

III Pilastro

Informativa al Pubblico

Ai sensi di quanto disposto dalla
Circolare della Banca d'Italia n. 288 del 3 aprile 2015
Disposizioni di vigilanza per gli intermediari finanziari
Titolo IV, Capitolo 13, Sezione I

31 dicembre 2023

PRELIOS CREDIT SERVICING S.P.A

INDICE

PREMESSA	- 3 -
1. OBIETTIVI E POLITICHE DI GESTIONE DEL RISCHIO (ART. 435 CRR)	- 5 -
PROFILO DI RISCHIO E SISTEMI DI GESTIONE E MISURAZIONE DEI RISCHI	- 5 -
SISTEMA DI GOVERNANCE.....	- 15 -
2. AMBITO DI APPLICAZIONE (ART. 436 CRR)	- 20 -
3. FONDI PROPRI / (ART. 437 E 492 CRR)	- 20 -
4. REQUISITI DI CAPITALE (ART. 438 CRR)	- 22 -
5. RISCHIO DI CREDITO: INFORMAZIONI GENERALI E RETTIFICHE (ART. 442 CRR) - 24 -	
6. USO DELLE EXTERNAL CREDIT ASSESSMENT INSTITUTIONS - ECAI (ART. 444 CRR)- 28 -	
7. RISCHIO OPERATIVO (ART. 446 CRR).....	- 29 -
8. POLITICA DI REMUNERAZIONE (ART. 450 CRR).....	- 29 -
PRINCIPALI ELEMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	- 34 -
LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 231.....	- 36 -
REMUNERAZIONE VARIABILE DELL'ALTA DIREZIONE.....	- 37 -
SISTEMA DI REMUNERAZIONE VARIABILE PER IL 2023.....	- 37 -
ALTRE COMPONENTI VARIABILI	- 38 -
REMUNERAZIONE VARIABILE DELLA RESTANTE POPOLAZIONE	- 39 -
ALTRE COMPONENTI VARIABILI	- 40 -
REMUNERAZIONE VARIABILE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	- 42 -
INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE	- 43 -

PREMESSA

La Circolare della Banca d'Italia n. 288 del 3 aprile 2015 contenente le Disposizioni di Vigilanza per gli intermediari finanziari, al Tit. IV, Cap. 13, Sez. I, disciplina l'**Informativa al Pubblico** che trae la propria origine dal Terzo dei "tre pilastri" sui quali è basata la regolamentazione prudenziale così come previsto dalla disciplina di Basilea e dalla regolamentazione europea. Il Terzo Pilastro introduce, infatti, obblighi di informativa al pubblico riguardanti l'adeguatezza patrimoniale, l'esposizione ai rischi e le caratteristiche generali dei relativi sistemi di gestione e controllo.

Tali obblighi sono volti a favorire una più accurata valutazione della solidità patrimoniale e dell'esposizione ai rischi degli intermediari. La disciplina prevede la pubblicazione di informazioni di carattere quantitativo e qualitativo. Il grado di dettaglio delle informazioni è commisurato, in base al principio di proporzionalità, alla complessità organizzativa e al tipo di operatività svolta dall'intermediario. La disciplina individua la frequenza della pubblicazione, le relative deroghe, nonché i controlli da effettuare sulle informazioni da rendere al pubblico.

In relazione alla disciplina applicabile, la Circ. 288/2015 stabilisce che gli intermediari finanziari applicano, salvo quando diversamente specificato nelle stesse Disposizioni di vigilanza:

- il Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR o il Regolamento)¹, come modificato dal CRR *quick fix*, Parte Otto "Informativa da parte degli enti", Parte Dieci, Titolo I, Capo 1 "Requisiti in materia di fondi propri, perdite e utili non realizzati misurati al valore equo e deduzioni", artt. 468, par. 5 e 473-bis, par. 8, e Parte Otto "Informativa da parte degli enti", Parte Dieci, Titolo I, Capo 3 "Disposizioni transitorie in materia di informativa sui Fondi Propri";
- i regolamenti della Commissione europea recanti le norme tecniche di regolamentazione o di attuazione per disciplinare:
 - i modelli uniformi per la pubblicazione delle informazioni riguardanti i Fondi Propri (art. 437, par. 2 CRR);

¹ Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, che modifica la direttiva 2002/87/CE e che abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE e Regolamento (UE) n. 575//2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012.

- i modelli uniformi per la pubblicazione delle informazioni riguardanti i Fondi Propri nel periodo a decorrere dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2021 (art. 492, par. 5 CRR).

In particolare, l'art. 431, par 1, il CRR stabilisce che gli enti devono pubblicare le informazioni indicate al titolo II della Parte Otto, fatte salve le disposizioni di cui all'art. 432 ("Informazioni non rilevanti, esclusive o riservate")².

L'art 433 CRR ("Frequenza dell'informativa") stabilisce la pubblicazione delle informazioni almeno su base annua congiuntamente ai documenti di bilancio, lasciando la facoltà agli enti di pubblicare le informazioni, in tutto o in parte, più frequentemente. A tal riguardo Prelios Credit Servicing S.p.A. (di seguito anche la Società) divulga l'Informativa al Pubblico con frequenza annuale sul proprio sito internet www.prelios.com.

L'Informativa al Pubblico è approvata dal Consiglio di Amministrazione prima della sua diffusione.

L'art. 431 comma 3 del CRR richiede l'adozione di politiche per: (i) conformarsi ai requisiti in materia di informativa stabiliti dal CRR; (ii) valutare l'adeguatezza dell'informativa anche in termini di sua verifica e frequenza; (iii) valutare l'esauriente trasmissione ai partecipanti al mercato del profilo di rischio per il tramite dell'informativa stessa.

A questo scopo, il Consiglio di Amministrazione di Prelios Credit Servicing S.p.A. in data 26 gennaio 2017 ha approvato per la prima volta la *policy* dedicata, denominata "Informativa al Pubblico" e successivamente aggiornata per tener conto dell'evoluzione della normativa e della Società.

Il presente documento fa riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 ed espone informazioni qualitative e quantitative coerenti con il bilancio di Prelios Credit Servicing S.p.A. al 31 dicembre 2023. Il documento è articolato in sezioni e non sono pubblicati i paragrafi per cui non sussistono contenuti informativi.

² L'art 432 CRR stabilisce che gli enti possono omettere di pubblicare una o più informazioni di cui al titolo II della Parte Otto, qualora tali informazioni - ad eccezione di quelle di cui: (i) all'art. 435, par. 2, lett c) (relative alla "politica di diversità adottata nella selezione dei membri dell'organo di gestione"); (ii) all'art. 437 ("Fondi propri"); (iii) all'art. 450 ("Politica di remunerazione") - non siano considerate rilevanti, esclusive o riservate.

1. OBIETTIVI E POLITICHE DI GESTIONE DEL RISCHIO (ART. 435 CRR)

PROFILO DI RISCHIO E SISTEMI DI GESTIONE E MISURAZIONE DEI RISCHI

Prelios Credit Servicing ha definito e adottato:

- **solidi dispositivi di governo societario** documentati in una normativa interna (*policy* e norme operative);
- **politiche di governo e procedure per la gestione e controllo di tutti i rischi aziendali**, documentate nelle *policy* e nei regolamenti aziendali approvati dal Consiglio di Amministrazione (tra le altre, Regolamento *Risk Management*, Regolamento *Compliance*, Regolamento *ICAAP* e Policy Gestione del Rischio di Credito) nonché da specifiche norme operative.

In particolare, il **Regolamento *Risk Management*** delinea:

- le politiche poste in essere da Prelios Credit Servicing S.p.A. per la gestione dei rischi aziendali;
- i ruoli e le responsabilità degli organi e delle funzioni aziendali coinvolti nel “Processo di Gestione dei Rischi”;
- le singole fasi ed attività in cui il processo si articola, le connesse modalità operative, nonché gli *output/flussi* informativi prodotti e i relativi destinatari.

Nell’ambito del proprio sistema dei controlli interni, Prelios Credit Servicing S.p.A. si dota, ad ogni livello pertinente, di specifici presidi volti a prevenire i rischi aziendali.

Una “cultura della gestione dei rischi” contribuisce attivamente alla creazione di valore attraverso il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- fornire all’Alta Direzione uno strumento per esplicitare e valutare i fattori di rischio e opportunità insiti nelle decisioni aziendali a supporto e rafforzamento dei processi decisionali e delle capacità previsionali della Società;
- mettere a disposizione del Consiglio di Amministrazione uno strumento organico sul quale fare affidamento per: i) comprendere e valutare il profilo di rischio assunto nel perseguimento della strategia definita e ii) valutare periodicamente l’adeguatezza e l’efficacia del sistema di gestione dei rischi;

- assicurare una corretta gestione dei rischi aziendali attraverso l'implementazione di presidi di prevenzione e attività di controllo tesi a mitigare eventi dannosi.

L'attività di prevenzione si svolge, in primo luogo, dove il rischio viene generato (controllo di primo livello): tutto il personale è pertanto adeguatamente responsabilizzato.

Il Consiglio di Amministrazione ha un ruolo proattivo nel garantire la costante completezza, funzionalità ed efficacia del sistema dei controlli interni. Al Consiglio di Amministrazione spetta, infatti, il compito di definire le linee di indirizzo in materia di sistemi di controllo interno e gestione dei rischi.

Una sistematica individuazione e gestione dei rischi aziendali rilevanti richiede una corretta organizzazione interna della struttura di Prelios Credit Servicing S.p.A., tale da garantire il bilanciamento dei poteri interni, la formalizzazione delle politiche di governo dei rischi, il riesame periodico dell'efficacia di tali politiche nonché la verifica dell'effettiva ed efficace attuazione delle politiche medesime.

La Società adotta un modello organizzativo di *risk management* di tipo centralizzato. Il Modello prevede:

- l'istituzione della Funzione di *Risk Management*, dedicata al controllo dei rischi aziendali, alla formulazione, ove ritenuto necessario, di proposte di azioni di mitigazione dei rischi nonché al successivo monitoraggio della concreta attuazione da parte dei *Risk Owner* nelle tempistiche prestabilite;
- La nomina del Responsabile della Funzione di *Risk Management* da parte Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale;
- La costituzione di un Comitato Rischi costituito con la finalità di promuovere la cultura di presidio e monitoraggio dei rischi complessivi concernenti PRECS in relazione alle attività di servizio svolte e, in particolare, del rischio operativo, anche nella sua accezione reputazionale;
- Lo svolgimento del controllo dei rischi in carico alla Funzione di *Risk Management*;
- Il reporting con periodicità ricorrente della Funzione di *Risk Management* e del Comitato Rischi al Consiglio di Amministrazione come al Collegio Sindacale.

La Funzione riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, è pienamente separata sotto il profilo organizzativo nonché indipendente rispetto alla prestazione dei servizi e delle attività che è chiamata a controllare.

Per quanto riguarda le attività di *Risk Management*, la Funzione ha, tra le altre, le responsabilità di:

- collaborare con i *Risk Owner* alla definizione di politiche di gestione dei rischi, nonché delle relative azioni di mitigazione, monitorandone l'adeguatezza nel continuo;
- sviluppare e mantenere i sistemi di misurazione dei rischi e verificarne, nel continuo, l'adeguatezza ed i relativi limiti operativi;
- presiedere il Comitato Rischi;
- a valle dell'attività di identificazione e valutazione dei rischi, predisporre la *Risk Map* ovvero il documento sui rischi che impattano sull'operatività aziendale con le relative fonti;
- definire le azioni adottate per rimediare alle eventuali carenze riscontrate nel Processo di Gestione dei Rischi;
- monitorare costantemente l'evoluzione dei rischi aziendali e il rispetto dei limiti operativi all'assunzione delle varie tipologie di rischio.

Di seguito si riportano le politiche di gestione adottate per ciascuna categoria di rischio rilevante per la Società.

Rischio di credito (che comprende anche il Rischio di Controparte)

Il rischio di credito esprime il rischio di subire perdite derivanti dall'insolvenza o dal deterioramento del merito creditizio dei debitori.

Il rischio di credito risulta fronteggiato dal relativo requisito patrimoniale che, nella al 31 dicembre 2023, ammonta a circa 2,1 milioni di Euro.

La Società risulta esposta al rischio di credito in modo molto limitato in relazione all'attività di riscossione di crediti ceduti servizi di cassa e pagamento ai sensi dell'art. 2, commi 3, 6 e 6-bis della legge 30 aprile 1999, n. 130 in materia di cartolarizzazione di crediti (c.d. servicing) ed alla gestione in outsourcing di portafogli di istituti di credito. L'esposizione al rischio è, in tal caso, legata ai crediti commerciali verso i clienti ai quali la Società eroga i suddetti servizi.

La Società nel mese di maggio dell'anno 2019 ha modificato il proprio Statuto per poter esercitare la concessione di finanziamenti.

In relazione a tale attività, al 31 dicembre 2023, l'esposizione al rischio di credito è legata ad impegni – per un ammontare di circa 15,75 milioni di Euro - ad erogare finanziamenti accordati,

ma non utilizzati, a favore di soggetti per i quali la Società ha acquistato i contratti relativi a crediti UTP oggetto di cartolarizzazione.

In caso di trasformazione dei suddetti impegni in crediti di cassa, la Società cederà pro-soluto, alla stessa data in cui avviene l'erogazione, il suddetto credito al veicolo di cartolarizzazione trasferendo immediatamente il rischio di credito al veicolo. Tale meccanismo è già disciplinato nei contratti della relativa cartolarizzazione.

Inoltre a partire dal quarto trimestre 2023 la Società ha anche assunto con responsabilità un ruolo proattivo di finanziatore di strutture ReoCo finalizzate a supportare le performance delle cartolarizzazioni assistite da garanzia pubblica (GACS) gestite da PRECS. Al 31 dicembre 2023 la Società ha erogato un importo pari a Euro 0,08 milioni a fronte di un accordato pari a Euro 3 milioni. Al 31 dicembre 2023 gli impegni ad erogare ammontavano quindi a 2,92 milioni di Euro.

La Società, allo stato attuale, non risulta, invece, esposta al rischio di controparte.

Sistemi di gestione, misurazione e controllo

La Società a fronte del rischio di credito, oltre a calcolare il relativo requisito patrimoniale, in relazione ad eventuale attività di concessione di finanziamenti, dopo la fase di istruttoria ed erogazione, ha previsto un costante monitoraggio e controllo di tipo quantitativo e qualitativo, nell'ambito dei controlli sia di primo livello che di secondo livello. Il processo di controllo prevede un'attività di analisi delle posizioni per la corretta rappresentazione del rischio e la corretta valutazione delle posizioni creditizie. In particolare, è previsto l'esame dei segnali di deterioramento del rapporto creditizio per mettere in atto le relative azioni gestionali. L'analisi dei dati andamentali, in particolare delle informazioni che descrivono lo stato dei rapporti creditizi (percentuale dell'utilizzato sull'accordato, sconfinamenti, insoluti, eccetera), è il principale strumento per individuare tempestivamente il deterioramento del merito creditizio del prenditore. Per ciò che concerne i crediti commerciali, la Società monitora costantemente, tramite specifica estrazione dei dati dal sistema contabile, gli incassi effettivi vs quelli attesi relativi alle fatture emesse. In caso di ritardi, la Funzione *Administration, Planning & Control*, o il referente di commessa, procede ad un primo sollecito telefonico e/o a richiesta di motivazioni circa il mancato pagamento.

A valle dei solleciti telefonici, si procede con un sollecito scritto coinvolgendo la Funzione Legale della Società per eventuali attività giudiziali.

Rischio operativo

Il rischio operativo è generato dalla struttura organizzativa, dai processi e dai sistemi quando inadeguati e/o inefficaci o da eventi esogeni.

La Società risulta naturalmente esposta al rischio operativo che deve essere ricondotto all'interno di una soglia di accettabilità.

Il rischio operativo, oltre che dal relativo requisito patrimoniale, risulta fronteggiato dall'identificazione di misure di controllo/attenuazione identificate a seguito delle attività di mappatura e valutazione dei rischi operativi, nonché dalle polizze assicurative attivabili ad evento. La Società, in ossequio al principio di proporzionalità, ha simulato il calcolo del rischio operativo secondo il metodo Base (BIA – Basic Indicator Approach) applicando un coefficiente del 15 per cento alla media triennale dell'“indicatore rilevante” rappresentato dal “margine di intermediazione”.

Nella fattispecie essendo il margine di intermediazione medio del triennio pari a 13,36 milioni di Euro, applicando un coefficiente del 15%, il requisito per lo specifico rischio ammonta a circa 2,00 milioni di Euro al 31 dicembre 2023.

Si evidenzia altresì che, a seguito della decisione strategica di ingresso nel settore degli UTP, la società ha iniziato un percorso di revisione complessiva delle strutture, regole, risorse, processi e procedure volti ad assicurare, nel rispetto della sana e prudente gestione, il conseguimento delle seguenti finalità:

- Presidio del rischio operativo;
- Verifica dell'attuazione delle strategie e delle politiche aziendali;
- Efficacia ed efficienza dei processi aziendali;

Tale percorso ha portato all'adeguamento della normativa interna, alla creazione di una Direzione dedicata alla gestione dei portafogli UTP, al rafforzamento delle strutture interne nonché al ricorso a partner strategici per lo svolgimento di attività specifiche (es.: messa a disposizione di piattaforme IT specializzate nella gestione dei crediti UTP).

La Società provvede, inoltre, al complessivo aggiornamento dell'assessment sui rischi operativi con cadenza annuale nonché ad evento qualora siano identificati nuovi rischi o intervengano modifiche significative a quelli già identificati, anche in base alle segnalazioni da parte dei Risk Owner di accadimenti con potenziali impatti di rilievo per la Società.

Sistemi di gestione, misurazione e controllo

I rischi operativi, oltre che dal relativo requisito patrimoniale, risultano fronteggiati:

- dall’identificazione di misure di controllo/attenuazione a seguito delle attività di mappatura e valutazione dei rischi operativi svolte dalla funzione di *Risk Management*. Tali attività hanno preso spunto dalle procedure presenti in azienda, dalla documentazione predisposta dalle funzioni di controllo e dall’analisi delle funzionalità del sistema IT utilizzato dalla Società e degli strumenti di controllo già presenti in Prelios Credit Servicing S.p.A.. La valutazione dei rischi è svolta secondo la metodologia esposta nel Regolamento *Risk Management*;
- dalle polizze assicurative attivabili ad evento;
- infine, nell’ottica di rafforzare la valutazione del rischio operativo, è stato recentemente avviato un progetto volto alla realizzazione di una dashboard contenente un set di Key risk indicators rivolti, in particolare, al controllo della prestazione delle attività di servicer. Sono attualmente in corso delle valutazioni in merito alla disponibilità e qualità dei dati necessari per il calcolo di tali indicatori.

Rischio “grandi esposizioni”

La Società deve rispettare il limite previsto dalle disposizioni specifiche in materia di «grandi esposizioni» dettate dalla regolamentazione prudenziale.

Al 31 dicembre 2023 non vi sono superamenti del limite.

Rischio di concentrazione

È il rischio derivante da esposizioni verso controparti, incluse le controparti centrali, gruppi di controparti connessi e controparti operanti nel medesimo settore economico, nella medesima regione geografica o che esercitano la stessa attività o trattano la stessa merce, nonché dall’applicazione di tecniche di attenuazione del rischio di credito, compresi, in particolare, i rischi derivanti da esposizioni indirette, come, ad esempio, nei confronti di singoli fornitori di garanzie.

L’esposizione al rischio di concentrazione è strettamente connessa al rischio di credito a cui la Società risulta soggetta.

La Società monitora costantemente il rischio di concentrazione, tramite specifica estrazione dei dati dal sistema contabile verificando il livello di esposizione verso la singola controparte.

Il requisito patrimoniale a fronte del rischio di concentrazione è calcolato utilizzando la metodologia di calcolo indicata nella circolare 288/2015 Titolo IV (Vigilanza prudenziale) – Cap. 14 (Processo di controllo prudenziale) – Allegato B (Disposizioni specifiche); alla data del 31 dicembre 2023 il requisito ammonta a 1,3 milioni di Euro.

Processo di gestione del rischio

La Società, a fronte del rischio di concentrazione, applica le medesime misure di controllo previste per il rischio di credito.

Rischio di tasso di interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione

È il rischio derivante da variazioni potenziali dei tassi di interesse in connessione ad attività diverse dalla negoziazione.

L'esposizione della Società al rischio di tasso può considerarsi non rilevante essendo i crediti riferibili a depositi di c/c a vista (ponderati allo 0%) e a crediti commerciali, insensibili a fluttuazione dei tassi.

Il rischio tasso risulta non rilevante anche in riferimento agli impegni ad erogare nei confronti di strutture ReoCo, in quanto la Società finanzia gli impieghi utilizzando liquidità disponibile senza quindi sostenere un costo del funding a fronte di crediti concessi a tasso variabile (e.g. euribor + spread).

Rischio di liquidità

È il rischio di non essere in grado di fare fronte ai propri impegni di pagamento.

La Società risulta esposta in modo molto limitato al rischio di liquidità detenendo una significativa posizione finanziaria liquida e non avendo, al contempo, obbligazioni da adempiere a scadenza né tantomeno problematiche afferenti la trasformazione delle scadenze.

A budget non è previsto il ricorso ad alcun indebitamento.

Processo di gestione del rischio

La Società, a fronte del rischio di liquidità, applica le misure di controllo/attenuazione di tipo organizzativo previste dalla regolamentazione prudenziale considerando che non esercita la raccolta di risparmio presso il pubblico o l'attività di rilascio di garanzie. Tali misure si

sostanziano nella identificazione/monitoraggio dei rischi di liquidità in un'ottica attuale e prospettica tenendo conto del probabile andamento dei flussi finanziari.

Il monitoraggio della cassa è svolto mensilmente.

Rischi reputazionali

Sono i rischi attuali e prospettici di flessione degli utili o del capitale derivanti da una percezione negativa dell'immagine dell'intermediario da parte dei clienti, controparti, azionisti, investitori o autorità di vigilanza.

Tali rischi derivano, non soltanto dalla possibile gestione non corretta delle attività di recupero, ma sono anche dipendenti dalle incombenze segnaletiche verso la Banca d'Italia nonché dalle attività di verifica dell'andamento delle cartolarizzazioni nei confronti del mercato e di tutti gli stakeholders.

Le misure di controllo/attenuazione dei rischi reputazionali permeano l'intero sistema dei controlli interni dell'intermediario e si sostanziano, in particolare, nelle attività di controllo di primo livello svolte dalle funzioni di business e dalle funzioni operative rappresentate nella normativa interna (policy e norme operative) nonché nelle attività delle funzioni aziendali di controllo.

Rischio strategico

E' il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da cambiamenti nel contesto operativo o da decisioni aziendali errate, attuazione inadeguata di decisioni, scarsa reattività a variazioni del contesto competitivo.

La Società, alla stregua della generalità degli intermediari finanziari, sopporta il rischio strategico, che si configura, in particolare, come rischio di business ovvero di rischio di impatto negativo sul margine netto a causa della variazione di volume di business.

La Società, a fronte degli specifici rischi strategici identificati, individua misure di controllo/attenuazione.

La Società, a fronte del rischio strategico, ha optato per non applicare, anche con riferimento al 2023, metodologie quantitative per la misurazione del fabbisogno di Capitale Interno individuando, invece, misure di controllo/attenuazione e tenendo in considerazione il "*Buffer*" di Capitale Complessivo disponibile rispetto al fabbisogno di Capitale Interno Complessivo quale ulteriore presidio a fronte dei rischi rilevanti per i quali non sono applicate metodologie quantitative o per i rischi difficilmente quantificabili. Nel 2023 il *Buffer* complessivo è pari a 9,8

milioni di Euro (il *Buffer* complessivo già esclude parte della riserva di utili portati a nuovo in esercizi precedenti oggetto di proposta di distribuzione (per 6,4 mln) né del risultato dell'esercizio 2023 (per 4,0 mln), anch'esso oggetto di distribuzione).

Rischi in ambito ESG

In ambito ESG, PRECS ha accolto positivamente le aspettative dell'Autorità dell'Organo di Vigilanza sui rischi climatici ed ambientali ed ha deciso di sviluppare un proprio piano di sostenibilità, pur ritenendo che la peculiare attività di un servicer di NPE comporta una esposizione molto limitata ai tradizionali rischi finanziari e a quelli climatici ed ambientali. PRECS, insieme alle altre Società del Gruppo, già dal 2021 si è attivata per completare una serie di iniziative volte a perseguire in modo concreto i suddetti obiettivi: Net Zero Emissions, Matrice di Materialità, KPI SDG, formazione ESG oltre a tutte le iniziative di inclusione e solidarietà da anni nel DNA del Gruppo.

Inoltre, al fine di definire e governare in modo efficace il piano di sostenibilità della Società nell'ambito del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione di PRECS ha istituito un apposito Comitato ESG misto e nominato un Referente ESG.

Per quanto concerne il rischio ESG dei portafogli in gestione, PRECS ha sviluppato un framework per la valutazione del:

- Rischio fisico: associato agli immobili a garanzia in base alla collocazione geografica per alcuni eventi di rischio fisico (sismico, frane, idrico, livello del mare);
- Rischio di transizione: associato alle controparti debentrici in base al settore economico di appartenenza, identificato tramite Codice NACE.

Tale framework sarà applicato in maniera differente sulla base della tipologia del credito, mentre per i portafogli UTP vengono presi in considerazione entrambi i fattori di rischio, per i portafogli NPL viene preso in considerazione il solo rischio fisico associato all'immobile a garanzia, in quanto i crediti in sofferenza (NPL) sono riferibili, per definizione, a clienti caratterizzati da una situazione di difficoltà economica grave e non transitoria e quindi la componente di rischio di transizione riferita al debitore non risulta impattante sulla probabilità di restituzione del debito.

Nel corso del 2023 il framework è stato testato su due portafogli campione (UTP, NPL), nel corso del 2024 verrà esteso a tutti i portafogli.

Rischi non rilevanti

La Società, allo stato attuale, come già in precedenza evidenziato, non risulta esposta al rischio di controparte e, non detenendo strumenti finanziari, non risulta parimenti esposta ai rischi di mercato.

La funzione *Risk Management*, alla luce dell'attuale operatività della Società, ha, inoltre, identificato come non rilevanti i seguenti rischi di Secondo Pilastro:

- Rischio di trasferimento: la Società non risulta allo stato attuale esposta a tali rischi in quanto non ha concesso finanziamenti ad entità estere..
- Rischio residuo: la Società risulta allo stato attuale esposta a tali rischi in maniera non rilevante esercitando la concessione di finanziamenti limitatamente alle strutture ReoCo.
- Rischio paese: la Società non risulta allo stato attuale esposta a tale rischio non esercitando la propria attività in paesi diversi rispetto all'Italia.
- Rischio base: la Società non risulta esposta allo stato attuale a tale rischio in quanto connesso al rischio di mercato alla quale la Società non è attualmente soggetta.
- Rischio di una leva finanziaria eccessiva: la Società non risulta soggetta allo stato attuale a tale rischio in quanto non ha esposizione debitoria.
- Rischi derivanti da cartolarizzazioni: la Società non risulta soggetta allo stato attuale a tali rischi in quanto non investe in operazioni di cartolarizzazione.

Dichiarazioni dell'organo di gestione in merito all'adeguatezza delle misure di gestione dei rischi dell'ente, nonché al profilo di rischio complessivo dell'ente associato alla strategia aziendale

Si evidenzia che la Società, pur non essendone obbligata a livello normativo, ha deciso di dotarsi di un *framework* di *Risk Appetite* (RAF) al fine di migliorare ulteriormente il proprio processo di gestione dei rischi.

Il *framework*, nell'ambito di un percorso evolutivo del Processo di Gestione dei Rischi e in linea con la più evoluta regolamentazione di settore, esplicita la propensione al rischio della Società e supporta il vertice aziendale nell'assunzione di decisioni coerenti con tale propensione.

Lo sviluppo del RAF si è focalizzato sulle dimensioni di: (i) capitale, (ii) redditività, (iii) operatività, (iv) liquidità e (v) reputazione. Per ciascuna dimensione sono stati individuati, in coordinamento con il CFO, indicatori e soglie di allerta su più livelli (*risk target*, *risk trigger*, *risk tolerance* e *risk capacity*), definite in funzione della propensione al rischio della Società. In tal modo, circoscrivendo l'area di rischio "obiettivo", il superamento delle soglie di allerta del RAF attiva un processo di *escalation* volto ad intraprendere azioni di mitigazione.

Il *Risk Appetite Framework* è stato introdotto dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 25 ottobre 2017.

L'Amministratore Delegato di Prelios Credit Servicing S.p.A., Fabio Panzeri, dichiara ai sensi dell'art. 435, comma 1, lettere e) ed f) del Regolamento UE n. 575/2013 che:

- a) i sistemi di gestione dei rischi posti in essere dalla Società e descritti nel presente documento, sono in linea con il profilo di rischio e la strategia dell'ente;
- b) in particolare, la presente sezione "Obiettivi e politiche di gestione del rischio" descrive in sintesi, il profilo di rischio complessivo di Prelios Credit Servicing S.p.A.

Con riferimento all'ultimo aggiornamento del RAF riferito al 31 dicembre 2023, presentato al Consiglio di Amministrazione della Società nella riunione del 21 marzo 2024, gli indicatori sono risultati in linea con le relative soglie *target*.

L'aggiornamento del RAF proseguirà nel corso del 2024 con cadenza trimestrale.

SISTEMA DI GOVERNANCE

Numero di cariche di amministrazione dei membri del Consiglio di Amministrazione di Prelios Credit Servicing S.p.A.

Di seguito si riporta il prospetto riepilogativo del numero delle cariche ricoperte dai membri del Consiglio di Amministrazione in altre società alla data del 31 dicembre 2023:

Cognome e nome	Data di nascita	Carica	Qualifica	Data Nomina	Scadenza Carica	N. altri incarichi società
Domenico Livio	30/08/1960	Presidente	Non esecutivo	27/04/2022	Appr. Bilancio	32
Fabio Panzeri	03/02/1979	Amministratore	Esecutivo	27/04/2022	Appr. Bilancio	1
Sergio Cavallino	13/02/1975	Consigliere	Non esecutivo	27/04/2022	Appr. Bilancio	2
Riccardo Serrini	30/11/1967	Consigliere	Non esecutivo	27/04/2022	Appr. Bilancio	2
Rosa Cipriotti	14/12/1974	Consigliere	Indipendente	27/04/2022	Appr. Bilancio	14

Politica di ingaggio per la selezione dei membri del Consiglio di Amministrazione e le loro effettive conoscenze, competenze ed esperienza.

In conformità a quanto previsto dalla circolare nr. 288/2015 della Banca d'Italia (Disposizioni di Vigilanza per gli Intermediari Finanziari) in materia di organizzazione e di governo degli Intermediari Finanziari, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto che, oltre ai requisiti stabiliti dalla succitata circolare e segnatamente:

- attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso imprese;
- attività professionali in materia attinente il settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali alle attività dell'Intermediario;
- attività d'insegnamento universitario in materie giuridico e/o economiche;

per un buon funzionamento dell'organo amministrativo, nella scelta degli amministratori, si dovesse tener conto anche della complessità e specificità del settore in cui la Società opera. Conseguentemente sono state individuate delle aree di competenza che devono essere rappresentate nell'organo amministrativo; pertanto, agli amministratori è richiesto di essere in possesso di una buona conoscenza ed esperienza nel settore di riferimento.

Difatti, il Consiglio di Amministrazione presenta una composizione eterogenea per professionalità (di *business* e finanziaria) idonea a garantire la corretta pianificazione strategica della Società, la valutazione costante dei rischi a cui la stessa risulta esposta nello svolgimento ordinario delle proprie attività nonché l'adozione tempestiva di strumenti atti a monitorare, su base continuativa, il rischio assumibile e a presidiarlo correttamente.

Il Consiglio è composto da cinque amministratori, indipendenti, esecutivi e non esecutivi. L'amministratore indipendente vigila con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo

ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse dell'Intermediario e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

Il numero degli amministratori indipendenti è stabilito in base alle previsioni dello Statuto Sociale. In particolare, è previsto almeno un consigliere indipendente qualora il Consiglio di Amministrazione sia composto di un numero di amministratori fino a cinque.

Per quanto attiene alle effettive conoscenze, competenze ed esperienze in capo ai singoli componenti del Consiglio di Amministrazione si evidenzia, per ciascuno di essi quanto segue:

Consigliere	Esperienze
Domenico Livio Trombon	Attività nel settore bancario, gestione del risparmio ed assicurativo
Fabio Panzeri	Attività nel settore della finanza immobiliare, gestione attività di <i>servicing dei non performing loans e unlikely to pay</i> e gestione <i>operations</i>
Riccardo Serrini	Attività nel settore della finanza immobiliare, <i>fund raising e business development</i>
Sergio Cavallino	Attività nel settore della finanza immobiliare e <i>merger and acquisition</i>
Rosa Cipriotti	Attività nel settore della consulenza strategica e finanziaria in ambito bancario assicurativo

Requisiti degli esponenti aziendali

Considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità, indipendenza e professionalità, oltre ai criteri di correttezza e competenza, previsti per gli esponenti aziendali ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 01.09.1993 n. 385 e del Decreto del Ministero dell'economia e delle finanze n. 169/2020 rivestono sotto il profilo reputazionale, il Consiglio di Amministrazione esprime la raccomandazione che i candidati alla nomina di amministratore dell'Intermediario:

- siano in possesso dei suddetti requisiti previsti art. 26 del D. Lgs. 01.09.1993 n. 385 e del Decreto del Ministero dell'economia e delle finanze n. 169/2020;
- non si trovino in una delle cause di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile,
- non siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n° 1423 o della legge 13 maggio 1965, n° 575, e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- non siano stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione: 1) a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria,

finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento; 2) alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel regio decreto 16 marzo 1942, n. 267; 3) alla reclusione per un tempo pari o superiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria; 4) alla reclusione per un tempo pari o superiore a due anni per un qualunque delitto non colposo.

- non siano stati condannati con sentenza definitiva che applica la pena su richiesta delle parti, salvo il caso di estinzione del reato: 1) a pena detentiva per un tempo pari o superiore a un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento; 2) alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel regio decreto 16 marzo 1942, n. 267; 3) alla reclusione per un tempo pari o superiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria; 4) alla reclusione per un tempo pari o superiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- non abbiano riportato in Stati esteri condanne penali o altri provvedimenti sanzionatori per fattispecie corrispondenti a quelle che comporterebbero, secondo la legge italiana, la perdita dei requisiti di onorabilità;
- non si trovino in situazioni che hanno determinato la sospensione dalle funzioni di amministratore, sindaco e direttore generale;

Politica di diversità adottata nella selezione dei membri del Consiglio di Amministrazione, relativi obiettivi e target stabiliti.

Prelios Credit Servicing S.p.A., non essendo una società quotata né controllata da Amministrazioni Pubbliche, non è sottoposta ai vincoli di genere previsti dalle disposizioni di cui alla legge 12 luglio 2011 nr.120 finalizzate ad assicurare l'equilibrio tra i generi nella composizione del Consiglio di Amministrazione di dette società per il periodo previsto dalla medesima legge.

Istituzione di un Comitato Rischi

Al fine di rafforzare il monitoraggio dei rischi, con particolare attenzione a quello reputazionale, la Società ha istituito, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 dicembre 2022, il Comitato per il Controllo dei Rischi (di seguito, il “Comitato” o il “Comitato Rischi”), di natura mista, avente competenze istruttorie e valutative.

In particolare, il Comitato è stato costituito con la finalità di promuovere la cultura di presidio e monitoraggio dei rischi complessivi concernenti la Società in relazione alle attività di servicer svolte e, in particolare, del rischio operativo, anche nella sua accezione reputazionale, attraverso la discussione collegiale e con focus sulle evidenze che, tempo per tempo, saranno prodotte dalla Funzione di Risk Management ad esito del confronto preliminare con le Funzioni di Portfolio Management NPL e UTP della Società, principalmente in relazione alle attività di monitoraggio dell’andamento delle operazioni per le quali PRECS è Servicer.

Flusso di informazioni sui rischi indirizzato al Consiglio di Amministrazione

Di seguito si riporta la rappresentazione del flusso di informazioni sui rischi indirizzato al Consiglio di Amministrazione.

Owner	Flussi	Periodicità
Risk Management	Piano di attività	annuale
	Relazione sulle attività svolte	semestrale
	Resoconto ICAAP (fornendo supporto al CFO)	annuale
	Risk Map	annuale
	Relazione sull'andamento dell'attività di riscossione e dei servizi di cassa e pagamento	semestrale
Compliance	Piano di attività	annuale
	Relazione sulle attività svolte	semestrale
Antiriciclaggio	Piano di attività	annuale
	Relazione sulle attività svolte	semestrale
Internal Audit	Piano di attività	annuale
	Relazione sulle attività svolte	semestrale

	Esiti accertamenti su adeguatezza e funzionalità del processo di gestione e monitoraggio dell'andamento del patrimonio cartolarizzato nonché di controllo di conformità dell'operazione	semestrale
	Report di Audit Processo ICAAP	annuale
	Relazione verifiche su funzioni/attività importanti esternalizzate	annuale
Referente del controllo delle Funzioni Esternalizzate	Relazione sui controlli effettuati sulla performance degli outsourcer	annuale
Comitato ESG	Successivamente a ogni propria riunione, relazione in merito agli argomenti trattati e alle analisi condotte e le determinazioni assunte	almeno semestrale
Comitato Rischi	Relazione in merito alle risultanze dell'attività condotta dal Comitato stesso	semestrale o ad evento in caso di superamento rischio
Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001	Relazione sulle attività svolte	semestrale
Collegio Sindacale	Pareri del Collegio Sindacale	ad evento
	Segnalazioni carenze riscontrate	ad evento

2. AMBITO DI APPLICAZIONE (ART. 436 CRR)

Quanto contenuto nel presente documento di Informativa al Pubblico è riferito a Prelios Credit Servicing S.p.A. alla quale si applicano gli obblighi relativi alla presente informativa in coerenza con quanto esposto nel bilancio della stessa al 31 dicembre 2023.

Si ricorda che la Società non è infatti tenuta, ai sensi dell'IFRS10, alla predisposizione del bilancio consolidato in quanto già redatto dall'azionista unico Prelios S.p.A.

3. FONDI PROPRI / (ART. 437 E 492 CRR)

Informazioni di natura qualitativa

I Fondi Propri sono il primo presidio che ogni Intermediario Finanziario deve avere per poter far fronte agli eventuali rischi assunti. Essi costituiscono quindi uno dei principali parametri di valutazione di Banca di Italia in merito alla solidità dell'Intermediario stesso.

I Fondi Propri sono calcolati come somma algebrica di una serie di componenti positive e negative, la cui computabilità viene ammessa, con o senza limitazioni, in relazione alla loro qualità patrimoniale.

In particolare, i Fondi Propri si compongono del patrimonio di base (TIER 1) e del patrimonio supplementare (TIER 2). Da tali aggregati vengono dedotte le partecipazioni, gli strumenti innovativi di capitale, gli strumenti ibridi di patrimonializzazione e le attività subordinate, detenuti in altre banche e società finanziarie. Vengono altresì dedotte le partecipazioni in società di assicurazione e le passività subordinate emesse da queste ultime.

Capitale di classe 1 (TIER 1):

Il capitale primario di classe 1 della Società è costituito dalla differenza tra la somma di capitale versato, riserve e sovrapprezzi di emissione e la somma di avviamento, immobilizzazioni immateriali, partecipazioni, attività fiscali differite e perdite di esercizio.

Capitale di classe 2 (TIER 2):

Il capitale aggiuntivo di classe 2 è calcolato come somma di: strumenti innovativi di capitale non computabili nel patrimonio di base, strumenti ibridi di patrimonializzazione, passività subordinate, plusvalenze nette su partecipazioni, filtri prudenziali positivi incrementativi del patrimonio supplementare, eventuale eccedenza delle rettifiche di valore nette complessive rispetto alle perdite attese e altri elementi positivi, minusvalenze nette su partecipazioni, perdite di valore, filtri prudenziali negativi del patrimonio supplementare e altri elementi negativi.

Informazioni di natura quantitativa

La tabella seguente fornisce il dettaglio degli elementi che compongono i Fondi Propri al 31 dicembre 2023:

Categoria/Valori	Totale 31 dicembre 2023	Totale 31 dicembre 2022
A. Patrimonio di base prima dell'applicazione dei filtri prudenziali (*)	15.582.279	18.183.255
B Filtri prudenziali del patrimonio base:		
B.1 Filtri prudenziali IAS/IFRS positivi (+)		
B.2 Filtri prudenziali IAS/IFRS negativi (-)		
C. Patrimonio di base al lordo degli elementi da dedurre (A+B)		
D. Elementi da dedurre dal patrimonio di base		
E. Patrimonio di base (TIER 1) (C-D)	15.582.279	18.183.255
F. Patrimonio supplementare prima dell'applicazione dei filtri prudenziali		
G. Filtri prudenziali del patrimonio supplementare:		
G.1 Filtri prudenziali IAS/IFRS positivi (+)		
G.2 Filtri prudenziali IAS/IFRS negativi (-)		
H. Patrimonio supplementare al lordo degli elementi da dedurre (F+G)		
I. Elementi da dedurre dal patrimonio supplementare		
L. Totale Patrimonio supplementare (TIER 2) (H-I)		
M. Elementi da dedurre dal patrimonio di base e supplementare		
N. Patrimonio di vigilanza (E+L-M)	15.582.279	18.183.255

(*) Il patrimonio di base non tiene conto dell'utile consuntivo nell'esercizio e di eventuali componenti di patrimonio netto oggetto di proposta di distribuzione. I dati al 31 dicembre 2023 non considerano pertanto il risultato positivo dell'esercizio 2023 e la parte della riserva di utili portati a nuovo in esercizi precedenti oggetto di proposta di distribuzione (per Euro 6.409.125).

Al 31 dicembre 2023 i Fondi Propri ammontano a 15,6 Milioni di Euro. Tale valore è composto interamente da capitale di classe 1.

4. REQUISITI DI CAPITALE (ART. 438 CRR)

Adeguatezza Patrimoniale

Informazioni di natura qualitativa

La Società effettua annualmente l'autovalutazione della propria adeguatezza patrimoniale secondo il processo ICAAP, in ossequio alla disciplina europea e in base alla normativa di vigilanza prudenziale per gli intermediari finanziari.

Di seguito si riassumono le tappe del percorso adottato per la valutazione dell'adeguatezza del capitale interno della Società:

- monitoraggio dei rischi individuati da sottoporre a valutazione;
- misurazione/valutazione dei singoli rischi e del relativo capitale interno;
- misurazione del capitale interno complessivo;
- determinazione del capitale complessivo e riconciliazione con i Fondi Propri;
- revisione del processo da parte dell'Internal Audit.

Il processo interno di autovalutazione dell'adeguatezza patrimoniale prevede anche il continuo monitoraggio della stessa rispetto alla valutazione economica e quantitativa dei rischi assunti da parte della Società.

La misurazione dell'esposizione ai singoli rischi viene effettuata con cadenza minima trimestrale per quanto riguarda i rischi di I Pilastro (possesso di Fondi Propri al di sopra del limite normativo per intermediari della specie).

In caso di eventi straordinari che possano incrementare il profilo di rischio della Società rispetto al proprio capitale interno vi è un tempestivo intervento del Consiglio di Amministrazione diretto ad intraprendere azioni correttive volte a mitigare il profilo di rischio della Società o a reperire nuove fonti di finanziamento.

In base alle risultanze del processo ICAAP la Società è esposta ai seguenti rischi:

- rischio operativo, per la misurazione del quale la Società ha adottato il criterio di calcolo BIA – *Basic Indicator Approach*, ossia il metodo Base. La Società, pertanto, ha applicato un coefficiente del 15 per cento alla media triennale dell'“indicatore rilevante” rappresentato dal “margine di intermediazione”;
- rischio di credito che è stato calcolato in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza prudenziale, utilizzando il metodo Standardizzato.

Non sussistono, invece, in concreto, le altre tipologie di rischio previste dalla normativa di I Pilastro (ad es. rischio di mercato), mentre per gli altri rischi rilevanti si rinvia alle informazioni descritte in precedenza.

Informazioni di natura quantitativa

Si espongono di seguito le attività di rischio e i requisiti patrimoniali di vigilanza della Società alla data del 31 dicembre 2023:

Categoria/Valori	Importi non ponderati		Importi ponderati/requisiti	
	2023	2022	2023	2022
A. ATTIVITA' DI RISCHIO				
A.1 Rischio di credito e di controparte	79.570.964	91.757.978	40.200.120	53.032.972
B. REQUISITI PATRIMONIALI DI VIGILANZA				
B.1 Rischio di credito e di controparte			2.412.007	3.181.978
B.2 Requisito per la prestazione dei servizi di pagamento				
B.3 Requisito a fronte dell'emissione di moneta elettronica				
B.4 Requisiti prudenziali specifici			2.004.572	3.992.576
B.5 Totale requisiti prudenziali			4.416.579	7.174.554
C. ATTIVITA' DI RISCHIO E COEFFICIENTI DI VIGILANZA				
C. 1 Attività di rischio ponderate			73.609.656	119.575.898
C.2 Patrimonio di base/Attività di rischio ponderate (Tier 1 capital ratio)			21%	15%
C.3 Patrimonio di vigilanza/Attività di rischio ponderate (Total capital ratio)			21%	15%

In base ai dati sulle attività di rischio, i coefficienti patrimoniali di Prelios Crediti Servicing S.p.A. risultano pari al 21% sia in termini di TIER 1 Ratio che di Total Capital Ratio.

Di seguito si riporta il patrimonio di vigilanza³ al netto dei rischi di primo pilastro:

Importi in Euro

	31/12/2023	31/12/2022
Fondi Propri	15.582.279	18.183.255
Rischio di credito e di controparte	(2.412.007)	(3.181.978)
Rischio operativo	(2.004.572)	(3.992.576)
Buffer	11.165.700	11.008.701

5. RISCHIO DI CREDITO: INFORMAZIONI GENERALI E RETTIFICHE (ART. 442 CRR)

Informazione qualitativa

Definizione di crediti scaduti e deteriorati ai fini contabili

I crediti originati da prestazioni di servizi sono rilevati in base al principio della competenza quando si verificano le condizioni per il riconoscimento dei relativi ricavi.

³ Il patrimonio di vigilanza al 31 dicembre 2023 non tiene conto di parte della riserva di utili portati a nuovo in esercizi precedenti oggetto di proposta di distribuzione (per Euro 6.409.125) né del risultato dell'esercizio 2023.

La Società assegna ai propri clienti specifiche dilazioni di pagamento, definite contrattualmente, decorse le quali un credito si intende esigibile ovvero quando il termine della dilazione risulta scaduto.

Il valore dei crediti è ridotto successivamente per gli ammontari ricevuti, sia a titolo di capitale sia di interessi, nonché per le eventuali svalutazioni per ricondurre i crediti al loro valore di presumibile realizzo o per le perdite. Svalutazioni e perdite vengono recepite analiticamente laddove ricorrano le seguenti fattispecie:

- crediti scaduti da un periodo superiore allo scaduto tecnico;
- crediti il cui debitore risulta fallito o l'insolvibilità è probabile o certa;
- crediti di un debitore le cui altre posizioni risultano di difficile incasso;
- crediti su cui è stato definito un accordo extragiudiziale;
- crediti di un debitore contro cui sono state intraprese azioni legali.

Descrizione degli approcci e dei metodi adottati per determinare le rettifiche di valore sui crediti

I crediti sono inizialmente iscritti al fair value, rappresentato dal valore attuale dell'ammontare che sarà incassato considerando altresì eventuali costi/proventi di transazione di diretta imputazione, se materiali e determinabili.

Sono successivamente valutati al costo ammortizzato, ridotto in caso di perdite di valore. Il costo ammortizzato è calcolato utilizzando il criterio del tasso di interesse effettivo, che equivale al tasso di attualizzazione che, applicato ai flussi di cassa futuri, rende il valore attuale contabile di tali flussi pari al fair value iniziale.

Il metodo del costo ammortizzato non viene utilizzato per i crediti, la cui breve durata (inferiore ai 12 mesi), fa ritenere trascurabile l'effetto dell'applicazione della logica di attualizzazione. Detti crediti vengono valorizzati al costo storico.

Le perdite di valore dei crediti sono calcolate sulla base del rischio di inadempienza della controparte, determinato considerando le informazioni disponibili sulla solvibilità della controparte ed i dati storici. Il valore contabile dei crediti è ridotto indirettamente mediante l'iscrizione di un fondo.

Le singole posizioni significative, per le quali si rileva un'oggettiva condizione di inesigibilità parziale o totale, sono oggetto di svalutazione individuale. L'ammontare della svalutazione tiene

conto di una stima dei flussi futuri recuperabili e della relativa data di incasso, degli oneri e spese di recupero e dell'eventuale fair value delle garanzie.

Le posizioni che non sono oggetto di svalutazione individuale sono incluse in gruppi con caratteristiche simili dal punto di vista del rischio di credito, e svalutate su base collettiva in base a percentuali crescenti al crescere della fascia temporale di scaduto. La procedura di svalutazione collettiva si applica anche ai crediti a scadere.

Le percentuali di svalutazione sono determinate tenuto conto dell'esperienza storica e di dati statistici.

Se vengono meno le ragioni che hanno comportato la svalutazione dei crediti, le perdite di valore iscritte in periodi precedenti sono ripristinate attraverso accredito al conto economico fino a concorrenza del costo ammortizzato che risulterebbe se non fosse stata rilevata la perdita di valore.

I crediti sono cancellati allorché è estinto il diritto a ricevere i flussi di cassa, quando sono stati trasferiti in maniera sostanziale tutti i rischi e i benefici connessi alla detenzione del credito o nel caso in cui il credito sia considerato definitivamente irrecuperabile dopo che tutte le necessarie procedure di recupero sono state completate. Contestualmente alla cancellazione del credito, viene stornato anche il relativo fondo, qualora il credito fosse stato in precedenza svalutato.

Informazione quantitativa

Composizione crediti:

Composizione	Totale 2023	Totale 2022
4.1. Crediti verso banche	13.037.927	13.922.624
4.2. Crediti verso società finanziarie	12.927.181	14.380.624
4.3. Crediti verso la clientela	3.959.293	4.198.071
Totale valore di bilancio	29.924.401	32.501.319
Totale fair value	29.924.401	32.501.319

Dettaglio crediti vs banche:

La voce "Crediti verso banche" ammonta ad Euro 13.037.927 al 31 dicembre 2023, contro Euro 13.922.624 al 31 dicembre 2022 come di seguito esposto:

Composizione	Totale 2023						Totale 2022					
	valore di bilancio			fair value			valore di bilancio			fair value		
	primo e secondo stadio	terzo stadio	di cui impaired acquisite o originate	L1	L2	L3	primo e secondo stadio	terzo stadio	di cui impaired acquisite o originate	L1	L2	L3
1. Depositi a scadenza												
2. Conti correnti												
3. Finanziamenti												
3.1 Pronti contro termine												
3.2 Finanziamenti per leasing												
3.3 Factoring												
- pro-solvendo												
- pro-soluto												
3.4 Altri finanziamenti												
4. Titoli di debito												
4.1 titoli strutturati												
4.2 altri titoli di debito												
5. Altre attività	13.037.927					13.037.927	13.922.624					13.922.624
Totale	13.037.927					13.037.927	13.922.624					13.922.624

Legenda

L1= livello 1

L2= livello 2

L3= livello 3

La voce “Altre attività” pari ad Euro 13.037.927 al 31 dicembre 2023 (Euro 13.922.624 al 31 dicembre 2022) si riferisce a commissioni attive verso primari istituti di credito. I valori sono esposti al netto della rettifica analitica pari al 31 dicembre 2023 ad Euro 106.198, rispetto ad Euro 103.763 al 31 dicembre 2022.

I valori di bilancio approssimano il Livello 3 di fair value in quanto trattasi di crediti commerciali a breve termine riconducibili all’attività caratteristica della Società, i quali rappresentano il presumibile valore di realizzo già comprensivo dell’effetto svalutazione e attualizzazione.

Dettaglio crediti vs società finanziarie:

I crediti “verso società finanziarie” ammontano al 31 dicembre 2023 ad Euro 12.927.181 a fronte di Euro 14.380.624 al 31 dicembre 2022 e sono principalmente riconducibili a crediti verso società veicolo. I valori sono esposti al netto del relativo fondo svalutazione crediti pari al 31 dicembre 2023 ad Euro 2.059.640 rispetto ad Euro 1.719.600 al 31 dicembre 2022:

Composizione	Totale 2023						Totale 2022					
	valore di bilancio			fair value			valore di bilancio			fair value		
	primo e secondo stadio	terzo stadio	di cui impaired acquisite o originate	L1	L2	L3	primo e secondo stadio	terzo stadio	di cui impaired acquisite o originate	L1	L2	L3
1. Finanziamenti												
1.1 Pronti contro termine												
1.2 Finanziamenti per leasing												
1.3 Factoring												
- pro-solvendo												
- pro-soluto												
1.4 Altri finanziamenti												
2. Titoli di debito												
2.1 titoli strutturati												
2.2 altri titoli di debito												
3. Altre attività	12.927.181					12.927.181	14.380.624					14.380.624
Totale	12.927.181					12.927.181	14.380.624					14.380.624

Legenda

L1= livello 1

L2= livello 2

L3= livello 3

Dettaglio crediti vs clientela:

I crediti “verso clientela” ammontano al 31 dicembre 2023 ad Euro 3.959.293 a fronte di Euro 4.198.071 al 31 dicembre 2022 e sono principalmente riconducibili a crediti verso società del Gruppo (per Euro 3.848.619) di cui Euro 2.873.557 riferiti al conto corrente infragruppo intrattenuto con la Capogruppo Prelios S.p.A.. I valori sono esposti al netto delle rettifiche di valore pari al 31 dicembre 2023 ad Euro 269.865 rispetto ad Euro 274.012 al 31 dicembre 2022. Si segnala che a partire dal quarto trimestre 2023 la Società ha anche assunto con responsabilità un ruolo proattivo di finanziatore di strutture ReoCo finalizzate a supportare le performance delle cartolarizzazioni assistite da garanzia pubblica (GACS) gestite da PRECS. Al 31 dicembre 2023 la Società ha erogato un importo pari a Euro 0,08 milioni a fronte di un accordato pari a Euro 3 milioni.

Al 31 dicembre 2023, analogamente al 31 dicembre 2022, non risultano garanzie a copertura dei crediti verso la clientela.

6. USO DELLE EXTERNAL CREDIT ASSESSMENT INSTITUTIONS - ECAI (ART. 444 CRR)

Ai fini del calcolo del requisito patrimoniale a fronte del rischio di credito (metodo standardizzato), la Società utilizza l’agenzia di Rating *Moody’s* per la valutazione del merito di credito (ECAI).

7. RISCHIO OPERATIVO (ART. 446 CRR)

Con riferimento alla misurazione del rischio operativo, la Società ha adottato il criterio di calcolo BIA – *Basic Indicator Approach*, ossia il metodo Base. La Società, pertanto, ha applicato un coefficiente del 15 per cento alla media triennale dell’“indicatore rilevante” rappresentato dal “margine di intermediazione”.

La Società ha inoltre strutturato un adeguato sistema di controllo del rischio operativo che è composto dalle seguenti componenti:

- identificazione di misure di controllo/attenuazione a seguito delle attività di mappatura e valutazione dei rischi operativi svolte dalla funzione di *Risk Management*. Tali attività hanno preso spunto dalle procedure presenti in azienda, dalla documentazione predisposta dalle funzioni di controllo e dall’analisi delle funzionalità e degli strumenti di controllo già presenti nella Società. La valutazione dei rischi è svolta secondo la metodologia esposta nel Regolamento *Risk Management*;
- polizze assicurative attivabili ad evento;
- infine, nell’ottica di rafforzare la valutazione del rischio operativo, è stato recentemente avviato un progetto volto alla realizzazione di una dashboard contenente un set di Key risk indicators rivolti, in particolare, al controllo della prestazione delle attività di servicer. Sono attualmente in corso delle valutazioni in merito alla disponibilità e qualità dei dati necessari per il calcolo di tali indicatori.

8. POLITICA DI REMUNERAZIONE (ART. 450 CRR)

Premessa

Prelios Credit Servicing ha predisposto la *Policy* di Remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 26/07/2016 e successivamente modificata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27/04/2023, avendo a riferimento quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza per gli intermediari finanziari emanate dalla Banca d’Italia con la Circolare n. 288 del 3 aprile 2015 e successive modifiche.

La *Policy* ha normato il sistema di remunerazione nonché i ruoli e le responsabilità afferenti la gestione dello stesso e le verifiche sulla corretta applicazione.

La presente *Policy* è coerente con i principi e linee guida in materia di remunerazione approvati dalla Capogruppo Prelios e definisce il sistema di remunerazione (compresa la componente variabile di incentivazione) nonché ruoli e responsabilità afferenti la gestione dello stesso e le verifiche sull'applicazione.

La *Policy* tiene inoltre conto dell'evoluzione intervenuta sugli assetti proprietari della Capogruppo e quindi declina i criteri di remunerazione al fine di sostenere un orientamento al medio lungo termine, premiare comportamenti in linea con la prudente gestione del rischio e trattenere le risorse chiave.

Inoltre, va sottolineato che il processo di governo dei rischi è integrato nel processo di pianificazione strategica, garantendo con ciò che gli obiettivi previsti per il conseguimento dell'incentivazione variabile non espongano la Società a comportamenti manageriali non coerenti con i *budget* approvati dal Consiglio di Amministrazione ed il livello di rischio ritenuto accettabile dalla Società.

La politica in materia di remunerazione si ispira ai seguenti principi ed obiettivi:

- attrarre, trattenere e motivare le risorse in possesso delle professionalità necessarie al raggiungimento degli obiettivi aziendali in una logica di competitività esterna che tenga conto delle prassi di mercato, anche risultanti da eventuali appositi *benchmark* effettuati da società specializzate in *executive compensation*;
- garantire la coerenza dei sistemi di remunerazione con le direttrici strategiche e l'allineamento degli interessi del *management* con quelli dell'azionista, in una logica di prudente gestione e sostenibilità dei costi e dell'orientamento al medio-lungo periodo;
- promuovere il riconoscimento del contributo fornito coerentemente con le responsabilità attribuite a ciascuno ed ai singoli ruoli, in un quadro di equità remunerativa;
- valorizzare le *performance* individuali creando, altresì, un forte legame della remunerazione con i *driver* di sviluppo del *business* e il corretto controllo dei rischi aziendali;
- promuovere una sana ed efficace gestione dei rischi incentivando comportamenti orientati alla prevenzione e controllo dei rischi e all'allineamento con gli interessi dei clienti;
- pervenire – nell'interesse di tutti gli *stakeholders* – a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati della Società,

opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi e coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a non conformità al quadro regolamentare esterno e alla normativa interna o ad una eccessiva assunzione di rischi per la Società.

Ambito di applicazione

La presente *Policy* si applica agli amministratori, nonché a tutto il personale in forza (dirigenti, quadri, impiegati), indipendentemente dalla forma contrattuale del rapporto di lavoro dipendente con la Società.

Ruoli e Responsabilità

Nell'ambito della Politica di Remunerazione sono stati individuati gli organi societari e le strutture aziendali operative responsabili della predisposizione e approvazione della Politica, nonché della sua corretta attuazione. In particolare, i principali attori sono:

- **Assemblea:**
 - o Stabilisce il compenso fisso complessivo per singolo esercizio dei componenti del Consiglio di Amministrazione, ivi inclusi gli amministratori investiti di particolari cariche (salvo che l'Assemblea non decida di rimettere tale determinazione al Consiglio di Amministrazione), e degli eventuali Comitati endoconsiliari, all'atto della nomina e per l'intera durata del mandato, da ripartirsi tra i singoli componenti in conformità alle deliberazioni assunte in merito dal medesimo Consiglio di Amministrazione; stabilisce, altresì, i compensi fissi per singolo esercizio dei componenti del Collegio Sindacale;
 - o Approva gli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari, proposti a favore dei consiglieri di amministrazione e dei dipendenti della Società.

- **Consiglio di Amministrazione:**
 - o Approva, con il parere favorevole degli amministratori indipendenti, annualmente la Politica in materia di remunerazione e gli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari, da sottoporre all'Assemblea;
 - o È responsabile della corretta attuazione della politica di remunerazione;

- Riesamina con periodicità almeno annuale la politica di remunerazione;
 - Assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
 - Stabilisce tra i propri componenti la ripartizione del compenso fisso deliberato dall'Assemblea per il Consiglio di Amministrazione, ivi inclusi gli amministratori investiti di particolari, fatto salvo che l'Assemblea abbia deciso di rimettere la decisione per questi ultimi al Consiglio di Amministrazione che, in tal senso, assume le conseguenti determinazioni;
 - Approva, con il parere favorevole degli amministratori indipendenti, la remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato e delle Funzioni di Controllo, per queste ultime nell'ambito del bonus pool approvato annualmente per tutti i dipendenti;
 - Approva, con il parere favorevole degli amministratori indipendenti, gli eventuali bonus riconosciuti da terzi all'Alta Direzione nell'ambito della gestione dei portafogli e specificatamente previsti nei relativi mandati.
- **Group People & Organization di Prelios S.p.A. ("People & Organization"):**
- Coordina il processo di definizione e gestione delle Politiche di Remunerazione e coinvolge le singole funzioni aziendali ognuna per le proprie responsabilità;
 - Attiva, inoltre, l'esecuzione della Politica di Remunerazione coordinando l'assegnazione degli obiettivi, la relativa consuntivazione e l'erogazione dei bonus, nel rispetto dei principi e criteri stabiliti dalle Disposizioni di Vigilanza e dalla presente Politica;
 - Predisporre e attua la Politica per tutto il personale dipendente, in esecuzione delle delibere del Consiglio di amministrazione della Società, in accordo con l'Amministratore Delegato.
- **Compliance e Anti-Money Laundering:**
- Verifica la coerenza del sistema premiante aziendale con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili a Precs.
- **Internal Audit:**

- Verifica annualmente l'allineamento delle prassi di remunerazione alle Politiche di Remunerazione adottate. Le eventuali anomalie riscontrate nel corso delle attività di verifica sono riportate nella relazione annuale e sottoposte all'attenzione degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione delle eventuali misure correttive.

Definizione e approvazione della politica di remunerazione

Nel processo di definizione della Politica di Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione della Società riveste un ruolo chiave di indirizzo e valutazione, supportato dalle competenti funzioni aziendali ed in particolare dalla funzione People & Organization svolta in regime di esternalizzazione dalla Capogruppo.

La Politica di Remunerazione deve essere definita anche tenendo conto di eventuali practice di mercato, in funzione delle peculiarità e delle specifiche caratteristiche dei diversi ruoli all'interno dell'organizzazione.

Il documento relativo alla Politica di Remunerazione è sottoposto annualmente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Contenuto della politica di remunerazione: criteri di remunerazione e principali elementi

La Politica di Remunerazione fissa i criteri di remunerazione e i principali elementi per la definizione della struttura remunerativa:

- degli amministratori;
- dei componenti dell'Alta Direzione;
- del resto della popolazione, intendendosi per tale tutto il personale dipendente in forza dei dirigenti, quadri, e impiegati.

CRITERI DI REMUNERAZIONE

I criteri utilizzati per definire la retribuzione sono:

- la verifica delle prassi di mercato nonché dei livelli retributivi interni, al fine di garantire l'equità retributiva con riferimento alle specifiche responsabilità di ruolo;
- i driver di sviluppo del *business*, al fine di orientare la sostenibilità retributiva rispetto alla contribuzione e alla creazione di valore;

- il contributo personale ai *driver* di sviluppo del *business* e nell'espletamento delle proprie funzioni.

Per coloro che partecipano alle funzioni aziendali di controllo, la remunerazione deve essere configurata in modo tale da non comprometterne l'obiettività e l'eventuale sistema di incentivi deve essere coerente con le finalità della funzione svolta.

PRINCIPALI ELEMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

I principali strumenti retributivi utilizzati dalla Società sono: (i) componente fissa, (ii) sistema di incentivazione annuale, (iii) *benefits* ed (iv) eventuali patti di non concorrenza o di *non solicitation*, che rientrano nella parte variabile della remunerazione.

L'approccio alla retribuzione complessiva deve garantire una remunerazione bilanciata di elementi fissi e variabili. In particolare:

- *Componente Fissa (cd. RAL o compenso annuo fisso):*
 - remunera la posizione, le responsabilità e le competenze connesse ed è perciò correlata al ruolo ed al grado di copertura da parte dell'individuo rispetto ai *requirements* del ruolo stesso e, in un'ottica di fidelizzazione delle risorse più junior e con potenziale di crescita, può essere incrementata tramite la stipula di eventuali piani di sviluppo pluriennali;
- *Sistema di remunerazione variabile per il 2023:*
 - MBO 2023
 - remunera il contributo individuale al raggiungimento dei risultati aziendali, collegando il bonus alla performance individuale;
 - è erogata su base annuale, esclusivamente in forma monetaria;
 - può riconoscere erogazioni nell'ambito di un ammontare massimo definito per ciascun ruolo;
 - Premio di Risultato 2023
 - è introdotto in osservanza a quanto previsto dal CCNL "per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e delle materie plastiche";
 - è previsto per i livelli contrattuali quadro, impiegato e operaio, in funzione del diritto maturato dal singolo;

- remunera il contributo al raggiungimento dei risultati del Gruppo Prelios, collegando il bonus ad un indicatore composito la cui costituzione, per l'anno 2023, è esplicitata nell'Allegato 1 – Policy Premio di Risultato 2023;
 - è erogato su base annuale, in cash e/o attraverso sistemi di welfare in funzione della scelta comunicata all'Azienda dal singolo beneficiario;
- *Welfare volontario:*
- può essere deciso dall'Azienda, sulla base di una sua iniziativa unilaterale, e corrisposto a specifiche categorie di dipendenti;
- *Altri strumenti di attrazione e di retention*
- possono essere riconosciuti dalla Società, a carattere eccezionale, eventuali Entry Bonus o strumenti economici di retention. Sono pagamenti una tantum, riconosciuti in via eccezionale, al fine di attrarre o trattenere le competenze chiave per il conseguimento degli obiettivi definiti per le direttrici strategiche.
 - sono inoltre previsti ulteriori strumenti con le medesime finalità di retention, che hanno una struttura di pagamento che si articola in più scadenze su un orizzonte pluriennale e di importo predeterminato. In particolare, tutta la popolazione aziendale può essere beneficiaria di piani che prevedono un pagamento articolato in 12 tranches distribuite su un orizzonte temporale di 36 mesi (cadenza trimestrale). Requisito per l'erogazione di tali compensi è che il rapporto di lavoro tra il beneficiario e con la Società o altra Società del Gruppo permanga fino allo scadere dell'orizzonte di pagamento. Qualora il rapporto di lavoro dovesse venire meno, il beneficiario sarà tenuto alla restituzione degli importi lordi percepiti; dal 2023 viene prevista una soluzione alternativa con prolungamento del periodo di preavviso e, in caso di mancato rispetto di quest'ultimo, trattenuta dalle spettanze di fine rapporto del valore della retribuzione lorda a cui il beneficiario avrebbe avuto diritto esclusivamente per il periodo di preavviso non effettuato.

- *Eventuali Benefits:*
 - completano l'offerta retributiva complessiva, allineando l'equità interna con la competitività esterna; i principali benefits offerti sono:
 - autovettura aziendale per alcune figure professionali;
 - prestazioni assistenziali aziendali (assistenza sanitaria e assicurazione infortuni), coerenti con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato o con la regolamentazione aziendale;
 - previdenza aziendale, coerente con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato.

- *Eventuali Patti di non concorrenza o di non sollicitation:*
 - possono essere presenti eventuali accordi specifici correlati ad obbligazioni tra le parti, quali patti di non concorrenza o di non sollicitation.

Il Consiglio di Amministrazione può altresì prevedere, previa approvazione da parte dell'Assemblea, l'adozione di meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari, resi pubblici secondo gli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa applicabile.

LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 231

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione e degli eventuali Comitati endoconsiliari è riconosciuto un emolumento per la durata della carica, tale compenso è adeguato ai compiti ed alle responsabilità affidate nello svolgimento delle attività di gestione.

Non sono di norma previste per gli stessi componenti variabili della remunerazione, né *bonus* incentivanti rapportati ai risultati, né clausole di partecipazioni agli utili o diritti di sottoscrizione di azioni, ad eccezione dell'Amministratore Delegato.

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea all'atto della nomina per tutta la durata del mandato, in un importo fisso in ragione d'anno.

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

La remunerazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/201 è determinata dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina per tutta la durata del mandato, in un importo fisso in ragione d'anno.

Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/201 è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

REMUNERAZIONE VARIABILE DELL'ALTA DIREZIONE

La remunerazione complessiva per l'Alta Direzione prevede un bilanciamento tra elementi fissi e variabili che tengono in considerazione gli obiettivi strategici e il profilo di rischio della Società, rispetto al settore di attività in cui opera e alle caratteristiche dell'attività svolta.

In particolare, la remunerazione variabile dell'Alta Direzione per il 2023 è composta dai seguenti elementi:

- un Sistema di Remunerazione Variabile Annuale;
- altre Componenti Variabili:
 - eventuali patti di non concorrenza o di non *solicitation* possono essere presenti in eventuali accordi specifici correlati ad obbligazioni tra le parti.

SISTEMA DI REMUNERAZIONE VARIABILE PER IL 2023

Il Sistema di Remunerazione Variabile per il 2023 ha l'obiettivo di incentivare le risorse al conseguimento degli obiettivi aziendali, coerentemente con le direttrici strategiche collegando il bonus alla performance annuale del beneficiario, valutata in relazione alla contribuzione ai driver di sviluppo strategico.

In particolare, il sistema per il 2023 persegue i seguenti obiettivi:

- Declinare la remunerazione variabile in considerazione delle performance conseguite;
- Focalizzare e motivare l'Alta Direzione alla contribuzione ai driver di sviluppo strategico per assicurare l'orientamento alla creazione del valore per la Società e per l'azionista;
- Garantire la compatibilità tra la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della Società;
- Motivare tutto il personale della Società al raggiungimento degli obiettivi e valori condivisi.

Compliance Breach:

In caso di *compliance breach* individuali rispetto alla normativa esterna ed interna, anche a seguito di rilievi gravi da parte delle funzioni di controllo della Società o da parte delle autorità di vigilanza, la Società valuterà eventuali decurtazioni fino all'azzeramento delle componenti variabili assegnate o erogate. La Società, nel caso in cui si verificasse la fattispecie, provvederà a notificare al dipendente il fatto, chiedendo la restituzione delle somme erogate, in mancanza della quale attiverà il previsto iter disciplinare.

ALTRE COMPONENTI VARIABILI

Nell'ambito del processo di inserimento di nuove risorse e con l'obiettivo di attrarre specifiche professionalità con *know-how* critico, è possibile il riconoscimento di un entry bonus.

È prevista la possibilità di riconoscere, tra gli strumenti economici di *retention*, pagamenti una tantum in casi particolari al fine di trattenere e motivare risorse chiave. L'erogazione di tale bonus avviene interamente *up-front*.

Nel caso in cui partner e/o clienti della Società richiedano, nell'ambito di accordi di business o mandati di gestione/advisoring di portafogli di crediti, il riconoscimento di bonus ad hoc per l'Alta Direzione, volti a premiare una particolare attività o performance, e ciò venga posto come presupposto inderogabile per cui l'eventuale mancata accettazione possa esporre la Società a rischi di business (perché, ad esempio, tali soggetti pongano il riconoscimento di tali bonus a diretto ed esclusivo favore dei managers quale condizione pregiudiziale e non derogabile per i contratti con la Società o, comunque, per la prosecuzione degli accordi commerciali) ovvero di natura legale, tale circostanza dovrà essere preventivamente sottoposta al Consiglio di Amministrazione (che si esprime con il parere favorevole degli amministratori indipendenti) e specificamente approvata da questo, restando inteso che tali eventuali bonus, anche se pagati in busta paga dei dipendenti dalla Società, non devono determinare alcun costo a carico della stessa. Tali costi sono infatti totalmente coperti dalle extra fees riconosciute dai partner o clienti.

Inoltre, ove tali bonus determinassero eventuali rischi per la Società o situazioni di conflitto o incompatibilità specifiche, verranno attivate le funzioni Group People & Organization, General Counsel - Legal Affairs and Legal Network Control e Risk Management per le valutazioni di

competenza, anche al fine di sottoporre al Consiglio di Amministrazione le più opportune specifiche iniziative o i necessari correttivi nel miglior interesse aziendale.

È politica del Gruppo non prevedere ulteriori compensi per l'Alta Direzione della Società che partecipi a consigli di amministrazione della Società o di società controllate e/o collegate.

Al fine di tutelare gli interessi e le professionalità chiave presenti all'interno del Gruppo è possibile stipulare con l'Alta Direzione patti di non concorrenza e di *non solicitation*, che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo in funzione della durata e dell'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso. In caso di patti di non concorrenza, il vincolo è riferito al settore merceologico in cui opera il Gruppo al momento della definizione dell'accordo ed alla relativa estensione territoriale. In casi specifici, è possibile prevedere l'elenco nominativo dei competitors cui l'accordo si riferisce. In caso di patti di *non solicitation*, il vincolo è principalmente riferito all'estensione temporale.

Compliance Breach:

In caso di *compliance breach* individuali rispetto alla normativa esterna ed interna, anche a seguito di rilievi gravi da parte delle funzioni di controllo della Società o da parte delle autorità di vigilanza, la Società valuterà eventuali decurtazioni fino all'azzeramento delle componenti variabili assegnate o erogate. La Società, nel caso in cui si verificasse la fattispecie, provvederà a notificare al dipendente il fatto, chiedendo la restituzione delle somme erogate, in mancanza della quale attiverà il previsto iter disciplinare.

REMUNERAZIONE VARIABILE DELLA RESTANTE POPOLAZIONE

La partecipazione al Sistema di Remunerazione Variabile per il 2023 descritto per l'Alta Direzione è declinato, tenendo conto delle specificità delle diverse professionalità, per tutta la popolazione aziendale.

In particolare, il sistema di remunerazione variabile per il 2023 ha i seguenti obiettivi:

- incentivare la *performance* individuale assegnando un bonus collegato alla performance conseguita sulla base dei driver strategici al fine di assicurare l'orientamento alla creazione del valore per la Società e per l'azionista;
- garantire la compatibilità con la strategia aziendale, i valori e gli interessi della Società.

L'accesso individuale alla remunerazione variabile annuale è soggetto all'ottenimento di una valutazione (attraverso le apposite schede di valutazione) per l'esercizio di riferimento pari ad almeno 3 su 5.

La scheda di valutazione prevede:

- la presenza di obiettivi quantitativi e/o qualitativi che indirizzino l'attività delle risorse in allineamento con gli obiettivi strategici aziendali, anche in un'ottica di sostenibilità e di conformità alla normativa sia interna che esterna;
- l'attribuzione di un peso a ciascun obiettivo utile per il calcolo ponderato della valutazione complessiva;
- l'esposizione di una valutazione da 1 a 5 per la valutazione di ogni singolo obiettivo; la medesima scala da 1 a 5 caratterizza la valutazione complessiva ponderata.

L'ammontare del *bonus pool* complessivo da allocare sulla base delle *performance* individuali, è determinato sulla base dei risultati di gruppo (EBITDA).

L'erogazione del *bonus* è subordinata alla verifica del raggiungimento di un punteggio minimo della scheda di valutazione pari a 3 su 5.

Compliance Breach:

In caso di *compliance breach* individuali rispetto alla normativa esterna ed interna, anche a seguito di rilievi gravi da parte delle funzioni di controllo della Società o da parte delle autorità di vigilanza, la Società valuterà eventuali decurtazioni fino all'azzeramento delle componenti variabili assegnate o erogate. La Società, nel caso in cui si verificasse la fattispecie, provvederà a notificare al dipendente il fatto, chiedendo la restituzione delle somme erogate, in mancanza della quale attiverà il previsto *iter* disciplinare.

ALTRE COMPONENTI VARIABILI

È altresì possibile, nell'ambito del processo di inserimento di nuove risorse e con l'obiettivo di attrarre specifiche professionalità con *know-how* critico, il riconoscimento di un *entry bonus*.

È prevista la possibilità di riconoscere, tra gli strumenti economici, pagamenti una *tantum* in casi particolari al fine di trattenere e motivare risorse chiave. L'erogazione di tale *bonus* avviene interamente *up-front*.

Nel caso in cui *partner* e/o clienti della Società richiedano, nell'ambito di accordi di *business* o mandati di gestione/*advisoring* di portafogli di crediti, il riconoscimento di *bonus ad hoc* per alcune risorse della Società, volti a premiare una particolare attività o *performance*, e ciò venga posto come presupposto inderogabile per cui l'eventuale mancata accettazione possa esporre la Società a rischi di *business* (perché, ad esempio, tali soggetti pongano il riconoscimento di tali *bonus* a diretto ed esclusivo favore di alcune risorse della Società quale condizione pregiudiziale e non derogabile per i contratti con la Società o, comunque, per la prosecuzione degli accordi commerciali) ovvero di natura legale, tale circostanza dovrà essere preventivamente sottoposta al Consiglio di Amministrazione (che si esprime con il parere favorevole degli amministratori indipendenti) e specificamente approvata da questo, restando inteso che tali eventuali *bonus*, anche se pagati in busta paga dalla Società, non devono determinare alcun costo a carico della stessa. Tali costi sono infatti totalmente coperti dalle *extra fees* riconosciute dai *partner* o clienti.

Inoltre, ove tali *bonus* determinassero eventuali rischi per la Società o situazioni di conflitto o incompatibilità specifiche, verranno attivate le funzioni *Group People & Organization, General Counsel - Legal Affairs and Legal Network Control, Risk Management, Compliance & Anti-Money Laundering* per le valutazioni di competenza, anche al fine di sottoporre al Consiglio di Amministrazione le più opportune specifiche iniziative o i necessari correttivi nel miglior interesse aziendale. In ogni caso, la funzione *Group People & Organization* dovrà curare di proporre altresì al Consiglio di Amministrazione eventuali opportune misure perequative all'interno del più ampio sistema di remunerazione, tenuto conto delle altre componenti remunerative attribuite.

Al fine di tutelare gli interessi e le professionalità critiche presenti all'interno del Gruppo è possibile stipulare con alcune risorse chiave, patti di non concorrenza e di *non solicitation*, che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo rapportato alla RAL in funzione della durata e dell'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso. In caso di patti di non concorrenza, il vincolo è riferito al settore merceologico in cui opera il Gruppo al momento della definizione dell'accordo ed alla relativa estensione territoriale. In casi specifici, è possibile prevedere l'elenco nominativo dei *competitors* cui l'accordo si riferisce. In caso di patti di *non solicitation*, il vincolo è principalmente riferito all'estensione temporale.

REMUNERAZIONE VARIABILE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO

Il riconoscimento della componente variabile è definito in coerenza con i compiti assegnati alle funzioni di appartenenza e, quindi, associati alla contribuzione professionale alle attività di controllo in termini di:

- efficacia ed incisività, anche temporale, dell'attività di controllo e delle attività di follow up, alla luce del piano annuale di verifiche e delle eventuali ulteriori verifiche straordinarie richieste dall'Alta Direzione, dal Collegio Sindacale o dal Consiglio di Amministrazione o proposte dalle funzioni di controllo stesse;
- efficacia nell'individuazione, misurazione e gestione dei rischi;
- conformità delle procedure e dei processi alle norme, tenuto conto anche dei reclami e degli esposti pervenuti e degli eventuali rilievi delle autorità di controllo;
- il supporto fornito al miglioramento delle procedure interne, alla gestione dei rischi operativi e alla gestione dei contenziosi legali.

Il sistema di remunerazione variabile applicato alle funzioni di controllo interno esclude meccanismi di correlazione tra l'ammontare del bonus e parametri economico-finanziari della Società o del Gruppo.

L'accesso individuale alla remunerazione variabile annuale è soggetto all'ottenimento di una valutazione (attraverso le apposite schede di valutazione) per l'esercizio di riferimento pari ad almeno 3 su 5.

La scheda di valutazione prevede:

- la presenza di obiettivi quantitativi e/o qualitativi che indirizzino l'attività delle risorse in coerenza con i compiti assegnati alle funzioni di appartenenza, con specifiche condizioni di attivazione, correlate a obiettivi di sostenibilità aziendale che non siano fonti di possibili conflitti di interessi;
- l'attribuzione di un peso a ciascun obiettivo utile per il calcolo ponderato della valutazione complessiva;
- l'esposizione di una valutazione da 1 a 5 per la valutazione di ogni singolo obiettivo; la medesima scala da 1 a 5 caratterizza la valutazione complessiva ponderata.

- La valutazione della performance dei Responsabili delle funzioni di controllo viene effettuata in seno al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE

La Società, in caso di interruzione del rapporto in essere per motivi diversi dalla giusta causa, può ricercare - al verificarsi dell'evento - accordi per la cessazione del rapporto in modo consensuale. Tali accordi vengono stipulati seguendo quanto previsto dalla giurisprudenza in materia ed in linea con i *benchmark* di riferimento e le *best practices* in materia.

Con la finalità di attrarre o mantenere specifiche professionalità con *know-how* critico la Società potrà valutare - anche con l'ausilio di appositi *benchmark* - di stipulare accordi che regolino preventivamente l'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (cd. "paracaduti").

Tali accordi, qualora riguardino componenti dell'Ata Direzione, dovranno essere sempre approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Resta fermo che nessun emolumento del tipo *golden parachute* o buonuscita può essere corrisposto nel caso in cui la cessazione del rapporto di lavoro sia dipesa o sia in connessione con *compliance breach*.

Informativa quantitativa

ANNO 2023	Numero di Beneficiari	Remunerazione fissa lorda	Remunerazione variabile	Totale lordo
Alta Dirigenza	3	580.000	467.666	1.047.666

Gli importi non considerano eventuali benefit (es.: Auto aziendale)