

Relazione sulla Politica in Materia di remunerazione 2020 e sui compensi corrisposti 2019 di doValue S.p.A.



doValue

Redatta ai sensi di:

Art. 123-ter del TUF, così come aggiornato dal D.lgs. n. 49/2019 e Art- 84-quater e degli schemi n. 7, 7-bis e 7-ter dell'Allegato 3A del

Regolamento adottato con Deliberazione CONSOB 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Roma, 22 Aprile 2020

Indice

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione agli Azionisti.....	3
Prima Sezione: Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2020 di doValue S.p.A.....	5
1	INFORMAZIONI GENERALI 6
1.1.	Premessa 6
1.2.	Quadro normativo di riferimento 6
1.3.	Il nuovo assetto di Gruppo e la strategia di medio-lungo termine: la politica di remunerazione a sostegno del business plan, in un’ottica di sostenibilità 7
2.	Il Processo di Governance della politica di remunerazione..... 9
2.1.	Assemblea degli Azionisti 10
2.2.	Consiglio di Amministrazione..... 10
2.3.	Comitato per la Remunerazione 12
2.4.	Amministratore Delegato 13
2.5.	Funzione Risorse Umane 14
2.6.	Altre Funzioni coinvolte..... 14
3.	La politica di remunerazione per il 2020..... 14
3.1.	Gli elementi della politica di remunerazione 2020 15
3.2.	I destinatari della politica di remunerazione..... 15
3.3.	La remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione 15
3.3.1.	Gli Amministratori non investiti di particolari cariche..... 16
3.3.2.	Gli Amministratori investiti di particolari cariche..... 16
3.4.	Remunerazione del Collegio Sindacale..... 17
3.5.	Amministratore Delegato 17
3.5.1	Remunerazione Variabile Amministratore Delegato..... 18
3.5.2	Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione dell’incarico dell’Amministratore Delegato 20
3.6.	La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche 21
3.6.1.	Remunerazione fissa 21
3.6.2.	Remunerazione variabile 22
3.6.3.	Erogazione Remunerazione variabile..... 24
3.6.4	Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro per i DIRS. 26
4	Divieto di strategie di copertura 26
Seconda Sezione: Relazione sui compensi corrisposti 2019	28
Introduzione.....	29

1.	<i>Eventi salienti nel corso dell'esercizio 2019</i>	29
2.	<i>Comitato per la Remunerazione</i>	31
3.	<i>Principali risultati 2019</i>	32
3.1	<i>Risultati economici e attivazione dei Gate di Gruppo</i>	32
3.2	<i>Compensi Corrisposti agli organi sociali</i>	33
3.2.1	<i>Compensi deliberati al Consiglio di Amministrazione</i>	34
3.2.2	<i>Compensi deliberati al Collegio Sindacale e Organismo di Vigilanza</i>	34
3.3	<i>Remunerazione Amministratore Delegato Gruppo doValue</i>	35
3.4	<i>Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategica e delle Risorse con 2:1</i>	36
3.5	<i>Trattamenti di inizio e fine rapporto</i>	37
3.6	<i>Tabelle quantitative Consob</i>	38

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione agli Azionisti

Signori Azionisti,

sono lieto di presentare la “Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2020 e sui compensi corrisposti 2019” di doValue (di seguito anche “la Relazione”) che verrà sottoposta all’Assemblea degli azionisti del 26 maggio 2020.

Il 2019 è stato un anno di grandi cambiamenti per il Gruppo: dal 24 giugno 2019, infatti, doValue, già doBank, a seguito dell’ottenimento delle necessarie autorizzazioni, ha acquisito lo status di società di servicing quotata con conseguente cancellazione dall’albo dei gruppi bancari.

Coerentemente con la trasformazione dell’oggetto sociale, focalizzato sulle attività di servicing, il 7 novembre dello scorso anno doValue ha presentato un aggiornamento del business plan con i target 2019-2022 che ha delineato le direttrici di business – anche alla luce del perfezionamento dell’acquisizione del 85% di Altamira, il più grande operatore specializzato in crediti distressed in Spagna, e dell’accordo sottoscritto per l’acquisizione, in corso di perfezionamento, dell’80% del capitale di Eurobank FPS Loans & Credits Claim Management Company (FPS), primaria società di servicing operante in Grecia – e identificato gli obiettivi e i relativi target per i prossimi anni, con un respiro sempre più internazionale improntato su una posizione di leadership in South Europe.

Nel corso dei primi mesi del 2020 si sta delineando uno scenario caratterizzato da forte incertezza a livello globale e, ovviamente, nazionale a causa dell’emergenza sanitaria legata all’epidemia di COVID-19.

L’attuale situazione congiunturale legata agli effetti del COVID-19, che non si prevede possa tradursi in mutamenti strutturali delle dinamiche di settore, impone un approccio cauto sull’andamento di breve periodo, in un contesto di limitata visibilità. In particolare, nonostante la continuità operativa delle operations di doValue in tutti i suoi mercati, il Gruppo monitora con attenzione l’attività del sistema giudiziario e dei servizi di pubblica utilità in genere, insieme alle decisioni sulle moratorie bancarie e alle dinamiche del settore immobiliare, in grado di influenzare i tempi di gestione delle pratiche e degli incassi.

Alla luce di tale contesto si è scelto di mantenere una politica di remunerazione in linea con quella prevista nel 2019 a valle della trasformazione della capogruppo bancaria in società di servicing (politica di remunerazione “post de-banking”) definita nel dettaglio dal Consiglio di Amministrazione del 2 Agosto 2019 entro i parametri approvati lo scorso anno dall’Assemblea degli azionisti; si è pertanto valutato opportuno rinviare la declinazione dei nuovi obiettivi coerenti con l’assetto di Gruppo – in una chiave più strategica – ad un periodo di minore incertezza, presumibilmente, quindi, nella seconda metà dell’anno. A fronte di eventuali modifiche e aggiornamenti alla politica di remunerazione rappresentata nel presente documento (da apportare secondo la procedura descritta più avanti) verrà fornita opportuna informativa al mercato e data dettagliata disclosure nella Seconda Sezione che verrà sottoposta al voto consultivo dell’Assemblea degli azionisti chiamata ad approvare il Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2020.

Nell’ambito dello scenario appena descritto è opportuno sottolineare come il 2020 sarà, in ogni caso, per il Gruppo doValue contraddistinto da un importante percorso evolutivo verso un modello di governance in linea con le best practice internazionali, appropriato rispetto ai business presidiati in Europa, e da una strategia di remunerazione volta a massimizzare il ritorno sugli investimenti per i diversi stakeholders

L'anno in corso, inoltre, è caratterizzato da importanti novità in ambito di trasparenza e “say on pay” sulle remunerazioni: con il D.lgs. n. 49/2019, infatti, è stata recepita in Italia la SHRD II che ha modificato l'art.123-ter del TUF in tema di Relazione sulla remunerazione e introdotto il voto vincolante con riferimento alla politica di remunerazione e il voto consultivo con riferimento ai compensi corrisposti.

La politica di remunerazione – descritta nella prima sezione della presente Relazione – è stata pertanto definita, come già anticipato, mantenendo i presidi prudenziali in termini di allineamento tra remunerazioni e rischi assunti e in sostanziale continuità con la politica 2019 “post de-banking” tenendo in considerazione alcuni elementi specifici legati alla nuova configurazione societaria e di business di doValue (società quotata di servizi di servicing non più soggetta alla disciplina bancaria), sempre nel rispetto del vigente quadro normativo previsto per le società quotate.

La Politica di Remunerazione è un importante strumento di confronto con gli investitori e il pubblico in generale, volto ad evidenziare le modalità con cui il Top management del Gruppo è incentivato al perseguimento delle direttrici di business evidenziate e al conseguimento dei risultati attesi, quali ad esempio:

- l'allineamento degli obiettivi che sottendono il sistema incentivante dedicato ai DIRS alle priorità del piano strategico presentato alla Comunità Finanziaria nel mese di novembre 2019;
- l'introduzione di obiettivi strategici correlati alla responsabilità sociale d'impresa, con particolare riferimento al percorso di internazionalizzazione in essere, al fine di allineare il Top Management di doValue rispetto a tutti gli stakeholders.

La Politica di Remunerazione 2020, nel descrivere i principi e gli elementi che compongono la remunerazione, persegue un nuovo impegno in termini di comunicazione con l'obiettivo di offrire un'informativa più completa e trasparente, rispondendo con chiarezza alle richieste del mercato e della normativa in merito alle prassi retributive adottate ed evidenziandone infine la coerenza con le strategie di business e gli obiettivi di breve e lungo termine a beneficio degli Azionisti e di tutti gli altri Stakeholders.

Colgo l'occasione per ringraziare voi azionisti per la fiducia accordata e gli altri membri del Comitato Remunerazione per la collaborazione e il contributo fattivo.

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 22 aprile e viene sottoposta all'Assemblea degli Azionisti per l'approvazione, in ottemperanza alle previsioni delle Disposizioni dell'art.123 ter del TUF.

Il Presidente del Comitato per la Remunerazione

Prima Sezione: Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2020 di doValue S.p.A.



1 INFORMAZIONI GENERALI

1.1. Premessa

La presente Relazione – redatta in conformità con gli artt. 114-bis e 123-ter del “Testo Unico della Finanza”, aggiornato con il d. Lgs. 49/2019, e con l’art. 84-quater e allegati del “Regolamento Emittenti” – illustra la politica in materia di remunerazione di doValue S.p.A. (di seguito anche “doValue”) e si articola in due sezioni:

- la Prima Sezione – Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2020 – descrive la Politica di remunerazione di doValue per il 2020 con riferimento agli Amministratori, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai Componenti degli Organi di Controllo, specificando le finalità, il processo di governance e gli organi e le funzioni coinvolti nonché le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della stessa;
- la Seconda Sezione – Relazione sui compensi corrisposti per l’anno 2019 – fornisce una rappresentazione dei compensi relativi all’Esercizio 2019 individualmente e nominativamente per gli Amministratori e i Sindaci ed in forma aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (in seguito anche (DIRS)).

Inoltre, la prima sezione illustra il modo in cui la politica di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società.

Tale documento è redatto in conformità con le normative richiamate ed in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina del “Comitato per la Corporate Governance” delle società quotate (di seguito “Codice di Autodisciplina”), nella versione del luglio 2018¹, cui doValue aderisce.

La presente Relazione (Prima e Seconda Sezione) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di doValue in data 22 aprile; in linea con l’art. 123-ter del TUF, la Prima Sezione – la “Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2020” - è sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea degli Azionisti mentre la Seconda Sezione - la “Relazione sui compensi corrisposti per l’anno 2019” – è sottoposta al voto consultivo dell’Assemblea degli Azionisti convocata il 26 maggio 2020 per l’approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2019.

La presente Relazione è messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet di doValue (<https://www.dovalue.it/it/governance/remunerazione>) nella Sezione Governance - Remunerazione), almeno ventuno giorni prima la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del Bilancio relativo all’Esercizio 2019, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Il Documento Informativo relativo al piano di compensi basati su strumenti finanziari è reperibile nella Sezione Governance - Remunerazione del sito internet di doValue.

1.2. Quadro normativo di riferimento

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2020 e sui compensi corrisposti 2019 di doValue S.p.A. è definita nell’ambito del quadro normativo di riferimento in tema di sistema di remunerazione e incentivazione, costituito, per le società quotate, dalle seguenti fonti:

¹ Si ricorda che a gennaio 2020 è stato pubblicato il nuovo “Codice di Corporate Governance” che troverà applicazione a partire dal 2021.

- Art. 123-ter e 114-bis del Testo Unico della Finanza, rispettivamente “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” e “Informazione al mercato in materia di attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori”;
- Regolamento Consob n. 11971/1999 (cd. Regolamento Emittenti);
- Codice di Autodisciplina del “Comitato per la Corporate Governance”.

L’obiettivo della politica di remunerazione è quello di pervenire, nell’interesse di tutti gli stakeholder, a sistemi di remunerazione allineati con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e in un’ottica di gestione del rischio e di sostenibilità.

1.3. Il nuovo assetto di Gruppo e la strategia di medio-lungo termine: la politica di remunerazione a sostegno del business plan, in un’ottica di sostenibilità

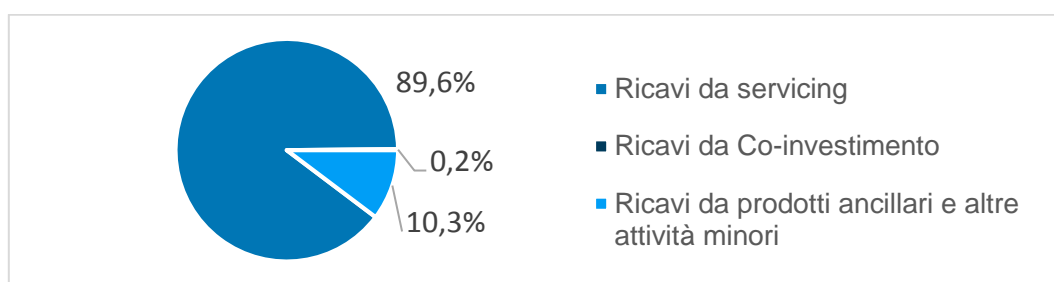
Il Gruppo doValue è leader nell’attività di gestione di crediti prevalentemente non performing a favore di banche e investitori pubblici e privati. Il Gruppo ha inoltre sviluppato un’offerta di prodotti ancillari, connessi all’attività di servicing, che includono la raccolta, l’elaborazione e la fornitura di informazioni immobiliari e legali aventi ad oggetto i debitori, e la prestazione di servizi immobiliari sempre connessi all’attività di recupero (e.g. partecipazione in asta, REOCO etc.) e attività di supporto al recupero giudiziale dei crediti.

Il Gruppo doValue intende proseguire il rafforzamento del proprio ruolo di leader nel settore del credit servicing in Europa, in linea con gli obiettivi delineati nell’aggiornamento dei target 2019-2022 del business plan, focalizzato su:

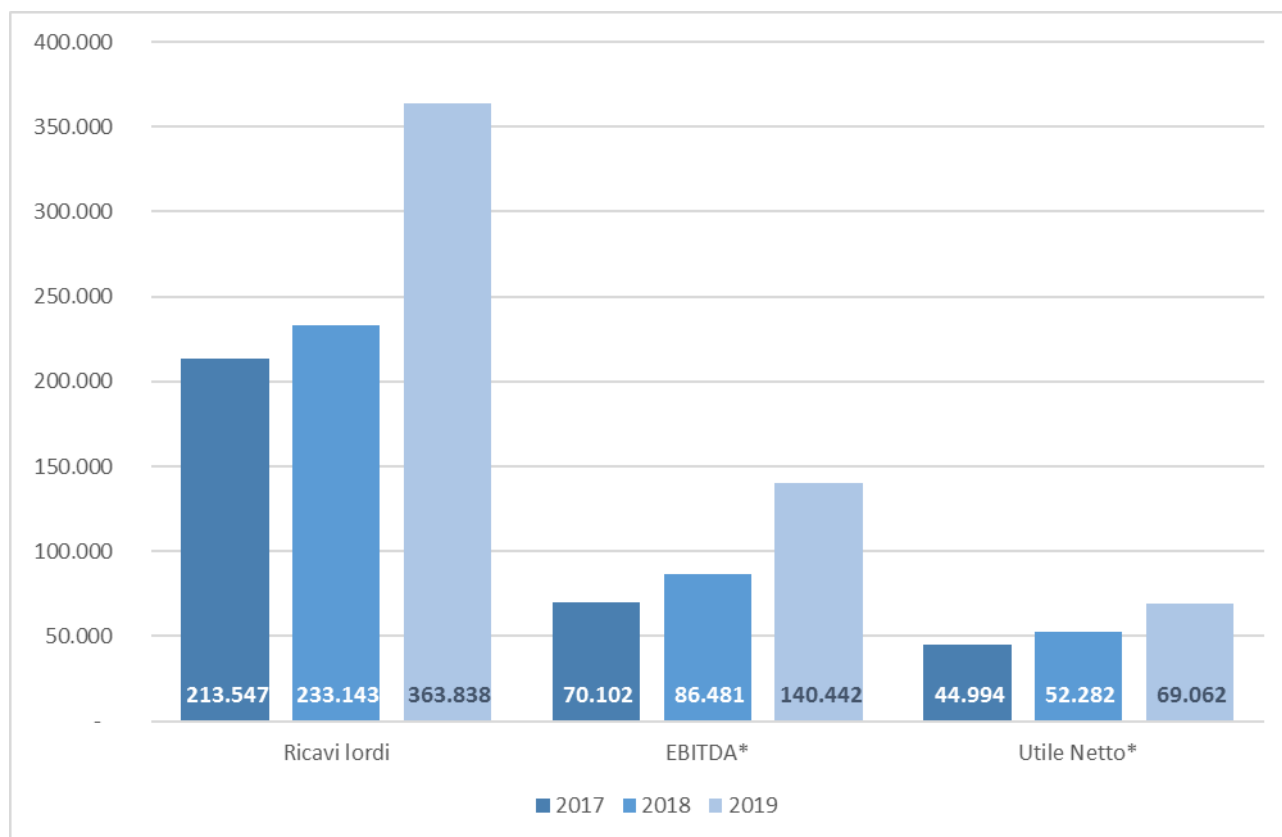
- Conseguimento degli obiettivi di crescita della redditività, di ritorno per gli azionisti e di ottimizzazione della leva finanziaria;
- Rafforzamento della leadership di doValue nei servizi di gestione di crediti non-performing, unlikely-to-pay e asset Real Estate in Sud Europa;
- Maggiore efficienza delle operations e riduzione dei costi;
- Solida posizione patrimoniale del Gruppo a supporto della creazione di valore per gli azionisti.

Il 2019 ha evidenziato il conseguimento di importanti risultati che pongono solide basi per le direttrici strategiche delineate.

Composizione Ricavi Lordi di doValue S.p.A. (esercizio 2019)



Principali Indicatori Economici (2019, 2018, 2017, valori in milioni)



* esclusi oneri non ricorrenti

Dal 2017, anno di quotazione, ad oggi, doValue ha radicalmente ampliato e diversificato le proprie attività, mantenendo al contempo un'elevata profittabilità e generazione di cassa, con:

- Portafoglio in gestione in crescita da €77 miliardi a €132 miliardi;
- Ricavi lordi in crescita da €213 milioni a €364 milioni;
- Margine EBITDA esclusi oneri non ricorrenti dal 33% al 39% ;
- Maggiore diversificazione di mercato: da principale player italiano a leadership in in Sud Europa;
- Maggiore diversificazione di prodotto: dagli NPL ai servizi di gestione di NPL, UTP e asset Real Estate;
- Maggiore diversificazione di clienti: da circa 40 nel 2017 a oltre 75 nel 2019, inclusi tre principali contratti "flusso" per la gestione in esclusiva della futura produzione di NPL e asset Real Estate di primarie banche europee.

La diversificazione di prodotto, il maggiore portafoglio clienti e la solidità patrimoniale di doValue sono particolarmente importanti nell'attuale scenario di mercato, caratterizzato da diversi cicli macroeconomici e di prodotto in grado di compensarsi nel più ampio mercato sud europeo, una maggiore focalizzazione dei clienti sul servicing di asset immobiliari e di crediti UTP, e infine da possibili scenari di consolidamento tra operatori del settore del servicing che facilitano opportunità di M&A.

Andamento titolo doValue

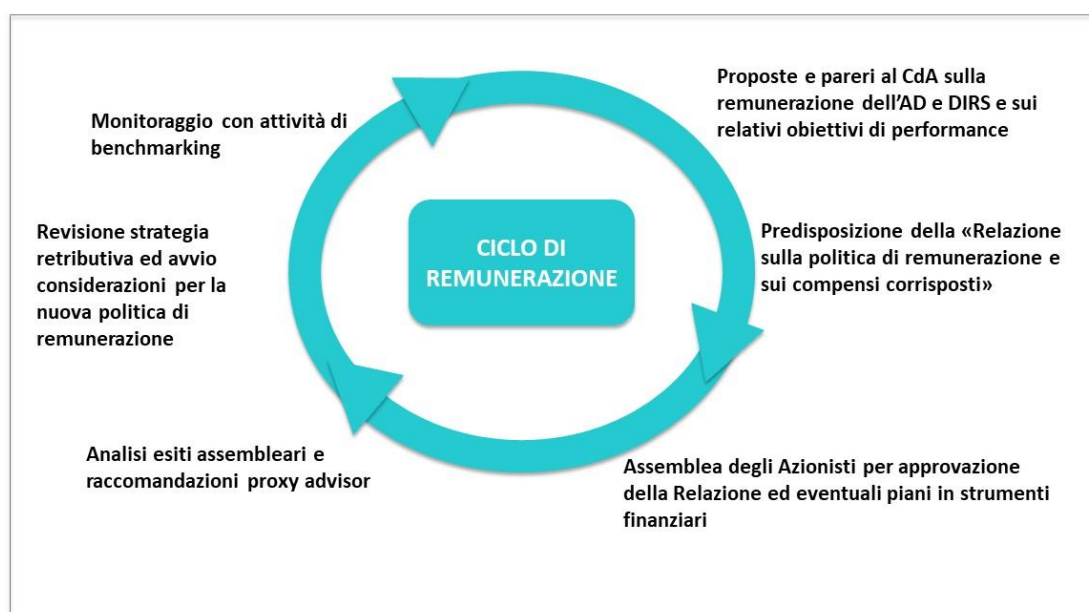


Peer Group: Arrow Global; B2Holding; Banca Farmafactoring; Banca IFIS; Banca Sistema; Cerved; Encore Capital Group; Hoist Finance; illimity²; Intrum Justitia; Kruk; PRA Group.

Dalla quotazione al 31 dicembre 2019 doValue ha evidenziato un Total Shareholders Return del 46%, rispetto al TSR rilevato nel FTSE mid cap nello stesso periodo, pari al 18%, e nel peer group monitorato, pari in media al -20% (ad esclusione di Illimity che non risultava quotata alla data di inizio della misurazione).

2. Il Processo di Governance della politica di remunerazione

Principali attività legate al ciclo di remunerazione



² Illimity incluso nell'indice a partire dalla data di quotazione nel 2019.

Il processo relativo alla definizione, adozione e attuazione della politica di remunerazione tiene conto delle deleghe dei diversi organi e funzioni coinvolti e mira ad assicurare che ciascun organo aziendale o funzione delegata eserciti pienamente le responsabilità definite dalla regolamentazione esterna, dallo statuto o dai regolamenti interni.

Anche per il 2020, doValue si è avvalsa del supporto di Willis Towers Watson nella predisposizione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

La politica in materia di remunerazione è rivista, con periodicità almeno annuale, dal Consiglio di Amministrazione di doValue su proposta del Comitato Remunerazioni ed è successivamente sottoposta all'approvazione dell'Assemblea, insieme alla sezione relativa ai compensi corrisposti, in linea con le previsioni del quadro normativo vigente.

Con cadenza almeno annuale, la Funzione Risorse Umane procede al riesame della politica e formula una proposta di revisione del presente documento. Nella formulazione della proposta, la Funzione tiene conto, in particolare, dell'evoluzione del mercato, delle strategie e del profilo di rischio, raccordandosi a tal fine con le competenti Funzioni e Organi Aziendali, che forniscono il proprio contributo al processo ciascuna secondo le rispettive competenze come più in dettaglio descritte nel prosieguo.

In tale processo sono coinvolti una pluralità di Organi e Funzioni, ciascuno secondo i propri ambiti di competenza definiti in coerenza con le previsioni normative, lo Statuto e il modello interno di governance della Società.

Di seguito si richiama il ruolo degli Organi Sociali e delle Funzioni Aziendali di doValue nell'ambito del processo di definizione, adozione e attuazione della politica di remunerazione.

2.1. Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti di doValue:

- determina i compensi spettanti agli Organi dalla stessa nominati;
- approva, con voto vincolante, la politica di remunerazione in favore degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Sindaci (Prima Sezione - "Relazione sulla politica di remunerazione");
- approva, con voto consultivo, i compensi corrisposti ad Amministratori, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Sindaci (Seconda Sezione "Relazione sui compensi corrisposti");
- approva i piani di compensi basati su strumenti finanziari.

2.2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- definisce i compensi spettanti agli Amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- definisce gli obiettivi di performance ai quali è collegata la remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed approva i risultati aziendali verificando il livello di raggiungimento dei suddetti obiettivi di performance;
- assicura che la politica di remunerazione sia coerente con le strategie, obiettivi di lungo periodo, l'assetto di governo societario e il profilo di rischio della Società ed è responsabile della sua corretta attuazione;
- elabora e sottopone all'Assemblea, con periodicità almeno triennale la Relazione sulla politica

in materia di remunerazione e, con periodicità annuale, la Relazione sui Compensi Corrisposti.

In linea con le previsioni dell'art.123-ter, comma 3-bis del Testo Unico della Finanza (aggiornato nel 2019), il Consiglio di Amministrazione in presenza di circostanze eccezionali, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Comitato Rischi e Operazioni con Soggetti Collegati, può derogare temporaneamente gli elementi della politica di remunerazione descritti nel paragrafo 3.

Per circostanze eccezionali si intendono esclusivamente situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

In tale ambito, nel corso dell'anno o comunque entro la data dell'Assemblea chiamata ad approvare il Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2020, si evidenzia la possibilità che si provveda a stipulare un nuovo contratto individuale con l'Amministratore Delegato che tenga conto delle recenti evoluzioni societarie e di business al fine di assicurare un crescente allineamento della sua struttura di remunerazione con il mutato contesto.

Qualora si dovesse procedere in tal senso, tutte le modifiche da apportare alla struttura di remunerazione dell'Amministratore Delegato, in deroga alla politica descritta nel presente documento, dovranno essere approvate dal Consiglio di Amministrazione (con l'astensione dalla votazione da parte dell'Amministratore Delegato che si assenterà anche dal confronto consiliare) secondo su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Comitato Rischi e Operazioni con Soggetti Collegati (in linea con il processo descritto nel punto che precede).

Di seguito la composizione del Consiglio di Amministrazione e dei relativi organi:

	Consiglio di Amministrazione	Uomo (U) Donna (D)	Indipendente	Esecutivo	Comitato Nomine	Comitato Rischi e Operazioni con Soggetti Collegati	Comitato Remunerazione
Giovanni Castellaneta	P	U			M	M	
Andrea Mangoni	M	U		X			
Francesco Colasanti	M	U					M
Emanuela Da Rin	M	D	X				
Giovanni B. Dagnino	M	U			M	P	
Nunzio Guglielmino	M	U				M	P
Giovanni Lo Storto	M	U	X		P		M
Giuseppe Ranieri	M	U	X				
Marella Idi Maria Villa	M	D					

P: Presidente

M: Membro

2.3. Comitato per la Remunerazione

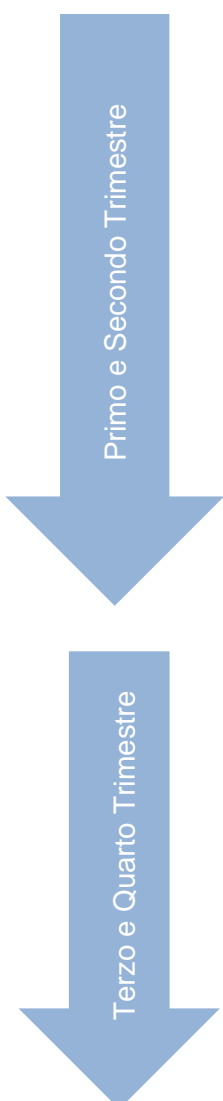
Il Comitato per la Remunerazione, composto da tre membri non esecutivi e per la maggioranza in possesso dei requisiti di indipendenza, supporta il Consiglio di Amministrazione con funzioni consultive, propositive ed istruttorie in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione.

Il Comitato per la Remunerazione In particolare:

- formula proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, valutandone periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli amministratori investiti di particolari cariche nonché sulla fissazione dei relativi obiettivi di performance correlati alla remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- esamina preventivamente e presenta al Consiglio la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti, da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea annuale di bilancio;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- assicura il coinvolgimento delle Funzioni Aziendali competenti nel processo di elaborazione e attuazione dellapolitica di remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione si riunisce, su convocazione del Presidente, ogni qualvolta sia necessario per lo svolgimento delle attività previste ai sensi di legge e del regolamento interno che ne disciplina le modalità di funzionamento.

Di seguito è riportata la pianificazione delle attività ordinarie del Comitato per la Remunerazione per il 2020. Resta fermo che il Comitato per la Remunerazione potrà riunirsi nel corso del 2020 per la disamina di ulteriori tematiche che dovessero emergere nel corso dell'esercizio.

	Tematiche
	<p>Politica in materia di Remunerazione 2020 per gli organi societari, gli amministratori esecutivi ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p> <p>Analisi del raggiungimento degli obiettivi di performance, proposta di consuntivazione e componente variabile annuale relativa al MBO 2019 con riferimento all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica.</p> <p>Analisi e proposta delle condizioni di performance di Gruppo per l'attivazione dei sistemi incentivanti 2020.</p> <p>Proposta di Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.</p> <p>Proposta di attribuzione Obiettivi di performance 2020 in relazione all'MBO con riferimento all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica.</p> <p>Analisi dell'esito del voto assembleare 2020 per doValue e relativamente alle altre aziende quotate in Italia e al peer group europeo.</p> <p>Discussione su trend di mercato, evoluzione quadro regolamentare e attese investitori.</p> <p>Analisi di competitività delle strutture di remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p> <p>Prime considerazioni relative alle linee guida di Politica di Remunerazione per il 2021.</p>

2.4. Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato:

- definisce e approva il processo operativo di definizione dei criteri alla base della politica di remunerazione, nel rispetto dei limiti normativi e dei regolamenti interni;
- presenta agli Organi Sociali le proposte di applicazione della politica di remunerazione, attraverso la declinazione degli obiettivi e dei sistemi di incentivazione coerentemente con le previsioni delle presenti Politiche;
- definisce le politiche di remunerazione e incentivazione per la restante popolazione aziendale.

2.5. Funzione Risorse Umane

La Funzione Risorse Umane della Capogruppo collabora con l'Amministratore Delegato e le funzioni aziendali competenti per fornire tutte le informazioni necessarie e opportune per il buon funzionamento della politica di remunerazione e dà concreta attuazione alle delibere di Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione e incentivazione, attraverso le seguenti attività:

- elabora e sottopone al Comitato Remunerazione la revisione della politica di remunerazione;
- fornisce supporto al Comitato Remunerazioni e agli Organi competenti nell'elaborazione e revisione della presente Relazione, di concerto con le altre Funzioni Aziendali competenti;
- assicura, in collaborazione con le altre Funzioni Aziendali, l'adeguatezza e la corrispondenza alla normativa della presente Relazione e il suo corretto funzionamento;
- propone il sistema di valutazione della performance, il sistema premiante ed il sistema dei piani di carriera in coerenza con la politica; al riguardo, inoltre, partecipa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di performance sottesi ai sistemi di incentivazione strutturati;
- verifica, con il supporto dell'Area Amministrazione, Finanza e Controllo di Gestione, il raggiungimento degli obiettivi e la sussistenza delle condizioni di accesso alle forme di remunerazione variabile;
- svolge l'attività di monitoraggio delle tendenze e delle prassi di mercato del lavoro di riferimento al fine di:
 - formulare proposte di revisione della politica di remunerazione;
 - proporre soluzioni di revisione del sistema di remunerazione e incentivazione in termini di strumenti, modalità, meccanismi operativi e parametri adottati dalla Società.

2.6. Altre Funzioni coinvolte

L' Amministrazione, Tesoreria, Pianificazione e Controllo della Capogruppo:

- supporta il processo nell'ambito della declinazione degli obiettivi di performance attribuiti ai fini del raggiungimento dei risultati pianificati e, in una logica *ex post*, ai fini della verifica delle performance ottenute;
- definisce *ex ante*, il Bonus Pool e i *gate* di accesso alla remunerazione variabile, da sottoporre all'approvazione degli Organi competenti;
- verifica il raggiungimento dei *gate* e determina l'ammontare del Bonus Pool consuntivo sulla base delle regole riportate nelle presenti Politiche;

La Funzione Affari Legali e Societari della Capogruppo:

- partecipa alla definizione e revisione della politica di remunerazione, con particolare riferimento ai compensi relativi ai membri degli Organi Aziendali di doValue, assicurando la coerenza della politica con gli assetti di governo societario adottati;

La Funzione Investor Relations:

- promuove il dialogo con gli investitori ed i proxy advisor, indirizzando alle funzioni preposte i feedback ricevuti e le linee guida di voto.

3. La politica di remunerazione per il 2020

3.1. Gli elementi della politica di remunerazione 2020

La politica di remunerazione 2020 di doValue S.p.A. comprende i seguenti elementi:

- la remunerazione fissa;
- il sistema MBO;
- i benefici non monetari (di seguito anche “benefits”);
- i trattamenti in vista o in occasione della cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro (di seguito anche “severance” o “trattamento di fine rapporto”).

Né l'Amministratore Delegato né i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere destinatari di Una Tantum discrezionali.

La struttura di remunerazione dell'Amministratore Delegato potrebbe subire delle modifiche qualora si provvedesse, nel corso dell'anno o comunque entro la data dell'Assemblea chiamata ad approvare il Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2020, a stipulare un nuovo contratto individuale con l'Amministratore Delegato; in ogni caso tali modifiche dovranno essere approvate secondo l'iter descritto al paragrafo 2.2.

Nei paragrafi successivi si descrive nel dettaglio la politica di remunerazione e i singoli elementi che la costituiscono con riferimento ai diversi destinatari della politica stessa.

3.2. I destinatari della politica di remunerazione

La politica di remunerazione 2020 è differenziata per le seguenti categorie di destinatari:

- i membri del Consiglio di Amministrazione (cfr. **§3.3**), distinguendo tra Amministratori non investiti di particolari cariche e Amministratori investiti di particolari cariche;
- i membri del Collegio Sindacale (cfr. **§3.4**),
- l'Amministratore Delegato (cfr. **3.5**),
- i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (cfr. **§3.6**).

3.3. La remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea ordinaria stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominata, ed in particolare ai membri del Consiglio di Amministrazione. L'assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, da ripartirsi tra i singoli componenti secondo le determinazioni del Consiglio di Amministrazione.

Le modalità di riparto delle competenze del Consiglio di Amministrazione fra i suoi membri vengono stabilite con deliberazione del Consiglio stesso. Qualora non deliberate dall'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e il Comitato di Remunerazione, stabilisce le remunerazioni degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del codice civile (inclusi gli Amministratori facenti parte di comitati endoconsiliari). Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, nello specifico, riceve una remunerazione il cui ammontare è coerente con il ruolo centrale a esso attribuito ed è determinata ex ante.

3.3.1. Gli Amministratori non investiti di particolari cariche

La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche è pertanto composta da:

- un compenso per la carica di Consigliere;
- ove previsto, compensi aggiuntivi previsti per la partecipazione a comitati endoconsiliari.

L'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2018 ha stabilito – in aggiunta a quanto descritto nel paragrafo successivo per il Presidente – per gli Amministratori non investiti di particolari cariche un compenso globale annuo lordo di Euro 850.000,00, di cui:

- Euro 240.000,00 destinati equamente alla remunerazione dei componenti del Consiglio diversi dal Presidente;
- Euro 210.000,00 destinati ai Membri dei Comitati endoconsiliari, inclusi gli incarichi di presidenza dei medesimi.

Alla luce di quanto stabilito dall'Assemblea – e tenuto conto della remunerazione stabilita dall'Assemblea stessa per il Presidente del Consiglio di Amministrazione - il Consiglio di Amministrazione, coerentemente con le previsioni statutarie in materia e sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, ha stabilito in Euro 30.000,00 il compenso spettante a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, diverso dal Presidente.

Si evidenzia che l'Amministratore Delegato ha rinunciato al compenso spettante in qualità di Amministratore.

Gli Amministratori hanno, altresì, diritto al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle loro funzioni.

Si rileva che gli Amministratori non investiti di particolari cariche non sono destinatari di sistemi di remunerazione variabile.

Tutti gli Amministratori sono beneficiari di una polizza assicurativa D&O (Directors & Officers).

Compensi aggiuntivi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari

Il Consiglio di Amministrazione, coerentemente con le previsioni statutarie in materia e sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, ha stabilito inoltre i compensi aggiuntivi spettanti agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati pari a:

- Euro 35.000, in qualità di Presidente di un Comitato;
- Euro 17.500, in qualità di Membro di un Comitato.

3.3.2. Gli Amministratori investiti di particolari cariche

Presidente del Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2018 ha stabilito in favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione un compenso annuo pari a Euro 400.000.

Il Presidente non è destinatario di sistemi di remunerazione variabile e, come gli altri Amministratori, ha diritto al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle sue funzioni.

Il Presidente è beneficiario di una polizza assicurativa D&O (Directors & Officers).

In linea con il quadro normativo vigente, il Presidente si astiene dalle votazioni che riguardano i propri compensi oltre ad assentarsi dal confronto consiliare in merito.

3.4. Remunerazione del Collegio Sindacale

L'Assemblea ordinaria delibera l'emolumento annuale spettante a ciascun sindaco ai sensi di legge. Tale importo è fisso e invariabile per l'intera durata dell'incarico. In nessun caso i Sindaci possono percepire forme di remunerazione variabile.

L'Assemblea dei Soci del 19 aprile 2018 ha definito i seguenti compensi su base annua:

- per il Presidente del Collegio Sindacale un emolumento speciale per la carica, comprensivo del compenso come sindaco, pari a Euro 45.000 in aggiunta a Euro 10.000 come Presidente dell'Organismo di Vigilanza.
- per ciascun membro del Collegio Sindacale un compenso pari a Euro 35.000 e Euro 5.000 come membro dell'Organismo di Vigilanza.

I Sindaci hanno, altresì, diritto al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle loro funzioni.

I Sindaci sono beneficiari di una polizza assicurativa D&O (Directors & Officers).

3.5. Amministratore Delegato

La struttura di remunerazione dell'Amministratore Delegato del Gruppo è declinata in modo da allineare gli incentivi con gli interessi di lungo periodo del Gruppo e, in generale, degli azionisti ed investitori e di garantire una sostenibilità nel lungo termine dei sistemi di remunerazione e incentivazione, tenendo conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dal Gruppo. La struttura di remunerazione dell'Amministratore Delegato prevede componenti fisse e variabili declinate in modo da massimizzare l'allineamento con gli interessi degli azionisti e della società.

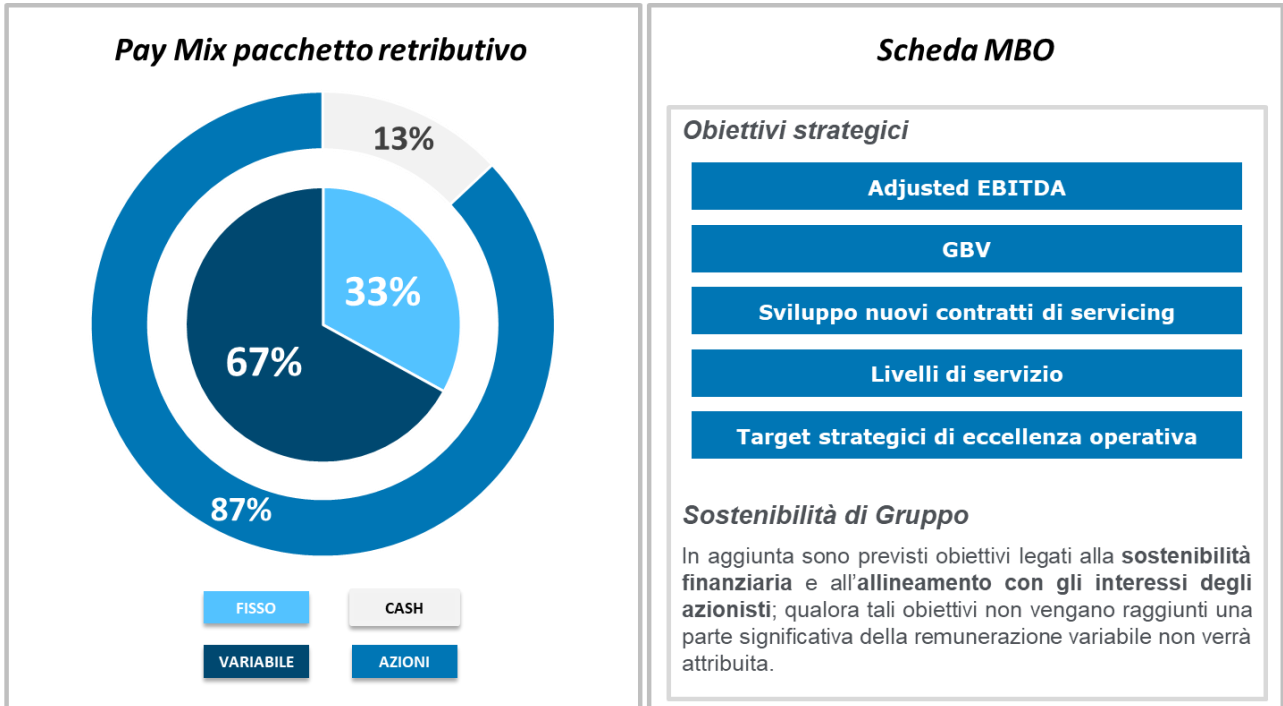
Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato di doValue S.p.A. è articolato – in continuità con quanto previsto dalla politica di remunerazione 2019 “post de-banking” – come segue:

- remunerazione fissa erogata per il 40% in forma monetaria e per il 60% in azioni ordinarie doValue;
- remunerazione variabile: correlata al conseguimento degli obiettivi assegnati e corrisposta entro un massimo del 200% della remunerazione fissa, corrisposta interamente in azioni lungo un periodo di cinque anni.

Sono previsti, inoltre, benefit attribuiti in linea con le politiche di riferimento, in aggiunta alla copertura assicurativa D&O (Directors and Officers) di natura stabile e predeterminata.

3.5.1 Remunerazione Variabile Amministratore Delegato

Pay Mix pacchetto retributivo e scheda MBO per la figura di Amministratore Delegato



La corresponsione della remunerazione variabile è subordinata al soddisfacimento preliminare e congiunto di cancelli di attivazione ("gate") che garantiscano anche la sostenibilità dei sistemi di incentivazione del Gruppo.

In particolare, nessuna remunerazione variabile viene riconosciuta nel caso in cui non sia superato il cancello di attivazione individuato ai fini dell'attivazione dei sistemi incentivanti ("Gate di Accesso"):

EBITDA consolidato al meno pari all'80% di quanto definito in sede di pianificazione (strategica e operativa).

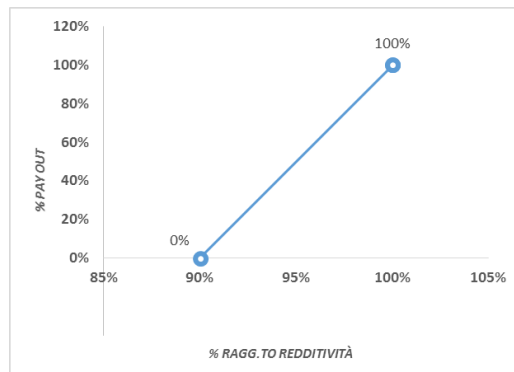
L'indicatore sarà considerato al netto di operazioni straordinarie approvate dal CdA.

La remunerazione variabile viene corrisposta in considerazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati. L'opportunità massima è riconosciuta al conseguimento del livello massimo di tutti gli obiettivi assegnati.

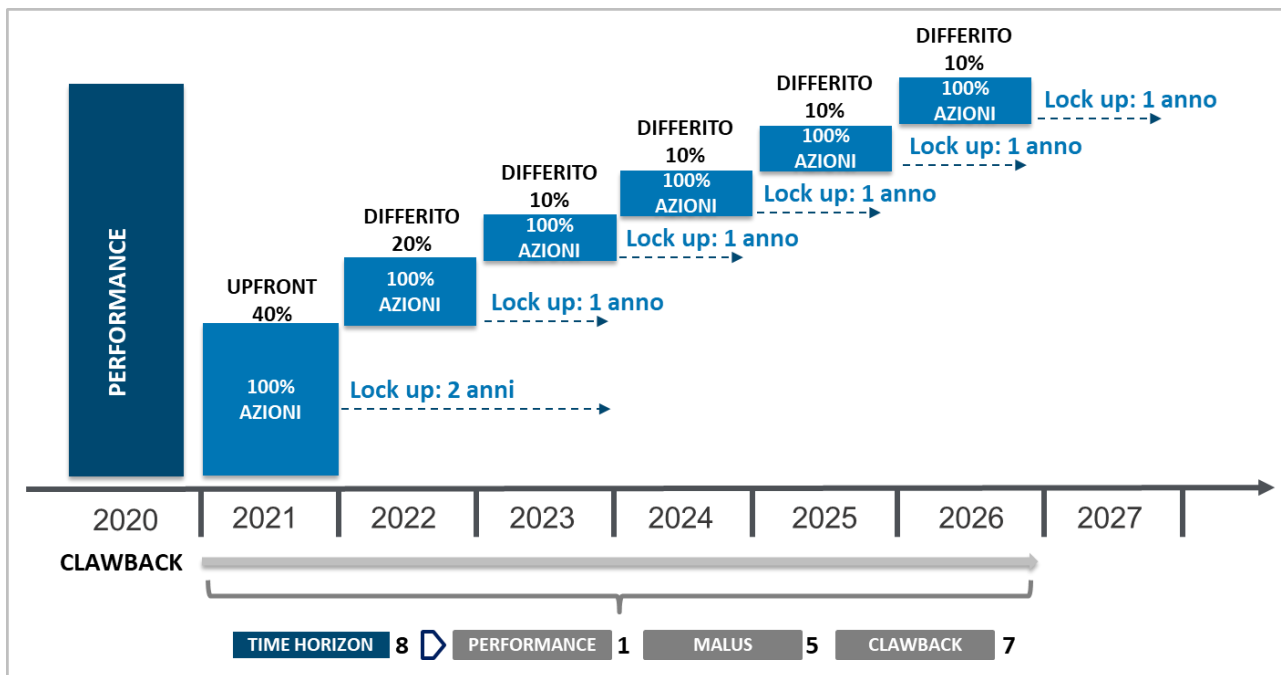
La remunerazione variabile attribuita viene ridotta progressivamente in caso di performance non in linea con gli obiettivi assegnati. La stessa viene azzerata in caso di mancato superamento dei cancelli di attivazione.

Nel grafico viene rappresentato l'andamento del payout rispetto all'obiettivo di redditività, prevedendo l'azzeramento della relativa componente variabile in caso di performance al di sotto del valore soglia e la definizione al 100% al perseguimento del valore target.

Payout Vs Target



Con l'obiettivo di allineare gli incentivi con gli interessi di lungo periodo del Gruppo e, in generale, degli azionisti ed investitori e di garantire una sostenibilità nel lungo termine dei sistemi di remunerazione e incentivazione, tenendo conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dal Gruppo, la remunerazione variabile eventualmente attribuita viene erogata prevedendo un orizzonte temporale pluriennale, secondo lo schema riportato di seguito:



- una Quota *up-front* pari al 40% viene riconosciuta dopo l'approvazione, da parte dell'Assemblea degli Azionisti, del bilancio di esercizio riferito all' *Accrual Period*, entro 30 giorni dall'approvazione stessa e, in ogni caso, entro il mese di luglio e soggetta ad un periodo di lock up di due anni;
- una quota pari al 60% viene differita pro-quota nei cinque esercizi successivi (*vesting*) all'anno di attribuzione della parte variabile erogata *up-front* e riconosciuta entro 30 giorni dall'Assemblea di approvazione del bilancio e in ogni caso entro il mese di luglio di ogni anno: la prima quota differita è pari al 20% della retribuzione variabile, mentre le restanti quattro hanno un peso del 10%. Tutte le quote differite sono soggette ad un periodo di lock up di un anno.

L'erogazione delle quote differite è soggetta alla verifica del Gate di Accesso e le seguenti **condizioni di malus**:

- riduzione del 20%, se l'Adjusted EBITDA risulti inferiore del 25% rispetto ai valori accertati al termine del periodo di performance. Qualora tale riduzione sia maggiore del 50%, le quote differite saranno ridotte del 50%;
- riduzione del 20%, in caso di mancato rispetto dei livelli di servizio;
- riduzione del 100% (azzeramento delle quote differite) qualora si verifichi una delle clausole di claw back (si veda sotto) durante il periodo di differimento.

I valori di tali indicatori sono verificati al 31 dicembre dell'anno precedente la maturazione della quota differita.

Verificato il conseguimento delle condizioni suddette, l'erogazione delle quote differite è, inoltre, subordinata alla verifica della **condizione** per cui il **valore medio di mercato delle azioni nei 3 mesi precedenti la data di Vesting (data del Consiglio di Amministrazione che delibera circa il raggiungimento degli obiettivi di performance e il superamento dei gate) sia almeno uguale a € 8,55** (Valore minimo Vesting). Se alla data di Vesting il Valore minimo di Vesting non è raggiunto, il Vesting sarà differito di 12 mesi, trascorsi i quali la condizione sarà nuovamente verificata e, in caso di nuovo mancato raggiungimento, sarà differito di ulteriori 12 mesi; se a questo punto (24 mesi dopo la data di Vesting originaria) il valore minimo di Vesting non sarà raggiunto, la corrispondente quota differita verrà annullata.

Le azioni soggette a differimento, al verificarsi delle condizioni previste, sono aumentate di un numero di azioni corrispondente all'ammontare del dividendo riconosciuto alle stesse durante il periodo di differimento.

Fermo restando il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno, successivamente alla erogazione del bonus, la Società si riserva il diritto, entro 5 anni dalla data di attribuzione della remunerazione variabile e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato, di chiedere al Beneficiario la restituzione del bonus oppure del controvalore monetario equivalente al valore delle Azioni attribuite (c.d. "clawback"), qualora si verificasse una delle seguenti casistiche:

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave del beneficiario a danno del Gruppo;
- gravi e intenzionali violazioni delle leggi, del Codice Etico e di norme aziendali,
- attribuzione del bonus sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati o dolosamente alterati.

Si sottolinea che, stante l'utilizzo di azioni ordinarie di doValue, la Società sottoporrà all'Assemblea degli azionisti del 26 maggio 2020 l'approvazione del *"Piano di Compensi basato su strumenti finanziari"*, *corredato dal relativo Documento Informativo* predisposto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

Come anticipato, l'Amministratore Delegato non può essere destinatario di Una Tantum discrezionali.

3.5.2 Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione dell'incarico dell'Amministratore Delegato

In coerenza con le prassi di riferimento e con le politiche della Società, è in essere con l'Amministratore Delegato un accordo che regola ex-ante gli aspetti economici relativi alla

cessazione anticipata della carica sociale e/o risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con finalità di evitare l'alea di una lite attuale o futura, evitando così i rischi inevitabilmente connessi a un contenzioso giudiziale che potrebbero avere risvolti anche di carattere reputazionale e di immagine per la Società, assicurando al contempo maggiore certezza nei rapporti giuridici.

L'importo derivante dall'applicazione di tale accordo non può comunque superare un numero massimo di 24 mensilità della remunerazione complessiva, calcolate sulla base dell'ultima remunerazione fissa e della media della remunerazione variabile del triennio precedente.

Fermo restando il rispetto del predetto limite massimo complessivo pari a 24 mensilità di remunerazione globale convenzionale lorda, per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, l'accordo in essere collega il compenso alla performance conseguita e alla durata residua del contratto. In particolare, in caso di cessazione anticipata della carica per motivi diversi dalla giusta causa, il trattamento previsto è pari al 25% dell'ultima remunerazione fissa mensile ricevuta, moltiplicata per il numero di mesi intercorrenti tra la data di cessazione della carica e il mese di marzo, incluso, dell'anno successivo all'ultimo esercizio del mandato in corso più 1/12 del 50% dell'ultimo MBO attribuito, moltiplicato per il numero di mesi intercorrenti tra la data di cessazione della carica e la data di chiusura dell'esercizio 2022.

3.6. La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche³

Alla data della redazione della presente Relazione i Dirigenti con Responsabilità Strategica sono:

- Consiglieri esecutivi e non esecutivi controllante
- Componenti Collegio Sindacale controllante
- CEO
- Chief Financial Officer
- General Counsel
- Chief Operations Officer
- Chief Internal Controls Officer
- Chief NPL Servicing Officer

3.6.1. Remunerazione fissa

La componente fissa della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si caratterizza come stabile, irrevocabile e correlata alla professionalità e responsabilità del ruolo. Essa comprende la Retribuzione Annua Lorda (RAL), eventuali indennità di ruolo connesse a posizioni specifiche nell'ambito dell'organizzazione aziendale, nonché i benefit, quando riconosciuti a tutto il personale dipendente ovvero per categoria o per fascia di dipendenti o per ruolo aziendale ricoperto e prendendo in considerazione le prassi di mercato.

In particolare, i "benefit" sono forme di retribuzione in natura, anche frutto di politiche afferenti categorie di dipendenti o contrattazioni di secondo livello, tempo per tempo vigenti e volte ad

³ In caso di cambiamento del perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategica in corso d'anno, anche a seguito della evoluzione dell'assetto organizzativo del Gruppo, gli elementi della politica della remunerazione definiti dalla presente sezione rappresentano dei principi ispiratori della struttura di remunerazione, che sarà declinata tenendo conto delle specificità del mercato geografico di riferimento e della responsabilità assegnata.

accrescere la motivazione e la fidelizzazione del dipendente. I principali benefit che attualmente possono essere riconosciuti, oltre a quanto già previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (ove applicabile), in coerenza con la normativa interna tempo per tempo vigente, sono:

- assegnazione auto a uso promiscuo;
- contribuzione integrativa al Fondo di Previdenza complementare;
- polizza assicurativa sanitaria;
- polizza assicurativa extra-professionale;
- polizza vita.

Gli interventi di politica retributiva con impatto sulla parte strutturale della retribuzione, nonché l'eventuale assegnazione di benefit, vengono effettuati di norma con cadenza annuale.

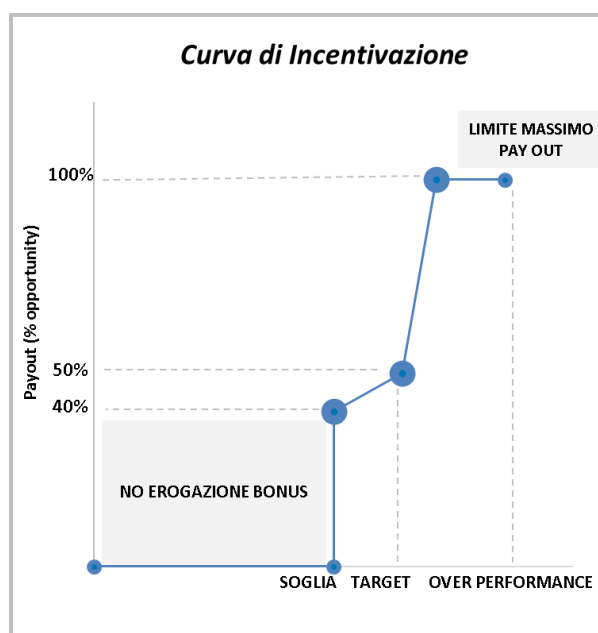
3.6.2. Remunerazione variabile

I Dirigenti con Responsabilità Strategica sono destinatari di un **sistema di incentivazione di tipo “Management By Objectives” (c.d. “MBO”)**. Il sistema MBO, improntato sul principio “pay-for-performance” si avvale di schede obiettivo “individuali” coerenti con i piani strategici e operativi, con il ruolo e le responsabilità assegnate.

Unicamente in fase di assunzione possono essere previsti buy-out volti ad assicurare l'attraction di risorse di provata esperienza.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari del sistema incentivante “MBO” la cui opportunità di incentivo viene definita nell'ambito della incidenza massima del 200% della retribuzione annua lorda.

La possibilità di conseguire un Incentivo superiore al 100% della remunerazione fissa è correlata alla overperformance e condizionata al raggiungimento dell'obiettivo sull'EBITDA superiore al 100% in base alla seguente curva incentivante:



L'effettiva definizione della opportunità massima di MBO relativamente ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere da parte del Comitato di Remunerazione.

La corresponsione della remunerazione variabile è subordinata al soddisfacimento preliminare e congiunto di cancelli di attivazione ("gate") che garantiscano anche la sostenibilità dei sistemi di incentivazione del Gruppo.

In particolare, nessuna remunerazione variabile viene riconosciuta nel caso in cui non sia superato il cancello di attivazione individuato ai fini dell'attivazione dei sistemi incentivanti ("Gate di Accesso"):

EBITDA consolidato al meno pari all'80% di quanto definito in sede di pianificazione (strategica e operativa).

L'indicatore sarà considerato al netto di operazioni straordinarie approvate dal CdA.

La remunerazione variabile viene corrisposta in considerazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati. L'opportunità massima è riconosciuta al conseguimento del livello massimo di tutti gli obiettivi assegnati.

La remunerazione variabile attribuita viene ridotta progressivamente in caso di performance non in linea con gli obiettivi assegnati. La stessa viene azzerata in caso di mancato superamento della soglia minima di performance che attiva il sistema MBO.

Gli obiettivi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono definiti dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato di Remunerazione, su proposta dell'Amministratore Delegato.

Gli obiettivi sono articolati come segue:

- Redditività consolidata al 31/12/2020 (ad esclusione dei ruoli con funzione di controllo)
- Execution delle priorità per il 2020 delle direttrici strategiche 2019-2022
- Obiettivo specifico correlato al ruolo e responsabilità di funzione (a titolo di esempio, Revenues, Sviluppo Business, Eccellenza Operativa, Efficienza)
- ESG: leadership inclusiva misurata attraverso la valutazione del contributo alla internazionalizzazione dei team.

L'effettiva assegnazione della componente variabile e la relativa entità sono definite dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato di Remunerazione in esito a un processo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi previsti coordinato dalla Funzione Risorse Umane di Capogruppo.

Fermo restando il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno, successivamente alla erogazione del bonus, la Società si riserva il diritto, entro 5 anni dalla data di attribuzione della remunerazione variabile e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato, di chiedere al Beneficiario la restituzione del bonus oppure del controvalore monetario equivalente al valore delle Azioni attribuite (c.d. "clawback"), qualora si verificasse una delle seguenti casistiche:

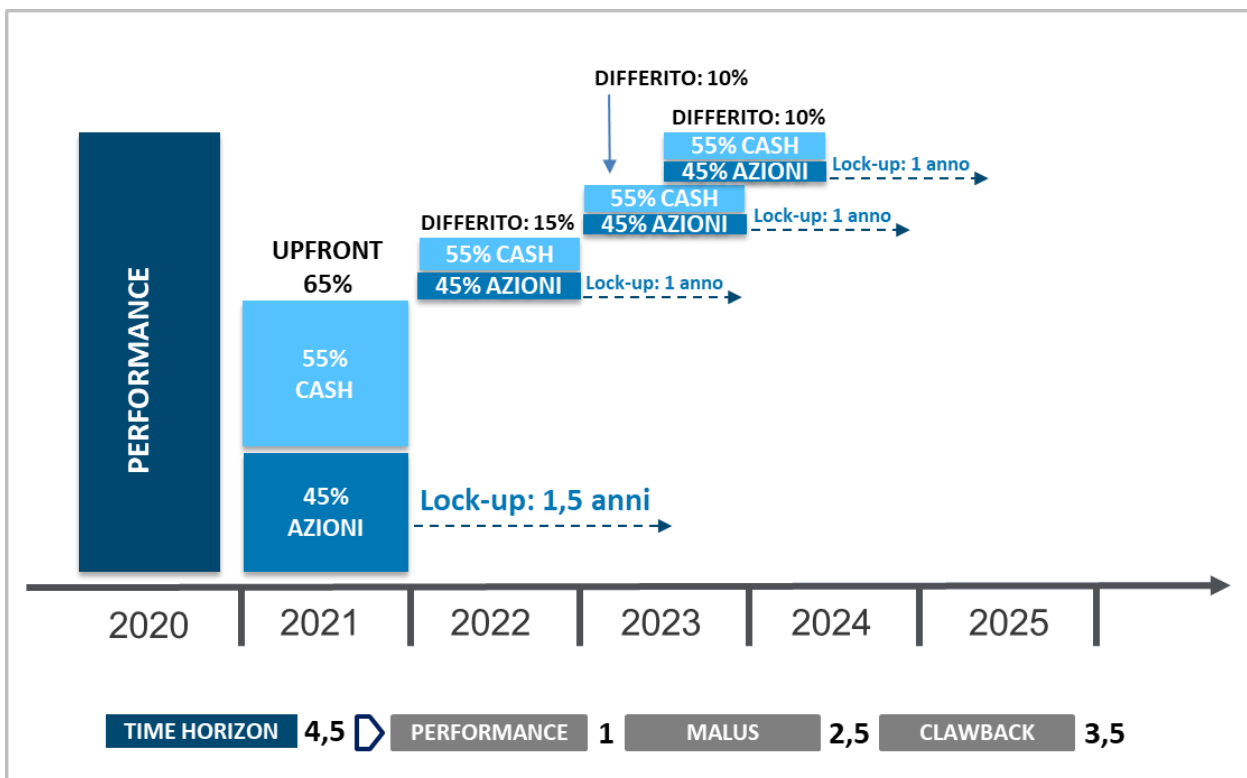
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave del beneficiario a danno del Gruppo;
- gravi e intenzionali violazioni delle leggi, del Codice Etico e di norme aziendali,
- attribuzione del bonus sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati o dolosamente alterati.

Come anticipato, i Dirigenti con Responsabilità Strategica non possono essere destinatari di Una Tantum discrezionali.

3.6.3. Erogazione Remunerazione variabile

DIRS con un rapporto di remunerazione variabile:fissa fino a 2:1

La remunerazione variabile eventualmente attribuita, in caso di opportunità di remunerazione variabile superiore al 100% della retribuzione annua lorda, viene erogata prevedendo un orizzonte temporale pluriennale, secondo lo schema riportato di seguito:



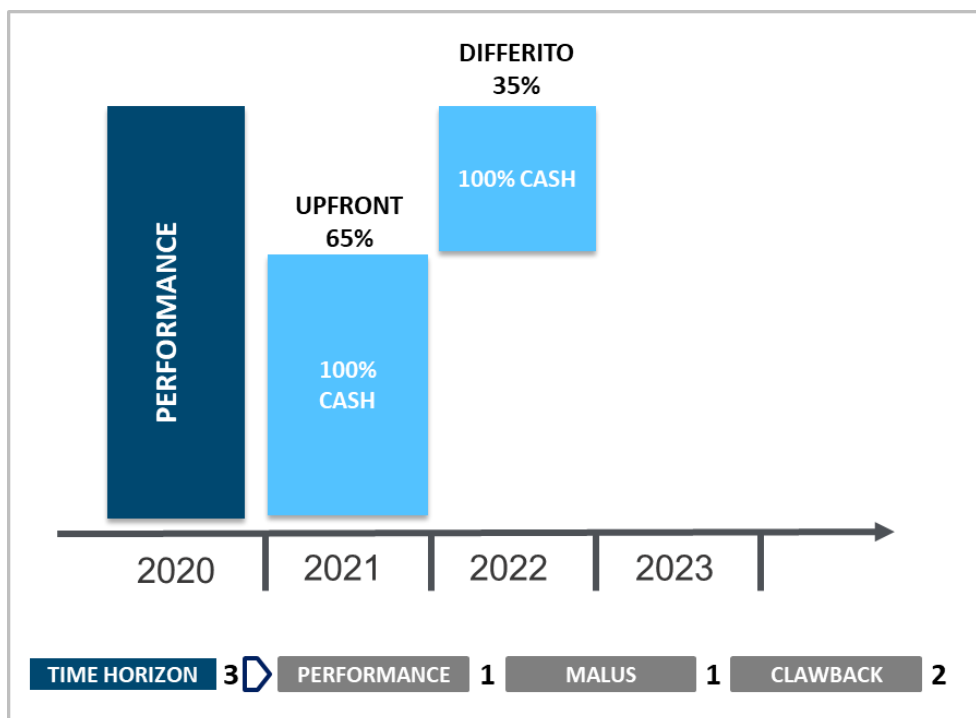
- una quota up-front pari al 65% viene riconosciuta, (in assenza di dimissioni e/o preavviso, dopo l'approvazione, da parte dell'Assemblea degli Azionisti, del bilancio di esercizio riferito all'Accrual Period, entro il mese di luglio. La stessa è attribuita per il 55% in cash e per il 45% in azioni ordinarie doValue soggette ad un periodo di lock up di un anno e mezzo;
- una quota pari al 35% viene differita in tre quote (15%, 10%, 10%) nei due anni e mezzo successivi all'anno di attribuzione della parte variabile erogata up-front (riconosciute rispettivamente, in assenza di dimissioni e/o preavviso), la seconda quota differita entro il mese di luglio dell'anno successivo e la terza quota entro sei mesi successivi al riconoscimento della seconda quota differita. Tutte le quote differite sono attribuite per il 55% in cash e per il 45% in azioni ordinarie doValue e la quota azionaria è soggetta ad un periodo di lock up di un anno.

Le azioni soggette a differimento, al verificarsi delle condizioni previste, sono aumentate di un numero di azioni corrispondente all'ammontare del dividendo riconosciuto alle stesse durante il periodo di differimento.

In caso di attribuzione di un incentivo inferiore a €40.000 lo stesso è riconosciuto, interamente in forma monetaria up-front.

DIRS con un rapporto di remunerazione variabile:fissa fino a 1:1

La remunerazione variabile eventualmente attribuita, in caso di opportunità di remunerazione variabile pari al massimo al 100% della retribuzione annua lorda, viene erogata prevedendo un orizzonte temporale pluriennale, secondo lo schema riportato di seguito:



- una quota up-front pari al 65% viene riconosciuta, in assenza di dimissioni e/o preavviso, dopo l'approvazione, da parte dell'Assemblea degli Azionisti, del bilancio di esercizio riferito all'Accrual Period, entro il mese di luglio. La stessa è attribuita interamente in cash;
- una quota pari al 35% viene differita di un anno rispetto all'anno di attribuzione della parte variabile erogata up-front e riconosciuta, in assenza di dimissioni e/o preavviso, entro il mese di luglio di ogni anno. Anche la quota differita è attribuita interamente in cash.

In caso di attribuzione di un incentivo inferiore a €40.000 lo stesso è riconosciuto, interamente in forma monetaria up-front.

Si sottolinea che, stante l'utilizzo di azioni ordinarie di doValue, la Società sottoporrà all'Assemblea degli azionisti del 26 maggio 2020 l'approvazione del "Piano di Compensi basato su strumenti finanziari", corredato dal relativo Documento Informativo predisposto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

3.6.4 Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro per i DIRS.

In coerenza con le prassi di riferimento e con le politiche della Società, è possibile definire accordi che regolino gli aspetti economici relativi alla cessazione anticipata della carica sociale e/o risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con finalità di evitare l'alea di una lite attuale o futura, evitando così i rischi inevitabilmente connessi a un contenzioso giudiziale che potrebbero avere risvolti anche di carattere reputazionale e di immagine per la Società, assicurando al contempo maggiore certezza nei rapporti giuridici.

L'importo definito nell'ambito di tali accordi non può comunque superare un numero massimo di 24 mensilità della remunerazione complessiva, calcolate sulla base dell'ultima remunerazione fissa e dalla media della remunerazione variabile del triennio precedente.

Ai fini del calcolo dei pagamenti di fine rapporto si tiene in considerazione la performance di lungo periodo in termini di creazione di valore per gli Stakeholders, considerando altresì qualsiasi requisito legale vigente, nonché le previsioni dei contratti collettivi o individuali di riferimento e ogni altra circostanza individuale incluse le motivazioni della cessazione.

Sono esclusi il costo azienda di quanto riconosciuto quale indennità sostitutiva del preavviso e dovuto per le altre competenze di fine rapporto (TFR, ferie non godute, etc.) ed eventuali compensi per patti di non concorrenza definiti, qualora ritenuto opportuno e nell'interesse della Società e/o delle sue controllate, dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato di Remunerazione.

4 Divieto di strategie di copertura

Sono vietate logiche quali l'applicazione di strategie di copertura personali o di assicurazione sulla retribuzione o su altri aspetti, finalizzate ad alterare, se non addirittura eliminare, le logiche di ponderazione ai rischi insiti nei meccanismi retributivi e incentivanti.

Seconda Sezione: Relazione sui compensi corrisposti 2019



Introduzione

La Sezione II della Relazione sulla remunerazione è stata predisposta ai sensi:

- dell'articolo 123 ter del TUF, rubricato "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti";
- dell'articolo 114 bis del TUF, rubricato "Informazione al mercato in materia di attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori";
- del Regolamento Consob n. 11971/1999 (c.d. Regolamento Emittenti), con particolare riferimento agli articoli 84 quater, rubricato "Relazione sulla remunerazione", e 84 bis, rubricato "Informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori", oltre che all'Allegato 3A, Schema n. 7 bis "Relazione sulla remunerazione" e n. 7 ter "Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche", del Regolamento Emittenti e Schema n. 7 "Documento informativo che forma oggetto di relazione illustrativa dell'organo amministrativo per l'assemblea convocata per deliberare i piani di compensi basati su strumenti finanziari".

La presente sezione fornisce una rappresentazione in forma descrittiva sintetica dei compensi dei destinatari delle politiche di remunerazione e riporta in forma tabellare le remunerazioni suindicate.

In tale ambito e in conformità con le previsioni normative, viene fornita disclosure relativamente ai seguenti soggetti destinatari delle politiche di remunerazione:

- il Presidente e gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente e gli altri componenti del Collegio Sindacale;
- l'Amministratore Delegato/Group CEO;
- i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

1. Eventi salienti nel corso dell'esercizio 2019

Il 2019 ha rappresentato un anno di trasformazione da gruppo bancario a società di servicing.

In questo contesto, sono state introdotte alla politica retributiva di doValue S.p.A, già doBank S.p.A., alcune modifiche conseguenti a tale cambiamento, assicurando un allineamento alla strategia di business ed organizzativa.

Sono stati raggiunti importanti risultati di business, in linea con il trend di crescita già registrato nell'esercizio precedente ed in coerenza con le aspettative del piano strategico che prevede il rafforzamento della leadership di doValue nel mercato europeo del credit servicing.

Tali risultati sono riflessi nei nostri sistemi di incentivazione caratterizzati da un collegamento diretto con la performance effettiva del Gruppo e del business in cui operiamo. Tutte le soglie di accesso ai piani di incentivazione relative al 2019 sono state soddisfatte e le risultanze retributive sono descritte nei dettagli e nelle tabelle fornite nel seguito di questa sezione.

Le Politiche di remunerazione e di incentivazione 2019 del Gruppo doValue (in seguito la "Politica"), sono state approvate in data 12 marzo 2019 dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta del Comitato di Remunerazione, e dall'Assemblea degli Azionisti in data 17 aprile 2019.

La Politica, in coerenza con il piano strategico 2018-2020, ha previsto la possibile trasformazione dell'allora doBank, oggi doValue, nel primo semestre 2019, in una società di servicing dotata di licenza ai sensi dell'art. 115 TULPS e il venir meno del gruppo bancario con conseguente liberazione di importanti risorse (in seguito la "Trasformazione").

Al fine, tuttavia, di potersi adeguare alle *best practice* del settore, la Politica ha previsto la possibilità di introdurre delle semplificazioni e delle flessibilità in considerazione del venir meno dell'applicabilità dei requisiti di vigilanza prudenziale a condizione che la Trasformazione fosse avvenuta entro il primo semestre del 2019, pur mantenendo tra i principi fondamentali la sostenibilità rispetto ad un orizzonte pluriennale.

Al riguardo, si rappresenta che l'Assemblea degli Azionisti ha delegato il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni, a introdurre maggiori flessibilità agli schemi di erogazione per le Risorse beneficiarie del 2:1 e per il Personale Rilevante, al verificarsi della Trasformazione in data antecedente al 30 giugno 2019 e a fronte di una verifica della sostenibilità economica degli impatti di tali modifiche.

In considerazione del fatto che la Trasformazione è stata autorizzata da Banca d'Italia il 21 giugno 2019 e la stessa è avvenuta in data 24 giugno 2019, i sistemi di remunerazione e incentivazione di doValue hanno subito gli adeguamenti di seguito descritti.

Con riferimento ai gate di accesso, la Politica ha previsto che la remunerazione variabile sia riconosciuta al conseguimento degli obiettivi assegnati e in presenza di EBITDA consolidato almeno pari al 90% del minore tra quanto definito in sede di pianificazione (strategica e operativa) e 64 milioni di euro, mentre non sono più applicabili, in quanto strettamente correlati alle disposizioni di vigilanza prudenziale, i gate patrimoniali e di liquidità.

Parimenti, le quote differite sono riconosciute in presenza di un EBITDA consolidato almeno pari al 90% del minore tra quanto definito in sede di pianificazione (strategica e operativa) e 64 milioni di euro.

In considerazione della Trasformazione societaria, in data 2 Agosto 2019 il Consiglio di Amministrazione, a fronte di un parere del Comitato Remunerazione, ha approvato le seguenti modifiche ai termini di pagamento e di differimento dei variabili, nonché ai gate aziendali di accesso:

Per quanto riguarda i gate di accesso, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno inserire un ulteriore indicatore, in aggiunta all'EBITDA, che indirizzi la sostenibilità economico-finanziaria. L'indicatore è stato individuato nel multiplo Debt to EBITDA non superiore a 3 volte.

I termini di pagamento e differimento sono stati modificati come di seguito indicato

Risorse beneficiarie del rapporto 2:1	Politica 2019 come Banca	Flessibilità massima approvata come Servicing	Politica "debanking" CdA 2/8/2019
quota up-front e differita	60:40:00	70:30:00	65:35:00
quota cash e azioni	50:50:00	60:40:00	55:45:00
durata differimento	3 anni	2 anni	2,5 anni
retention quota azioni upfront	2 anno	1 anno	1,5 anno

Risorse nel novero degli MRTs alla data di approvazione Politica 2019	Politica 2019 come Banca	Flessibilità massima approvata come Servicing	Politica "debanking" CdA 2/8/2019
quota up-front e differita	60:40:00	70:30:00	65:35:00
durata differimento	1 anno	1 anno	1 anno

Per quanto riguarda le quote differite delle Risorse 2:1, queste verranno suddivise con le seguenti modalità: il 15% per la prima quota differita; il 10% per ciascuna delle altre due quote differite.

2. Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione svolge un ruolo fondamentale nel sostenere il Consiglio di Amministrazione nella supervisione della Politica Retributiva di Gruppo e nel disegno dei piani di incentivazione.

Il Comitato ha funzione consultiva, istruttoria e propositiva e non limita la responsabilità o il potere decisionale del Consiglio di Amministrazione. Nello specifico, lo scopo del Comitato è quello di valutare l'adeguatezza e l'attuazione delle politiche e dei piani di remunerazione e incentivazione, nonché le loro implicazioni in relazione all'assunzione e gestione dei rischi.

In linea con quanto previsto dal Regolamento degli Organi Aziendali e dei Comitati, il Comitato è composto da 3 amministratori non esecutivi. I lavori sono coordinati dal Presidente scelto tra i suoi componenti.

Il Comitato per la Remunerazione, costituito nel luglio del 2017, alla data di approvazione del presente documento risulta composto da:

COMITATO PER LA REMUNERAZIONE	
PRESIDENTE	NUNZIO GUGLIELMINO
MEMBRO	GIOVANNI LO STORTO
MEMBRO	FRANCESCO COLASANTI

Tutti i membri del Comitato, nella sua attuale composizione, risultano indipendenti ai sensi dell'articolo 148, comma 3, del Decreto Legislativo n. 58/98 ("Testo Unico della Finanza" - "TUF") e possiedono i requisiti di indipendenza previsti dal Codice, che coincidono con quelli previsti dallo Statuto. Tutti i membri del Comitato risultano in possesso dei requisiti di professionalità previsti dalle vigenti disposizioni normative e regolamentari. Alcuni membri hanno una specifica competenza tecnica ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Nel corso del 2019 si sono tenute 7 sedute dello stesso Comitato con riferimento alla Remunerazione. Di seguito il dettaglio delle sedute e gli argomenti trattati nel corso dei suddetti Comitati:

Riunioni e argomenti trattati in tema di remunerazioni nelle sessioni del Comitato per la Remunerazione

Sessione	Argomenti trattati
12 marzo 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Personale più rilevante del gruppo doBank: processo adottato ed esiti dell'analisi per il 2019; - Dirigenti con Responsabilità Strategica Gruppo doBank: autovalutazione 2019; - Consuntivazione sistema remunerazione variabile 2018 e Parere Audit sulla Remunerazione 2018;

	<ul style="list-style-type: none"> - Paragrafo di pertinenza della Relazione sul Governo Societario e gli assetti proprietari – Esercizio 2018; - Relazione annuale sulle attività del Comitato per la Remunerazione e principali risultanze; - Presa d’atto del budget anno 2019 del Comitato.
21 marzo 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Relazione Annuale relativa alle politiche di remunerazione e incentivazione: <ul style="list-style-type: none"> a) Sez. I - politica 2019; b) Sez. II - attuazione 2018; - Piano Incentivante 2019 basato in strumenti finanziari (con allegato il Documento Informativo Consob per piano azionario 2019); - Politica dei Pagamenti di Fine Rapporto; - Regolamento sistema MBO 2019 Risorse Chiave e ulteriori “selezionate risorse”.
16 aprile 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicazioni in merito alle politiche di remunerazione e incentivazione.
20 giugno 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema Incentivante 2019: Risorse Selezionate a cui attribuire una componente variabile superiore al 100%.
17 luglio 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema Incentivante 2019: Risorse Selezionate a cui attribuire una componente variabile superiore al 100%.
1 agosto 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Revisione della Politica di Remunerazione 2019 e scheda MBO 2019 dell’Amministratore Delegato; - Consuntivazione obiettivo rilievi audit 2018; - Esito benchmark di mercato su 2:1.
7 novembre 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento del Regolamento del Comitato.

3. Principali risultati 2019

3.1 Risultati economici e attivazione dei Gate di Gruppo

La corresponsione della remunerazione variabile è subordinata al soddisfacimento preliminare e congiunto di cancelli di attivazione (“gate”) che garantiscano anche il rispetto degli indici di stabilità patrimoniale e di liquidità definiti nell’ambito delle procedure di valutazione della propensione al rischio del Gruppo doValue.

Con riferimento alla performance del Gruppo nell’esercizio 2019, a seguito della consuntivazione dei risultati conseguiti al 31 Dicembre 2019, si evidenzia il raggiungimento del livello minimo previsto per i “Gate di Gruppo” e la conseguente attivazione dei sistemi di incentivazione correlati.

Di seguito il dettaglio per ciascun “indicatore cancello”:

INDICATORE	VALORE GATE	CONSUNTIVO	RISULTATO
EBITDA	64 m/€	77,68 m/€	✓
Multiplo Debt to EBITDA	3x	1,28x	✓

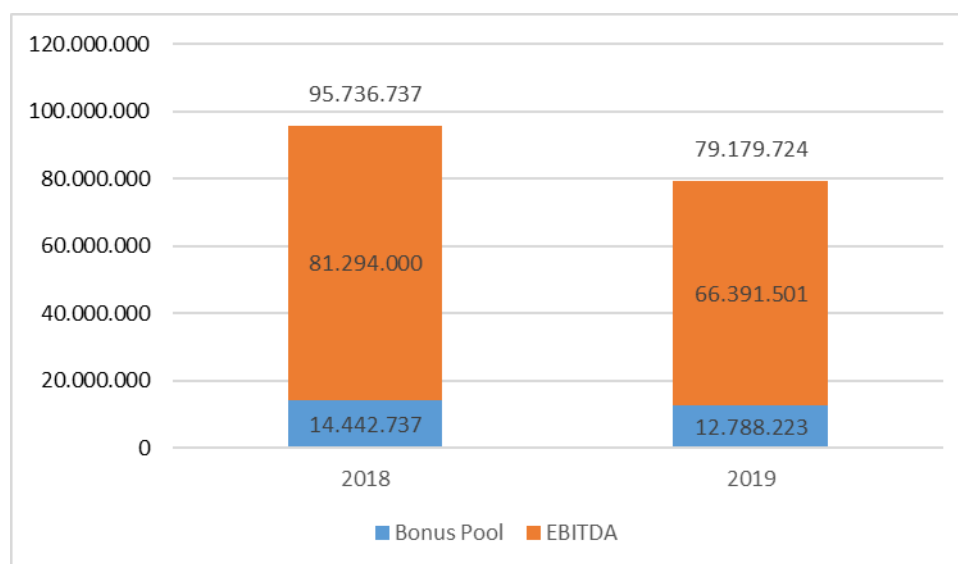
La remunerazione variabile consuntivata (inclusi i contributi) ammonta a € 12.760.032, che corrisponde al 13,9% dell’EBITDA pre-bonus pool.

L’ammontare indicato non pregiudica i requisiti patrimoniali e di liquidità. Coerentemente con quanto definito nella Politica di Gruppo del 2019, in nessun caso la somma delle diverse componenti incentivanti ha superato il limite massimo previsto per ciascuna categoria di Personale.

In nessun caso la somma delle diverse componenti incentivanti ha determinato un bonus complessivo superiore al 200% della remunerazione fissa per il Personale con incentivo massimo sino al 2:1 rispetto alla remunerazione fissa e superiore al 100% della remunerazione fissa per il restante Personale.

Alle Risorse con limite massimo del 2:1 non è stato riconosciuto un bonus superiore alla remunerazione fissa in quanto non è stato raggiunto il livello di overperformance fissato sull’obiettivo dell’EBITDA a cui è stata correlata la corresponsione di una quota di variabile eccedente la remunerazione fissa.

Nei paragrafi che seguono si forniscono i dettagli dell’esito della consuntivazione dei sistemi di incentivazione.



EBITDA Pre-Bonus Pool 2019 Vs 2018

3.2 Compensi Corrisposti agli organi sociali

L'ammontare degli emolumenti sostenuti per gli amministratori da doValue risulta pari a € 742.385, comprensivi della partecipazione ai Comitati endoconsiliari, mentre per i sindaci e membri dell'Organismo di Vigilanza pari a € 182.097, per una voce di costo complessiva pari a € 924.482.

Negli importi non sono, pertanto, ricompresi i compensi percepiti dai membri del Collegio Sindacale che ricoprono cariche in altre società del Gruppo doValue (€ 99.282.)

3.2.1 Compensi deliberati al Consiglio di Amministrazione

Con riferimento al periodo compreso tra il 1 gennaio e il 31 dicembre 2019 sono stati riconosciuti i compensi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2018, che ha stabilito nel valore massimo di Euro 640.000 il compenso globale annuo lordo spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione. L'emolumento annuale attribuito per le specifiche cariche ricoperte è articolato come segue:

- Euro 400.000 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 240.000 destinati equamente alla remunerazione dei componenti del Consiglio diversi dal Presidente;
- Euro 210.000 destinati ai Membri dei Comitati endoconsiliari, inclusi gli incarichi di presidenza dei medesimi.

Alla luce di quanto stabilito dall'Assemblea e tenuto conto della remunerazione già assegnata dall'Assemblea stessa al Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato di remunerazione, ha proposto di stabilire in:

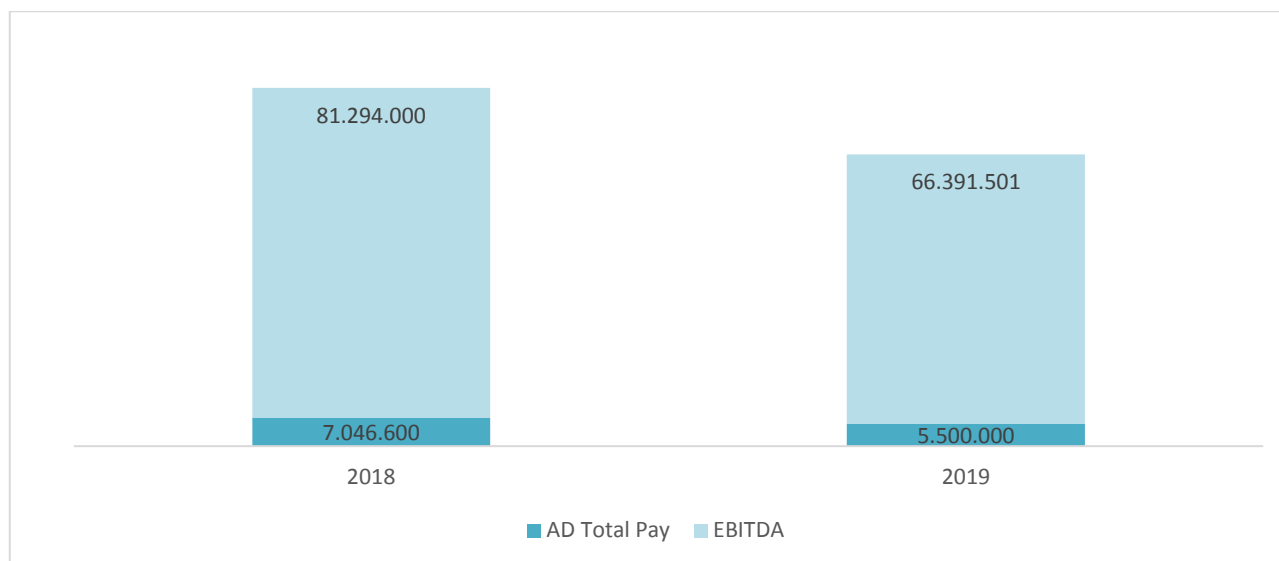
- Euro 30.000 il compenso spettante a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, diverso dal Presidente;
- Euro 17.500 il compenso spettante a ciascun membro dei Comitati, diversi dai Presidenti dei Comitati medesimi;
- Euro 35.000 il compenso spettante a ciascun Presidente dei Comitati.

3.2.2 Compensi deliberati al Collegio Sindacale e Organismo di Vigilanza

Con riferimento al periodo compreso tra il 1 gennaio e il 31 dicembre 2019 sono stati riconosciuti i compensi deliberati dall'assemblea dei Soci tenutasi del 19 aprile 2018, articolati su base annua come segue:

- per il Presidente del Collegio Sindacale un emolumento speciale per la carica, comprensivo del compenso come sindaco, pari a Euro 45.000 in aggiunta a Euro 10.000 per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza;
- per ciascun membro del Collegio Sindacale un compenso pari a Euro 35.000 e Euro 5.000 come membro dell'Organismo di Vigilanza.

3.3 Remunerazione Amministratore Delegato Gruppo doValue



AD Total Pay Vs EBITDA 2018 Vs 2019

L'Amministratore Delegato ha percepito, sulla base di quanto stabilito nel suo contratto individuale, sottoscritto con la Società in data 5 aprile 2016, un compenso fisso per l'esercizio 2019 pari a € 2.500.000.

L'AD ha rinunciato al compenso come consigliere previsto dall'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2018 pari a € 30.000.

Il compenso fisso 2019 viene erogato secondo le seguenti modalità: € 1.500.000 in azioni e € 1.000.000 in forma monetaria.

Per quanto riguarda invece la componente variabile, l'erogazione della stessa, verificato il conseguimento degli obiettivi assegnati, avviene interamente in azioni secondo le seguenti modalità:

- una quota up-front pari al 40% viene riconosciuta dopo l'approvazione, da parte dell'Assemblea degli Azionisti, del bilancio di esercizio riferito all'accrual period ed entro il mese di luglio;
- una quota pari al 60% viene differita pro-quota nei cinque esercizi successivi all'anno di attribuzione della parte variabile erogata up-front e riconosciuta entro il mese di luglio di ogni anno;
- sia la quota up-front che le quote differite vengono corrisposte in azioni di doValue. Per le azioni attribuite up-front è previsto un periodo di retention di due anni, mentre per le restanti quote differite è previsto un anno di retention che decorre dal momento della loro maturazione (vesting).

Si riporta di seguito la performance conseguita dall'Amministratore Delegato con riferimento agli obiettivi 2019:

	Indicatore	Performance	Performance (%)
Obiettivi di Sostenibilità	Adjusted Ebitda	✘	-
	GBV NPL Gestiti	✓	94,94%
	Contratti sottoscritti diversi da UC	✓	100%
	KPI SLA	✓	100%
Obiettivi Strategici	Eccellenza Operativa	✘	-
Obiettivo Titolo	Performance Prezzo titolo e multiplo debt/ebitda	✓	100%

Sulla base delle performance conseguite, la componente variabile, attribuita interamente in azioni, ammonta a €3.000.000. La relativa attribuzione viene distribuita nel tempo, soggetta per il 60% ad un differimento per 5 anni, verificate le clausole di malus. Sia la componente *up-front* che quelle differite, inoltre, sono soggette ad un periodo di *retention*, rispettivamente di 2 anni e di 1 anno.

Il contratto individuale tra l'Amministratore Delegato e doValue S.p.A. regola anche le casistiche relative a dimissioni, licenziamento/revoca o cessazione anticipata del rapporto, prevedendo un compenso in caso di cessazione anticipata della carica o mancato rinnovo, nei limiti e tenuto conto delle previsioni regolamentari in materia, disciplinate nella politica di fine rapporto.

3.4 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategica e delle Risorse con 2:1

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategica e al Personale il cui limite massimo della componente variabile è pari al 200% della componente fissa della remunerazione (ad esclusione dell'Amministratore Delegato), è stato assegnato un sistema di incentivazione di tipo MBO con obiettivi finalizzati ad incentivare le Risorse al conseguimento degli obiettivi di redditività del Gruppo, nell'ambito della strategia di sviluppo perseguita e una sana e prudente gestione del rischio.

Per le Risorse con limite massimo del 2:1 (totale di n. 7 di cui n. 4 DIRS), la possibilità di conseguire un Incentivo superiore al 100% della remunerazione fissa è correlata alla overperformance e condizionata al raggiungimento dell'obiettivo sull'EBITDA superiore al 100%.

Il valore dell'EBITDA del Gruppo al 31 dicembre 2019 non ha raggiunto il livello target e pertanto, la condizione per la corresponsione della quota di variabile superiore alla remunerazione fissa non è stata soddisfatta.

La consuntivazione delle schede individuali delle Risorse con incentivo massimo del 2:1 evidenzia un raggiungimento medio del livello di performance rispetto ai target individuali assegnati pari al 86,26%, per i soli DIRS con 2:1 pari al 88,18%. Il take out complessivo delle Risorse con incentivo massimo del 2:1 ammonta a € 1.118.232,10 con un take out medio di € 223.646; per i DIRS con 2:1 il take out complessivo ammonta a € 778.718,10 con un take out medio di € 259.572.

Per le Risorse con 2:1, conformemente alle previsioni della Politica e alle successive modifiche apportate dal Consiglio di Amministrazione in base alla delega conferita dall'Assemblea e nell'ambito delle flessibilità massime deliberate dal Consiglio di Amministrazione, l'erogazione avviene per il 65% *up-front* e il 35% differita in 2,5 anni ed erogata a valle della verifica delle condizioni di malus.

L'opportunità di remunerazione variabile è attribuita per il 55% in contanti (cash) e il restante 45% in azioni di doValue S.p.A.

La componente in azioni, pari al 45% del premio maturato, è soggetta ai periodi di retention di 1,5 anni per la parte up-front e 1 anno per le quote differite.

Con riferimento agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica (n. 3 Risorse), con opportunità di variabile massimo dell'1:1, la consuntivazione delle schede individuali evidenzia un raggiungimento medio del livello di performance rispetto ai target individuali assegnati pari all'113,43%. Il take out complessivo ammonta a € 184.122, mentre quello medio si è attestato a € 61.374.

Per tali Risorse, conformemente alle previsioni della Politica e alle successive modifiche apportate dal Consiglio di Amministrazione in base alla delega conferita dall'Assemblea e nell'ambito delle flessibilità massime deliberate dal Consiglio di Amministrazione l'erogazione avviene in forma cash per il 65% up-front e il 35% differita in 1 anno ed erogata a valle della verifica delle condizioni di malus.

3.5 Trattamenti di inizio e fine rapporto

Per l'esercizio 2019 non sono intercorse cessazioni anticipate di Risorse appartenenti al perimetro dei DIRS pertanto non sono state erogati trattamenti di fine rapporto.

3.6 Tabelle quantitative Consob

Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale, agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (nome e cognome)	CDA	Comitato Nomine	Comitato Rischi e Operazioni con Parti Correlate	Comitato Remunerazione	Compensi Fissi*	Totale	Fair Value dei compensi equity**
Giovanni Castellaneta¹	P	M	M				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	400.000	17.500	16.371		433.871	433.871	
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale	400.000	17.500	16.371		433.871	433.871	
Andrea Mangoni AD²	M						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	2.500.000				2.500.000	2.500.000	2.399.426
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale	2.500.000				2.500.000	2.500.000	2.399.426
Giovanni Lo Storto³	M	P		M			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	30.000	35.000		17.500	82.500	82.500	
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale	30.000	35.000		17.500	82.500	82.500	
Nunzio Guglielmino⁴	M		M	P			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	30.000		17.500	35.000	82.500	82.500	
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale	30.000		17.500	35.000	82.500	82.500	
Emanuela Da Rin⁵	M	M	M	M			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	30.000				30.000	30.000	
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale	30.000				30.000	30.000	
Giovanni B. Dagnino⁶	M	M	P				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	30.000	17.500	35.000		82.500	82.500	
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale	30.000	17.500	35.000		82.500	82.500	
Marella Idi Maria Villa⁹	M						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	31.014				31.014	31.014	
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale	31.014				31.014	31.014	
Giuseppe Ranieri⁷	M						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio							
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale							
Francesco Colasanti⁸	M			M			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio							
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale							
TOTALE COMPENSO CDA	3.051.014	70.000	68.871	52.500	3.242.385	3.242.385	2.399.426

P: PRESIDENTE M: MEMBRO

* Inclusi compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari. Non sono previsti gettoni di presenza.

** Il fair value dei compensi azionari non rappresenta un valore effettivamente pagato/ottenuto dai beneficiari dei Piani azionari, essendo invece il costo che la Società contabilizza -secondo un criterio di competenza e durante il periodo di maturazione - in considerazione dell'offerta di incentivi basati su strumenti finanziari.

Note:

1_In carica da 19/4/2018. Dal 25/1/2019 in carica nel Comitato Rischi.

2_Remuneratione fissa: € 2.500.000 è disciplinata dall'accordo di collaborazione sottoscritto con la Società in data 5 aprile 2016,(di cui il 60% erogato in azioni e soggetto al verificarsi di alcune condizioni). L'AD rinuncia ai compensi come consigliere deliberati dall'Assemblea del 19/4/2018 pari a € 30.000.

Andrea Mangoni ricopre il ruolo di Presidente di una società del gruppo doValue, Italfondario S.p.A. con nomina del 3/3/2017.

3 In carica dal 19/4/2018. I compensi indicati in tabella sono comprensivi della carica di membro del Comitato Nomine

4 In carica dal 19/4/2018. I compensi indicati in tabella sono comprensivi della carica di membro del Comitato Remunerazione

5 In carica dal 19/4/2018.

6 In carica dal 19/4/2018. I compensi indicati in tabella sono comprensivi della carica di membro del Comitato Rischi.

7 In carica dal 19/4/2018. Rinuncia ai compensi come Membro del CdA.

8 In carica dal 19/4/2018. Rinuncia ai compensi sia come consigliere che come membro del Comitato Remunerazione.

9 In carica dal 25/1/2019

Membri del Collegio Sindacale (nome e cognome)	Carica	Compensi Fissi*	Totale
Chiara Molon ¹	Presidente		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		76.009	76.009
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale		76.009	76.009
Francesco Marinao Bonifacio ²	Sindaco Effettivo		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		53.766	53.766
(II) Compensi da controllate e collegate		51.386	51.386
(III) Totale		105.153	105.153
Nicola Lorito	Sindaco Effettivo		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		52.322	52.322
(II) Compensi da controllate e collegate		47.895	47.895
(III) Totale		100.216	100.216
TOTALE COMPENSO COLLEGIO SINDACALE		281.378	281.378

Note:

1 In carica dal 19/4/2018. Ricopre la carica di Presidente dell'ODV di doValue 231/01

2 In carica dal 19/4/2018. Ricopre anche la carica di membro dell'ODV 231/01 di doValue e di Presidente del Collegio Sindacale e dell'ODV 231/01 della società controllata Italfondario Spa.

3 In carica dal 19/4/2018 Ricopre anche la carica di membro dell'ODV 231/01 di doValue e di Presidente del Collegio Sindacale e dell'ODV 23/01 della società controllata doSolutions

Dirigenti con responsabilità strategiche	Compensi Fissi	Compensi Variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity *	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
8								
(HC) ¹								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	1.867.074	636.923		35.533		2.539.530	395.541	
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>								
(III) Totale	1.867.074	636.923		35.533		2.539.530	395.541	

* Il fair value dei compensi azionari non rappresenta un valore effettivamente pagato/ottenuto dai beneficiari dei Piani azionari, essendo invece il costo che la Società contabilizza - secondo un criterio di competenza e durante il periodo di maturazione - in considerazione dell'offerta di incentivi basati su strumenti finanziari.

NOTE

1 Nei Dirigenti con Responsabilità Strategica è ricompresa una persona cessata in data 30/6/2019

Tab. 3A Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

ID	Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di Vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di Vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione*	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
	Andrea Mangoni	Amministratore Delegato												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
			Piano azionario 2019 (Assemblea dei soci del 17/4/2019)			307.377	€ 3.000.000	5	10/04/2020	€ 9,76		122.951	€ 9,76	€ 1.200.000
			Piano azionario 2018 (Assemblea dei soci del 19/4/2018)									79.225	€ 11,47	€ 908.720
			IPO BONUS (Piano approvato dal CdA del 09/06/2017)									23.201	€ 12,53	€ 290.706
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale														
						307.377	3.000.000					225.377		€ 2.399.426
	3 HC ¹	Dirigenti con Responsabilità strategica												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
			Piano azionario 2019 (Assemblea dei soci del 17/4/2019)			35.904	350.423	3	10/04/2020	9,76		23.338	9,76	227.775
			Piano azionario 2018 approvato il 19/4/2018									9.483	€ 11,47	108.766
			IPO BONUS relativo al Piano approvato il 09/06/2017									4.710	€ 12,53	€ 59.000
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale														
						35.904	350.423					37.531		395.541

Note

* Il prezzo delle azioni è registrato sull'MTA di Borsa Italiana nei 3 mesi precedenti la data di attribuzione. Per il Piano 2018, il periodo di rilevazione va dal 12 dicembre 2018 all'11 marzo 2019; il Piano incentivante 2017, dal 19 dicembre 2017 al 16 marzo 2018.

** Delle 7 Risorse appartenenti ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, 4 sono beneficiarie del Piano Azionario 2019. A seguito della chiusura dei consuntivi delle performance dell'accrual period, solo 3 destinatari di azioni avendo raggiunto i risultati previsti.

Tab. 3b -Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	C	(A)	(B)	C	
			Erogabile/ erogato	Differito	Periodo di differimento *	Non più erogabili	Erogabile/ erogato	Ancora differiti	
Andrea Mangoni ¹	Amministratore Delegato								
7 HC ²	Dirigenti con Responsabilità Strategica								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema Premiante 2019 ³	€ 411.541	€ 200.876	2,5				
		Sistema Premiante 2018			3,0	€ 152.576	€ 108.766		
		Sistema Premiante 2017			3,0	€ 72.807	€ 72.807		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 411.541	€ 200.876		€ 225.383	€ 181.573		

Note:

¹ La remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato viene erogata esclusivamente in azioni, di cui il 40% erogato al termine dell'anno di accruai ed entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio del precedente esercizio da parte dell'Assemblea, ed il restante 60% differito per un periodo di 5 anni.

² Al Dirigente con Responsabilità Strategica cessato nel corso del 2019 non verranno erogate somme a titolo di variabile, essendo la permanenza in servizio la conditio sine qua non per l'erogazione.

³ La remunerazione variabile cash dei Dirigenti con Responsabilità Strategica viene erogata per il 65% up front al termine dell'anno di accruai, dopo l'approvazione del bilancio del precedente esercizio da parte dell'Assemblea; il restante 35% differito in 2,5 anni per il personale con una remunerazione variabile massima del 2:1 rispetto alla remunerazione fissa, mentre i restanti DRES con un variabile massimo pari all'1:1 hanno un periodo di differimento inferiore, pari ad un anno.

*Il periodo di differimento indicato in tabella è quello massimo previsto per il personale con una remunerazione massima del 2:1, il restante personale con variabile massima 1:1 ha un differimento di un anno.

SCHEMA N. 7-TER - Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Tab. 1 : Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute al 31/12/2018	N. di azioni acquistate nel 2019*	N. di azioni vendute nel 2019	N. azioni possedute al 31/12/2019
Andre Mangoni	Amministratore Delegato	doValue	87.002	323.619	144.064	266.557
						-
*Azioni attribuite sulla base di piani incentivanti						

Tab. 2 : Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute al 31/12/2018	N. di azioni acquistate nel 2019*	N. di azioni vendute nel 2019	N. azioni possedute al 31/12/2019
n.3	Dirigenti con responsabilità Strategica	doValue	15.106	37.864	17.330	35.640
*Azioni attribuite sulla base di piani incentivanti						

Relazione sulle verifiche condotte sulla rispondenza delle prassi di remunerazione e incentivazione alle politiche approvate dalla Società ed al quadro normativo di riferimento

L'attività di audit è stata finalizzata a valutare la rispondenza delle prassi di remunerazione del Gruppo alle Politiche di remunerazione e incentivazione 2019, attraverso l'esecuzione delle seguenti verifiche:

- conformità della normativa interna di riferimento alle Politiche di remunerazione;
- corretta applicazione dei criteri stabiliti all'interno delle Politiche di remunerazione (i.e. apertura dei *gates* del Gruppo al fine di garantire la sostenibilità economico-finanziaria e la solidità patrimoniale; rispetto del *bonus pool* approvato dagli Organi; definizione ed aggiornamento del perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, anche tenuto conto di quanto disciplinato dal Regolamento Consob n. 17221 in materia di Parti Correlate; modalità di riconoscimento delle remunerazioni variabili relativi ad esercizi precedenti al 2019 in tutto o in parte in strumenti finanziari; soglie quantitative e meccanismi inerenti il differimento di parte della remunerazione variabile relativi ad esercizi precedenti al 2019; condizioni di *malus* e *claw back*);
- correttezza dei dati di consuntivazione (attraverso verifiche campionarie focalizzate sui Dirigenti con Responsabilità Strategiche, le risorse chiave e selezionate), rispetto del rapporto massimo tra componente variabile e fissa, modalità di riconoscimento e delle regole di differimento;
- corretta applicazione dei criteri per la determinazione degli incentivi all'esodo avvenuti nel 2019, come stabiliti dalle Politiche di Fine Rapporto;
- limitazioni/esclusioni della remunerazione fissa/variabile agli Organi;
- rispetto dell'obbligo informativo al pubblico ed all'Assemblea ex art. 450 CRR relativo alla segnalazione degli *high earners* a Banca d'Italia relativa al 31/12/18 .

Le verifiche condotte sulla base dei dati di consuntivazione messi a disposizione da Resources & Transformation hanno evidenziato la correttezza dei premi consuntivati ai soggetti campionati e, complessivamente, il rispetto della proporzione tra componente fissa e variabile, delle modalità di riconoscimento e delle regole di differimento previste nelle Politiche.

In questo contesto aree di miglioramento nel sistema dei controlli interni posto a presidio dell'attuazione delle Politiche di remunerazione sono state rilevate nel governo della materia con riferimento alla strutturazione del sistema incentivante "MBO Bonus". Tali risultanze trovano una loro spiegazione negli impatti sul processo di definizione delle schede individuali derivanti dalla continua evoluzione degli scenari strategici che ha fortemente interessato il Gruppo nel 2019.

Di seguito sono dunque sinteticamente rappresentate le principali aree di miglioramento riscontrate:

- il sistema MBO Bonus non risulta pienamente governato con specifico riferimento all'individuazione di obiettivi e relativi *target* che consentano una consuntivazione oggettiva nonché alla tempestiva assegnazione ed accettazione delle schede obiettivo da parte dei destinatari;
- il perimetro dei DIRS del Gruppo non risulta aggiornato almeno semestralmente, al fine di riflettere il mutato contesto organizzativo e gli esiti dell'analisi svolta circa la rilevanza delle Controllate italiane ed estere;
- il processo di monitoraggio del fornitore esterno della piattaforma informatica introdotta per supportare *end-to-end* le attività di caricamento, notifica e rendicontazione delle schede MBO non risulta pienamente efficace a garantirne la corretta gestione e la tempestiva identificazione di eventuali errori.

In relazione alle aree di attenzione rilevate il Management ha definito un coerente piano di interventi correttivi riflesso nell'audit report emesso in data 7 aprile 2020.