

*Il presente comunicato stampa non è per pubblicazione o distribuzione, direttamente o indirettamente, negli Stati Uniti d'America, Australia, Canada e Giappone o in qualsiasi altro Paese in cui ciò sia vietato dalla normativa applicabile. Il presente comunicato stampa non costituisce un'offerta di strumenti finanziari. Gli strumenti finanziari ai quali si fa riferimento nel presente comunicato non sono stati, e non saranno, registrati ai sensi dello United States Securities Act del 1933. Alcune informazioni finanziarie potrebbero non essere state sottoposte a revisione, controllo o verifica da parte di una società di revisione indipendente.*

\*\*\*

## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SULLE MATERIE ALL'ORDINE DEL GIORNO**

### **ASSEMBLEA ORDINARIA DEL 23 APRILE 2024, IN PRIMA CONVOCAZIONE, E, OCCORRENDO, DEL 24 APRILE 2024, IN SECONDA CONVOCAZIONE**

#### **Punto 2 all'ordine del giorno**

***"2. Adeguamento delle Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del Gruppo di SIM Intermonte per il 2023 a quelle per il 2024; deliberazioni inerenti e conseguenti."***

Signori Azionisti,

in relazione al secondo punto all'ordine del giorno, il Consiglio di Amministrazione Vi ha convocato in Assemblea per sottoporre alla Vostra approvazione l'adeguamento delle Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione ("PPRI") del Gruppo di SIM Intermonte (il "Gruppo") per il 2023 a quelle per il 2024 sottoposte all'approvazione dell'Assemblea al punto 1. dell'ordine del giorno.

Il Sistema Incentivante LPO ("Lavorare per obiettivi") approvato dall'assemblea dello scorso anno prevede che il bonus pool per il 2023 sia determinato sulla base del costo del personale e margine di intermediazione consolidato (i.e *comps to renevus*) nell'ambito di un range tra il 43% e il 49%.

Considerato l'andamento dell'esercizio, il bonus pool risulta estremamente limitato, anche utilizzando il limite superiore di detto range. Infatti, sulla base dei dati di bilancio, il calcolo della parte variabile consentirebbe di attribuire, al massimo, un bonus pool di poco superiore ad un quarto di quello dell'esercizio precedente.

L'importo risultante dall'applicazione del range appare di entità esigua e tale da impedire alla SIM di implementare una politica di remunerazione variabile idonea a consentire il riconoscimento di corretti bonus alle molte risorse particolarmente capaci e meritevoli che hanno comunque contribuito al raggiungimento di un risultato positivo nell'esercizio, a fronte di un contesto macroeconomico e di condizioni di mercato molto complessi.

Inoltre, l'attuale andamento economico degli istituti bancari - che hanno visto bilanci 2023 molto positivi grazie alla spinta derivante dal margine di interesse - pone un tema rilevante sul mercato del lavoro nel settore finanziario, in cui si sta riscontrando una concorrenza molto aggressiva da parte delle banche.

Si pone quindi la necessità di intraprendere iniziative idonee a limitare il rischio che l'eventuale mancata erogazione di bonus soddisfacenti possa determinare insoddisfazione nel personale e portare alla perdita

di risorse umane. Alcuni casi di dimissioni avvenuti l'anno scorso, peraltro, sono riconducibili in larga misura proprio alla dinamica di quantificazione del bonus variabile.

Nell'ambito della valutazione di detto rischio di capacità di retention, pertanto, occorre tenere in considerazione l'attuale elevato livello di remunerazione offerto dal mercato del lavoro nel settore (come detto, soprattutto dagli istituti bancari), che determinerebbe elevati costi per la società in caso dovesse procedere a nuove assunzioni in questo periodo. D'altra parte, non appare percorribile un intervento incrementativo sulla componente fissa della remunerazione, in quanto rischierebbe di compromettere un corretto rapporto tra remunerazione fissa e variabile, caricando la SIM di oneri che inciderebbero sugli anni futuri.

Occorre anche considerare che la Policy della SIM risulta più rigida di quella adottata da concorrenti e che è stato comunque prodotto un utile anche nel 2023 (ROE pre tasse e pre bonus superiore al 12%) e i ratios patrimoniali sono ampiamente al di sopra delle richieste di Banca d'Italia.

Si propone quindi di adeguare il range a quello 45%-55% fissato dalle PPRI per il 2024 sottoposte all'approvazione dell'assemblea al punto 1. dell'ordine del giorno, in modo da ristabilire un bonus pool adeguato alle necessità rispetto alle finalità in precedenza indicate. Attraverso detto adeguamento, sarebbe possibile un incremento che consentirebbe di determinare il bonus pool 2023 al 52% del suddetto range, con un ammontare, ritenuto congruo, di poco superiore alla metà di quello dello scorso anno. Ad avviso del Consiglio di Amministrazione, ciò è in linea con i principi e con le finalità alla base della politica di remunerazione della Società.

L'adeguamento proposto, infine, non altera il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale, il quale prevede un limite di 3:1, 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).

La modifica proposta appare non solo opportuna, ma anzi necessaria in una prospettiva di lungo periodo, al fine di disporre degli strumenti per assicurare il più possibile il mantenimento del personale rilevante e la gestione proficua del business della società. Detto intervento, infatti, si pone in un'ottica di conservazione del capitale umano presente in azienda, che ne costituisce una parte rilevante di valore, nell'interesse di tutti i soci.

Va inoltre sottolineato che i ratio patrimoniali, ampiamente al di sopra delle soglie richieste da Banca d'Italia, consentono l'adeguamento della Policy 2023, che, quindi, non si pone in contrasto con i principi di sana e prudente gestione dei rischi, né con le strategie di lungo periodo dalla Società e del Gruppo. In proposito la Funzione di Controllo del Rischio ha verificato che le Soglie previste dalle PPRI 2023 sono ampiamente rispettate, mentre l'incremento di bonus previsto non intacca la solidità patrimoniale della società, anche alla luce della prevista distribuzione dei dividendi a livello di gruppo.

La Funzione di Compliance ha invece verificato la correttezza di tutti i passaggi previsti dalle procedure aziendali, compresi il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

La funzione di controllo interno ha verificato la rispondenza della determinazione del bonus alle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione come sopra adeguate e alla normativa.

Per completezza, inoltre, si ritiene opportuno segnalare la circostanza che il Top management non percepisce bonus relativamente all'esercizio 2023, in quanto non beneficia del predetto adeguamento.

Tenuto conto di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione della Società sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti la seguente proposta di delibera.

\* \* \*

**Proposta di delibera sul punto 2 all'ordine del giorno:**

*“L’Assemblea degli Azionisti di Intermonte Partners SIM S.p.A., riunita in sede ordinaria,*

- *vista la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione di Intermonte Partners SIM S.p.A.;*
- *ritenuto opportuno l’adeguamento delle Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del Gruppo di SIM Intermonte per il 2023 alle Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del Gruppo di SIM Intermonte per il 2024 sottoposte all’approvazione dell’Assemblea al punto 1. dell’ordine del giorno, ai fini dell’implementazione di un’efficace politica di remunerazione variabile*

**DELIBERA**

1. *di adeguare le Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del Gruppo di SIM Intermonte per il 2023 alle Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del Gruppo di SIM Intermonte per il 2024 sottoposte all’approvazione dell’Assemblea al punto 1. dell’ordine del giorno, in particolare con riferimento al nuovo range 45% - 55% all’interno del quale deve collocarsi il rapporto comps to revenue previsto per la determinazione del bonus pool;*
2. *autorizzare, quindi, la determinazione del bonus pool 2023 all’interno di tale nuovo range e di dare mandato al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all’Amministratore Delegato, in via disgiunta e con facoltà di subdelega, per dare esecuzione alla presente delibera, ivi inclusi tutti gli adempimenti e formalità di comunicazione, deposito e pubblicazione inerenti a detta delibera, ai sensi della normativa applicabile, e di attribuire loro tutti i necessari poteri allo scopo.”*

\* \* \* \* \*

Milano, 8 aprile 2024  
p. il Consiglio di Amministrazione  
il Presidente  
Alessandro Valeri

**INTERMONTE**

Intermonte è una Investment bank indipendente leader in Italia e punto di riferimento per gli investitori istituzionali italiani e internazionali nel segmento delle mid & small caps. Quotata sul mercato Euronext Growth Milan di Borsa Italiana, presenta un modello di business diversificato su quattro linee di attività, “Investment Banking”, “Sales & Trading”, Global Markets” e “Digital Division & Advisory”. L’Investment Banking offre servizi rivolti a imprese quotate e non quotate in operazioni straordinarie, incluse operazioni di Equity Capital Markets, Advisory, M&A e Debt Capital Markets. Le divisioni Sales & Trading e Global Markets supportano le decisioni di oltre 650 investitori istituzionali italiani ed esteri grazie a una ricerca di alto standing di più di 50 operatori professionali specializzati nelle varie asset class, azioni, obbligazioni, derivati, ETF, valute e commodities. L’ufficio studi figura costantemente ai vertici delle classifiche internazionali per qualità della ricerca e offre la più ampia copertura del mercato azionario italiano sulla base di un’elevata specializzazione settoriale. La divisione “Digital Division & Advisory” è attiva nel risparmio gestito e consulenza agli investimenti. Websim è specializzata in produzione di contenuti finanziari destinati a investitori retail. T.I.E. - The Intermonte Eye - è l’area riservata a consulenti finanziari e private banker.

**Per maggiori informazioni si prega di contattare:**

**BC Communication**

Ufficio Stampa

Beatrice Cagnoni

[Beatrice.Cagnoni@bc-communication.it](mailto:Beatrice.Cagnoni@bc-communication.it)

Mobile: +39 335 56 35 111

**BPER Banca S.p.A.**

Euronext Growth Advisor [IB@bper.it](mailto:IB@bper.it)

Tel: +39 02 72 626 363

**INTERMONTE PARTNERS SIM SpA**

Investor Relations Manager

Alberto Subert [IR@intermonte.it](mailto:IR@intermonte.it)

Tel: +39 02 77 115 357