Gruppo Intermonte

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

al 31 dicembre 2021

Galleria De Cristoforis 7/8
20122 Milano | +39 02.77115.1

Intermonte Partners

Intermonte Partners Sim

SOCIETÀ PER AZIONI

CAPITALE SOCIALE EURO 3.290.500

SEDE LEGALE MILANO – GALLERIA DE CRISTOFORIS 7/8

P. IVA, CODICE FISCALE E ISCRIZIONE REGISTRO IMPRESE 06108080968

ADERENTE AL FONDO NAZIONALE DI GARANZIA

www.intermonte.it

Sommario

Lettera agli Stakeholders **5**

Nota Metodologica **7**

Identità e profilo **9**

Presentazione del Gruppo 9

Le aree di business 10

Descrizione delle attività del Gruppo 11

Storia 19

Conto Economico Sintetico 21

Stato Patrimoniale Sintetico 21

Highlights Finanziari[1] 22

Business Highlights 23

Visione, missione e valori 25

Il nostro approccio alle tematiche ESG **26**

Intermonte e la ricerca su tematiche ESG 28

Sustainable Development Goals (SDGs) 30

Analisi di materialità 31

Identificazione dei temi materiali 32

Prioritizzazione dei temi materiali e validazione della Matrice di Materialità 32

I rischi di sostenibilità 34

Gestione della pandemia da Covid-19 34

Governance e gestione dei rischi **36**

Il Gruppo Intermonte 36

Partecipazioni Rilevanti 37

Organigramma di Gruppo 39

Consiglio di Amministrazione 40

Collegio Sindacale 41

I Comitati endoconsiliari di Intermonte 41

Comitato remunerazioni 41

Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità 43

Comitato 231 (Organismo di Vigilanza) 45

Comitato Esecutivo 46

Il sistema di controllo interno, gestione dei rischi e della sostenibilità 48

Il sistema di controllo interno 48

Articolazione del sistema dei controlli interni 49

Risk Management 49

Compliance 50
Antiriciclaggio 50
Internal Audit 51
Whistleblowing 51
Il nostro capitale umano e il nostro impatto sulla società 53
Capitale Umano 53
Formazione dei dipendenti, Salute e Sicurezza 54
Valorizzazione della diversità 55
Intermonte per il sociale 56
Le nostre partnership 58
Ambiente 59
Strategia futura 61
Allegati 63
Governance e gestione dei rischi 64
Personale del Gruppo 67
Indice dei contenuti GRI 70

Lettera agli Stakeholders

Il presente Report di Sostenibilità del gruppo Intermonte, redatto su base volontaria, trae la sua genesi da diversi momenti di confronto avuti all'interno del Gruppo negli ultimi anni in merito alle tematiche ESG e rappresenta un ulteriore passo in avanti per allinearci alle *best practices* di mercato, anche a seguito alla recente quotazione in Borsa.

I fattori ESG e di sostenibilità, ormai al centro dell'attenzione dei policy makers e degli investitori, si integrano da sempre nella nostra attività ancora prima della diffusione esponenziale di queste tematiche. Il nostro principale punto di forza è rappresentato dall'indipendenza: non appartenere a gruppi finanziari consente di evitare qualsiasi conflitto di interesse e di svolgere l'attività a totale favore dei propri clienti. Nel rapporto con il cliente poniamo particolare attenzione nel creare solide relazioni di fiducia e di lungo periodo . Il driver che ci guida è la creazione di valore per il cliente, garantendo servizi di standard elevato.

A livello di governance ci siamo sempre impegnati a svolgere le attività aziendali nel rispetto dei più elevati standard etici e operando nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in materia. Il capitale umano è la nostra risorsa principale, cerchiamo di sviluppare un ambiente di lavoro sicuro ed inclusivo e cerchiamo di valorizzare il più possibile le nostre risorse garantendo la crescita professionale e la formazione. Intermonte è da sempre attiva in numerose iniziative benefiche e di volontariato a sostegno della collettività che si materializzano in raccolte fondi a favore di diversi enti benefici.

I nostri obiettivi a livello ESG sono quelli di migliorare la nostra performance di sostenibilità dedicando una crescente attenzione agli impatti socio-ambientali e di governance e ai rischi connessi. L'altro nostro obiettivo è quello di garantire misurabilità, trasparenza e affidabilità delle informazioni condivise con gli stakeholders.

Da sottolineare che il Gruppo Intermonte è parte attiva della Sustainable Finance Partnership di Borsa Italiana, impegnandosi quindi a collaborare proattivamente per facilitare la diffusione e lo sviluppo di soluzioni di corporate finance basate sulla sostenibilità. Non da ultimo come interlocutore privilegiato tra mercato (investitori) e società quotate, il nostro impegno è quello di diffondere la conoscenza di tali tematiche a beneficio di tutti gli operatori e per rendere più visibile ed apprezzato il tema della sostenibilità da parte delle società quotate italiane.

Dunque, in un contesto in continua e rapida evoluzione, in cui l'Europa e gli altri attori del mercato dei capitali, chiedono al mondo della finanza un contributo sempre più tangibile e incisivo per promuovere una crescita sostenibile e inclusiva in linea con gli obiettivi degli Accordi di Parigi e del Green Deal Europeo, abbiamo redatto il primo Bilancio di Sostenibilità del Gruppo. Siamo consapevoli che si tratta solo di un punto di partenza e non di arrivo e che

sarà necessario continuare a lavorare per poter affrontare le sfide in materia di sostenibilità a cui andremo incontro nei prossimi anni.

Dopo aver illustrato il profilo del Gruppo e il nostro approccio alla sostenibilità, abbiamo raggruppato le informazioni di carattere non finanziario nelle seguenti categorie: governance e gestione dei rischi, il nostro capitale umano, comunità e ambiente.

Una buona governance societaria è centrale in ogni organizzazione aziendale. È essenziale essere dotati di un buon modello di gestione e di un efficace sistema di controlli interni, in grado di garantire non solo, una condotta responsabile del business, ma anche di prevenire comportamenti non coerenti con le regole aziendali.

Il capitale umano è al primo posto della catena del valore e rappresenta l'asset fondamentale per lo sviluppo e il successo di lungo periodo del Gruppo. Per questo motivo Intermonte investe per garantire la valorizzazione dei talenti, per assicurare una buona diversificazione di esperienze, background formativo, provenienza geografica e di genere, per promuovere un buon clima aziendale e in generale il benessere delle persone che lavorano all'interno del Gruppo.

La nostra responsabilità e il nostro impegno verso la comunità si esplica attraverso una serie di iniziative benefiche a supporto concreto della collettività. A titolo esemplificativo, nell'ottobre del 2021 è nata su iniziativa di Sandro Valeri, Presidente e Socio Fondatore di Intermonte, la "Fondazione Intermonte Progetto Giovani" , con lo scopo di perseguire, senza scopo di lucro, finalità solidaristiche e di utilità sociale per mezzo di contributi economici volti a favorire la formazione universitaria e il supporto nell'inserimento nel mondo del lavoro a giovani studenti meritevoli che si trovino in situazioni economiche di difficoltà.

Infine, l'ultima categoria da noi trattata all'interno del presente documento è quella relativa all'ambiente. Pur consapevoli che gli impatti ambientali diretti generati, in quanto società di servizi finanziari, sono molto limitati se paragonati a un'impresa manufatturiera, Intermonte Partners si impegna per promuovere una corretta gestione delle risorse naturali al fine di minimizzare gli impatti ambientali diretti delle sue attività.

Guglielmo Manetti
Amministratore Delegato

Nota Metodologica

La Direttiva 2014/95/EU nasce per modificare la precedente Direttiva 2013/31/EU con l'esigenza di colmare la mancanza di trasparenza nella *disclosures* di informazioni non finanziarie da parte delle aziende europee.

La Direttiva 2014/95/EU prevede che le "imprese di grandi dimensioni che costituiscono enti di interesse pubblico - società quotate, banche e società assicurative - con più di 500 dipendenti siano tenute a redigere e includere i Non-Financial Statement o Dichiarazione di Carattere Non Finanziario (DNF) nella loro documentazione annuale. Si stima che in Europa siano circa 6.000 le imprese che rispettino queste premesse e siano tenute a redigere il Non-Financial Statement.

La direttiva stabilisce dei temi obbligatori da includere all'interno della Dichiarazione di Carattere Non Finanziario (DNF). Essi riguardano:

- informazioni ambientali;
- informazioni sociali circa il personale e il rispetto dei diritti umani;
- informazioni riguardanti la lotta alla corruzione attiva e passiva;
- informazioni sull'azienda, sul suo andamento, sui suoi rischi e sull'impatto delle sue attività sull'ambiente esterno.

In particolare, la DNF deve contenere, oltre a una descrizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'impresa, informazioni riguardanti i principali rischi del business nonché le politiche praticate e i risultati conseguiti dalla stessa con riferimento ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva.

Tali informazioni devono essere rese note "nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta". Ciò significa che le imprese devono divulgare non solo in che modo i fattori di sostenibilità possono influire sull'andamento gestionale, ma anche come essi impattino sull'ambiente esterno (prospettiva della 'doppia materialità').

In particolare, nel caso in cui l'impresa non adotti particolari politiche nelle materie sopra indicate, viene previsto l'obbligo di fornire "una spiegazione chiara e articolata" di questa scelta ('comply or explain').

Tale Direttiva è stata poi recepita a livello dei singoli Stati Membri e in particolare in Italia attraverso il D.lgs. 254 del 30 dicembre 2016. Il Gruppo Intermonte, pur non rientrando nella categoria dei soggetti con le caratteristiche dimensionali per l'applicazione del D.lgs. 254/2016, ha redatto su base volontaria il suo primo Report di Sostenibilità 2021.

Ai fini della redazione del presente Documento, il Gruppo Intermonte ha tenuto conto sia di quanto previsto dal D.lgs. 254/2016 per quanto concerne la materialità dei temi da trattare e i correlati rischi, sia le linee guida definite dai GRI Standards, pubblicati nel 2016 dalla *Global Reporting Initiative* e che rappresentano le *best practice* a livello globale per il reporting di sostenibilità. Nel presente documento è stato anche riportato il *GRI Content Index* al fine di agevolare il lettore nel rintracciare le informazioni di suo interesse.

La predisposizione del presente Report è stata basata sul principio di materialità dei temi trattati e con il coinvolgimento attivo di tutte le Direzioni aziendali a cui è stato chiesto un contributo attivo per l'individuazione e valutazione dei temi materiali e per la raccolta e analisi dei Key Performance Indicators (KPIs) ESG.

Identità e profilo

Presentazione del Gruppo

Il Gruppo Intermonte ("Intermonte"), controllato da Intermonte Partners SIM e che comprende Intermonte SIM, è una investment bank indipendente dotata di un capillare accesso ai mercati dei capitali e in grado di offrire servizi di investimento e di consulenza, posizionandosi come player di riferimento nel segmento delle Mid & Small Caps italiane.

Intermonte, fondata nel 1995 e quotata sul mercato Euronext Growth Milano di Borsa Italiana dal 21 ottobre 2021, è un Gruppo di Società di Intermediazione Mobiliare (SIM) italiane che vanta una consolidata presenza sui mercati dei capitali tramite quattro business line: **"Sales & Trading", "Investment Banking", "Global Markets" e "Digital Division & Advisory".** Le quattro business line del Gruppo sono supportate dall'attività di **"Equity Research"**, svolta da un team di analisti, che realizza ricerche e analisi sulla quasi totalità delle società quotate sui mercati di Borsa Italiana.

Intermonte si contraddistingue sul mercato italiano per il proprio modello di business capace di coniugare la propria indipendenza con un consolidato accesso ai mercati dei capitali. L'indipendenza è determinata dall'assenza di conflitti di interesse, che permette ad Intermonte di essere un interlocutore autorevole sia per investitori istituzionali o società, nell'ambito dell'attività Sales & Trading o di Investment Banking, sia per il segmento dei consulenti finanziari, cui si rivolge attraverso il canale digitale.

Le aree di business

Sales & Trading

La più grande salesforce dedicate al mercato azionario italiano

- Oltre 750 clienti attivi[2]
- Intermediazione sui titoli azionari italiani ed europei
- Intermediazione su obbligazioni societarie e governative

Investment Banking

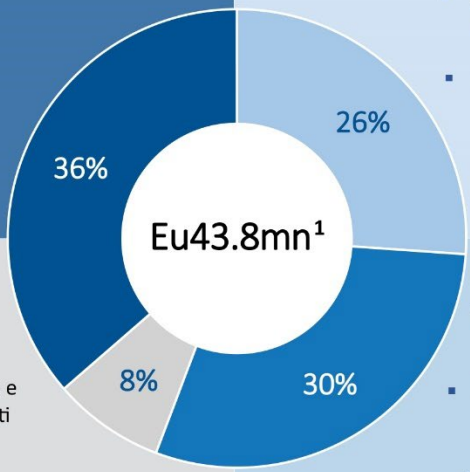
Leader nei servizi di Investment Banking per le PMI

ECM & DCM

- Stock market listings
- Collocamenti azionari e obbligazionari
- Corporate brokerage & Buy-backs
- Private placements
- Rights issues and Secondary offerings

M&A and Advisory

- Mergers & Acquisitions
- Valutazioni aziendali
- Consulenza finanziaria



Digital Division & Advisory

Digital Division

- **Websim+TIE**: news, informazione e consulenza digitale su investimenti per clientela retail e reti bancarie (FA, private banker, ecc.)

Advisory

- Consulenza su portafogli istituzionali
- Gestione SICAV
- Consulenza per le reti di vendita/private banking

Global Markets

Tra i leader nel Market Making su Opzioni e Futures

- Market making primario per opzioni e futures su singole azioni e opzioni su indice FTSE-MIB
- Negoziazione di derivati quotati per conto di investitori istituzionali
- Intermediazione di ETF
- Strutturazione di prodotti di copertura personalizzati
- Market making algoritmico

Equity Research

Storica leadership nella ricerca sui titoli italiani, con un focus specifico sulle PMI quotate

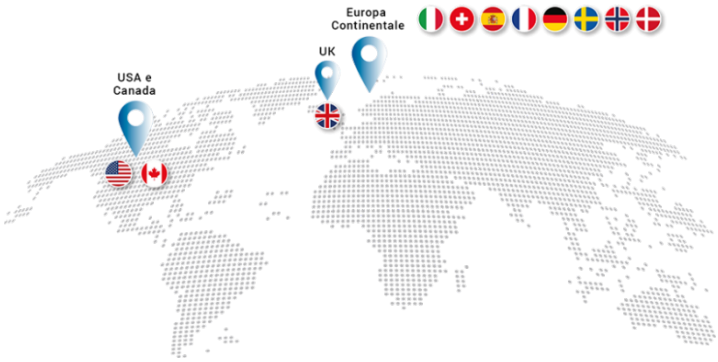
- >120 titoli coperti e ~95% del mercato azionario italiano[2]
- ≥15 Equity Research Analysts
- >740 ricerche pubblicate nel 2021
- Report giornalieri e mensili
- Report mensili sulle Mid/Small Caps
- Studi di settore e report strategici
- Analisi delle tendenze macroeconomiche
- Paper dedicati ai temi ESG: *«Green is the New Gold»*
- Partnership con il Politecnico di Milano nella ricerca

Nota: 1. Ripartizione dei ricavi al 31 dicembre 2021; 2. Dati al 31 dicembre 2021

Descrizione delle attività del Gruppo

Sales & Trading

La business line “Sales & Trading” offre servizi di negoziazione a clienti istituzionali italiani ed esteri quali: banche, assicurazioni, società di gestione del risparmio (SGR), fondi comuni, hedge fund, fondi pensione o altri operatori del mercato.



La Sales force di Intermonte vanta una estesa copertura geografica, soprattutto dei principali mercati finanziari, con desk dedicati alle principali aree geografiche: Italia, Regno Unito, Europa continentale, Stati Uniti e Canada.

Il Gruppo, tramite tale business line, presta servizi di negoziazione per conto di terzi anche su titoli azionari italiani ed esteri, titoli obbligazionari (governativi e corporate), derivati (quotati e non), Exchange Traded Fund (ETF) e sui certificati verdi (CO2).

Alla clientela di Intermonte sono anche offerti servizi di c.d. interconnessione, accesso e operatività sui mercati e sistemi multilaterali di negoziazione nei quali il Gruppo è attivo. La business line opera “direttamente” sui mercati italiani quali: Euronext Milan (EXM), TAH, MOT (segmenti DomesticMOT e EuroMOT, SeDeX, IDEM, ETFplus, Euronext MIV Milan (MIV), ExtraMOT, Euronext Growth Milan, EuroTLX e Eurex) e ha accesso indiretto, per il tramite di altri intermediari, a tutti i principali mercati regolamentati e sistemi multilaterali di negoziazione europei, statunitensi e asiatici, oltre che a sistemi di best execution, ossia funzionali alla ricerca della migliore esecuzione dell’ordine per il cliente, nonché a piattaforme di trading (quali, per esempio, Bats, Chi-X, Liquidnet, Posit, Turquoise).

Le attività post-market, che comprendono la fase di regolamento e quadratura di tutte le operazioni intermediate dal Gruppo Intermonte, è supportata da un back office interno che garantisce il corretto regolamento delle operazioni.

Dal 2014, Intermonte Partners opera sul mercato dei crediti di emissione EUA (European Union Allowance), proponendo ai propri Clienti le migliori condizioni di compravendita di questi strumenti tramite operazioni OTC (Over the Counter) sulle principali piattaforme di scambio. Intermonte offre diversi prodotti per la compravendita dei crediti di emissione, quali accesso al mercato degli strumenti derivati, approfondimenti sulla normativa internazionale, studi e ricerche.

Nella business line “Sales & Trading” operano quotidianamente oltre 25 professionisti, con un’esperienza media ventennale, che contattano regolarmete gli oltre 750 clienti attivi di Intermonte.

Investment Banking

Attraverso la business line “Investment Banking” il Gruppo Intermonte offre un’ampia gamma di servizi di consulenza, rivolti a società quotate e non quotate, con un focus sulle PMI.

Negli ultimi anni la business line ha rappresentato un’importante area di sviluppo per il Gruppo Intermonte ed è stata caratterizzata da un significativo ampliamento dei servizi offerti, oltre che da un rilevante incremento del numero di professionisti dedicati.

Le attività svolte possono essere ricondotte alle seguenti principali aree:

- Equity Capital Markets (ECM)

  Attività svolta principalmente in relazione a operazioni di quotazione in borsa, sia sul mercato regolamentato Euronext Milan (EXM) sia sul mercato non regolamentato Euronext Growth Milan (EGM), aumenti di capitale, collocamenti di azioni presso investitori, offerte pubbliche di acquisto o scambio, che vengono svolte rivestendo, a seconda dei casi, il ruolo di global coordinator, sponsor, Euronext Growth Advisor (precedentemente: *Nominated Advisor*) dei consorzi di collocamento, underwriter degli aumenti di capitale e intermediario incaricato del coordinamento della raccolta delle adesioni per le offerte pubbliche di acquisto o scambio. Oltre alla raccolta di capitali, l’attività di ECM comprende anche il collocamento o acquisto sul mercato di quote rilevanti di società quotate attraverso meccanismi di offerta a investitori istituzionali denominato Accelerated BookBuilding (ABB) e Reverse Accelerated BookBuilding (RABB).

- M&A e Advisory

  Attività di consulenza, prestata in favore di clienti corporate (società e/o relativi azionisti di riferimento, quotate e non quotate), di private equity house e istituzioni finanziarie nell’ambito di operazioni di fusione e scissione, cessione e acquisizione, ivi inclusa la valutazione delle società target nell’ambito delle medesime operazioni e l’emissione di pareri di congruità da un punto di vista finanziario (c.d. fairness opinion), e operazioni di ristrutturazione del capitale di società industriali e finanziarie.

- Corporate Broker e Specialist

Attività di consulenza a società quotate per lo svolgimento di attività quali promozione dell'equity story delle società presso gli investitori e assistenza nella preparazione di documentazione rivolta alla comunità finanziaria e, più in generale, nel rapporto tra la società e i mercati finanziari oltre all'assistenza al management degli emittenti quotati e monitoraggio dell'andamento di mercato degli strumenti finanziari quotati. Tali attività possono estendersi al sostegno alla liquidità dello strumento finanziario.

- Debt Capital Markets (DCM)

  Attività di consulenza nella strutturazione, ovvero nell'individuare la forma tecnica migliore per le esigenze finanziarie del cliente, e in servizi di collocamento di strumenti finanziari di debito e/o prestiti obbligazionari offerti sia al pubblico indistinto sia a investitori istituzionali, attività di consulenza finalizzata, tra l'altro, alla raccolta di capitali di debito nell'ambito di operazioni di leveraged buy-out/M&A, finanziamenti da parte di operatori tradizionali (banche) e operatori alternativi (investitori istituzionali, società assicurative, etc.) e alla valutazione della struttura finanziaria ottimale delle società.

Global Markets

La business line "Global Markets" offre ai clienti del Gruppo Intermonte servizi su tutte le Asset Class (azioni, obbligazioni, valute, commodities, derivati ed ETF) attraverso attività di negoziazione in conto proprio, di market making, e di intermediazione che permettono agli investitori di elaborare strategie di investimento o di copertura dei rischi di portafoglio.

La business line "Global Markets" comprende due aree di business:

- **Client Driven & Market Making:** si tratta di attività di negoziazione caratterizzate da un livello di rischio molto basso in quanto gli strumenti finanziari vengono generalmente acquistati e ceduti per conto di investitori terzi nel corso della medesima giornata di Borsa, limitando quindi il rischio di esposizione netta a strumenti finanziari a fine giornata, oppure coperti con strumenti altamente correlati che ne limitino sostanzialmente il rischio di mercato. Le attività svolte in tale area della business line consistono, principalmente, in:
- **Market Making**: attività di market making su derivati azionari (opzioni americane, europee e single stock futures sui principali componenti dell'indice FTSE MIB e sull'indice stesso oltre che opzioni sui principali titoli europei dell'Eurex) e su titoli obbligazionari governativi e attività di liquity provider su titoli azionari esponendo in maniera continuativa proposte di acquisto e vendita su tali strumenti al fine di sostenere la liquidità nel rispetto dei parametri stabiliti dalle disposizioni regolamentari applicabili ai singoli mercati di quotazione;

  a) **ETF Trading**: attività di negoziazione sulle principali piattaforme di negoziazione MTF, su strumenti passivi quotati ETF/ETC;

b) **Fixed Income**: attività di intermediazione di titoli di debito volta a offrire alla propria clientela la copertura di tutte le fasi dell'attività su reddito fisso, dal collocamento sul mercato primario, all'intermediazione su corporate e government bond italiani ed esteri sul mercato secondario, all'attività di market making;

c) **Specialist**: attività di operatore specialista su azioni negoziate sui mercati Euronext Milan, Euronext STAR Milan e Euronext Growth Milan con la finalità di sostegno della liquidità nel rispetto dei parametri stabiliti dal gestore e delle disposizioni normative applicabili ai singoli mercati di riferimento;

d) **Electronic Trading & Execution Service**: il team fornisce soluzioni di accesso elettronico ai mercati globali attraverso una gamma di piattaforme e interfacce tecnologicamente avanzate che permettono la connessione ai principali mercati finanziari con elevate performance e a costi contenuti.

- **Proprietary Trading**: o attività di negoziazione in conto proprio, sono attività caratterizzate da un grado di rischio più elevato, benché costantemente monitorato dal dipartimento di risk management, in quanto gli strumenti finanziari possono rimanere sui book della società anche overnight e pertanto i portafogli di proprietà sono soggetti alle oscillazioni di prezzo degli strumenti in posizione.

In termini di gestione del rischio, l'area "Global Markets" viene costantemente monitorata dal dipartimento di risk management, il quale verifica il rispetto di tutti i limiti predefiniti a livello di singolo parametro di rischio, o, più in generale, livello di value at risk (VAR), indicatore di rischio comunemente usato da tesorerie, portafogli proprietari di banche e in generale dal mondo degli investimenti che misura la perdita massima attesa giornaliera dalle posizioni in portafoglio al verificarsi di ipotesi fortemente contrarie alla somma delle singole posizioni in corso, oltre che una periodica analisi di stress test ulteriormente peggiorative che si aggiunge al VAR.

Digital Division & Advisory

La business line "Digital Division & Advisory" include:

a) **Websim**: fornitura di servizi e contenuti finanziari attraverso canali digitali a clientela retail;

b) **TIE (The Intermonte Eye)**: la fornitura di servizi di consulenza, soluzioni di investimento e formazione attraverso i canali digitali (APP, webinar) dedicato ai consulenti finanziari e private banker;

c) **Attività di Advisory & Gestione**: fornitura di servizi di consulenza su portafogli, direttamente, attraverso mandati di gestione, o indirettamente, attraverso

rapporti di advisory a strutture di gestione di private banking o tesorerie di aziende**;**

Si descrivono nel seguito i servizi resi attraverso la business line in parola.

Websim

La presenza del Gruppo Intermonte nel canale digitale nasce nel 2000, con la creazione di Websim, brand attivo nella consulenza e nella fornitura di servizi a investitori retail clienti dei principali broker digitali, tra i quali FinecoBank S.p.A., oltre che di altri canali retail di importanti realtà bancarie. Il segmento dei broker online ha avuto in Italia una crescita molto importante fino a rappresentare oggi circa il 30% dei volumi totali intermediati sul mercato italiano.

Il team di Websim rielabora in parte i contenuti del team dell'Equity Research di Intermonte semplificandola, per una utenza retail non professionale e aggiungendo contenuti di maggiore interesse per clientela retail come, per esempio, l'analisi tecnica o interviste con il management delle società. Grazie alla presenza consolidata e più che ventennale di Websim, il brand è in particolare conosciuto presso i clienti retail di FinecoBank S.p.A. cui si aggiungono altri broker online che si avvalgono di tali servizi, che rappresentano circa il 30% dei volumi intermediati sul mercato azionario italiano;

Ad oggi Websim vende i suoi servizi sia direttamente a utenti retail tramite abbonamenti (B2C), sia a soggetti istituzionali (B2B) che forniscono informativa e contenuti finanziari ai propri clienti, sia, infine, a emittenti quotati che hanno interesse ad aumentare la propria visibilità presso il segmento retail, vista l'importanza che esso ricopre sui volumi totali intermediati sul mercato italiano.

Per maggiori informazioni visitare: www.websim.it

TIE (The Intermonte Eye)

Brand creato nel 2019 che completa l'offerta della divisione digitale ed è dedicato a consulenti/promotori finanziari e private banker. L'idea strategica deriva da una analisi della crescente domanda di advisory specializzata e indipendente proveniente dal mondo dei consulenti finanziari, alle prese, da una parte, con gli obblighi di trasparenza introdotti a partire dal 2018 dalla MiFID II e, dall'altro, con la crescente domanda di consulenza e servizi sempre più specializzati da parte di clientela di fascia media e medio-alta che si sta abituando a utilizzare sempre più i canali digitali. Questa esigenza ha subìto un'ulteriore accelerazione in seguito alla pandemia da COVID-19, che ha abituato clienti privati, da una parte, e i consulenti, dall'altra, a un crescente utilizzo dei canali digitali. Da una parte, infatti, i clienti mostrano un bisogno crescente di avere servizi di consulenza finanziaria professionale, anche attraverso canali digitali di immediata e facile reperibilità, e dall'altra i promotori e consulenti finanziari sono sempre più spinti ad ampliare la gamma di servizi di qualità offerti, soprattutto

al fine di incrementare i servizi sulle masse amministrate. TIE si inserisce, pertanto, in questa fascia di mercato, non coperta dalle altre aree di attività di Intermonte, mediante un'offerta di servizi di consulenza, soluzioni di investimento, analisi e contenuti educativi, nonché webinar proposti ricorrendo a vari canali sia interni (APP dedicata TIE, mailing list proprietarie), sia esterni (quali le piattaforme pubbliche e social, tra cui e soprattutto Linkedin, oltre che le piattaforme di clienti e partner). Un ulteriore canale di crescita viene dall'investimento in contenuti multimediali video e audio che rendono la strategia commerciale ancora più attraente. Il posizionamento di advisor indipendente fa del Gruppo Intermonte/TIE un interlocutore particolarmente credibile per i consulenti finanziari che, anche in ottica di crescente trasparenza imposta dalla MiFID II, beneficiano dell'education necessaria e di un utile flusso di informazioni da parte di TIE e, si ritiene, che siano così maggiormente disposti a valutare le soluzioni di investimento proposte.

Per maggiori informazioni visitare: https://tie.intermonte.it/

Advisory (Advisory e Gestione)

La divisione Advisory & Gestione, costituita nel 2016, offre sia servizi di gestione (mediante mandati di gestione diretta o in delega), sia servizi di consulenza in materia di investimenti (mediante consulenza su portafogli) a clienti istituzionali e del private banking. La gestione in delega è concentrata su Intermonte SICAV - Société d'Investissement à Capital Variable che investe prevalentemente in corporate bond ed equity europee, con una particolare attenzione su emittenti italiani, con una strategia flessibile.

Inoltre, la divisione ha assunto negli anni alcuni incarichi di consulenza su portafogli da parte di alcune strutture di private banking, oltre che di consulenza su gestione di liquidità o strategie specifiche da tesorerie di aziende.

Infine, la divisione offre servizi di consulenza a strutture di private banking con portafogli tematici e si sta specializzando sempre più su tematiche ESG.

Equity Research

Il servizio di "Equity Research" consiste nella produzione di analisi fondamentale sulle società quotate sul mercato italiano e che si contraddistingue per una specifica attenzione alle piccole e medie imprese (Mid & Small Caps).

Il servizio di "Equity Research" rappresenta un pilastro fondamentale dell'attività del Gruppo Intermonte. Il lavoro svolto dall'ufficio studi, infatti, è sinergico con le altre divisioni e la ricerca riveste un ruolo fondamentale per le attività di "Sales and Trading" e, ove richiesto, all'attività di Corporate & Investment Banking.

L'attività di "Equity Research" si contraddistingue per il focus dedicato al segmento delle mid small caps anche attraverso la produzione di ricerche settoriali dedicate alle società medie e piccole, come il report mensile "Monthly Mid Small Caps" e a studi di approfondimento settoriali dedicati alle tematiche di principale interesse per i titoli di questo segmento.

L'attività di ricerca a supporto della generazione di idee di investimento a favore dei clienti istituzionali del Gruppo Intermonte si sostanzia attraverso una molteplicità di ricerche. Il prodotto principale è rappresentato dagli studi monografici sulle emittenti quotate che, analizzano i fondamentali della società, esprimono un giudizio di investimento che viene aggiornato in occasione dei principali eventi societari e ogni qualvolta ritenuto necessario. La gamma di report è ampia e comprende i c.d.: "Daily News" (update giornalieri in italiano e inglese diffusi all'apertura del mercato), "Monthly Report" (studio mensile di aggiornamento sui trend attesi per il mercato azionario italiano), "Sector Report" (studi settoriali), "Equity Focus" (focalizzati su specifici argomenti di attualità e di impatto sui mercati). Inoltre, vengono prodotti studi di strategia di più ampio respiro che tracciano le aspettative di andamento di mercati, economia e settori con un orizzonte temporale semestrale.

A partire dal 2020 l'offerta di prodotti si è arricchita di una collana di studi chiamati "Green is the New Gold" che affronta i principali temi normativi e di impatto per emittenti e investitori in relazione alle tematiche ESG (Environment, Social, Governance) e di transizione climatica che stanno assumendo un ruolo crescente nelle strategie di investimento e comunicazione.

Il Gruppo Intermonte e il suo team di ricerca sono promotori da un decennio dell'evento "Eccellenze del Made in Italy", che rappresenta una delle più importanti vetrine in Italia per le società di media e piccola capitalizzazione e l'occasione per poter incontrare gli investitori professionali. L'evento rappresenta un consolidato appuntamento per sostenere l'aumento di visibilità e liquidità delle PMI quotate.

I membri del team di "Equity Research" sono altamente qualificati e il Gruppo favorisce opportunità di costante aggiornamento professionale. Sono favorite attività di inserimento di giovani laureati anche attraverso l'attivazione di percorsi di stage in collaborazione con primarie università italiane. Alcuni membri del team hanno partecipato alla prima edizione di un corso di approfondimento dedicato alle tematiche ESG organizzato dal Politecnico di Milano e da CFA Italia conseguendo un diploma di partecipazione. Sono inoltre sovvenzionati i costi per sostenere gli esami di certificazione internazionale CFA (Certified Financial Analyst).

Il team di “Equity Research” collabora da diversi anni alla stesura di quaderni di ricerca in collaborazione con la School of Management della facoltà di Ingegneria del Politecnico di Milano. I quaderni di ricerca si incentrano su tematiche particolarmente rilevanti per il mercato azionario italiano e vengono presentati in occasioni ufficiali ricevendo risalto mediatico.

Tra i riconoscimenti ottenuti dal team di “Equity Research” figurano diversi riconoscimenti ottenuti nelle classifiche redatte da Institutional Investor, uno dei principali editori a livello internazionale specializzato in finanza. In particolare, Intermonte si è classificata seconda nell’annuale classifica per la ricerca sulle Italian Mid Small Caps. I risultati del 2021 Developed Europe Research Ranking di Institutional Investor premiano la qualità dell’attività di Intermonte nel segmento Small & Mid Caps Stocks italiane. Un riconoscimento ancora più significativo in quanto la Survey è redatta sulla base delle votazioni degli investitori istituzionali internazionali. Al sondaggio sull’Italia hanno partecipato 228 case di investimento internazionali che hanno espresso oltre 1500 voti, a conferma della riconoscibilità e affidabilità di Intermonte ben oltre i confini italiani.

Partnership con QCapital

Il Gruppo Intermonte ha siglato, nel secondo trimestre 2021, una partnership con la società QCapital, finalizzata a strutturare club deal per investire nelle Mid-Small Caps italiane.

QCapital è una società dedicata all’organizzazione di club deal di private equity su PMI italiane. Fondata da Stefano Miccinelli, Renato Peroni, Massimo Busetti, Giovanni Pedersoli e Francesco Niutta, QCapital vuole essere una realtà strutturata che punta a effettuare un numero massimo indicativo di due investimenti all’anno attraverso l’organizzazione di club deal da proporre a una rete consolidata di investitori professionali, family office e imprenditori. Il team dei soci di QCapital vanta un track record pluriennale in operazioni di private equity, alcuni dei quali come investitori, altri come consulenti strategici e/o advisor di M&A.

Le società target sono aziende italiane medio-piccole, già quotate in mercati regolamentati o prossime alla quotazione, caratterizzate da un eccellente posizionamento di mercato in settori a elevata redditività, interessanti opportunità di crescita e positivi trend di lungo periodo. Il taglio medio atteso dei singoli investimenti, volti ad acquisire partecipazioni azionarie di minoranza, potrà essere compreso tra i 10 e i 30 milioni di Euro, con un orizzonte temporale di 3-4 anni entro cui realizzare l’exit.

Le operazioni di investimento saranno organizzate come club deal e saranno sottoposte all’attenzione di un consolidato network di investitori professionali, family office e imprenditori. Qualora l’investimento venga approvato, sia il Gruppo Intermonte che QCapital investiranno nel singolo club deal.

Storia

Il nucleo di soci fondatori di Intermonte SIM prende forma nel 1995 quando fuoriesce da un gruppo internazionale per costituire, insieme alla Banca Intermobiliare, "Intermobiliare Securities SIM", Società di Intermediazione Mobiliare (SIM). Fin da subito la SIM si caratterizza per la forte vocazione alla ricerca fondamentale con specializzazione sul mercato italiano, e si afferma rapidamente come broker autorevole soprattutto con i grandi investitori internazionali.

Dopo un breve periodo di avviamento, grazie al rapido successo raggiunto dalla SIM, Banca Intermobiliare vende la propria quota di controllo a Banca Agricola Mantovana S.p.A. Grazie anche al sostegno finanziario della nuova controllante, nel 1999 la SIM diventa il primo intermediario per volumi intermediati sul mercato italiano, secondo la classifica Assosim. Sempre nello stesso anno la SIM entra a far parte del gruppo facente capo a Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. ("Gruppo MPS"), in conseguenza dell'OPA lanciata sulla Banca Agricola Mantovana S.p.A.

A seguito dell'acquisizione da parte del Gruppo MPS e del conferimento della SIM "Monte Paschi Mercato SIM S.p.A." da parte di quest'ultimo, la compagine sociale risultò per 2/3 posseduta dal Gruppo MPS e per 1/3 dal management originario. Grazie a questa acquisizione, la SIM, rinominata "Intermonte Securities SIM", accelerò la sua diversificazione dalla pura attività di intermediazione e ricerca, creando la divisone di Investment Banking e costituendo Websim.

Nel novembre 2007 prese avvio un piano di management buy out che porterà il management originario, riunito in Intermonte Partners (all'epoca denominata Intermonte Holding), ad assumere, nel luglio 2008, il controllo di Intermonte SIM.

Nel 2010 attraverso un'operazione di aumento di capitale riservato, la Società Cattolica di Assicurazioni S.p.A., entrò con una quota che ora, dopo la definitiva uscita di MPS nel 2017, risulta del 12,7% circa del capitale sociale. Nel 2011 fu concordata un'operazione analoga, seppur di dimensioni inferiori, con l'ingresso nel capitale anche di ICCREA Holding S.p.A. con una quota dell'1,4% circa.

Nel mentre, il Gruppo Intermonte ha continuato a rafforzare il proprio posizionamento nel segmento delle Mid & Small Caps italiane, diventando in breve tempo uno dei principali operatori nel settore del Corporate Brokerage e specialista. Inoltre, il rafforzamento patrimoniale ha permesso un importante sviluppo nel segmento del market making sui derivati azionari italiani, ulteriormente aumentando la gamma di servizi offerti ai clienti istituzionali.

Nel 2017 fu effettuato un buyback sulla totalità della quota residua ancora detenuta dalla Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., portando la quota di partecipazione detenuta da Intermonte Partners SIM al 85,9% circa del capitale di Intermonte SIM (al netto delle azioni proprie).

Negli ultimi anni il Gruppo Intermonte ha ulteriormente investito sulla diversificazione con la creazione della Digital Divison & Advisory, la quale integra il brand TIE (The Intermonte Eye) e l'attività di Advisory con il tradizionale brand Websim.

Nel 2021, Gruppo Intermonte ha avviato e concluso i cantieri per la quotazione della capogruppo su Borsa Italiana segmento *Euronext Growth Milan (EGM),* operazione conclusa con successo il 21 ottobre 2021. Sempre nel corso dell'anno è stata stretta una partnership con QCapital, primario operatore Italiano indipendente nel segmento dei Club Deal, dedicata a co-investire in minoranze di Mid & Small Caps italiane quotate o avviate a operazioni di IPO.

1995

Nasce Intermonte con il nome di Intermobiliare Securities. La società nasce con 2,5mln di euro di capitale sociale

1997

Ingresso di Banca Agricola Mantovana (BAM) nel capitale di ntermonte

1999

Intermonte diventa il primo[1] intermediario sul mercato azionario italiano

Entrata del Gruppo MPS a seguito dell'acquisizione di BAM da MPS

2000

Acquisizione di Monte Paschi Mercato SIM e il cambio di nome in Intermonte

Nasce Websim, la divisione digitale dedicata al mondo retail

2008

Buyout delle quota di controllo da parte del management di Intermonte SIM, che acquisisce la maggioranza della società

2010

Cattolica Assicurazioni acquista una quota di Intermonte SIM attraverso un aumento di capitale riservato

2012

Diventa leader nelle attività di Specialist e Corporate Broker su aziende quotate italiane

2013

Diventa leader[1] nel mercato delle opzioni sui singoli titoli

2015

Diventa leader nelle IPO per aziende a media e piccola capitalizzazione

Partnership con Enel nel Crowfunding

2016

Costituzione della divisione Intermonte Advisory e Gestione

Inizia la collaborazione con il Politecnico di Milano per la redazione di quaderni di ricerca su tematiche di mercato

2017

I partners di Intermonte Holding aumentano il controllo rilevando la quota di Banca MPS

2019

Nasce la Divisione Digitale di Intermonte che integra lo storico brand Websim con TIE (The Intermonte Eye) e si focalizza su soluzioni di investimento al mondo del private banking

2021

Partnership con QCapital per accordi di Club Deals

IPO su Euronext Growth Milan

Conto Economico Sintetico

(Eu mn)	FY2019	FY2020	FY2021	FY21 vs FY20 %
Sales & Trading	14,0	14,5	*15,9*	*10,1%*
Investment Banking	6,9	9,6	*11,4*	*19,5%*
Global Markets	11,6	13,6	*13,0*	*(4,1)%*
Digital Division & Advisory	2,4	3,1	3,4	11,6%
RICAVI TOTALI NETTI	**34,8**	**40,7**	**43,8**	**7,7%**
Spese per il personale[1]	(15,8)	(19,6)	(19,8)	1,5%
Altre spese operative[2]	(10,7)	(8,9)	(9,6)	7,8%
Costi Totali	**(26,6)**	**(28,5)**	**(29,5)**	**3,5%**
Costi non ricorrenti[3]			(2,5)	
Risultato consolidato ante imposte	**8,2**	**12,2**	**11,8**	**(3,3)%**
Risultato consolidato ante imposte adjusted	**8,2**	**12,2**	**14,4**	**17,4%**
Imposte e tasse	(2,0)	(3,2)	(3,1)	(2,7)%
Tax rate	24,8%	25,9%	26,1%	0%
Risultato netto consolidato pre-minoranze	**6,2**	**9,1**	**8,7**	**(3,5)%**
Risultato di pertinenza di terzi	(0,9)	(1,3)	(1,5)	18,1%
Risultato netto consolidato	**5,3**	**7,8**	**7,2**	**(7,2)%**
Risultato netto adjusted consolidato	**5,3**	**7,8**	**9,1**	**17,0%**

Note: 1. Tale voce comprende i compensi degli Amministratori esecutivi, esclude quelli degli Amministratori non esecutivi e del Collegio Sindacale; 2. Tale voce comprende i compensi degli Amministratori non esecutivi, del Collegio Sindacale, gli ammortamenti o rettifiche su attività materiali e immateriali e gli oneri e proventi di gestione; 3. I Costi non ricorrenti sono relativi a spese amministrative e bonus IPO sostenuti nel 2021.

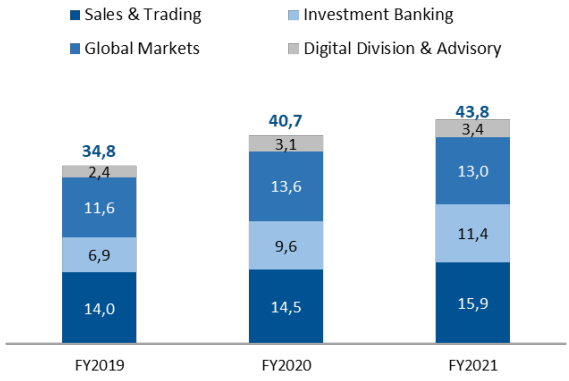
Stato Patrimoniale Sintetico

(Eu mn)	FY2019	FY2020	FY2021	FY21 vs FY20 %
Attivo				
Attività finanziarie valutate al costo ammortizzato	236,5	226,7	257,2	13,5%
Attività materiali	5,8	5,1	4,5	(10,4)%
Attività immateriali	0,1	0,1	0,1	(17,2)%
di cui avviamento	-	-	-	n.s.
Altre attività	47,2	45,9	70,5	53,5%
TOTALE ATTIVO	**289,6**	**277,7**	**332,3**	**19,6%**

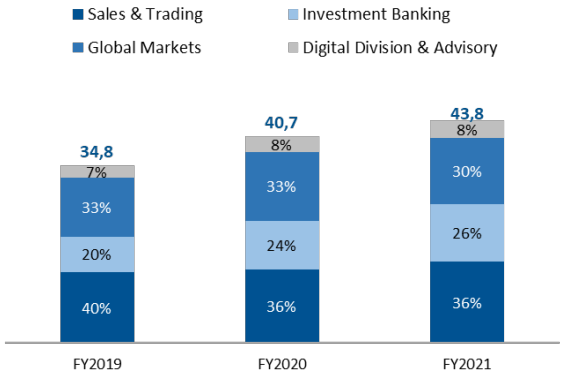
Voci del passivo e del patrimonio netto	FY2019	FY2020	FY2021	FY21 vs FY20 %
Passivo				
Passività finanziarie	196,7	178,9	245,9	37,4%
Altre passività	14,8	17,9	22,5	25,8%
Totale Patrimonio Netto	**78,1**	**73,1**	**56,7**	**(22,5)%**
Capitale	67,8	62,2	46,6	(25,1)%
Patrimonio di pertinenza di terzi	10,3	10,9	10,1	(7,7)%
TOTALE PASSIVO E PATRIMONIO NETTO	**289,6**	**277,7**	**332,3**	**19,6%**

Highlights Finanziari[1]

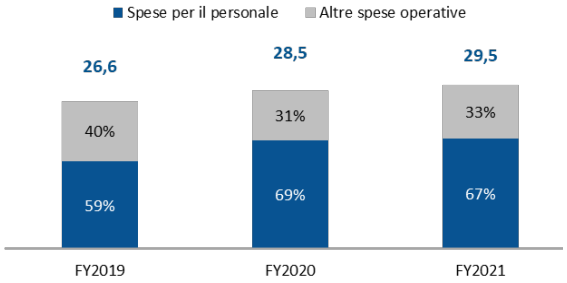
Evoluzione dei ricavi per BU (Eu mn)



Breakdown dei ricavi (Eu mn & %)

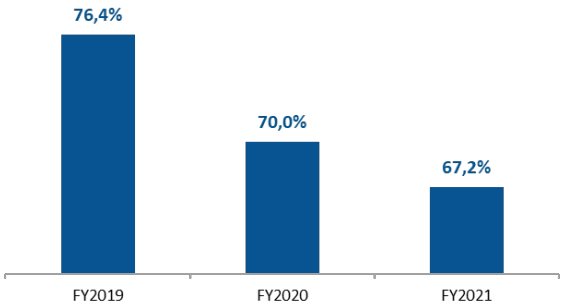


Breakdown dei costi (Eu mn)

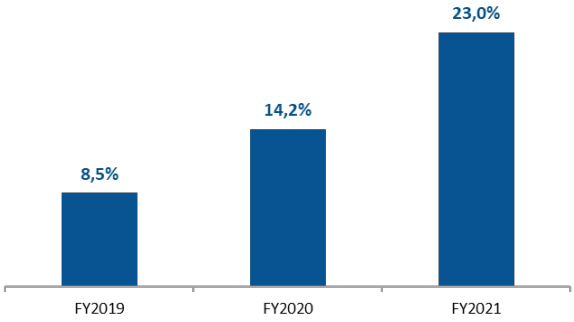


Costo Personale / Ricavi (%)		
FY2019	FY2020	FY2021
45,4%	48,0%	45,3%

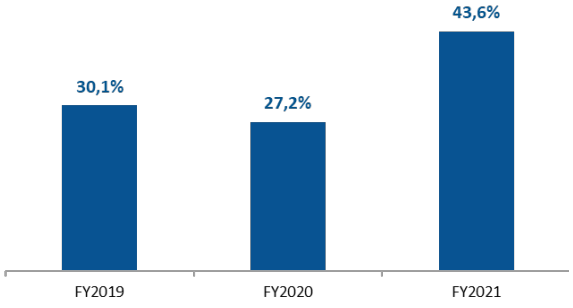
Cost Income ratio (%)



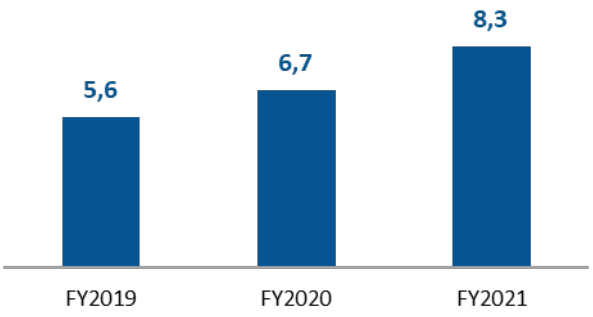
ROE = ROTE (%)



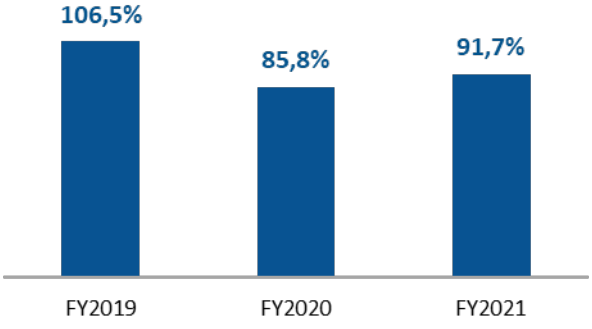
Total Capital Ratio (%)



Dividend payout (Eu mn)



Payout ratio (%)



Note: 1. Valori al netto dei costi non ricorrenti

Business Highlights

Il Gruppo Intermonte nasce nel 1995

Quotata sull'Euronext Growth Milan (EGM) dal 21 ottobre 2021

>900 clienti attivi al 31 dicembre 2021

135 dipendenti

Sales & Trading

Una dei principali broker in Italia per investitori istituzionali

- 25 sales/traders con una esperienza media di ~20 anni
- > 750 clienti istituzionali attivi che operano con Intermonte
- Desk dedicati ai principali mercati (Italia, Regno Unito, Europa continentale, USA)
- Desk dedicati a intermediare asset class diverse

Investment Banking

Leader nei servizi per le PMI

- 18 professionisti con una esperienza media dei Senior Managers >20 anni
- ~25 IPO di cui la maggior parte come Global Coordinator / Bookrunner / Sponsor (dal 2010)
- >20 Private Placements / ABBs di società quotate (dal 2010)
- > 30 operazioni di Financial Advisory o M&A (dal 2010)
- >50 contratti di specialista e/o Corporate Broking su titoli quotati

Global Markets

Tra i TOP 3 broker per volumi scambiati di derivati quotati in Italia

- 11 professionisti con una esperienza media di ~18 anni
- Focus su Client-Driven Business (ca. 98% dei ricavi della BU)
- Tra i principali market maker sul mercato italiano dei derivati azionari

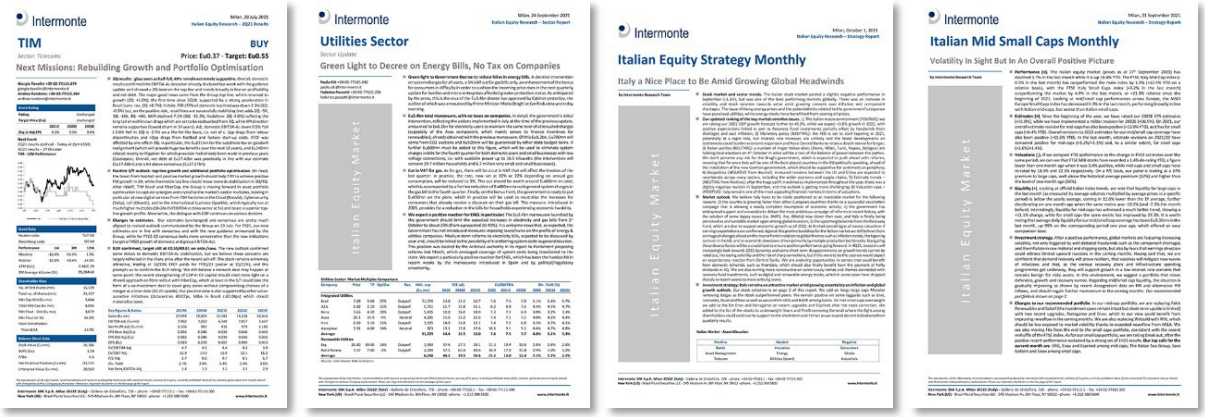
Digital Division & Advisory

Business Unit Innovativa dedicata ai servizi digitali

- 10 professionisti con una esperienza media di ~15 anni
- >1 milione di investitori retail raggiunti da Websim
- >1.000 consulenti finanziari si sono iscritti a T.I.E.

Equity Research

Tra le più importanti case di ricerca sul mercato italiano



- 15 analisti con una esperienza media >10 anni
- >120 società quotate coperte dall'ufficio studi di Intermonte
- >95% della capitalizzazione totale del mercato azionario è coperta da Intermonte
- > 210 roadshow organizzati nel 2021
- >2.800 meeting organizzati tra società quotate e investitori
- Team dedicato alle PMI quotate in borsa, dal 2012
- >740 report pubblicati nel 2021 per un totale di >5.800 pagine
- 11 nuove coperture nel 2021
- 2° in Italia nel Mid Small Caps Research, secondo la classifica redatta da Institutional Investor

Visione, missione e valori

Visione

Intermonte punta ad essere il partner di riferimento indipendente per le piccole-medie Imprese Italiane nelle operazioni di finanza straordinaria e per gli investitori istituzionali esteri ed italiani che investono in Italia.

Valori

Il Gruppo Intermonte si basa su seguenti cinque valori cardine:

- **Indipendenza**: Intermonte è un Gruppo finanziario indipendente, quotato su Borsa Italiana dall'ottobre 2021, controllato dai manager e dipendenti;
- **Affidabilità e Qualità**: forte focus del Gruppo sull' affidabilità e sulla qualità dei servizi offerti, comprovata da un alto tasso di fedeltà dei clienti;
- **Focalizzazione:** Intermonte offre una gamma completa di servizi finanziari per investitori e PMI, con un approccio flessibile e innovativo;
- **Redditività**: il coinvolgimento diretto del management e dei dipendenti-soci sul business rende Intermonte tra le più profittevoli investment bank italiane indipendenti;
- **Stabilità**: Il modello di partnership allargato, grazie anche alla quotazione, permette a Intermonte di essere un punto di riferimento stabile per i propri clienti.

Missione

Intermonte Partners si è da sempre impegnata a creare valore di lungo termine per tutti gli stakeholders, partners e azionisti:

- Facilitando l'accesso al mercato dei capitali per le PMI Italiane, supportandole, ad esempio, nella comunicazione con gli investitori istituzionali e retail, e nelle operazioni di finanza straordinaria;
- Accompagnando gli investitori istituzionali esteri nei loro investimenti in Italia;
- Fornendo ricerche di alta qualità sui principali emittenti italiani e sui macro-trend del mercato italiano;
- Contribuendo alla liquidità e al buon funzionamento del mercato;
- Gestendo l'operatività aziendale con un approccio prudente e con un rapporto rischio / rendimento bilanciato;

Il nostro approccio alle tematiche ESG

La Sostenibilità sta monopolizzando l'attenzione dei mercati finanziari e il paradigma ESG (Environmental, Social, Governance) si sta velocemente affermando come il punto di riferimento delle strategie d'investimento globali, anche alla luce del recente deteriorarsi del contesto macroeconomico (crisi energetica, conflitto russo-ucraino, COVID-19).

Questo trend sta ulteriormente beneficiando della spinta sia delle autorità di mercato che del Regolatore e sta influenzando, in maniera tangibile, le strategie di medio-lungo termine delle aziende, sempre più orientate alla sostenibilità.

Intermonte Partners, in qualità di primaria investment bank italiana, ha già implementato da tempo una serie di iniziative e di policy che prendono in considerazione i principali aspetti di sostenibilità, social e di governance stabiliti dal D.lgs. 254/2016, in quanto una crescita economica robusta non può prescindere da una condotta responsabile del business.

In particolare, il Gruppo, oltre ad aver adottato le policy e le procedure previste dalle normative vigenti applicabili ad una SIM, si è munita di un Codice Interno di Autodisciplina che va a coadiuvare e rafforzare l'insieme delle norme previste dal Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dei Rischi ai sensi del D.lgs. 231/2001.

In linea con le best practice del mercato, il Gruppo si è dotato di una Politica sui Controlli Interni e sulla Governance Aziendale al fine di:

- definire ruoli, responsabilità, regole generali di funzionamento e compiti degli organi aziendali;
- delineare le caratteristiche ed i compiti delle funzioni aziendali di controllo interno, nel rispetto delle vigenti normative di legge, statutarie e regolamentari, nonché delle disposizioni degli Organi di Vigilanza.

Tale documento è soggetto a valutazione ed aggiornamento con cadenza almeno annuale. In aggiunta la Società si è dotata di un insieme di policy che non solo rispondono alle varie richieste normative, ma testimoniano come l'impegno del Gruppo sia anche ispirato a principi di correttezza e trasparenza.

Tra queste policy si segnalano le seguenti: Politica 231 e relative policy, ESG Investment Policy, Politica sul contrasto al Riciclaggio e al Finanziamento del Terrorismo, Politica sui Conflitti di Interesse, Politica sulla Privacy (GDPR), Politica sugli Abusi di Mercato, Politica sulla gestione delle segnalazioni di reati o irregolarità (whistleblowing policy).

A partire dal 21 settembre 2021, il Gruppo si è dotato di una ESG Investment Policy, in linea con quanto previsto dal Regolamento (EU) 2019/2088 del Parlamento e del Consiglio Europeo

entrato in vigore nel 2021, con l'obiettivo di integrare i principi ESG all'interno dei processi di investimento e alla valutazione in tali processi degli effetti negativi sulla sostenibilità.

In seguito alla redazione e adozione della ESG Investment Policy, il Gruppo ha deciso , su base volontaria, di rispettare i "Principle for Responsible Investment" delle Nazioni Unite (UNPRI). In particolare, il Gruppo ha sottoscritto il suo impegno a:

- integrare le tematiche ESG nelle analisi e nei processi riguardanti gli investimenti;
- essere investitori attivi incorporando le tematiche ESG nelle politiche e nelle pratiche di azionariato attivo;
- chiedere adeguata informativa relativamente alle tematiche ESG da parte delle Società nelle quali investe e in quelle in cui potrebbe investire;
- promuovere l'accettazione e l'attuazione dei principi responsabili all'interno del settore finanziario;
- collaborare per migliorare l'efficacia nell'attuazione dei Principi;
- comunicare su attività e progressi compiuti nell'attuazione dei Principi.

A fine 2021, è stato nominato un ESG Manager, identificato nella persona di Alberto Subert, CEO Executive Associate & Investor Relations di Intermonte. L'ESG manager è una figura manageriale che sviluppa, gestisce e monitora il piano strategico di sostenibilità dell'organizzazione, in un'ottica di creazione del valore di lungo periodo, sia per gli azionisti (shareholder) che per gli stakeholder rilevanti: una figura in grado di orientare il business model e coinvolgere tutta la *value chain* in un'ottica di sviluppo sostenibile e riferisce al Consiglio di Amministrazione almeno una volta all'anno e periodicamente all'Amministratore Delegato.

In generale, i principali obiettivi del Gruppo a livello di sostenibilità sono:

- migliorare la performance di sostenibilità dedicando una crescente attenzione agli impatti socio-ambientali, di governance, e ai rischi connessi;
- garantire la misurabilità, trasparenza e affidabilità delle informazioni condivise con gli stakeholders.

A testimonianza del forte impegno del Gruppo verso le tematiche ESG, Intermonte fa anche parte della Sustainable Finance Partnership collaborando proattivamente con Borsa Italiana e con altri interlocutori nel mercato dei capitali per facilitare la diffusione e lo sviluppo di soluzioni di corporate finance basate sulla sostenibilità.

Intermonte e la ricerca su tematiche ESG

L'Ufficio Studi di Intermonte monitora costantemente l'evoluzione del *newsflows* sulla sostenibilità, sia a livello regolamentare che *company specific* e per ciò che attiene agli aspetti ESG, promuove la produzione di analisi e di approfondimenti rivolti sia ad investitori istituzionali e professionali che alle società emittenti, con un focus particolare verso le PMI. Il principale frutto del lavoro di ricerca su queste tematiche ha portato al lancio nel 2019 di un nuovo prodotto, i reports della serie "*Green is the New Gold*".

Intermonte sponsorizza inoltre, corsi specifici di formazione sul tema sostenibilità: nel 2021 quattro dipendenti hanno ottenuto la certificazione del Corso in ESG analysis & investing istituita dal Politecnico di Milano e dal CFA Italy.

Gli analisti dell'Ufficio Studi hanno inoltre collaborato con la School of Management del Politecnico di Milano per l'elaborazione di un quaderno di ricerca intitolato "Le strategie di comunicazione delle Mid&Small Cap quotate su Borsa Italiana in ambito ESG: un'analisi di benchmarking" (LINK) pubblicato nel 2021. L'obiettivo è stato quello di analizzare la completezza e l'efficacia della comunicazione sulle metriche ESG di un campione di società italiane quotate, entrando anche nel merito dei risultati ottenuti nel corso del triennio dal 2017 al 2019.

L'analisi si è focalizzata, in particolare, su un campione selezionato secondi criteri stringenti di 21 aziende non finanziarie (con un focus sui comparti industriale, energy e utilities) quotate sul segmento Mid&Small Cap del Mercato telematico Azionario Italiano, scelte tra quelle coperte dalla ricerca di Intermonte Sim (rappresentanti circa il 95% della capitalizzazione dell'intero mercato azionario italiano) che nel 2019 hanno divulgato più del 70% delle informazioni mappate come rilevanti ai fini ESG. Tale scelta ha consentito di focalizzare l'analisi di fatto sulle aziende più 'virtuose' in termini di disclosure non finanziaria, per avere una fotografia del posizionamento del campione in ottica ESG e valutarne i miglioramenti.

I dati hanno mostrato che le società, oggetto di analisi, hanno divulgato in media il 73,8% delle informazioni considerate rilevanti. Grande attenzione è stata data soprattutto alla componente Social (il campione ha comunicato in media l'88,0% dei parametri mappabili), seguita da quella Environmental (70,9%) e da quella di Governance (67,2%).

In generale, considerando le elevate percentuali, si è osservata una grande attenzione nel divulgare la maggior quantità di dati e informazioni possibili in merito ai propri piani e alle proprie strategie di sostenibilità.

La ricerca ha evidenziato anche ambiti in cui solo poche aziende hanno voluto o potuto essere trasparenti e quindi importanti aree di miglioramento per il futuro:

- in ambito ambientale, solo il 33,3% del campione ha stabilito obiettivi quantitativi sulla riduzione delle emissioni di CO2 e solo il 23,8% li ha fissati sull'efficientamento energetico. Ciò potrebbe sollevare dubbi riguardo all'effettiva implementazione delle iniziative di sostenibilità che, senza dei chiari parametri con i quali misurarne la bontà, potrebbero essere percepite esclusivamente come tentativi di greenwashing;
- per quanto riguarda la componente governance, solo il 38,1% del campione ha effettivamente legato le proprie politiche di incentivazione e remunerazione anche alle variabili ESG;
- sul piano social, infine, appena un terzo delle società analizzate dispone di un Corporate Social Responsibility (CSR) Manager preposto per la supervisione e l'implementazione dei piani di sostenibilità.

Nonostante molte società decidano, quindi, di implementare delle strategie ESG, la ricerca ha evidenziato che mancano ancora dei veri e propri ruoli manageriali e di collegamento predisposti con lo scopo di verificarne l'andamento con frequenze ottimali, lasciando questo compito perlopiù al Consiglio di Amministrazione. Nella maggior parte dei casi, inoltre, sembrerebbero mancare dei veri e propri incentivi volti a remunerare i membri del board e i manager a seconda delle performance ambientali e sociali raggiunte. Questo potrebbe alimentare perplessità di investitori e stakeholders in merito all'effettivo impegno nei confronti della sostenibilità. Malgrado, quindi, le società stiano diventando virtuose e trasparenti relativamente alla quantità e alla qualità dei dati divulgati all'esterno, hanno invece ancora difficoltà a legare tali iniziative a obiettivi e remunerazioni interne e più in generale alla strategia aziendale di lungo periodo.

Alla luce degli aspetti fino ad ora espressi, sulla scia di un percorso verso la sostenibilità che il Gruppo ha avviato e a testimonianza della volontà di integrare le considerazioni ESG nel modo di fare business, il Gruppo ha deciso di redigere su base volontaria il suo primo bilancio di sostenibilità, consapevole che non si tratta di un punto di arrivo ma solo un primo importante punto di partenza e che sarà necessario continuare ad impegnarsi e a prepararsi per affrontare le molteplici sfide che il mondo ESG riserverà, anche in materia normativa.

Sustainable Development Goals (SDGs)

Il gruppo Intermonte aderisce su base volontaria al Global Compact e si riconosce nella comunità delle imprese che sostengono gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) delle Nazioni Unite.

Gli SDGs fanno parte dell'Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile, i cui elementi essenziali sono i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) e i 169 sotto-obiettivi, i quali mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza e allo sviluppo sociale ed economico. Inoltre riprendono aspetti di fondamentale importanza per lo sviluppo sostenibile quali l'affrontare i cambiamenti climatici e costruire società pacifiche entro l'anno 2030. La realizzazione dell'Agenda 2030 necessita della partecipazione sia del settore pubblico ma soprattutto di quello privato e di azioni concrete che garantiscano un futuro sostenibile per le nuove generazioni.

Sustainable Development Goals

Gli SDGs sono stati fissati dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e sono stati sottoscritti dai membri, tra cui l'Italia, nel 2015. Sono 17 Obiettivi con 169 target, che danno seguito agli Obiettivi di Sviluppo del Millennio (Millennium Development Goals) lanciati nel 2005.

Intermonte, in occasione della sua prima relazione sulla sostenibilità ha individuato 8 obbiettivi su cui focalizzare le energie del gruppo. Questi obiettivi di sostenibilità sono stati integrati nel piano industriale e approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Sustainable Development Goals focus di Intermonte

Il gruppo Intermonte ha quindi mappato come questi obbiettivi erano, già parzialmente declinati all'interno del Gruppo, andando ad identificare come ulteriormente migliorarsi per continuare a contribuire positivamente sulla Società e l'Ambiente. A tal fine già nel corso del 2021 sono state intrapprese delle azioni volte al raggiungimento di tali obbiettivi e identificate le iniziative da intrapprendere entro il 2024.

MAPPATURA DELLE PRINCIPALI INIZIATIVE

IDENTITY AND APPROACH TO SUSTAINABILITY

- First mapping of Intermonte status quo on ESG topics ✓
- First ESG Materiality Analysis ✓
- Allocation of responsibilities in the Sustainability area to an internal board committee (Control, Risk and Sustainability Committee) ✓
- Identification and appointment of an ESG manager ✓
- Creation of an ESG Investment Policy ✓
- Increase engagement with investors and stakeholders on sustainability ✓
- Underwriting of the Principles for Responsible Investment 📋
- Membership of UN Global Compact (from signatory to participant) 📋
- Revision and publication of a Sustainability Policy ⏳
- Greater transparency for stakeholders on commitment, programs, and sustainability actions ⏳
- Introduction of sustainability goals in the MBOs of the CEO 📋
- Introduction of sustainability goals in the MBOs of top management 📋

GOVERNANCE, RISK, ETHICS AND COMPLIANCE

- Keeping the Code of Ethics up to date ✓
- Adoption of a whistleblowing system ✓
- Maintaining the company's main policies up to date, e.g.: ✓
  - *Policy 231 and related policies* ✓
  - *ESG Investment Policy* ✓
  - *Policy on Countering Money Laundering and Terrorist Financing* ✓
  - *Conflict of Interest Policy* ✓
  - *Privacy Policy (GDPR)* ✓
- Keeping the Organization and Management Model 231 up to date ✓

CONTINUITY, INNOVATION AND VALUE CHAIN (CUSTOMERS/ SUPPLIERS)

- Improvement of the complaint resolution process ⏳
- Introduction of ESG assessment criteria in the supply chain ⏳
- IT enhancement aimed at reducing IT incidents ⏳
- Definition of a regular customer satisfaction survey program that is consistent across the group 📋

PEOPLE AND HUMAN RIGHTS

- Introduction of corporate welfare from Jan 2023 ✓
- Extension of smart working program (also from September 2022) ✓
- Continuation of training activities for employees and job-oriented program with inclusion of certification ✓
- Definition of an organic human resource enhancement and talent attraction strategy, with development of target propositions ✓
- Definition of an identity consolidation/development plan based on a corporate culture integrated with sustainability ⏳
- Measurement of employee satisfaction and engagement 📋
- Continuation of specific actions to identify and reduce inequalities, primarily by promoting diversity at senior management and employee level: ⏳
  - *Greater number of women executives or managers* ⏳
  - *Reduction of Gender Pay Gap ~* ⏳
  - *Full compliance with Italian law 68/69 (protected categories)* ⏳
  - *Reduction of unconscious bias* ⏳
  - *Female empowerment* ⏳
- Development of individual growth plans and continuous feedback 📋
- Introduction of biannual top-down and bottom-up feedback 📋

COMMUNITY

- Member of the Sustainable Finance Partnership of Borsa Italiana ✓
- Among the first to promote ESG Topics among the Italian Financial community with ad-hoc papers, research and events ✓
- Continuation of publication activities through Intermonte Equity Research ✓
- Continuation of the collaboration with institutions (Borsa Italiana, Politecnico di Milano, etc.) for the promotion of ESG topics in the financial community ✓
- Fondazione Intermonte Progetto Giovani ✓
- Support for non-profit organizations ✓

ENVIRONMENT

- Adoption of plastic-free policy at group level ✓
- Continuation of program for promoting the circular economy ✓
- Approval of Environmental Policy 📋
- Carbon footprint mapping 📋
- Energy efficiency and energy reduction targets 📋

Legend: ✓ Completed ⏳ Work in Progress 📋 To do

Analisi di materialità

Ai fini della redazione del presente bilancio di sostenibilità, Il Gruppo ha effettuato la sua prima analisi di materialità, volta a identificare le tematiche ritenute rilevanti per il proprio business e i propri stakeholders. I principali stakeholders del gruppo sono società civile, clienti, dipendenti e lavoratori non dipendenti, sindacati, comunità locali, azionisti e fornitori di capitale, e i fornitori. I temi materiali sono quegli aspetti che riflettono gli impatti economici, sociali e ambientali del Gruppo e che possono impattare le decisioni degli stakeholders. Tali aspetti, oltre ad essere l'asse portante su cui è costruita la rendicontazione di sostenibilità, sono essenziali per l'individuazione dei rischi e delle opportunità ESG, sulla base dei quali verrà orientata la strategia di sostenibilità del Gruppo.

L'analisi di materialità è stata svolta secondo le linee guida fornite dai GRI Standards, secondo un processo ben strutturato e basato sui seguenti passaggi:

1. identificazione dei temi rilevanti per il Gruppo e per i suoi stakeholders,
2. prioritizzazione dei temi materiali,
3. validazione della matrice di materialità.

I risultati dell'analisi di materialità vengono rappresentati graficamente attraverso un diagramma cartesiano, denominato Matrice di Materialità, che riporta sull'asse delle ascisse

(asse x) la rilevanza che i temi materiali ricoprono internamente per il Gruppo, e sull'asse delle ordinate (asse y) la rilevanza che tali temi ricoprono esternamente per gli stakeholders del Gruppo. Tale rappresentazione grafica consente di comunicare in modo sintetico la materialità (significatività) di ogni tema in base al suo posizionamento complessivo rispetto ai due assi.

Identificazione dei temi materiali

Ai fini dell'individuazione dei temi materiali per il Gruppo, è stato condotto un processo di indagine ben strutturato e basato sui seguenti elementi:

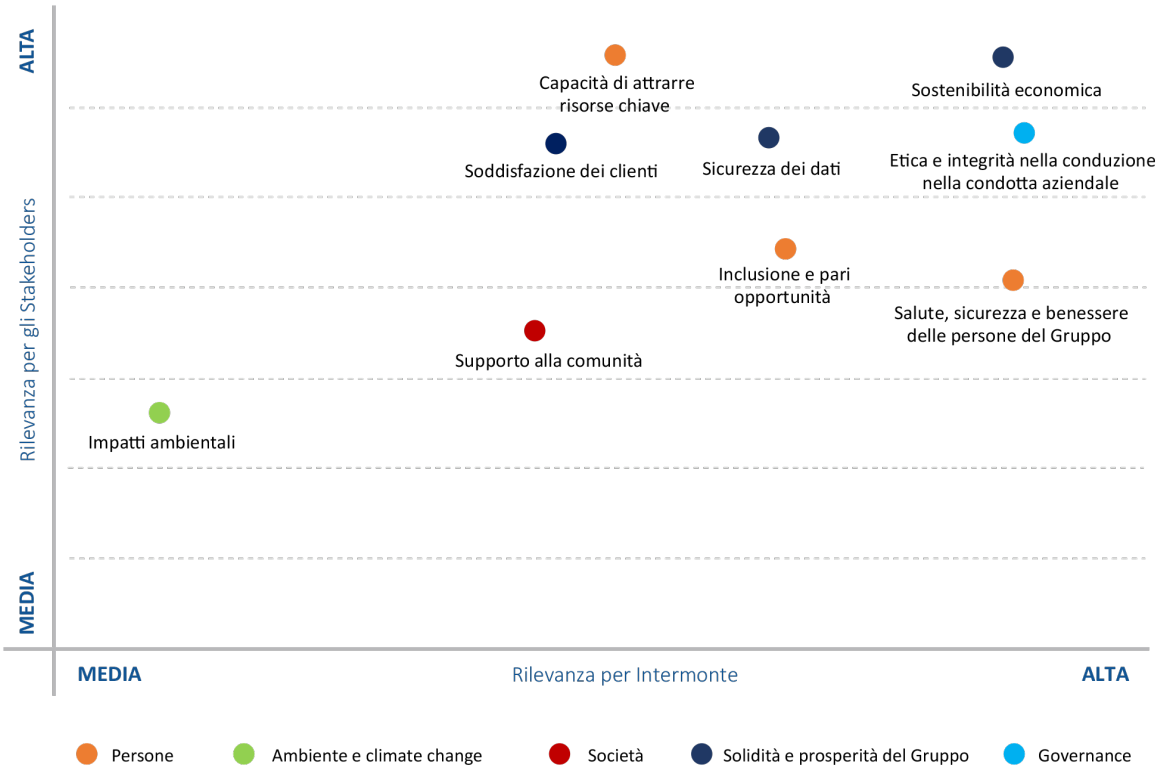
- analisi della documentazione interna, tra cui il Codice Etico, le policy aziendali, i verbali delle assemblee;
- consultazione di documenti pubblici, tra cui gli standard e i framework nazionali / internazionali per la rendicontazione di sostenibilità (es. GRI Standards, SASB, Principles for Responsible Banking, ecc.);
- analisi delle caratteristiche del settore di appartenenza, al fine di individuare i temi materiali settoriali;
- analisi delle Dichiarazioni Non Finanziarie e dei Report di Sostenibilità dei vari operatori del settore bancario anche al fine di individuare le *best practices* di settore;
- Risultati emersi dal dialogo con l'ESG Manager del Gruppo e con i rappresentati delle principali funzioni aziendali.

Prioritizzazione dei temi materiali e validazione della Matrice di Materialità

Il processo di prioritizzazione dei temi materiali ha previsto il coinvolgimento diretto dell'ESG Manager, del Top Management e dei vertici aziendali, a cui è stato chiesto durante una serie di interviste di valutare le tematiche proposte tenendo in considerazione la materialità (rilevanza) dei temi individuati sia a livello di Gruppo (internamente), sia in relazione ai principali stakeholders con cui si interfacciano (esternamente).

Dopo aver ottenuto i temi prioritari, si è proceduto a una validazione degli stessi e infine si è costruita la matrice di materialità che costituisce una rappresentazione sintetica dei risultati emersi dall'analisi.

Di seguito si illustra la configurazione della prima matrice di materialità del Gruppo Intermonte Partners:



I temi materiali individuati nella seguente matrice vengono analizzati nel proseguo di tale documento, contestualmente all'individuazione dei rischi ESG per ciascuna macroarea e alle modalità di gestione degli stessi.

I rischi di sostenibilità

Nella seguente tabella si illustrano i principali rischi di sostenibilità individuati per il Gruppo e le relative modalità di gestione degli stessi. Tali rischi sono stati individuati con riferimento ai principali ambiti di rendicontazione di sostenibilità previsti dal Decreto Legislativo 254/2016.

Ambiti del D.lgs. 254/2016	Possibili fattori di rischio	Modalità di gestione del rischio
Lotta alla corruzione	Rischi connessi alla possibilità che si verifichino episodi di corruzione attiva e passiva	-Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 -Codice Etico -Politica sul contrasto al Riciclaggio e al Finanziamento del Terrorismo
Diritti umani	Rischio di violazione dei diritti umani nell'ambito della gestione del personale	-Codice Etico
Temi sociali	Rischi relativi alla sicurezza informatica, alla protezione dei dati e della privact dei clienti	-Codice Etico -Politica sul trattamento dei dati personali -Procedura di whistleblowing
Temi attinenti il personale	Rischi relativi alla mancato rispetto delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro; capacità si attrarre e trattenere risorse qualificate, formazione del personale e sviluppo competenze	-Codice Etico -Politica sulla remunerazione e incentivazione
Temi Ambientali	Rischi legati agli impatti ambientali diretti della sede (emissioni in atmosfera, produzione rifiuti)	Iniziative per la riduzione dell'uso di materie prime, in particolare la carta e la plastica

Fonte: Dati societari

Gestione della pandemia da Covid-19

Fin dall' inizio dell'emergenza sanitaria causata dalla pandemia da Covid-19, il Gruppo Intermonte ha messo in atto una serie di misure specifiche per fronteggiare l'emergenza impegnandosi su diversi fronti strategici, strutturando una serie di azioni per contenere e mitigare il rischio di contagio e al contempo mantenere intatta la normale operatività di business.

In particolare, il Gruppo ha provveduto ad attivare ed estendere la procedura di smart working a tutti i dipendenti, fornendo gli strumenti necessari per il lavoro da remoto e garantendo la continuità operativa di tutte le attività aziendali.

Inoltre, considerando il maggiore ricorso a strumenti informatici, il Gruppo ha ritenuto opportuno potenziare la sicurezza informatica per rendere la rete aziendale sempre più immune a potenziali attacchi esterni, effettuando importanti investimenti in cybersecurity.

Dall'inizio della pandemia sono state divulgate informazioni su procedure e comportamenti da attivare e sono state divulgate chiare linee guida sulle modalità di pulizia e sanificazione dei luoghi di lavoro. In aggiunta sono stati messi a disposizione dei dipendenti tamponi rapidi e test sierologici, e distribuiti dispositivi di protezione personale.

Per minimizzare il rischio malattia per i dipendenti Intermonte ha adottato un sistema misto, in base a dei turni di lavoro in presenza e in smart working, dotando tutto il personale degli strumenti necessari per lo smart working, e adottando tutte le indicazioni dettate dalle autorità per i lavoratori in sede.

In aggiunta, al fine di garantire la sicurezza ai dipendenti in presenza, è stato istituito per tutto il 2021 l'obbligo di tampone settimanale effettuato a carico di Intermonte da personale medico presso la sede di Intermonte.

Governance e gestione dei rischi

Intermonte adotta il modello tradizionale di amministrazione e controllo, che riserva al Consiglio di Amministrazione la funzioni di supervisione strategica. Il Collegio Sindacale invece, vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, e sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della SIM. Queste strutture sono a loro volta supportate da tre comitati: Comitato remunerazioni, Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità, e il Comitato 231.

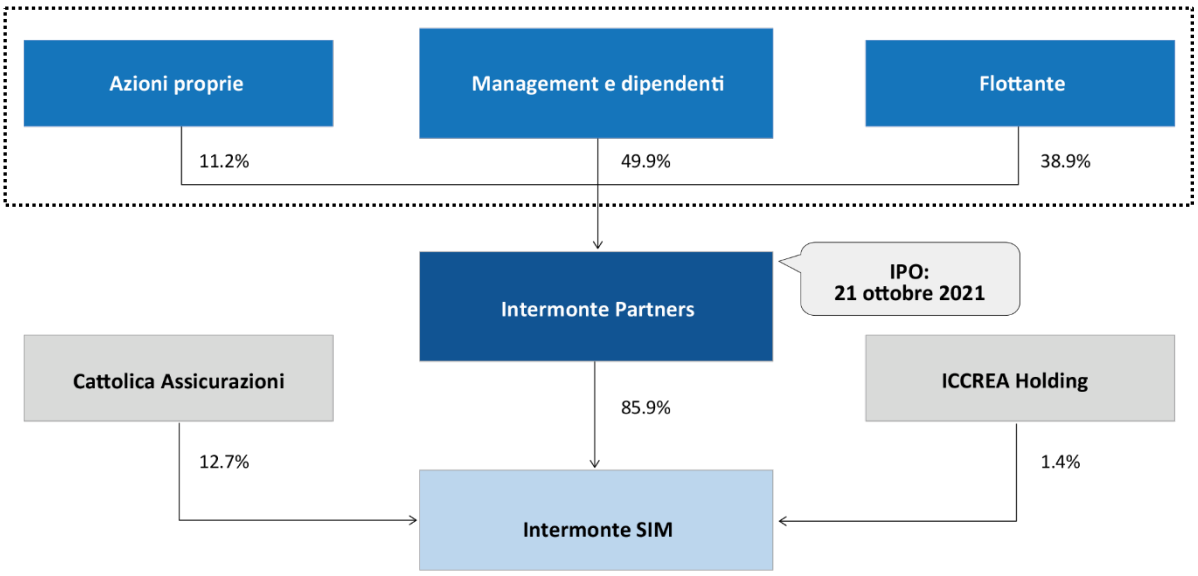
Il Consiglio di Amministrazione ha attribuito deleghe e poteri per la gestione corrente della società ad un Comitato Esecutivo e due Amministratori Delegati (di cui uno con competenza generale e uno per il settore Corporate/Investment Banking)

Nel corso 2021, all'interno del progetto di quotazione, si è provveduto ad un articolato processo di autovalutazione, che tiene conto delle caratteristiche operative, dimensionali del gruppo nonché della sua struttura proprietaria. Tale processo ha portato a una ridefinizione dell'organigramma funzionale del gruppo e alla riorganizzazione dei comitati a livello di gruppo.

La corporate governance del Gruppo Intermonte è stata definita rispettando le previsioni normative applicabili alle Società di Intermediazione Mobiliare (SIM) (in particolare, le disposizioni di vigilanza e linee guida dell'EBA, Banca d'Italia, SSM, CONSOB e le indicazioni di Borsa Italiana per il mercato Euronext Growth Milan).

Il Gruppo Intermonte

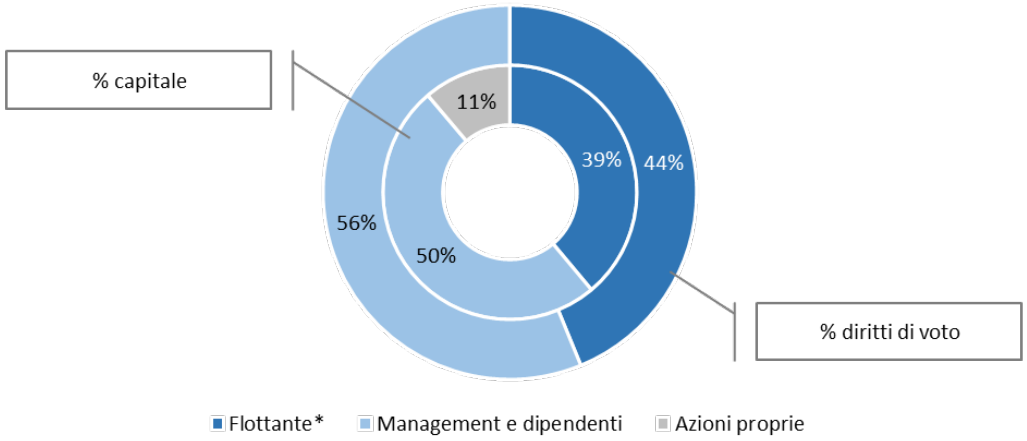
Di seguito viene riepilogata la struttura del Gruppo al 31 dicembre 2021:



L'Emittente è la società capogruppo del Gruppo Intermonte e svolge l'attività di direzione e coordinamento, ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del Codice civile, nei confronti di Intermonte SIM.

Azionisti del Gruppo e diritti di voto

Si riporta di seguito la struttura del capitale sociale del Gruppo e i diritti di voto.



Note: * Si intendono sia gli investitori rientranti nella definizione di "flottante" ai sensi del Regolamento Emittenti sia quelli non rientranti in tale definizione

Al 31 dicembre 2021 i dipendenti e i manager del gruppo detenevano ca. il 50% del capitale sociale e il 56% dei diritti di voto.

Partecipazioni Rilevanti

Partecipazioni Rilevanti	N.ro azioni	% capitale	% diritti di voto
Alessandro Valeri[1]	2.573.692	7,1%	8,0%
Gian Luca Bolengo[1]	2.573.692	7,1%	8,0%
Walter Azzurro	1.650.517	4,6%	5,1%
Guido Pardini[1]	1.650.517	4,6%	5,1%
Guglielmo Manetti[1]	1.100.000	3,0%	3,4%
Dario Grillo[1]	1.100.000	3,0%	3,4%
Fabio Pigorini[1]	1.100.000	3,0%	3,4%
Andrea Lago[1]	1.100.000	3,0%	3,4%

Nota: 1. I due soci fondatori e i cinque top manager aderiscono ad un patto parasociale, avente ad oggetto n. 7.700.000 complessive azioni dell'Emittente pari al 21,3% del capitale sociale ed al 24,0% circa delle azioni con diritto di voto. Il patto parasociale disciplina termini e condizioni della circolazione delle azioni dei paciscenti prevedendo che ciascun paciscente, sino al termine della Durata, si impegna con riferimento alle Azioni del Secondo Patto Parasociale rispettivamente da ciascuno ivi conferite a: (a) non compiere atti di trasferimento e/o dispositivi per atto tra vivi; (b) non concludere nessun tipo di contratto derivato avente come sottostante le azioni; e (c) non effettuare attività di prestito titoli.

Si segnala che al 31 dicembre 2021, per quanto a conoscenza dell'Emittente, sono in essere i seguenti accordi parasociali:

Primo Patto Parasociale

Gli azionisti dell'Emittente Alessandro Valeri, Gian Luca Bolengo, Guido Pardini, Gianluca Parenti, Andrea Bottaro, Andrea Lago, Fabio Pigorini, Guglielmo Manetti, Dario Grillo e la quasi totalità dei dipendenti azionisti hanno sottoscritto un patto parasociale, il 12 ottobre 2021, (il "Primo Patto Parasociale") avente ad oggetto le azioni dell'Emittente dagli stessi detenute (le "Azioni del Primo Patto Parasociale") valido fino al 21 ottobre 2024.

Il Primo Patto Parasociale disciplina il deposito e la negoziazione delle Azioni, anche al fine di assicurare il rispetto degli accordi di lock-up assunti dai paciscenti nei confronti del Global Coordinator e dell'Euronext Growth Advisor, nonché di monitorare la regolarità delle operazioni rispetto alla normativa relativa alle società quotate sull'EGM.

Il Primo Patto Parasociale prevede dunque l'impegno in capo a ciascuno dei paciscenti di conferire l'incarico irrevocabile per il servizio di negoziazione/amministrazione e custodia delle Azioni del Primo Patto Parasociale a Intermonte SIM o al diverso intermediario designato su accordo della maggioranza dei paciscenti e comunicato a tutti i paciscenti dal segretario del Primo Patto Parasociale (il "Segretario"). Dunque, il paciscente che intenda acquisire o trasferire per atto tra vivi le Azioni del Primo Patto Parasociale dallo stesso detenute deve preventivamente informare con almeno un giorno lavorativo di anticipo la funzione di Conformità di Intermonte SIM ed il Segretario del Patto.

Secondo Patto Parasociale

Gli azionisti dell'Emittente Gian Luca Bolengo, Dario Grillo, Andrea Lago, Guglielmo Manetti, Guido Pardini, Fabio Pigorini e Alessandro Valeri, già sottoscrittori del Primo Patto Parasociale, hanno inoltre stipulato in data 14 ottobre 2021 un patto parasociale (il "Secondo Patto Parasociale"), avente ad oggetto n. 7.700.000 complessive azioni dell'Emittente (le "Azioni del Secondo Patto Parasociale"), pari al 21,3% del capitale sociale ed al 24,0% circa delle azioni con diritto di voto, conferite al Secondo Patto Parasociale da ciascun paciscente per n.1.100.000 azioni.

Il Secondo Patto Parasociale scadrà il 21 ottobre 2024.

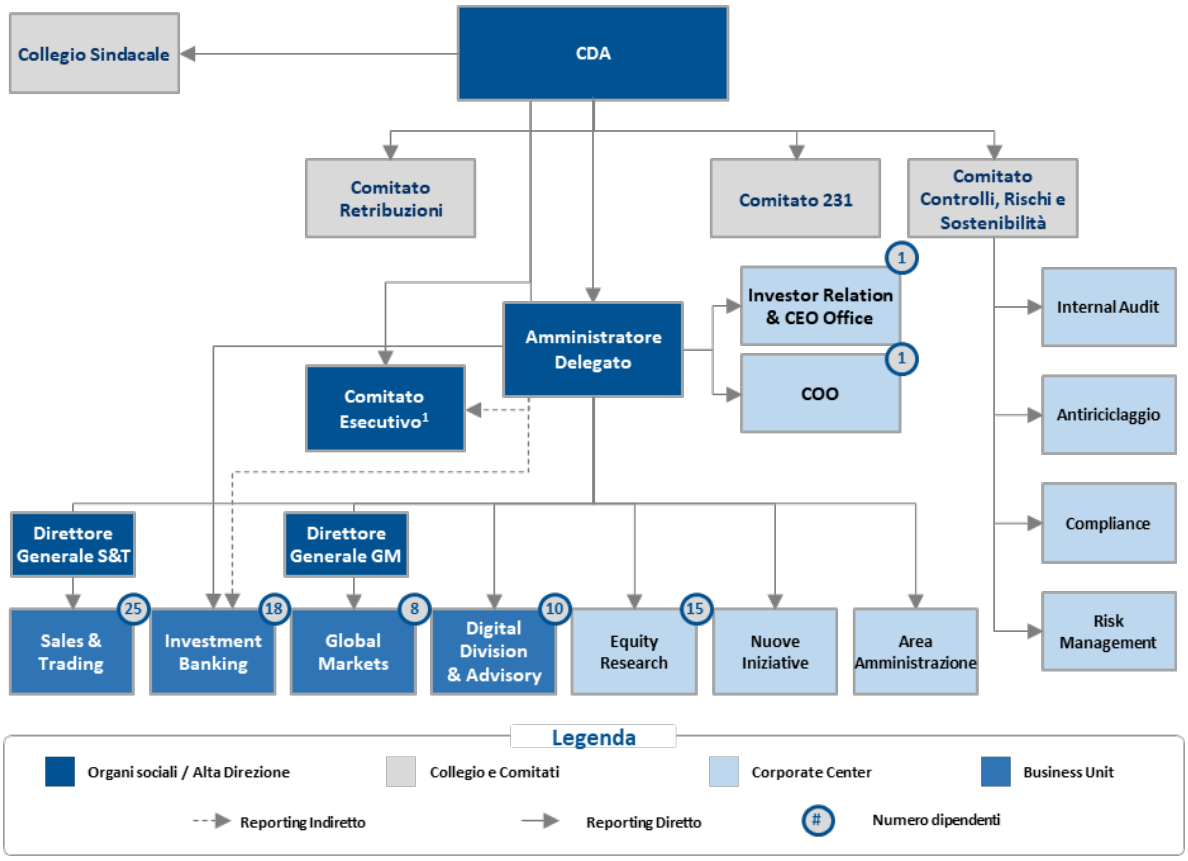
Il Secondo Patto Parasociale disciplina, inter alia, termini e condizioni della circolazione delle azioni dei paciscenti prevedendo che ciascun paciscente, sino al termine della Durata, si impegna con riferimento alle Azioni del Secondo Patto Parasociale rispettivamente da ciascuno ivi conferite a: **(a)** non compiere atti di trasferimento e/o dispositivi per atto tra vivi;

(b) non concludere nessun tipo di contratto derivato avente come sottostante le azioni; e **(c)** non effettuare attività di prestito titoli.

In particolare, in base al Secondo Patto Parasociale, le Azioni del Secondo Patto Parasociale sono considerate come parte inscindibile di una cosa comune (la "Partecipazione"), sino al termine della Durata. La Partecipazione sarà dunque gestita come cosa comune e le Parti nomineranno un rappresentante del Secondo Patto Parasociale (il "Rappresentante") il quale rappresenterà la Partecipazione nei rapporti con i terzi. Ogni decisione relativa alla gestione della Partecipazione ed a quanto di comune interesse dei paciscenti in connessione alla Partecipazione e/o alla gestione della Società, sarà presa dai paciscenti in una specifica adunanza (la "Adunanza").

Organigramma di Gruppo

Ai fini di una maggiore esaustività e per agevolare il lettore nella comprensione della struttura del Gruppo, si riporta qui di seguito l'organigramma della società (aggiornato a settembre 2022), comprensivo di tutti i comitati, dei corporate center e delle varie business units: Sales & Trading, Investment Banking, Global Markets, Digital Division & Advisory.



Note: 1 Al Comitato Esecutivo riportano indirettamente tutte le Business Unit

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Intermonte Partners SIM, al 31 dicembre 2021, è composto da 7 membri eletti dall'assemblea ordinaria della Società il 1° ottobre 2021 e resterà in carica sino alla data dell'assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023. È composto da tre membri indipendenti e tre esecutivi.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE - COMPOSIZIONE:

Carica	Componenti	Esecutivo	Indipendente [1]	Genere
Presidente	**Alessandro Valeri**	no	no	M
Amministratore delegato	**Guglielmo Manetti**	si	no	M
Consigliere	**Alessandro Chieffi**	no	si	M
Consigliere	**Francesca Paramico Renzulli**	no	si	F
Consigliere	**Manuela Mezzetti**	no	si	F
Consigliere	**Guido Pardini**	si	no	M
Consigliere	**Dario Grillo**	si	no	M

Note: 1. Amministratore munito dei requisiti di indipendenza ai sensi dell'art. 148, comma 3, del TUF.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli riservati dalla legge o dallo Statuto all'assemblea. Principali caratteristiche del Consiglio di Amministrazione previste dallo Statuto di Intermonte:

- Composizione da 5 sino a 11 membri a discrezione dell'assemblea (art. 12.1 dello Statuto);
- I consiglieri devono essere in possesso dei requisiti di eleggibilità, professionalità e onorabilità previsti dalla legge e dalle altre disposizioni applicabili, ivi inclusi i requisiti di onorabilità di cui all'articolo 147-*quinquies* del TUF;
- Almeno 2 amministratori in caso di consiglio composto sino a 8 membri o 3 in caso di consiglio composto da 9-11 membri, e in ogni caso almeno il numero minimo previsto dalla disciplina applicabile, devono inoltre possedere i requisiti di indipendenza ai sensi dell'art. 148, comma 3, del TUF, come richiamato dall'art. 147-*ter*, comma 4, del TUFì;
- Gli amministratori restano in carica per un periodo non superiore a 3 esercizi e sono rieleggibili. Essi scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica, salvo cause di cessazione e decadenza previste dalla legge;
- La nomina del consiglio di amministrazione avviene sulla base di liste di candidati depositate presso la sede della Società nei termini e secondo le modalità previsti dalle disposizioni di legge e regolamenti applicabili;
- Non sono permessi rapporti di parentela tra i membri del consiglio di amministrazione, né tra questi ed i componenti il collegio sindacale e gli alti dirigenti.

Collegio Sindacale

Il collegio sindacale dell'Emittente, in carica al 31 dicembre 2021, è stato nominato dall'assemblea ordinaria della Società in data 1° ottobre 2021 e resterà in carica sino alla data dell'assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023.

IL COLLEGIO SINDACALE - COMPOSIZIONE

Carica	Componenti	Genere
Presidente	**Barbara Premoli**	F
Sindaco Effettivo	**Marco Salvatore**	M
Sindaco Effettivo	**Niccolò Leboffe**	M
Sindaco Supplente	**Federica Mantini**	F
Sindaco Supplente	**Federico Sala**	M

Ai sensi dell'art. 18.1 dello Statuto il collegio sindacale è costituito da 3 membri effettivi e 2 supplenti, in possesso dei requisiti di legge, nominati dall'assemblea, che ne determina altresì la retribuzione per l'intera durata dell'incarico, che durano in carica per tre esercizi, con scadenza alla data dell'approvazione del bilancio d'esercizio relativo al terzo esercizio della carica e che sono rieleggibili. I componenti del collegio sindacale sono tutti domiciliati per la carica presso la sede della Società.

I Comitati endoconsiliari di Intermonte

Comitato remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni, al 31 dicembre 2021, è composto da 3 membri non esecutivi, di cui 2 indipendenti, eletti dal Consiglio di Amministrazione il 5 ottobre 2021. I membri del comitato rimarranno in carica sino alla decadenza della loro carica di Consigliere.

COMPONENTI DEL COMITATO REMUNERAZIONI AL 31/12/2021

Componenti	Esecutivo	Indipendente	Genere
Alessandro Valeri	**no**	**no**	**M**
Alessandro Chieffi	no	si	M
Francesca Paramico Renzulli	no	si	F

Il Comitato Remunerazioni svolge funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazioni, assicurando che i criteri di definizione del sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo siano coerenti con la normativa - tenendo conto dei peculiari profili societari, organizzativi e dimensionali, con la gestione dei profili di rischio, di capitale e di liquidità, e della specifica disciplina contrattuale applicabile.

Al comitato sono attribuiti i seguenti compiti:

- esprimersi sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti;
- proporre al Consiglio i compensi per il personale più rilevante;
- fornire pareri in materia di determinazione dei criteri per i compensi del personale più rilevante;
- vigilare direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- curare la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio per le relative decisioni;
- assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- è responsabile dell'identificazione del personale rilevante all'interno del Gruppo;
- fornire adeguato riscontro sull'attività svolta all'Assemblea.

Il Comitato Remunerazioni, con il supporto del Consiglio di Amministrazione, elabora e riesamina, almeno annualmente, le politiche di incentivazione e remunerazione del Gruppo, ne è responsabile della corretta attuazione ed è responsabile della pubblicazione delle "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del Gruppo di Intermonte SIM.

Principali Criteri della definizione delle remunerazioni e dell'incentivazione

Le politiche di incentivazione e remunerazione del Gruppo hanno come obiettivo quello di attrarre e mantenere soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo e quello di fornire un incentivo volto ad accrescere l'impegno per il miglioramento delle performance aziendali attraverso la soddisfazione e motivazione del personale.

L'applicazione delle politiche retributive è volta ad assicurare un miglior allineamento tra i destinatari delle stesse, gli Azionisti del Gruppo, sia in un'ottica di breve termine, attraverso la massimizzazione della creazione di valore per gli azionisti, sia in un'ottica di medio/lungo periodo, attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali ed il perseguimento delle strategie di medio/lungo termine.

Le Remunerazioni sono composte da una componente salariale fissa e una componente variabile (incentivazione) basati su parametri oggettivi legati alle performance ed in linea con gli obiettivi strategici, economico/finanziari e di sviluppo e sostenibilità del business.

In particolare, il sistema di remunerazione ed incentivazione del Gruppo si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- attrarre e mantenere nelle SIM soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze aziendali;
- essere coerente con gli obiettivi delle SIM, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni nonché con le politiche di prudente gestione del rischio, compreso quello ambientale, sociale e di governance (ESG) e le strategie di lungo periodo;
- avere un approccio totalmente neutrale rispetto al genere;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo;
- non gravare le società del Gruppo di costi fissi eccessivi in rapporto a tipologie di business aventi elevata volatilità;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela.

Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità

Il Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità, al 31 dicembre 2021, è composto da 3 membri indipendenti eletti dal Consiglio di Amministrazione il 14 dicembre 2021 e resterà in carica sino alla data dell'assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023.

COMPONENTI DEL COMITATO CONTROLLO, RISCHI E SOSTENIBILITÀ AL 31/12/2021

Componenti	Esecutivo	Indipendente	Genere
Manuela Mezzetti	**no**	**si**	**F**
Alessandro Chieffi	no	si	M
Francesca Paramico Renzulli	no	si	F

Il Consiglio di Amministrazione, nella sua collegialità, è responsabile delle funzioni di vigilanza e controllo della Società. I compiti assegnati al Comitato costituiscono una modalità organizzativa attraverso la quale il Consiglio di Amministrazione accresce l'efficacia di tali funzioni.

Il Comitato è costituito dal Consiglio di Amministrazione, che ne determina la composizione e ne nomina i componenti in numero non inferiore a tre e non superiore a cinque, scelti fra amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti.

Il Comitato ha funzioni propositive, consultive e istruttorie, nell'ambito delle competenze del Consiglio di Amministrazione, in materia di assetto dei controlli e svolge, ad esempio, i seguenti compiti:

- verifica che il sistema di flussi informativi in materia di gestione e controllo dei rischi sia accurato, completo e tempestivo;
- assiste il Consiglio di Amministrazione per la verifica periodica dell'adeguatezza e dell'effettivo funzionamento del sistema dei controlli interni;
- verifica:
  - che l'assetto delle funzioni di controllo sia coerente con gli indirizzi strategici approvati dal Consiglio di Amministrazione
  - che alle funzioni medesime (in particolare le funzioni di Internal Audit, Compliance, Antiriciclaggio e Risk management) sia assicurata un'autonomia di giudizio appropriata e siano assicurati mezzi e risorse adeguati per l'esercizio delle loro funzioni;
- esamina le relazioni sui reclami, svolge le relative osservazioni e propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali determinazioni da assumere;
- agevola il coinvolgimento della funzione di Risk management in forma organica per esprimere una valutazione preventiva dei processi e procedure;
- esamina le relazioni periodiche delle funzioni di Internal Audit, Compliance (Antiriciclaggio e Risk management) e, qualora esse segnalassero gravi irregolarità, ne dà immediata informazione al Consiglio di Amministrazione;
- vigila, con il supporto della Funzione Internal Audit e coordinandosi con il Comitato 231, sul rispetto dei principi e dei valori contenuti nel Codice di Comportamento aziendale;
- svolge i compiti e le funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione nelle attribuzioni relative ai controlli correlati all’attività aziendale;
- riferisce al Consiglio di Amministrazione, almeno semestralmente, sull' attività svolta nonché sull'adeguatezza del sistema dei controlli interni;
- supporta il Consiglio nelle proprie valutazioni circa le modalità di concreta attuazione delle regole di governo;
- fornisce al Comitato Remunerazione valutazioni circa il raggiungimento degli obiettivi da parte delle Funzioni di Controllo e indicazioni relative al compenso delle stesse;
- svolge gli ulteriori compiti che gli sono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.
- interagisce regolarmente con i responsabili delle funzioni di controllo e delle principali funzioni aziendali. Su invito del Presidente possono partecipare ai lavori del Comitato, i responsabili delle funzioni di Internal Audit, Compliance, Antiriciclaggio e Risk management, i responsabili delle funzioni aziendali interessate dagli argomenti all’O.d.g., nonché i rappresentanti della società di revisione incaricata della certificazione del bilancio e gli altri soggetti la cui presenza sia ritenuta utile dal Comitato;
- ai lavori del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale (o altro sindaco effettivo designato dal Presidente del Collegio);

- ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei rispettivi compiti e può avvalersi dell'ausilio di dipendenti interni e di professionisti esterni;
- coopera con l'ESG manager per l'identificazione degli obbiettivi ESG del Gruppo, nella stesura delle policy ESG e ne verifica l'effettiva implementazione.

Il Comitato Controllo e Rischi, a partire dal 2021, è stato rinominato Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e svolge anche funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione e all'ESG manager in materia di tematiche ESG.

Il 14 dicembre 2021 il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'ESG manager del gruppo il Dottor Alberto Subert, CEO Executive Associate & Investor Relations di Intermonte, e approvato le linee guida della ESG Investment policy di Intermonte.

L'ESG Manager riferisce al Consiglio di Amministrazione almeno una volta all'anno, e periodicamente all'Amministratore Delegato. L'ESG Manager è responsabile di garantire, supervisionare e migliorare l'attuazione della politica ESG del Gruppo all'interno dell'organizzazione ed è uno dei membri che compongono il Comitato Investimenti.

Nel 2021 non si segnalano particolari attività svolte dal Comitato, oltre agli adempimenti periodici.

Comitato 231 (Organismo di Vigilanza)

Al Comitato 231 è attribuito il ruolo di "Organismo di Vigilanza" (OdV), con la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di provvedere al relativo aggiornamento.

Si avvale, per lo svolgimento delle attività demandate, del supporto operativo della Funzione Compliance, della Funzione di Revisione Interna e delle altre funzioni aziendali competenti per specifiche materie ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, ivi compreso il potere di chiedere e di acquisire informazioni da ogni livello e settore operativo del Gruppo, e riferisce al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta con cadenza almeno semestrale.

Il Comitato 231 si può avvalere della collaborazione del Segretario del Consiglio e di quelle dei responsabili delle Funzioni di Controllo. Ai lavori del Comitato 231 possono partecipare il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco da lui designato, l'Amministratore Delegato ed il Direttore Generale. Qualora sia ritenuto opportuno, anche in relazione agli argomenti in discussione, possono esser chiamati a partecipare dirigenti ed altri dipendenti della società ed anche terzi.

Il Comitato 231 è composto da tre amministratori indipendenti secondo i requisiti indicati dal Codice di Autodisciplina delle Società Quotate ed in possesso dei requisiti di onorabilità e

professionalità previsti dalla Normativa di Vigilanza o, in alternativa, da due amministratori indipendenti e da un Consigliere non esecutivo, ovvero da due Amministratori indipendenti e da un sindaco effettivo. Il CdA del 5 ottobre 2021 ha adottato quest'ultima opzione.

COMPONENTI DEL COMITATO 231 AL 31/12/2021

Componenti	Esecutivo	Indipendente	Genere
Francesca Paramico Renzulli	**no**	**si**	**F**
Alessandro Chieffi	no	si	M
Marco Salvatore	-	-	M

Note: Marco Salvatore è Sindaco Effettivo di Intermonte Partners SIM

Principali responsabilità del Comitato 231:

- Vigilare sul rispetto del Modello 231, segnalando eventuali violazioni al CdA ed al Collegio Sindacale e valutare l'adeguatezza, con cadenza periodica;
- Analizzare il mantenimento dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231;
- Curare l'aggiornamento del Modello, presentando proposte di adeguamento al CdA e verificando l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni adottate;
- Relazionare il CdA in merito all'attività svolta, con cadenza almeno semestrale;
- Adempiere, unitamente al Collegio Sindacale, nell'ambito delle rispettive competenze, agli obblighi previsti dall'art. 52 del Dlgs. 231/2001 in materia di Antiriciclaggio;
- Responsabile dell'applicazione della disciplina Whistleblowing:
  - Garante della validità e anonimità dei canali utilizzati per le segnalazioni
  - Responsabile della gestione del processo di analisi e valutazione della segnalazione
  - Mallevadore sul rispetto del divieto di "atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante".

Nel corso del 2021 non sono state ricevute segnalazioni dal Comitato.

Comitato Esecutivo

Il Comitato Esecutivo, operativo a livello di Intermonte SIM, è composto dall'Amministratore Delegato e degli amministratori responsabili delle Business Unit Sales & Trading e Global Markets e si riunisce almeno una volta ogni trimestre.

I membri del comitato rimarranno in carica sino alla decadenza della loro carica di Consigliere.

COMPONENTI DEL COMITATO ESECUTIVO AL 31/12/2021

Componenti	Esecutivo	Indipendente	Genere
Guglielmo Manetti	**si**	**no**	**M**
Guido Pardini	si	no	M
Dario Grillo	si	no	M

Alle riunioni del Comitato Esecutivo partecipa sempre il Collegio Sindacale e, in caso di trattazione di argomenti che presuppongono conoscenze specifiche di mercato o giuridico/amministrative, possono partecipare, con funzioni consultive, anche il Direttore Generale e il responsabile dell'Area Proprietà.

Inoltre, ove ritenuto opportuno, possono essere ammessi a partecipare alle riunioni, senza diritto di voto, i responsabili delle unità operative interessate dagli argomenti all'ordine del giorno, nonché i responsabili delle funzioni di controllo.

In particolare, spetta al Comitato Esecutivo:

- monitorare che l'andamento economico e finanziario della gestione avvenga secondo le indicazioni fissate dal Consiglio di Amministrazione;
- proporre nuove iniziative commerciali e variazioni di carattere organizzativo ritenute utili per lo sviluppo della società;
- effettuare la valutazione degli aspetti di rischio connessi all'attività ordinaria della società (in particolare rischi di posizione, di credito, di controparte, di concentrazione, di liquidità) e adottare le conseguenti decisioni nell'ambito delle procedure approvate dal Consiglio;
- analizzare la redditività dei desk di proprietà in relazione all'andamento dei mercati finanziari globali al fine di individuare potenziali opportunità che portino alla definizione delle strategie generali di trading, anche a scopo di copertura dell'operatività di altri desk della società o anche di clienti;
- istituire linee di gestione di patrimoni individuali, determinarne l'asset allocation e le eventuali deroghe in caso di supero dei limiti;
- prendere le decisioni in materia di spesa che eccedono i poteri concessi all'Amministratore Delegato sino al limite di Euro 500.000;
- svolgere le attività di volta in volta specificamente delegategli dal Consiglio di Amministrazione;
- prendere atto, confermare e ratificare eventuali decisioni assunte dal Presidente o dal Vicepresidente, se nominato, per ragioni di necessità o di urgenza, oltre i limiti dei poteri loro conferiti.

In caso di urgenza tale da non consentire la convocazione del Consiglio di Amministrazione, il Comitato Esecutivo delibera sulle materie di competenza del Consiglio stesso che sono per legge delegabili. Il verbale della riunione, firmato dal Presidente e dal Segretario attestante l'urgenza,

fa prova nei confronti dei terzi della sussistenza della stessa. Tali deliberazioni devono essere sottoposte alla ratifica del Consiglio alla sua riunione immediatamente successiva.

Il sistema di controllo interno, gestione dei rischi e della sostenibilità

In generale, il Gruppo condanna i comportamenti contrari alle disposizioni di legge vigenti e ai principi affermati nel proprio Codice Etico. In tale contesto, si ritiene che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231 migliori la corporate governance del Gruppo, limitando il rischio di commissione dei reati.

Il sistema di controllo interno, gestione dei rischi e della sostenibilità coinvolge, ciascuno per le proprie competenze:

1. il Consiglio di Amministrazione;
2. il comitato di controllo interno, gestione dei rischi e della sostenibilità e agli altri Comitati endoconsiliari, ciascuno per i propri ambiti di competenza;
3. la funzione internal audit e le altre funzioni di controllo (antiriciclaggio, compliance e risk management);
4. il Collegio Sindacale;
5. la società di revisione.

Il Gruppo si è impegnato, anche mediante l'adozione del Codice Etico e della Policy per l'Anticorruzione, Antiriciclaggio e Contrasto al Terrorismo, nella diffusione a tutti i livelli di una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza di controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficacemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Il sistema di controllo interno

Il Sistema di Controllo Interno ("SCI") è definito come l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

Un efficace SCI contribuisce a garantire la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia delle operazioni aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti.

Un ruolo fondamentale è svolto dal Comitato Controlli, Rischi e Sostenibilità quale organo di controllo e di analisi per lo sviluppo di una visione d'insieme dei diversi rischi correlati alle differenti tipologie di business e di condivisione delle azioni intraprese a presidio dei rischi rilevati.

Articolazione del sistema dei controlli interni

Da un punto di vista strutturale, il Sistema dei Controlli Interni del Gruppo è articolato secondo più livelli che prevedono:

- **Controlli di primo livello**
  - Controlli di linea, che consistono nelle verifiche svolte sia da chi mette in atto una determinata attività, sia da chi ne ha la supervisione.
- **Controlli di secondo livello**
  - Controlli di conformità**:** che consistono nei controlli volti a verificare l'osservanza e il rispetto degli obblighi in materia di prestazione di servizi. Dello svolgimento di tali controlli è responsabile la Funzione di Compliance;
  - Gestione dei rischi di impresa: Tale linea di controlli è volta a individuare, misurare e controllare e gestire i rischi legati all'attività, ai processi, ai sistemi della Società in conformità con le strategie e il profilo di rischio definiti dall'Organo di Amministrazione. Dello svolgimento di tali controlli è responsabile la Funzione di Risk Management;
  - Controlli del rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo: tali controlli consistono nella verifica nel continuo che le procedure aziendali siano coerenti con l'obiettivo di prevenire e contrastare la violazione di norme di etero-regolamentazione (leggi e norme regolamentari) e di autoregolamentazione in materia di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo. Dello svolgimento di tali controlli è responsabile la Funzione Antiriciclaggio;
- **Controlli di terzo livello**
  - Controlli di Internal Audit: volti a valutare la funzionalità e l'adeguatezza dei sistemi e delle procedure, anche di controllo, della Società. Dello svolgimento di tali controlli è responsabile la Funzione di Internal Audit.

Di seguito si riporta in breve le principali caratteristiche delle quattro funzioni di controllo.

Risk Management

La Funzione Risk Management (alternativamente funzione di controllo dei rischi) è responsabile dell'attuazione delle politiche di governo e del sistema di gestione dei rischi.

La funzione di controllo dei rischi ha la responsabilità di:

- monitorare l'esposizione del Gruppo ai rischi finanziari;

- valutare gli impatti patrimoniali dei rischi operativi e gli effetti di tipo reputazionale, tenendo sotto costante controllo l'adeguatezza patrimoniale e in relazione all'attività svolta;
- esercitare un ruolo di indirizzo e coordinamento sulle tematiche relative ai compiti istituzionali di gestione e controllo dei rischi, attuali e prospettici, orientando il Gruppo ad un'assunzione dei rischi consapevole e coerente con il proprio livello di risk appetite.

La Funzione di Risk Management della Capogruppo pertanto definisce e mantiene il framework del controllo e gestione di tutti i rischi del Gruppo, ovvero ha la responsabilità del presidio dei rischi di "primo pilastro" (mercato e operativi) e svolge le attività di valutazione quali/quantitative sui rischi del "secondo pilastro" (tasso, liquidità e altri rischi), nel rispetto delle linee guida del Consiglio di Amministrazione e delle disposizioni normative vigenti.

Provvede inoltre a definire le modalità di valutazione e controllo dei rischi reputazionali coordinandosi quando necessario con le altre funzioni di controllo. Predispone la normativa interna, ovvero le policy, i regolamenti e le procedure relative a tutti i rischi ritenuti rilevanti ed individua e sviluppa le metodologie quantitative volte alla gestione di tali rischi presenti nell'attività caratteristica della SIM e del Gruppo. Verifica nel continuo l'adeguatezza del Risk Appetite Framework, supporta gli Organi aziendali sia in merito al coordinamento del processo di valutazione sia dell'adeguatezza patrimoniale complessiva (ICAAP) - Internal Capital Adequacy Assessment Process) e adeguatezza del sistema di processo e gestione del rischio di liquidità (ILAAP – Internal Liquidity Adequacy Assessment), nonché per tutte le attività specificatamente attribuite e disciplinate dal Regolamento interno sui rispettivi processi interni.

Compliance

Il modello di compliance (adottato per il presidio del rischio di non conformità) prevede un presidio diretto in capo alla Funzione Compliance per le norme più rilevanti ai fini del rischio di non conformità, quali quelle che riguardano l'esercizio dell'attività di intermediazione, la gestione dei conflitti di interesse, la trasparenza nei confronti della clientela.

Rientra in tale ambito il presidio della corretta gestione delle istanze provenienti dalle Autorità di Vigilanza e dei rapporti con gli Organismi extra-giudiziali di risoluzione delle controversie.

La Funzione Compliance assicura un'adeguata informativa periodica all'Amministratore Delegato ed agli altri Organi Aziendali, ai Consigli di Amministrazione e alle altre Funzioni Aziendali di Controllo.

Antiriciclaggio

La Funzione Antiriciclaggio è responsabile, secondo un approccio risk based, del presidio del rischio di riciclaggio e finanziamento al terrorismo e degli adeguamenti dei processi sull'evoluzione del contesto normativo e procedurale in tale ambito.

Verifica, nel continuo, che le procedure aziendali siano coerenti con l'obiettivo di prevenire e contrastare la violazione di norme di etero-regolamentazione (leggi e norme regolamentari) e di autoregolamentazione in materia di riciclaggio e finanziamento del terrorismo.

Pone particolare attenzione all'adeguatezza dei sistemi e delle procedure interne in materia di adeguata verifica della clientela e di registrazione, nonché dei sistemi di rilevazione, valutazione e segnalazione di operazioni sospette.

Cura l'analisi e la valutazione periodica dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, individuando apposite azioni a mitigazione della rischiosità rilevata. Nell'ambito di competenza, predispone/valida e aggiorna la normativa interna, le policy ed i regolamenti in materia di antiriciclaggio e antiterrorismo e predispone, ove necessario, le correlate linee guida di Gruppo.

La Funzione Antiriciclaggio riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione e ha accesso a tutte le informazioni della Banca nonché a qualsiasi informazione rilevante per lo svolgimento dei propri compiti.

Internal Audit

La Funzione Internal Audit effettua verifiche "di terzo livello" finalizzate ad accertare il regolare andamento dell'operatività e l'evoluzione dei rischi e valuta la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità della struttura organizzativa aziendale e delle altre componenti del Sistema dei Controlli Interni. La Funzione porta all'attenzione degli Organi Aziendali le possibili aree di miglioramento con particolare riferimento al Sistema dei Controlli Interni, al RAF, al processo di gestione dei rischi nonché agli strumenti di misurazione e controllo degli stessi.

Sulla base dei risultati delle verifiche condotte formula raccomandazioni agli Organi Aziendali. Utilizzando un approccio risk based, predispone una programmazione pluriennale ed un piano annuale delle attività di controllo da effettuare nel corso del singolo esercizio. Entrambi sono sottoposti all'esame e all'approvazione dei competenti Organi Societari.

Whistleblowing

Il Gruppo si è dotato di modelli di organizzazione e gestione dell'ente in linea con la normativa del whistleblowing.

A questo proposito sono predisposti

- cinque canali che consentono segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, tre esterni e due interni:
  - Segnalazione a Consob (canale esterno): è possibile effettuare le segnalazioni direttamente nei confronti della CONSOB, la quale è competente per le violazioni alle norme del TUF e degli Atti UE direttamente applicabili.

- Segnalazione alla Banca d'Italia (canale esterno): è possibile effettuare direttamente le segnalazioni aventi a oggetto le possibili violazioni normative o le presunte irregolarità gestionali riscontrate presso intermediari vigilati.
- Segnalazione all'UIF (canale esterno): per quanto concerne la violazione di norme poste a prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, è altresì prevista la possibilità per i dipendenti di segnalazione nei confronti dell'Unità di Informazione Finanziaria istituita presso la Banca d'Italia ("UIF").
- Segnalazione tramite applicazione web Intermonte (canale interno): è stato predisposto per l'invio delle segnalazioni un'applicazione web, accessibile attraverso la intranet aziendale che garantisce il completo anonimato.
- Segnalazione via posta/ e-mail (canale interno): le segnalazioni possono essere anche inviate tramite posta o via mail a un indirizzo di posta dedicato.

Questi canali garantiscono l'anonimato del segnalante, ove richiesto da quest'ultimo.

Sono inoltre garantiti sistemi di tutela del segnalante da qualsiasi conseguenza negativa derivi dalla segnalazione.

Il nostro capitale umano e il nostro impatto sulla società

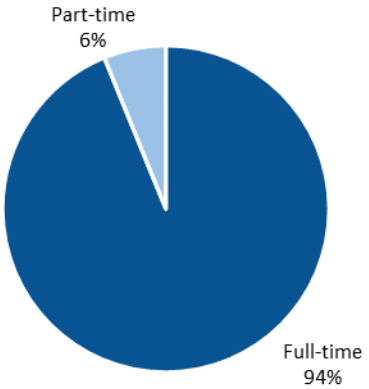
Capitale Umano

Il Gruppo Intermonte mette al primo posto della catena del valore il personale dipendente che rappresenta l'asset fondamentale per lo sviluppo e il successo della propria attività.

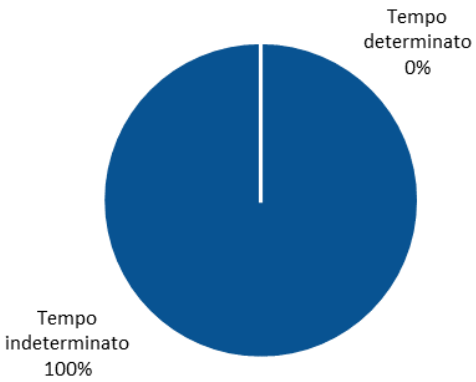
A fine 2021 il personale dipendente conta 135 risorse, in crescita del 4% rispetto all'anno precedente. Di queste risorse il 25% è rappresentato da donne, in lieve crescita rispetto all'anno precedente quando erano pari al 23%. A dimostrazione della stabilità del gruppo, tutti i dipendenti assunti hanno un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

A fine 2021, il 94% dei dipendenti ha un contratto full time (Intermonte adotta il contratto nazionale Bancario per tutti i dipendenti) e il restante 6% ha un contratto part-time. Questa tipologia contrattuale è principalmente utilizzata da dipendenti donne. A fine 2021 tutti i dipendenti risultano coperti da accordi di contrattazione collettiva.

BREAKDOWN DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO (2021)



BREAKDOWN DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO (2021)



La maggior parte dei dipendenti si colloca nelle fasce 30-50 anni e >50 anni, con una percentuale per il 2021 che si attesta rispettivamente al 42% e 43%.

Nel 2021 a livello di inquadramento professionale, il 13% dei dipendenti rientra nella categoria Dirigenti e il 45% nella categoria Quadri, a testimonianza dell'impegno del Gruppo a dotarsi di personale altamente qualificato.

Il tasso di assunzione di dipendenti dall'esterno è stato pari al 10.8% nel 2021, in aumento rispetto all'anno precedente gravato ancora pesantemente dall'emergenza sanitaria da Covid-19. Mentre il tasso di cessazione è stato pari al 6.2% per il 2021.

Formazione dei dipendenti, Salute e Sicurezza

Il Gruppo consapevole dell'importanza dello sviluppo professionale dei dipendenti, non solo si impegna ad effettuare una valutazione periodica della performance (nel 2021 il 100% dei dipendenti ha ricevuto una valutazione a tal proposito), ma incoraggia i propri dipendenti a seguire corsi di formazione e di specializzazione superiori, sponsorizzati interamente dall'azienda.

Nel 2021 sono state erogate in totale 72.5 ore di formazione per i dipendenti, in calo rispetto al 2020 quando si sono attestate a 124 ore totali. Gli argomenti dei corsi di formazione hanno riguardato principalmente: aggiornamenti normativi, formazione e aggiornamenti tecnici, aggiornamenti su organizzazione e gestione della sicurezza in azienda.

In generale, secondo quanto espresso nelle linee guida della policy ESG, il Gruppo Intermonte ha come obiettivo per il futuro quello di potenziare e ampliare la formazione specifica dei propri dipendenti, introducendo dei programmi di formazione specifica finalizzati a rafforzare le competenze manageriali, specialistiche e tecniche delle proprie risorse.

Tale obiettivo nasce dalla consapevolezza che il capitale umano è al primo posto nella nostra catena del valore e riteniamo la formazione una delle principali attività su cui far leva per la crescita professionale delle nostre risorse.

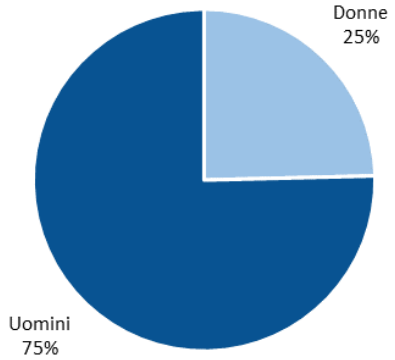
Per quanto concerne la Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro, il gruppo attua tutte le disposizioni previste dal Decreto Legislativo n. 81 del 2008. Obiettivo prioritario del Decreto è la salute dei lavoratori la cui tutela si ottiene organizzando al meglio i processi interni dell'azienda, definendo con precisione i flussi delle attività da compiere e indicando chiaramente responsabilità e ruoli.

A livello di infortuni a fine 2021 si è riscontrato un solo infortunio non grave sul luogo di lavoro, mentre non si sono registrati infortuni negli anni precedenti.

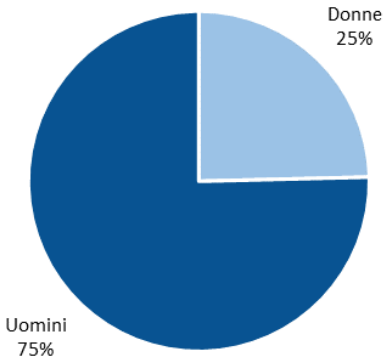
Valorizzazione della diversità

Intermonte Partners si impegna a valorizzare la diversità e a promuovere l'inclusività di tutti i dipendenti, quali valori imprescindibili per la crescita del Gruppo. Il 25% dei dipendenti al 2021 sono donne, e il gruppo intende aumentare questo valore. Nei seguenti grafici si riporta la segmentazione per livello professionale e di genere.

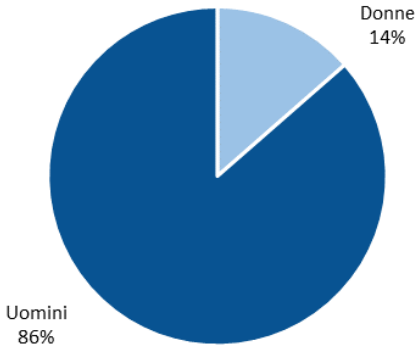
GENDER DIVERSITY (2021)



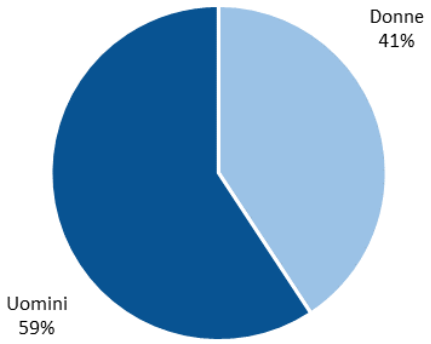
GENDER DIVERSITY NELLA CATEGORIA DIRIGENTI (2021)



GENDER DIVERSITY NELLA CATEGORIA QUADRI (2021)



GENDER DIVERSITY NELLA CATEGORIA IMPIEGATI (2021)



La percentuale totale di dipendenti appartenenti a categorie protette è pari al 7% nel 2021.

Il gruppo mette a disposizione dei dipendenti una procedura di Whistleblowing e si segnala in positivo che negli ultimi quattro anni (dal 2018 al 2021) non si sono verificati episodi di discriminazione e non vi è stata alcuna segnalazione a tal proposito.

Anche il tema della diversità, inteso nella sua accezione più ampia, in termini di differenza di genere, età, etnia e orientamento sessuale è uno dei temi centrali della nostra ESG policy, infatti il Gruppo intende promuovere la cultura della diversity a tutti i livelli dell'organigramma aziendale.

Tale decisione scaturisce dalla consapevolezza che la diversità costituisce una ricchezza e che avvicinare persone con diversi background formativi, diverse esperienze e diverse estrazioni socioculturali, può nel lungo-termine aiutare a cogliere le sfide di un mercato sempre più globale e interconnesso.

Intermonte per il sociale

Intermonte ha da sempre svolto un ruolo attivo a sostegno della comunità in cui opera, promuovendo una serie di iniziative benefiche sin dalla sua nascita.

Tale impegno di supporto alla comunità, ha portato nell'ottobre 2021 alla nascita della **Fondazione Intermonte Progetto Giovani**, nata *su iniziativa di Sandro Valeri,* Presidente e Socio Fondatore di Intermonte, e con lo scopo di perseguire, senza scopo di lucro, finalità solidaristiche e di utilità sociale per mezzo di contributi economici volti a favorire la formazione universitaria e il supporto nell'inserimento nel mondo del lavoro a giovani studenti meritevoli che si trovino in situazioni economiche di difficoltà.

Lo scopo dell'iniziativa è quello di erogare, a partire dal 2022, una serie di borse di studio triennali a studenti in condizioni di svantaggio sociale ed economico che frequentano la classe quinta presso Istituti Tecnici Superiori e Licei Scientifici e che intendono iscriversi a Corsi di Laurea presso Università e Politecnici italiani. L'assegnazione delle borse di studio è strutturata in modo da garantire la parità di genere tra gli assegnatari.

Le borse di studio vengono assegnate una volta all'anno nel mese di giugno (le prime verranno erogate il 10 giugno 2022) e hanno validità triennale a partire dal mese di settembre successivo all'assegnazione (le prime 10 per il triennio 2022-2024). Le borse sono inoltre riservate a studenti in condizioni di svantaggio sociale il cui ISEE rientri nei livelli di volta in volta stabiliti nei singoli bandi pubblicati dalla Fondazione.

La Fondazione, una volta assegnate le Borse di studio agli studenti meritevoli che si trovino nelle fasce di reddito previste in ciascun bando, fornirà, in coordinamento con le Università attività di tutoring agli studenti vincitori per aiutarli sia nel percorso di studi che nella formazione professionale, con stage in aziende che siano coerenti con il percorso di studi. Per gli studenti più meritevoli verranno previsti inoltre contributi per periodi di studi all'estero (Erasmus o altre opzioni fuori dall'Italia).

L'importo totale dei fondi stanziati dal Gruppo per la Fondazione è pari a €60.000 per il 2021, a cui si aggiungono altri fondi erogati a favore di onlus per promuovere iniziative di solidarietà, portando l'ammontare totale dei contributi stanziati per iniziative benefiche a €75.000.

Le nostre partnership

Intermonte Partners ha instaurato nel corso degli anni diverse partnership con varie istituzioni, tra cui la **Borsa Italiana** e il **Politecnico di Milano**.

Obiettivo della *Sustainable Finance Partnership* di Borsa Italiana è quello di creare per il mercato dei capitali italiano un' ecosistema integrato in grado di facilitare lo sviluppo di soluzioni innovative di Sustainable Corporate Finance. Insieme a un gruppo selezionato di Partners, Borsa Italiana promuove una cultura di innovazione nell'ambito della Sustainable Corporate Finance attraverso contenuti dedicati, strumenti specifici e opportunità di networking per tutti i partecipanti al mercato.

La partnership, nata a gennaio del 2020, aggrega Intermonte e altre 24 realtà, mosse dal comune obiettivo di contribuire in modo innovativo alla crescita di mercati di capitali sostenibili in Italia. Il confronto e la condivisione delle esperienze e delle competenze sono alla base di questa collaborazione. La natura profondamente interdisciplinare dei vari Partner consente di coprire le varie sfaccettature che oggi assume il tema della sostenibilità nei mercati finanziari, lungo l'intera catena del finanziamento e dell'investimento.

Un'altra partnership di rilievo è quella che Intermonte ha avviato dal 2016 con il Politecnico di Milano School of Management finalizzata a sviluppare diversi progetti di ricerca su tematiche inerenti il mercato azionario italiano. L'attenta analisi del Politecnico di Milano, associata all'analisi della sensibilità di Intermonte su tematiche di mercato, dovrebbe contribuire a far luce su fenomeni, comportamenti e trend che coinvolgono molti attori che si affacciano al mercato di Borsa.

Il frutto di questa collaborazione ha portato all'elaborazione dei *"Quaderni di Ricerca di Intermonte",* di cui a gennaio 2021 è stata pubblicata la quinta edizione proprio in riferimento alle tematiche ESG e di sostenibilità intitolato *"Le strategie di comunicazione delle mid e small cap quotate su Borsa Italiana in ambito ESG: un'analisi di benchmarking".*

Il sesto quaderno di ricerca è stato invece pubblicato a marzo 2022, ed è stato intitolato "Sliding doors: il flusso di listing e delisting sul mercato azionario di Borsa Italiana (2002-2021)".

Di seguito la lista completa dei quaderni pubblicati in collaborazione con il Politecnico:

1. *Le IPO 'venture-backed' sul mercato italiano*
2. *L'IPO come mezzo per finanziare la crescita: raccolta di capitale e utilizzo dei proceeds*
3. *I Piani Individuali di Risparmio (PIR): gli effetti su domanda e offerta di capitale nel mercato borsistico italiano*
4. *Economia Reale e Private Banking: un'analisi dell'impatto del settore Paese*
5. *Le strategie di comunicazione delle Mid&Small Cap quotate su Borsa Italiana in ambito ESG: un'analisi di benchmarking*
6. *Sliding doors: il flusso di listing e delisting sul mercato azionario di Borsa Italiana (2002-2021).*

Ambiente

Consapevoli dell'importanza di una corretta gestione delle risorse ambientali e al fine di promuovere uno sviluppo sostenibile che consenta di soddisfare i bisogni delle generazioni attuali senza pregiudicare quelli delle generazioni future, il Gruppo si impegna a ridurre nel possibile gli impatti ambientali diretti delle sue attività.

Pur nella consapevolezza che gli impatti ambientali diretti generati sono molto limitati, in quanto società di servizi finanziari, soprattutto se paragonati a un'impresa manufatturiera, Intermonte Partners si impegna a promuovere una serie di iniziative per l'uso responsabile delle risorse e la tutela dell'ambiente, tra le quali:

- Iniziative per ridurre il consumo della plastica;
- Iniziative per ridurre il consumo di carta e promuovere l'utilizzo della carta riciclata;
- Promozione della raccolta differenziata;

In particolare, per favorire la riduzione del consumo di plastica, il Gruppo ha provveduto a far installare distributori di acqua potabile in tutto l'edificio a cui i dipendenti possono accedere tramite borracce personalizzate fornite dall'azienda. In aggiunta, per quanto riguarda i distributori di caffè e bevande calde sono stati sostituiti i bicchieri di plastica con quelli in carta e le palette di plastica con quelle di legno compostabile.

Per quanto concerne, l'utilizzo della carta è stata introdotta la carta riciclata per la stampa e i per documenti interni, e infine si incoraggiano tutti i dipendenti a preferire le comunicazioni informatiche rispetto a quelle cartacee.

Per quanto concerne la produzione di rifiuti speciali si segnala che Intermonte, dovuto anche alla sua attività, non produce particolari rifiuti speciali. L'unico rifiuto che necessita una particolare policy di smaltimento sono i toner, a tal fine, in linea con le best practice in tema di sicurezza sul posto di lavoro e mettendo in atto tutte le misure di prevenzione e protezione necessarie, come stabilito dal D. Lgs. 81/08, il Gruppo ha definito una procedura per la sostituzione delle cartucce di toner dalle stampanti, fax e fotocopiatrici.

Le cartucce toner per stampanti, fax e fotocopiatrici possono contenere sostanza nocive per la salute, come ad es. particelle di carbone, ossidi di ferro e resina, e devono essere maneggiate con estrema cura. Il toner, infatti, non rappresenta un pericolo per la salute se rimane all'interno della cartuccia o se viene disperso in modestissima quantità. Alcune semplici indicazioni riducono al massimo il rischio di entrare a contatto con le polveri. Al fine di limitare al massimo l'esposizione del personale di Intermonte ai possibili pericoli derivanti dall'utilizzo del toner, è stato stabilito che le cartucce suddette debbano essere sostituite solo ed esclusivamente dal personale dell'Ufficio di Information Technology.

Le cartucce di toner esauste sono stoccate in azienda in appositi contenitori disponibili presso l'ufficio Information Technology. Quando i contenitori sono pieni viene attivata una Ditta autorizzata e specializzata nel trasporto e smaltimento dei toner, che si preoccupa del loro smaltimento e del ripristino dei contenitori vuoti per il successivo stoccaggio.

Oltre al toner per stampanti, fax e fotocopiatrici, non si segnala la produzione di altri rifiuti speciali all'interno del Gruppo. Intermonte, per incentivare la raccolta differenziata ha ubicato in tutti gli spazzi cestini dedicati alla raccolta differenziata per agevolare ulteriormente lo smistamento corretto dei rifiuti.

Strategia futura

Negli ultimi anni i vertici del Gruppo hanno avuto numerosi momenti di confronto in merito all'integrazione delle considerazioni ESG nel consueto *modus operandi*. Ciò ha condotto non solo alla redazione su base volontaria del primo Report di Sostenibilità del Gruppo e alla nomina del primo ESG manager, ma anche a un cambio di paradigma nel modo di fare business. Intendiamo, non solo creare valore di lungo termine per gli stakeholders, partners e azionisti, ma anche avviare un ben strutturato percorso di integrazione delle tematiche di sostenibilità nel nostro modello organizzativo. Tale esigenza, peraltro, è riscontrata anche dai continui confronti con i clienti, siano essi investitori o emittenti.

L'elaborazione di un piano ESG di lungo periodo è un processo lungo e articolato, data la complessità della materia trattata e anche la difficoltà nel tradurre in azioni concrete obiettivi e target ESG all'interno di un'organizzazione aziendale. Ciò nonostante sta attualmente lavorando per l'impostazione di un piano di sostenibilità ben strutturato, sia per ciò che concerne gli impatti che si desiderano ottenere sia per ciò che attiene i target di medio-lungo periodo.

In particolare, la strategia di sostenibilità futura sarà basata sui seguenti cinque obbiettivi core per il 2024:

- Aumentare la soddisfazione dei clienti e della comunità finanziaria
- Promozione e formazione della comunità finanziaria sui temi ESG
- Fondazione Intermonte: Progetto Giovani
- Rafforzamento del benessere dei dipendenti
- Iniziative volte a ridurre l'impronta climatica del Gruppo

Aumentare la soddisfazione dei clienti e della comunità finanziaria

Nel rapporto con i clienti e la comunità finanziaria il Gruppo ha sempre posto particolare attenzione nel creare solide relazioni di fiducia e di lungo periodo. Trasparenza, fiducia e qualità, sono valori alla base del rapporto con i clienti. Nel prevedibile futuro, il gruppo continuerà a seguire la stessa strategia, impegnandosi a garantire servizi di standard elevato e ad intercettare prontamente le esigenze della clientela, attuando coerenti azioni al riguardo. A supporto di questo nel 2022 è stato assunto un COO che, tra le altre cose, supporterà il miglioramento dei processi interni e della customer satisfaction.

Promozione e formazione della comunità finanziaria sui temi ESG

Il Gruppo mira a continuare la promozione e formazione della comunità finanziaria sui temi ESG continuando a realizzare ricerche, studi ed eventi dedicati sul tema. Nel 2022 Intermonte continuerà nell'organizzazione di eventi, tra cui si segnala l'"Italian Sustainability Week" organizzato da Borsa Italiana dove Intermonte parteciperà anche quest'anno come Sponsor.

Fondazione Intermonte: Progetto Giovani

Intermonte ha da sempre svolto un ruolo attivo a sostegno della comunità in cui opera, promuovendo una serie di iniziative benefiche sin dalla sua nascita. Tale impegno di supporto alla comunità, ha portato nell'ottobre 2021 alla nascita della Fondazione Intermonte Progetto Giovani, nata su iniziativa di Sandro Valeri, socio fondatore e attuale chairman di Intermonte Partners, e con lo scopo di perseguire, senza scopo di lucro, finalità solidaristiche e di utilità sociale per mezzo di contributi economici volti a favorire la formazione universitaria e il supporto nell'inserimento nel mondo del lavoro a giovani studenti meritevoli che si trovino in situazioni economiche di difficoltà. La crescita economica, sociale e culturale del territorio in cui opera è stato sempre uno degli elementi chiave nel modo di fare impresa del Gruppo, e lo sarà anche nel futuro.

Rafforzamento del benessere dei dipendenti

Il gruppo intende perseguire la valorizzazione del capitale umano, quale asset imprescindibile per lo sviluppo di lungo periodo del Gruppo tramite una serie di interventi chiave:

- incremento delle ore di formazione per il personale dipendente
- promozione della diversità e inclusività a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale
- promozione e continuazione del lavoro da remoto e conciliazione casa-lavoro
- promozione del welfare aziendale, che sarà introdotta a partire da gennaio 2023
- promozione dello sviluppo professionale dei dipendenti

Iniziative volte a ridurre l'impronta climatica del Gruppo

Il Gruppo Intermonte, per via del settore in cui opera, ha un impatto ambientale molto contenuto, soprattutto se paragonato ad altri settori come quello manufatturiero. Nonostante ciò, il gruppo ha già attuato politiche per liberare il gruppo dall'uso della plastica, soprattutto mono uso, e promuovere la circular economy all'interno del gruppo. Inoltre, il gruppo intende misurare la propria carbon footprint per identificare dei target di riduzione ed efficientamento energetico del Gruppo.

Allegati

Governance e gestione dei rischi

Consiglio di Amministrazione

Carica	Componenti	Esecutivo	Indipendente [1]	Genere	Luogo di nascita	Data di nascita	Età
Presidente	**Alessandro Valeri**	**no**	no	M	Milano	15/09/1958	**64**
Amministratore delegato e Consigliere	**Guglielmo Manetti**	**si**	no	M	Milano	20/07/1969	**53**
Consigliere	**Alessandro Chieffi**	**no**	si	M	Cremona	18/05/1964	**58**
Consigliere	**Francesca Paramico Renzulli**	**no**	si	F	Napoli	18/04/1972	**50**
Consigliere	**Manuela Mezzetti**	**no**	si	F	Milano	07/02/1960	**62**
Consigliere	**Guido Pardini**	**si**	no	M	Livorno	28/09/1967	**55**
Consigliere	**Dario Grillo**	**si**	no	M	Rovigo	07/09/1974	**48**

Note: 1. Amministratore munito dei requisiti di indipendenza ai sensi dell'art. 148, comma 3, del TUF

Componenti del CdA per fascia d'età

Fascia d'età	Donne	Uomini	Totale
30-50 anni	1	1	2
>50 anni	1	4	5
Totale	**2**	**5**	**7**
Totale %	**28,6%**	**71,4%**	

Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

Componenti	Esecutivo	Indipendente	Genere
Manuela Mezzetti	**no**	**si**	**F**
Alessandro Chieffi	no	si	M
Francesca Paramico Renzulli	no	si	F

Componenti del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità per fascia d'età

Fascia d'età	Donne	Uomini	Totale
30-50 anni	1	-	1
>50 anni	1	1	2
Totale	**2**	**1**	**3**
Totale %	**66,7%**	**33,3%**	

Comitato Remunerazioni

Componenti	Esecutivo	Indipendente	Genere
Alessandro Valeri	**no**	**no**	**M**
Alessandro Chieffi	no	si	M
Francesca Paramico Renzulli	no	si	F

Componenti del Comitato Remunerazioni per fascia d'età

Fascia d'età	Donne	Uomini	Totale
30-50 anni	1	-	1
>50 anni	-	2	2
Totale	**1**	**2**	**3**
Totale %	**33,3%**	**66,7%**	

Comitato 231

Componenti	Esecutivo	Indipendente	Genere
Francesca Paramico Renzulli	**no**	**si**	**F**
Alessandro Chieffi	no	si	M
Marco Salvatore	-	-	M

Componenti del Comitato 231 per fascia d'età

Fascia d'età	Donne	Uomini	Totale
30-50 anni	1	-	1
>50 anni	-	2	2
Totale	**1**	**2**	**3**
Totale %	**33,3%**	**66,7%**	

Comitato Esecutivo al 31/12/2021

Componenti	Esecutivo	Indipendente	Genere
Guglielmo Manetti	**si**	**no**	**M**
Guido Pardini	si	no	M
Dario Grillo	si	no	M

Componenti del Comitato Esecutivo per fascia d'età

Fascia d'età	Donne	Uomini	Totale
30-50 anni	-	1	1
>50 anni	-	2	2
Totale	**-**	**3**	**3**
Totale %	**0,0%**	**100,0%**	

Collegio Sindacale

Carica	Componenti	Genere	Luogo di nascita	Data di nascita	Età
Presidente	**Barbara Premoli**	F	Milano	10-nov-70	52
Sindaco Effettivo	**Marco Salvatore**	M	Como	28-dic-65	57
Sindaco Effettivo	**Niccolò Leboffe**	M	La Spezia	29-ott-77	45
Sindaco Supplente	**Federica Mantini**	F	Milano	18-set-73	49
Sindaco Supplente	**Federico Sala**	M	Milano	18-apr-75	47

Collegio Sindacale per fascia d'età

Fascia d'età	Donne	Uomini	Totale
30-50 anni	1	2	3
>50 anni	1	1	2
Totale	**2**	**3**	**5**
Totale %	**40,0%**	**60,0%**	

Personale del Gruppo

Breakdown dipendenti per genere (GRI 102-8)

	2021			2020			2019		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Totale	32	98	**130**	29	96	**125**	30	97	**127**

Breakdown dipendenti per tipologia di impiego e genere (GRI 102-8)

	2021			2020			2019		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Full-time	26	96	**122**	23	93	**116**	24	94	**118**
Part-time	6	2	**8**	6	3	**9**	6	3	**9**
Totale	**32**	**98**	**130**	**29**	**96**	**125**	**30**	**97**	**127**

Breakdown dipendenti per tipologia di contratto e genere (GRI 102-8)

	2021			2020			2019		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo determinato	0	0	**0**	0	1	**1**	2	1	**3**
Tempo indeterminato	32	98	**130**	29	95	**124**	28	96	**124**
Totale	**32**	**98**	**130**	**29**	**96**	**125**	**30**	**97**	**127**
% tempo determinato	0%	0%	**0%**	0%	1%	**1%**	7%	1%	**2%**
% tempo indeterminato	100%	100%	**100%**	100%	99%	**99%**	93%	99%	**98%**

Dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva (GRI 102-41)

	2021	2020	2019
Dipendenti coperti	130	125	127
Totale dipendenti	**130**	**125**	**127**

Dipendenti in entrata e tasso di assunzione, per età e genere (GRI 401-1)

	2021					2020					2019				
	<30	30-50	>50	Totale	Tasso	<30	30-50	>50	Totale	Tasso	<30	30-50	>50	Totale	Tasso
Uomini	5	5	0	10	10,2%	1	3	0	4	4,2%	5	1	0	6	42,9%
Donne	2	2	0	4	12,5%	1	0	0	1	3,4%	3	0	0	3	60,0%
Totale	**7**	**7**	**0**	**14**	**10,8%**	**2**	**3**	**0**	**5**	**4,0%**	**8**	**1**	**0**	**9**	**7,1%**
Tasso	**36,8%**	**12,7%**	**0,0%**	**10,8%**		**12,5%**	**5,0%**	**0,0%**	**4,0%**		**42,1%**	**1,6%**	**0,0%**	**7,1%**	

Dipendenti in uscita e tasso di cessazione, per età e genere (GRI 401-1)

	2021					2020					2019				
	<30	30-50	>50	Totale	Tasso	<30	30-50	>50	Totale	Tasso	<30	30-50	>50	Totale	Tasso
Uomini	0	5	2	7	75,4%	1	2	3	6	6,3%	1	3	4	8	8,2%
Donne	0	1	0	1	24,6%	0	1	1	2	6,9%	0	1	1	2	6,7%
Totale	**0**	**6**	**2**	**8**	**6,2%**	**1**	**3**	**4**	**8**	**6,4%**	**1**	**4**	**5**	**10**	**7,9%**
Tasso	**0,0%**	**10,9%**	**3,6%**	**6,2%**		**6,3%**	**5,0%**	**8,2%**	**6,4%**		**5,3%**	**6,6%**	**10,6%**	**7,9%**	

Dipendenti per età e genere (GRI 405-1b)

	2021			2020			2019		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
< 30 anni	6	13	19	6	10	16	5	14	19
30-50 anni	13	42	55	14	46	60	14	47	61
>50 anni	13	43	56	9	40	49	11	36	47
Totale	**32**	**98**	**130**	**29**	**96**	**125**	**30**	**97**	**127**

Dipendenti per livello professionale e genere (GRI 405-1b)

	2021			2020			2019		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	**2**	**15**	**17**	**1**	**16**	**17**	**1**	**16**	**17**
< 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-50 anni	1	5	6	1	4	5	1	6	7
>50 anni	1	10	11	0	12	12	0	10	10
Quadri	**8**	**51**	**59**	**8**	**48**	**56**	**10**	**47**	**57**
< 30 anni	0	0	0	0	0	0	1	0	1
30-50 anni	5	24	29	6	25	31	6	24	30
>50 anni	3	27	30	2	23	25	3	23	26
Impiegati	**22**	**32**	**54**	**20**	**32**	**52**	**19**	**34**	**53**
< 30 anni	6	13	19	6	10	16	4	14	18
30-50 anni	7	13	20	7	17	24	7	17	24
>50 anni	9	6	15	7	5	12	8	3	11
Totale	**32**	**98**	**130**	**29**	**96**	**125**	**30**	**97**	**127**

Dipendenti appartenenti a categorie protette per genere e livello (GRI 405-1b)

	2021			2020			2019		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero dipendenti categorie protette	2	4	**6**	2	4	**6**	2	4	**6**

Numero di ore di formazione totali per dipendenti (GRI 404-1)

	2021			2020			2019		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	48	48
Quadri	9	39,5	48,5	0	124	124	24	159	183
Impiegati	4	20	24	0	0	0	7	22	29
Totale ore di formazione	**13**	**59,5**	**72,5**	**0**	**124**	**124**	**31**	**229**	**260**

Episodi di discriminazione riscontrati (GRI 406-1)

	2021	2020	2019
Episodi di discriminazione	0	0	0

Dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione (GRI 205-2)

	2021	2020	2019
Totale dipendenti	2	2	2

Numero di infortuni registrati (GRI 402-9)

	2021			2020			2019		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero di infortuni	0	1	**1**	0	0	**0**	0	0	0

Indice dei contenuti GRI

Indice dei contenuti GRI	GRI Standard	Indicatore	Descrizione	Pagina	Note
GRI 102: Informativa Generale (2016)	*Profilo dell'organizzazione*	102-1	Nome dell'organizzazione	pag. 2	
		102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	pag. 9	
		102-3	Luogo della sede principale	pag. 2	
		102-4	Luogo delle attività	pag. 2	
		102-5	Proprietà e forma giuridica	pag. 37	
		102-6	Mercati serviti	pag. 10	
		102-7	Dimensione dell'organizzazione	pag. 23	
		102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	pag. 53	
		102-11	Principio de precauzione	pag. 34	
	Strategia	102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	pag. 5	
		102-15	Impatti chiave, rischi e opportunità	pag. 34	
	Etica e integrità	102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	pag. 25	
		102-17	Meccanismi per ricercare consulenza e segnalare criciticità relativamente a questione etiche	pag 39; 49-52	
	Governance	102-18	Struttura della governance	pag. 39-48	
		102-22	Composizione del massimo organo di governo e relativi comitati	pag. 39-48	
		102-23	Presidente del massimo organo di governo	pag. 40	
		102-35	Politiche retributive	pag. 41-43	
	Coinvolgimento degli stakeholders	102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	pag. 31	
		102-41	Accordi di contrattazione collettiva	pag. 53	
	Pratiche di rendicontazione	102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	pag. 36	
		102-46	Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi	pag. 7	
		102-47	Elenco dei temi materiali	pag. 31-33	
		102-50	Periodo di rendicontazione	pag. 1	
		102-51	Data del report più recente	pag. 1	
		102-53	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	pag. 72	
GRI 205: Anticorruzione (2016)	*Anticorruzione*	205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	pag. 48-49; 68	
GRI 401: Occupazione (2016)	*Occupazione*	401-1	Tasso di assunzione e turnover del personale	pag . 66-68	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	*Informative sulle modalità di gestione*	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pag. 34-35; 54	
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)	*Formazione e istruzione*	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	pag. 68	
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	*Diversità e pari opportunità*	405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	pag. 61-68	
GRI 406: Non discriminazione (2016)	*Non discriminazione*	406-1	Episodi di discriminazione e azioni correttive implementate	pag. 46	

Intermonte Partners SIM

Galleria De Cristoforis 7/8
20122 Milano | +39 02.77115.1