



REV GESTIONE CREDITI

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Esercizio 2020

Roma, 27 febbraio 2020

INDICE

1	PREMESSA.....	3
2	L'EVOLUZIONE DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO DI REV	3
3	PRINCIPI E LOGICHE GENERALI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020	4
4	RUOLI E TRATTAMENTI ECONOMICI.....	4
4.1	Assemblea	4
4.2	Consiglio di amministrazione.....	4
4.3	Collegio sindacale	5
4.4	Soggetto incaricato della revisione legale	5
4.5	Personale dipendente	5
4.5.a	Funzioni di controllo	6
4.6	Collaborazioni e incarichi professionali	6
5	STRUTTURA DEL SISTEMA INCENTIVANTE	7
5.1	Importo della componente variabile.....	7
5.2	Importo massimo per dipendente	7
5.3	Clausole "cancello" ("gate")	7
5.4	Tempistica e criteri di erogazione del bonus per il 2020.....	8
5.5	Forme di integrazione occasionale e non ricorrente.....	8
5.6	Comunicazione al personale degli obiettivi e del sistema incentivante	9
5.7	Diritto all'erogazione della componente variabile	9



1 PREMESSA

Il presente documento descrive le politiche di remunerazione di REV Gestione Crediti S.p.A. (“REV”, o “Società”) per l’esercizio 2020.

REV è una società veicolo per la gestione delle attività, istituita, come intermediario finanziario iscritto all’Albo Unico ex art. 106 T.U.B., ai sensi dell’art. 45 del d. lgs 16 novembre 2015, n. 180 nell’ambito dei programmi di risoluzione di Banca delle Marche S.p.A., Banca Popolare dell’Etruria e del Lazio - Soc. Coop., Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A., Cassa di Risparmio della Provincia di Chieti S.p.A., tutte già in amministrazione straordinaria (le “Banche in risoluzione”).

La Società ha ad oggetto l’acquisizione, la gestione e la cessione di crediti in sofferenza e/o di altri crediti anomali e di eventuali rapporti connessi, ad essa ceduti, ai sensi dell’art. 46 del d. lgs. 180/2015, da parte degli Enti-ponte, succeduti alle Banche in risoluzione, nonché delle società da esse controllate e/o partecipate, con l’obiettivo di massimizzarne il valore anche attraverso una successiva cessione o la propria liquidazione.

Le presenti Politiche, redatte in conformità alle Disposizioni di Vigilanza¹, alla normativa europea², e nel rispetto delle previsioni statutarie, definiscono principi e regole alla base dei sistemi e delle pratiche retributive di REV in coerenza con il quadro di riferimento della Strategia e del profilo di rischio della Società deliberato dal Consiglio di amministrazione del 15 febbraio 2018 e che con provvedimento n. 708437 del 12 giugno 2018 la Banca d’Italia ha approvato ai sensi dell’art. 45, comma 2, lett. a), del d.lgs. 180/2015.

Ai fini della definizione delle presenti Politiche, si è tenuto conto dell’attuale assetto organizzativo e del Piano Previsionale 2020 – 2023 approvato dal Consiglio di Amministrazione di REV in data 27 febbraio 2020.

Le metodologie previste per l’applicazione della componente variabile nelle Politiche 2020 sono suscettibili di progressivi affinamenti negli anni successivi e non giustificano in alcun modo l’attesa di un’uguale modalità e/o entità di remunerazione anche per gli anni successivi.

Il sistema di remunerazione di seguito descritto risulta coerente con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di medio-lungo periodo ed è disegnato in modo tale da non indurre il personale a condotte in violazione di normative o ad un’assunzione di rischi non coerente con la sana e prudente gestione della Società.

2 L’EVOLUZIONE DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO DI REV

Come noto REV ha riformato il proprio approccio strategico orientandolo alla “*gestione delle attività di recupero*” nel medio periodo ed ha conseguentemente riprogettato l’assetto organizzativo. Ne è derivato un rafforzamento degli organici per implementare un modello di gestione, imperniato sulla combinazione di risorse interne e di *servicer* esterni.

La valorizzazione del portafoglio crediti prevede una gestione diretta (cd. *in-house*) dei crediti di maggior importo unitario e/o aventi caratteristiche particolari (es. con contenzioso passivo), e una gestione tramite *servicer* professionali per il restante portafoglio (medium e small ticket e leasing).

La Politiche di remunerazione formulate in passato e quelle oggetto del presente documento, prendono spunto da tale evoluzione organizzativa che ha determinato l’innesto di professionalità provenienti per lo più da *servicer di mercato*, caratterizzati da prassi retributive comprensive di una significativa componente variabile orientata ai

¹ La Circolare Banca d’Italia n. 288/2015 prevede che l’organo con funzione di supervisione strategica “*adotti e riesamini con periodicità almeno annuale la politica di remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione, assicura inoltre che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all’interno della struttura aziendale*”.

² Pur in ottica di proporzionalità, le presenti politiche si ispirano ai principi riportati in materia dalla Direttiva 2013/36/UE.



risultati, soprattutto in termini di incassi dalle attività di recupero. A far tempo dal 2018, infatti, il sistema retributivo di REV, originariamente composto unicamente da componenti fisse nel primo biennio di attività, ha previsto il riconoscimento di una componente variabile al Personale al fine di conseguire tre principali obiettivi:

- orientare le prestazioni di tutta la struttura operativa agli obiettivi strategici di massimizzazione del valore e di contenimento dei rischi;
- attrarre e mantenere le migliori professionalità del settore degli NPL;
- premiare il merito e i risultati, nel rispetto dei limiti regolamentari.

3 PRINCIPI E LOGICHE GENERALI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020

Il sistema di remunerazione di REV è disegnato nel rispetto dei seguenti principi e logiche generali:

- conformarsi alla visione strategica dell'azienda;
- essere coerente con la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e le strategie;
- evitare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli Organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo;
- evitare comportamenti non conformi a leggi e regolamenti;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con i terzi.

Tenuto conto del ruolo attribuito dalla legge alla Banca d'Italia in materia di determinazione del trattamento economico degli Amministratori e dei Sindaci e in applicazione del principio di proporzionalità, non è stato istituito un Comitato remunerazioni.

4 RUOLI E TRATTAMENTI ECONOMICI

4.1 Assemblea

L'Assemblea dei Soci, oltre a stabilire i compensi spettanti ai componenti degli organi dalla stessa nominati, approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione le Politiche di remunerazione.

All'Assemblea è assicurata un'informativa almeno annuale sulle modalità con cui sono state attuate le Politiche di remunerazione (cd. informativa ex post), disaggregate per unità organizzativa.

4.2 Consiglio di amministrazione

Il trattamento economico degli attuali componenti il Consiglio di amministrazione, è stato stabilito dall'Assemblea del 29 aprile 2019 all'atto della loro nomina, in conformità al Provvedimento della Banca d'Italia prot. 0617036/19 del 14 maggio 2019 emesso ai sensi dell'art. 45, comma 2, lettera b) del d. lgs. 180/2015.

Non è prevista alcuna forma di indennità di buonuscita o di fine mandato così come nessuna remunerazione variabile o bonus.

Il Consiglio di Amministrazione

- definisce il sistema di remunerazione e di incentivazione in coerenza con le scelte complessive della Società in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- sottopone all'approvazione dell'Assemblea la politica di remunerazione ed incentivazione ed eventuali successive modifiche;



- dà attuazione alle politiche e riferisce in merito all'Assemblea su base almeno annuale.

4.3 Collegio sindacale

Il trattamento economico degli attuali componenti il Collegio sindacale è stato deliberato all'atto della loro nomina il 29 aprile 2019 in sede di assemblea per il rinnovo degli Organi sociali della Società, in conformità al provvedimento della Banca d'Italia prot. 0617036/19 del 14 maggio 2019 emesso ai sensi dell'art. 45, comma 2, lettera b) del d. lgs. 180/2015.

4.4 Soggetto incaricato della revisione legale

Il corrispettivo spettante al soggetto incaricato della revisione legale, ai sensi del D. Lgs. n.39/2010 è determinato dall'Assemblea all'atto del conferimento dell'incarico e per l'intera durata dello stesso.

In sede di conferimento dell'incarico di revisione legale alla BDO Italia S.p.A. per il novennio 2016-2024, l'Assemblea del 18/2/2016 ha definito il compenso annuo e il rimborso delle spese.

Il compenso, oltre alla rivalutazione Istat a decorrere dalla revisione del bilancio relativo all'esercizio 2017, è suscettibile di variazione in relazione a mutamenti del contesto tecnico-organizzativo e dimensionale di REV, del quadro normativo di riferimento, delle regole contabili applicabili o di operazioni straordinarie.

4.5 Personale dipendente

Il trattamento economico del personale è stabilito dal Consiglio di amministrazione, su proposta dell'Amministratore delegato, in particolare con il contributo dei componenti indipendenti.

Tale trattamento, improntato ad adeguata sobrietà, è individuato in modo tale da attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze aziendali, nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del CCNL applicabile.

Per il personale dipendente³ la struttura della remunerazione si compone di una *componente fissa* (calibrata in base ai livelli di responsabilità e al ruolo a ciascuno attribuiti e comunque caratterizzata dal criterio della sostenibilità e della coerenza con la sana e prudente gestione della Società) e di una *componente variabile* che connessa alle performance del personale, idonea a rispecchiare il legame tra retribuzione e risultati raggiunti, corretti per i rischi assunti.

Ciò premesso, il trattamento economico applicato al personale di REV si compone delle seguenti voci:

- lo 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;
- eventuali altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali (es. eventuali ad personam riconosciuti, ad esempio, al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità, in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo, per tener conto degli oneri di trasferta e/o abitativi per personale con residenza lontana dal Comune di Roma);
- in sede di assunzione, eventuali entry bonus o il riconoscimento di periodi di preavviso maggiori di quelli previsti dal contratto nazionale di lavoro;
- una componente variabile (nel seguito, anche "il sistema incentivante"), eventualmente riconosciuta,

³ In tale ambito va anche considerato che la funzione Risorse Umane di UBI ha comunicato il suo assenso all'inclusione nel sistema premiante dei tre distaccati presso REV (rif. Mail Direttore Operations/Toffetti Area HR UBI Banca del 31 gennaio 2019).

correlata alle performance aziendali e a quelle del dipendente e/o dell'unità organizzativa di appartenenza, in misura massima predeterminata (cfr. par. 5);

- il trattamento di fine rapporto.

4.5.a Funzioni di controllo

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, alla definizione delle Politiche di remunerazione, anche al fine di assicurarne l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa di riferimento e il loro corretto funzionamento.

Oltre a quanto specificamente previsto in ragione dell'inquadramento contrattuale rivestito, la retribuzione dei responsabili delle funzioni di controllo interno è adeguata al ruolo ricoperto, tenuto conto dei requisiti di professionalità richiesti. In coerenza con quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza⁴, i criteri per la determinazione della remunerazione di coloro che partecipano alle funzioni aziendali di controllo non ne compromettono l'obiettività e concorrono a creare un sistema di incentivi coerente con le finalità della funzione svolta.

Il coinvolgimento delle funzioni aziendali di controllo sulle Politiche di remunerazione avviene con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni stesse. In particolare:

- la **funzione di revisione interna** verifica ex post, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche e alla normativa di riferimento;
- la **funzione di conformità alle norme** verifica ex ante la rispondenza e l'adeguatezza complessiva delle Politiche rispetto a quanto indicato dalla normativa di riferimento e verifica la coerenza del sistema premiante con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto e del Codice Etico;
- la **funzione di controllo dei rischi** valuta l'incidenza della struttura della remunerazione variabile sul profilo di rischio della Società e supporta la Direzione Operations nella definizione degli indicatori economico-finanziari corretti per il rischio, e in generale degli indicatori di performance della Società, ai quali è commisurata la componente variabile della remunerazione.

4.6 Collaborazioni e incarichi professionali

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai collaboratori ed i titolari di incarichi professionali sono adeguatamente documentati e, comunque, proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

In particolare, con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la Società, tenuto conto dei contenuti tecnici dell'incarico e delle condizioni di mercato.

* * *

Informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e al personale con responsabilità strategiche, ai sensi del paragrafo 16 dello IAS 24, sono riportate nella Parte D della Nota Integrativa al bilancio di esercizio.

⁴ Circolare n. 288/2015 della Banca d'Italia "Disposizioni di vigilanza per gli intermediari finanziari", Titolo III, Capitolo 1, Sezione III.



5 STRUTTURA DEL SISTEMA INCENTIVANTE

Il sistema incentivante per il 2020 è impostato in maniera tale da contemperare gli obiettivi aziendali con l'effettiva capacità del Personale di influenzarne concretamente le dinamiche.

L'impostazione di tale sistema incentivante tiene conto delle peculiarità del contesto aziendale. Gli elementi genetici di REV, infatti, comportano una leva finanziaria molto elevata (l'attivo a rischio è integralmente finanziato a debito), il recupero di soli attivi di proprietà (dunque l'assenza di commissioni attive di servicing), l'assunzione di tutti i rischi connessi alle gestioni precedenti, il sostenimento di tutti i costi diretti di recupero e degli oneri di contenziosi passivi.

In tale contesto, il sistema incentivante deve necessariamente conciliarsi con un quadro assai diverso rispetto ad un tipico *servicer* operante sul mercato, che pure rappresenta il termine di riferimento meno remoto. È infatti presente una maggiore articolazione dei fattori che concorrono al risultato economico aziendale (e che includono ad esempio gli interessi passivi sul debito e degli oneri derivanti dall'assenza di garanzie e manleve sui crediti acquistati); vi è inoltre la necessità di rispettare i requisiti regolamentari di adeguatezza patrimoniale e di conseguire determinati obiettivi di monetizzazione dell'attivo (senza ovviamente comprometterne la valorizzazione).

5.1 Importo della componente variabile

L'importo massimo della retribuzione variabile che può essere erogata con competenza 2020 (il "Bonus pool") è predeterminato in sede di definizione del budget annuale, in misura tale da consentirne la sostenibilità economico-patrimoniale nello scenario atteso.

Come è ovvio, la presenza e l'entità del Bonus pool previsto per l'esercizio 2020 non giustificano in alcun modo l'attesa di una uguale modalità e/o entità di remunerazione anche per gli anni successivi.

5.2 Importo massimo per dipendente

È prevista una percentuale massima della retribuzione variabile su quella fissa del 40%.

L'incidenza della retribuzione variabile su quella fissa tiene conto del ruolo organizzativo ricoperto e del livello retributivo fisso.

Si terrà altresì conto, qualora necessario, di eventuali cambiamenti di ruolo organizzativo intervenuti nel corso dell'esercizio nonché, in diminuzione, di correttivi connessi all'eventuale mancato rispetto dei principi comportamentali previsti dal Codice Etico di REV.

5.3 Clausole "cancello" ("gate")

La possibilità di corrispondere per intero il Bonus pool è subordinata al raggiungimento di determinati obiettivi minimi nell'esercizio 2020 (cd. clausole "cancello" o "gates"), attinenti elementi economici (il *Risultato netto imposte*, voce 280 del conto economico), di rischio (*Total Capital Ratio*) e finanziari (gli *Incassi conseguiti dalla gestione in-house del portafoglio*), definiti dal Consiglio di amministrazione entro marzo 2020 sulla base del Piano Previsionale 2020 – 2023.

In caso di *Risultato netto imposte di segno negativo* e di mancato raggiungimento del 55% di anche uno solo dei due restanti obiettivi (di rischio e finanziario), il Bonus pool è azzerato.

In caso di *Risultato netto imposte di segno negativo* ma di superamento del 55% dei predetti obiettivi minimi di rischio e finanziario, il Bonus pool è ridotto del 50%. In tal caso, inoltre, i bonus individuali massimi erogabili al

Personale apicale⁵ non potranno superare il 20% della RAL mentre quelli del restante Personale non potranno superare il 25% della RAL. In nessun caso, comunque, la somma dei bonus erogati potrà superare il 50% Bonus pool (al fine di rispettare tale limite, qualora la somma dei premi maturati fosse superiore al 50% del Bonus pool, tutti i premi individuali verranno ridotti in un'identica proporzione).

5.4 Tempistica e criteri di erogazione del bonus per il 2020

La determinazione del Bonus pool effettivamente disponibile e dei bonus individuali avverrà entro il mese di marzo 2021 e l'erogazione avrà luogo, in linea di massima, dopo l'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea.

Per il Personale apicale di REV, l'erogazione di almeno il 25% del bonus maturato per il 2020 verrà differita al dicembre 2021.

I livelli di *performance* verranno misurati a livello di unità organizzativa di appartenenza del dipendente (Direzione o Funzione). Più in particolare, tenuto conto delle diverse caratteristiche dell'operatività, il Consiglio di amministrazione definirà entro marzo 2020:

- a) *obiettivi qualitativi*, allineati alle politiche valutative, per tutte le unità organizzative (le funzioni di controllo e di staff, la Direzione Operations e le unità organizzative ad essa afferenti, la Direzione Asset Management e le unità organizzative ad essa afferenti, la Direzione Recupero Crediti e Gestione Beni Leasing e le unità organizzative ad essa afferenti);
- b) *obiettivi quantitativi* per la Direzione Asset Management (Gestione in-house, Gestione Servicers) e per la Direzione Recupero Crediti e Gestione Beni Leasing, e per le unità organizzative loro afferenti, basati sul BP dei crediti 2020.

I giudizi qualitativi e quantitativi adottano una scala da 0% (minimo) al 150% (massimo) del bonus, fermi restando, comunque, il limite individuale della retribuzione variabile rispetto a quella fissa indicato nei §§ 5.2 e 5.3 e il rispetto del Bonus pool complessivo, ridotto in relazione ai livelli dei "gates".

Per la gestione NPL, in presenza di plusvalenze su incassi stragiudiziali non inferiori al 25%, il bonus quantitativo conseguito per i primi livelli dei "gates" viene maggiorato del 25% o del 50% qualora la componente di incassi stragiudiziali sia maggiore o uguale rispettivamente del 45% e del 55% degli incassi complessivamente realizzati (giudiziali e stragiudiziali).

Per la gestione Leasing il bonus quantitativo per i primi livelli dei "gates" verrà maggiorato del 25% o del 50% qualora le plusvalenze sull'ammontare complessivo degli incassi realizzati indipendentemente dalla loro natura, risulti superiore rispettivamente al 10% o al 30%.

Restano comunque fermi il limite individuale della retribuzione variabile rispetto a quella fissa indicato nei §§ 5.2 e 5.3 e il rispetto del Bonus pool complessivo, ridotto in relazione ai livelli dei "gates".

5.5 Forme di integrazione occasionale e non ricorrente

In caso di assegnazione al personale di compiti eccedenti l'ordinaria *mission* della Direzione / Area / Funzione di appartenenza (per es. progetti speciali, attività di *due diligence*, *special work* individuali etc.) ovvero a soggetti che si siano distinti attraverso contributi individuali degni di rilievo, è rimessa alla facoltà dell'Amministratore delegato, nella misura massima del 10% del Bonus pool non erogato o, in caso di mancata erogazione ovvero livello zero delle clausole cancello 2020, del 5% del Bonus pool totale a budget, la previsione di erogazioni monetarie

⁵ Con il termine di "Personale apicale" si fa riferimento ai tre Resp.li delle Direzioni Operations, Asset Management e Recupero Crediti e Gestione Beni Leasing.



consistenti in una corresponsione *una tantum*.

Il processo interno che ne conduce all'attribuzione dovrà essere adeguatamente formalizzato riportando le motivazioni che hanno condotto alla proposta e al corrispondente contributo e dovrà essere oggetto, unitamente alle risultanze del sistema incentivante, di idonea informativa al Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso la retribuzione variabile complessiva non potrà eccedere il 40% della RAL della risorsa.

5.6 Comunicazione al personale degli obiettivi e del sistema incentivante

Le regole di funzionamento del sistema incentivante e gli obiettivi qualitativi e quantitativi, una volta approvati, sono comunicati dall'Amministratore delegato ai responsabili di unità organizzativa (Direzioni e Funzioni), che a loro volta provvedono ad illustrarli al Personale loro assegnato.

5.7 Diritto all'erogazione della componente variabile

La componente variabile viene riconosciuta al dipendente solo se risulta in organico al momento dell'erogazione.