

AGORA INVESTMENTS SGR
POLITICHE DI REMUNERAZIONE
E INCENTIVAZIONE
2019

1. Premessa

Il presente documento riporta le politiche di remunerazione e incentivazione (nel seguito anche definite "Politiche") che la Agora Investments SGR SpA (di seguito, "AGORA") intende adottare a favore del Personale più rilevante, nonché dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e delle funzioni di controllo interno.

Le Politiche predisposte dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere della funzione di conformità e di gestione del rischio, sono sottoposte all'Assemblea degli azionisti e presentano una validità triennale sulla base del mandato di cui è investito il Consiglio di Amministrazione.

Le Politiche sono predisposte nel rispetto delle norme di legge, di Vigilanza e statutarie.

In aggiunta nel presente documento, al fine di garantirne una migliore comprensione, ove ritenuto opportuno sono riportati i contenuti di determinati articoli statutari ovvero viene fatto rimando agli articoli medesimi.

Le Politiche si applicano a tutto il Personale di AGORA.

2. Definizioni

"Benefici pensionistici discrezionali": quelli accordati, a un dipendente o a gruppi limitati di dipendenti, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dall'intermediario per la generalità dei dipendenti.

"Criteri quantitativi": I dati essenzialmente numerici o finanziari che vengono utilizzati per quantificare la retribuzione di un soggetto rilevante (per esempio i volumi di vendita, la definizione degli obiettivi di vendita o di nuovi clienti, etc.).

"Criteri qualitativi": i Criteri diversi dai Criteri quantitativi. Possono riferirsi anche a dati numerici o finanziari utilizzati per valutare la quantità dei risultati del Personale più rilevante e/o del servizio al cliente, per esempio un rendimento sugli investimenti, un numero molto basso di reclami su un'ampia scala temporale, la conformità ai requisiti in materia di regolamentazione (soprattutto le norme di comportamento e, in particolare, la revisione dell'idoneità dei servizi venduti ai clienti) e alle procedure interne, il trattamento equo dei clienti e la soddisfazione degli stessi, etc..

"Direttiva CRD 3": la Direttiva 2010/76/UE del 24 novembre 2010 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

"Direttiva CRD 4": la Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013.

"Personale": i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, degli organi con funzione di gestione e controllo; i dipendenti e collaboratori di AGORA; gli addetti alle reti distributive esterne.

"Personale di Back Office": il Personale che è incardinato presso la SGR nei seguenti Uffici: Middle Office e Contabilità;

"Personale di Front Office": il Personale che è incardinato presso la SGR nei seguenti Uffici: Front Office;

"Personale rilevante": le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'intermediario. Sono compresi i soggetti che formano parte del personale di vendita e/o di altro personale indirettamente coinvolto nella fornitura dei servizi la cui retribuzione può creare incentivi inappropriati che possono indurre ad agire contro il miglior interesse dei clienti di AGORA. Fra questi sono compresi: i) membri esecutivi e non esecutivi degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione di AGORA, in funzione della sua struttura giuridica, quali: gli amministratori, l'amministratore delegato, i *partners* esecutivi e non; ii) responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali (es. gestione del portafoglio, *marketing*, risorse umane), nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; iii) personale delle funzioni aziendali di controllo; iv) altri soggetti che, individualmente o collettivamente (es. tavoli operativi per la gestione di portafogli), assumono rischi in modo significativo per AGORA o per gli OICVM gestiti ("altri *risk takers*"). Per individuare questi soggetti AGORA fissa idonei criteri di rilevanza, quali, ad esempio, l'importo della remunerazione totale in valore assoluto, la possibilità di assumere posizioni di rischio (per

AGORA o per gli OICVM gestiti), generare profitti o incidere sulla situazione patrimoniale degli OICVM e di AGORA nel suo complesso¹. Se la sua attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio di AGORA o degli OICVM gestiti, è incluso nella categoria di “personale più rilevante”: v) qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub ii) e iv) sopra indicate.

Può in ogni caso considerarsi non rilevante il Personale la cui remunerazione totale lorda, inclusi i benefici pensionistici discrezionali:

- non eccede i 200.000 Euro l'anno (indipendentemente dalla quota variabile);
- ha una quota variabile superiore al 20% (anche se il compenso complessivo è inferiore a 200.000 euro).

“Regolamento Congiunto”: il Regolamento in materia di organizzazione e procedure degli intermediari adottato congiuntamente dalla Banca d'Italia e dalla Consob con Provvedimento del 29 ottobre 2007, e successive modifiche e integrazioni.

“Regolamento di Vigilanza Prudenziale”: il Regolamento Banca d'Italia del 24 ottobre 2007 in materia di vigilanza prudenziale per le SGR, e successive modifiche e integrazioni.

“Reddito Operativo”: Per Reddito Operativo s'intende quanto definito a livello di bilancio e quindi il totale delle commissioni ovvero del fatturato, dedotti i costi del personale e le altre spese amministrative. Il Reddito Operativo è calcolato al netto dell'emolumento riconosciuto al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale. I dati si evincono dalla situazione periodica che viene presentata al Consiglio di Amministrazione e allegata agli atti del verbale delle riunioni dei consiglieri.

“Remunerazione”: ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal Personale all'intermediario o ad altre componenti del gruppo. Possono essere tralasciati i pagamenti o benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale dalla SGR e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi. La remunerazione può essere sia finanziaria (come contanti, azioni, opzioni, cancellazione di prestiti ai soggetti rilevanti quando lasciano l'impresa, contributi pensionistici, retribuzione da terzi per esempio mediante modelli fruttiferi, aumenti salariali) o non finanziaria (come avanzamento di carriera, assicurazione sanitaria, sconti o indennità speciali per vetture o cellulari, generosi conti spese, seminari, etc.).

“Remunerazione variabile”: ogni pagamento o beneficio che dipende dalla *performance* di AGORA o degli OICVM, comunque misurata (es. risultati degli OICVM gestiti, risultati complessivi di AGORA, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza). È escluso il pagamento del trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro. Sono remunerazione variabile anche i “benefici pensionistici discrezionali”. **“Servizi”**: i Servizi di gestione collettiva del risparmio e dei servizi di investimento previsti dalla SGR.

3. Normativa di Riferimento

La regolamentazione in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione è contenuta nelle seguenti disposizioni normative:

-
- Parte 5, Titolo III “Requisiti organizzativo-prudenziali in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” del Regolamento Congiunto Banca d'Italia – CONSOB, così come modificato in data 27 aprile 2017 che recepisce:

¹ Per valutare la rilevanza dell'incidenza sul profilo di rischio di AGORA o dei suoi OICVM, è opportuno che si tenga conto delle mansioni e delle responsabilità del personale; ad esempio, possono esserci casi di personale che non percepisce una remunerazione complessiva elevata, ma che ha comunque un impatto rilevante sul profilo di rischio di AGORA o degli OICVM gestiti in forza delle particolari mansioni o responsabilità affidategli. I membri del personale amministrativo o gli addetti al supporto logistico che, data la natura delle loro mansioni, non hanno alcun collegamento con il profilo di rischio di AGORA o degli OICVM non dovrebbero essere considerati soggetti che assumono il rischio. Tuttavia, tale esclusione si applica soltanto al personale diverso da amministratori e alta dirigenza, che devono essere inclusi tra il personale più rilevante. Ai fini dell'identificazione del “personale più rilevante” rileva, tra l'altro, quanto indicato nei paragrafi 19 e 20 delle linee guida dell'ESMA di attuazione della direttiva UCITS.

- Direttiva comunitaria 2011/61/UE (AIFMD c.d. “Direttiva GEFIA”);
- Orientamenti ESMA per sane politiche retributive a norma della “Direttiva GEFIA” (ESMA 232/2013); - Direttiva comunitaria 2014/91/UE (UCITS V);
- Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD (ESMA/2016/411).
- Art. 6 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF);

art. 14-bis del Regolamento Congiunto in materia di organizzazione e procedure degli intermediari adottato congiuntamente dalla Banca d’Italia e dalla Consob con Provvedimento del 29 ottobre 2007, e successive modifiche e integrazioni.

4. Principi generali

Ai fini della predisposizione delle Politiche AGORA prende in considerazione:

- la sana ed efficace gestione dei rischi che non incorraggino un’assunzione di rischi non coerente con i profili di rischio, il regolamento, lo statuto o altri documenti costitutivi degli OICVM gestiti. La politica di remunerazione e incentivazione di AGORA è altresì coerente con i risultati economici e con la situazione patrimoniale e finanziaria degli OICVM gestiti.
- i rischi che potrebbero insorgere in relazione al comportamento e ai conflitti di interesse. Le Politiche sono in linea con l’efficace gestione dei conflitti di interesse e con gli obblighi di gestione dei rischi operativi, al fine di garantire che gli interessi dei clienti non siano compromessi dalle Politiche e dalle prassi retributive adottate da AGORA nel breve, medio e lungo termine;
- tutti i fattori pertinenti, quali ad esempio, il ruolo svolto dal Personale più rilevante, la tipologia dei servizi offerti e le modalità di distribuzione;
- l’adeguatezza del rapporto tra componente fissa e componente variabile della remunerazione, al fine di servire al meglio gli interessi dei clienti.

Le Politiche sono elaborate in modo tale da non creare incentivi suscettibili di indurre il Personale più rilevante a favorire i propri interessi o gli interessi di AGORA potenzialmente a scapito dei clienti.

Nella prospettiva di evitare possibili raggiramenti delle Politiche, la remunerazione non deve essere corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle Politiche.

L’approvazione delle Politiche da parte dell’assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi che il sistema di remunerazione e incentivazione prescelto comporta.

AGORA non collega la retribuzione del Personale più rilevante alla vendita di specifici servizi o di specifiche categorie di strumenti finanziari.

AGORA non ha previsto piani di compensi basati su strumenti finanziari.

5. Ruoli e Responsabilità nella definizione delle Politiche e delle remunerazioni

AGORA attraverso adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione del Personale più rilevante intende favorire la competitività dell’azienda nel rispetto del principio della sana e prudente gestione, e rafforzare il governo dell’impresa facendo sì che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo ad un livello appropriato, così da evitare conflitti di interesse e garantire una corretta informativa secondo quanto disposto dalle autorità competenti.

Sono di seguito riportate le attività di gestione del sistema di remunerazione e di incentivazione, distintamente per Organo coinvolto, al fine di comprendere anche l’iter di produzione e aggiornamento delle Politiche.

5.1 Assemblea degli azionisti

L’Assemblea Ordinaria:

- stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
- approva le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
- approva i piani basati su strumenti finanziari (es. *stock-option*);
- approva i criteri per la determinazione del compenso da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. *golden parachute*), ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l’ammontare

massimo che deriva dalla loro applicazione.

5.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione con riferimento ai compensi:

- ripartisce fra i propri componenti la remunerazione determinata dall'Assemblea a favore di tutti gli Amministratori;
- stabilisce la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche o deleghe sentito il parere del Collegio Sindacale;

Al Consiglio di Amministrazione compete altresì, in fase di assunzione, l'approvazione del compenso spettante ai Dirigenti.

Il Consiglio di Amministrazione con riferimento alle Politiche:

- cura la predisposizione delle Politiche, avvalendosi del Presidente e Amministratore Delegato e consultando la Funzione di *Compliance* e la Funzione di Gestione del Rischio;
- adotta le Politiche, avendo cura di inviarle per approvazione all'Assemblea Ordinaria;
- adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, le Politiche ed è responsabile della sua attuazione;
- assicura che le Politiche siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale;
- Identifica il "Personale più rilevante";
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione del Personale più rilevante e si assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Società in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di breve/medio o lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- vigila direttamente sull'applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle Politiche;
- fornisce all'Assemblea un'informativa chiara e completa:
 - sulla Politiche che AGORA intende adottare in fase di aggiornamento periodico. Essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore;
 - sulle modalità con cui sono state attuate le Politiche con una frequenza almeno annuale, disaggregate per ruoli e funzioni²;
- fornisce adeguato riscontro al Collegio Sindacale sull'attività svolta dallo stesso Consiglio.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Consiglio di Amministrazione ha accesso a tutte le informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

Poiché non è stato istituito il "Comitato remunerazione", le funzioni previste dalla normativa per tale Comitato sono svolte dal Consiglio di Amministrazione, in particolare attraverso il contributo dei suoi componenti non esecutivi.

5.3 Presidente e Amministratore Delegato

Al Presidente e Amministratore Delegato, in particolare, sono stati conferiti i seguenti poteri:

1. attuare e coordinare l'attività strategica in materia di gestione del personale, conformemente alla normativa regolante il rapporto di lavoro;
2. rappresentare la Società nei confronti di tutti gli istituti previdenziali ed assicurativi e del lavoro, provvedendo a quanto richiesto dalle disposizioni vigenti in materia di lavoro, segnatamente per quanto concerne assicurazioni, indennità, tasse, nonché rappresentare la Società nei confronti di organizzazioni sindacali sia dei datori di lavoro che dei lavoratori;
3. sottoporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione di provvedimenti disciplinari riguardanti il personale;

² Ad esempio: disaggregazione per amministratori con incarichi esecutivi, amministratori con particolari incarichi, altri amministratori, alti dirigenti, organi con funzioni di controllo, responsabili delle funzioni di controllo interno e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, altri *risk takers*.

4. dare attuazione alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione riguardanti i piani di assunzione del personale con le connesse posizioni normative ed economiche;
5. provvedere all'organizzazione della Società e proporre al Consiglio di Amministrazione la nomina e la fissazione delle competenze del personale dirigente;
6. determinare, nell'ambito dei propri poteri e sulla base delle linee guida indicate dal Consiglio di Amministrazione, le funzioni da conferire, in base ad apposite procure, al personale dirigente ed ai responsabili di area per la gestione ordinaria della Società e la prestazione dei servizi di investimento ed accessori cui la Società è autorizzata;
7. rilasciare a dipendenti della Società e anche a terzi, secondo le modalità richieste dalla vigente normativa, procure speciali che li abilitino a compiere in nome e per conto della Società, determinate operazioni o categorie di operazioni, usando per esse la firma sociale;
8. assicurare il costante aggiornamento professionale proprio e dei propri collaboratori;
9. stipulare modifiche e risolvere accordi commerciali, convenzioni e contratti con il sistema bancario e finanziario in linea con la strategia indicata dal Consiglio di Amministrazione e tenere relativi rapporti;
10. stipulare, modificare e risolvere, in linea con la strategia indicata dal Consiglio di Amministrazione, accordi con consulenti, associazioni di categoria, società di servizi anche in outsourcing e tenere i relativi rapporti

5.4 Funzioni aziendali di controllo

Le funzioni aziendali competenti (in particolare, quelle preposte alla gestione dei rischi, alla *compliance*, alle risorse umane, alla pianificazione strategica) sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

Le funzioni aziendali di controllo di AGORA collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze e – in materia di servizi e attività d'investimento eventualmente svolta – in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia/Consob dell'8 marzo 2011, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla presente normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento. Il coinvolgimento delle funzioni aziendali di controllo avviene con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni stesse.

La funzione di controllo del rischio (*risk management*) valuta come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio di AGORA, eventualmente valutando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi.

La funzione di conformità (*compliance*) verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili ad AGORA, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La funzione di revisione interna (*internal audit*) verifica con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di vigilanza competenti. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea. Per lo svolgimento di tale verifica AGORA può avvalersi anche di soggetti esterni, purché ne sia assicurata l'indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

6. Struttura del sistema di remunerazione e incentivazione del Personale

AGORA svolge un'accurata auto-valutazione per identificare il Personale più rilevante. Tale processo si basa su una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative, ecc.), elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi per AGORA. Esso consente di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in materia di remunerazioni e incentivazioni in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della società. L'elenco dei soggetti individuati come appartenenti alla categoria del Personale più rilevante, nel caso in cui AGORA proceda alla sua identificazione, verrà considerato atto integrativo delle Politiche.

Di seguito sono illustrate le modalità con cui sono remunerati il Personale e le funzioni di controllo interno, anche in outsourcing.

6.1 Consiglio di Amministrazione

Ai membri del Consiglio di Amministrazione spettano il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio ed un compenso determinato all'atto della nomina o dall'Assemblea. E ciò in considerazione dello svolgimento di specifici incarichi conferiti dallo stesso Consiglio e/o dal Presidente e Amministratore Delegato e/o di determinati compiti assegnati in base all'organigramma e/ alle procedure aziendali ("Consiglieri Incaricati").

L'Assemblea può, inoltre, assegnare all'atto della determinazione del compenso di cui al precedente paragrafo, un'indennità denominata "trattamento di fine rapporto amministratori" da erogarsi ad avvenuta cessazione della carica (per scadenza e per revoca del mandato o per dimissioni o per altri motivi).

In aggiunta a tale compenso, al Consiglio di Amministrazione possono essere riconosciuti benefit e remunerazioni variabili nei limiti di quanto stabilito dalle Politiche e dall'Assemblea.

Ai consiglieri non esecutivi e non Incaricati non è applicata alcuna forma di retribuzione variabile.

6.2 Collegio Sindacale

Al Collegio Sindacale è riconosciuto un compenso fisso, differenziato tra il Presidente del Collegio e i Sindaci Effettivi, stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina.

Non è applicata alcuna forma di retribuzione variabile.

6.3 Dipendenti

A tutto il personale dipendente è corrisposto uno stipendio coerente con il proprio inquadramento contrattuale all'interno del C.C.N.L. applicato, commisurato alle ore lavorate, sulla base della paga oraria stabilita contrattualmente.

Eventuali componenti di incentivazione a favore dei dipendenti sono connesse alla acquisizione di competenze, capacità ed abilità ed alle maggiori responsabilità di cui sono investiti in virtù del ruolo ricoperto per la gestione delle risorse, alla soddisfazione del cliente ed al miglioramento dei processi, nonché a specifici progetti assegnati ai medesimi.

6.4 Responsabili delle funzioni aziendali di controllo

Ai Responsabili delle funzioni di controllo, se dipendenti, è corrisposto uno stipendio coerente con il proprio inquadramento contrattuale all'interno del C.C.N.L. applicato, commisurato alle ore lavorate, sulla base della paga oraria stabilita contrattualmente. La remunerazione del personale delle funzioni aziendali di controllo è prevalentemente fissa e di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

Ai Responsabili delle funzioni di controllo se facenti parte del Consiglio di amministrazione è corrisposto un compenso definito dal consiglio di amministrazione della SGR. Se in outsourcing, è riconosciuto un compenso fisso definito contrattualmente per lo svolgimento dell'incarico inerente la funzione di controllo attribuita, approvato dal Consiglio di Amministrazione, nei limiti definiti dalle Politiche approvate dall'Assemblea. Ad oggi non sono previsti meccanismi di incentivazione.

L'eventuale remunerazione variabile non è collegata ai risultati economici; è invece ammissibile subordinare l'attribuzione della eventuale parte variabile (c.d. "gate") a obiettivi di sostenibilità aziendale (es. contenimento dei costi; rafforzamento del capitale), a condizione che ciò non sia fonte di possibili conflitti di interesse.

Altresì, eventuali componenti di incentivazione a favore dei Responsabili delle funzioni di controllo sono connesse ad una valutazione che consideri oggettivamente l'attività condotta del singolo ruolo aziendale e qualitativamente il valore dei titoli di esperienza e competenza posseduti, la complessità del *business* e della dimensione economico finanziaria gestita nonché giudizi positivi assegnati al sistema dei controlli interni di AGORA attraverso l'esecuzione dei processi di valutazione sulla base delle metodologie adottate internamente o anche alla acquisizione di competenze, capacità ed abilità ed alle maggiori responsabilità di cui sono investiti in virtù del ruolo ricoperto.

7. Politica pensionistica di fine rapporto

AGORA non ha definito alcuna politica pensionistica e di fine rapporto.

Al personale dipendente è applicato il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro.

Nel caso di incentivi agli esodi, anche connessi con operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione aziendale, i compensi sono riconosciuti nel rispetto dei criteri e delle regole stabilite dalla normativa³.

8. Criteri di determinazione ex ante delle componenti variabili

La componente d'incentivazione, qualora prevista, viene fissata ex-ante in modo sufficientemente granulare prevedendo dei limiti all'incidenza della parte variabile su quella fissa.

L'incentivazione si può comporre di un incentivo:

- di medio/lungo periodo atto a stabilizzare il personale rilevante;
- breve periodo (su base annuale), a completamento dei precedenti e in funzione del raggiungimento di obiettivi correlati a parametri di breve periodo.

8.1 Parametri legati alla componente di incentivazione

Criteri per il riconoscimento della componente variabile:

1. La componente variabile è parametrata a indicatori di *performance* di AGORA e degli OICVM gestiti e misurata al netto dei rischi concernenti la loro operatività, in un orizzonte preferibilmente pluriennale (c.d. *ex ante risk-adjustment*) e tiene conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi⁴. Indipendentemente dalle modalità (*top-down o bottom-up*) di determinazione, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile si basa su risultati effettivi e duraturi.
2. La componente variabile tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi generati per AGORA e per gli OICVM gestiti, dei loro risultati, di quelli dell'unità aziendale interessata e, ove possibile, di quelli individuali; i criteri, finanziari e non finanziari, usati per misurare i rischi e la performance sono, inoltre, il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo dipendente.
3. La componente variabile è soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo appropriato in considerazione del ciclo di vita e della politica di rimborso o del periodo di detenzione degli strumenti raccomandato agli investitori dell'OICVM interessato ed è correttamente allineata al tipo di rischi connessi con l'investimento dell'OICVM in questione. Il periodo di differimento non può essere inferiore a 3-5 anni, a meno che il periodo di detenzione degli strumenti raccomandato agli investitori dell'OICVM interessato non sia più breve⁵, in modo che la remunerazione tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti (c.d. meccanismi di *malus*).
4. La componente variabile è sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* – *malus e clawback* – idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance di AGORA e degli OICVM al netto dei rischi

³ Benefici pensionistici discrezionali sono eventualmente riconosciuti tenendo conto della situazione economica di AGORA e degli OICVM gestiti, nonché dei rischi a lungo termine assunti dal personale. Se il rapporto è interrotto prima di aver maturato il diritto al pensionamento, i benefici pensionistici discrezionali sono investiti negli strumenti definiti al paragrafo 6.2, punto 3), tenuti in custodia da AGORA per un periodo di cinque anni e soggetti a meccanismi di aggiustamento *ex post* in relazione alla performance al netto dei rischi. Se il rapporto cessa con diritto alla pensione, i benefici pensionistici discrezionali sono riconosciuti sotto forma di strumenti e assoggettati a un periodo di mantenimento (*retention*) di cinque anni (Allegato 2, Titolo III, Parte 5 del Regolamento congiunto delle remunerazioni, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del TUF).

⁴ A titolo esemplificativo possono essere parametri quantitativi idonei il tasso di rendimento interno (TIR), l'EBITDA, il fattore alfa, i rendimenti assoluti e relativi, l'indice di Sharpe e attivi raccolti.

⁵ Per rispettare quanto indicato nel testo, la remunerazione variabile deve essere soggetta a meccanismi di correzione *ex-post* per i rischi (c.d. *malus*) ad esito dei quali si determina l'ammontare da corrispondere, in via quindi differita, al personale.

effettivamente assunti o conseguiti⁶, nonché a tener conto dei comportamenti individuali, sino a ridursi significativamente o azzerarsi in caso di risultati/rendimenti significativamente inferiori alle previsioni o negativi.

Di seguito sono fornite le indicazioni per l'individuazione dei parametri da utilizzare per la valorizzazione e riconoscimento della componente di incentivazione:

1 Criteri quantitativi si basano su indicatori oggettivi e riscontrabili, espressione degli elementi di: a) *performance* economiche conseguite da AGORA, b) *mission* e gli obiettivi di lungo periodo di AGORA. Tali parametri possono essere di breve periodo o di medio/lungo periodo.

I primi possono essere legati a determinati "profili gestionali" quali ad esempio: i) produttività; quali utilizzo di indici di *performance* (di produttività economica); ii) redditività: quali utilizzo di indici con oggetto il reddito della gestione primaria (margine di interesse), il reddito delle attività diverse dall'operatività primaria (margine di intermediazione), l'area di contenimento dei costi operativi, l'area delle rettifiche e gli accantonamenti; iii) rischiosità: utilizzo di indicatori collegati ai diversi profili di rischiosità (finanziari, operativi, reputazionale, etc.); iv) adeguatezza patrimoniale: quali utilizzo di "ratio" collegati alla capacità della SGR di coprire i requisiti patrimoniali.

I secondi possono essere legati ai parametri riconducibili alla capacità della SGR di conseguire nel tempo adeguati livelli di reddito, tenendo conto del prevedibile scenario futuro di mercato. A riguardo si può prevedere l'utilizzo di indicatori in grado di diagnosticare: i) l'attitudine della SGR a mantenere una equilibrata composizione dei flussi reddituali attraverso un'adeguata diversificazione delle fonti di ricavo; ii) la capacità di auto-finanziamento, esprimendo l'attitudine della SGR a realizzare progetti di sviluppo e di crescita interna senza ricorso a nuovi capitali.

2 Criteri qualitativi: essi devono essere facilmente individuabili, anche con riferimento alle fonti di reperimento, e oggettivamente misurabili.

L'eventuale componente di incentivazione legata a criteri qualitativi è strettamente connessa ad una valutazione che consideri oggettivamente l'attività condotta dal ruolo aziendale (attività pianificate nell'anno precedente per l'anno di valutazione, attività ordinarie espletate dalla struttura, ecc.) e qualitativamente l'efficacia e l'efficienza dell'attività stessa.

Le componenti d'incentivazione di breve periodo e di medio/lungo periodo, legate a criteri qualitativi, spettanti:

- ai *risk takers*, sono connesse alla acquisizione di competenze, capacità ed abilità ed alle maggiori responsabilità di cui sono investiti in virtù del ruolo ricoperto per la gestione delle risorse, alla soddisfazione del cliente ed al miglioramento dei processi, nonché a specifici progetti assegnati ai medesimi;
- ai Responsabili delle funzioni di controllo, sono connesse ad una valutazione che consideri oggettivamente l'attività condotta del singolo ruolo aziendale e qualitativamente il valore dei titoli di esperienza e competenza posseduti, la complessità del business e della dimensione economico finanziaria gestita nonché giudizi positivi assegnati al sistema dei controlli interni della SGR attraverso l'esecuzione dei processi di valutazione sulla base delle metodologie adottate internamente;
- al resto dei dipendenti, nei casi in cui sono previste, sono connesse principalmente al riconoscimento di competenze, capacità e abilità acquisite, nonché alla soddisfazione del cliente ed al miglioramento dei processi.

Il Consiglio di Amministrazione ha il compito di individuare di volta in volta i parametri di breve periodo stabiliti su base annuale, e di medio lungo periodo.

9. Trasmissione dei dati alle Autorità di Vigilanza

La Società trasmette alla Banca d'Italia le informazioni e la documentazione utile a valutare la conformità delle Politiche alla disciplina in materia, nonché a verificare l'attuazione degli adempimenti in essa previsti. La società comunica, altresì, all'Organismo di Vigilanza le modifiche apportate nel tempo.

⁶ Non sono sufficienti meccanismi di correzione che potrebbero incorporare il rischio e la performance in modo soltanto automatico e implicito nello strumento di remunerazione utilizzato (es. nel caso delle azioni, andamento dei prezzi di mercato).

10. Aggiornamento della politica

AGORA controlla con continuità la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate, allo statuto e alla normativa.

Almeno una volta l'anno il Consiglio di Amministrazione effettua il riesame delle Politiche adottate e, nel caso in cui rilevi l'esigenza di apportare modifiche, anche in considerazione degli esiti delle verifiche delle funzioni aziendali di controllo, sottopone la nuova politica all'approvazione dell'Assemblea. Per le variazioni apportate nel corso dell'anno sono adottate le stesse modalità di aggiornamento.

11. Informativa al pubblico

Le Politiche e gli eventuali documenti di integrazione sono resi disponibili al pubblico sul sito internet della Società.

INFORMATIVA SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DI AGORA INVESTMENTS SGR INFORMATIVA QUANTITATIVA

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività.

Stante la dimensione e complessità di AGORA, applicando il principio della proporzionalità, si riportano i dati complessivi annuali al 31.12.2018:

Categorie Risk Takers	N. beneficiari	Remunerazione fissa	TFR riconosciuti
Consiglio di Amministrazione	6	250.000	no
Collegio Sindacale	3	25.000	no
Funzioni di controllo	3	50.000	no