



AGORA INVESTMENTS SGR

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

2025

1. Premessa

Il presente documento riporta le politiche di remunerazione ed incentivazione (di seguito anche “**Politiche**”) che la Agora Investments SGR S.p.A. (di seguito “**AGORA**” o “**SGR**”) intende adottare a favore del Personale, incluso il Personale più rilevante e, tra questo, i componenti del Consiglio di Amministrazione, i componenti del Collegio Sindacale, il Direttore Generale, i Responsabili di Area e il Personale delle Funzioni aziendali di controllo.

Le Politiche predisposte dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere della Funzione Unica di Controllo, che raggruppa la funzione di Compliance e Antiriciclaggio, e della Funzione di Risk Management, sono sottoposte all’Assemblea degli azionisti ed hanno validità annuale. Le Politiche sono predisposte nel rispetto delle norme di legge, di vigilanza e statutarie e si applicano a tutto il Personale di AGORA.

La normativa in attuazione della quale sono predisposte le Politiche, indicata nel successivo Paragrafo 3, reca principi e criteri specifici a cui i gestori devono attenersi al fine di assicurare, per i sistemi di remunerazione ed incentivazione: coerenza con la strategia, gli obiettivi e i valori aziendali, gli interessi del gestore, degli Organismi di Investimento Collettivo del Risparmio (“OICR”) gestiti dalla SGR o degli investitori; collegamento con i rischi; compatibilità con i livelli di capitale e liquidità; orientamento al medio-lungo termine; rispetto delle regole; prevenzione di possibili conflitti di interesse.

2. Definizioni

“Benefici pensionistici discrezionali”: i benefici accordati a una persona o a gruppi limitati di Personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dalla SGR per la generalità del Personale.

“Personale”: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti ed i collaboratori, gli addetti alle reti distributive esterne. In particolare, sono inclusi nel Personale di AGORA i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i dipendenti, incluso il Direttore Generale, i collaboratori, i consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede, il Personale delle Funzioni aziendali di controllo.

“Personale più rilevante”: le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR o degli OICR da questa gestiti, nella forma di Organismi di Investimento Collettivo in Valori Mobiliari (“OICVM”) o di Fondi di Investimento Alternativo (“FIA”). Entro la categoria del Personale più rilevante, sono compresi in base alla normativa di riferimento:

- i) membri esecutivi e non esecutivi degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione del gestore, in funzione della sua struttura giuridica, quali gli Amministratori, i componenti del Comitato Esecutivo, i *partners* esecutivi e non (nel caso di AGORA, vi rientrano i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo);
- ii) direttore generale e responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali (es. gestione del portafoglio, *marketing*, risorse umane) o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo (nel caso di AGORA, vi rientrano il Direttore Generale ed il Responsabile dell’Area Asset Management);
- iii) personale delle Funzioni aziendali di controllo (nel caso di AGORA, vi rientrano il Responsabile della Funzione di Risk Management, identificato in un membro non esecutivo del Consiglio di Amministrazione, il Responsabile della Funzione Unica di Controllo ed il Responsabile della funzione di Internal Audit);
- iv) altri soggetti che, individualmente o collettivamente (es: tavoli operativi per la gestione di portafogli), assumono rischi in modo significativo per il gestore o per gli OICR gestiti (“altri *risk takers*”). Per individuare questi soggetti i gestori fissano idonei criteri di rilevanza, quali, ad esempio, l’importo della remunerazione totale in valore assoluto, la possibilità di assumere posizioni di rischio per il gestore o per gli OICR gestiti, generare profitti o incidere sulla situazione patrimoniale degli OICR e del gestore nel suo complesso¹. A titolo esemplificativo, questa categoria potrebbe ricomprendere le persone addette alle vendite, i singoli *traders* e specifici *desk* di negoziazione (nel caso di AGORA, fermi restando i membri del Personale appartenenti ad altre categorie sopra indicate, vi rientrano i consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede).

1. In base alla normativa di riferimento, per valutare la rilevanza dell’incidenza sul profilo di rischio del gestore o dei suoi OICR, è opportuno che il gestore 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 del gestore o degli OICR 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 del gestore o degli OICR non dovrebbero essere considerati soggetti che assumono il rischio. Tuttavia, tale esclusione si applica soltanto al personale diverso da amministratori, Direttore Generale e Responsabile Area Asset Management, 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.

Se la sua attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore, degli OICVM o dei FIA gestiti, è incluso altresì nella categoria del Personale più rilevante:

qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie *sub* ii) e iv) sopra indicate.

“Remunerazione”: ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto dal gestore al proprio Personale, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari – ivi comprese quote degli OICVM o dei FIA gestiti – o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi. La remunerazione può essere quindi sia finanziaria (contanti, azioni, opzioni, quote degli OICVM o dei FIA gestiti, contributi pensionistici, aumenti salariali) o non finanziaria (avanzamenti di carriera, assicurazioni sanitarie, indennità speciali per vetture o cellulari, seminari, etc.).

“Remunerazione variabile”: ogni pagamento o beneficio che dipende dalla *performance* del gestore o degli OICR comunque misurata (es: risultati degli OICR gestiti, risultati complessivi del gestore, 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) i “*carried interests*”, vale a dire le parti di utile di un OICR percepite dal Personale per la gestione dell’OICR stesso; (ii) i “*benefici pensionistici discrezionali*”. Dalla nozione di remunerazione variabile possono essere esclusi i pagamenti o benefici marginali, accordati al Personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale del gestore e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi.

“Servizi”: il servizio di gestione collettiva del risparmio e i servizi di investimento prestati dalla SGR.

3. Normativa di riferimento e principio di proporzionalità

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

- Articolo 6, comma 1, lettera c-bis), n. 2), del TUF;
- Direttiva 2011/61/UE (“AIFMD”);
- Direttiva 2014/91/UE (“UCITS V”);
- Linee guida dell’ESMA n. 2013/232 del 3 luglio 2013 in materia di sane politiche retributive a norma della Direttiva 2011/61/UE;
- Linee guida dell’ESMA n. 2016/411 del 31 marzo 2016 in materia di politiche retributive a norma della direttiva UCITS e AIFMD (*Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD*);
- Provvedimento della Banca d’Italia del 5 dicembre 2019 recante il Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere c) e c-bis), del TUF: Parte 4, Titolo III (Articoli 40-45) e Allegato 2 (“Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione dei gestori”).

In applicazione del criterio di proporzionalità, i gestori sono tenuti ad osservare le suddette disposizioni con modalità appropriate alle loro caratteristiche, alle dimensioni, all’organizzazione interna, alla natura, portata e complessità delle attività svolte, nonché al numero e alla dimensione degli OICR gestiti². Al fine di individuare le modalità di applicazione delle regole più rispondenti alle proprie caratteristiche, i gestori devono svolgere un’accurata valutazione; le scelte che ne discendono sono opportunamente motivate e formalizzate. Il principio di proporzionalità si applica anche al processo di identificazione del “Personale più rilevante” per le figure che non siano già puntualmente definite.

In base alla normativa di riferimento, i gestori hanno la facoltà di non applicare alcune regole qualora siano classificabili come gestori non “significativi”, tenuto conto delle loro dimensioni e delle dimensioni degli OICR gestiti, della loro organizzazione interna e della natura, portata e complessità della loro attività, e premettendosi che sono sempre considerati “significativi” i gestori con patrimonio netto gestito pari o superiore a 5 miliardi di euro³. Le regole che i gestori non significativi hanno facoltà di non applicare, fermo restando in ogni caso l’obbligo di effettuare valutazioni opportunamente motivate e formalizzate, sono le seguenti:

- 1) obbligo per il gestore, qualora il totale degli OICR gestiti rappresenti almeno il 50% del portafoglio totale gestito, di corrispondere almeno il 50% della componente variabile della remunerazione in quote degli OICR gestiti o in partecipazioni al capitale equivalenti o in strumenti legati alle quote o in altri strumenti non monetari equivalenti che siano altrettanto efficaci sul piano dell’allineamento degli incentivi, oppure, qualora il totale degli OICR gestiti risulti inferiore al 50% del portafoglio totale gestito, di assicurare comunque che una quota di remunerazione variabile sia corrisposta nei suddetti strumenti

2. Ai sensi della normativa di riferimento, rilevano in particolare: la tipologia, il numero e le dimensioni degli OIVM e dei FIA gestiti e le altre attività eventualmente svolte (es: gestioni di portafogli); l’ammontare delle masse eventualmente gestite in delega o in convenzione; la circostanza che il gestore abbia azioni quotate su un mercato regolamentato italiano o estero o che sia controllato da una società con azioni quotate su un mercato regolamentato italiano o estero; la prossimità ai livelli dimensionali dei gestori significativi (quanto maggiore è l’ammontare del patrimonio gestito, tanto più stringente deve essere l’osservanza dell’intera disciplina); gli ulteriori indici di proporzionalità individuati nei paragrafi 29 e 30 delle Linee guida dell’ESMA di attuazione della Direttiva AIFMD e nei paragrafi 25 e 26 delle Linee guida dell’ESMA di attuazione della Direttiva UCITS.

3. Il patrimonio netto gestito è dato dalla somma dei patrimoni derivanti dalla gestione collettiva del risparmio e dalle gestioni di portafogli (oltre che dalla gestione di fondi pensione di cui all’articolo 12 del D.Lgs. n. 252/2005).

tenendo conto dell'incidenza del totale degli OICR sul portafoglio totale gestito dal gestore (v. Provvedimento Banca d'Italia 5 dicembre 2019, Allegato 2, Paragrafo 6.2), punto 3);

- 2) obbligo per il gestore di sottoporre la componente variabile della remunerazione, 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'OICR, intendendosi che il periodo di differimento non può comunque essere inferiore a 3-5 anni, a meno che il periodo di detenzione degli strumenti raccomandato agli investitori dell'OICR non sia più breve, in modo che la remunerazione tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti (c.d. meccanismi di *malus*)⁴ (v. Provvedimento Banca d'Italia 5 dicembre 2019, Allegato 2, Paragrafo 6.2), punto 4);
- 3) obbligo per il gestore di riconoscere i benefici pensionistici discrezionali tenendo conto della situazione economica del gestore e degli OICR gestiti, nonché dei rischi a lungo termine assunti dal Personale, ed investire (se il rapporto è interrotto prima della maturazione del diritto alla pensione) o di riconoscere (se il rapporto cessa con diritto alla pensione) i medesimi benefici in o sotto forma di strumenti definiti al punto 1), con assoggettamento ad un periodo di mantenimento (retention) di almeno 5 anni (v. Provvedimento Banca d'Italia 5 dicembre 2019, Allegato 2, Paragrafo 7.1).

Alla data di approvazione delle Politiche, AGORA, tenuto conto delle proprie dimensioni, della propria organizzazione e della complessità dell'attività svolta e delle dimensioni degli OICR gestiti, è classificabile come gestore non significativo. Essa ha pertanto facoltà di non applicare le regole indicate ai punti da 1) a 3) che precedono.

Indipendentemente dalla normativa di riferimento, AGORA ritiene in ogni caso che l'esercizio della suddetta facoltà non sia pertinente alla sua situazione, avendo valutato che la stessa, in linea con quanto di seguito esposto in dettaglio, non riconosce e non intende riconoscere al Personale alcuna remunerazione variabile, né benefici pensionistici discrezionali.

4. In base alla normativa di riferimento, per gli amministratori con incarichi esecutivi e per le aree aziendali con maggiore profilo di rischio, qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, la percentuale da differire deve essere almeno il 60%.

4. Principi generali

Ai fini della predisposizione delle Politiche, AGORA prende in considerazione:

- la sana ed efficace gestione dei rischi. Le Politiche non devono incoraggiare un'assunzione di rischi non coerente con i profili di rischio, il regolamento o altri documenti concernenti gli OICR gestiti. Le Politiche di remunerazione e incentivazione di AGORA sono altresì coerenti con i risultati economici e con la situazione patrimoniale e finanziaria della SGR e degli OICR gestiti;
- i rischi che potrebbero insorgere in relazione ai comportamenti 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 e degli OICR gestiti 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 e degli OICR gestiti.

Le Politiche sono elaborate in modo 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 e degli OICR gestiti. Nella prospettiva di evitare possibili raggiramenti della normativa, le Politiche prevedono che la remunerazione del Personale non deve essere corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive della normativa e delle Politiche stesse.

AGORA non collega la retribuzione del Personale più rilevante all'offerta di specifici servizi o alla vendita di specifiche categorie di strumenti finanziari, e non prevede piani di compensi basati su strumenti finanziari.

Le Politiche di Remunerazione di Agora tengono conto del principio di neutralità rispetto al genere, e rinnegano qualsiasi forma di discriminazione basata su identità, credo religioso, opinioni politiche, condizione sociale. Al netto di questi fondamentali principi di equità e giustizia, riconosciuti costituzionalmente e parte della visione etica ed inclusiva di Agora, la Società non incorpora nei propri criteri di remunerazione fattori ambientali, sociali o di governance, ovvero i cosiddetti fattori ESG (*environmental, social, governance*). Più precisamente, la SGR non vincola la remunerazione dei propri amministratori, dei manager, dei dipendenti e dei collaboratori, rispetto al risultato economico conseguito in ragione dell'andamento dei fattori ESG, definiti nell'ambito della più ampia strategia della Società e oggetto di specifica politica interna, sia per la Società che per i prodotti di investimento offerti ai propri clienti.

Ove la Società, in deroga al principio generale, ritenesse di corrispondere una componente di remunerazione variabile basata su obiettivi e risultati per determinate figure tra il Personale più rilevante, che integrino obiettivi legati a criteri ESG, i relativi criteri di valutazione dovranno essere chiari e predeterminati, e la valutazione dei risultati dovrà essere effettuata tenendo in considerazione un periodo di tempo appropriato al ciclo di vita dell'investimento effettuato nei portafogli o nei fondi gestiti. Tali valutazioni saranno formalizzate per ciascuna figura professionale tenendo conto delle caratteristiche dei prodotti, tenendo opportunamente in considerazione l'integrazione dei fattori ESG e gli eventuali impatti di materialità per la SGR e per il prodotto gestito, su un orizzonte temporale almeno annuale.

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

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

Sono di seguito riportate le attività di gestione e le competenze inerenti il 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

In conformità con la normativa di riferimento, l'Assemblea Ordinaria della SGR:

- 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 (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) e del Personale;
- approva gli eventuali piani basati su strumenti finanziari (es: *stock-option*);
- approva i criteri per la determinazione dell'eventuale compenso da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. *goldenparachute*), ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissata e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

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 del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto.

5.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione della SGR 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 e/o dei componenti del Comitato Esecutivo sentito il parere del Collegio Sindacale;
- stabilisce, in fase di assunzione, la remunerazione spettante ai Dirigenti. Il Consiglio di Amministrazione con riferimento alle Politiche;
- approva le politiche proposte dal Comitato Esecutivo avvalendosi del Presidente e consultando la Funzione Unica di Controllo e la Funzione di Risk Management;
- adotta le Politiche, avendo cura di inviarle per approvazione all'Assemblea Ordinaria;
- adotta e riasamina, 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" su indicazione del Comitato Esecutivo;
- 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 su indicazione del Comitato Esecutivo;
- 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:
 - sulle Politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare. Tale informativa 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 di remunerazione e incentivazione, con una frequenza almeno annuale (c.d. informativa *ex post*), disaggregate per ruoli e funzioni⁵;
 - 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.

Non essendo stato istituito il "Comitato Remunerazioni", in virtù della classificabilità della SGR come gestore non significativo, 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 Comitato esecutivo

- propone al CDA le Politiche avendo consultato la Funzione Unica di Controllo e la Funzione di Risk Management
- 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

5.4 Direttore Generale

Al Direttore Generale sono stati conferiti i seguenti poteri:

- attuare e coordinare l'attività strategica in materia di gestione del Personale, conformemente alla normativa regolante il rapporto di lavoro;
- rappresentare la SGR nei confronti di tutti gli istituti previdenziali ed assicurativi e del lavoro, provvedendo a quanto richiesto dalle disposizioni vigenti in materia di lavoro, segnatamente

5. Ad esempio: disaggregazione per Amministratori con incarichi esecutivi, Amministratori con particolari incarichi, altri Amministratori, Direttore Generale, altri dirigenti, Organi con funzioni di controllo, Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, altri *risk takers*.

- per quanto concerne assicurazioni, indennità, tasse, nonché rappresentare la SGR nei confronti di organizzazioni sindacali sia dei datori di lavoro che dei lavoratori;
- sottoporre al Comitato Esecutivo l'adozione di provvedimenti disciplinari riguardanti il Personale;
 - dare attuazione alle deliberazioni del Comitato Esecutivo riguardanti i piani di assunzione del Personale con le connesse posizioni normative ed economiche;
 - provvedere all'organizzazione della SGR e proporre al Comitato Esecutivo la nomina e la fissazione delle competenze del Personale dirigente;
 - determinare, nell'ambito dei propri poteri e sulla base delle linee guida definite dal Comitato Esecutivo, le funzioni da conferire, in base ad apposite procure, al Personale dirigente e ai responsabili di area per la gestione ordinaria della società e la prestazione dei servizi a cui la SGR è autorizzata;
 - rilasciare a dipendenti della SGR e anche a terzi, secondo le modalità richieste dalla vigente normativa, procure speciali che li abilitino a compiere, in nome e per conto della SGR, determinate operazioni o categorie di operazioni, usando per esse la firma sociale;
 - assicurare il costante aggiornamento professionale proprio e dei propri collaboratori.

5.5 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) per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa di riferimento 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, tra l'altro, come la struttura dell'eventuale 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, tra l'altro, 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, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa di riferimento.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli Organi e delle Funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, di cui sono valutate 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 e Personale più rilevante

AGORA svolge un'accurata valutazione per identificare il Personale più rilevante, ossia le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR o degli OICR gestiti. In linea con la normativa di riferimento, 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. Esso consente di graduare l'applicazione dell'intera normativa di riferimento in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della SGR.

L'elenco dei soggetti individuati come appartenenti al **Personale più rilevante** è considerato atto integrativo delle Politiche e alla data della relativa approvazione include, in linea con quanto indicato nel Paragrafo 2:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo;
- il Direttore Generale;
- il Responsabile dell'Area Asset Management;
- il Responsabile della Funzione Unica di Controllo ed il Responsabile Internal Audit);
- i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede (altri risk takers).

Di seguito sono illustrate le modalità con cui sono determinate le remunerazioni spettanti al Personale, incluse le Funzioni aziendali di controllo, anche in outsourcing.

6.1 Consiglio di Amministrazione e Comitato Esecutivo

Ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo spettano il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio e, se previsto, un compenso determinato all'atto della nomina o dall'Assemblea. E ciò anche in considerazione dello svolgimento di specifici incarichi conferiti dallo stesso Consiglio/Comitato e/o dal Presidente e/o di determinati compiti assegnati in base all'organigramma e/o alle procedure aziendali.

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 dalla carica (per scadenza e/o per revoca del mandato o per dimissioni o per altri motivi). Tale trattamento, in linea con quanto previsto nella normativa di riferimento per i compensi pattuiti in relazione alla cessazione anticipata dalla carica (c.d. golden parachute), deve essere collegato alla performance realizzata e ai rischi assunti; esso è pattuito nel rispetto dei criteri fissati dall'Assemblea, tenendo conto tra l'altro della durata del mandato rivestito.

In aggiunta a quanto sopra, ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo possono essere, altresì, riconosciuti benefit e remunerazioni variabili nei limiti di quanto stabilito dalle Politiche e dall'Assemblea in conformità con la normativa di riferimento⁶.

6. In base alla normativa di riferimento, la remunerazione variabile, ove prevista, deve essere parametrata a indicatori di *performance* del gestore e degli OICR gestiti e misurata al netto dei rischi concernenti la loro operatività, in un orizzonte preferibilmente pluriennale e deve tenere conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi. Indipendentemente dalle modalità di determinazione, l'ammontare complessivo della remunerazione variabile deve basarsi su risultati effettivi e duraturi e deve tenere conto anche di obiettivi qualitativi. I parametri cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni devono essere ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione. Qualora siano utilizzate valutazioni discrezionali, devono essere chiari e predeterminati i criteri su cui si basano dette valutazioni e l'intero processo decisionale deve essere opportunamente esplicitato e documentato. La valutazione dei risultati è eseguita lungo un periodo di tempo

Dette remunerazioni variabili, ove accordate, devono tenere conto dei rischi generati per la SGR e per gli OICR gestiti, dei loro risultati, di quelli della SGR (intesi come performance economiche conseguite da AGORA, misurate secondo indicatori oggettivi e riscontrabili) e, ove possibile, di quelli individuali.

In ogni caso, alla data di approvazione delle Politiche non sono previste remunerazioni variabili per i Consiglieri di Amministrazione, né per i componenti del Comitato Esecutivo.

6.2 Collegio Sindacale

Ai componenti del Collegio Sindacale è riconosciuto un compenso pari al minimo della tariffa stabilita dall'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, differenziato tra il Presidente del Collegio e i Sindaci Effettivi, stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina. Non è applicata nei loro confronti alcuna forma di remunerazione variabile.

(preferibilmente pluriennale) appropriato al ciclo di vita e/o di investimento degli OICR gestiti o al periodo di detenzione degli strumenti raccomandato agli investitori (c.d. periodo di valutazione), in modo da assicurare che il processo di valutazione sia basato su risultati più a lungo termine e che il pagamento effettivo delle componenti della remunerazione basate sui risultati sia ripartito su un periodo che tenga conto dei rischi di investimento e della eventuale politica di rimborso. La remunerazione variabile deve tenere conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi generati per il gestore e per gli OICR 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. Ulteriori regole previste dalla normativa di riferimento per la remunerazione variabile sono le seguenti:

- il rapporto tra la componente fissa e quella variabile deve essere opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche del gestore e delle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante nel "Personale più rilevante". La parte fissa deve essere sufficientemente elevata in modo da consentire alla componente variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti. I gestori devono fissare *ex ante* limiti all'incidenza della parte variabile su quella fissa, in modo sufficientemente granulare. Deroche rispetto a quanto stabilito sono ammesse solo in casi eccezionali;
- criteri da considerare per determinare il rapporto tra la componente fissa e quella variabile sono: il tipo di investimento dell'OICR; la qualità dei sistemi di misurazione della *performance* e di correzione per i rischi; le mansioni e livello gerarchico del personale; i livelli complessivi di patrimonializzazione. Non si esclude che per il personale la cui attività non incide sul profilo di rischio del gestore, la remunerazione possa essere tutta o quasi tutta fissa;
- a titolo esemplificativo possono costituire parametri quantitativi idonei il tasso di rendimento interno (TIR), l'EBITDA, il fattore alfa, i rendimenti assoluti e relativi, l'indice di *Sharpe* e gli attivi raccolti;
- la componente variabile deve essere sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* – *malus* e *claw-back* – idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* del gestore e degli OICR al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, nonché a tener conto dei comportamenti individuali, sino a ridursi significativamente o azzerarsi in caso di risultati/rendimenti significativamente inferiori alle previsioni o negativi;
- l'ammontare complessivo della componente variabile, corrisposta o effettivamente erogata, deve essere corrisposta o attribuita solo se è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria del gestore e degli OICR gestiti e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti;
- il gestore deve assicurare che il Personale non si avvalga di strategie di copertura o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione e incentivazione;
- la remunerazione variabile garantita è eccezionale e deve essere riconosciuta solo in caso di assunzione di nuovo Personale e limitatamente al primo anno d'impiego;
- retribuzioni legate alla permanenza del personale (*retention bonus*), anche se non collegate a obiettivi di *performance* del gestore e degli OICR, sono considerate forme di remunerazione variabile e come tali soggette a tutte le regole ad esse applicabili.

6.3 Dipendenti

A tutto il Personale dipendente di AGORA è corrisposto uno stipendio coerente con il proprio inquadramento contrattuale secondo il C.C.N.L. applicato, commisurato alle ore lavorate, sulla base della paga oraria stabilita contrattualmente. Al Direttore Generale è riconosciuto un trattamento retributivo fisso in linea con l'inquadramento come dirigente (secondo la contrattazione collettiva applicata in azienda per tale categoria di personale).

Eventuali componenti di incentivazione a favore dei dipendenti, a qualunque Area della SGR appartengano (Area Asset Management, Area Distribution RTO & Promotion e Area Operations), sono connesse all'acquisizione di competenze, capacità, abilità e alle maggiori responsabilità di cui siano investiti in virtù del ruolo ricoperto per la gestione delle risorse, alla soddisfazione della clientela e al miglioramento dei processi, nonché a specifici progetti assegnati ai medesimi. Ove accordate, dette componenti di incentivazione devono tenere conto, inoltre, analogamente a quanto già rilevato per i Consiglieri di Amministrazione, dei rischi generati per la SGR e per gli OICR gestiti, dei loro risultati, di quelli della SGR (intesi come performance economiche conseguite da AGORA, misurate secondo indicatori oggettivi e riscontrabili) e, ove possibile, di quelli individuali.

Alla data di approvazione delle Politiche non sono previste, in ogni caso, componenti di incentivazione o altre remunerazioni variabili per i dipendenti (incluso il Direttore Generale).

6.4 Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo

Ai Responsabili delle Funzioni aziendali 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. Ai sensi della normativa di riferimento, la remunerazione del Personale delle Funzioni aziendali di controllo deve essere prevalentemente fissa e di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

Ai Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, se facenti parte del Consiglio di amministrazione, è corrisposto un compenso definito dal Consiglio di Amministrazione stesso. 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.

Ai sensi della normativa di riferimento, l'eventuale remunerazione variabile non deve essere collegata ai risultati economici; è invece ammissibile subordinare l'attribuzione dell'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 possono essere connesse a una valutazione che consideri oggettivamente l'attività condotta dalla singola risorsa 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 (anche attraverso l'esecuzione di processi di valutazione sulla base delle metodologie adottate internamente).

Alla data di approvazione delle Politiche non sono previsti, in ogni caso, meccanismi di incentivazione.

6.5 Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede

Ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede di AGORA, inquadrati con contratto di agenzia e classificabili come altri risk takers, è riconosciuto in esecuzione e adempimento del contratto un trattamento provvigionale determinato in misura percentuale delle commissioni generate dalla clientela apportata dai medesimi (clienti del servizio di gestione di portafogli; investitori negli OICR gestiti).

Ai sensi della normativa di riferimento, eventuali sistemi di incentivazione dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede devono basarsi non soltanto su obiettivi commerciali, ma ispirarsi anche a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto disciplina applicabili.

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 normativa⁷.

7. Benefici pensionistici discrezionali sono eventualmente riconosciuti tenendo conto della situazione economica di AGORA e degli OICR gestiti, nonché dei rischi a lungo termine assunti dal personale.

8. Trasmissione dei dati alle Autorità di Vigilanza

AGORA 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 SGR comunica, altresì, all'Organismo di Vigilanza le modifiche apportate nel tempo.

9. Aggiornamento delle Politiche

AGORA controlla con continuità la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate, allo Statuto ed alla normativa di riferimento. 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 medesime modalità di aggiornamento.

10. Informativa al pubblico

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

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

La remunerazione totale corrisposta per il 2024 dalla SGR al personale (compresi gli amministratori, i sindaci, i dipendenti, i consulenti finanziari, gli altri collaboratori e i responsabili delle funzioni aziendali di controllo), per un totale di 29 beneficiari, è stata pari ad € 1.174.863 quale componente fissa e variabile.

La remunerazione totale corrisposta per il 2024 dalla SGR al personale “più rilevante”, suddiviso nelle seguenti categorie in conformità con le Politiche di remunerazione e incentivazione della SGR, è stata pari ad € 949.715, ed è così ripartita:

- componenti esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione (inclusi i responsabili delle funzioni di controllo): € 42.489;
- Direttore Generale e responsabili di uffici e funzioni aziendali (non inclusi nel Consiglio di Amministrazione): € 102.478;
- responsabili delle funzioni aziendali di controllo (non inclusi nel Consiglio di Amministrazione): € 83.260;
- altri “risk takers” (es: consulenti finanziari, addetti all’Area Asset Management): € 721.488

La remunerazione corrisposta al personale si determina tenendo conto: (i) quanto ai dipendenti, della retribuzione annua lorda (“RAL”), della quota di trattamento di fine rapporto (“TFR”), dall’eventuale bonus corrisposto per l’esercizio (componente variabile) e dei benefit riconosciuti sotto forma di polizze assicurative; (ii) quanto ai non dipendenti, degli importi riconosciuti come imponibile.