Politica di remunerazione

Alicanto Capital SGR

Approvata dall'Assemblea dei soci del 18 giugno 2026

su proposta del Consiglio di Amministrazione del 19 febbraio 2026

SOMMARIO

PREMESSA 3

A. FINALITÀ E PRINCIPI 3

B. SOGGETTI COINVOLTI NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA 5

C. DEFINIZIONE E CRITERI GENERALI DI COMPOSIZIONE DELLA REMUNERAZIONE 8

D. BENEFICIARI DELLA POLITICA E DEFINIZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE" 10

E. DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE VARIABILE E LIMITI MASSIMI IN RELAZIONE ALLE TIPOLOGIE DI SOGGETTI INTERESSATI 12

F. INDICATORI QUANTITATIVI ED INCIDENZA NELLA DETERMINAZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE 15

G. INDICATORI QUALITATIVI ED INCIDENZA NELLA DETERMINAZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE 21

H. PAGAMENTO IMMEDIATO E DIFFERITO DELLA QUOTA VARIABILE 26

I. DETERMINAZIONE DELL'INCIDENZA COMPLESSIVA DEI PARAMETRI 27

J. LIMITI E CONDIZIONI 28

K. CONTROLLI 30

ALLEGATO 1 – ELENCO *RISK TAKERS* 31

ALLEGATO 2 – PORTAFOGLI IN GESTIONE: DELEGHE E PARAMETRI DI RIFERIMENTO 32

PREMESSA

La presente politica di remunerazione ed incentivazione (di seguito, la "**Politica**") è in linea con le disposizioni previste dal Titolo III della Parte 4 (artt. 40-45) del Regolamento Banca d'Italia del 5 dicembre 2019.

A. FINALITÀ E PRINCIPI

La Politica ha l'obiettivo di promuovere una sana ed efficace gestione dei rischi: particolare rilievo è dato alla coerenza dei rischi assunti con i profili di rischio definiti dagli organi competenti (consiglio di amministrazione), con il regolamento e gli altri documenti costitutivi dei Fondi sia alternativi sia UCITS gestiti e con gli altri servizi di investimento presenti in azienda (gestioni individuali e consulenza, quest'ultima ad oggi non ancora operativa).

L'obiettivo della Politica è pervenire a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di medio-lungo periodo. In tale ambito, la Politica ha inoltre l'obiettivo di attrarre e trattenere risorse in possesso di elevate professionalità, in particolare per le posizioni e i ruoli chiave, adeguate alla complessità e specializzazione del business, in una logica di prudente gestione e sostenibilità dei costi e dei risultati nel tempo.

La Politica altresì è coerente con i risultati economici e con la situazione patrimoniale e finanziaria della SGR e dei fondi gestiti. Il sistema di remunerazione è connesso con i risultati aziendali, coerente con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio, con le politiche di governo e gestione dei rischi. Il sistema è altresì tale da evitare, in ogni caso, incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi per l'SGR, anche successivamente alla maturazione del diritto a ricevere la prestazione economica.

La Politica intende altresì favorire il corretto bilanciamento tra la componente fissa e variabile della remunerazione e collegare i compensi ai risultati effettivi nel tempo, ricorrendo a sistemi di differimento per tutti i soggetti la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della SGR (c.d. "personale più rilevante").

La SGR assicura l'applicazione di parità di retribuzione per il medesimo lavoro ovvero per un lavoro di medesimo valore evitando qualsiasi discriminazione di genere, etnia o religione. Tale principio ispirato, tra l'altro, ai principi stabiliti nel Trattamento dell'Unione Europea (cfr Art. 157) è applicato anche alla metodologia di determinazione della componente variabile. In tale direzione, la SGR periodicamente svolge un'analisi con l'obiettivo di verifica eventuali discriminazioni.

La SGR, per la valutazione del rischio di sostenibilità nella selezione degli investimenti ha adottato una Politica ESG con l'obiettivo di integrare e valutare i fattori di sostenibilità nei processi di investimento[1]. In applicazione di tale Politica, la SGR ha quindi definito dei criteri per escludere settori, prodotti o portafogli non conformi ai criteri ESG nonché emittenti coinvolti in gravi controversie legali o normative. L'approccio di screening negativo adottato dalla SGR riguarda il coinvolgimento in settori e/o prodotti, con l'obiettivo di escludere gli emittenti che superano soglie predefinite di partecipazione ad attività considerate controverse. Il mancato rispetto dei suddetti criteri costituisce condizione di riduzione della remunerazione variabile.

La presente Politica è infine in linea con la disciplina dell'Unione europea cui tale documento si ispira ed in particolare con le "*Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD*" (Esma/2016/411 del 31 marzo 2016.)

[1] Laddove per rischio di sostenibilità si intende cfr. art. 2 del Regolamento (UE) 2019/2088 un evento o una condizione di tipo ambientale, sociale o di governance che, qualora si verificasse, potrebbe provocare un significativo impatto negativo effettivo o potenziale sul valore dell'investimento.

B. SOGGETTI COINVOLTI NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA

(1) I soci

L'assemblea dei soci dovrà stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati ed approvare:

i) Le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;

ii) I piani basati su strumenti finanziari;

iii) 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.

Annualmente, al fine di aumentare il grado di consapevolezza ed il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi complessivi della Politica, l'assemblea dei soci riceverà dal Consiglio di Amministrazione un'informativa chiara e completa, con dati disaggregati per ruoli e funzioni, sull'applicazione della Politica ed in particolare 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 e l'evoluzione delle dinamiche retributive aziendali.

Sempre annualmente, l'assemblea dei soci (normalmente entro la fine di ciascun mese di maggio) sarà chiamata ad approvare il documento contenente la presente Politica rivisto ed aggiornato anche alla luce dell'informativa di cui al precedente capoverso.

(2) Il consiglio di amministrazione

Il consiglio di amministrazione definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione:

(i) dei propri membri con funzioni esecutive e non quali l'amministratore delegato, gli eventuali soci esecutivi e non;

(ii) dell'eventuale direttore generale e dei responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali;

(iii) del personale interno delle funzioni aziendali di controllo.

Il consiglio di amministrazione altresì assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della SGR in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Annualmente il consiglio di amministrazione svolge una 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 e dei fondi gestiti. Tale valutazione si basa su una ricognizione delle posizioni individuali in termini di responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte e deleghe operative, motivando e formalizzando ove opportuno gli esiti della suddetta valutazione.

Il consiglio di Amministrazione della SGR, almeno annualmente, riesamina la politica di remunerazione e sottopone la bozza della presente Politica applicabile per l'anno sociale successivo come rivista alla luce dell'informativa all'assemblea dei soci di cui al punto precedente.

(3) L'Amministratore Delegato

Sottopone al Consiglio di Amministrazione la bozza del Piano di remunerazione, inclusivo del Monte Incentivi, redatto alla luce degli indirizzi strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione.

(4) Le funzioni di controllo interno e le altre funzioni competenti

Il processo di definizione e di controllo applicativo del contenuto della presente Politica vede il coinvolgimento delle funzioni aziendali di controllo (Compliance, Risk Management ed Internal Audit).

La Funzione di Risk Management monitora nel continuo i comportamenti del personale più rilevante con particolare riferimento a quello del team di investimento al fine di verificare che il livello di assunzione di rischio sia coerente con i rispettivi mandati e di identificare eventuali distorsioni derivanti dal sistema di remunerazione.

La Funzione di 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 al gestore, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La Funzione di Internal Audit verifica che l'applicazione del contenuto della presente Politica siano in linea con il rispetto della Politica stessa, nonché delle prescrizioni di legge e regolamentari.

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

C. DEFINIZIONE E CRITERI GENERALI DI COMPOSIZIONE DELLA REMUNERAZIONE

Si considera "remunerazione" ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto al personale, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari – ivi comprese quote o azioni – o beni in natura (*fringe benefits*)[2], in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi.

Per "remunerazione variabile" si intende ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance della SGR o dei fondi gestiti, comunque misurata (es. risultati dei FIA e/o UCITS gestiti, risultati complessivi del gestore, etc.), o da altri parametri anche di natura qualitativa.

I compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica del personale più rilevante sono collegati alla performance realizzata ed ai rischi assunti; essi costituiscono una forma di remunerazione variabile e sono assoggettati alla presente Politica ed altresì inclusi nel calcolo del *bonus cap* tra componente fissa e variabile della remunerazione.

Sono invece esclusi dalla Politica gli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni:

i) Rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale

ii) Favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste per la generalità dei dipendenti

iii) Non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale

iv) Prevedono clausole di clawback che coprano almeno i casi di comportamento fraudolenti

[2] Ai fini dell'applicazione della presente Politica i "*fringe benefits*" non sono considerati come parte della retribuzione annua lorda.

Fanno altresì eccezione alla presente politica le indennità di mancato preavviso determinate secondo i criteri stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva o nei casi in cui una determinata somma sia obbligatoria in ragione di norme di legge nazionali inderogabili o quando sono in contropartita di un esubero o per conciliare un (attuale o potenziale) contenzioso.

La Politica prevede in linea generale che:

- l'intera remunerazione sia divisa tra la componente fissa e la componente variabile; tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione. Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle categorie di personale, in particolare per quello rientrante tra il "personale più rilevante";
- la componente variabile è parametrata a indicatori di performance della SGR e/o dei fondi gestiti e misurata al netto dei rischi concernenti l'operatività.

L'orizzonte temporale di riferimento e di rilevamento – ai fini del presente documento - è annuale e si riferisce specificamente al periodo tra l'1 gennaio ed il 31 dicembre di ciascun anno e ciò in riferimento alle caratteristiche specifiche dei fondi attualmente gestiti.

La componente variabile tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi generati e 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.

Inoltre, il rapporto fra componente fissa e componente variabile è stato opportunamente determinato e ponderato con l'identificazione del personale più rilevante della SGR.

Nella prospettiva di evitare possibili aggiramenti delle presenti disposizioni, la remunerazione non è corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle presenti disposizioni".

D. BENEFICIARI DELLA POLITICA E DEFINIZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"

La SGR, a seguito della fusione perfezionata in data 1 giugno 2018, ha riaggiornato il processo di autovalutazione (precedente svolto nel mese di maggio 2015 e già aggiornato nel luglio 2016) basato su una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali in termini di responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte e deleghe operative, al fine di identificare:

- le categorie di soggetti con impatto rilevante sul rischio alle quali applicare le regole di maggior dettaglio in termini di caratteristiche qualitative della retribuzione in relazione all'incarico;
- 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 e dei portafogli gestiti.

Ai fini della definizione della politica di remunerazione si considerano **personale più rilevante**:

i) membri esecutivi e non esecutivi degli organi con funzione di supervisione strategica (amministratori, AD e ove presenti soci esecutivi e non);

ii) direttore generale e responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali, nonché tutti coloro che rispondono direttamente al CdA;

iii) personale delle funzioni aziendali di controllo.

In linea con quanto su disposto è stato valutato il sistema delle deleghe attualmente in essere nell'ambito della Direzione Investimenti ed in linea con questo sono stati ricompresi tra il personale più rilevante tutti i soggetti con deleghe di primo livello, ovvero che incidono maggiormente sul profilo di rischio dei prodotti gestiti.

Dunque, oltre i membri del Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, per la cui determinazione della eventuale remunerazione si rinvia alle determinazioni dell'assemblea, sono stati individuati pertanto i seguenti soggetti

aventi le caratteristiche di personale più rilevante in relazione alle responsabilità, ai livelli gerarchici, alle attività svolte ed alle deleghe operative:

1. Amministratore Delegato
2. Direttore Generale
3. Direttore Commerciale[3]
4. Direttore Investimenti[4]
5. Gestori con deleghe di primo livello[5]
6. Responsabile della Funzione di Risk Management
7. Responsabile della Funzione di Antiriciclaggio[6]
8. Responsabile della Funzione di Compliance
9. Responsabile Internal Audit
10. Responsabile Software Strategico.

Oltre al personale più rilevante di cui sopra, può essere beneficiario di forme di retribuzione variabile anche il restante personale qui non identificato ed in particolare:

- i gestori con deleghe di secondo livello;
- i consulenti finanziari (dipendenti o agenti).

[3] Alla data di approvazione del presente documento tale carica non è presente in organigramma.

[4] L'attuale modello organizzativo prevede l'assegnazione del ruolo di Direttore Investimenti ad un componente del Consiglio di Amministrazione ("Consigliere Delegato agli Investimenti"). Alla data di approvazione del presente documento tale ruolo è ricoperto dall'AD; pertanto, non è prevista alcuna remunerazione variabile aggiuntiva a favore dell'AD per il ruolo di DI.

[5] Sono identificati con delibera del Consiglio di Amministrazione e ad essi viene attribuita la responsabilità di almeno un portafoglio (collettivo o individuale). Uno stesso gestore può avere sia deleghe di primo che di secondo livello su portafogli distinti.

[6] Alla data di approvazione del presente documento tale carica è ricoperta da un Consigliere di Amministrazione.

E. DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE VARIABILE E LIMITI MASSIMI IN RELAZIONE ALLE TIPOLOGIE DI SOGGETTI INTERESSATI

Al fine di determinare sotto il profilo qualitativo e quantitativo la retribuzione variabile (di seguito, il "**Pay Mix**") applicabile a ciascuna persona, il personale più rilevante di cui alla precedente lettera, e tutto il personale, è suddiviso in classi di appartenenza in funzione dell'attività svolta.

Il sistema incentivante è articolato in relazione alla classe di appartenenza:

- **Amministratori non esecutivi e membri del Collegio Sindacale** : non è prevista una componente variabile di remunerazione.
- **Amministratore Delegato, Direttore Generale e Direttore Commerciale:** è prevista una componente variabile della remunerazione. La componente variabile non potrà essere superiore al 200% della somma della retribuzione annua lorda come Dirigente e degli eventuali emolumenti fissi aggiuntivi (es: compenso come consigliere di amministrazione).
- **Direttore Investimenti** [7] **e gestori con deleghe di primo livello** : la determinazione della componente variabile è legata a parametri quantitativi relativi ai fondi sui quali il soggetto ha deleghe di primo livello (in via esclusiva) e che dunque gestisce direttamente, influendo sul profilo di rischio del prodotto nonché a parametri qualitativi come successivamente indicati. La componente variabile erogabile per tale categoria di soggetti non potrà essere superiore al 200% della retribuzione annua lorda di ciascun soggetto.

[7] Come già specificato in una nota precedente, l'attuale modello organizzativo prevede l'assegnazione del ruolo di Direttore Investimenti ad un componente del Consiglio di Amministrazione ("Consigliere Delegato agli Investimenti"). Alla data di approvazione del presente documento tale ruolo è ricoperto dall'AD; pertanto, non è prevista alcuna remunerazione variabile aggiuntiva a favore dell'AD per il ruolo di DI. Il modello sopra descritto troverebbe invece piena applicazione qualora la SGR decidesse di affidare, come già avvenuto in passato, il ruolo di Direttore Investimenti ad uno dei gestori con deleghe di primo livello.

La remunerazione dei responsabili delle **funzioni aziendali di controllo interne** (ad oggi la Funzione di Risk Management) avrà una componente variabile pari al 25% e non sarà collegata ai risultati economici. La loro determinazione è legata ad obiettivi qualitativi di sostenibilità aziendale nel tempo (es. diffusione della cultura di gestione e controllo dei rischi ed impegno nell'accrescere le proprie competenze professionali attraverso formazione e la capacità di diffondere le proprie competenze e conoscenze alle altre risorse aziendali), a condizione che ciò non sia fonte di possibili conflitti di interesse: sono incluse nelle valutazioni una informativa dedicata alle ore di formazione interna ed esterna, nonché la partecipazione delle funzioni a progetti aziendali

Le **Funzioni di Controllo esternalizzate** (attualmente Funzione di Compliance ed Internal Audit) non hanno una componente variabile di remunerazione.

Per quanto concerne invece i soggetti non rilevanti, sono definite le seguenti fasce di appartenenza con i relativi criteri:

- **Gestori con deleghe di secondo livello (e/o Team di gestione)** : la retribuzione variabile dei gestori con sole deleghe di secondo livello non potrà essere superiore al 100% della retribuzione annua lorda[8]. Il meccanismo di attribuzione prende a riferimento la differenza tra quanto distribuibile in termini di componente variabile (di seguito il "Monte Bonus") ai gestori con deleghe di primo livello e la soglia massima attribuibile ai suddetti gestori: la differenza positiva genera un Monte Bonus per i gestori di secondo livello, che sarà attribuito a ciascuno in funzione dell' effettivo contributo ai risultati: l'importo attribuito riflette altresì giudizi qualitativi – evidenziati dall'Amministratore Delegato, dal Direttore Generale e dal Direttore Investimenti – sul supporto alla gestione inteso

[8] In presenza di gestori che operano con deleghe di diverso livello su differenti fondi, il rispetto di tale prescrizione è garantito tramite una differente ponderazione da applicare alle remunerazioni variabili maturate sui fondi con delega di primo (RV1) e di secondo livello (RV2).

$$RVTP = 100\% * RV1 + 200\% * RV2$$

In tal caso, la remunerazione variabile totale ponderata (RVTP) così calcolata non potrà superare il 200% della RAL.

sia come contributo in termini di investimento sia in termini di controllo *ex ante* del rischio che in ottica più generale di collaborazione aziendale.

- **Consulenti Finanziari:** la determinazione della componente variabile è legata a parametri quantitativi riferiti al 'portafoglio clienti' di riferimento di ciascun consulente, sia in termini di acquisizione di nuova clientela sia in termini di mantenimento di quella esistente.

  Tale componente variabile è ad oggi applicabile all'unico consulente finanziario dipendente della SGR ed è fissata nella misura massima del 40% delle commissioni annue di gestione sulla nuova raccolta (intendendosi per tale la differenza tra sottoscrizioni e rimborsi della clientela "non direzionale" – cioè quella attribuibile esclusivamente a sue iniziative personali).

- **Altro Personale:** la determinazione della componente variabile è legata a parametri quantitativi societari e di unità organizzativa, nonché a parametri qualitativi individuali di cui si dirà nei paragrafi seguenti. La remunerazione variabile non potrà eccedere il 50% della retribuzione annua lorda individuale anche se a livello aggregato non potrà essere superiore al 25% della retribuzione annua lorda complessiva.

Per quanto concerne i compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata (c.d. *golden parachute*), tutto il personale ha un *cap* al 200% della retribuzione annua lorda, fatto salvo gli oneri previsti dalla normativa vigente.

La remunerazione variabile di tutto il personale, come meglio specificato nel paragrafo J, è soggetta a meccanismi di *malus* e *claw back* in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave o in caso di esigenze di rafforzamento patrimoniale della SGR.

F. INDICATORI QUANTITATIVI ED INCIDENZA NELLA DETERMINAZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE

F1. Condizioni preliminari

A livello societario, l'incentivazione è subordinata alle seguenti condizioni preliminari:

- la SGR registri nell'esercizio un utile netto;
- le remunerazioni variabili saranno maturabili fino a concorrenza del pareggio di bilancio (i.e. la remunerazione variabile non potrà essere causa determinante di una perdita netta di esercizio);
- adeguatezza patrimoniale: le remunerazioni variabili saranno maturabili esclusivamente nel rispetto di una soglia di *ratio* patrimoniale della SGR (Patrimonio di Vigilanza/Requisito Patrimoniale) del 150% post distribuzione. Tale vincolo deve intendersi riferito tanto ai periodi temporali storici da cui sono scaturite le remunerazioni variabili, quanto a quelli prospettici in cui è prevista la corresponsione;
- l'ammontare complessivo della componente variabile da corrispondere o attribuire sia sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della SGR e non ne limita la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

In caso di mancata verifica delle condizioni di cui di sopra, fatto salvo il rispetto del vincolo regolamentare in materia di adeguatezza patrimoniale (Patrimonio di Vigilanza/Requisito Patrimoniale > 125% post distribuzione), il Consiglio di Amministrazione può comunque autorizzare l'erogazione di remunerazioni variabili

- a scopi di *retention*, a fronte di performance individuali determinanti per la sostenibilità dei risultati nel tempo;
- a fronte di significativi risultati personali quantitativi e/o qualitativi di seguito descritti bonus "una tantum discrezionali".

Tali eventuali erogazioni saranno computate ai fini del rispetto del limite massimo del 200% tra componente variabile e fissa, alternativamente:

- come ammontare annuo calcolato pro-rata durante il periodo pluriennale di *retention*, a prescindere dall'anno in cui il bonus venga effettivamente erogato; o
- interamente alla fine del periodo di *retention*.

Nel caso di erogazione di *retention bonuses* va evidenziato l'oggettivo interesse della società a trattenere il beneficiario, che si può manifestare, ad esempio tra gli altri, nel caso in cui l'intermediario sia soggetto ad una ristrutturazione o ad una modifica degli assetti proprietari. In ogni caso tali strumenti (*retention bonuses*) non possono essere utilizzati come contropartita per remunerare il personale cui non sia stata erogata parte della componente variabile della remunerazione in ragione di una performance negativa del beneficiario o della società.

In caso di *retention bonuses* questi verranno preliminarmente comunicati all'organo di controllo ed all'Assemblea.

F2. Parametri quantitativi di performance e di rischio a livello di Area Fondi Comuni Armonizzati e Alternativi

- Per il Direttore Investimenti ed i gestori con deleghe di primo livello la componente variabile (i.e. il Monte Bonus per ciascuna figura professionale) sarà parametrata alle commissioni di performance incassate dai portafogli gestiti (e non retrocesse ad altri soggetti) siano essi individuali o collettivi, armonizzati o alternativi:
  - La percentuale massima di commissioni di performance **(CP)** distribuibile è pari all'aliquota di distribuzione **D** definita per ciascun portafoglio gestito[9].
  - L'importo erogabile riflette altresì parametri di rischio dei portafogli ed eventuali rischi intrapresi per generare gli utili: per ciascun fondo, infatti, il Monte Bonus verrà aggiustato per un "indicatore di rischio" **R**, come di seguito definito.
  - Dato **R** il rapporto tra il profilo di volatilità giornaliera annualizzata realizzata nel periodo di rilevazione (tipicamente l'anno solare se non diversamente specificato) ed il profilo di rischio definito in termini di volatilità in sede strategica[7] (o delta di volatilità rispetto al benchmark nel caso di prodotti a benchmark), se **R**>1 allora il Monte Bonus sarà pari a **MB=D*CP/R;** se **R**<1 allora il Monte Bonus sarà pari a **MB= D*CP**

Il Monte Bonus Distribuibile **MBD**, calcolato esclusivamente per le componenti variabili erogate a fronte di commissioni di performance generate da portafogli a rendimento assoluto, alla prima data utile sarà pari a:

1) se rendimento finale è >= 0;

   MBD = max [0; (Rendimento finale / Rendimento Highwatermark) * 0,5 + 0,5]

2) se rendimento finale è <0

[9] V. Allegato 2.

MBD = max [0; (Rendimento finale / Rendimento Highwatermark) * 0,5 + 1]

Dove **Rendimento finale** è : (Qt/Q) -1

Dove **Rendimento Highwatermark**: (HWM/Q)-1

Dove **Qt** rappresenta il valore della quota del fondo al tempo t (ultimo giorno di rilevazione, tipicamente il 31.12 o l'ultimo giorno di NAV dell'anno solare), **HWM** è la quota Highwatermark, e **Q** è il valore della quota dell'ultimo giorno del precedente periodo di rilevazione (tipicamente il 31.12 o l'ultimo giorno di NAV dell'anno solare) .

La differenza **MB-MBD** sarà distribuibile non appena il valore quota raggiunga nuovamente l'**HWM** a fronte del quale è stato calcolato **MB**. Il presente vincolo trova applicazione sia sulla quota di bonus pagata in via immediata sia su quella pagata in via differita sulla base di quanto meglio specificato nel successivo paragrafo H[10].

Per tutte le categorie di personale più rilevante che abbiano funzioni gestorie con deleghe di primo livello, come meglio specificato nel successivo paragrafo J, sono **condizioni di riduzione (fino all'annullamento)** dell'attribuzione di qualunque importo a titolo di componente variabile della remunerazione il mancato rispetto dei limiti di regolamento dell'OICR e di legge, delle norme in generale, della corretta tenuta del registro ordini, della Policy ESG e della disciplina in termini di market abuse (cd. clausole *malus*). Tali potenziali riduzioni saranno oggetto di verifiche interne delle funzioni di controllo e dell'Area Investimenti.

A tal fine, la Funzione di Risk Management effettua il monitoraggio continuativo delle variazioni nella composizione del portafoglio prestando particolare attenzione a tutte le modifiche che determinano un innalzamento del profilo di rischio complessivo dello

[10] A titolo di esempio, se il MBD di un fondo a ritorno assoluto è stato deliberato a fronte di un HWM di 100, ipotizzando che la prima quota sia stata regolarmente erogata, trascorsi 12 mesi dalla prima data di rilevazione, prima di procedere alla delibera del pagamento della prima quota differita, si dovrà verificare che il valore del NAV sia superiore a 100. In caso contrario il pagamento rimarrà sospeso fino a quando non verrà nuovamente raggiunto l'HWM di 100.

stesso. Verifica, inoltre, la concreta adozione delle misure finalizzate all'adeguamento del profilo di rischio complessivo del portafoglio.

La Funzione di Risk Management effettua inoltre:

- analisi periodiche con particolare riguardo al rischio di mercato a cui sono esposti i portafogli gestiti e valutazioni in merito al grado di liquidabilità degli stessi;
- controlli in merito alla corretta applicazione della Politica sul Pricing degli strumenti finanziari dei fondi;
- valutazioni sulle risultanze dell'attività di market abuse.

La componente variabile della remunerazione è subordinata al rispetto dei suddetti limiti operativi monitorati dalla Funzione di Risk Management.

F3. Parametri quantitativi di performance e di rischio a livello di Amministratore Delegato, Direttore Generale e Direttore Commerciale

Per i dirigenti apicali della SGR ed in particolare per l'Amministratore Delegato ed il Direttore Generale ed il Direttore Commerciale la componente variabile sarà determinata in funzione del grado di raggiungimento dei rispettivi obiettivi rappresentati da un mix di:

1. parametri quantitativi riferibili alle proprie aree di responsabilità quali a mero titolo di esempio: l'utile netto, il reddito operativo, la raccolta netta.

2. parametri qualitativi riferiti alle rispettive aree di responsabilità quali a titolo di esempio la gestione e la valorizzazione delle risorse, i processi organizzativi, la diffusione della cultura di compliance a livello aziendale, il livello di soddisfazione della clientela (cd. Monte Bonus qualitativo).

La definizione di tutti gli obiettivi deve avvenire annualmente in forma scritta. La valutazione del loro raggiungimento da parte dei dirigenti apicali e l'entità della componente variabile (funzione del grado di raggiungimento degli stessi) è di competenza del Consiglio di Amministrazione nel rispetto dei vincoli di sostenibilità di cui al precedente paragrafo F1.

Per i dirigenti apicali sono condizioni di riduzione (fino all'annullamento) dell'attribuzione di qualunque importo a titolo di componente variabile della remunerazione tutti i comportamenti fraudolenti o di colpa grave. Tali clausole di *clawback* riguardano sia i pagamenti *upfront* sia quelli oggetto di differimento.

G. INDICATORI QUALITATIVI ED INCIDENZA NELLA DETERMINAZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE

Iniziativa / Proattività

Si devono considerare l'insieme dei comportamenti volti a produrre azioni e risultati efficaci o a promuovere cambiamenti nei metodi e nelle modalità di lavoro. Ad esempio: la gestione preventiva e tempestiva degli eventi piuttosto che la reazione a posteriori, l'auto-attivazione non necessariamente sollecitata, la promozione di nuove soluzioni operative, la messa in atto nel proprio ambito di cambiamenti generati da altre unità della SGR.

Possibili "indicatori" – comportamenti osservabili:

- tempestiva e coerente reazione agli eventi e ai cambiamenti;
- tempestiva applicazione nel proprio ambito di cambiamenti determinati da altri;
- autoattivazione rispetto ad esigenze e situazioni operative improvvise ed urgenti, o comunque critiche, prima che provengano sollecitazioni da altri;
- positiva messa in discussione, nella propria unità e al di fuori di essa, di modalità di lavoro consolidate e non più adeguate alle necessità;
- quantità e significatività delle proposte formulate.

Determinazione / Tensione ai risultati

Si devono considerare l'insieme dei comportamenti volti a perseguire gli obiettivi di ruolo e dell'unità di appartenenza, facendosi pieno carico dei risultati da perseguire, sapendo affrontare le situazioni eccezionali e le varianze, affrontando ostacoli e difficoltà operative con carica, determinazione e visione d'insieme.

Possibili "indicatori" – comportamenti osservabili:

- sollecitudine nello svolgimento delle attività, costanza, tenacia e intensità di impegno;

- rispetto dei tempi, delle scadenze, attendibilità e tempestività di risposta;
- gestione positiva ed efficace dell'incertezza e delle "eccezioni", risposta alle urgenze senza venir meno alle scadenze programmate;
- logica del "prodotto finito";
- quantità e qualità dei risultati.

Integrazione interna

Si deve considerare il contributo fornito al raggiungimento dei risultati aziendali attraverso la messa in atto, all'interno della SGR e del gruppo di lavoro (colleghi, capi) di comportamenti fondati su collaborazione, scambio informativo, positiva finalizzazione dei conflitti, correttezza dei rapporti, efficacia nello svolgimento di lavori di gruppo; raggiungimento di intese leali e durature, capitalizzazione delle esperienze comuni, efficacia nell'indicare soluzioni e aiutare gli altri a perseguirle, iniziative tese a migliorare il clima.

Possibili "indicatori" – comportamenti osservabili:

- efficacia nel dare/ ottenere informazioni;
- efficacia nel dare/ottenere collaborazione;
- apertura, correttezza, fiducia, trasparenza nei rapporti interfunzionali e interpersonali;
- efficacia nell'integrare i contributi di altri in situazioni di lavoro collettivo (gruppi di lavoro, riunioni);
- sintonia con gli obiettivi e con i valori aziendali;
- efficacia nel costituire, gestire, partecipare a gruppi di progetto.

Relazioni con i clienti esterni ed interni

Si deve considerare il contributo fornito al raggiungimento dei risultati aziendali attraverso la messa in atto di comportamenti coerenti con le strategie della SGR e sintonici con le caratteristiche, le motivazioni e i ruoli degli interlocutori. Ciò in particolare nei confronti:

- dei clienti (con cui rapportarsi in modo da stabilire relazioni durature, integrative e finalizzate a incrementare il valore dei servizi offerti) e di altri interlocutori esterni;
- dei "clienti interni", ovvero di altri ruoli destinatari degli output del proprio lavoro, con comportamenti tesi a garantire la massima rispondenza alle loro esigenze.

Possibili "indicatori" – comportamenti osservabili:

- la trasmissione ed alimentazione di una positiva immagine dell'Azienda, in coerenza con le sue politiche e con i suoi valori;
- l'attenzione alle esigenze globali della clientela e dei "clienti interni" (riservatezza, cortesia, disponibilità, flessibilità);
- l'attenzione a stabilire rapporti "personalizzati" ed alla fidelizzazione della clientela;
- l'affidabilità nella assunzione degli impegni con la clientela e con i "clienti interni";
- la positiva interazione, in genere, con gli interlocutori esterni ed interni;
- l'efficacia persuasiva dello stile di comunicazione.

Efficienza e utilizzo delle risorse

Si deve considerare il contributo fornito al raggiungimento dei risultati aziendali attraverso una corretta programmazione e controllo delle attività, nonché un efficace ed efficiente utilizzo delle risorse tecniche ed economiche a disposizione. Per i

collaboratori di livello prevalentemente operativo si devono tenere in considerazione la quantità e la qualità del lavoro svolto, nonché la disponibilità e la affidabilità dimostrate.

Possibili "indicatori" – comportamenti osservabili:

- l'attenzione all'uso del tempo;
- il buon uso delle risorse tecniche (strumenti, materiali e attrezzature) ed economiche a disposizione (budget di spesa);
- l'attenzione al contenimento dei costi;
- il miglioramento della produttività;
- l'attenzione alla redditività delle proprie azioni e degli investimenti affidati;
- la razionalizzazione e il buon uso dei metodi e dei processi operativi della propria unità.

Per i collaboratori di livello prevalentemente operativo si possono anche considerare:

- la saturazione corretta del tempo di lavoro;
- il rispetto delle scadenze;
- la rapidità di esecuzione;
- la resistenza nei momenti di forte carico di lavoro;
- la perfezione formale e sostanziale del lavoro;
- il buon uso dei mezzi disponibili;
- l'attenzione al controllo intermedio e finale sul lavoro svolto;
- la disponibilità al cambiamento di compiti, alle rotazioni-sostituzioni, agli straordinari, ...;
- la tenacia e attivazione di energie di fronte a difficoltà;
- l'affidabilità nel far fronte agli impegni assunti.

Gestione e sviluppo dei collaboratori *(solo per i responsabili d'ufficio)*

Si deve considerare il contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi aziendali nell'integrare il personale affidato con le esigenze aziendali e dell'unità di competenza. Si devono considerare inoltre le modalità e l'efficacia nel motivare, coordinare, delegare, controllare i propri collaboratori; la sistematicità nel fornire indicazioni utili e di supporto ai collaboratori, definendo traguardi realistici, chiari e riconoscibili; il corretto utilizzo di tutti gli strumenti gestionali (inserimento, affiancamento, sistema premiante e sanzionatorio, valutazione); le iniziative tese a sviluppare i collaboratori e a far crescere il loro valore per la SGR.

Possibili "indicatori" – comportamenti osservabili:

- il corretto e pieno utilizzo degli strumenti di gestione del personale adottati dalla SGR;
- l'efficacia nella individuazione delle professionalità necessarie nella propria unità e nella scelta dei collaboratori;
- l'utilizzo delle capacità dei propri collaboratori;
- la motivazione dei collaboratori;
- l'efficacia nel far crescere le professionalità dei propri collaboratori;
- l'efficacia nel generare e mantenere un clima impegnato, collaborativo e finalizzato;
- l'efficacia nel distribuire il lavoro, assegnare compiti ed obiettivi, controllare i risultati;
- la correttezza ed equilibrio nell'esprimere valutazioni;
- la correttezza nei rapporti interpersonali.

La valutazione del perseguimento da parte dei dipendenti dei parametri qualitativi è effettuata dall'Amministratore Delegato entro il mese di febbraio di ciascun anno.

H. PAGAMENTO IMMEDIATO E DIFFERITO DELLA QUOTA VARIABILE

La componente variabile riconosciuta al personale più rilevante e ai gestori con deleghe di primo e secondo livello è soggetta per una quota pari al 40% a sistemi di pagamento differito in particolare per il 20% nel secondo anno successivo a quello di riferimento ed il 20% nel terzo anno successivo a quello di riferimento.

Limitatamente agli amministratori con incarichi esecutivi, ai dirigenti apicali (Amministratore Delegato, Direttore Generale e Direttore Commerciale) nonché ai gestori con deleghe di primo livello, qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato (ad oggi quantificato dalla SGR nel 125% della remunerazione fissa annua lorda) la percentuale da differire viene incrementata ad almeno il 60% (ed in particolare il 30% nei due anni successivi alla prima erogazione).

Per tutto il restante personale il differimento sarà pari al 30% da distribuire per il 20% nel secondo anno secondo anno successivo a quello di termine di riferimento ed il 10% nel terzo anno successivo a quello di riferimento.

Fanno eccezione a quanto previsto precedentemente le remunerazioni variabili individuali fino a €10.000. Al netto della suddetta eccezione i criteri di differimento delle remunerazioni variabili sono così schematizzabili:

Tabella 1 -Modalità di differimento per remunerazioni variabili superiori a €10.000

	Personale rilevante Bonus ≤ 125% RAL	Personale rilevante Bonus > 125% RAL	Personale non rilevante
Erogazione T_1	60%	40%	70%
Erogazione T_2	20%	30%	20%
Erogazione T_3	20%	30%	10%

La prima erogazione (T_1) avviene a entro il mese di aprile dell'anno solare successivo al periodo di applicazione della presente Politica. Le erogazioni successive (T_2 e T_3) rispettivamente dopo 12 e 24 mesi dalla prima.

I. DETERMINAZIONE DELL'INCIDENZA COMPLESSIVA DEI PARAMETRI

L'incidenza dei parametri quantitativi indicati al punto F2 per tutte le categorie di personale più rilevante sopra elencato (e per i gestori con deleghe di secondo livello), definito il massimo erogabile per ogni singola persona, è pari al 90%; il restante 10% è dato dalla valutazione basata su parametri qualitativi di cui al punto G., salvo quanto specificamente previsto per i dirigenti apicali per i quali tali percentuali devono essere stabilite annualmente in sede di definizione dei rispettivi obiettivi (come previsto al precedente paragrafo F3).

Per tutto il restante personale, la componente variabile della remunerazione potrà essere discrezionalmente erogata esclusivamente in relazione al raggiungimento dei parametri qualitativi di cui al punto G.

J. LIMITI E CONDIZIONI

J1. Garanzia della componente variabile della remunerazione

La remunerazione variabile garantita *a priori* è eccezionale ed accordata solo in caso di assunzione di nuovo personale, limitatamente al primo anno d'impiego: qualora la stessa superasse i 50.000 euro lordi, se ne darà evidenza in Consiglio d'Amministrazione. Tale componente variabile non è computata ai fini della determinazione del *bonus cap*.

J2. Malus e Clawback

Tutte le retribuzioni variabili attribuite al personale sono soggette a meccanismi di correzione ex post (*malus* e *claw back*) in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave. In aggiunta a quanto già previsto in merito al precedente paragrafo F2 ed in misura da determinarsi dal Consiglio di Amministrazione, fino ad un massimo del 100% dei rispettivi importi, possono essere inoltre soggette:

i. a *claw-back* le remunerazioni variabili già liquidate ai soggetti che abbiano successivamente determinato o concorso a determinare: comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la SGR[11];

ii. a *malus* le componenti differite e non ancora liquidate delle remunerazioni variabili in funzione:

- della dinamica dei risultati corretti per i rischi: per i gestori con deleghe di primo livello, qualora nel corso del precedente anno solare siano state registrate performance negative superiori al 200% del target strategico di ciascun portafoglio.

[11] A titolo di esempio:
a) amministratori e dirigenti che operando al di fuori delle proprie deleghe abbiano determinato un danno economico, reputazionale o di altro genere alla SGR;
b) gestori le cui decisioni di investimento al di fuori delle proprie deleghe e/o delle indicazioni del Comitato Investimenti/Consiglio di Amministrazione abbiano determinato significative perdite per i portafogli gestiti.

- dei livelli di capitale della SGR: per tutto il personale, qualora il Patrimonio di Vigilanza della SGR (attuale o prospettico come stimato nel budget) scenda al di sotto del 125% del Requisito Patrimoniale[12].
- di eventuali violazioni regolamentari e di compliance: per ogni dipendente tutte nei casi da a) a c) previsti nel successivo paragrafo J3.

J3. Esclusioni *ab initio*

L'attribuzione e/o l'erogazione della componente variabile della remunerazione è infine esclusa o ridotta nei seguenti casi:

a) esclusa in caso di mancato rispetto delle norme contenute nel Codice Etico aziendale;

b) esclusa in caso di provvedimento disciplinare a partire dal biasimo scritto erogato dall'Amministratore Delegato;

c) esclusa in caso di sanzioni personali erogate al dipendente/amministratore dalle Autorità di Vigilanza;

d) esclusa in caso di assenze superiori ai 90 giorni lavorativi (ovviamente escluse le ferie, festività soppresse, riduzioni di orario, ….);

e) ridotta fino al 50% in caso di assenze comprese tra i 45 e i 90 giorni lavorativi;

f) esclusa in caso di cessazione del rapporto per qualsiasi motivo nel corso dell'anno di riferimento e fino alla decisione e prima erogazione effettiva nel corso dell'anno successivo;

g) esclusa nel caso di dimissioni del dipendente beneficiario o di licenziamento per giusta causa nel corso dei periodi successivi alla prima erogazione – nel dettaglio le componenti maturate e non erogate non saranno dovute esclusivamente nel caso di dimissioni o licenziamento per giusta causa nel periodo intercorrente tra la prima erogazione e le successive, oltre a quanto previsto in tema di clausole di *malus* e *clawback*.

[12] Più precisamente, le componenti differite vengono congelate fino a quando il suddetto rapporto non ritorna al di sopra del 125% o alternativamente scende al di sotto del 100% ed in tal caso cancellate (proporzionalmente tra tutte fino al pieno reintegro del Patrimonio di Vigilanza).

K. CONTROLLI

Le funzioni di controllo svolgono attività di monitoraggio e verifica, ciascuna per il proprio ruolo, sul rispetto della presente Politica. Le evidenze riscontrate dalle funzioni di controllo e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e/o delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive. La Funzione di Risk Management in particolare valuta nel continuo i comportamenti del personale più rilevante con particolare riferimento a quello del team di investimento al fine di verificare che il livello di assunzione di rischio sia coerente con i rispettivi mandati e di identificare eventuali distorsioni derivanti dal sistema di remunerazione.

La funzione di conformità (Compliance) verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con le disposizioni legislative e regolamentari e le politiche interne, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con gli Investitori.

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 alle disposizioni legislative in vigore.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dei soci tramite l'informativa annuale prevista dalla Politica.

ALLEGATO 1 – ELENCO *RISK TAKERS*

Nell'ambito della presente Policy la SGR ha identificato come *risk takers* i soggetti elencati nella seguente tabella.

Categorie identificate ai sensi dell'All. 2 del Regolamento Congiunto	Applicazione alla SGR	Remunerazione variabile	Soggetto
(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, l'amministratore delegato, i partners esecutivi e non	Presidente del CdA	NO	Andrea Bonechi
	Amm. Delegato	SI	Carlo Vedani
	Consiglieri non esecutivi	NO	Claudio Cacciamani Laura Pennino Stefano Toschi Stefano Vedani
	Membri effettivi del Collegio Sindacale	NO	Simeone Tazzari Raffaella Guatri Milena Livio
(ii) Direttore generale e responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali (es. gestione del portafoglio, marketing) o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo	Direttore Generale	SI	Angelo Rusconi
(iii) Personale delle funzioni aziendali di controllo	Risk Management	SI	Massimo Dauri
	Compliance	NO	Fabio Di Rosa
	Controllo Rischi ICT	NO	Alain De Cristofaris
	Internal Audit	NO	V. Maestri
	AML	NO	Tommaso Marra
(iv) Altri soggetti che, individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo per il gestore o per gli OICVM o i FIA gestiti ("altri risk takers")	Gestori	SI	G. Alliod (1° liv.) N. Blasone (1° liv.) A. Salza (1° e 2° liv.) M. Siletti (1° liv.)
	Resp. SW strategico	SI	M. Bellezza
(v) qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub ii) e iv) sopra indicate[13]	Responsabile Area Commerciale	SI	=

[13] Posizione al momento non in organigramma.

ALLEGATO 2 – PORTAFOGLI IN GESTIONE: DELEGHE E PARAMETRI DI RIFERIMENTO

Alla data di approvazione della presente Policy i portafogli gestiti dalla SGR che rientrano nell'ambito della Policy stessa ai fini dell'eventuale erogazione di remunerazione variabili possono essere così schematizzati:

Portafoglio	Gestore 1° livello	Obiettivo	Commissioni performance (CP)	Volatilità	Target strategico (*)
Alpi Hedge	Guido Alliod	Rendimento assoluto	20% con HWM	Daily (260gg al 31.12)	5,0%
Alpi Multi-Strategy	Massimo Siletti	Rendimento assoluto	20% con HWM	Daily (260gg al 31.12)	10,0%
Alpi Macro Trend	Guido Alliod	Rendimento assoluto	15% con HWM	Daily (260gg al 31.12)	5,0%
Alicanto Bond Euro	Andrea Salza	A benchmark	5-10% vs Bmk	Daily 260gg al 31.12	5,0%
Alicanto Absolute Return	Carlo Vedani / Massimo Siletti	Rendimento assoluto	10-20% con HWM	Daily (260gg al 31.12)	10,0%
Alicanto Equity Alpha	Nadia Blasone	A benchmark	10-20% vs Bmk	Daily 260gg al 31.12	25,0%
GPM XF/XFP	Massimo Siletti	Rendimento assoluto	20% con HWM	Daily (260gg al 31.12)	10,0%
GPM XO/XOP	Andrea Salza	A benchmark	20% vs Bmk	TEV (daily 260gg al 31.12	2,5%
GPM Bmk (X25/99)	Massimo Siletti	A benchmark	20% vs Bmk	TEV (daily 260gg al 31.12)	3,0%

(*) Valore massimo dell'intervallo di volatilità del SRRI "target"

Ad oggi sono stati identificati **gestori con deleghe di 2° livello** per il FIA Alpi Hedge e per l'OICVM Alpi Macro Trend dove tali deleghe sono attribuite al gestore Andrea Salza.

In particolare, per ciascun portafoglio è stato identificato un profilo di rischio definito in termini di volatilità in sede strategica (brevemente "target strategico"). Tale parametro viene definito in termini di volatilità per tutti i fondi e le linee GPM 'a rendimento assoluto' o di "*Tracking Error Volatility* ("TEV") per le linee di GPM 'a benchmark'. In entrambi i casi il parametro viene calcolato al 31.12 sulla base dei dati giornalieri degli ultimi 260gg. Tale parametro, ai sensi di quanto indicato nel paragrafo J2, è utilizzato anche al fine di determinare eventuali malus qualora l'eventuale performance negativa (assoluta o relativa) del portafoglio sia inferiore al -200% del target strategico.