integrând în sistemele sale de management al performanței criteriile de risc specifice entităților pe care le administrează. Politica are o structură de guvernanta menită să prevină conflictele de interese interne.

AFIA a implementat pe deplin politica de remunerare în cursul anului 2024 – un rezumat al versiunii aplicabile la data raportării este disponibil pe site-ul web Franklin Templeton Luxemburg (<https://www.franklintempleton.lu>), la secțiunea *Regulatory Information* și în Anexa 2 la prezentul raport. Există proceduri în vigoare pentru întocmirea, actualizarea, revizuirea și aprobarea politicii, precum și pentru comunicarea și implementarea politicii. În acest proces sunt implicate conducerea superioară, departamentul resurse umane, auditul intern și alte funcții, iar politica este aprobată de FTIS.

Remunerația fixă este definită ca salariu de bază plus beneficiile semnificative oferite de companie care pot include mașini de serviciu, contribuții ale companiei la planuri pensie, prime de asigurări medicale private și prime de asigurări de viață. Nivelurile salariului de bază (inclusiv beneficiile) sunt stabilite în funcție de date comparative din piață (studii realizate în industrie de entități specializate), care sunt revizuite periodic.

Remunerația variabilă cuprinde bonusuri anuale, prime de performanță pe termen lung sub formă de acțiuni și prime pentru vânzări. Nivelurile remunerației variabile sunt stabilite în funcție de performanța generală a companiei și a departamentului, precum și de performanța individuală.

Politica completă de remunerare a AFIA este disponibilă la sediul social al AFIA.

Informațiile privind remunerația plătită de FTIS angajaților săi în legătură cu Fondul Proprietatea în cursul exercițiului financiar încheiat la 30 septembrie 2024 sunt incluse în tabelul de mai jos (exercițiul financiar al FTIS se încheie la 30 septembrie și cifrele sunt prezentate ca atare):

Denumire	2024		2023	
	Suma (EUR)	Nr. de beneficiari	Suma (EUR)	Nr. de beneficiari
Remunerație totală în legătură cu Fondul Proprietatea pentru exercițiul financiar încheiat la 30 septembrie, din care:	2.849.793	289	19.717.440	279
Remunerație fixă plătită de FTIS angajaților	144.947	289	728.612	279
Remunerație variabilă plătită de FTIS angajaților, cu excepția comisioanelor de performanță	2.704.845	278	18.988.828	256
Remunerație variabilă reprezentând comisioane de performanță	-	-	-	-

Sursa: FTIS

Denumire	2024	2023
	Suma (EUR)	Suma (EUR)
Remunerația personalului identificat în legătură cu Fondul Proprietatea pentru exercițiul financiar încheiat la 30 septembrie	2.369.450	16.830.311
Remunerația membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere	5.514	29.210
Remunerația conducerii superioare (decidenți cheie)	2.357.817	16.762.719
Remunerația angajaților cu atribuții de control (conformitate, administrarea riscurilor, audit intern etc.)	6.119	38.382
Remunerația angajaților ale căror acțiuni au un impact semnificativ asupra profilului de risc al Fondului	-	-

Sursa: FTIS

Pentru mai multe informații privind remunerația plătită de FTIS angajaților săi în cursul exercițiului financiar încheiat la 30 septembrie 2024, vă rugăm să consultați Anexa 1.

Capitolul IV. Remunerarea Administratorului Fondului

Modul de remunerare a Administratorului Fondului Proprietatea este parte a Contractelor de Administrare aprobate de către acționarii Fondului, fiind în conformitate cu Politica de Remunerare.

În conformitate cu Contractul de Administrare, Administratorul Fondului trebuie să administreze portofoliul Fondului în conformitate cu, și trebuie să respecte toate obligațiile asumate în baza Declarației de Politică Investițională și să urmărească realizarea obiectivelor de performanță prevăzute în aceasta, inclusiv (fără limitare) Obiectivul privind Discount-ul și Obiectivul VAN, așa cum sunt detaliate în Declarația de Politică Investițională.

Obiectivul VAN se referă la o VAN ajustată pe acțiune în ultima zi a Perioadei de Raportare mai mare decât VAN pe acțiune raportată la sfârșitul Perioadei de Raportare anterioare. Obiectivul de discount este de a avea un discount între prețul de închidere al acțiunii Fondului pe Bursa de Valori București și cea mai recent publicată VAN pe acțiune egal cu, sau mai mic de 15%, în cel puțin două treimi din zilele de tranzacționare, pe parcursul Perioadei de Raportare.

Declarația de Politică Investițională este disponibilă pe site-ul web al Fondului la secțiunea *Investițiile - Strategia de Investiții*.

Administratorul Fondului depune eforturi susținute în vederea protejării valorii acționarilor și implementării măsurilor necesare în conformitate cu Declarația de Politică Investițională. În aplicarea Mecanismului de Control al Discount-ului, în cursul anului 2024, printre altele, Administratorul Fondului a propus, iar acționarii au aprobat în cadrul AGA din 30 aprilie 2024, distribuirea unui dividend brut de 0,06 RON per acțiune din rezultatul reportat, cu data plății 7 iunie 2024.

La propunerea Administratorului Fondului, în cadrul AGA din 13 februarie 2024, acționarii au aprobat cel de-al 15-lea program de răscumpărare pentru 1 miliard de acțiuni, care a început la 15 aprilie 2024. Numărul maxim de acțiuni care puteau fi răscumpărate în cadrul acestui program de răscumpărare a fost ulterior redus la 355,6 milioane, în urma modificărilor normative adoptate prin OUG nr. 71/2024. Prin urmare, în cursul anului 2024, Fondul a răscumpărat 355,6 milioane de acțiuni în cadrul celui de-al 15-lea program de răscumpărare prin răscumpărări zilnice pe BVB și LSE și o ofertă publică de cumpărare pentru 269.000.000 de acțiuni, finalizată în septembrie 2024. De asemenea, la propunerea Administratorului Fondului, acționarii au aprobat în cadrul AGA din data de 2 decembrie 2024 cel de-al 16-lea program de răscumpărare pentru 320 de milioane de acțiuni pentru 2025.

Structura de remunerare a Administratorului Fondului este prezentată în tabelul de mai jos:

Toate sumele în echivalentul în Lei

Anul	Remunerație totală brută	Remunerație fixă (Comision de bază)		Comision de bază suplimentar (Comision de performanță*)		Remunerație variabilă (Comision de distribuție**)	
		Valoare	Propoție	Valoare	Propoție	Valoare	Propoție
2024	23.364.958	15.863.874	67,9%	-	0%	7.501.084	32,1%
2023	237.847.355	36.785.547	15,5%	-	0%	201.061.808	84,5%

* Comisionul de performanță a fost aplicabil până la 31 martie 2022. Nu există comision de performanță aplicabil conform mandatului FTIS după 31 martie 2022.

** Pentru mai multe informații privind formulele de calcul al Comisionului de bază, Comisionului de performanță și Comisionului de distribuție, vă rugăm să consultați Capitolul V, Secțiunea 2 din Politica de Remunerare a Fondului Proprietatea, disponibilă pe site-ul web al Fondului la secțiunea *Despre Fond – Despre Fondul Proprietatea – Guvernanță Corporativă*.

Remunerația prezentată mai sus include și sumele estimate înregistrate în evidențele contabile ale Fondului pentru exercițiul financiar încheiat la 31 decembrie 2024, care urmează să fie facturate de Administratorul Fondului în 2025.

Tranzacțiile derulate între Fond și FTIS Sucursala București au fost următoarele:

Tranzacții	Exercițiul financiar încheiat la 31 decembrie 2024	Exercițiul financiar încheiat la 31 decembrie 2023
Cheltuieli cu chiria suportate de Fond	88.762	85.612
Costuri operaționale suportate de Fond	30.209	32.223
Total	118.971	117.834

În cursul anului încheiat la 31 decembrie 2024, Fondul a înregistrat suma de 470.920 Lei (31 decembrie 2023: 827.839 Lei), reprezentând cheltuieli efectuate de FTIS Sucursala București în beneficiul Fondului.

Acestea au reprezentat în principal cheltuieli în interesul protejării și promovării imaginii Fondului și a participațiilor acestuia (relația cu investitorii) și, de asemenea, cu privire la abonamente anuale pentru programe software utilizate de Comitetul Reprezentanților în interesul Fondului și taxe de întreținere a site-ului web. Refacturarea acestor cheltuieli către Fond s-a efectuat în conformitate cu prevederile contractului de administrare în vigoare la momentul respectiv și a fost supusă aprobării Comitetului Reprezentanților.

Administratorul Fondului (i) nu a obținut alte beneficii de la Fondul Proprietatea și (ii) nu a primit nicio remunerație de la nicio entitate afiliată Fondului Proprietatea. Nu există un plan de remunerare pe termen lung (eng. stock option plan) oferit de către Fond Administratorului său.

Capitolul V. Remunerarea membrilor Comitetului Reprezentanților

Fiecare membru al Comitetului Reprezentanților primește o remunerație fixă aprobată prin Hotărârile AGOA ale Fondului nr. 9 din 29 octombrie 2015, nr. 5 din 14 februarie 2018, și nr. 11 din 15 noiembrie 2022, fiind în conformitate cu Politica de Remunerare; nu există niciun acord de tip „malus” sau „clawback”.

Începând cu 16 noiembrie 2022, a fost aprobată de acționarii Fondului o remunerație suplimentară fixă brută lunară pentru Președintele Comitetului Reprezentanților, pentru Președintele Comitetului de Audit și Evaluare și, respectiv, pentru Președintele Comitetului de Nominalizare și Remunerare, conform Hotărârii AGOA nr. 11/15 noiembrie 2022, publicată pe site-ul web Fondului, la secțiunea Relații cu Investitorii – Informații referitoare la AGA – Hotărâri AGA.

Structura de remunerare a fiecărui membru al Comitetului Reprezentanților pentru exercițiul financiar încheiat la 31 decembrie 2024 a fost următoarea:

Nume, Funcție	Remunerație totală brută	Toate sumele în Lei	
		% remunerație fixă	% remunerație variabilă
Dna Ilinca von Derenthall, Președinte al Comitetului între 1 ian 2024 - 31 dec 2024	366.180	100%	N/A
DI Ciprian Lăduncă, Membru al Comitetului între 1 ian 2024 - 31 dec 2024 și Președinte al Comitetului de Audit și Evaluare între 1 ian 2024 - 31 dec 2024	350.268	100%	N/A

Nume, Funcție	Remunerație totală brută	% remunerație fixă	% remunerație variabilă
DI Nicholas Paris, Membru al Comitetului între 1 ian 2024 - 31 dec 2024 și Președinte al Comitetului de Nominalizare și Remunerare între 1 ian 2024 - 31 dec 2024	350.268	100%	N/A
DI Marius-Alin Andrieș Membru al Comitetului între 7 apr 2024 - 31 dec 2024	232.784	100%	N/A
Dna Ileana-Lacramioara Isarescu Membru al Comitetului între 1 oct 2024 - 31 dec 2024	79.605	100%	N/A
DI Ömer Tetik, Membru al Comitetului între 1 ian 2024 – 6 apr 2024	85.636	100%	N/A
DI Martin Bernstein, Membru al Comitetului între 1 ian 2024 - 12 iulie 2024	170.747	100%	N/A

Nu există beneficii post-angajare, alte beneficii pe termen lung sau compensații pentru încetarea contractului de mandat legate de remunerația membrilor Comitetului Reprezentanților.

În cursul anului 2024, Fondul a suportat, de asemenea, costurile menționate mai jos în legătură cu Comitetul Reprezentanților.

Toate sumele în echivalentul în Lei

Nume	Costuri privind ședințele (transport și cazare)
Dna Ilinca von Derenthall	22.202
DI Ciprian Lăduncă	-
DI Nicholas Paris	49.828
DI Marius-Alin Andrieș	1.497
Dna Ileana-Lăcrămioara Isărescu	-
DI Martin Bernstein	25.347
DI Ömer Tetik	-
Total	98.874

Alte costuri suportate de Fond în cursul anului 2024 în legătură cu membrii Comitetului Reprezentanților au cuprins:

Toate sumele în echivalentul în Lei

Costuri	Lei
Costuri de asigurare profesională	243.564
Servicii de consultanță pentru Comitetul Reprezentanților	85.259
Alte costuri (mese, cărți de vizită, servicii notariale, traduceri etc.)	70.216
Total	399.039

Nu au existat împrumuturi între Fond și membrii Comitetului Reprezentanților.

Capitolul VI. Informații comparative privind modificarea remunerației și performanța Fondului în ultimele 5 exerciții financiare

Remunerația totală plătită Administratorului Fondului în ultimii 5 ani este prezentată în tabelul de mai jos:

Remunerație totală	2024	2023	2022	2021	2020
Suma în Lei	23.364.958	237.847.355	107.230.522	87.239.913	65.906.915
Variație% de la an la an	-90%	+122%	+23%	+32%	+20%

Variația de la un an la altul a remunerației plătită Administratorului Fondului este determinată de:

- capitalizarea de piață a Fondului;
- distribuțiile către acționarii Fondului (inclusiv, fără limitare, răscumpărări de acțiuni proprii și GDR-uri ale Fondului, dividende, returnări de capital);
- discountul prețului acțiunii față de valoarea activului net al Fondului pe acțiune (în cazul comisionului de performanță, aplicabil numai până la 31 martie 2022).

Structura comisioanelor de administrare în ultimii 5 ani a fost următoarea:

Comisioane de administrare	2024	2023	2022	2021	2020
Comision de bază	Nicio modificare până la 31 martie 2024. Începând cu 1 aprilie 2024: 135 de puncte de bază aplicat la capitalizarea de piață	Nicio modificare	Începând cu 1 aprilie 2022: 45 de puncte de bază aplicat la capitalizarea de piață	Nicio modificare	60 de puncte de bază aplicat la capitalizarea de piață
Comision de performanță	Nicio modificare	Nicio modificare	- Nicio modificare până la 31 martie 2022 - Începând cu 1 aprilie 2022, nu este aplicabil niciun comision de performanță	Nicio modificare	Un procent suplimentar de 0,05% plătit ca și comision de performanță, în cazul în care discountul prețului pe acțiune față de valoarea activului net al Fondului pe acțiune este mai mic sau egal cu 20%,

Comisioane de administrare	2024	2023	2022	2021	2020
					dar mai mare decât 15%, și un comision suplimentar de încă 0,05% în cazul în care discountul este mai mic sau egal cu 15%.
Comisioane de distribuție aferente răscumpărărilor de acțiuni (inclusiv, răscumpărări de acțiuni proprii și GDR-uri)	Nicio modificare	Nicio modificare până la 31 martie 2023. Începând cu 1 aprilie 2023: - 1,75% aplicat la valoarea distribuțiilor în perioada 1 aprilie 2023 – 31 martie 2024	Nicio modificare până la 31 martie 2022. Începând cu 1 aprilie 2022: - 2,50% aplicat la valoarea distribuțiilor în perioada 1 aprilie 2022 – 31 martie 2023 - 1,75% aplicat la valoarea distribuțiilor în perioada 1 aprilie 2023 – 31 martie 2024	Nicio modificare	100 de puncte de bază
Comisioane de distribuție aferente returnărilor de capital	Nicio modificare	Nicio modificare până la 31 martie 2023. Începând cu 1 aprilie 2023: - 1,75% aplicat la valoarea distribuțiilor în perioada 1 aprilie 2023 – 31 martie 2024	Nicio modificare până la 31 martie 2022. Începând cu 1 aprilie 2022: - 2,50% aplicat la valoarea distribuțiilor în perioada 1 aprilie 2022 – 31 martie 2023 - 1,75% aplicat la valoarea distribuțiilor în perioada 1 aprilie 2023 – 31 martie 2024	Nicio modificare	100 de puncte de bază
Comisioane de distribuție aferente distribuției de dividende	Nicio modificare	Nicio modificare până la 31 martie 2023. Începând cu 1 aprilie 2023: - 1,75% aplicat la valoarea distribuțiilor în perioada 1 aprilie 2023 – 31 martie 2024	Nicio modificare până la 31 martie 2022. Începând cu 1 aprilie 2022: - 2,50% aplicat la valoarea distribuțiilor în perioada 1 aprilie 2022 – 31 martie 2023 - 1,75% aplicat la valoarea distribuțiilor în perioada 1 aprilie 2023 – 31 martie 2024	Nicio modificare	100 de puncte de bază

Tabelul de mai jos prezintă remunerația membrilor activi ai Comitetului în cursul anului 2024, în conformitate cu durata mandatelor acestora:

Remunerarea membrilor Comitetului Reprezentanților					
Modificare anuală	2024 vs. 2023	2023 vs. 2022	2022 vs. 2021	2021 vs. 2020	2020 vs. 2019
Dna Ilinca von Derenthall	Nicio modificare	Nicio modificare	A se vedea modificarea mai jos la Nota 1	Nicio modificare	N/A
DI Ciprian Lăduncă	Nicio modificare	Nicio modificare	A se vedea modificarea mai jos la Nota 1	Nicio modificare	N/A
DI Nicholas Paris	Nicio modificare	Nicio modificare	A se vedea modificarea mai jos la Nota 1	N/A	N/A
DI Marius-Alin Andries	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Dna Ileana-Lăcrămioara Isărescu	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

N/A a fost menționat în cazurile în care persoana respectivă nu a fost membru al Comitetului Reprezentanților în anul respectiv, sau persoana a fost aleasă în anul respectiv și, în consecință, comparativele nu sunt aplicabile.

Note:

- Începând cu 16 noiembrie 2022, acționarii au aprobat o majorare a remunerației lunare brute pentru fiecare membru al Comitetului Reprezentanților cu 10%, de la 24.123 RON la 26.535,30 RON („Remunerația Lunară de Bază”). De asemenea, acționarii au aprobat o remunerație suplimentară fixă brută lunară de 15% din Remunerația Lunară de Bază, pentru Președintele Comitetului Reprezentanților și o remunerație suplimentară fixă brută lunară de 10% din Remunerația Lunară de Bază, pentru Președintele Comitetului de Audit și Evaluare și pentru Președintele Comitetului de Nominalizare și Remunerare.

Remunerația anuală brută datorată de către Fond Comitetului Reprezentanților în ultimii 5 ani este prezentată în tabelul de mai jos:

Remunerație totală	2024	2023	2022	2021	2020
Suma în Lei	1.635.488	1.703.556	1.386.213	1.434.117	1.376.217
Variație% de la an la an	-4%	+23%	-3%	+4%	-2%

Variațiile de la un an la altul în perioada 2019 – 2022 și în 2024 s-au datorat perioadelor în care numărul membrilor Comitetului Reprezentanților a fost mai mic de 5 (numărul complet), fie din cauza demisiei acestora sau ca urmare a expirării mandatelor lor. Variația din 2023 față de 2022 s-a datorat creșterii remunerației aprobate în cadrul Adunării Generale a Acționarilor din 15 noiembrie 2022.

Performanța Fondului Proprietatea (distribuții către acționari)					
	2024	2023	2022	2021	2020
Distribuții în numerar către acționari (inclusiv dividende, returnări de capital) – sume totale brute în Lei	212.452.479	9.450.090.560	1.125.531.664	840.627.930	417.965.383
Variație% de la an la an	-98%	+740%	+34%	+101%	-35%
Răscumpărări* în Lei (răscumpărări de acțiuni proprii și GDR-uri, fie prin tranzacții zilnice, fie prin oferte de cumpărare)	216.324.940	1.816.723.906	1.157.219.018	328.053.551	1.065.008.457
Variație% de la an la an	-88%	+57%	+253%	-69%	+143%

* Sumele aferente răscumpărărilor cuprind costul de achiziție la prețul de tranzacționare, excluzând comisioanele de intermediere și alte costuri legate de achiziție

Performanța Fondului Proprietatea (rezultate de sfârșit de an)					
	2024	2023	2022	2021	2020
Profit net anual/ (pierdere) în Lei conform situațiilor financiare auditate conform IFRS	251.532.566	(904.097.086)	2.769.448.871	5.012.644.707	(102.978.968)
Variație% de la an la an	+128%	-133%	-45%	+4968%	-103%
VAN/acțiune în Lei (calculat conform regulamentului ASF, certificat de custode)	0,7029	0,6608	2,5701	2,2624	1,6974
Variație% de la an la an	+6%	-74%	+14%	+33%	-2%
Prețul de închidere al acțiunii publicat de BVB	0,3150	0,523	2,0400	1,9900	1,4500
Variație% de la an la an	-40%	-74%	+3%	+37%	+20%

Notă: VAN/acțiune este pentru ultima zi lucrătoare din 2021 inclusiv și pentru ultima zi a anului până la începutul anului 2022. Prețul de închidere al acțiunii este pentru ultima zi de tranzacționare a anului.

Principalele elemente care au contribuit la profitul înregistrat în anul 2024 au fost: (1) venitul brut din dividende de la companiile din portofoliu în valoare de 145,8 milioane Lei și (2) câștigul net din participării la valoarea justă prin profit sau pierdere în valoare de 109,3 milioane Lei (în principal determinat de actualizarea evaluării CN Aeroporturi București SA).

Capitolul VII. Mediu, social și guvernanță (ESG)

Regulamentul privind prezentarea de informații referitoare la durabilitate în sectorul serviciilor financiare (SFDR)⁵

În ceea ce privește prevederile Articolului nr. 6 din SFDR, riscurile legate de durabilitate nu sunt considerate relevante în procesul decizional privind investițiile ca urmare a particularităților modului în care Fondul a fost înființat precum și a cadrului de reglementare aplicabil în prezent, care impune numeroase restricții privind investițiile, limitând astfel deciziile de investire. De asemenea, Fondul are o capacitate limitată de a lua în considerare riscurile legate de durabilitate în deciziile sale de investiții, cu excepția cazului în care vor exista modificări ale cadrului de reglementare aplicabil Fondului, ce nu pot fi estimate în mod rezonabil la data prezentului raport.

Regulamentul privind Taxonomia⁶

Investițiile Fondului Proprietatea nu iau în considerare criteriile UE privind activitățile economice sustenabile din punct de vedere al mediului, inclusiv activități de abilitare sau de tranziție, în sensul Regulamentului privind Taxonomia.

Directiva privind Raportarea de către Companii a Informațiilor privind Durabilitatea (CSRD)⁷

În baza prevederilor CSRD precum și a cerințelor aferente transpuse în legislația națională, există o exceptare specifică de la obligațiile de raportare privind informațiile legate de durabilitate aplicabile în cazul Fondului.

Capitolul VIII. Informare

Prezentul Raport va fi publicat pe site-ul web al Fondului, www.fondulproprietatea.ro, și va rămâne disponibil publicului, gratuit, pe o perioadă de 10 ani de la publicarea sa, în conformitate cu Legea Emitenților.

O versiune pe suport de hârtie va fi disponibilă în urma transmiterii unei solicitări către Fond.

Acest raport a fost revizuit de auditorul financiar al Fondului și dezbătut de Comitetul Reprezentanților în data de 7 martie 2025 și este supus spre aprobare de către acționarii Fondului (vot consultativ) în cadrul AGA din 29 aprilie 2025 (prima convocare) / AGA din 30 aprilie 2025 (a doua convocare).

⁵ Regulamentul (UE) 2019/2088 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 noiembrie 2019 privind informațiile privind durabilitatea în sectorul serviciilor financiare

⁶ Regulamentul (UE) 2020/852 al Parlamentului European și al Consiliului din 18 iunie 2020 privind instituirea unui cadru care să faciliteze investițiile durabile și de modificare a Regulamentului (UE) 2019/2088

⁷ Directiva (UE) 2022/2464 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 decembrie 2022 de modificare a Regulamentului (UE) nr. 537/2014, a Directivei 2004/109/CE, a Directivei 2006/43/CE și a Directivei 2013/34/UE în ceea ce privește raportarea privind durabilitatea de către întreprinderi

Anexa 1 – Remunerația plătită de AFIA angajaților săi în legătură cu Fondul Proprietatea în cursul exercițiului financiar încheiat la 30 septembrie 2024⁸

Indicatori	Sume aferente activității desfășurate în 2024 (n) (EUR)	Sume plătite în cursul anului 2024 (n) (EUR)	Sume plătibile în cursul anului 2025 (n+1) sau amânate (EUR)	Nr. de beneficiari 2024	Sume aferente activității desfășurate în 2023 (n-1) (EUR)	Nr. de beneficiari 2023
1. Remunerația întregului personal AFIA (inclusiv funcțiile externalizate) în legătură cu Fondul Proprietatea pentru exercițiul financiar încheiat la 30 septembrie, din care:	2.849.793	217.877	2.631.916	289	19.717.440	279
(a) Remunerație fixă	144.947	144.947	-	289	728.612	279
(b) Remunerație variabilă, exceptând comisioanele de performanță	2.704.845	72.929	2.631.916	278	18.988.828	256
- în numerar	1.685.362	58.838	1.626.524		8.086.570	
- alte forme (planuri de recompensă de tipul restricted stock units și unități fond mutual)	1.019.483	14.091	1.005.392		10.902.259	
(c) Remunerație variabilă reprezentând comisioane de performanță	-	-	-		-	
2. Remunerația personalului identificat (inclusiv funcțiile externalizate) în legătură cu Fondul Proprietatea pentru exercițiul financiar încheiat la 30 septembrie	2.369.450	59.944	2.309.506		16.830.311	
(A) Remunerația membrilor consiliului de administrație sau ai consiliului de supraveghere:	5.514	5.514	-		29.210	
(a) Remunerație fixă	2.872	2.872	-		16.122	

⁸ Pentru evitarea oricărui dubiu, sumele incluse în Anexa 1 nu sunt plătite de Fond și nu afectează în niciun fel situațiile financiare ale Fondului Proprietatea.

Indicatori	Sume aferente activității desfășurate în 2024 (n) (EUR)	Sume plătite în cursul anului 2024 (n) (EUR)	Sume plătibile în cursul anului 2025 (n+1) sau amânate (EUR)	Nr. de beneficiari 2024	Sume aferente activității desfășurate în 2023 (n-1) (EUR)	Nr. de beneficiari 2023
(b) Remunerație variabilă, exceptând comisioane de performanță	2.641	2.641	-		13.089	
- în numerar	1.881	1.881	-		9.607	
- alte forme (planuri de recompensa de tipul restricted stock units și unități fond mutual)	760	760	-		3.482	
(c) Remunerație variabilă reprezentând comisioane de performanță	-	-	-		-	
(B) Remunerația directorilor/ conducerii superioare din care:	2.357.817	48.311	2.309.506		16.762.719	
(a) Remunerație fixă	26.006	26.006	-		133.798	
(b) Remunerație variabilă, exceptând comisioane de performanță	2.331.811	22.305	2.309.506		16.628.921	
- în numerar	1.399.774	14.070	1.385.704		6.670.167	
- alte forme (planuri de recompensa de tipul restricted stock units și unități fond mutual)	932.037	8.235	923.802		9.958.754	
(c) Remunerație variabilă reprezentând comisioane de performanță	-	-	-		-	
(C) Remunerația angajaților cu atribuții de control (conformitate, administrarea riscurilor, audit intern)	6.119	6.119	-		38.382	
(a) Remunerație fixă	4.936	4.936	-		30.664	
(b) Remunerație variabilă, exceptând comisioane de performanță	1.183	1.183	-		7.718	
- în numerar	854	854	-		4.653	
- alte forme (planuri de recompensa de tipul restricted stock units și unități fond mutual)	329	329	-		3.064	

Indicatori	Sume aferente activității desfășurate în 2024 (n) (EUR)	Sume plătite în cursul anului 2024 (n) (EUR)	Sume plătibile în cursul anului 2025 (n+1) sau amânate (EUR)	Nr. de beneficiari 2024	Sume aferente activității desfășurate în 2023 (n-1) (EUR)	Nr. de beneficiari 2023
(c) Remunerație variabilă reprezentând comisioane de performanță	-	-	-		-	
(D) Alte funcții decât cele indicate la punctele (A)-(C), incluse în categoria personalului identificat	-	-	-		-	
(a) Remunerație fixă	-	-	-		-	
(b) Remunerație variabilă, exceptând comisioane de performanță	-	-	-		-	
- în numerar	-	-	-		-	
- alte forme (planuri de recompensa de tipul restricted stock units și unități fond mutual)	-	-	-		-	
(c) Remunerație variabilă reprezentând comisioane de performanță	-	-	-		-	

Sursa: FTIS

Notă: acolo unde este cazul, informațiile privind remunerația datorată/plătită de AFIA personalului său în cazul Fondului Proprietatea au fost alocate pe baza activelor administrate de societatea de administrare, în timp ce numărul de beneficiari include numărul total de angajați aplicabil fiecărei categorii.

Anexa 2 – Franklin Templeton International Services S.À R.L. Declarație privind Politica de Remunerare

Scopul și domeniul de aplicare al Declarației privind Politica de Remunerare

FTIS este o societate de administrare autorizată să administreze fonduri OPCVM și Fonduri de Investiții Alternative („FIA”) și să ofere clienților servicii auxiliare MiFID.

În conformitate cu Directiva 2009/65/CE și cu Directiva 2011/61/UE, scopul acestei Declarații privind Politica de Remunerare este de a oferi investitorilor detalii despre politica de remunerare a FTIS („Politica de Remunerare”). O copie pe suport hârtie a Politicii de Remunerare a FTIS este disponibilă gratuit la cerere la sediul FTIS.

Politica de Remunerare a FTIS a fost concepută pentru a alinia obiectivele personale ale angajaților cu interesele pe termen lung ale FTIS și ale fondurilor și conturilor clienților administrate de FTIS. Aceasta urmărește prevenirea practicilor de remunerare care ar putea încuraja angajații să își asume riscuri inutile.

Politica se aplică unei anumite categorii de personal, numită Personal Identificat, care include membri ai Consiliului de Administrație, Conducting Officers, membri cu funcții de control, persoane a căror activitate expune compania la diverse riscuri și orice angajat care primește o remunerație care îl plasează în aceeași categorie cu persoane aflate în funcții de conducere și persoane care își asumă riscuri cu un impact semnificativ asupra profilului de risc al companiei de administrare, al fondurilor sau al conturilor clienților pe care le administrează.

Descrierea structurii remunerației

Remunerația include o componentă fixă și o componentă variabilă (legată de performanță). Politica noastră de remunerare asigură faptul că acele componente ale remunerației legate de performanță sunt concepute pentru a reflecta succesul sau eșecul față de o serie de obiective care au drept componentă cheie gestionarea și administrarea corespunzătoare a riscurilor. Aceste obiective includ indicatori non-financiari și factori calitativi și cantitativi în determinarea cuantumului compensațiilor. Luăm în considerare o bună administrare și gestionarea riscurilor de sustenabilitate în stabilirea performanței fiecărui membru al echipelor noastre de investiții și avem în vedere respectarea politicilor de administrare și integrarea politicilor privind riscurile ESG ale companiei printre parametrii non-financiari care determină remunerația totală.

Remunerația fixă: Remunerația fixă este definită ca salariul de bază plus beneficiile semnificative oferite de companie, care pot include mașini de serviciu, contribuții la pensie, prime de asigurări medicale private și prime de asigurări de viață.

Nivelul salariului de bază (inclusiv beneficiile) este stabilit pe baza datelor comparative din piață (studii externe privind industria) și este revizuit periodic.

Salariile fixe sunt stabilite ca o proporție suficient de mare din remunerația totală, astfel încât FTIS să poată opera o politică de bonusuri complet flexibilă, inclusiv posibilitatea de a nu acorda bonusuri.

Remunerația variabilă: Remunerația variabilă este compusă din bonusuri anuale plătite în cadrul Planului anual de stimulente, bonusuri de performanță pe termen lung sub formă de acțiuni și bonusuri de vânzări. Nivelurile bonusului sunt stabilite în funcție de performanța generală a companiei și a departamentului, precum și de performanța individuală atinsă în cadrul FTIS. Bonusurile anuale sunt finanțate în cadrul Planului corporativ anual de stimulente al Franklin Resources Inc., societatea-mamă finală („FRI”). Nivelul bonusurilor depinde de performanța generală a FRI și este aprobat de Comitetul de Remunerare al consiliului FRI, format din până la cinci membri neexecutivi ai consiliului FRI („Comitetul de Remunerare FRI”).

Bonusurile anuale pot fi plătite în numerar, în acțiuni de fonduri mutuale sau în acțiuni FRI sau printr-o combinație a acestora, sub rezerva restricțiilor și condițiilor stabilite de Comitetul de Remunerare FRI.

Bonusurile de vânzări sunt discreționare și se plătesc semestrial. Plata eșalonată a bonusului este aplicabilă în cazul angajaților cheie din vânzări, care au un impact semnificativ asupra profilului de risc al companiei, fondurilor și conturilor clienților pe care le administrează.

Personalul poate fi eligibil pentru bonusuri suplimentare pe bază de acțiuni, în scopuri de retenție. Aceste bonusuri sunt limitate de obicei la funcțiile cheie.

Evaluarea performanței

Remunerația variabilă este legată de performanță și se bazează pe o combinație între evaluarea performanței individuale și rezultatele generale ale FTIS și FRI.

Personalul Identificat trebuie să atingă obiectivele de performanță stabilite de conducere iar performanța în raport cu aceste obiective trebuie să fie analizată înainte de orice recomandare de remunerare la sfârșitul anului.

Obiectivele trebuie să fie un mix de obiective calitative și cantitative. Exemple de măsuri calitative includ:

- Creștere și învățare
- Crearea de conexiuni
- Eficacitatea conducerii (pentru cei cu responsabilități de conducere)

Evaluarea performanțelor individuale pentru persoanele din funcții de control este realizată de către supervisorul funcțional independent al acestora, în conformitate cu obiectivele stabilite pentru departamentul de control relevant. Pentru evitare conflictelor de interese, în acest proces nu este niciodată implicată vreo persoană din domeniul de activitate pe care funcția de control trebuie să îl monitorizeze. Nicio persoană căreia i se aplică această politică nu are vreo influență asupra remunerării persoanelor din funcțiile de control.

Au fost implementate măsuri pentru a promova o administrare solidă și eficientă a riscurilor, pentru a alinia interesele personale cu cele ale FTIS și pentru a evita asumarea excesivă de riscuri.

Plata eșalonată: Bonusurile la nivel de manager și la nivelurile superioare sunt plătite într-o combinație de numerar și acțiuni. Bonusurile pentru aceste poziții sunt supuse eșalonării care poate, în cazul unor bonusuri foarte mari, ajunge până la 100%. În mod normal, eșalonarea acestora se face pe o perioadă de 3 ani.

Acțiuni: Partea de acțiuni este acordată de obicei sub formă de acțiuni FRI.

Cazuri de returnare: remunerația variabilă acordată poate fi retrasă ca urmare a unor circumstanțe speciale, de exemplu fraudă sau abateri din partea beneficiarului.

Procesul de atribuire a remunerației:

A fost înființat un Comitet de Remunerare al consiliului FTIS, format din 2 membri ai consiliului FTIS și prezidat de un membru neexecutiv al consiliului FTIS. Comitetul de Remunerare se supune unui mandat aprobat de consiliului FTIS și are responsabilități care includ revizuirea anuală și aprobarea remunerației variabile propuse pentru a fi plătite Personalului Identificat al FTIS.

Comitetul de Remunerare al FRI este informat cu privire la revizuirea și aprobarea remunerației variabile a Personalului Identificat al FTIS de către Comitetul de Remunerare al FTIS. Comitetul de Remunerare FRI va examina și aproba apoi, în cadrul unei ședințe corespunzătoare, toate bonusurile și compensațiile în acțiuni ale FRI. Comitetul de Remunerare FRI este format din

cinci membri ai Consiliului de Administrație al FRI, care sunt independenți în conformitate cu standardele aplicabile de guvernare corporativă ale New York Stock Exchange.

Comitetul de Remunerare FRI se întrunește cel puțin o dată pe trimestru și revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare FRI. În fiecare an, Comitetul de Remunerare FRI stabilește cuantumul anual al bonusurilor, luând în considerare factori precum venitul operațional FRI anterior bonusurilor, performanța generală a companiei (actuală și previzionată), precum și performanța investițiilor, creșterea profitabilității și condițiile de piață.

Planul anual de bonusuri recunoaște și recompensează angajații, ca o oportunitate de a împărtăși succesul general al Franklin Templeton. Este conceput pentru a recompensa îndeplinirea obiectivelor individuale și ale companiei cu recompense măsurabile și obiective. La sfârșitul fiecărui an fiscal, angajații sunt evaluați în funcție de performanța lor printr-o evaluare a competențelor și a rezultatelor în raport cu obiectivele stabilite. Stimulentele acordate prin participarea la acest program se bazează pe o combinație între performanța individuală și rezultatele financiare ale companiei.

Semnături:

14 martie 2025

Johan Meyer

Reprezentant Permanent

Franklin Templeton International Services S.à r.l. în calitate de Administrator Unic și
Administrator de fond de investiții alternative al Fondul Proprietatea SA