



REV - GESTIONE CREDITI S.P.A.
POLITICHE DI REMUNERAZIONE | *Esercizio 2022*

Roma, 14 aprile 2022



INDICE

1	PREMESSA	3
2	L'EVOLUZIONE DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO DI REV	4
3	PRINCIPI E LOGICHE GENERALI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2022	4
4	RUOLI E TRATTAMENTI ECONOMICI	5
4.1	Assemblea.....	5
4.2	Consiglio di amministrazione.....	5
4.3	Collegio sindacale	6
4.4	Soggetto incaricato della revisione legale.....	6
4.5	Personale dipendente	6
4.5.a	Funzioni di controllo	8
4.6	Collaborazioni e incarichi professionali.....	8
5	STRUTTURA DEL SISTEMA INCENTIVANTE	9
5.1	Criteri di erogazione e limite massimo individuale	10
5.2	Importo totale massimo delle remunerazioni erogate per effetto del sistema incentivante .	10
5.3	Clausole "cancello"	10
5.4	Tempistica e criteri di erogazione del bonus per il 2022.....	11
6	SISTEMA INCENTIVANTE E SISTEMA «ALTERNATIVO»	12
6.1	Struttura del sistema incentivante «alternativo»	13
7	COMUNICAZIONE AL PERSONALE DEGLI OBIETTIVI E DEL SISTEMA INCENTIVANTE	14
8	DIRITTO ALL'EROGAZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE	14



1 PREMESSA

Il presente documento descrive le politiche di remunerazione di REV Gestione Crediti S.p.A. (“REV”, o “Società”) per l’esercizio 2022.

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 2022 – 2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione di REV in data 30 marzo 2022.

Le metodologie previste per l’applicazione della componente variabile nelle Politiche 2022 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

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.



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).

Le 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 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 2022

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.

Il compenso dell'Amministratore delegato è stato successivamente modificato, vista la nomina del nuovo Direttore Generale della società, come da delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 dicembre 2020, ed approvato ai sensi dell'art. 45, comma 2, lettera b) del d. lgs. 180/2015 con Provvedimento della Banca d'Italia prot. 0255237/21 del 17 febbraio 2021.

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 e del Direttore Generale, 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*

³ In tale ambito va anche considerato che la funzione Risorse Umane Intesa Sanpaolo ha comunicato il suo assenso all'inclusione nel sistema premiante dei tre distaccati presso REV.

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 (eventuali "benefit" attribuiti a fronte di figure professionali considerate strategiche o scarsamente fungibili, oppure per tener conto degli oneri di trasferta e/o abitativi del personale con residenza fuori dal Comune di Roma);
- eventuali somme erogate all'atto dell'assunzione (bonus d'ingresso) finalizzate ad attirare risorse caratterizzate da un potenziale elevato e/o da professionalità di difficile reperimento sul mercato;
- corresponsioni aggiuntive collegate a patti di stabilità, ossia pattuizioni individuali in forza delle quali, a fronte della corresponsione di un'ulteriore remunerazione, un dipendente vincola il rapporto di lavoro a una durata minima determinata, attraverso la limitazione temporale della facoltà di recesso del lavoratore ovvero prevedendo un periodo di preavviso, in caso di dimissioni, più elevato rispetto a quello stabilito dalla contrattazione collettiva;
- interventi economici sotto forma di una tantum non ripetibili, di natura discrezionale, opportunamente motivati e soggetti all'approvazione del Consiglio di amministrazione, finalizzati a riconoscere il merito individuale a fronte di specifici risultati raggiunti, tenendo conto di riscontri oggettivi.
- una componente variabile (nel seguito, anche "il sistema incentivante"), di natura eventuale e correlata alle performance aziendali e a quelle del dipendente e/o dell'unità organizzativa di appartenenza, in misura massima predeterminata;
- 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 Generale 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

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

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.

* * *

Nei successivi paragrafi n. 5 e n. 6 vengono illustrate due tipologie di sistema incentivante: il primo «standard» che presuppone la normale operatività aziendale nel corso dell'esercizio 2022 ed il secondo «alternativo» subordinato alla positiva definizione dell'operazione per la cessione della piattaforma operativa della Società, con contestuale affidamento in servicing del proprio portafoglio crediti.

* * *

5 STRUTTURA DEL SISTEMA INCENTIVANTE

Il sistema incentivante per il 2022 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 Criteri di erogazione e limite massimo individuale

La componente variabile della remunerazione dei dipendenti è collegata alle prestazioni fornite dal personale, ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti tenendo conto, altresì, 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.

Non è previsto il riconoscimento della componente variabile della remunerazione al Personale assunto successivamente al 30 maggio 2022 o, se già assunto, che non abbia svolto attività lavorativa per almeno 7 mesi dell'esercizio di riferimento.

L'entità della remunerazione variabile corrisposta ai sensi del sistema incentivante, che non potrà in alcun caso superare il 30%, dipende dal raggiungimento di specifici obiettivi (*clausole "cancello"*) dettagliati al successivo § 5.3, in funzione dei quali l'erogazione può essere cancellata o ridotta.

5.2 Importo totale massimo delle remunerazioni erogate per effetto del sistema incentivante

L'importo massimo della retribuzione variabile che può essere erogata con competenza 2022 per effetto del sistema incentivante (il "Bonus pool") è predeterminato in sede di definizione del budget annuale, in misura sostenibile, dal punto di vista economico-patrimoniale, nello scenario atteso.

Come è ovvio, la presenza e l'entità del Bonus pool previsto per l'esercizio 2022 non giustificano in alcun modo l'attesa di una uguale modalità e/o entità di remunerazione anche per gli anni successivi.

5.3 Clausole "cancello"

La possibilità di corrispondere per intero il Bonus pool indicato nel § 5.2 è subordinata al raggiungimento di determinati obiettivi minimi nell'esercizio 2022 (cd. clausole "cancello" o "gates") attinenti elementi:

- economici (il Risultato netto imposte positivo comprensivo dell'onere del sistema incentivante, voce 280 del conto economico);

- di patrimonializzazione (*Total Capital Ratio determinato in base alle regole di vigilanza prudenziale (risk weights) vigenti al momento dell'approvazione delle Politiche di remunerazione 2022*)⁵ e
- finanziari (gli *Incassi conseguiti dalla gestione in-house del portafoglio*),

definiti dal Consiglio di amministrazione nella riunione del 30 marzo 2022 nel documento Piano Previsionale 2022 – 2024 sulla base del quale sono riportati i valori degli obiettivi 2022 proposti ed i vari livelli dei *gates*

5.4 Tempistica e criteri di erogazione del bonus per il 2022

La determinazione del Bonus pool effettivamente disponibile e dei bonus individuali avverrà entro il mese di marzo 2023 e l'erogazione avrà luogo, in linea di massima, dopo l'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea.

Per il Personale apicale di REV (Responsabili di Direzione e Direttore Generale), l'erogazione di almeno il 25% del bonus maturato per il 2022 verrà differita al dicembre 2023.

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 aprile 2022:

- a) *obiettivi qualitativi*, allineati alle politiche valutative, per tutte le unità organizzative, ivi inclusa la Direzione Generale;
- b) *obiettivi quantitativi* per la Direzione Generale, per la Direzione Asset Management (Gestione in-house e Gestione Servicers) e per la Direzione Recupero Crediti e Gestione Beni Leasing, basati sul Piano Previsionale 2022 – 2024.

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 nel § 5.1 e il rispetto del Bonus pool complessivo determinato in relazione ai livelli dei "gates" precedentemente indicati.

Il peso della componente quantitativa sull'erogazione del bonus complessivo individuale viene determinato dal Consiglio di Amministrazione e può incidere, in funzione della seniority e del ruolo ricoperto dalla singola risorsa da una percentuale minima di circa il 50% fino ad un massimo di circa il 75% del premio.

⁵ il valore del *Total Capital Ratio* per l'accesso ai gates, non terrà conto degli effetti derivanti da eventuali aumenti di capitale.



Per la Direzione Generale il bonus quantitativo, se conseguito nella misura del 80%, verrà:

- maggiorato del 20% qualora le plusvalenze risultino superiori al 40% dell'ammontare complessivo degli incassi realizzati, indipendentemente dalla loro natura;
- ridotto del 20% qualora le plusvalenze risultino inferiori al 30% dell'ammontare complessivo degli incassi realizzati, indipendentemente dalla loro natura.

Restano comunque fermi il limite individuale della retribuzione variabile del sistema incentivante rispetto a quella fissa indicato nei §§ 5.1 e il rispetto del Bonus pool complessivo.

Per la gestione NPL, in presenza di plusvalenze su incassi stragiudiziali non inferiori al 25%, il bonus conseguito per i Livelli 1 e 2 viene maggiorato del 25% o del 50% qualora la componente di incassi stragiudiziali sia uguale o maggiore rispettivamente del 45% e del 55% degli incassi complessivamente realizzati (giudiziali e stragiudiziali).

Per la gestione Leasing il bonus quantitativo per i Livelli 1 e 2 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 §§ 5.1 e il rispetto del Bonus pool complessivo.

6 SISTEMA INCENTIVANTE E SISTEMA «ALTERNATIVO»

Nel dicembre 2021, a seguito di interlocuzioni con il Socio Unico, REV ha avviato un progetto volto alla valorizzazione della «piattaforma operativa»

A seguito dell'analisi di diversi scenari di valorizzazione effettuata congiuntamente all'Advisor Industriale e al Legal Advisor, REV, in data 3 marzo 2022, ha provveduto alla pubblicazione di un bando di gara per la cessione della propria piattaforma operativa con contestuale affidamento in servicing del proprio portafoglio crediti (l'Operazione"). Il potenziale acquirente verrà individuato tramite procedura competitiva e secondo i criteri di partecipazione definiti.

L'eventuale perfezionamento dell'Operazione inciderebbe sul perseguimento degli obiettivi definiti nel precedente § 5 visto che la Società risulterebbe fortemente impegnata in complesse attività organizzative che assorbiranno le diverse aree aziendali.

Si ritiene dunque opportuno prevedere al *closing* dell'Operazione un "sistema incentivante alternativo" destinato a sostituire i meccanismi di cui al §5. In altri termini, la formalizzazione

dei contratti di servicing rappresenta una condizione risolutiva del sistema incentivante così come illustrato nel §5 e determina l'entrata in vigore del sistema incentivante alternativo come descritto nel successivo §6.1.

6.1 Struttura del sistema incentivante «alternativo»

Il Bonus pool viene fissato nella misura corrispondente alla sola componente qualitativa del Bonus pool previsto dal precedente §5.

La corresponsione del Bonus pool è subordinata al raggiungimento di un solo obiettivo minimo relativo agli incassi conseguiti *dalla Gestione in house della Direzione Asset Management* alla data 31 agosto 2022, basati sul Piano Previsionale 2022 – 2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 30 marzo 2022 e successivamente ripartito proporzionalmente sulla stagionalità media degli incassi effettuati nel triennio 2019 – 2021 (cd. «BP ponderato»).

Qualora l'obiettivo degli incassi sopra indicato sia raggiunto determinando così la corresponsione del Bonus pool si procederà alla valutazione del Personale sulla base di 4 criteri per la determinazione dei bonus individuali e precisamente: 1) Seniority; 2) Responsabilità; 3) Meccanismo di riconoscimento del valore aggiunto operati dalla Società sulla risorsa in termini di avanzamenti di carriera, aumenti retributivi costanti nel tempo legati a promozioni e/o politiche di retention; 4) Contributo alla valorizzazione ed esecuzione dell'operazione di cessione.

I punteggi ottenuti, ad eccezione delle Funzioni Aziendali di Controllo, verranno sottoposti, su proposta del Direttore generale, all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione procederà alla valutazione diretta del Direttore generale unitamente a quella delle Funzioni Aziendali di Controllo in conformità a quanto previsto al precedente § 4.5.a e in coerenza con quanto disciplinato dalle disposizioni di vigilanza.

Ciascun parametro indicato adotta una scala da 1 (minimo) a 3 (massimo) e incide per il 25% nella formazione di un punteggio complessivo, compreso tra 4 e 12.

In funzione dello score ottenuto, saranno poi stabilite 4 fasce di premio, ciascuna per ogni rating raggiunto, come rappresentato dalla seguente Tabella 5, fermo restando, comunque, il limite individuale della retribuzione variabile rispetto a quella fissa del 30% e il rispetto del Bonus pool complessivo determinato in relazione all'apertura del gate.

Tabella 5

Score	Rating
Fino a 4	C
da 5 a 8	B
da 9 a 11	A
12	AA

I bonus individuali non potranno, in alcun caso, superare il 30% della retribuzione annua lorda del dipendente. La loro determinazione avverrà entro il 30 settembre 2022 ed è subordinata all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il sistema incentivante alternativo troverà applicazione a tutti i dipendenti della Società e non solo a quelli che operano nel ramo d'azienda oggetto di cessione. L'erogazione dei bonus, tuttavia:

- per il Personale che opera nel ramo d'azienda ceduto, avrà luogo nell'ultimo prospetto paga che sarà erogato da REV;
- per il Personale che non rientra nel ramo d'azienda ceduto, avverrà secondo le tempistiche definite nel §5.4.

7 COMUNICAZIONE AL PERSONALE DEGLI OBIETTIVI E DEL SISTEMA INCENTIVANTE

Le presenti politiche di remunerazione, una volta approvate, sono comunicate dall'Amministratore delegato e/o dal Direttore Generale ai rispettivi riporti (Direzioni e Funzioni), che a loro volta provvedono ad illustrarle al Personale loro assegnato e a spiegarne le regole di funzionamento.

8 DIRITTO ALL'EROGAZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE

La componente variabile viene riconosciuta al solo Personale dipendente risultante in organico al momento dell'erogazione.

Nell'ipotesi applicativa del sistema incentivante «alternativo» viene riconosciuta al solo Personale dipendente risultante in organico alla data del 30 settembre 2022.