



REV - GESTIONE CREDITI S.P.A.
POLITICHE DI REMUNERAZIONE | *Esercizio 2023*

Roma, 30 marzo 2023



INDICE

1	PREMESSA	3
2	L'EVOLUZIONE DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO DI REV	4
3	PRINCIPI E LOGICHE GENERALI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2023	5
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	7
4.6	Collaborazioni e incarichi professionali.....	8
5	STRUTTURA DEL SISTEMA INCENTIVANTE	9
5.1	Criteri di erogazione e limite massimo individuale	9
5.2	Importo totale massimo delle remunerazioni erogate per effetto del sistema incentivante ...	9
5.3	Clausole "cancello"	10
5.4	Criteri di erogazione del bonus per il 2023	10
5.5	Tempistica di erogazione del bonus per il 2023	11
6	FORME DI INTEGRAZIONE OCCASIONALE E NON RICORRENTE..... Errore. Il segnalibro non è definito.	
7	COMUNICAZIONE AL PERSONALE DEGLI OBIETTIVI E DEL SISTEMA INCENTIVANTE	11
8	DIRITTO ALL'EROGAZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE	11



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 9 giugno 2022 e che con provvedimento n. 971053 del 22 giugno 2022 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, quindi, tenuto conto dell’attuale assetto organizzativo e del Piano Previsionale approvato dal Consiglio di Amministrazione di REV in data 30 marzo 2023.

Le metodologie previste per l’applicazione della componente variabile nelle Politiche 2023 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 attuali obiettivi aziendali 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.

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.



2 L'EVOLUZIONE DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO DI REV

Come noto, rispetto ad un processo accelerato di dismissione sul mercato, che appariva oltre modo penalizzante per la Società, le interlocuzioni con l'Autorità di risoluzione hanno portato, nel corso dell'autunno 2017, a riformare le linee strategiche di REV – da “società a tempo determinato” orientata alla cessione del portafoglio in tempi ravvicinati a “società di gestione delle attività di recupero” con un orizzonte temporale di medio termine, a ripensare il modello gestionale ed a revisionare l'assetto organizzativo e la dotazione di organico. Ne è derivato un rafforzamento degli organici per implementare un modello di gestione, imperniato sulla combinazione di risorse interne e di *servicer* esterni.

Nonostante ciò, REV risente di elementi di debolezza che le derivano dallo status di società esclusivamente dedicata alla gestione di un portafoglio “chiuso” e destinato a un progressivo *decalage*. Tale condizione, come più volte osservato ha impedito a REV di diversificare efficacemente i propri ricavi, affiancando alla gestione del portafoglio di proprietà anche un'attività di *servicing* di NPL per conto terzi ed ha limitato le possibilità di carriera e crescita professionale delle risorse in organico rendendo la Società meno competitiva sul mercato del lavoro, al punto da incidere negativamente sulla tenuta prospettica della “piattaforma operativa”.

Gli elementi di debolezza ricordati e il rischio che la capacità di presidiare efficacemente l'ancora ingente portafoglio crediti possa progressivamente indebolirsi hanno indotto ad avviare una procedura competitiva al duplice scopo di valorizzare sul mercato la “piattaforma operativa” e “mettere in sicurezza” la gestione del portafoglio crediti.

All'esito di una procedura competitiva avviata il 4 marzo 2022, con atto del 3 ottobre 2022, presso il notaio Filippo Zabban di Milano, è avvenuta la sottoscrizione del Contratto di Cessione del ramo d'azienda in favore di Cerved Credit Management Group S.r.l. la cui offerta è stata ritenuta la migliore per combinazione dei vari elementi quali-quantitativi considerati.

L'attuale struttura organizzativa di REV, oltre agli organi statutari di amministrazione e controllo, prevede la presenza di un solo dipendente - nella persona del Direttore generale - nonché n. 8 risorse già dipendenti REV, oggi distaccate da CERVED - acquirente della “piattaforma operativa” - e n. 1 risorsa distaccata da Intesa Sanpaolo che svolge, in continuità rispetto all'operazione straordinaria, la funzione di Internal Audit.

Le Politiche di remunerazione oggetto del presente documento prendono spunto da tale evoluzione organizzativa.

Originariamente composto unicamente da componenti fisse nel primo biennio di attività, a far tempo dal 2018, il sistema retributivo di REV 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.



Nell'attuale mutato contesto societario la componente variabile tiene conto anche della necessità di preservare l'attuale assetto organizzativo e le risorse distaccate che risultano essenziali all'operatività ed al corretto funzionamento di REV.

È di interesse per Cerved e prioritariamente per REV che le attuali risorse in distacco possano continuare a garantire la loro presenza in REV, così da assicurare a quest'ultima un corretto funzionamento delle proprie attività operative grazie alle specifiche competenze e alla conoscenza pregressa delle peculiarità aziendali da parte di tali risorse, quali ex dipendenti della Società e allo stesso tempo, garantire al Servicer il pieno coordinamento con la distaccataria.

3 PRINCIPI E LOGICHE GENERALI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2023

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 2022 all'atto della loro nomina, in conformità al Provvedimento della Banca d'Italia prot. 762191/22 dell' 11 maggio 2022 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 22 aprile 2022 in sede di assemblea per il rinnovo degli Organi sociali della Società, in conformità al provvedimento della Banca d'Italia prot. 762191/22 dell'11 maggio 2022 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 del Direttore Generale.

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

Per il personale dipendente (nel cui perimetro vengono convenzionalmente ricompresi anche i soggetti distaccati³), 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

³ In tale ambito va anche considerato che la funzione Risorse Umane sia di Intesa Sanpaolo che di Cerved hanno comunicato il loro assenso all'inclusione nel sistema premiante dei propri distaccati presso REV.



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; nell'attuale modello organizzativo, tali corresponsioni possono essere destinate anche al personale in distacco laddove emerga l'interesse di REV di assicurarne la presenza per la stabilità delle proprie attività operative, concentrate su una struttura estremamente leggera;
- 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, qualora tali funzioni siano

svolte da personale dipendente, 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 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 2023 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 dell'attuale assetto organizzativo societario, nel quale le risorse svolgono un'attività concentrata sulla verifica di una corretta esecuzione delle previsioni contrattuali assunte dall'unico Servicer che attualmente gestisce l'intero portafoglio della Società, oltre a garantire il corretto funzionamento delle attività di REV nella sua qualità di intermediario finanziario. Inoltre, gli elementi genetici di REV 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.

L'entità della remunerazione variabile corrisposta ai sensi del sistema incentivante, che non potrà in alcun caso superare il 30% della remunerazione fissa⁵, 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 2023 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 2023 non giustificano in alcun modo l'attesa di una uguale modalità e/o entità di remunerazione anche

⁵ La percentuale include anche le eventuali corresponsioni aggiuntive collegate a patti di stabilità.

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 2023 (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 2023*) e
- finanziari,

definiti dal Consiglio di amministrazione nella riunione del 30 marzo 2023 nel documento Piano Previsionale sulla base del quale sono riportati i valori degli obiettivi 2023 proposti ed i vari livelli dei *gates*

5.4 Criteri di erogazione del bonus per il 2023

Se il Bonus pool è superiore a zero, i criteri per la determinazione dei bonus individuali sono quelli indicati nella successiva Tabella 2.

Tabella 2

Competenze tecniche relative all’attività svolta	Capacità realizzativa	Intraprendenza	Capacità relazionali	Valutazione finale
--	-----------------------	----------------	----------------------	--------------------

Ciascun parametro indicato adotta una scala da 0 (minimo) a 3 (massimo) nella formazione di un punteggio complessivo.

Valore	Giudizio
0	Inferiore alle aspettative
1	In linea con le aspettative
2	Superiore alle aspettative
3	Eccellente

In funzione dello score attribuito dal Direttore Generale, saranno poi stabilite 4 fasce di premio, ciascuna per ogni rating raggiunto, come rappresentato dalla seguente Tabella 3, 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 3

Rating	Valutazione
D	da 0 a 4
C	da 5 a 7
B	da 8 a 10
A	da 11 a 12

I punteggi ottenuti con un sintetico giudizio, ad eccezione delle Funzioni Aziendali di Controllo, verranno sottoposti dal 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.

5.5 Tempistica di erogazione del bonus per il 2023

La determinazione del Bonus pool effettivamente disponibile e dei bonus individuali avverrà entro il mese di marzo 2024 e l'erogazione avrà luogo, in linea di massima, dopo l'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea.

6 COMUNICAZIONE AL PERSONALE DEGLI OBIETTIVI E DEL SISTEMA INCENTIVANTE

Le presenti politiche di remunerazione, una volta approvate, sono comunicate dal Direttore Generale, che provvederà ad illustrarle alle risorse e a spiegarne le regole di funzionamento.

7 DIRITTO ALL'EROGAZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE

La componente variabile viene riconosciuta alle sole risorse risultanti in organico (ivi comprese le risorse in distacco presso REV) al momento dell'erogazione.