

Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del Gruppo di SIM Intermonte (anche le “Politiche e Prassi” o le “Politiche”) per il 2024

Contesto normativo

In data 27 novembre 2019 sono stati approvati il Regolamento (UE) 2019/2033 e la Direttiva (UE) 2019/2034 del Parlamento Europeo e del Consiglio relativi alla vigilanza prudenziale sulle imprese di investimento che hanno previsto rilevanti modifiche in tema di remunerazione per il personale delle SIM, la cui entrata in vigore è avvenuta il 26 giugno 2021.

La predetta Direttiva è stata poi recepita col D. Lgs 5 novembre 2021 n. 201 che ha apportato modifiche al testo del TUF.

In data 22 novembre 2021 l’EBA ha poi approvato il Final Report on Guidelines on sound remuneration policies under Directive (EU) 2019/2034 dove vengono date indicazioni sull’applicazione della nuova normativa.

Infine, in data 23 dicembre 2022 la Banca d’Italia ha emanato un Provvedimento (di seguito Provvedimento di Banca d’Italia) recante modifiche al Regolamento di attuazione degli articoli 4- undecies e 6, comma 1, lett. B) e C-bis) del TUF che ha determinato una revisione integrale del Titolo IV (artt. da 17 a 17-sexies) e soprattutto l’introduzione dell’allegato 5, relativo alle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per le SIM di classe 2.

Contesto societario

Il Gruppo di SIM Intermonte SIM (anche il “Gruppo” o il “Gruppo Intermonte”) è costituito dalla capogruppo Intermonte Partners SIM (“IPS” o “Capogruppo”), società quotata su Euronext Growth Milan, e da Intermonte SIM (“IS”), controllata all’87,05%. Il capitale di IPS è prevalentemente posseduto da soci persone fisiche che prestano la loro attività in Intermonte SIM o sue controllate.

Principi generali del Gruppo Intermonte in tema di remunerazione e incentivazione

Il governo societario ha un ruolo centrale nella valutazione dei rischi nel modello del Gruppo Intermonte, anche in relazione alla remunerazione.

In tale contesto, il sistema di remunerazione ed incentivazione del Gruppo di SIM Intermonte SIM si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- 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;

- attrarre e mantenere nelle SIM soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze aziendali;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela;
- evitare di essere in contrasto con la normativa applicabile, anche attraverso sistemi non basati su remunerazioni, pagamenti o altri benefici ai propri dipendenti tramite veicoli o altri strumenti.

Il Gruppo Intermonte ha proceduto ad un'analisi delle disposizioni sopra richiamate e ad una declinazione delle stesse in applicazione del principio di proporzionalità ivi richiamato. L'applicazione del principio di proporzionalità tiene conto - oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa delle SIM - del modello giuridico e di business e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali risulta o può risultare esposta.

A tale ultimo proposito il Gruppo Intermonte, per la configurazione del proprio azionariato, non persegue, in base ai principi che ne ispirano la strategia, attività che comportino rischi eccessivi e adotta un modello di business che limita i rapporti prevalentemente alla sola clientela professionale. Tale ultima circostanza non fa venir meno il presidio del Gruppo sul rispetto della normativa, ma certo, unita al fatto che il Gruppo Intermonte svolge prevalentemente attività di intermediazione (non di collocamento di prodotti finanziari), diminuisce i rischi paventati dalle Guidelines ESMA (ref. 2013/606).

Alla luce di quanto sopra, e in considerazione dell'appartenenza alla quarta macro-categoria SREP, costituendo le SIM del Gruppo, "intermediari minori" e alle classe 2 delle imprese di investimento di cui all'art. 1, comma 1, del Regolamento 2019/2033, il Gruppo di SIM Intermonte SIM ha ritenuto di attuare un'applicazione della norma che si ispiri pienamente al principio di proporzionalità.

Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

Come sopra accennato, uno dei principi che ispira il sistema di remunerazione ed incentivazione del Gruppo di SIM Intermonte è la neutralità del genere.

Le Politiche adottate riflettono principi di neutralità per assicurare parità di trattamento a prescindere dal genere, e da ogni altra forma di diversità, basando i criteri di valutazione e remunerazione esclusivamente sul merito e sulle competenze professionali.

In tema di inclusione, il personale del Gruppo è trattato senza distinzione, esclusione, restrizioni o preferenze, dirette o indirette, basate su: età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, di maternità anche adottiva, convincimenti personali, opinioni politiche, affiliazioni o attività sindacali.

Per garantire tale neutralità, il Gruppo adotta alcune misure che sono di seguito descritte:

- nell'ambito del riesame annuale delle Politiche, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del comitato remunerazioni, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica¹ l'eventuale divario retributivo di genere (Gender Pay Gap) e la sua evoluzione nel tempo;
- se dall'analisi effettuata emergono differenze rilevanti, il Gruppo documenta i motivi del divario retributivo di genere e adotta le opportune azioni correttive, salvo che si possa dimostrare che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere;
- per agevolare l'applicazione di politiche neutrali rispetto al genere, il Gruppo si è dotato di un modello di analisi granulare dei dati retributivi correlati alle posizioni ricoperte che tiene conto delle responsabilità e complessità dei diversi ruoli. Oltre al Gender Pay Gap, si effettua una analisi più approfondita, misurando l'Equity Pay Gap (che compara l'Equal Pay for Equal Work) che:

¹ Il Gruppo identifica il rapporto fra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato. A tal fine, poiché il Gruppo ha in organico personale in numero superiore alle 50 unità, distingue tra personale più rilevante e restante personale, ed esclude dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, per i quali il rapporto è calcolato separatamente dai precedenti.

- analizza l'equità della retribuzione in termini di remunerazione tra uomini e donne che svolgono un lavoro simile e di pari peso svolgendo un'analisi per ruolo/title/profilo;
- confronta ed analizza eventuali divari retributivi sulla base della tipologia e numerosità di più ruoli ricoperti contemporaneamente dal medesimo soggetto.

L'analisi di Equity Pay gap prevede:

- la mappatura dei cluster: in cui la popolazione del Gruppo è stata suddivisa per Job Class (posizioni uguali o di pari valore);
- la misurazione del divario salariale solamente tra uomini e donne che svolgono un lavoro paragonabile, secondo la metodologia EBA (ai fini di benchmarking);
- la valutazione puntuale: il gap retributivo è valutato per ogni job class, al fine di individuare i segmenti con maggiore disparità salariale;
- il calcolo dell'Equal Pay Gap complessivo di Gruppo per ottenere l'indice che rappresenti il valore di divario salariale considerando posizioni uguali o di pari valore.

Obiettivi di finanza sostenibile

Il sistema di remunerazione disegnato con le presenti Politiche intende garantire la coerenza con obiettivi di finanza sostenibile, che tengano conto anche dei fattori ESG (ambientali, sociali e di governance).

A tal proposito, quindi, nella redazione del presente documento, il Gruppo ha considerato come essenziali i principi che ispirano la propria Politica in materia di investimenti sostenibili:

- integrazione delle tematiche ESG nell'analisi e nei processi decisionali riguardanti gli investimenti;
- essere investitori attivi incorporando le tematiche ESG nelle politiche e nelle pratiche di azionariato attivo;
- richiesta di adeguata informativa relativamente alle tematiche ESG alle Società nelle quali il Gruppo investe e a quelle in cui potrebbe investire;
- applicazione dei principi di trasparenza verso la clientela, mediante la promozione delle caratteristiche ambientali o sociali e degli investimenti sostenibili sul proprio sito internet;
- collaborazione per il miglioramento dell'efficacia nell'attuazione dei Principi;
- comunicazione dell'attività e progressi compiuti nell'attuazione dei Principi.

Nel LBO allegato vengono quindi declinati alcuni obiettivi ESG ritenuti appropriati per la società e riferibili sostanzialmente al Top management.

* * *

Ai fini della seguente Politica, il Gruppo intende considerare:

- “personale”: i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, i dipendenti e i collaboratori del Gruppo, inclusi i Consulenti Finanziari abilitati all’offerta fuori sede;
- “personale più rilevante”: indica il personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio individuale del Gruppo;
- “remunerazione”: ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. allowances), corrisposto al personale, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi alla SIM o ad altre società del gruppo di SIM;
- “remunerazione fissa”: la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità organizzativa – che non creano incentivi all’assunzione di rischi e non dipendono dalle performance;
- “remunerazione variabile”: ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance sostenibile e corretta per il rischio, comunque misurata, o da altri parametri (es. periodo di permanenza). Sono esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l’indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti. Sono remunerazione variabile anche: i) i “carried interests”; ii) i “benefici pensionistici discrezionali”, intendendo per tali quelli accordati a una persona o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dall’ente per la generalità del personale; iii) gli importi pattuiti tra la SIM e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti; iv) ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

A) IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE DI CUI ALL’ART. 30, COMMA 1, DELLA DIRETTIVA UE 2019/2034

La valutazione, tesa ad individuare il “personale più rilevante” appartenente al Gruppo Intermonte viene effettuata annualmente dalla Capogruppo e, comunque, in ogni occasione di modifica della struttura organizzativa sulla base di un processo che prevede il coinvolgimento della Direzione della Controllata Intermonte SIM, del Comitato per la Remunerazione e delle funzioni di controllo interno. Questo processo consente di graduare l’applicazione dell’intera disciplina in funzione dell’effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio del Gruppo.

Per il “personale più rilevante” sono previste regole più stringenti nella strutturazione della remunerazione, affinché si realizzi una piena rispondenza tra la remunerazione e l’andamento economico-finanziario, sia in chiave attuale che prospettica, secondo fattori che tengano conto dei rischi assunti e della sostenibilità nel tempo dei risultati aziendali.

Il personale di cui all’art. 30, comma 1, della Direttiva UE 2019/2934, viene identificato con coloro che soddisfano i requisiti qualitativi di cui all’art. 3 del Regolamento Delegato UE n. 2021/2154 della Commissione del 13.08.2021.

Sono stati pertanto individuati come “**personale più rilevante**” (“PPR”) coloro che nelle società del Gruppo assumono le seguenti cariche (causale qualitativa = A):

- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato o comunque Consigliere con deleghe operative;
- Consigliere;
- Direttore Generale;
- Dipendente la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo nel suo complesso (es. responsabile di divisione o addetto ai desk di proprietà con autonomia decisionale);
- Responsabile di funzione di Controllo (Revisione Interna², Compliance, Gestione del Rischio).

Oltre ai predetti soggetti si ritiene di inserire tra il "personale più rilevante", in accordo con i criteri quantitativi indicati dall'art. 4 del Regolamento Delegato Ue n. 2154 della Commissione, quei dipendenti la cui retribuzione totale nell'esercizio precedente sia stata superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'alta dirigenza (causale quantitativa = B).

Infine, tenendo conto della particolare configurazione del Gruppo (controllato da una società quotata su MTF tra i cui soci vi sono, con quote anche rilevanti, soggetti che prestano la loro opera, a titolo di amministratori o di lavoratori subordinati nelle società del gruppo, circostanza che potrebbe incidere sui meccanismi di allineamento dei rischi), vengono ricompresi tra il personale più rilevante coloro che possiedono una quota superiore al 2% del capitale della Capogruppo (causale possesso azioni = C).

Per il 2024 sono stati identificati n. 20 soggetti come personale più rilevante i cui nominativi, con indicazione della qualifica e causale, vengono di seguito riportati per un confronto con quelli identificati lo scorso anno:

Nominativo	Anno 2024		Anno 2023
	Qualifica	Caus.	Qualifica
VALERI Alessandro	Presidente (IPS)	A-C	Presidente (IPS)
MANETTI Guglielmo	A.D.(IPS;IS)	A-C	A.D.(IPS;IS)
PIGORINI Fabio	Consigliere Delegato (IS)	A-C	Consigliere Delegato (IS)
RUFFOLO Ugo	Presidente (IS)	A	Presidente (IS)
BOLENGO Gian Luca	Vice Presidente (IS)	A-C	Vice Presidente (IS)
BOTTARO Andrea	Dirigente (IS)	C	Dirigente (IS)
GRILLO Dario	Consigliere (IPS; IS) e DG (IS)	A-C	Consigliere (IPS; IS) e DG (IS)
PARDINI Guido	Consigliere (IPS; IS) e DG (IS)	A-C	Consigliere (IPS; IS) e DG (IS)
PARENTI Gianluca	Dirigente (IS)	A-C	Dirigente (IS)
CHIEFFI Alessandro	Consigliere (IPS)	A	Consigliere (IPS)
RENZULLI Francesca	PARAMICO Consigliere (IPS)	A	Consigliere (IPS)

² Il ruolo di Responsabile della Funzione di Revisione Interna è stato esternalizzato al Dott. Francesco Costantino della Società Regulatory Consulting S.r.l. e per tale motivo, quest'ultimo non è stato inserito nell'elenco del personale più rilevante.

MEZZETTI Manuela	Consigliere (IPS)	A	Consigliere (IPS)
VALLONE Tiziana	Consigliere (IS)	A	Consigliere (IS)
LAGO Andrea	Dirigente (IS)	A-C	Dirigente (IS)
AZZURRO Walter	Dirigente (IS)	C	Dirigente (IS)
CEGLIE Gianluca	Resp. funzione Compliance e Antiriciclaggio (IS;IPS)	A	Resp. funzione Compliance e Antiriciclaggio (IS;IPS)
REZZONICO Paola	Resp. Gestione del Rischio (IS; IPS)	A	Resp. Gestione del Rischio (IS; IPS)
LORENZON Alessandro	Add. desk prop. Aut. Dec (IS)	A	Add. desk prop. Aut. Dec (IS)
SCHIESARO Alberto	Dirigente (IS)	A	Dirigente (IS)
ALBERTI Stefano	Dirigente (IS)	A	Dirigente (IS)

B) ORGANI SOCIALI

Il sistema di remunerazione degli Organi Sociali del Gruppo Intermonte si fonda sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle SIM, emanate dalla Banca d'Italia e dalla CONSOB.

B. 1) Assemblea

Lo statuto prevede che l'assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva:

- le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
- i piani basati su strumenti finanziari (es. stock-option);
- i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. *golden parachute*), ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

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

L'assemblea è destinataria di due informative:

- un'informativa (*ex- ante*) chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare: tale rendicontazione ha lo scopo di far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione; il controllo svolto sulle medesime; la loro neutralità rispetto al genere; le caratteristiche relative alla struttura dei compensi; la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti; il limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione; le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, la conformità alla normativa applicabile; le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore;
- una informativa (cosiddetta *ex-post*), almeno annuale, che illustri le modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione, disaggregate per ruoli e funzioni.

B.2) Consiglio di Amministrazione

Elabora, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione:

- siano coerenti con le scelte complessive della SIM in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

Gli Amministratori:

- sono destinatari, se non esecutivi e non dipendenti, unicamente di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, stabilisce ai sensi degli artt. 2389 c.c., la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, quali il Presidente, il Vice-Presidente e gli Amministratori Delegati.

Il Consiglio di Amministrazione assume le proprie determinazioni in merito alle remunerazioni degli Amministratori investiti di particolari cariche tenendo in particolare considerazione l'impegno e l'assunzione di

responsabilità in concreto necessarie a ricoprire le cariche, con riferimento alla specifica realtà aziendale.

Per quanto concerne gli Amministratori investiti di particolari cariche, si rappresenta che al Presidente, che deve essere scelto tra gli Amministratori non esecutivi, vengono assegnati numerosi compiti e correlate responsabilità.

L'impegno è, in particolare, ravvisabile nelle deleghe che attribuiscono al Presidente un ruolo di coordinamento dei lavori del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea, nonché l'onere di far pervenire ai componenti il Consiglio di Amministrazione adeguate informazioni sulle materie oggetto delle sedute consiliari (cfr. art. 2381, primo comma, cod. civ.).

Tale attività comporta un raccordo con la Direzione, che ha il compito - unitamente alla struttura - di predisporre la documentazione di natura tecnica per le riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Più in generale, il Presidente si pone quale interlocutore degli organi interni di controllo e dei comitati eventualmente costituiti, e comunque quale soggetto che indirizza l'attività degli Organi collegiali.

A questa funzione si aggiungono i compiti propri di legale rappresentante della società attribuiti al Presidente da norme statutarie e dal codice civile.

Può inoltre ricoprire il ruolo di Membro/Presidente dei comitati endo-consigliari: Comitato ex D.Lgs. 231/01 (C231), Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (CCReS) e Comitato Remunerazioni (CR).

Agli Amministratori con deleghe vengono assegnati i compiti e correlate responsabilità relativi alla gestione ordinaria della Società ovvero ad incarichi o settori specifici.

Gli Amministratori con deleghe, come pure quelli che rivestono il doppio ruolo di amministratore/dirigente, sono destinatari di remunerazione variabile parametrata al raggiungimento di determinati obiettivi in linea con le disposizioni di Banca d'Italia e le presenti Politiche.

Agli Amministratori con deleghe compete altresì il TFM il cui importo, calcolato in percentuale sulla parte fissa della remunerazione, è parificato al TFR per il personale dipendente.

Da ultimo si evidenzia come gli amministratori designati a partecipare a Comitati endo-consigliari (al C231, al CCReS e al CR) non percepiscano ulteriori compensi per tali incarichi.

Ai sensi di quanto previsto dallo IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori sono riportate nella Parte D sezione 5 della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

B.3) Comitato Remunerazioni

Il Gruppo, in linea con quanto previsto dall'art. 14 Provvedimento di Banca d'Italia, ha istituito in data 22 ottobre 2021, all'interno del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Intermonte Partner, il Comitato remunerazioni³, adempiendo a quanto previsto dall'art. 33, comma 1, della Direttiva 2019/2034.

Il Comitato è composto da tre Consiglieri che non svolgono alcuna funzione esecutiva nella società predetta, di cui due indipendenti, ed ha una composizione equilibrata sotto il profilo del genere.

Ad esso sono attribuiti, inter alia, i seguenti compiti:

- 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;
- esprimersi sugli esiti del processo di identificazione 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;

³ Con riferimento alla controllata Intermonte SIM, essendo quest'ultima SIM significativa appartenente a Gruppo di SIM, non è stato necessario istituire un comitato remunerazione dedicato.

- curare la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio per le relative decisioni;
- collaborare col Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità;
- 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;
- fornire agli organi aziendali (compresa l'Assemblea) adeguato riscontro sull'attività svolta.

Ciò premesso, sempre in applicazione del già citato principio di proporzionalità, il Gruppo ha definito le proprie Politiche e Prassi, fermo restando il rispetto degli obiettivi della normativa sopra citata, tenendo conto dei peculiari profili societari, organizzativi e dimensionali, dello specifico profilo di esposizione ai rischi, nonché della necessaria osservanza della specifica disciplina contrattuale, collettiva ovvero individuale, applicabile.

B.4) Collegio Sindacale

I Sindaci sono destinatari:

- di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea e del rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali;
- a tutti i Sindaci è estesa la tutela stabilita dai contratti collettivi di categoria per i dirigenti di Banca, in caso di responsabilità per atti compiuti nello svolgimento delle loro funzioni.

Ai sensi di quanto previsto dallo IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti ai Sindaci sono riportate nella Parte D sezione 5 della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

C) PROCESSO DI ADOZIONE E CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE VERSO IL PERSONALE DIPENDENTE

Il Gruppo ha in essere un processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione conforme alle norme vigenti. A tale proposito si evidenzia che le politiche e le prassi di remunerazione che il Gruppo ha adottato sono in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo e sono collegate ai risultati aziendali definiti in sede di pianificazione strategica. In tale ambito, ferme le competenze stabilite dalla legge con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, attribuite all'Assemblea dei Soci, e nel rispetto delle deliberazioni in materia assunte dall'Assemblea:

- il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CR e sentito il parere del Collegio sindacale, stabilisce, ai sensi degli artt. 2389 c.c., la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, quali il Presidente, il Vice-Presidente, gli Amministratori Delegati, correlando la remunerazione all'impegno e alla responsabilità assunte;
- il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CR, stabilisce il trattamento economico riconosciuto ai Direttori Generali ("DG") e agli altri Dirigenti, provvedendo altresì alla loro nomina e alla determinazione delle loro attribuzioni, nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti del Credito;
- l'Amministratore Delegato, sentiti i Direttori Generali, nel rispetto delle linee di politica retributiva fissate dal Consiglio di Amministrazione e salvo riconduzione a personale più rilevante, stabilisce le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali tenuto conto delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali del Credito;
- il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CR, può stabilire ogni anno il lancio di un Piano Welfare Aziendale a favore di tutti i lavoratori o di alcune categorie omogenee;
- il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CR, fissa ogni anno i criteri per la determinazione del un bonus pool aziendale per l'anno successivo, ragguagliato al rapporto tra remunerazione complessiva del personale e margine di intermediazione consolidato;
- il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CR, stabilisce la retribuzione variabile complessiva per il personale (costituita dal bonus pool risultante sulla base dei risultati effettivamente conseguiti dalla SIM) e la sua ripartizione per settori alla luce degli obiettivi raggiunti ponderati per i rischi;
- il Consiglio di Amministrazione, su proposta del CR, verificato il raggiungimento degli obiettivi, sia a livello aziendale sia settoriale sia individuale, determina l'importo da attribuire ciascun dipendente appartenente al personale più rilevante.

I criteri generali di cui alle Politiche sono accessibili a tutto il personale cui si applicano, nel rispetto del diritto di riservatezza di ciascun soggetto. Il personale interessato è informato in anticipo dei criteri utilizzati per determinarne la remunerazione e la valutazione dei risultati cui è collegata la eventuale componente variabile. La politica di remunerazione e il processo di valutazione, correlati ai risultati quantitativi e qualitativi ottenuti ponderati con riferimento ai rischi potenziali, sono adeguatamente documentati e resi trasparenti a ciascun soggetto interessato; in generale, tra gli elementi qualitativi che vengono considerati favorevolmente per l'attribuzione di un bonus rientrano lo spirito di collaborazione, la disponibilità verso i colleghi, la capacità di far squadra e la focalizzazione verso il complessivo interesse aziendale di lungo periodo. In particolare, per coloro che assumono rischi per la società, il rapporto rischio/rendimento di ciascuna iniziativa rappresenta il metro di valutazione utilizzato dal management per sviluppare la cultura dell'approccio basato sul rischio, che deve quindi essere costantemente monitorato, valutato e possibilmente ridotto in ogni circostanza possibile.

C.1) Funzioni Aziendali

Le funzioni aziendali di controllo (funzione di controllo del rischio, funzione compliance e funzione di revisione interna), insieme all'Area Amministrazione/Risorse Umane e alla Direzione aziendale, sono coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione e collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa vigente le politiche e le prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento.

Le funzioni aziendali di controllo sono coinvolte in modo tale da assicurarne un contributo efficace e da preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni stesse.

In particolare, l'attuazione delle politiche di remunerazione adottate è soggetta, con cadenza almeno annuale, a verifica da parte delle funzioni di controllo interno, ciascuna secondo le rispettive competenze:

- la funzione di compliance effettua un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio per assicurare che il sistema premiante aziendale sia tempestivamente e pienamente adeguato alle disposizioni di riferimento, al codice etico e agli standard di condotta applicabili, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali;
- la funzione di revisione interna verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, in ottica di presidio dei rischi e salvaguardia del patrimonio dell'impresa. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea.

La pianificazione delle attività di controllo delle due funzioni tiene conto dei compiti di verifica citati.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di vigilanza competenti.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea.

Per tutte le risorse aziendali si pone particolare enfasi sul grado di aderenza ai principi di:

- onestà, correttezza e buona fede, assumendosi le responsabilità che competono in ragione delle proprie mansioni;
- trasparenza, trattando le informazioni in proprio possesso con tempestività ed attuando processi di comunicazione ed informazione ispirati a chiarezza, completezza, precisione e condivisione.
- coerenza dei comportamenti adottati ai valori e agli obiettivi enunciati nel Codice di Comportamento Aziendale.

C.2) Direttori Generali e altri dirigenti

Il trattamento economico riconosciuto ai Direttori Generali ("DG") e agli altri dirigenti dal Consiglio di Amministrazione - cui compete anche la nomina e la determinazione delle relative attribuzioni - è individuato in modo tale da attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti del Credito. In particolare, una parte del trattamento economico applicato ai Direttori Generali e agli altri dirigenti è di carattere fisso e invariabile, cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti.

La parte fissa del trattamento economico si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei dirigenti sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale, che per vicende storiche fanno riferimento all'associazione dei dirigenti del terziario.

Una parte del trattamento economico è di carattere variabile ed è ricompresa nel monte bonus complessivo di natura discrezionale deliberato dal Consiglio di Amministrazione per tutto il personale dipendente e da erogare a riconoscimento di un particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa.

Il Consiglio di Amministrazione determina, nell'ambito del bonus pool da assegnare e su proposta del Comitato per le Remunerazioni, il bonus spettante ai DG e a ciascun singolo dirigente.

Il Consiglio di Amministrazione può anche assegnare bonus legati alla permanenza in azienda per un determinato periodo di tempo (clausole di fidelizzazione).

Come anticipato, la SIM assicura un prudente equilibrio fra componente fissa e variabile della retribuzione dei Direttori Generali e degli altri dirigenti, al fine di non limitare la propria capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, in conformità ai criteri evidenziati dalla Banca d'Italia.

Infine, ai Direttori Generali e agli altri dirigenti compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dal CCNL Dirigenti.

Le informazioni sui compensi corrisposti ai Direttori Generali e agli altri dirigenti, ai sensi di quanto disciplinato dallo IAS 24, vengono riportate nella Parte D sezione 5 della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio, nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

C.3) Quadri Direttivi e Aree professionali

Le retribuzioni corrisposte al personale del Gruppo appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali sono determinate sulla base delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali del Credito. Non esistono contratti integrativi aziendali.

In particolare, il trattamento economico applicato ai quadri direttivi e alle aree professionali si compone di una parte fissa e invariabile - cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti - e si articola nelle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali (ad personam).

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei quadri direttivi e del personale alle aree professionali sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

Una parte del trattamento economico è di carattere variabile ed è ricompresa nel monte bonus di natura discrezionale deliberato dal Consiglio di Amministrazione per tutto il personale dipendente e da erogare a riconoscimento di un particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa.

L'Amministratore Delegato, sentiti i Direttori Generali e i Responsabili di Area, nell'ambito del monte bonus, degli obiettivi e dei criteri di valutazione deliberati dal Consiglio, determina l'importo da attribuire a ciascun dipendente (a meno che lo stesso non sia classificato come "personale più rilevante", nel qual caso la competenza passa al Consiglio di Amministrazione che delibera su proposta del Comitato per le Remunerazioni).

I dipendenti possono beneficiare anche di bonus legati alla permanenza in azienda per un determinato periodo di tempo (clausole di fidelizzazione).

Come anticipato, la SIM assicura un corretto bilanciamento fra componente fissa e variabile della retribuzione dei quadri direttivi e del personale delle aree professionali, al fine di non limitare la propria capacità di mantenere (o raggiungere) un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, in conformità ai criteri evidenziati dalla Banca d'Italia.

Si rinvia al riguardo al limite già indicato in merito al peso relativo di tutte le componenti variabili riconosciute a tale categoria del personale sulla retribuzione annua lorda fissa globale.

Infine, ai quadri direttivi e alle aree professionali compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dal relativo CCNL.

C.4) Compensi delle Funzioni di controllo interno

Oltre a quanto specificamente previsto in ragione dell'inquadramento contrattuale, la retribuzione dei responsabili delle funzioni di controllo interno è adeguata al ruolo ricoperto tenuto conto dei requisiti di indipendenza, professionalità e autorevolezza richiesti.

La remunerazione del personale delle funzioni aziendali di controllo è prevalentemente fissa e di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

Le retribuzioni corrisposte ai responsabili di funzioni di controllo interno (dei quali si sono verificati i requisiti di indipendenza, professionalità e autorevolezza) sono corrispondenti a quelle della specifica area professionale di assegnazione non risultando diversificate, in relazione all'incarico assunto, rispetto a quelle previste per il restante personale della SIM.

Il Gruppo non ha adottato meccanismi di incentivazione rivolti al predetto personale, fatto salvo il bonus discrezionale previsto per tutto il personale che non risulta mai di entità tale da pregiudicare l'indipendenza dei soggetti assegnati alla funzione.

In particolare, i bonus annuali che dovessero essere attribuiti ai responsabili delle Funzioni di Controllo Interno, al fine di evitare potenziali conflitti di interesse, vengono deliberati dal Consiglio di Amministrazione sulla base di valutazioni circa il raggiungimento degli obiettivi e indicazioni relative al compenso da parte del CCRoS composto da Consiglieri indipendenti, tenendo conto esclusivamente dell'efficienza ed efficacia dell'attività di controllo svolta a prescindere dal risultato economico realizzato dalla società.

C.5) Addetti rete distributiva esterna

Con riferimento alla rete distributiva, i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede non rientrano fra il personale più rilevante e, pertanto, sono remunerati con retribuzione ricorrente, sulla base di uno schema di provvigioni definito in sede contrattuale, stante la corresponsione di un compenso minimo garantito riassorbibile nelle provvigioni percepite.

D) RAPPORTO TRA COMPONENTE VARIABILE E COMPONENTE FISSA

Secondo la politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo Intermonte le due componenti fissa e variabile devono essere puntualmente definite ed individuate, nonché mantenute rigorosamente distinte.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della SIM e delle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il personale più rilevante.

La componente fissa è sufficiente a consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente – e, in casi estremi, anche azzerarsi – in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti. In particolare la remunerazione fissa di base riflette innanzitutto l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative pertinenti quali indicate nella descrizione delle funzioni figurante nelle condizioni di impiego, mentre tra i criteri da considerare per determinare il rapporto tra la componente variabile e quella fissa, vengono individuati il tipo di attività svolta dalla SIM e dal settore di appartenenza, la struttura societaria, la qualità dei sistemi di misurazione della performance e di correzione per i rischi, le mansioni e livello gerarchico del personale nonché il livello complessivo di patrimonializzazione.

La componente variabile della remunerazione deve conformarsi agli obiettivi fondamentali della regolamentazione: collegamento con i rischi, compatibilità con i livelli di capitale e liquidità, orientamento al medio-lungo termine, rispetto delle regole.

La componente variabile rispetta pertanto i criteri di seguito indicati:

1. La componente variabile è parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di Gestione del Rischio (cd. Ex ante risk adjustment).

Il periodo di valutazione della performance (accrual period) è annuale; esso tiene conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

La performance risultante dai dati contabili, sia a livello aziendale sia a livello di singola business unit, dovrà essere rettificata per tener conto delle perdite attese attraverso la determinazione delle rettifiche di bilancio e del costo del capitale complessivo, come stimato ai fini dell'ICARAP.

L'ammontare complessivo di remunerazione variabile (monte bonus), sia a livello aziendali sia a livello di singola business unit, si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto anche di obiettivi qualitativi. I parametri a cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni sono ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione. Qualora siano utilizzate valutazioni discrezionali, sono chiari e predeterminati i criteri su cui queste si basano e l'intero processo decisionale è opportunamente esplicitato e documentato. Il monte bonus, sia quello riconosciuto sia quello effettivamente erogato, deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della SIM e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono a una contrazione del monte bonus e/o all'applicazione di meccanismi di correzione ex post.

2. La componente variabile tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi e dei risultati della SIM o del gruppo nel suo complesso, di quelli delle singole business unit e, ove possibile, di quelli individuali; le variabili usate per misurare i rischi e la performance inoltre sono il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo.
3. La componente variabile è soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 1 anno. La norma potrà essere derogata col parere favorevole del Comitato Remunerazioni qualora il bonus non sia significativo.

Per tutto il personale con bonus di importo superiore ad $\frac{1}{4}$ della remunerazione complessiva ovvero a 50.000 euro (< 424.260 euro) il periodo di differimento sarà di tre anni (13%,13% e 14%). Per bonus di importo particolarmente elevato (> 424.260⁴ euro) la parte differita sarà del 60% in tre anni (20%,20%

⁴ In coerenza con la normativa esterna di riferimento, per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore

e 20%).

La parte non differita del bonus non può comunque essere erogata prima che siano trascorsi almeno due mesi dalla conclusione del periodo di valutazione (accrual period, coincidente con l'anno precedente) e sia stato approvato dal CDA della Capogruppo il bilancio consolidato della società.

4. Per il personale più rilevante la componente variabile, ove superiore a 50.000 euro ovvero ad $\frac{1}{4}$ della remunerazione totale, è corrisposta, per una quota pari al 50%, in azioni della Capogruppo Intermonte Partners SIM, il cui numero è determinato per difetto dividendo la metà del bonus per la media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'ultimo mese precedente l'attribuzione (grant date) del bonus stesso da parte del Consiglio di amministrazione. La quota in azioni costituirà almeno il 25% della parte di remunerazione variabile corrisposta up front. Le azioni verranno assegnate al beneficiario, al momento di maturazione del diritto, alla media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'ultimo mese precedente che costituirà l'imponibile fiscale per il beneficiario. Le azioni, una volta assegnate, saranno soggette ad un periodo di mantenimento di almeno un anno, durante il quale non potranno essere cedute. Le azioni saranno attribuite da Intermonte SIM, ma sarà Intermonte Partners SIM, che detiene azioni proprie, ad essere tenuta alla consegna alla scadenza del periodo di maturazione. Conseguentemente l'operazione verrà rilevata contabilmente, ai sensi dell'IFRS 2 par. 43B, come equity-settled. Intermonte SIM ristornerà il costo sopportato dalla Capogruppo Intermonte Partners SIM.
5. La componente variabile è sottoposta, attraverso specifiche pattuizioni, a meccanismi di correzione ex post (malus sulla parte ancora da corrispondere, e claw back, sulla parte già corrisposta) idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali; i meccanismi possono condurre quindi a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa, soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi. La SIM individua criteri e presupposti per l'applicazione di questi meccanismi:
 - a) sono soggetti a claw back almeno gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:
 - comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla SIM, da cui sia derivata una perdita significativa per la SIM o per gli investitori;
 - ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla SIM;
 - violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 13 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 6, commi 2-octies e 2-novies, del TUF, o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
 - comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM.
 - b) i meccanismi di malus sono applicati, oltre che nei casi sub a), anche per tener conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

La remunerazione variabile garantita non è ammessa perché non è collegata con la performance e i rischi; solo in casi eccezionali essa è consentita, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego (Welcome bonus). Non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona. Essa non è soggetta alle norme sulla struttura della remunerazione variabile, ma concorre alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione.

tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli high earners italiani; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della SIM. Per l'anno in corso, il dato disponibile è stato reperito nel EBA REPORT ON HIGH EARNERS DATA AS OF END 2021 (EBA/REP/2023/05) del gennaio 2023

Retribuzioni legate alla permanenza del personale (es. retention bonus), sebbene non collegate a obiettivi di performance, costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a esse applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso.

Premi legati al lancio di progetti speciali e/o al raggiungimento di risultati straordinari (quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, acquisizioni, fusioni, processi di riorganizzazione, quotazioni), di importanza tale da avere un significativo impatto sul valore del Gruppo Intermonte e/o sulla sua redditività e da non essere adeguatamente soddisfatti con l'ordinario sistema di remunerazione e incentivazione variabile potranno essere riconosciuti all'alta dirigenza, tenendo in considerazione la remunerazione complessiva già riconosciuta al beneficiario. Tali premi costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole ad esse applicabili, ivi comprese quelle sul limite dal rapporto variabile/fisso.

In linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dallo statuto, è previsto che il rapporto tra Quota Variabile e Quota Fissa non possa eccedere 3:1. Suddetto limite è aumentato a 6:1 per il personale più rilevante (tranne che per quello appartenente alle funzioni di controllo per il quale è fissato a 1:1).

I soggetti che ne possono beneficiare sono:

- Il personale appartenente alla Divisione Corporate (1 PPR);
- Il personale appartenente ai desk negoziazione (2 PPR);
- Il personale appartenente al volatility desk (2 PPR);
- Il personale appartenente alla divisione Advisory e Gestione/Digital (2 PPR);
- Gli amministratori con incarichi esecutivi e l'alta dirigenza (1 PPR)⁵.

Le ragioni che sottendono a tale aumento vanno ricercate nella necessità di mantenere in azienda i talenti senza incidere in modo eccessivo sulla parte fissa della retribuzione. Questa circostanza infatti da un lato crea problemi di confronto tra il personale che ne rendono più difficile la gestione e dall'altro incrementano i costi fissi aziendali (specie in Italia dove la risoluzione del rapporto di lavoro risulta molto più costosa che in altri Paesi europei) con riferimento a business spesso ciclici e volatili. Questa affermazione è di tutta evidenza per settori come il Corporate o i desk operativi i cui risultati sono fortemente influenzati da fattori esogeni come l'andamento dei mercati.

Per contro le attività in questione evidenziano che i rischi relativi sono monitorati e mitigati per garantire il rispetto delle regole prudenziali nel medio e lungo termine. Il contenimento della componente fissa, proprio in una prospettiva di medio lungo termine, è in grado di aumentare la resilienza della società.

- L'attività della divisione corporate presenta rischi contenuti per la parte di M&A e Equity mentre per la parte di Equity Capital Market i rischi maggiori si rilevano nelle operazioni di collocamento o sottoscrizione con garanzia dove, peraltro, ogni decisione è posta in capo al Consiglio di Amministrazione.
- L'attività dei Sales si sostanzia nel servizio di esecuzione per conto terzi o per conto proprio ma con semplice transito sul conto proprietà (riskless principle), si svolge nell'ambito di rigorose procedure di affidamento della clientela e delle controparti ed è costantemente monitorata dal funzione di controllo del rischio. La performance è basata sulla profittabilità del desk con ponderazione in funzione dei rischi, anche operativi, connessi.
- L'attività dei desk di proprietà si svolge nell'ambito di procedure di gestione del rischio estremamente stringenti e articolate, con livelli di VAR contenuti in rapporto al patrimonio aziendale e monitorati costantemente. La performance è basata sulla profittabilità del desk con ponderazione in funzione del capitale e la liquidità impiegata. In particolare il volatility desk, che contribuisce in modo rilevante ai risultati aziendali pur con un numero di risorse limitate, è valutato in base al rorac e riceve quindi un bonus parametrato al rapporto rischi/rendimento. La parte differita della remunerazione variabile per tale desk sarà pari al 50%.
- L'attività della divisione Advisory e Gestione è valutata sulla base degli incrementi delle masse soggette a

⁵ Per amministratori che rivestono incarichi esecutivi quali titolari di deleghe o dirigenti responsabili di aree, al fine di evitare duplicazioni, si è fatto riferimento alla Business Unit in cui è svolta l'attività lavorativa, piuttosto che alla qualifica di amministratore/alto dirigente.

consulenza o gestione, sulla base delle performance realizzate in rapporto ai benchmark e sulla base dei mandati o contratti di consulenza ottenuti, mentre quella divisione Digital sulla base delle fee per i contratti con gli abbonati al sito e coi clienti professionali fruitori di contenuti e per i contratti di pubblicità finanziaria con emittenti.

- L'attività degli amministratori delegati di Intermonte SIM e dei membri dell'alta dirigenza (Direttori Generali di Intermonte SIM) è valutata sulla base di criteri accrescimento di valore per gli azionisti in un'ottica di medio/lungo periodo in relazione al contributo fornito da ciascun soggetto, tenuto conto dell'attività svolta su eventuale specifica area di competenza e della remunerazione variabile da attribuirsi per tale specifica attività. Ad essi potranno essere assegnati eventuali ulteriori premi connessi al lancio di progetti speciali e/o alla realizzazione di operazioni e/o al raggiungimento di risultati straordinari (quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, acquisizioni, fusioni, processi di riorganizzazione, quotazioni), di importanza tale da avere un significativo impatto sul valore del Gruppo Intermonte e/o sulla sua redditività e da non essere adeguatamente soddisfatti con l'ordinario sistema di remunerazione e incentivazione variabile.
- Per allineare il più possibile gli incentivi riservati al top management con il profilo di rischio del gruppo nel lungo termine gli amministratori esecutivi (Amministratore Delegato e Amministratore Delegato della Divisione Corporate) e i membri dell'alta dirigenza (Direttori Generali) sino a quando ricoprono tali cariche, sono tenuti, ciascuno, a detenere almeno il 2% del capitale sociale della Capogruppo.

Gli attuali Fondi Propri, sia a livello individuale della SIM sia a livello consolidato, rispondono adeguatamente agli assorbimenti previsti in base alla normativa di vigilanza per far fronte, anche in chiave prospettica, a tutti i rischi considerati dalle regole prudenziali, senza che possano essere intaccati dal sistema di incentivazione prospettato. Da un lato, infatti, il sistema premiante è comunque rapportato all'utile di esercizio e condizionato dall'esistenza di tale voce di bilancio, dall'altro la relazione ICARAP per il 2023 conferma che i Fondi Propri si mantengono sempre al di sopra rispetto alle coperture richieste, anche applicando stress test particolarmente severi. Alla luce della normativa esistente, il Gruppo Intermonte possiede, al 31.12.2023, un requisito di fondi propri pari a 10.7 milioni di euro, a fronte di un CET1 Capital pari a 45.5 milioni di euro mentre Tier 1 Capital e Fondi Propri per 50.5 milioni di euro. Pertanto, il coefficiente di capitale primario di classe 1 (CET1 Ratio) risulta essere pari al 426%, quasi cinque volte il requisito patrimoniale minimo richiesto al Gruppo in seguito all'ultimo SREP 2024 ricevuto (92%), mentre i coefficienti di capitale di classe 1 (Tier 1 Ratio) e di capitale totale (Total Capital Ratio) risultano essere pari al 473%, quasi tre volte i requisiti patrimoniali minimi richiesti al Gruppo in seguito all'ultimo SREP 2024 ricevuto (165% = P1 + P2R) e oltre una volta e mezzo rispetto ai coefficienti comprensivi anche della componente target da rispettare in condizioni di stress (297% = P1 + P2R + P2G).

E) PIANI DI STOCK OPTIONS

Le Politiche prevedono l'adozione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari (cd. Stock options).

Alla data di stesura della presente versione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione è esistente il "Piano di Stock Option di Intermonte Partners SIM S.p.A." (il "Piano"), rivolto a amministratori con incarichi esecutivi, e alti dirigenti che hanno in essere un rapporto di lavoro subordinato (o comunque un rapporto equiparabile ai sensi della normativa di volta in volta applicabile alla Società o alle Controllate) a tempo indeterminato con Intermonte Partners SIM S.p.A. o con una controllata.

In base al Piano sono state attribuite a titolo gratuito, ai beneficiari in esso previsti, stock options (e dunque di opzioni per la sottoscrizione di azioni) come eventuale parte della porzione di remunerazione variabile destinata al differimento.

Qualora la Società valutasse l'opportunità di un ulteriore piano, esso verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea.

F) COMPENSI PER IL CASO DI CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O DI CESSAZIONE ANTICIPATA DALLA CARICA

I compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cd. Golden parachute), quale che sia il titolo, la qualificazione giuridica e la motivazione economica per le quali vengono assegnati, sono collegati:

- alla performance, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali;
- Alla performance, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della SIM.

Essi non potranno in ogni caso eccedere di due volte la remunerazione fissa.

Tra i compensi indicati sono compresi anche quelli corrisposti in base a patti di non concorrenza e le indennità di mancato preavviso per l'eccedenza rispetto a quanto previsto dalla legge.

Tutti questi i compensi sono pattuiti nel rispetto dei criteri fissati dall'assemblea dei soci, tenendo conto – tra l'altro – della durata del rapporto di lavoro intercorso. Essi devono essere collegati a indicatori quali-quantitativi che riflettano risultati effettivi e duraturi, suddivisi in una quota up-front e in una quota differita per un congruo periodo di tempo e soggetti a tutti i meccanismi di correzione ex post (es. malus e claw back).

Ad oggi non sussiste alcun accordo che regoli ex-ante o ex-post gli aspetti economici in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (i.e. golden parachute).

POLITICHE DI REMUNERAZIONE - INFORMATIVE ALL'ASSEMBLEA

Oltre a dare illustrazione delle PPRI per il corrente anno, il Consiglio di Amministrazione deve assicurare all'Assemblea adeguata informativa in merito alle effettive modalità di applicazione delle politiche di remunerazione nell'esercizio passato.

Di seguito si riporta, in forma tabellare, il valore aggregato delle componenti fisse e variabili della retribuzione del personale più rilevante, rilevata secondo il principio della competenza economica dell'anno 2023, riferita alle diverse categorie di percettori.

L'informativa è resa nel rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali e in attuazione del principio di proporzionalità di cui alle menzionate disposizioni.

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio del gruppo <u>Esercizio economico 2023</u>			
PERSONALE PIU' RILEVANTE	N. Personale più rilevante 2023	Retribuzione fissa 2023 (€)	Retribuzione variabile esercizio economico 2023 (€)
AMMINISTRATORI ED ALTA DIRIGENZA	11	1.250.000	0
ALTRO PERSONALE	9	1.060.000	224.000
TOTALE	20	2.310.000	224.000

- **Retribuzione variabile totale nel 2023:** euro 2.656.922
- **Welfare 2023:** euro 703.396

Informazioni su Stock Options assegnate <u>Esercizio economico 2023</u>			
STOCK OPTIONS	Numero persone	Numero di Opzioni assegnate	Numero massimo di azioni esercitabili
AMMINISTRATORI ED ALTA DIRIGENZA*	5	88.000	968.000
RESTANTE PERSONALE PIU' RILEVANTE**	8	25.500	280.500
PERSONALE NON RILEVANTE	8	51.500	566.500
TOTALE	21	165.000	1.815.000

*Potranno essere esercitate al prezzo di IPO ("Prezzo di Esercizio") nel rapporto di 11 azioni ogni opzione 1/3 decorsi 12 mesi dalla data di Inizio delle Negoziazioni, 1/3 decorsi 24 mesi dalla data di Inizio delle Negoziazioni e 1/3 decorsi 36 mesi dalla data di Inizio delle Negoziazioni. Qualora per almeno 60 giorni (anche non consecutivi) nei dodici mesi precedenti il prezzo delle azioni sia stato superiore al 30% del Prezzo di Esercizio, le Opzioni saranno esercitabili nel rapporto di 77 azioni ogni 4 Opzioni; Qualora per almeno 60 giorni (anche non consecutivi) nei dodici mesi precedenti il prezzo delle azioni sia stato superiore al 40% del Prezzo di Esercizio, le Opzioni saranno esercitabili nel rapporto di 557 azioni ogni 2 Opzioni .

**Potranno essere esercitate al prezzo di IPO ("Prezzo di Esercizio") nel rapporto di 11 azioni ogni opzione 1/3 decorsi 12 mesi dalla data di Inizio delle Negoziazioni, 1/3 decorsi 24 mesi dalla data di Inizio delle Negoziazioni e 1/3 decorsi 36 mesi dalla data di Inizio delle Negoziazioni.

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per area di business Esercizio economico 2023			
AREA di BUSINESS	Numero di Persone	Remunerazione Fissa (€)	Remunerazione Variabile (€)
	0	0	0
RESEARCH	0	0	0
INTERMEDIAZIONE C.Terzi/Proprietà	2	220.000	45.000
GLOBAL MARKET	1	140.000	115.000
Advisory e Gestione/Digital	2	230.000	0
amministratori con incarichi esecutivi e l'alta dirigenza	4	1.000.000	0
TOTALE	9	1.590.000	160.000

Ripartizione annuale delle retribuzioni variabili e nuovi pagamenti per inizio o fine rapporto effettuati durante l'esercizio 2023						
PERSONALE PIU' RILEVANTE	da erogare nel 2024 (€)	da erogare nel 2025 (€)	da erogare nel 2026 (€)	da erogare nel 2027 (€)	TFR periodi precedenti (€)	TFR riconosciuti durante l'esercizio (€)
AMMINISTRATORI ED ALTA DIRIGENZA	0	0	0	0	0	0
RESTANTE PERSONALE RILEVANTE	150.400	32.950	14.950	16.100	0	0
TOTALE	150.400	32.950	14.950	16.100	0	0

Informazioni su “LOCK UP 2024” (€)

LOCK UP 2024	Alta Dirigenza	Restante personale più rilevante
	800.000	150.000

Bonus per permanenza fino al 30 aprile 2024

Si precisa, inoltre, che, in linea con quanto previsto dalle PPRI 2023, gli importi inerenti alle componenti variabili sono stati corrisposti per il 60% nell'anno successivo a quello di riferimento con differimento della restante parte (i) per bonus sino a 50.000 euro nell'anno seguente, (ii) per bonus oltre 50.000 euro ma sino a 424.260 euro nei tre anni seguenti (13%, 13% e 14%). Non vi sono stati bonus superiori a 424.260. Bonus sino a 20.000 euro sono stati corrisposti interamente up front.

Infine, ai sensi delle istruzioni della Banca d'Italia attinenti alla raccolta di informazioni sui cd. "high earners" si precisa che la SIM ha comunicato nei termini previsti la non esistenza di tali soggetti nel proprio organico.

Il Comitato Remunerazioni ed il Consiglio di Amministrazione hanno affrontato i temi relativi alla remunerazione e all'incentivazione del personale in tre riunioni nel corso del 2023.

Le Funzioni di Compliance e di Revisione Interna hanno effettuato le previste verifiche delle modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al complessivo quadro di riferimento normativo, rilasciando apposite relazioni.

Il Sistema Incentivante 2024

LPO (“Lavorare per obiettivi”)

Allegato alle Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo di SIM Intermonte per il 2024, di cui costituisce parte integrante.

Sommario

Premessa

I destinatari

Le condizioni (“*gate*”)

La definizione degli obiettivi

Aree produttive di reddito

Altre aree

Durata e periodo di valutazione (*accrual period*)

La fase di quantificazione

La fase di corresponsione

Le correzioni: malus e claw back

Accettazione

Premessa

Lo strumento per orientare (e valorizzare) l'impegno dei dipendenti nel perseguimento degli obiettivi strategici aziendali è il sistema incentivante LPO – Lavorare per Obiettivi che si avvale della misurazione della **performance** - sia quantitativa che qualitativa – per premiare la produttività del lavoro e i risultati aziendali.

Il sistema, disegnato nel rispetto delle disposizioni regolamentari e delle Politiche e Prassi di Remunerazione ed Incentivazione del Gruppo di SIM Intermonte, prende formalmente avvio a fine anno, laddove le condizioni patrimoniali e reddituali aziendali lo consentano, con lo **stanziamento da parte del Consiglio di Amministrazione del "bonus pool"** in concomitanza con l'approvazione del budget per l'anno successivo. Detto stanziamento è stabilito, in un quadro di coerenza con detto budget, in misura tale da non limitare la capacità dell'azienda di mantenere/raggiungere livelli di patrimonializzazione adeguati ai rischi assunti.

I destinatari

Il Sistema Incentivante LPO è rivolto a tutto il personale del Gruppo Intermonte, compresi gli amministratori esecutivi.

Le condizioni ("gate") Intermonte

La Quota Variabile di ogni avente diritto è determinata in funzione del cosiddetto bonus pool, ovvero un ammontare rappresentativo della remunerazione variabile complessiva corrisposta dal Gruppo ai suoi dipendenti.

Il bonus pool è definito annualmente da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Remunerazione.

Il bonus pool è coerente con i risultati del Gruppo – finanziari e non – e deve essere sostenibile rispetto alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria; non deve inoltre limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Eventuali esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono alla riduzione del bonus pool e/o all'applicazione di meccanismi di correzione ex post.

Il Consiglio di Amministrazione della Società determina il bonus pool ordinario sulla base del rapporto tra costo del personale (fisso più variabile) e margine di intermediazione consolidato (i.e. "comps to revenues"), nell'ambito di un range tra 45% e 55%, ricomprendendo nel costo del personale l'intero bonus pool da assegnare (comprensivo della quota da differire), ma escludendo le quote differite di remunerazione variabile attribuite negli anni precedenti di competenza dell'anno di valutazione.

Nel determinare il bonus pool il Consiglio di Amministrazione tiene anche conto dell'andamento di un indicatore di performance risk-based costruito come rapporto tra Utile pre-tasse e pre-bonus e capitale assorbito, e del numero di volte che gli indicatori di crisi stabiliti nel piano di risanamento sono stati superati.

Il Consiglio di Amministrazione potrà peraltro costituire un bonus pool "straordinario" in relazione ad eventi particolari (quali acquisizioni di rami di aziende, fusioni, assunzioni/incarichi di particolare rilevanza ecc.), che, adeguatamente motivato, potrà determinare, sommato al bonus ordinario, uno sfioramento del limite superiore del range sopra indicato.

Il Consiglio di Amministrazione della Società stabilisce annualmente le condizioni per la distribuzione del bonus pool ("Soglie"). Nella determinazione delle Soglie si tiene conto del parere del Comitato Remunerazione e del contributo della funzione di Gestione del Rischio di Gruppo.

Le Soglie, sia a livello di Gruppo che a livello di singola società del Gruppo, vengono stabilite tenendo conto del valore delle seguenti grandezze:

- situazione patrimoniale – viene utilizzato il Total Capita ratio (TCr) e la soglia stabilita dovrà essere superiore alla prima soglia di attenzione stabilita nel piano di risanamento alla data di chiusura del bilancio e alla data di determinazione del bonus;
- situazione di liquidità – viene utilizzato l'indicatore di Funding (FUN) e la soglia stabilita dovrà essere superiore alla capacità libera indicata nel piano di risanamento;
- situazione reddituale – viene utilizzato il ROE, pre bonus e pre tasse, che dovrà essere quantomeno maggiore del 5%.

Nello specifico:

Soglie Limite

TCr >= 250%

FUN <= 160 milioni;

ROE, pre bonus e pre imposte, > 5 %.

La definizione degli obiettivi

La definizione degli obiettivi di risultato è disciplinata dalle norme interne sotto riportate, definite nell'ambito del processo di pianificazione operativa, che contengono gli indicatori di riferimento ("mix obiettivi") delle singole aree operative.

Per le aree produttive di reddito gli indicatori in parola sono sia di tipo quantitativo, patrimoniali ed economici con correzioni per il rischio in fase di determinazione del bonus, sia di natura qualitativa, mentre per le restanti aree di supporto tecnico amministrativo e/o controllo gli indicatori, fatta eccezione per l'Ufficio Studi, sono essenzialmente di natura qualitativa (da distinguersi tra qualitativi generici e qualitativi specifici).

Gli obiettivi di natura quantitativa, patrimoniale ed economica pesano da un minimo del 50 % fino ad un massimo del 80%, mentre gli obiettivi qualitativi pesano da un minimo del 20% fino ad un massimo del 50%.

Il bonus verrà destinato alle aree produttive di reddito in una misura minima pari al 60% e in una misura massima pari al 90%; alle aree di supporto sarà destinata una misura minima del 10% e una massima del 40%.

Con riferimento agli obiettivi qualitativi, da intendersi ugualmente applicabili per le aree produttive di reddito e per le aree di supporto tecnico amministrativo e/o controllo, gli elementi che dovranno essere considerati, in via generale e compatibilmente con i ruoli ricoperti, sono i seguenti:

- Gestione dei collaboratori (crescita competenze, delega, organizzazione, formazione, turn over, piani di successione interna, ecc.)
- Orientamento al risultato (priorità, spirito iniziativa, rispetto tempi, ecc.)
- Innovazione/miglioramento dei processi (maggiore efficienza, nuovi processi, strutturazione, ecc.)
- Collaborazione con altre strutture (teamwork, flessibilità, ecc.)
- Leadership (decisionalità, influenza e impatto, ecc.)
- Clima del team (motivazione, senso di appartenenza, cooperazione, ecc.)
- Cultura del risparmio e delle sinergie aziendali
- Cultura di compliance (assenza di contestazioni, customer satisfaction, l'agire nel migliore interesse del cliente, rispetto della disciplina normativa e regolamentare vigente e della regolamentazione interna ecc.)

Gli obiettivi qualitativi sono attribuiti a tutti i soggetti coinvolti sia che appartengano al personale comune, sia che ricoprano ruoli di Responsabili a vario livello afferendo, in tal caso, alla dimensione gestionale e alle capacità manageriali. La finalità è quella di sviluppare comportamenti positivi che abbiano impatto sia sui risultati di business che di clima aziendale.

Aree produttive di reddito

Le aree produttive di reddito, definite in base alla prassi del controllo di gestione in essere, sono:

1. Global Markets	2. Sales & Trading	3 Digital Division & Advisory	4. Investment Banking
-------------------	--------------------	-------------------------------	-----------------------

Le aree produttive di reddito dovranno tendenzialmente soddisfare ciascuna il seguente **obiettivo di tipo quantitativo**:

$$\frac{MCD - Margine\ di\ contribuzione\ diretto\ (differenza\ tra\ ricavi\ netti\ e\ costi\ diretti)}{CD\ (costi\ diretti)}$$

Se tale rapporto è superiore o uguale al medesimo rapporto a livello complessivo di Gruppo, l'obiettivo quantitativo dell'area si dirà "pienamente raggiunto", altrimenti si dirà "parzialmente raggiunto". L'obiettivo sarà "non raggiunto" se tale parametro risulterà invece inferiore a 0,5.

In relazione all'esposizione ai rischi, per le aree produttive di reddito, verrà preso in considerazione come ulteriore fattore correttivo della componente variabile della remunerazione, il rapporto tra il margine di contribuzione e l'assorbimento del capitale, determinato in base alla mappatura dei Rischi per aree operative così come risulterà dal resoconto ICARAP dell'anno (RORAC -Return on risk adjusted capital).

La componente variabile della remunerazione sarà:

- a. Adeguata al ribasso se il RORAC risulta minore del RORAC di Gruppo;
- b. Adeguata al rialzo se il RORAC risulta maggiore del RORAC di Gruppo.

La misura dell'adeguamento sarà determinata in funzione della significatività dello scostamento dal parametro fissato (e dal fatto che il RORAC, in caso di adeguamento al rialzo, superi in ogni caso l'unità) nonché della circostanza che i fondi propri rispetto al capitale interno complessivo siano appena sufficienti, adeguati ovvero molto più che adeguati.

Aree di supporto tecnico amministrativo e/o controllo

Le aree di supporto tecnico amministrativo e/o controllo definite in base alla prassi del controllo di gestione in essere, sono:

1. Uff. Studi	2. Back Office	3. Amministrazione	4. I.T.	5. Segreteria	6. Fun. Controllo
----------------------	-----------------------	---------------------------	----------------	----------------------	--------------------------

Per le figure professionali delle singole aree non produttive di ricavi, con l'eccezione dell'Ufficio Studi, vengono assegnati i seguenti obiettivi qualitativi specifici:

- a. Ufficio Studi: avrà assegnati alcuni obiettivi quantitativi e altri qualitativi specifici.

In particolare, rientrano fra gli obiettivi quantitativi:

- l'attività di marketing, misurata dalla quantità di interazioni con clienti/sales desk di cui tiene accuratamente traccia il sistema di CRM interno (pesata al 20%);
- la produzione di report (pesata al 10%);
- Il numero di coperture (pesato al 20%).

Rientrano, invece, fra gli obiettivi qualitativi:

- il sistema interno "Kaino" che, in modo puntuale e determinato, evidenzia come una raccomandazione (di acquisto o vendita o neutrale) abbia o meno performato rispetto all'indice di riferimento (pesato al 30%);
- il giudizio sales e ranking Institutional Investor (pesato al 20%).

- b. Back Office: miglioramento dei processi di settlement in termini di puntualità, tempismo e precisione, giudizio sales;
- c. Amministrazione: correttezza degli adempimenti regolamentari, contabili e fiscali, livello di compliance alla normativa di settore, realizzazione di nuovi progetti;
- d. IT: sicurezza e affidabilità dei sistemi, collaborazione all'automatizzazione dei processi aziendali, presidio costante atto a garantire la continuità di funzionamento dei sistemi informativi, adozione di presidi per la tutela e sicurezza dei dati sensibili, cura dei rapporti con i fornitori di Information Technology, coordinamento delle attività svolte dagli outsourcers tecnologici e verifica dei livelli di servizio
- e. Segreteria: numero eventi gestiti, soddisfazione clienti interni;
- f. Funzioni di Controllo interno (Revisione Interna, Compliance, Gestione del rischio): in generale, il costante presidio e controllo dei processi e dell'operatività del Gruppo in maniera indipendente e autonoma per la prevenzione di situazione di rischio e per la tempestiva rilevazione di comportamenti anomali. Rileva, in particolare, il completamento (in termini di completezza e di rispetto delle scadenze) del piano delle attività approvato dal Consiglio di Amministrazione, cui possono aggiungersi i seguenti elementi valutativi:
 - completezza e rispetto delle tempistiche della reportistica periodica;
 - svolgimento puntuale dell'attività di follow-up rispetto ai rilievi pregressi;
 - svolgimento di attività straordinarie non presenti nel piano di attività;
 - individuazione di anomalie di particolare rilevanza;
 - partecipazione, ove richiesta, alle adunanze del Comitato Controllo e Rischi e del Collegio Sindacale; la realizzazione di attività formative in favore delle strutture aziendali.

Più specificatamente:

- Revisione Interna: aggiornamento delle linee guida interne, presidio formativo alle strutture interne di business e non (la funzione è attualmente in outsourcing e si prevede che tale rimanga nel corso del 2023);
- Compliance: la valutazione continua della conformità alle norme attraverso adeguati piani di verifiche;
- Gestione del Rischio: la corretta elaborazione di modelli, metodologie e metriche per la misurazione dei rischi di mercato, di credito e operativo con adeguata produzione di reportistica per il loro monitoraggio, oltre a una precisa analisi di nuovi prodotti con i relativi profili di rischio.

Obiettivi ESG

Per l'Amministratore Delegato, il Responsabile dell'Area Amministrazione, il COO, l'ESG Manager (a livello di risultato di gruppo) e per gli amministratori/dirigenti responsabili di aree produttive di reddito (a livello di singola area) vengono inoltre individuati i seguenti obiettivi ESG⁶, che incidono per un terzo sulla parte della remunerazione variabile legata ad obiettivi qualitativi per i soggetti responsabili delle aree produttive di reddito e per un sesto per gli altri.

- a. Staff Turnover: calcolato in base agli FTE (Full Time Equivalent) con la seguente formula: 'FTE dimissionari nell'anno' / 'totale FTE'. **Obiettivo <20%**
- b. Formazione: calcolato in base al numero di ore di formazione erogata ai dipendenti, CdA e Sindaci mediante piattaforma che permette il monitoraggio della formazione erogata. **Obiettivo 30h per dipendente**
- c. Litigation Risk/Rischio Contenziosi: Spese e multe per depositi, cause legali relative a comportamenti anticoncorrenziali, antitrust e monopolio, calcolato come totale dei costi di spese e multe rapportato ai ricavi. **Obiettivo: 0,5% dei ricavi**
- d. Corruzione: Ricavi provenienti da paesi a rischio secondo il "Transparency International corruption index" (indice inferiore a 50). **Obiettivo: 5% dei ricavi**
- e. Diversity – Incremento della presenza del genere meno rappresentato con nuove assunzioni nell'anno che contribuiscano al miglioramento del ratio calcolato come FTE (Full Time Equivalent) del genere meno rappresentato su totale FTE. **Obiettivo: % del genere meno rappresentato dei nuovi assunti > di quello medio di gruppo**
- f. Dimensioni/Peso delle pendenti procedure legali: Spese e multe per procedure legali, calcolate come totale dei costi di spese e multe rapportato ai ricavi. **Obiettivo: 0,5% dei ricavi**
- g. Contribuzione a partiti politici, calcolate come donazioni a partiti politici rapportate ai ricavi. **Obiettivo: zero**

Durata e periodo di valutazione (*accrual period*)

La durata del piano è annuale, ossia il 2024. Il periodo di valutazione è costituito dal periodo 1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2024.

Nel caso in cui il bonus pool non si determini per mancanza di un risultato lordo positivo (gate), la durata del piano potrà essere estesa di anno in anno sino al verificarsi di un anno con risultato in utile. Il periodo di valutazione coinciderà in questo caso con la somma degli anni solari interessati.

La fase di quantificazione

La **fase di quantificazione** del bonus si apre l'anno successivo con la verifica, sulla base dei dati di bilancio definitivi, dei livelli di conseguimento degli obiettivi assegnati (**consuntivazione**).

Prerequisito essenziale è l'esistenza di un bonus pool, come specificato nel precedente paragrafo "Condizioni (Gate)".

⁶ Con riferimento ad eventuali obiettivi ESG legati al raggiungimento di indicatori di performance connessi all'operatività caratteristica del Gruppo Intermonte, gli stessi non sono direttamente identificabili, dal momento che vengono forniti alla clientela servizi "client driven", ovvero strutturati in base alle indicazioni fornite da quest'ultima.

In questa fase, partendo dal “bonus pool” determinato sulla base del risultato aziendale complessivo, si tiene conto del livello di conseguimento degli obiettivi da parte di ciascuna singola area di riferimento cui viene assegnato un bonus collettivo.

La determinazione del bonus degli Amministratori Delegati, del Direttore Generale e dei Condirettori Generali avviene ad opera del Consiglio, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, sulla base di obiettivi quantitativi/qualitativi riferiti all’andamento dell’intera Azienda e valutati con di criteri accrescimento di valore per gli azionisti in un’ottica di medio/lungo periodo e in relazione al contributo effettivamente fornito da ciascun soggetto, tenuto conto dell’attività svolta su eventuale specifica aerea di competenza e della remunerazione variabile da attribuirsi per tale specifica attività.

L’obiettivo quantitativo è costituito dal budget in una prospettiva di medio/lungo periodo nonché dal miglioramento dell’utile operativo normalizzato rispetto all’esercizio precedente. Il bonus potrà essere attribuito solo nel caso in cui il capitale interno complessivo richiesto dalla normativa di vigilanza si mantenga al di sotto dei fondi propri con uno scarto ritenuto sufficiente dal Consiglio.

Per la determinazione del bonus individuale all’interno delle singole aree si terrà conto del ruolo ricoperto, delle responsabilità assunte, del concreto apporto in termini sia quantitativi, sia qualitativi, anche con riferimento ai contributi forniti a livello di organizzazione generale della società.

Le valutazioni sono a cura del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni cui l’Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Condirettori Generali forniscono le informazioni e gli elementi necessari, per ciascun dipendente appartenente al personale più rilevante.

Per tutto il restante personale le valutazioni spettano all’Amministratore Delegato, in base alle indicazioni dei responsabili delle varie aree.

L’accesso al bonus annuale, in qualunque area, è altresì subordinato al raggiungimento, a livello individuale, di un rating almeno pari a 3 (su una scala da 1 a 5) nel sistema di valutazione delle prestazioni lavorative (obiettivi qualitativi) nell’anno di competenza previsto.

In tutti i casi, resta fermo che il rapporto tra componente variabile e componente fissa della retribuzione non può superare 6:1.

Il Consiglio di Amministrazione, nel caso si verifichino particolari circostanze attinenti all’andamento aziendale e/o alla gestione del personale che rendano opportuno agire in tal senso (es. ristrutturazioni aziendali, incentivazioni all’esodo ecc.), si riserva la facoltà di ridurre o anche escludere l’attribuzione del Bonus pool a tutto il personale aziendale o a singole aree o a singoli individui, con il vincolo, peraltro, di un processo decisionale trasparente e motivato.

Il Consiglio di Amministrazione si riserva altresì di attribuire bonus, sempre con il vincolo di un processo decisionale trasparente e motivato, anche nel caso di mancato raggiungimento di obiettivi quantitativi qualora: a) tale mancato raggiungimento non sia imputabile a comportamenti negligenti o dolosi dei singoli soggetti, ma sia conseguenza di fattori esterni e/o non controllabili dal singolo (es. trend di mercato, ciclo economico, situazioni congiunturali); b) gli obiettivi qualitativi siano stati comunque pienamente soddisfatti.

La fase di corresponsione

La **corresponsione** del bonus avviene dopo l’approvazione del bilancio con le tempistiche previste dalle Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo di SIM Intermonte, a condizione che alla data di pagamento il soggetto che dovrebbe beneficiarne sia ancora Dipendente/Amministratore della Società con le seguenti precisazioni e deroghe.

L’ex Amministratore percepirà il bonus e/o le quote differite dello stesso nel caso di mancato rinnovo della carica, di revoca senza giusta causa nonché di dimissioni per giusta causa. Non percepirà il bonus e/o le quote differite dello stesso nel caso di dimissioni nel corso del mandato e di revoca per giusta causa.

L’ex Dipendente percepirà il bonus e/o le quote differite dello stesso nel caso di pensionamento, di licenziamento non dovuto a ragioni disciplinari nonché di dimissioni per giusta causa. Non percepirà il bonus e/o le quote differite dello stesso nel caso di dimissioni e di licenziamento per ragioni disciplinari.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora l’Amministratore/Dipendente dimissionario non sia passato ad un concorrente, potrà derogare, su parere vincolante del Comitato Remunerazioni, a quanto sopra in senso più favorevole all’ex Amministratore/Dipendente.

Resta fermo che tra la fine del periodo di valutazione (*accrual period*) e il pagamento della parte differita del bonus (vd. Politiche e Prassi di Remunerazione ed incentivazione) deve intercorrere almeno un anno.

Le correzioni: malus e claw back

I bonus attribuiti sono sottoposti a meccanismi di correzione ex post (malus e claw back) secondo quanto stabilito dalle Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo di SIM Intermonte e sono corredate da un sistema di “bonus-malus” teso a contenere l’esposizione ai rischi.

In particolare:

- b) sono soggetti a claw back, nel periodo di cinque anni decorrente dal pagamento, anche parziale (up front o differito), i bonus riconosciuti e pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:
 - comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla SIM, da cui sia derivata una perdita significativa per la SIM o per gli investitori;
 - ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla SIM;
 - violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell’articolo 13 o, quando il soggetto è parte interessata, dell’articolo 6, commi 2-octies e 2-novies, del TUF, o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
 - comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM.
- b) i meccanismi di malus sono applicati, oltre che nei casi sub a), anche per tener conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell’andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

Accettazione

Tutto il personale della SIM è tenuto a sottoscrivere per accettazione il presente documento relativo agli obiettivi per il 2024 riconoscendo espressamente l’efficacia delle clausole di malus e claw back e impegnandosi altresì a non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazione sulla retribuzione che possano alterarne o inficiarne gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi. La sottoscrizione costituisce condizione necessaria per partecipare al piano di incentivazione e fruire dell’eventuale bonus