

# 2025

RELAZIONE SULLE POLITICHE DI  
REMUNERAZIONE 2025 E SUI COMPENSI  
CORRISPOSTI 2024



**REVO**



**REVO Insurance S.p.A.**

Sede legale: Viale dell'Agricoltura 7, 37135 Verona, Italia

Sede operativa: Via Monterosa 91, 20149 Milano, Italia

Sede operativa: Via Cesarea 12, 16121 Genova, Italia

Cod. Fisc./P.IVA e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Verona 05850710962

Impresa autorizzata all'esercizio delle assicurazioni con provvedimento ISVAP n. 2610 del 3 giugno 2008

iscritta all'Albo delle Imprese di Assicurazione e Riassicurazione presso IVASS, sez. I, al n. 1.00167;

Capogruppo del gruppo REVO Insurance iscritto all'Albo Gruppi presso IVASS al n. 059

[www.revoinsurance.com](http://www.revoinsurance.com)

## Sommario

<b>INFORMAZIONI SULLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>EXECUTIVE SUMMARY .....</b>	<b>7</b>
<b>SEZIONE I – RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE .....</b>	<b>10</b>
<b>1 SINTESI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE .....</b>	<b>12</b>
1.1 PRINCIPI CHIAVE .....	13
1.2 LA STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE 2025: COMPONENTI E FINALITÀ .....	13
1.3 IL PAY-MIX.....	15
1.4 LE PRINCIPALI NOVITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE .....	15
<b>2 PRINCIPI E FINALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE .....</b>	<b>17</b>
<b>3 GOVERNANCE .....</b>	<b>19</b>
3.1 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI .....	19
3.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	19
3.3 COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE .....	20
3.4 COLLEGIO SINDACALE .....	22
3.5 COMITATO PER IL CONTROLLO INTERNO E I RISCHI .....	22
3.6 AMMINISTRATORE DELEGATO / DIRETTORE GENERALE.....	23
3.7 FUNZIONE HUMAN RESOURCES (“HR”).....	23
3.8 FUNZIONI FONDAMENTALI .....	23
<b>4 DESTINATARI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE .....</b>	<b>25</b>
<b>5 REMUNERAZIONE E SOSTENIBILITÀ .....</b>	<b>28</b>
<b>6 STRUTTURA E DESTINATARI DELLA REMUNERAZIONE .....</b>	<b>30</b>
6.1 COMPONENTE FISSA.....	31
6.2 COMPONENTE VARIABILE .....	31
6.2.1 BENEFIT .....	36
6.2.2 ULTERIORI COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE.....	36
6.3 COMPENSI IN CASO DI CONCLUSIONE ANTICIPATA DEI RAPPORTI DI LAVORO .....	37
6.4 POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DELL’AMMINISTRATORE DELEGATO / DIRETTORE GENERALE.....	38
6.5 POLITICHE DI REMUNERAZIONE DI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE ....	39

6.6	POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEL RESTANTE PERSONALE RILEVANTE (DIVERSO DAL DG E DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE) NON APPARTENENTE ALLE FUNZIONI FONDAMENTALI.....	39
6.7	POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEI TITOLARI E DEL PERSONALE DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI .....	39
6.8	POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEL PERSONALE NON RIENTRANTE NELLA CATEGORIA DEL PERSONALE RILEVANTE .....	40
6.9	POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEGLI INTERMEDIARI ASSICURATIVI, RIASSICURATIVI E FORNITORI DI SERVIZI ESTERNALIZZATI.....	40
<b>7</b>	<b>LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI.....</b>	<b>41</b>
7.1	POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI NON ESECUTIVI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	41
7.2	POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEL COLLEGIO SINDACALE.....	41
<b>8</b>	<b>VALUTAZIONE PERIODICA .....</b>	<b>42</b>
<b>9</b>	<b>OBBLIGHI DI INFORMATIVA.....</b>	<b>42</b>
<b>10</b>	<b>CIRCOSTANZE ECCEZIONALI.....</b>	<b>42</b>
	<b>SEZIONE II - RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI.....</b>	<b>43</b>
	<b>PREMESSA.....</b>	<b>43</b>
	<b>SEZIONE II - VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE .....</b>	<b>45</b>
<b>1</b>	<b>REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....</b>	<b>45</b>
<b>2</b>	<b>REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO / DIRETTORE GENERALE.....</b>	<b>47</b>
<b>3</b>	<b>REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....</b>	<b>49</b>
<b>4</b>	<b>REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE .....</b>	<b>50</b>
<b>5</b>	<b>INDENNITÀ DI FINE CARICA .....</b>	<b>51</b>
<b>6</b>	<b>ULTERIORI INFORMAZIONI .....</b>	<b>51</b>
	TABELLE RIASSUNTIVE.....	52
	<b>SEZIONE III - VERIFICA DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI .....</b>	<b>61</b>
	<b>VERIFICHE EX ANTE .....</b>	<b>61</b>
	<b>VERIFICHE EX POST.....</b>	<b>62</b>
	<b>GLOSSARIO.....</b>	<b>63</b>

# INFORMAZIONI SULLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

La presente relazione sulle politiche in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (“**Relazione sulla Remunerazione**” o la “**Relazione**”) è stata predisposta da REVO Insurance S.p.A. (“**REVO**”, “**Società**”, “**Emittente**” o anche “**Compagnia**”) in conformità alla normativa applicabile alla Società. In particolare, la Relazione è stata redatta ai sensi dell’art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato e integrato (“**TUF**”), dell’art. 84-*quater* del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato e integrato (“**Regolamento Emittenti**”), e redatta in conformità all’Allegato 3A, Schemi 7-*bis* e 7-*ter* del Regolamento Emittenti, come da ultimo modificati, nonché predisposta in conformità alle disposizioni del Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 (“**Regolamento 38**”), all’art. 275 del Regolamento UE 2015/35 della Commissione del 10 ottobre 2014 relativo alle politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione (“**Atti Delegati**”) e in ossequio alla lettera al mercato di IVASS in data 5 luglio 2018 (“**Lettera al Mercato**”).

La Relazione rappresenta altresì la Politica in materia di remunerazione del Gruppo REVO Insurance come *infra* definito e di cui la Società è Capogruppo.

La Relazione è stata redatta considerando anche il Regolamento UE 2019/2088 relativo all’informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari, in quanto applicabile.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- **la Sezione I**, sottoposta all’Assemblea per approvazione, illustra, in conformità all’art. 123-ter TUF, alle disposizioni del Regolamento 38 e all’art. 275 degli Atti Delegati, le politiche sulla remunerazione, di durata annuale (e quindi in relazione all’esercizio 2025), di REVO (i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione, (ii) degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (come *infra* definiti e secondo quanto indicato nella Relazione), (iii) dei titolari e del personale di più alto livello delle Funzioni Fondamentali (come *infra* definite), dell’altro Personale Rilevante (come *infra* definiti e secondo quanto indicato nella Relazione), degli intermediari assicurativi e riassicurativi e dei fornitori di servizi esternalizzati nonché, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 c.c., dei componenti del Collegio Sindacale della Società (“**Politiche di Remunerazione**” o “**Politica di Remunerazione**” o “**Politica**”). La Sezione I illustra altresì le procedure utilizzate per l’adozione, la revisione e l’attuazione di tale Politica, comprese le misure volte a evitare o a gestire eventuali conflitti d’interesse;
- **la Sezione II**, sottoposta al voto consultivo dell’Assemblea, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci e in forma aggregata sia per i compensi attribuiti agli altri

Dirigenti con Responsabilità Strategiche che per il Personale Rilevante di REVO<sup>1</sup> (come *infra* definito e secondo quanto indicato nella Relazione):

- fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità con la Politica di Remunerazione di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società;
- illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società, e da società controllate o collegate (ove presenti), segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

Inoltre, nella Sezione II sono: (a) indicate – con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti – le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti; e (b) riportati i dati relativi agli strumenti finanziari assegnati in attuazione dei piani approvati ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF in conformità a quanto richiesto dall'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti.

➤ **la Sezione III**, riporta, in ottemperanza al Regolamento 38, un'informativa sulle verifiche effettuate delle Funzioni Fondamentali di REVO (e precisamente le Funzioni di Compliance, Gestione dei Rischi e di Revisione Interna) in materia di remunerazioni.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico, per almeno dieci anni, sul sito internet dell'Emittente [www.revoinsurance.com](http://www.revoinsurance.com), sezione "Corporate Governance/Politiche sulla Remunerazione".

---

<sup>1</sup> In conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento Emittenti, REVO, essendo qualificabile come società "di minori dimensioni" ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento Parti Correlate (come *infra* definito) fornisce: (i) le informazioni sui compensi percepiti dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dal direttore generale, ove presente), in forma aggregata; e (ii) eventuali informazioni sugli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto solo con riferimento agli Amministratori esecutivi e al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

# EXECUTIVE SUMMARY

## SINTESI DELLA STRATEGIA SOCIETARIA E RISULTATI

### LA NOSTRA STRATEGIA: SEMPLIFICAZIONE E INNOVAZIONE

Campo d'azione: specialty lines e polizze parametriche con vocazione per le PMI

Prodotti modulari e flessibili

Evoluzione del modello distributivo

Sfruttamento dell'architettura tecnologica e tecnologia proprietaria

Espansione internazionale (Spagna)

### DATI SIGNIFICATIVI AL 31/12/2024

Premi lordi contabilizzati pari a € 308,8 milioni

Risultato operativo adjusted a € 35,1 milioni

Risultato netto € 18,6 milioni

Risultato netto adjusted € 22,6 milioni

Solvency II ratio di Gruppo 236,7 %

Proposta di dividendo: € 0,22 per azione

### ANDAMENTO DEL TITOLO REVO NEGLI ULTIMI ANNI



## Approccio retributivo

L'approccio retributivo è coerente con il Piano Industriale 2022 – 2025 e con la strategia di business della Compagnia, nel rispetto della compliance normativo – regolamentare, ponendo l'accento sulla creazione di valore a lungo termine e allineamento agli interessi del Management, a quelli degli Azionisti e di tutti gli altri stakeholders.

### **PRINCIPI**

Equità e coerenza

Competitività e merito

Allineamento alla strategia

Prudente gestione del rischio

Compliance ed etica

### **FINALITÀ**

Attrarre, motivare e fidelizzare le professionalità chiave, attraverso un approccio alla gestione della remunerazione improntato all'equità e alla coerenza interna e funzionale alla valorizzazione del contributo individuale

Supportare l'allineamento con la strategia aziendale di breve e di lungo termine, in coerenza con il Piano Industriale relativo al periodo 2022-2025

Attuare sistemi di remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione dei rischi attuali e prospettici anche attraverso un adeguato bilanciamento tra le diverse componenti remunerative e meccanismi di differimento

Contribuire a creare valore sostenibile nel lungo termine per tutti gli stakeholder

Proteggere la reputazione della Compagnia, in linea con i valori che la caratterizzano, declinati anche nel Codice Etico del Gruppo REVO Insurance

### **STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE**

Pay - mix costituito da una componente fissa e una componente variabile (monetaria e differita in azioni) con un bilanciamento ed equilibrio tra le componenti della total compensation adeguato e coerente con gli obiettivi strategici nonché nel rispetto della normativa applicabile e delle prassi di mercato

Sistema di remunerazione variabile con misurazione delle performance annuali sulla base di obiettivi, finanziari e non finanziari, predeterminati e misurabili (solo obiettivi non finanziari per i Titolari delle Funzioni Fondamentali e il personale addetto a tali Funzioni)

Componente variabile costituita per il 2025 dal solo MBO

Componente variabile in parte erogata mediante assegnazione di strumenti finanziari dell'Emittente e parzialmente differita per Direttore Generale e DIRS/PR

Ulteriori possibili componenti di natura straordinaria che integrano la componente variabile: entry bonus – retention bonus – una tantum o benefit aggiuntivi

Meccanismi di correzione ex post della remunerazione variabile: Clausole di malus e clawback,

Severance: accordi ex ante nell'interesse della Società

Patti di non concorrenza

Deroghe alla politica – perimetro limitato della possibilità di deroghe

Nessuna forma di remunerazione variabile per gli Amministratori non esecutivi

Nessuna indennità di fine mandato o risoluzione del rapporto di lavoro superiore ai limiti di legge e/o di contratto

Nessun benefit di valore eccessivo, con limitazione ai benefit previdenziali, assistenziali e assicurativi

**DESTINATARI DELLA POLITICA**

Consiglio di Amministrazione

Collegio sindacale

Amministratore Delegato / Direttore Generale

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Titolari delle Funzioni Fondamentali

Personale rilevante (ulteriore rispetto al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai titolari delle Funzioni Fondamentali)

Altro personale, incluso il personale addetto alla branch spagnola

Intermediari assicurativi e riassicurativi e fornitori di servizi esternalizzati

**FOCUS SU ELEMENTI DI NOVITA' DELLA POLITICA 2025**

Componente variabile 2025 (in un range compreso tra l'8% e il 75% della RAL) costituita dal solo MBO per tutto il personale e collaboratori ed erogata, per DG e DIRS/PR, in parte in forma monetaria e in parte mediante assegnazione di strumenti finanziari dell'Emittente con differimento. In ossequio alle disposizioni regolamentari e alle prassi di mercato.

Contenimento della remunerazione variabile complessiva rispetto al 2024 per DG e DIRS/PR

## SEZIONE I – RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione adottata da REVO, e illustrata nella presente Sezione I della Relazione, definisce i principi e le linee guida cui la Società si attiene nella determinazione della prassi retributiva (i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione, (ii) degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, (iii) dei titolari e del personale di più alto livello delle Funzioni Fondamentali, dell'altro Personale Rilevante e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei componenti del Collegio Sindacale della Società, nonché nel monitoraggio dell'applicazione della medesima. Nella presente Sezione I sono altresì considerati gli intermediari assicurativi e riassicurativi e i fornitori di servizi esternalizzati (anche allo scopo di garantire omogeneità di trattamento retributivo e coerenza nell'applicazione dei principi della Politica medesima) nonché il personale della Società non rientrante nella qualifica di Personale Rilevante.

La Politica di Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 27 marzo 2025, assunto il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione reso in data 26 marzo 2025.

Si precisa che le azioni ordinarie dell'Emittente sono ammesse alle negoziazioni sul Euronext, segmento STAR, a far data dal 21 novembre 2022 (“**Quotazione**”).

La Politica di Remunerazione è stata predisposta anche in conformità alla normativa applicabile alle imprese di assicurazione (*i.e.* il Regolamento 38, l'art. 275 degli Atti Delegati e la Lettera al Mercato).

La Società, anche con riferimento alle dinamiche aziendali e di Gruppo, svolge periodici confronti con il mercato esterno tramite il ricorso a studi comparativi con riferimento a un *peer group* di società e gruppi di analoghe dimensioni, con particolare riferimento alle società che operano nel settore finanziario e assicurativo.

Si precisa che la Politica di Remunerazione è stata redatta anche alla luce delle raccomandazioni indicate nel Codice di Corporate Governance e tiene conto anche di quanto previsto dall'articolo 2.2.3 del Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. (il “**Regolamento di Borsa**”) e dalle relative Istruzioni per gli emittenti aventi qualifica STAR.

Inoltre, come previsto dal Regolamento Parti Correlate e dalla Procedura Parti Correlate, l'approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell'Assemblea esonera REVO dall'applicazione della suddetta Procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche al ricorrere delle seguenti condizioni:

- la Società abbia adottato una politica di remunerazione;
- nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti;
- la politica di remunerazione sia stata sottoposta all'approvazione o al voto consultivo dell'assemblea una relazione che illustri la Politica di Remunerazione;

- la remunerazione assegnata sia coerente con tale Politica.

Si segnala altresì che, ai sensi dell'art. 13, comma 1, del Regolamento Parti Correlate, la Procedura OPC non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all'art. 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione (e del comitato esecutivo, ove costituito), alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, secondo periodo, c.c. e alle deliberazioni assembleari di cui all'art. 2402 c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale.

Si rileva che, alla Data della presente Relazione, all'interno dell'organigramma aziendale dell'Emittente sono stati individuati n. 4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche e n. 4 titolari di Funzioni Fondamentali. Ai sensi del Regolamento 38 sono altresì stati individuati, quale Personale Rilevante, n. 4 dirigenti con compiti strategici (coincidenti con i predetti n. 4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche) e n. 1 soggetto riconducibile alla categoria di "altro personale dirigenziale con compiti strategici", oltre ai predetti n. 4 titolari di Funzioni Fondamentali. Il Direttore Generale coincide con la persona dell'Amministratore Delegato e, pertanto, non viene considerato nella definizione di Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

# 1 SINTESI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

L'Art. 40, del Regolamento 38 in tema di "Principi generali delle Politiche di Remunerazione" recita: *"Le imprese adottano Politiche di Remunerazione in forma scritta coerenti con la sana e prudente gestione del rischio e in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine.*

*Le imprese evitano Politiche di Remunerazione basate in modo esclusivo o prevalente sui risultati di breve termine, tali da incentivare un'eccessiva esposizione al rischio o una assunzione di rischi che eccede i limiti di tolleranza al rischio fissati dall'Organo Amministrativo".*

La remunerazione degli amministratori esecutivi, del Personale rilevante e dei dirigenti con responsabilità strategiche, deve essere quindi subordinata al raggiungimento di risultati predeterminati, oggettivi e agevolmente misurabili, tenendo conto dell'esigenza di una gestione profittevole e sostenibile.

La presente Politica di Remunerazione è pertanto sviluppata in coerenza con la storia e la strategia di business della Compagnia, ponendo l'accento sulla creazione di valore a lungo termine e allineamento degli interessi del Management a quelli degli Azionisti, avuto altresì riguardo anche agli interessi di tutti gli altri stakeholders nel più ampio quadro di una sana e prudente gestione dei rischi, sia attuali che prospettici.

In linea con gli obiettivi strategici, la Politica di Remunerazione viene declinata con un orizzonte temporale anche di lungo termine, mediante la previsione di meccanismi di allineamento al rischio ex-post quali il differimento di parte della componente variabile, il bilanciamento tra componente azionaria e monetaria e l'applicazione di specifiche clausole di malus e claw back che presuppongono la verifica delle condizioni di performance su un arco temporale di medio lungo periodo.

In coerenza con quanto previsto dall'articolo 275, paragrafo 2, lettera c), degli Atti delegati e dal Regolamento, si evidenzia che il sistema di remunerazione variabile in quanto basato anche sull'assegnazione di azioni, prevede anche per il 2025, adeguati periodi temporali per il mantenimento degli stessi, in modo che il conseguimento dei relativi vantaggi economici si compia gradualmente nel tempo.

## 1.1 PRINCIPI CHIAVE

La Politica di Remunerazione di REVO si ispira ai seguenti principi chiave:

Principi chiave	<i>Equità e competitività</i>	<i>Allineamento con la strategia</i>	<i>Prudente gestione del rischio, compliance ed etica</i>
<b>Modalità attuative</b>	Livelli di remunerazione coerenti con le responsabilità, il profilo individuale e il mercato di riferimento.	Sistemi di incentivazione collegati alla Strategia, per favorire il raggiungimento degli obiettivi chiave, nell'interesse degli <i>stakeholders</i> .	Remunerazione allineata alla propensione al rischio della Compagnia e coerente con i principi etici e di conformità.

## 1.2 LA STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE 2025: COMPONENTI E FINALITÀ

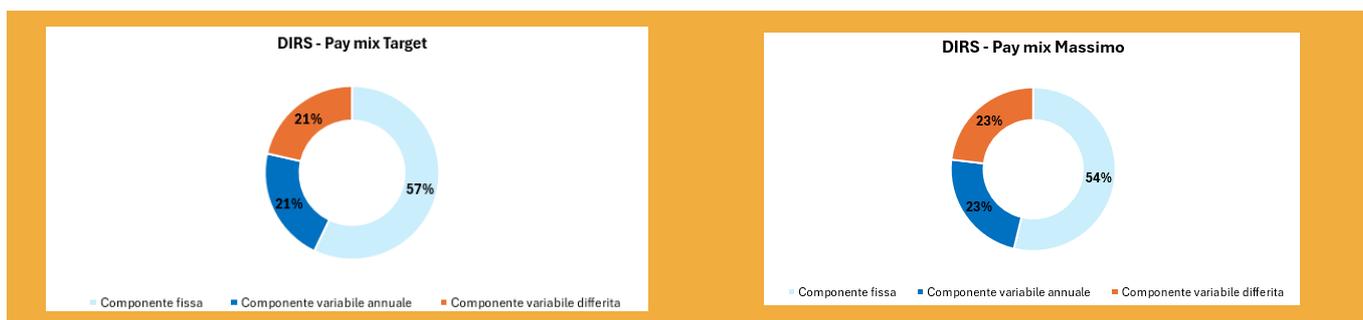
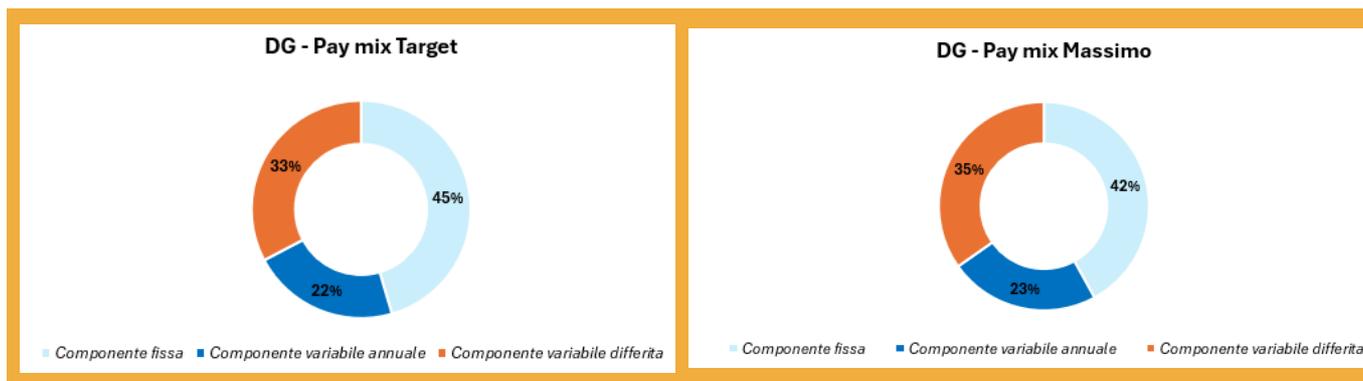
Di seguito vengono descritte le componenti principali della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale ("AD/DG"), dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del restante Personale Rilevante ("PR"), oggetto di approfondimento nei successivi paragrafi.

Componente	Caratteristiche chiave	Criteri
Componente fissa	Remunera il ruolo, in considerazione delle responsabilità effettive.	È definita sulla base di valutazioni di equità interna e in considerazione dei benchmark di mercato.
Componente variabile	Attuata tramite il sistema di remunerazione variabile (c.d. "MBO"), che premia il raggiungimento di risultati conseguiti nell'anno di riferimento e verificati su un arco di tempo pluriennale mediante l'applicazione di pagamenti differiti e meccanismi di allineamento al rischio <i>ex post</i> . I destinatari del sistema sono il DG, il Personale Rilevante e altro personale, in ogni caso diverso dai titolari e dal personale delle Funzioni Fondamentali. Per questi ultimi, è previsto uno specifico sistema di remunerazione variabile in conformità alla disciplina regolamentare	L'ammontare del premio è determinato in funzione del grado di raggiungimento di obiettivi quali - quantitativi di Gruppo e obiettivi individuali, entrambi predeterminati e valutabili <i>ex post</i> . L'assegnazione dei premi è subordinata al superamento della condizione di attivazione (gate) Solvency II Ratio pari al 160% così come misurato al termine dell'anno di riferimento (nello specifico 2025), al netto di aumenti di capitale. Gli obiettivi quantitativi aziendali sono: ORORC di Gruppo - con un peso del 30% - e Premi Lordi Contabilizzati - con un peso del 20%, e che quindi complessivamente

	<p>vigente.</p> <p>Con riferimento all'erogazione effettiva del premio, questa avviene, in coerenza con la normativa applicabile, secondo il seguente schema:</p> <p>Per il DG:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il 40% del premio complessivo viene erogato up front nel 2026 in contanti</li> <li>- il restante 60% viene erogato in azioni REVO lungo un periodo di differimento pari a 5 anni</li> </ul> <p>Per i DIRS/PR:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il 50% del premio complessivo viene erogato up front nel 2026 in contanti</li> <li>- il restante 50% viene erogato in azioni REVO lungo un periodo di differimento pari a 3 anni.</li> </ul> <p>Le azioni riconosciute nell'ambito dei predetti schemi di differimento sono soggette a un periodo di <i>lock up</i> di 1 anno</p>	<p>hanno un peso del 50% ai fini della determinazione del premio per il DG e per gli altri beneficiari. L'ammontare del premio target e massimo in percentuale rispetto alla componente fissa è pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per il DG: 120% per i risultati target, 138% in caso di performance massima;</li> <li>- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche/Personale Rilevante: 75% per risultati target; 86% in caso di performance massima.</li> </ul>
Benefit	Integrano l'offerta retributiva	Sono definiti a seconda della categoria di appartenenza e includono benefici di natura previdenziale, assistenziale e l'autovettura aziendale.
Severance	La Società può definire accordi <i>ex ante</i> nell'interesse della Società. In assenza di tali accordi, sono applicabili le previsioni contrattuali.	Tali accordi possono prevedere un ammontare pari a 24 mensilità di remunerazione fissa e variabile annuale target, in aggiunta al preavviso di legge.
Ulteriori componenti	La Società può prevedere, in determinate circostanze, il ricorso a elementi ulteriori della remunerazione che integrano la componente variabile.	<p>Si tratta di forme retributive quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- entry bonus;</li> <li>- retention bonus;</li> <li>- patti di non concorrenza e/o di prolungamento del preavviso;</li> <li>- eventuali premi una tantum/speciali gratifiche o benefit aggiuntivi.</li> </ul>

## 1.3 IL PAY-MIX

Di seguito viene rappresentato il pay-mix per risultati del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del Personale Rilevante diverso dai titolari delle Funzioni Fondamentali, in linea con il target e in caso di performance massima:



## 1.4 LE PRINCIPALI NOVITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Non sono emessi titoli che conferiscono diritti speciali di controllo.

In considerazione delle evoluzioni strategiche e del relativo processo di aggiornamento del nuovo Piano industriale 2026-2028 - che sarà finalizzato nel corso del 2025 - sono state apportate delle modifiche alla Politica di Remunerazione al fine di rendere i meccanismi di funzionamento della componente variabile maggiormente coerenti con la strategia aziendale anche in ottica di semplificazione degli strumenti in uso.

La presenza di un Piano industriale in corso di finalizzazione ha richiesto un aggiornamento dell'offerta retributiva prevedendo, per il 2025, che è un anno ponte tra due piani industriali, l'attivazione di un unico strumento di remunerazione variabile: il c.d. sistema "MBO". La ragione di tale scelta risiede nell'indisponibilità di un nuovo Piano industriale cui definire e collegare una specifica componente

retributiva a medio lungo termine quale è un Piano LTI similmente a quanto accaduto per il ciclo 2022-2024. L'attivazione di un'unica componente variabile (MBO) prevede in ogni caso, nel rispetto della normativa di settore, l'applicazione di meccanismi di differimento, l'erogazione di una parte di questa in azioni e l'applicazione di dovuti meccanismi di allineamento al rischio ex post.

Fatta questa premessa, la Politica di Remunerazione 2025 si caratterizza per una serie di elementi di novità di seguito illustrati sinteticamente e approfonditi nelle pagine successive:

#### Nuovo sistema di remunerazione variabile

- previsione di un'unica componente di remunerazione variabile (MBO) collegata al raggiungimento di obiettivi annuali la cui erogazione è soggetta a pagamenti differiti su un orizzonte di 3-5 anni in funzione della tipologia di beneficiario;
- ≥ del 50% della remunerazione variabile è erogata in azioni e ognuna delle quote differite è soggetta a clausole di lock up della durata di 1 anno;
- alla remunerazione variabile nel suo complesso si applicano i meccanismi di allineamento al rischio ex post quali le clausole di malus e claw back.

#### Riduzione dell'ammontare della remunerazione variabile

- la presenza di un'unica componente variabile (non sono stati attivati nuovi Piani LTI) ha favorito la riduzione dei livelli di remunerazione variabile target e massimi;
- il livello di remunerazione variabile annua massima - rispettivamente per DG e per Il Personale rilevante - ammonta a 138% e 86%, espresso in percentuale della remunerazione fissa.

#### Definizione di un peer group per il monitoraggio delle prassi di mercato

- è stato attivato un processo per la definizione di un panel di aziende comparabili (c.d. *peer group*) ai fini del monitoraggio delle pratiche retributive di mercato e basato su criteri formalizzati quali ad esempio la dimensione, il settore di operatività, la regolamentazione applicabile e la people strategy;
- Il peer group sarà soggetto a revisione periodica.

## 2 PRINCIPI E FINALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

L'Emittente aderisce al Codice di Corporate Governance approvato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana nel gennaio 2020.

Né l'Emittente né le sue controllate aventi rilevanza strategica sono soggette a disposizioni di legge non italiane che influenzino la struttura di *corporate governance*, fatta ovviamente salva la regolamentazione comunitaria direttamente applicabile. Le Politiche di Remunerazione di REVO riflettono gli interessi di lungo termine dell'impresa e contribuiscono all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel lungo termine e della tutela degli interessi degli *stakeholder* attraverso un legame effettivo e verificabile tra retribuzione, da un lato, e *performance* dall'altro. Essa costituisce uno strumento chiave per perseguire gli obiettivi strategici della Società, in una logica di prudente gestione del rischio e di mantenimento della solidità patrimoniale.

Le finalità della Politica sono:

- attrarre, motivare e fidelizzare le professionalità chiave, attraverso un approccio alla gestione della remunerazione improntato all'equità e alla coerenza interna e funzionale alla valorizzazione del contributo individuale;
- supportare l'allineamento con la strategia aziendale di breve e di lungo termine, in coerenza con le linee guida strategiche;
- attuare sistemi di remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione dei rischi attuali e prospettici, attraverso il differimento di una parte della remunerazione variabile lungo un orizzonte temporale pluriennale e il riconoscimento di una parte della remunerazione variabile mediante azioni della Società;
- contribuire a creare valore sostenibile nel lungo termine per tutti gli *stakeholder*;
- proteggere la reputazione della Compagnia, in linea con i valori che la caratterizzano, declinati anche nel Codice Etico della Società.

Le Politiche di Remunerazione si ispirano ai seguenti principi:

- Equità e coerenza: la remunerazione è coerente con il profilo ricoperto, le responsabilità assegnate, le competenze e le capacità, tenuto conto di quanto previsto in materia dal contratto nazionale in vigore;
- Competitività e merito: il Sistema remunerativo è volto a premiare coerentemente i risultati ottenuti ed i comportamenti adottati per il loro raggiungimento, nel rispetto sia delle normative e delle procedure in essere che di una valutazione puntuale dei rischi, per garantire il conseguimento di risultati sia nel breve che nel lungo periodo, tenendo in considerazione le prassi del mercato di riferimento;
- Allineamento alla strategia: il sistema di remunerazione favorisce l'allineamento tra management, personale e azionisti, garantendo coerenza tra performance raggiunta e obiettivi quantitativi

aziendali (ORORC di Gruppo e Premi Lordi Contabilizzati). La performance assume un significato ampio e, anche ai fini di tutela degli interessi della più ampia platea di *stakeholder*, include anche gli ambiti ESG;

- Prudente gestione del rischio: il sistema di remunerazione è definito in linea con le politiche di prudente gestione del rischio e senza pregiudicare la capacità della Compagnia di mantenere una base patrimoniale adeguata;
- Compliance ed etica: le Politiche sono idonee a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché del Codice Etico, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

## 3 GOVERNANCE

REVO prevede un sistema di governance che implica il coinvolgimento degli organi sociali e delle funzioni aziendali nel processo di definizione e attuazione delle Politiche di Remunerazione.

La Società adotta un sistema di governo societario “rafforzato” ai sensi della Lettera al Mercato.

Di seguito sono descritti i soggetti coinvolti nella definizione e attuazione della Politiche e le relative principali responsabilità per quanto attiene la remunerazione. Per la descrizione della governance di REVO si rinvia anche alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari redatta in ottemperanza all’art. 123-bis del TUF e disponibile sul sito internet della Società [www.revoinsurance.com](http://www.revoinsurance.com), sezione “Corporate Governance/Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari”.

### 3.1 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

In linea con le previsioni dello Statuto e della normativa applicabile, l'Assemblea, tra l'altro:

- nomina e revoca i componenti del Consiglio di Amministrazione con le modalità e maggioranze previste dallo Statuto;
- determina i compensi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- approva le Politiche di Remunerazione a favore degli organi sociali e del personale rilevante come identificato dalla Società in conformità alla normativa applicabile alle imprese di assicurazione, inclusi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- può approvare un Regolamento dei lavori assembleari e, ove approvato, è competente a deliberare in merito alle modifiche a detto Regolamento.

### 3.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione svolge - tra gli altri - i seguenti compiti avendo cura di prevenire conflitti di interesse:

- delibera in merito alla ripartizione del compenso complessivamente approvato dall'Assemblea per i componenti del Consiglio di Amministrazione, compresa la partecipazione ai Comitati endoconsiliari, nonché in merito alle modalità relative ai rimborsi spese loro spettanti;
- determina i compensi per i consiglieri investiti di particolari cariche, salvo non vi provveda l'Assemblea, nonché del Direttore Generale (e per eventuali Condirettori e Vice Direttori Generali);
- determina i compensi e le indennità di presenza e rimborso spese dei membri dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/2001;
- definisce il compenso spettante al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari;

- definisce e rivede periodicamente le Politiche di Remunerazione da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea ordinaria, inclusi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, assicurando, a tal fine il coinvolgimento delle Funzioni Fondamentali e della funzione Human Resources;
- è responsabile della corretta implementazione delle Politiche di Remunerazione;
- verifica la coerenza complessiva del sistema di remunerazione;
- accerta il verificarsi delle condizioni per l'effettiva attribuzione della remunerazione variabile;
- sottopone annualmente all'assemblea un'adeguata informativa sull'applicazione delle Politiche di Remunerazione, corredata da informazioni quantitative.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione fornisce all'Assemblea, individualmente per i componenti gli organi sociali e il Direttore Generale e in maniera aggregata per ruoli e funzioni per il Personale Rilevante:

- una illustrazione delle linee generali, delle motivazioni e delle finalità che l'impresa intende perseguire attraverso la politica retributiva;
- le informazioni relative al processo decisionale utilizzato per definire la politica retributiva, comprese quelle sui soggetti coinvolti;
- i criteri utilizzati per definire l'equilibrio tra componente fissa e variabile ed i parametri, le motivazioni e i relativi periodi di differimento per il riconoscimento delle componenti variabili, nonché la politica in materia di trattamento di fine incarico; la descrizione delle circostanze in presenza delle quali l'impresa ricorre ai meccanismi di cui agli articoli 48, comma 2, lettere a) e b) del Regolamento 38;
- una descrizione delle principali caratteristiche della previdenza complementare o dei piani di prepensionamento per coloro che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo e per i titolari delle Funzioni Fondamentali;
- le informazioni sulle modifiche apportate rispetto alla Politica già approvata.

Nell'informativa annuale (RSR) da trasmettere all'IVASS, ai sensi dell'art. 47-quater del Codice delle Assicurazioni Private, la Compagnia fornisce le informazioni quantitative sui compensi riguardanti i membri dell'organo amministrativo e di controllo, il Direttore Generale, i titolari delle Funzioni Fondamentali ed il restante Personale Rilevante, nelle modalità previste dall'Allegato 3 del Regolamento 38.

### 3.3 COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

In conformità al Codice di Corporate Governance, al Regolamento 38 e alla Lettera al Mercato è costituito, all'interno del Consiglio, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ("CNR"), le cui funzioni, composizione e funzionamento sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione e disciplinati in un apposito regolamento, anch'esso deliberato dal Consiglio.

In particolare, il CNR è composto da tre Amministratori nominati dal Consiglio di Amministrazione tra i propri membri non esecutivi, in maggioranza indipendenti ai sensi dello Statuto, del TUF e del Codice di Corporate Governance.

Il Presidente del CNR è nominato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto e dal Regolamento del CNR ed è scelto tra i componenti in possesso dei predetti requisiti di indipendenza. Inoltre, almeno un componente del CNR deve possedere conoscenze, competenze ed esperienze in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi a cura del Consiglio di Amministrazione al momento della nomina; i membri del CNR devono, in ogni caso, avere competenze tali da assicurare al CNR, nel suo complesso, indipendenza di giudizio, conoscenza dei sistemi e meccanismi di governance, doti relazionali.

In particolare, come previsto dal Regolamento disciplinante il CNR a quest'ultimo sono attribuiti, inter alia, i seguenti compiti istruttori, di natura propositiva e consultiva, in materia di remunerazione:

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione delle politiche sulla remunerazione, nonché verificando la congruità del complessivo schema retributivo e la proporzionalità delle remunerazioni dell'amministratore esecutivo rispetto al personale rilevante. A tal fine, si coordina con il Comitato per il Controllo Interno e i Rischi, al fine di verificare che gli obiettivi associati al sistema di remunerazione e incentivazione ed il peso ad essi attribuito siano coerenti con il *Risk Appetite Framework* e tengano conto in generale dei rischi, nonché con il Comitato Environmental Social and Governance per i profili connessi ai fattori ESG;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitorare la concreta applicazione delle politiche sulla remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance, nonché il verificarsi delle condizioni per il pagamento degli incentivi del personale rilevante;
- valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva delle politiche di remunerazione, anche al fine di garantirne l'adeguatezza in caso di modifiche all'operatività della Società o del contesto di mercato in cui la stessa opera;
- fornire adeguata informativa al Consiglio di Amministrazione sull'efficace funzionamento delle politiche sulla remunerazione e individuare i potenziali conflitti di interesse e le misure adottate per gestirli;
- supportare il Consiglio di Amministrazione, nel caso si avvalga di consulenti esterni per la determinazione delle politiche sulla remunerazione, nella verifica preventiva che tali soggetti non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio;

- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine al compenso da riconoscere ai componenti di comitati e dell'Organismo di Vigilanza di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001 della Società;
- coadiuvare, assistere e supportare, con adeguate attività istruttorie, il Consiglio di Amministrazione sul contenuto della relazione sulla remunerazione da fornire al pubblico ai sensi delle vigenti disposizioni e su ogni altro documento informativo sempre destinato al pubblico concernente la materia della remunerazione;
- esprimere il parere preventivo per le decisioni relative all'assegnazione di remunerazioni e benefici economici, sotto qualsiasi forma, ai componenti degli organi di amministrazione e svolgere le ulteriori funzioni ad esso eventualmente attribuite dalle procedure aziendali in materia di operazioni con parti correlate;

Il CNR formula pareri e proposte sulla base di alcuni parametri quali: la rilevanza delle responsabilità nella struttura, l'incidenza sui risultati aziendali, i risultati economici e patrimoniali raggiunti dalla società, nonché le indagini di benchmarking con analoghi players.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del CNR in cui vengono formulate le proposte relative alla propria nomina e/o alla propria remunerazione.

### 3.4 COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale ha, *inter alia*, il compito di esprimere pareri sulla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche; inoltre, esprime il proprio parere, in fase di nomina, sulla remunerazione del titolare della Funzione di Revisione Interna. Il Collegio Sindacale di norma assiste in persona di un suo componente alle riunioni del CNR e del Comitato per il Controllo Interno e i Rischi.

### 3.5 COMITATO PER IL CONTROLLO INTERNO E I RISCHI

Il Comitato per il Controllo Interno e i Rischi, composto da tre Amministratori nominati dal Consiglio di Amministrazione tra i propri membri non esecutivi, in maggioranza indipendenti ai sensi dello Statuto, del TUF e del Codice di Corporate Governance, assiste il Consiglio di Amministrazione nelle valutazioni e decisioni relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Esso, in particolare e per quanto di maggior rilievo in relazione alla remunerazione, svolge le seguenti funzioni:

- supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione e approvazione della propensione al rischio ("RAF") e degli indirizzi strategici di rischio. Riceve il monitoraggio periodico degli indicatori contenuti nel RAF ed esamina e istruisce per il Consiglio di Amministrazione le decisioni sugli interventi strutturali da adottare in caso di superamento delle soglie di rilevanza
- supportare il Consiglio di Amministrazione nel processo di costituzione delle Funzioni Fondamentali, anche attraverso l'esame delle politiche delle Funzioni Fondamentali come previste nell'ambito della normativa regolamentare applicabile alle imprese di assicurazione e

ai relativi compiti e responsabilità, alle modalità di coordinamento e collaborazione, ai flussi informativi tra tali funzioni e tra queste e gli organi aziendali;

- esprimere, sentito il Collegio Sindacale e in coordinamento con il CNR, pareri al Consiglio sulla nomina e revoca del responsabile della funzione di Revisione Interna e degli altri Titolari delle Funzioni Fondamentali della Società, assicurando che gli stessi siano dotati delle risorse adeguate all'espletamento delle proprie funzioni, nonché remunerati coerentemente con le politiche aziendali; a tal riguardo, il Comitato supporta il Consiglio di Amministrazione altresì nella definizione, e successiva consuntivazione, degli obiettivi in capo ai Titolari delle Funzioni Fondamentali in connessione al sistema di incentivazione a breve termine (MBO);
- supportare il Consiglio di Amministrazione nell'accertare che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il RAF e tengano conto in generale dei rischi, ferme restando le competenze del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

### 3.6 AMMINISTRATORE DELEGATO / DIRETTORE GENERALE

All'Amministratore Delegato/Direttore Generale della Società è demandata l'applicazione della Politica con il supporto della funzione Human Resources.

Resta fermo che qualsiasi decisione in merito alla remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale è di competenza del Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNR.

### 3.7 FUNZIONE HUMAN RESOURCES ("HR")

La funzione HR partecipa al processo di definizione della Politica, garantendo la predisposizione della documentazione e degli strumenti a supporto della formulazione delle proposte relative all'attuazione della Politica, coinvolgendo le altre aree aziendali, quali, ad esempio, la Direzione Finance Planning and Control, per quanto necessario, ad esempio per la definizione degli indicatori e dei target economico-finanziari cui sono collegati i piani di remunerazione variabile.

### 3.8 FUNZIONI FONDAMENTALI

Le Funzioni Fondamentali di Compliance, Risk Management e Revisione Interna, collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, alla definizione e alla successiva verifica dell'attuazione della Politica di Remunerazione, riferendo agli organi preposti sugli esiti delle verifiche effettuate e indicando le eventuali misure correttive; gli organi sociali competenti ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa all'IVASS.

In particolare, nel rispetto dei principi di indipendenza di tali Funzioni:

- la Funzione **Compliance** verifica la conformità delle Politiche di Remunerazione con la normativa e le disposizioni di autoregolamentazione applicabili in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali.

Nel caso in cui si intenda proporre all'Assemblea modifiche alle Politiche di Remunerazione vigenti, la Funzione Compliance: (i) verifica la conformità normativa delle modifiche proposte rispetto alla normativa, anche regolamentare e di autodisciplina, pro tempore vigenti, formulando – ove opportuno – suggerimenti di modifica prima della delibera del Consiglio di Amministrazione di proposta all'Assemblea; (ii) formula specifiche valutazioni sull'idoneità delle Politiche di Remunerazione proposte al fine di evitare situazioni di conflitto d'interesse;

- la Funzione **Risk Management** contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza delle Politiche di Remunerazione con la propensione al rischio della Compagnia, anche attraverso l'identificazione e la verifica degli indicatori di *performance* cui è collegata la remunerazione variabile.

Nel caso in cui si ritenga necessario proporre all'Assemblea modifiche alle Politiche di Remunerazione vigenti, la Funzione Risk Management verifica la coerenza delle Politiche di Remunerazione, così come eventualmente modificate, con le strategie aziendali di gestione dei rischi formulando – ove opportuno – suggerimenti di modifica prima della delibera del Consiglio di Amministrazione di proposta all'Assemblea;

- la Funzione di **Revisione Interna** verifica la corretta attuazione delle Politiche di Remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio dell'impresa.

Le predette Funzioni riferiscono sui risultati delle verifiche compiute agli organi competenti all'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa all'IVASS. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea. Al riguardo si veda la Sezione III della Relazione.

## 4 DESTINATARI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Le Politiche di Remunerazione descritte nel presente documento si applicano ai seguenti soggetti:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione, incluso l'Amministratore Delegato;
- Componenti del Collegio Sindacale;
- Direttore Generale (che alla Data della Relazione ricopre altresì il ruolo di Amministratore Delegato);
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- Titolari delle Funzioni Fondamentali
- Personale Rilevante (ulteriore rispetto al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai titolari delle Funzioni Fondamentali);
- Altro personale, incluso il personale addetto alla *branch* spagnola;
- Intermediari assicurativi e riassicurativi e fornitori di servizi esternalizzati.

La Politica di REVO è stata determinata tenendo anche conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società, come determinate anche ai sensi della disciplina di settore di riferimento e tenuto conto della propensione al rischio (RAF), e degli indirizzi strategici strettamente connessi. Tale aspetto viene attuato tramite l'implementazione di una politica remunerativa sostenibile, un confronto con le prassi di mercato rispetto a peer comparabili per dimensioni economico-operative e un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili della remunerazione, avuto altresì riguardo alle componenti di attrattività, competitività e *retention*.

Si ricorda che, ai fini della Relazione e di quanto nella stessa indicato, il Personale Rilevante di REVO (cfr. Glossario) è identificato - in base ai criteri riportati all'art. 2, comma 1, lettera m), del Regolamento 38 - nei seguenti soggetti: (i) il Direttore Generale, (ii) i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, (iii) i titolari delle Funzioni Fondamentali e le categorie del personale la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa.

La Compagnia individua il Personale Rilevante all'interno delle categorie di personale in base ai seguenti criteri:

- a) personale con compiti strategici e ruolo dirigenziale nella Compagnia;
- b) titolari delle Funzioni Fondamentali (Revisione Interna, Risk Management, Compliance e Funzione Attuariale);
- c) "altro personale dirigenziale con compiti strategici", tenuti in considerazione, tra gli altri, gli indicatori relativi alla posizione rivestita, al grado di responsabilità, al livello gerarchico, all'attività svolta, alle deleghe conferite, alla possibilità di generare profitti o incidere su poste contabili per importi rilevanti e di assumere posizioni di rischio.

Quest'ultima categoria, differentemente dalle altre che automaticamente rientrano nella definizione di Personale Rilevante perché espressamente richiamate dalla norma, deve essere identificata secondo criteri oggettivi. La Società identifica quindi, con periodicità almeno annuale, i ruoli e le categorie di soggetti che rientrano in tale categoria in coerenza con le normative interne.

Il processo di valutazione, condotto secondo i criteri sopraindicati che hanno consentito tra l'altro di focalizzare maggiormente l'attenzione sui ruoli "strategici" della Compagnia, ha portato all'identificazione come Personale Rilevante della Compagnia delle seguenti figure:

Ruolo	Criterio
Amministratore Delegato <sup>2</sup>	Alta Dirigenza
Direttore Generale	Alta Dirigenza
Chief Underwriting Officer (CUO)	Dirigenti con Responsabilità Strategiche
Chief Financial Officer (CFO)	Dirigenti con Responsabilità Strategiche
General Counsel	Dirigenti con Responsabilità Strategiche
Chief Operating Officer (COO)	Dirigenti con Responsabilità Strategiche
HR & Organization Director	Altro personale dirigenziale con compiti strategici
Titolare Funzione Compliance	Titolare Funzione Fondamentale
Titolare Funzione Revisione Interna	Titolare Funzione Fondamentale
Titolare Risk Management	Titolare Funzione Fondamentale
Titolare Funzione Attuariale	Titolare Funzione Fondamentale

Ai sensi dell'art. 59, comma 1, lettera b), del Regolamento 38, si dichiara che il processo di individuazione del Personale Rilevante è stato condotto e deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società da ultimo in data 27 marzo 2025, tenuti in considerazione, tra gli altri, gli indicatori relativi alla posizione rivestita, al grado di responsabilità, al livello gerarchico, all'attività svolta, alle deleghe conferite, alla possibilità di generare profitti o incidere su poste contabili per importi rilevanti e di assumere posizioni di rischio.

Si precisa, inoltre, che il personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali (diverso dai titolari) non è stato ricompreso all'interno del Personale Rilevante, a seguito di considerazioni in merito all'inquadramento e al livello di rischio gestito con riferimento al modello organizzativo della Compagnia.

<sup>2</sup> Si segnala che alla Data della Relazione i ruoli di Amministratore Delegato e Direttore Generale sono ricoperti dal medesimo soggetto.

Per quanto attiene agli intermediari assicurativi e riassicurativi e i fornitori di servizi esternalizzati, ulteriori destinatari della presente Politica, la Compagnia assicura la coerenza dei compensi e degli incentivi con i principi della sana e prudente gestione e l'allineamento con gli obiettivi strategici, la redditività, nonché l'equilibrio e la sostenibilità dell'impresa nel lungo termine.

Si garantisce, in ogni caso, che non siano incentivate condotte contrarie agli obblighi di comportamento secondo correttezza nei confronti degli assicurati anche in linea con le disposizioni del Codice Etico di Gruppo. Sono altresì escluse politiche di remunerazione basate in modo esclusivo o prevalente su risultati di breve termine, tali da incentivare una eccessiva esposizione al rischio.

## 5 REMUNERAZIONE E SOSTENIBILITÀ

REVO ha avviato un processo strutturato che ha portato alla definizione di un sistema di governance efficace della sostenibilità e della strategia ESG a partire dall'attivazione di uno specifico presidio di governo della tematica, mediante la costituzione di un Comitato Environmental, Social and Governance (ESG) in seno al Consiglio di Amministrazione ed ha completato la prima fase di tale processo attraverso la definizione di un piano strategico ESG per i prossimi anni.

In linea con gli obiettivi previsti e riconducibili alla componente variabile del compenso di parte del personale, REVO ha inoltre ottenuto, nel corso del 2023, e come poi confermato nel 2024, il rating "EE (strong)" da Standard Ethics, agenzia internazionale indipendente che valuta la sostenibilità delle imprese. Il giudizio positivo è stato emesso sulla base dell'analisi dell'assetto societario, del sistema di gestione dei rischi e della governance della sostenibilità, fattori che sono risultati avanzati per una società di recente costituzione oltre che allineati alle migliori pratiche e, più in generale, adeguati a una quotata del segmento STAR. In particolare, la valutazione ha rilevato complessivamente le capacità del Gruppo di integrare, ora e in futuro, i fattori ESG nelle strategie, nelle operazioni e nel processo di risk management, con solide prestazioni in termini di efficienza operativa.

Il 12 dicembre 2024 il Consiglio di Amministrazione ha quindi approvato il Piano ESG che delinea per ciascun ambito rilevante (sviluppo e pricing dei prodotti, politica degli investimenti, gestione delle risorse umane, governance, consumi ed emissioni, eccetera) un set di obiettivi di Piano e i relativi KPI, alcuni dei quali eventualmente collegati alle politiche di remunerazione variabile adottate dalla Società.

Con la realizzazione della seconda analisi di materialità, riferita al 2024, è altresì iniziato il percorso di strutturazione di un sistema di reporting ESG, funzionale alla realizzazione del Rapporto di sostenibilità a partire dall'esercizio 2025 (obbligo sancito dalla normativa CSRD) e obiettivo previsto nel Piano LTI 2022-2024.

Nell'ambito degli obiettivi individuali su cui si articola il sistema MBO, con riferimento al Direttore Generale e a parte del personale in ragione delle attività assegnate nell'ambito dell'organigramma aziendale, sono valorizzati aspetti riconducibili alle tematiche ESG il cui raggiungimento concorre alla determinazione della componente variabile della remunerazione.

REVO prosegue nell'impegno per la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo ponendo l'attenzione nei confronti di tutti gli stakeholder quali anche dipendenti e comunità in cui opera.

A tal riguardo, REVO ha avviato attività volte a perseguire la sostenibilità all'interno dell'azienda quali *inter alia*: (i) *work-life balance* mediante la contrattualizzazione dello *smartworking*, (ii) formazione e crescita professionale, avviando il progetto "Costruiamo insieme il futuro: al via il nuovo progetto formativo per i managers di REVO". In aggiunta, è stato inoltre indetto il *REVOlunteer day* per lo svolgimento di alcune attività dedicate al volontariato.

È stata inoltre erogata, nell'ultimo biennio, a tutti i dipendenti una formazione di base sulle tematiche ESG e relative alla sostenibilità.

REVO è attiva nella creazione di un business che integri fattori e indicatori ESG attraverso (i) la definizione di approcci di pricing che tengano conto, laddove possibile, di elementi ESG, (ii) l'utilizzo di score ESG di terze parti (iii) la comprensione e il monitoraggio del portafoglio anche attraverso l'analisi aggregata di indicatori di responsabilità ambientale, sociale e di governance. Su quest'ultimo punto la Compagnia sta proseguendo il percorso di evoluzione verso l'incorporazione dei criteri di sostenibilità nel processo di selezione e monitoraggio dei propri investimenti. In particolare, REVO monitora i rischi legati alle tematiche ESG attraverso il calcolo di score desunti da info provider quali Bloomberg e applicati alla componente corporate del portafoglio. Viene rilevata e monitorata, inoltre, l'incidenza degli emittenti appartenenti ai settori cosiddetti carbon intensive sul portafoglio complessivo, così come definito dai Regolamenti UE 2019/2088 e 2020/852, ripresi nella lettera al mercato di IVASS del 27 luglio 2022.

Infine, in fase di selezione dei titoli obbligazionari corporate, la Compagnia esclude l'investimento in strumenti di emittenti il cui fatturato, rilevato da info provider Bloomberg, sia prevalentemente riconducibile ad attività contrarie ai principi etici.

Nell'ambito del progressivo allargamento delle attività di risk management all'ambito ESG, dettata dalle spinte normative e dal perseguimento delle best practice di settore, è iniziato lo sviluppo di un'attività di mappatura e identificazione di rischi ESG, con un monitoraggio trimestrale dell'ammontare di asset più esposti al rischio di transizione. Nell'ambito del reporting ORSA sono inoltre incluse analisi quali-quantitative per misurare l'esposizione al rischio di transizione sul portafoglio asset e il rischio fisico insito nel business sottoscritto.

Da ultimo, REVO ha concluso nel 2024 un progetto relativo alla Certificazione della Parità di Genere ottenendo apposita certificazione in conformità alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 con l'obiettivo di dimostrare l'effettività e l'efficacia delle proprie politiche in tema di parità di genere. In tal senso è stata adottata la Politica in materia di parità di genere che ha introdotto anche il tema della Diversità e Inclusione (D&I), che verrà sviluppato e ampliato in una apposita Politica.

## 6 STRUTTURA E DESTINATARI DELLA REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione prevede che le componenti fisse e variabili - a loro volta distinte in componente variabile annuale o up front e differita - siano articolate secondo principi e modalità differenti in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

Nel rispetto della vigente disciplina che regola i rapporti di lavoro, la struttura della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, del Personale Rilevante e del restante personale comprende le seguenti componenti, differenziate in base ai destinatari:

- componente fissa;
- componente variabile di cui una quota erogata nel breve termine (c.d. *up front*) e la restante differita lungo un orizzonte di tempo pluriennale;
- benefit.

È inoltre previsto l'utilizzo, in situazioni specifiche, di ulteriori componenti della remunerazione, come descritto nel successivo paragrafo 6.2.2.

La determinazione dei livelli di remunerazione e del pay-mix avviene in coerenza con i principi e le finalità della Politica e in considerazione di benchmark di mercato.

In particolare, il bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione è stabilito con riguardo e coerenza agli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi, tenuto conto delle caratteristiche della Compagnia e del settore assicurativo, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva. Al riguardo si rinvia anche al precedente paragrafo 1.3.

Come anticipato nelle pagine precedenti, la Politica retributiva di REVO prevede un monitoraggio delle prassi di remunerazione e delle tendenze generali di mercato in termini di pay-mix, livelli e sistemi di remunerazione.

Nel corso del 2025, REVO ha attivato un processo strutturato per la definizione, a tendere, di un panel di aziende comparabili (c.d. *peer group*) ai fini del monitoraggio delle più recenti pratiche retributive di mercato.

In particolare, in occasione della scadenza del mandato triennale del Consiglio di Amministrazione, coincidente con l'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024, il Consiglio di Amministrazione in carica, con il supporto del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e di un consulente esterno, ha compiuto un approfondimento in termini di benchmark rispetto a un paniere di emittenti comparabili: lo studio svolto ha evidenziato un posizionamento dei compensi attualmente riconosciuti ai membri non esecutivi del Consiglio nell'ambito del quartile superiore rispetto ai valori di mercato e nell'ambito del quartile inferiore per l'Amministratore Delegato.

Al fine di mantenere un monitoraggio delle prassi di remunerazione, il peer group sarà soggetto a revisione periodica al fine di continuare ad assicurarne la rappresentatività ai fini della strategia retributiva di REVO.

## 6.1 COMPONENTE FISSA

La remunerazione fissa è definita in coerenza con il ruolo e le responsabilità attribuite, tenendo altresì conto della competenza e dell'esperienza nell'esercizio delle funzioni assegnate. Il peso della componente fissa incide sulla retribuzione totale in misura adeguata a remunerare il ruolo, anche in caso di mancata erogazione degli incentivi, per evitare l'adozione di comportamenti non coerenti con il grado di propensione al rischio della Compagnia.

## 6.2 COMPONENTE VARIABILE

La componente variabile motiva il Personale al raggiungimento di obiettivi predeterminati, in modo da assicurare la coerenza tra remunerazione e *performance* e allineamento alla propensione al rischio della Compagnia. La *performance* è misurata su un orizzonte annuale e verificato lungo un arco di tempo pluriennale, al fine di garantirne la sostenibilità.

Con riferimento al 2025 la componente variabile collegata al raggiungimento di specifici obiettivi è rappresentata unicamente dallo strumento "MBO".

Il peso della componente variabile è definito avendo cura di assicurare un adeguato bilanciamento tra componente fissa e variabile. È previsto un cap al raggiungimento della *performance* massima.

Si precisa che nell'ambito delle scelte retributive relative alla componente variabile, i livelli target e massimi annuali e i relativi cap – sia per i ruoli di DG che dei DIRS/PR - sono stati sensibilmente ridotti rispetto al 2024.

Gli obiettivi cui è collegata la remunerazione variabile riflettono una visione multi-prospettica della *performance* e un adeguato bilanciamento di obiettivi di Gruppo/funzione/individuali, quantitativi/qualitativi, economico-finanziari/operativi/di mercato/ESG.

L'attribuzione della remunerazione variabile è soggetta a specifiche condizioni di accesso definite in modo da garantire l'allineamento con la propensione al rischio della Compagnia.

Sono previsti specifici meccanismi correttivi *ex post*, ossia *malus* e *claw back*:

- non erogare in tutto o in parte tali compensi se i risultati prefissati non sono stati raggiunti ovvero se si è verificato un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria dell'impresa;
- chiedere la restituzione, in tutto o in parte, dei compensi erogati sulla base di risultati che si siano rivelati non duraturi o effettivi a causa di condotte dolose o gravemente colpose o in caso di violazioni di codici etici applicati e comunicati dalla Compagnia a tutto il personale.

Inoltre, in linea con la normativa applicabile, è fatto divieto ai beneficiari di avvalersi di strategie di copertura personale o assicurativa (c.d. *hedging*) che consentano di alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insito nei meccanismi di incentivazione.

### Componente variabile (“MBO”)

La componente variabile della remunerazione 2025 consiste dell’attivazione di un unico strumento incentivante “MBO” (*management by objectives*), che prevede la corresponsione di un premio erogato sia in contanti che azioni, al raggiungimento di specifici obiettivi annuali verificati nonché mediante l’attivazione di meccanismi di differimento differenziati tra categorie di personale. Sono destinatari dell’MBO (i) il Direttore Generale, (ii) i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, (iii) il restante Personale Rilevante e (iv) altro personale della Compagnia.

Per i titolari e il personale delle Funzioni Fondamentali, in ragione delle specificità del ruolo, è previsto uno specifico sistema “MBO” (vedi Sez. I, par. 6.7) erogabile solo in forma monetaria e senza differimento, legato al raggiungimento di obiettivi indipendenti dai risultati economico-finanziari della Compagnia e dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al loro controllo, connessi unicamente all’efficacia e alla qualità dell’azione di controllo, in linea con le previsioni dell’art. 55 del Regolamento 38.

La maturazione del premio per (i) il Direttore Generale, (ii) i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, (iii) il restante Personale Rilevante (con esclusione dei Titolari delle Funzioni Fondamentali) e (iv) altro personale della Compagnia (con l’esclusione del personale addetto alle Funzioni Fondamentali) è collegata al:

- superamento della condizione di attivazione (“gate”): Solvency II Ratio di Gruppo pari al 160% misurato al termine dell’anno di riferimento, al netto di aumenti di capitale;
- raggiungimento degli obiettivi quantitativi di performance di Gruppo e individuali predeterminati e misurabili *ex post*. Tra gli obiettivi di *performance*, gli obiettivi di Gruppo hanno un peso percentuale pari al 50% per tutti i destinatari di MBO e sono rappresentati da due indicatori: (1) ORORC, con peso del 30% e (2) Premi Lordi Contabilizzati, con peso del 20%. I livelli target fanno riferimento ai risultati attesi indicati nel *budget* di riferimento approvato dal Consiglio di Amministrazione. Inoltre, sono previsti obiettivi individuali di carattere quali-quantitativo definiti in coerenza con i ruoli e le responsabilità agite dai singoli destinatari.

Per ciascun obiettivo è definito:

- un livello soglia pari all’80%, al di sotto del quale non viene riconosciuto alcun premio;
- un livello target, al raggiungimento del quale matura il 100% del premio;
- limitatamente agli obiettivi quantitativi di Gruppo un livello massimo, al raggiungimento del quale viene corrisposto il 130% del premio target (cap).

Per gli obiettivi individuali, il valore del premio non supera il target anche in caso di *overperformance*.

Per risultati intermedi, si applica l’interpolazione lineare.

Il valore complessivo dei premi per la componente MBO a livello target, espresso in percentuale della componente fissa è pari:

- per il Direttore Generale: al 120% (138% a livello massimo);
- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche: al 75% (86% a livello massimo);
- per il restante personale (incluso il Personale Rilevante diverso dal Direttore Generale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche): in un *range* compreso tra l'8% e il 75%;
- per le Funzioni Fondamentali: in misura pari all'8%.

L'MBO prevede una clausola di *malus* e *claw back* che consente alla Società, nei 5 anni successivi all'erogazione del premio, di ottenere la restituzione, in tutto o in parte, di importi erogati sulla base di dati manifestamente errati o falsati. Per la descrizione del *claw back* si rinvia al successivo paragrafo che si applica *mutatis mutandis*.

#### *Modalità di corresponsione della componente variabile (MBO)*

Le modalità di corresponsione della componente variabile risultano in linea con quanto stabilito dalla normativa di settore, la quale richiede che la componente variabile della remunerazione sia soggetta per una quota almeno pari al 40% a sistemi di differimento per un periodo di tempo non inferiore a 3 – 5 anni. Inoltre, qualora tale componente rappresenti un importo particolarmente elevato, si rileva che la normativa prevede che la percentuale da differire non sia inferiore al 60% e sia differita per almeno 5 anni. In aggiunta a quanto sopra, viene richiesto altresì che la remunerazione variabile sia riconosciuta per una quota almeno pari al 50% in azioni o strumenti ad esse collegati.

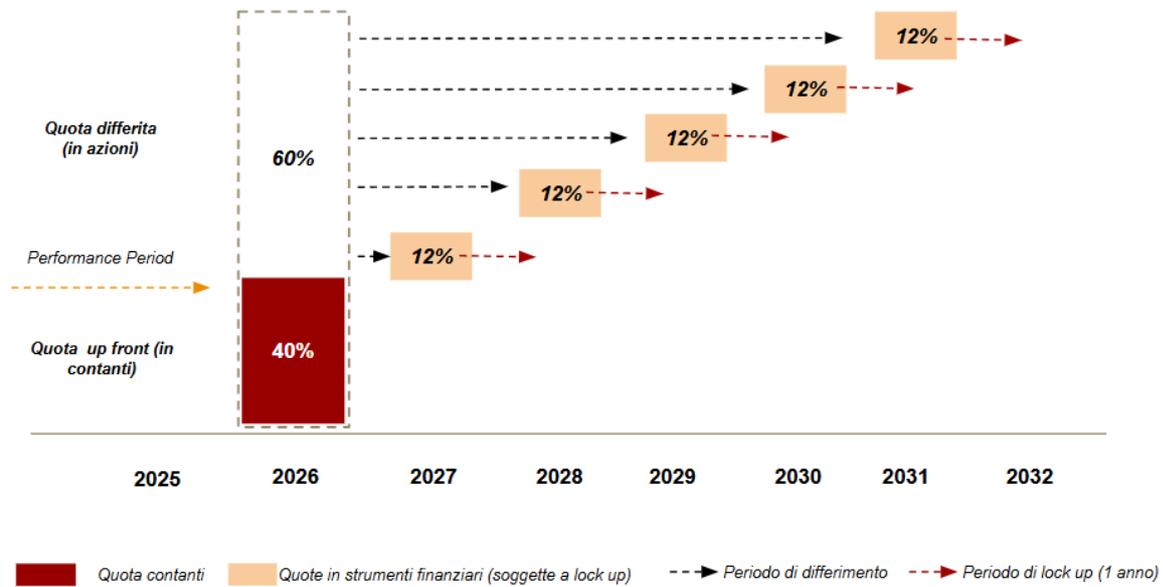
Premesso quanto sopra REVO ha identificato specifiche modalità di corresponsione della componente variabile (MBO) riservate al DG e al Personale Rilevante ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come di seguito illustrato.

#### *Modalità di corresponsione della componente variabile per il Direttore Generale*

Per la figura del DG sono previsti i seguenti meccanismi di corresponsione della componente variabile:

- il 40% viene erogato al termine del periodo di performance (up front) in contanti;
- il 60% viene differito ed erogato pro quota (in aliquote di pari importo) per 5 anni in azioni;
- ognuna delle quote assegnate in azioni è soggetta a clausole di *lock up* della durata di 1 anno.

Di seguito una rappresentazione grafica rappresentativa dello schema di pagamento descritto.

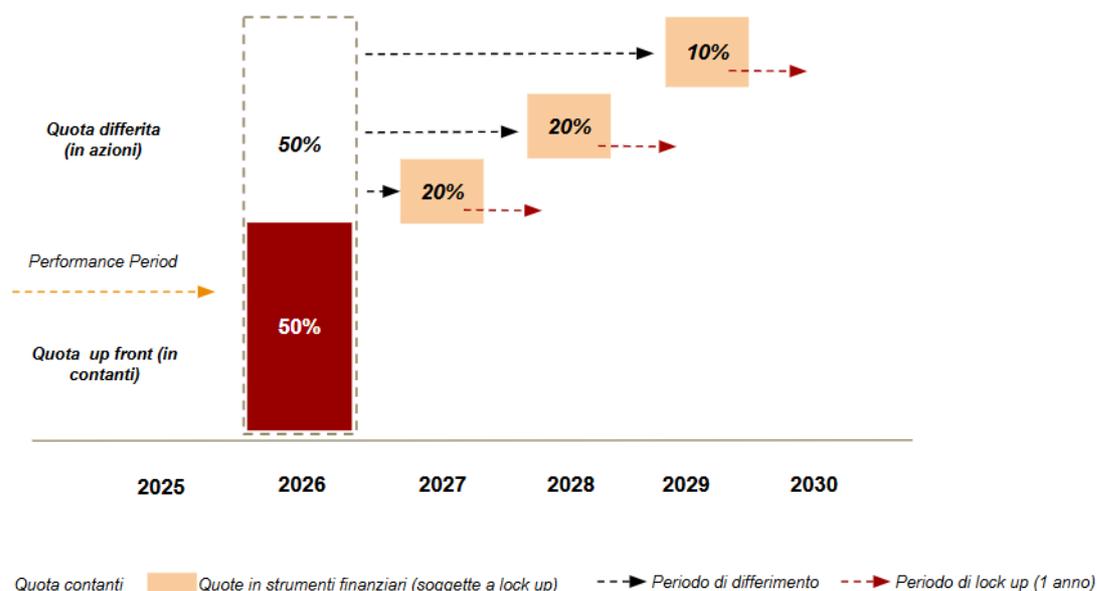


### Modalità di corresponsione della componente variabile per il restante Personale Rilevante e DIRS

Per le altre figure appartenenti al perimetro del Personale Rilevante e DIRS (diversi dai titolari delle funzioni fondamentali e personale addetto a tali funzioni) sono previsti i seguenti meccanismi di corresponsione della componente variabile:

- il 50% viene erogato al termine del periodo di performance (up front) in contanti;
- il 50% viene differito ed erogato pro quota in tre anni secondo le seguenti aliquote: 20% nel 2027, 20% nel 2028 e 10% nel 2029. Analogamente a quanto previsto per il DG, tale quota è erogata interamente in azioni;
- ognuna delle quote assegnate in azioni è soggetta a clausole di *lock up* della durata di 1 anno.

Di seguito una rappresentazione grafica rappresentativa dello schema di pagamento descritto.



Al fine di verificare la sostenibilità delle performance su un orizzonte pluriennale, il sistema MBO prevede clausole di malus e claw back che consente alla Società, nei 5 anni successivi all'erogazione del premio, di ottenere la restituzione, in tutto o in parte, di importi erogati sulla base di dati manifestamente errati o falsati. Per la descrizione del claw back si rinvia al successivo paragrafo che si applica mutatis mutandis.

### Claw back e Malus

La Società si riserva la facoltà unilaterale, per un periodo di 5 anni decorrenti dalla data di erogazione del premio, di ottenere la restituzione, in tutto o in parte, dell'importo erogato ovvero, nel caso di premio corrisposto in strumenti finanziari, delle azioni ricevute dai Beneficiari (o del relativo controvalore alla data della consegna delle azioni), qualora il Consiglio di Amministrazione, sulla base di circostanze oggettive, accerti che:

- l'assegnazione delle azioni sia avvenuta in violazione di leggi o regolamenti o norme aziendali, ovvero nei confronti di soggetti che si siano resi responsabili di condotta dolosa o gravemente colposa volta all'alterazione dei dati utilizzati per la verifica delle condizioni di attivazione e del raggiungimento degli obiettivi di performance; ovvero
- la verifica delle condizioni di attivazione e il raggiungimento degli obiettivi di performance e/o l'assegnazione delle azioni siano stati determinati sulla base di dati rivelatisi in seguito manifestamente errati;
- il beneficiario si sia reso responsabile di comportamenti fraudolenti e/o contraddistinti da dolo o colpa grave correlati all'esercizio delle proprie funzioni, che abbiano determinato un deterioramento dei profili di rischio e/o dei risultati del Gruppo e/o della Società;
- il beneficiario si sia reso responsabile, con dolo o colpa grave, di violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice di Condotta e del Codice Etico o delle norme della Società che presentino un'attinenza

o comportino una ricaduta nell'ambito del rapporto, incidendo sul relativo presupposto fiduciario, anche laddove tali comportamenti non abbiano avuto direttamente impatto sulla verifica delle condizioni di attivazione o sul raggiungimento degli obiettivi di performance e sull'assegnazione delle azioni.

(cd. *Claw back*)

Quanto sopra, unitamente a (i) il mancato raggiungimento dei risultati prefissati ovvero (ii) il verificarsi di un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria della Società o del Gruppo, potrà comportare l'interruzione della maturazione o la riduzione della componente variabile MBO (c.d. *Malus*).

#### Cessazione del rapporto tra Beneficiari e Società

In caso di cessazione del rapporto per recesso del datore di lavoro per giusta causa o giustificato motivo soggettivo e comunque in caso di cessazione non concordata durante il periodo di vesting del cd. sistema "MBO" o comunque prima dell'effettiva erogazione, il Beneficiario perderà definitivamente ed integralmente il diritto all'Erogazione stessa.

In caso di cessazione del Rapporto concordata con il datore di lavoro o in caso di pensionamento per vecchiaia, per anzianità o per invalidità, dopo il periodo di vesting del cd. sistema MBO, il Beneficiario (o i suoi eredi) manterrà/manterranno il diritto di ricevere l'intero premio assegnato in sede di definizione dei risultati conseguiti.

## 6.2.1 BENEFIT

Sono previsti alcuni benefit volti a completare il pacchetto retributivo, tra cui autovettura aziendale, welfare, polizze assicurative per le coperture di assistenza sanitaria, vita malattia e infortunio oltre che un trattamento pensionistico complementare così come previsto dal vigente CCNL per i Dirigenti da Imprese di Assicurazione e dalle policy aziendali.

## 6.2.2 ULTERIORI COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

È facoltà del Consiglio di Amministrazione o dell'AD/DG - in funzione delle deleghe assegnate e della tipologia di beneficiario - definire corrispettivi una tantum in fase di assunzione (ad esempio entry bonus, retention bonus, benefit aggiuntivi, altre componenti di remunerazione) per favorire l'inserimento in azienda, attrarre nuovi talenti e acquisire professionalità dal mercato. Tali corrispettivi integrano la parte variabile del compenso annuo.

È inoltre possibile accordare ulteriori trattamenti integrativi e migliorativi della struttura remunerativa individuale a favore di alcune tipologie di personale, anche non rilevante. Tali trattamenti sono accordati in funzione di specifici criteri e valutazioni inerenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alle particolari posizioni organizzative rivestite, al raggiungimento del livello di performance degli obiettivi assegnati, alla partecipazione a progetti di sviluppo o a percorsi di crescita, alle azioni di retention, al livello di esperienza e competenza maturato, alla capacità di utilizzare e sviluppare altre leve gestionali, alla partecipazione a particolari progetti aziendali, ad altri motivi di carattere

straordinario. Tali trattamenti possono prevedere, a titolo esemplificativo, la stipula di un patto di non concorrenza o di stabilità e/o premi una tantum.

In particolare, le erogazioni una tantum possono essere riconosciute a singoli soggetti (o gruppi di soggetti) con l'obiettivo di gratificare il personale dipendente a fronte di causali di diversa natura (a titolo esemplificativo per premiare l'impegno profuso nello svolgimento di specifiche attività, il raggiungimento di performance quali-quantitative individuali particolarmente eccellenti, etc.). Tali erogazioni discrezionali sono di ammontare ragionevole e di natura non continuativa.

Questi importi vengono assegnati alle diverse risorse – per il perseguimento di un costante miglioramento – anche in base alle valutazioni delle prestazioni quali/quantitative della singola risorsa effettuate dal superiore gerarchico in coerenza con i sistemi di valutazione professionale adottati e con le indicazioni fornite dalla Funzione Human Resources.

Il riconoscimento di erogazioni una tantum segue processi decisionali opportunamente documentati al fine di garantire una applicazione oggettiva e trasparente con un forte orientamento al merito.

## 6.3 COMPENSI IN CASO DI CONCLUSIONE ANTICIPATA DEI RAPPORTI DI LAVORO

In caso di revoca/cessazione di un amministratore o di altra posizione inclusa nel Personale Rilevante, la Società rispetta le previsioni di legge e applicabili, nell'ambito del contesto normativo di riferimento.

In particolare, per il caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di una posizione afferente al Personale Rilevante, i relativi termini economici sono concordati avuto riguardo alle circostanze e motivazioni di cessazione, e tenuto conto di eventuali condotte dolose o gravemente colpose.

La Politica è in linea con le prassi di mercato, nel rispetto delle richieste del regolatore e delle normative applicabili anche con riguardo al previsto periodo di preavviso.

In ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro ed al fine di prevenire un contenzioso e/o di porvi fine se già proposto, la Compagnia può concludere accordi transattivi, in aggiunta al preavviso di legge o di contratto ove dovuto, comportanti il pagamento di importi di un predeterminato ammontare a fronte della rinuncia alla impugnazione della risoluzione del rapporto e di qualunque altra domanda inerente al rapporto di lavoro intercorso. In tale sede è altresì concessa la possibilità di prevedere un patto di non concorrenza e/o di divieto di storno di dipendenti, nonché eventuali ulteriori somme o benefit non monetari. Le somme riconosciute in via transattiva ed accettate dall'interessato ricomprendono e integralmente sostituiscono l'eventuale indennità supplementare prevista dal Contratto Collettivo applicato; l'individuazione del relativo ammontare economico viene effettuata avendo a mente le ragioni della risoluzione del rapporto ed il contesto giuridico generale di riferimento, tenendo in particolare presente il contenuto delle disposizioni previste dalle normative di settore.

In caso di risoluzione del rapporto con il Direttore Generale e con il restante Personale Rilevante diverso dai titolari delle Funzioni Fondamentali come di volta in volta individuato nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 2, comma 1, lettera m), del Regolamento 38, l'ammontare complessivo delle

somme oggetto dell'accordo sarà pari a ventiquattro mensilità di retribuzione comprensive dell'integrazione del preavviso.

Ai fini del calcolo del predetto importo relativo all'accordo transattivo, per retribuzione si intende la retribuzione annua lorda così come previsto dall'art. 2121 c.c., incrementata del valore target riconosciuto per le componenti di retribuzione variabile di breve periodo (MBO al valore teorico target). Gli importi saranno corrisposti secondo le norme e le disposizioni, anche interne, in vigore alla data di cessazione.

## 6.4 POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO / DIRETTORE GENERALE

Le Politiche di Remunerazione per l'Amministratore Delegato prevedono un compenso determinato dall'Assemblea e dal Consiglio di Amministrazione, previo coinvolgimento del CNR per la parte afferente alla carica particolare commisurato al ruolo.

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato è determinato tenuto anche conto della retribuzione spettante allo stesso Amministratore Delegato con riferimento alla carica di Direttore Generale da esso rivestita e dalla relativa remunerazione (di cui *infra*).

In particolare, tale pacchetto retributivo si compone del compenso fisso previsto per tutti i Consiglieri come determinato dal Consiglio di Amministrazione a riparto del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, c.c. e dall'art. 17 dello Statuto e di un compenso fisso aggiuntivo per la carica di Amministratore Delegato e per le ulteriori cariche e i ruoli ricoperti nell'ambito dei comitati endoconsiliari.

Si precisa che, considerato che l'Amministratore Delegato riveste altresì la carica di Direttore Generale, le componenti remunerative variabili, annuali e differite, previste in conformità alla Politica, sono attribuite a tale soggetto in veste di Direttore Generale.

Nello specifico, le suddette componenti variabili del pacchetto retributivo riconosciuto in forza della carica di Direttore Generale, considerando i valori target su base annua, corrispondono - rispettivamente - a 120% per il valore a target e a 138% per il valore massimo.

La componente variabile annuale del DG include i seguenti obiettivi:

- ORORC (30%);
- Premi Lordi Contabilizzati (20%);
- Altri obiettivi individuali di carattere quali - quantitativo determinati dal Consiglio di Amministrazione.

## 6.5 POLITICHE DI REMUNERAZIONE DI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Le Politiche di Remunerazione per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche includono la componente fissa e la componente variabile, annuale e differita, secondo quanto indicato rispettivamente nei paragrafi precedenti.

Tali componenti retributive variabili, considerando i valori target su base annua, corrispondono rispettivamente al 75% della remunerazione fissa/RAL, con un valore massimo pari a 86%.

## 6.6 POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEL RESTANTE PERSONALE RILEVANTE (DIVERSO DAL DG E DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE) NON APPARTENENTE ALLE FUNZIONI FONDAMENTALI

Le Politiche di Remunerazione per il Personale Rilevante non appartenente alle Funzioni Fondamentali includono la componente fissa, e la componente variabile, annuale e differita, secondo quanto indicato rispettivamente nei paragrafi 6.1 e 6.2.

## 6.7 POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEI TITOLARI E DEL PERSONALE DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI

Le Politiche di Remunerazione per i titolari e per tutto il personale delle Funzioni Fondamentali includono la componente fissa e una componente variabile annuale, con un significativo bilanciamento a favore della prima.

Per la componente variabile annuale è previsto un sistema “MBO” sulla base di obiettivi qualitativi coerenti con i compiti assegnati, indipendenti dai risultati economico-finanziari della Compagnia e da quelli conseguiti dalle unità operative soggette al loro controllo, ma connessi unicamente all’efficacia e alla qualità dell’azione di controllo. Il Sistema è definito in maniera tale da non essere fonte di anche solo potenziali conflitti di interesse, in linea con le previsioni dell’art. 55 del Regolamento 38.

Per tale sistema si applica la soglia (gate) sui requisiti di Solvency della Compagnia e il valore del premio non supera il target. Per risultati intermedi, si applica l’interpolazione lineare.

Gli obiettivi dell’MBO dei Titolari delle Funzioni Fondamentali sono assegnati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per il Controllo Interno e i Rischi.

Non sono previsti particolari trattamenti di fine rapporto; nel caso di rapporti di lavoro subordinato si applica esclusivamente quanto disposto dai rispettivi CCNL.

## 6.8 POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEL PERSONALE NON RIENTRANTE NELLA CATEGORIA DEL PERSONALE RILEVANTE

Le Politiche di Remunerazione per il personale non rilevante prevedono la componente fissa. È inoltre prevista una componente variabile annuale formalizzata la cui erogazione, come previsto dalla normativa di settore può essere effettuata 100% a valle del periodo di performance (up front) e in contanti.

Per il personale non rilevante non sono previsti particolari trattamenti di fine rapporto; nel caso di rapporti di lavoro subordinato si applica esclusivamente quanto disposto dai rispettivi CCNL.

## 6.9 POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEGLI INTERMEDIARI ASSICURATIVI, RIASSICURATIVI E FORNITORI DI SERVIZI ESTERNALIZZATI

Le Politiche di Remunerazione degli intermediari assicurativi, riassicurativi e dei fornitori dei servizi esternalizzati di attività essenziali e importanti sono coerenti con le finalità e i principi descritti nella presente Politica.

Di norma, non viene attribuita una remunerazione basata in modo esclusivo o prevalente sui risultati di breve termine, tale da incentivare un'eccessiva esposizione al rischio.

Con riferimento agli intermediari assicurativi e riassicurativi, in particolare è previsto un sistema di incentivazione che tempera obiettivi e risultati sia di breve termine che allineati alla durata del piano industriale tempo per tempo vigente, opportunamente bilanciati da valutazioni in ordine all'adeguata assunzione del rischio, al rispetto delle procedure interne e delle norme comportamentali.

I compensi e il collegamento con gli obiettivi di vendita non deve costituire un incentivo per il distributore ad assumere un comportamento in contrasto con il dovere di agire nel miglior interesse dei contraenti in conformità con quanto disposto dall'art. 119-bis commi 4 e 5 del Codice delle Assicurazioni Private.

## 7 LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

### 7.1 POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI NON ESECUTIVI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Le Politiche di Remunerazione per i componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione prevedono la corresponsione di un emolumento fisso annuo, stabilito dall'Assemblea e, nel caso, determinato dal Consiglio di Amministrazione a valere e a riparto del predetto compenso complessivo, il tutto ai sensi dell'art. 2389 c.c. e dell'art. 17 dello Statuto. I componenti dei Comitati endoconsiliari percepiscono un compenso aggiuntivo in qualità di membro o presidente (a seconda del caso), definito dal Consiglio di Amministrazione.

È prevista la stipula di una polizza per la copertura assicurativa per la responsabilità civile (c.d. polizza D&O Directors and Officers Liability).

Per i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione non sono previste ulteriori forme di retribuzione variabile, né alcuna remunerazione basata su strumenti finanziari.

### 7.2 POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEL COLLEGIO SINDACALE

Le Politiche di Remunerazione per i componenti del Collegio Sindacale prevedono la corresponsione di un emolumento fisso annuo, stabilito dall'Assemblea di cui al Decreto n. 169 del 2 settembre 2010. È prevista la stipula di una polizza D&O. Per i membri del Collegio Sindacale non sono previste ulteriori forme di retribuzione variabile, né alcuna remunerazione basata su strumenti finanziari.

## 8 VALUTAZIONE PERIODICA

La Funzione Corporate and Governance e la Direzione Human Resources and Organization valutano annualmente la Politica in termini di correttezza e attualità, avendo cura di coinvolgere le Funzioni Fondamentali, e formulano, se del caso, proposte di modifica alla stessa da sottoporre al Consiglio di Amministrazione previo passaggio in CNR, per quanto di competenza, al fine dell'approvazione del testo della Politica di Remunerazione di competenza dell'Assemblea.

Per ulteriori informazioni al riguardo si rinvia alla Sezione III della Politica.

## 9 OBBLIGHI DI INFORMATIVA

I destinatari delle Politiche di Remunerazione devono comunicare alle funzioni di Risk Management, Compliance e Revisione Interna, per gli aspetti di rispettiva competenza, qualsiasi fatto rilevante che possa compromettere il rispetto degli adempimenti previsti.

## 10 CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

Come previsto dall'art.123-ter, comma 3-bis del TUF, in presenza di circostanze eccezionali – ovvero 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 – il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, può derogare temporaneamente alla Politica in materia di remunerazione, fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari e, con riferimento all'Amministratore Delegato, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategica, ivi inclusa la Procedura relativa alle operazioni con Parti Correlate (ove applicabile). Nell'ambito della successiva Relazione sui Compensi Corrisposti viene data informativa circa le eventuali deroghe applicate, con evidenza degli elementi oggetto di deroga, delle circostanze eccezionali, della funzionalità rispetto al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato e la sostenibilità nel lungo termine e, quindi della procedura seguita. Gli elementi delle Politiche di Remunerazione a cui è possibile derogare, nelle circostanze e applicando l'iter procedurale sopra descritto, nel rispetto dei vincoli normativi e regolamentari si riferiscono al sistema MBO 2025 e il relativo Piano di Compensi. A titolo di esempio, in caso di cambiamenti non prevedibili delle condizioni macroeconomiche oppure di peggioramento della situazione finanziaria, il Consiglio di Amministrazione, in linea con la procedura descritta, si riserva di rivalutare l'equità e la coerenza dei sistemi incentivanti.

## SEZIONE II - RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI

### PREMESSA

La Politica di REVO relativa all'esercizio 2024 – adottata in data 19 aprile 2024 dall'Assemblea della Società – è stata predisposta in conformità alla normativa applicabile alle imprese di assicurazione (i.e. il Regolamento 38, l'art. 275 degli Atti Delegati e la Lettera al Mercato).

Ciò ricordato, in particolare ai fini di quanto richiesto dalla normativa applicabile alle imprese di assicurazione (in particolare, dall'art. 59 del Regolamento 38), si evidenzia che i trattamenti retributivi riconosciuti nel corso dell'anno 2024 (descritti nella presente Sezione II) sono avvenuti in coerenza con i principi generali e secondo le strutture retributive previste dalla ricordata politica di remunerazione relativa all'esercizio 2024.

Inoltre, si ricorda che (i) il Consiglio di Amministrazione in carica alla Data della Relazione è stato nominato, da ultimo, dall'Assemblea degli Azionisti del 5 settembre 2022 e rimarrà in carica sino alla data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024 e (ii) il Collegio Sindacale in carica alla Data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea del 19 aprile 2024, con un mandato triennale in scadenza con la data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2026.

\* \* \*

Ciò premesso e ricordato, ai fini di quanto richiesto dell'art. 123-ter, comma 4, TUF, la presente Sezione II della Relazione sulla Remunerazione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci, e in forma aggregata sia per i compensi attribuiti agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- nella prima parte, fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- nella seconda parte, illustra analiticamente – utilizzando le tabelle previste dall'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti – i compensi corrisposti nell'esercizio 2024 (l'“**Esercizio**”) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate (ove esistenti), segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.
- Inoltre, nella terza parte, sono indicati, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3°, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate (ove esistenti), dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società

fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo.

Si ricorda – come già indicato nella Sezione I della Relazione – che, in conformità all'Allegato 3°, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti, REVO, essendo qualificabile come società “*di minori dimensioni*” ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento Parti Correlate fornisce: (i) le informazioni sui compensi percepiti dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dal direttore generale, ove presente), in forma aggregata; e (ii) eventuali informazioni sugli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto solo con riferimento agli Amministratori esecutivi e al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Si precisa che le predette informazioni, per quanto rilevanti, sono rese anche ai fini di quanto richiesto dall'art. 59 del Regolamento 38.

## SEZIONE II – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Di seguito viene fornita una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione per l'Esercizio (2024) dei componenti del Consiglio di Amministrazione, degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei componenti del Collegio Sindacale.

### 1 REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'Assemblea degli Azionisti Elba Assicurazioni S.p.A. (oggi di REVO), tenutasi in data 5 settembre 2022, ha determinato ai sensi di statuto e dell'art. 2389, comma 3, c.c., un compenso complessivo a favore del Consiglio di Amministrazione, per il triennio 2022 – 2024, fissato come segue:

- Euro 140.000,00 *pro rata temporis* a decorrere dalla nomina e sino alla prima delle due seguenti date: efficacia della Fusione (e contestuale Quotazione, *ndr*), ovvero 31 dicembre 2022;
- Euro 350.000,00 *pro rata temporis* in ragione d'anno dalla prima delle due seguenti date: efficacia della Fusione (e contestuale Quotazione, *ndr*), ovvero 1° gennaio 2023.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione tenutasi in pari data, ha determinato i seguenti compensi a valere a riparto dei compensi complessivi determinati dall'Assemblea:

- per ciascun consigliere, a decorrere dalla nomina e fino alla prima data nel tempo fra la data della Quotazione e il 31 dicembre 2022, Euro 20.000,00 annui lordi *pro rata temporis* ed Euro 50.000,00 annui lordi *pro rata temporis*, dalla Data della Quotazione e fino alla scadenza del mandato;
- a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, un compenso aggiuntivo, a decorrere dalla nomina e fino alla prima data nel tempo fra la data della Quotazione e il 31 dicembre 2022, Euro 80.000,00 annui lordi *pro rata temporis* ed Euro 100.000,00 annui lordi *pro rata temporis*, dalla data della Quotazione e fino alla scadenza del mandato;
- a favore dell'Amministratore Delegato, un compenso aggiuntivo pari a Euro 25.000,00 annui lordi *pro rata temporis* per l'intero mandato;
- con riguardo a ciascuno dei comitati endoconsiliari, ossia il Comitato per il Controllo Interno e i Rischi, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, il Comitato Operazioni Parti Correlate e Comitato Environmental, Social and Governance – ESG, (a) un compenso annuo lordo pari a Euro 10.000,00 per ciascun membro dei predetti comitati e (b) un compenso annuo lordo pari a Euro 15.000,00 annui lordi ciascun Presidente dei predetti comitati. Tuttavia, in data 15 giugno 2023, il Consiglio di Amministrazione, avuto riguardo ai mutati carichi di lavoro e impegno di tempo con riguardo al Comitato per il Controllo Interno e i Rischi e al Comitato per

le Nomine e la Remunerazione, ha approvato una revisione dei compensi con effetto dal 1° luglio 2023 come segue:

- per la carica di presidente del Comitato per il Controllo Interno e i Rischi, un compenso annuo lordo di Euro 25.000,00;
- per la carica di membro del Comitato per il Controllo Interno e i Rischi, un compenso annuo lordo di Euro 20.000,00;
- per la carica di presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, un compenso annuo lordo di Euro 20.000,00;
- per la carica di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, un compenso annuo lordo di Euro 15.000,00.

Non sono previsti gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni.

## 2 REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO / DIRETTORE GENERALE

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società, dott. Alberto Minali, come indicato al precedente paragrafo 1 a cui si rinvia per maggiori informazioni, e come deliberato dall'Assemblea e dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 5 settembre 2022, percepisce un compenso fisso di Euro 50.000,00 annui lordi *pro rata temporis* quale membro del Consiglio di Amministrazione (al pari degli altri consiglieri<sup>3</sup>) e un ulteriore compenso aggiuntivo fisso di Euro 25.000,00 annui lordi per la carica di Amministratore Delegato, determinato anche tenuto conto della retribuzione spettante allo stesso dott. Alberto Minali quale Direttore Generale. Egli percepisce altresì un compenso di Euro 10.000 annui lordi quale membro del Comitato ESG.

La retribuzione annua lorda fissa ("RAL") per la carica di Direttore Generale è stabilita dal relativo contratto (l'"**Accordo**") ed è pari ad Euro 400.000,00 annui lordi onnicomprensivi di tutti gli ulteriori istituti legali e contrattuali e anche del compenso per eventuali ulteriori incarichi e cariche sociali nel Gruppo, fatta eccezione per quella di amministratore delegato e di componente del Comitato ESG regolata in conformità alle deliberazioni dei competenti organi sociali (secondo quanto sopra indicato).

Lo stesso Accordo prevede in favore del Direttore Generale:

- una retribuzione variabile annua lorda complessiva, subordinatamente e in dipendenza dal livello di raggiungimento degli obiettivi come di tempo in tempo assegnati, pari a 1,65 volte la RAL in caso di raggiungimento del 100% degli obiettivi. In particolare, in conformità alle politiche di remunerazione di tempo in tempo vigenti e al raggiungimento dei suddetti obiettivi,
- è prevista una componente *cash* di breve periodo, in forma di MBO (*Management by Objectives*), pari (a target) al 40% della RAL tempo per tempo in essere. Per la descrizione della componente remunerativa costituita dall'MBO, si rinvia alla Sezione I paragrafo 6.1.2 lett. a) della Relazione sulla Politica di remunerazione 2024; per la descrizione dei compensi attribuiti nell'Esercizio a titolo di MBO si rinvia alla Tabella 3B.

Il Direttore Generale è inoltre beneficiario del "*Piano di Performance Share 2022-2024*", in attuazione del quale, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 26 maggio 2022, sono stati attribuiti all'Amministratore Delegato/Direttore Generale complessivi n. 150.000 Diritti che daranno diritto all'assegnazione di complessive n. 150.000 azioni REVO (a target), subordinatamente e in ragione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* nonché agli ulteriori termini e condizioni previsti dal Piano.

Per indicazioni in merito ai diritti attribuiti si rinvia alla Tabella 3A.

<sup>3</sup> Si ricorda che tale compenso è efficace dalla data della Quotazione. Per maggiori informazioni al riguardo e per i compensi relativi all'Esercizio si rinvia alla Tabella 1.

Si precisa che relativamente alla remunerazione variabile di breve periodo prevista dal piano MBO della Società per l'esercizio 2024, in pendenza del processo di consuntivazione circa il raggiungimento dei target quantitativi di Gruppo e dei target qualitativi individuali come predefiniti dal Consiglio di Amministrazione (processo che si concluderà a seguito dell'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio chiuso al 31 dicembre 2024), nelle Tabelle 1 e 3B in calce alla presente Sezione risultano indicate le somme massime erogabili assumendo quale percentuale massima di performance il 115% (in considerazione della potenziale *over performance* fissata al 130% con riguardo ai target quantitativi di Gruppo e della performance massima del 100% prevista per i target individuali).

Completano il pacchetto di remunerazione:

- Autovettura aziendale in uso promiscuo secondo policy di tempo in tempo in vigore, oltre a fuel card e Telepass;
- *Flexible benefits*, ovvero sia cd. *welfare* aziendale per un valore pari a Euro 15.000,00 netti annui; e
- contributo annuo a carico azienda al Fondo Pensione Dirigenti, cui il dott. Minali è iscritto in qualità di dirigente della Società, pari al 13% della RAL.

La tabella riporta la composizione del pacchetto retributivo del Direttore Generale relativo all'esercizio 2024, avendo riguardo alla componente remunerativa fissa e variabile annuale; si precisa che non è inclusa la componente remunerativa di lungo periodo in quanto il relativo Piano ha un periodo di *vesting triennale* corrispondente agli esercizi 2022-2024, i cui obiettivi sono in fase di verifica alla data della presente relazione.

Componente Remunerativa	Importo	%
Remunerazione Fissa	400.000 Euro	68,5%
Componente annuale variabile della remunerazione	184.000 Euro	31,5%

Rispetto alla remunerazione complessiva attribuibile al dott. Minali con riferimento all'esercizio 2024, la componente fissa rappresenta il 68,5% e la componente variabile annuale il 31,5% del totale e rappresentante il 46% della componente fissa.

Con riferimento ai benefici non monetari, la Società ha messo a disposizione di Alberto Minali l'autovettura aziendale ad uso promiscuo, corredata da Telepass e carte carburante, telefono cellulare con relativa SIM, PC e Ipad, carta di credito aziendale, polizze assicurative e contributo aziendale al Fondo Pensione Complementare Previp. Al riguardo si rinvia alla Tabella 1, ove sono indicati anche i valori inerenti alle polizze assicurative e fondi pensione integrativi regolati dal CCNL di riferimento.

Si precisa che nel corso dell'Esercizio non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione del Direttore Generale.

## 3 REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nel corso dell'Esercizio è stata registrata la presenza complessiva di n. 4 soggetti nella categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (oltre all'Amministratore Delegato / Direttore Generale).

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è costituita da una retribuzione fissa e, subordinatamente e in ragione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* nonché subordinatamente alle altre condizioni stabilite in relazione a tale componente remunerativa, da una retribuzione variabile annuale (MBO), è inoltre attribuita una retribuzione variabile di medio-lungo periodo, come regolata dal "*Piano di Performance Share 2022-2024*", i cui obiettivi sono in fase di verifica alla data della presente relazione.

Di seguito, per informazioni (i) in merito ai compensi fissi riconosciuti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche si rinvia alla Tabella 3, e (ii) per informazioni in merito ai compensi variabili annuali riconosciuti (MBO) e ai diritti attribuiti in forza del Piano ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche si rinvia rispettivamente alle Tabelle 3B e 3A.

In particolare, si precisa che relativamente alla remunerazione variabile di breve periodo prevista dal piano MBO della Società per l'esercizio 2024, in pendenza del processo di consuntivazione circa il raggiungimento dei target quantitativi di Gruppo e dei target qualitativi individuali come predefiniti dal Consiglio di Amministrazione (processo che si concluderà a seguito dell'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio chiuso al 31 dicembre 2024), nella Tabella 3B in calce alla presente Sezione risultano indicate le somme massime erogabili assumendo quale percentuale massima di performance il 115% (in considerazione della potenziale *overperformance* fissata al 130% con riguardo ai target quantitativi di Gruppo e della performance massima del 100% prevista per i target individuali).

Componente Remunerativa	Importo	%
Remunerazione Fissa	965.000Euro	74,3%
Componente annuale variabile della remunerazione	332.925Euro	25,7%

Rispetto alla remunerazione complessiva relativa all'esercizio 2024 attribuibile ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la componente fissa rappresenta il 74,3% e la componente variabile annuale il 25,7% rappresentante il 34,5% della componente fissa.

Con riferimento ai benefici non monetari, la Società ha messo a disposizione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'autovettura aziendale ad uso promiscuo, corredata da Telepass e carte carburante, telefono cellulare con relativa SIM, PC e iPad, carta di credito aziendale, polizze assicurative e contributo aziendale al Fondo Pensione Complementare Previp. Al riguardo si rinvia alla Tabella 3, ove sono indicati anche i valori inerenti alle polizze assicurative e fondi pensione integrativi regolati dal CCNL di riferimento.

Si precisa che nel corso dell'Esercizio non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

## 4 REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

La remunerazione dei Sindaci è costituita da un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli azionisti del 19 aprile 2024. In particolare:

- al Presidente del Collegio Sindacale è riconosciuto un compenso di complessivi di Euro 65.000,00 annui lordi *pro rata temporis* a decorrere dall'esercizio 2024 e sino alla scadenza del mandato,
- ai membri effettivi del Collegio Sindacale è riconosciuto un compenso di complessivi Euro 45.000,00 annui lordi *pro rata temporis* a decorrere dall'esercizio 2024 e sino alla scadenza del mandato.

Non sono previsti gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni.

Il mandato del Collegio Sindacale risulta in scadenza con l'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2026.

## 5 INDENNITÀ DI FINE CARICA

Nel corso dell'Esercizio non sono state attribuite indennità di fine carica o per risoluzione del rapporto di lavoro, né con riguardo all'Amministratore Esecutivo, né al Presidente del Consiglio di Amministrazione. Non sono previste indennità per impegni di non concorrenza. Non è prevista l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico e neppure è prevista la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

## 6 ULTERIORI INFORMAZIONI

Si conferma che, con riferimento all'esercizio 2024 non è stata applicata alcuna deroga temporanea alle Politiche di remunerazione. In ogni caso, sebbene sino ad oggi non sia accaduto, nel caso di eventuali misure correttive che dovessero integrare una deroga, questa sarebbe soggetta ai relativi specifici requisiti di legge, ivi inclusa la procedura afferente alle operazioni con parti correlate: il tutto nel rispetto delle disposizioni regolamentari, della disciplina di governance e avuto riguardo alle necessità di disclosure informativa.

La Politica e la sua attuazione si basano sui principi cardine di correttezza, allineamento alla strategia dell'impresa, prudente gestione del rischio nonché compliance ed eticità.

Infine, si segnala che le remunerazioni riconosciute e corrisposte, nelle diverse componenti, con riferimento all'Esercizio e degli obiettivi che si prefigge REVO, contribuiscono al perseguimento della creazione di valore sostenibile nel lungo termine della Società; e quindi: (i) attrarre, motivare e fidelizzare le professionalità chiave, attraverso un approccio alla gestione della remunerazione improntato all'equità e alla coerenza interna e funzionale alla valorizzazione del contributo individuale; (ii) supportare l'allineamento con la strategia aziendale di breve e soprattutto di lungo termine, in coerenza con il Piano Industriale tempo per tempo vigente; (iii) attuare sistemi di remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione dei rischi attuali e prospettici, attraverso il differimento della remunerazione e un adeguato bilanciamento tra le diverse componenti remunerative; (iv) contribuire a creare valore sostenibile nel lungo termine per tutti gli stakeholder; (v) proteggere la reputazione della Compagnia, in linea con i valori che la caratterizzano, declinati anche nel Codice Etico della Società.

## TABELLE RIASSUNTIVE

### 1. Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione

	Carica	Periodo	Scadenza (1)	Compensi fissi			Compensi per comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri com pen si	Totale	Fair valu e dei com pen si equi ty	Indennità di fine carica o cessazione rapporto di lavoro
				Emolumenti per la carica	Gettoni di presenza	Retribuzioni da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi*	Parte cip. agli utili					
<b>Antonia Boccadoro</b>	Presidente CDA	01/01/24 - 31/12/24	Approvazione bilancio 2024	<b>€ 150.000</b>	N/A		<b>€ 15.000</b>					<b>€ 165.000</b>		
Di cui compensi della Società come Presidente				€ 100.000	N/A							€100.000		
Di cui compensi della Società come Consigliere				€ 50.000			€ 15.000					€ 65.000		
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A		
<b>Alberto Minali</b>	Amministratore e Delegato / Direttore Generale	01/01/24 - 31/12/24	Approvazione bilancio 2024	<b>€ 75.000</b>	N/A	<b>€ 400.000</b>	<b>€ 10.000</b>	<b>€ 184.000</b>		€ 81.323		<b>€ 750.323</b>		
Di cui compensi della Società come AD				€ 25.000	N/A							€ 35.000		
Di cui compensi della Società come Consigliere				€ 50.000			€ 10.000					€ 50.000		
Di cui compensi della Società come DG				N/A	N/A	€ 400.000		€ 184.000		€ 81.323		€ 665.323		
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A		
<b>Elena Biffi</b>	Consigliere	01/01/24 - 31/12/24	Approvazione bilancio 2024	<b>€ 50.000</b>	N/A		<b>€ 35.000</b>					<b>€ 85.000</b>		
Di cui compensi della Società				€ 50.000	N/A		€ 35.000					€ 85.000		
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A		

\* dato afferente al valore massimo erogabile all'esito del processo di consuntivazione che si chiuderà a seguito dell'approvazione del Bilancio di Esercizio da parte dell'Assemblea degli Azionisti

<b>Elena Pistone</b>	Consigliere	01/01/24 - 31/12/24	Approvazione bilancio 2024	<b>€ 50.000</b>	N/A		<b>€ 40.000</b>					<b>€ 90.000</b>			
Di cui compensi della Società				€ 50.000	N/A		€ 40.000					€ 90.000			
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A			
<b>Ignazio Maria Rocco di Torrepadula</b>	Consigliere	01/01/24 - 20/04/24	Approvazione bilancio 2024	<b>€ 15.105</b>	N/A		<b>€ 9.157</b>					<b>€ 24.262</b>			
Di cui compensi della Società				€ 15.105	N/A		€ 9.157					€ 24.262			
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A			
<b>Martino Meneghini</b>	Consigliere	24/04/24(*) - 31/12/24	Approvazione bilancio 2024	<b>€ 28.562</b>	N/A		<b>€ 15.822</b>					<b>€ 44.384</b>			
Di cui compensi della Società				€	N/A		€ 15.822					€ 44.384			
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A			
<b>Claudio Giraldi</b>	Consigliere	01/01/24 - 31/12/24	Approvazione bilancio 2024	<b>€ 50.000</b>	N/A		<b>€ 35.000</b>					<b>€ 85.000</b>			
Di cui compensi della Società				€ 50.000	N/A		€ 35.000					€ 85.000			
Di cui compensi di società controllate e collegate					N/A										
<b>Ezio Bassi</b>	Consigliere	01/01/24 - 31/12/24	Approvazione bilancio 2024	<b>€ 50.000</b>	N/A		<b>€ 30.000</b>					<b>€ 80.000</b>			
Di cui compensi della Società				€ 50.000	N/A		€ 30.000					€ 80.000			
Di cui compensi di società controllate e collegate					N/A										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				<b>€ 468.667</b>								€			
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				<b>N/A</b>								<b>N/A</b>			
<b>Totale</b>				<b>€ 468.667</b>		<b>€ 400.000</b>	<b>€ 189.979</b>	<b>€ 184.000</b>		<b>€ 81.323</b>		<b>€ 1.323.969</b>			

(\*) Con effetto dal 4 giugno 2024 giusto provvedimento di IVASS in pari data

## 2. Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale

	Carica	Periodo	Scadenza (1)	Compensi fissi			Compensi per comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Compensi di fine carica o cessazione rapporto di lavoro
				Emolumenti per la carica	Gettoni di presenza	Retribuzioni da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
<b>Alberto Centurioni</b>	Presidente Coll. Sindacale	19/04/24 - 31/12/24	Approvazione bilancio 2026	<b>€ 45.464</b>								<b>€ 45.464</b>		
Di cui compensi della Società				€ 45.464	N/A							€ 45.464		
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A		
<b>Claudia Camisotti</b>	Sindaco effettivo	19/04/24 - 31/12/24	Approvazione bilancio 2026	<b>€ 31.475</b>								<b>€ 31.475</b>		
Di cui compensi della Società				€ 31.475	N/A							€ 31.475		
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A		
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A		
<b>Saverio Ugolini</b>	Sindaco effettivo	01/01/24 - 19/04/24	Approvazione bilancio 2023	<b>€ 17.918</b>								<b>€ 17.918</b>		
Di cui compensi della Società				€17.918	N/A							€17.918		
Di cui compensi di società controllate e collegate														
<b>Saverio Ugolini</b>	Sindaco effettivo	19/04/24 - 31/12/24	Approvazione bilancio 2026	<b>€ 31.475</b>								<b>€ 31.475</b>		
Di cui compensi della Società				€ 31.475	N/A							€ 31.475		
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A		
<b>Rosella Colleoni</b>	Sindaco effettivo	01/01/24 - 19/04/24	Approvazione bilancio 2023	<b>€ 12.055</b>								<b>€ 12.055</b>		

Di cui compensi della Società				€ 12.055	N/A						€ 12.055		
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A						N/A		
<b>Alessandro Copparoni</b>	Sindaco effettivo	01/01/24 – 19/04/24	Approvazione bilancio 2023	<b>€ 12.022</b>							<b>€ 12.022</b>		
Di cui compensi della Società				€ 12.022	N/A						€ 12.022		
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A						N/A		
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				<b>€ 150.409</b>	N/A						<b>€ 150.409</b>		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				<b>N/A</b>	N/A						<b>N/A</b>		
<b>Totale</b>				<b>€ 150.409</b>	N/A						<b>€ 150.409</b>		

### 3. Compensi corrisposti agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

	Carica	Periodo	Scadenza	Compensi fissi			Compensi per comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione rapporto di lavoro
				Emolumenti per la carica	Gettoni di presenza	Retribuzioni da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi*	Partecip. agli utili					
<b>N. 4 Dirigenti con responsabilità strategiche</b>		01/01/24 - 31/12/24				€ 965.000		€ 332.925		€ 201.174		€ 1.499.099		
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>						€ 965.000		€ 332.925		€ 201.174		€ 1.499.099		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>														
<b>Totale</b>						€ 965.000		€ 332.925		€ 201.174		€ 1.499.099		

\* dato afferente al valore massimo erogabile all'esito del processo di consuntivazione che si chiuderà a seguito dell'approvazione del Bilancio di Esercizio da parte dell'Assemblea degli Azionisti

**Tabella 3A**

Di seguito si riporta la tabella dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Tipo	Nome e cognome	Carica	Piano <sup>[1]</sup>	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
				Numero e di tipologia 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 strumenti finanziari	Numero e Valore alla data di maturazione	
Compensi nella società che redige il bilancio	Alberto Minali	Amministratore Delegato / Direttore Generale	Piano approvato dall'assemblea dei soci del 4 aprile 2022			Assegnati diritti per 150.000 performance share per un periodo di vesting Triennale da aprile 2022 a dicembre 2024								NA
	N. 4 Dirigenti con responsabilità strategiche					Assegnati diritti complessivamente per 165.000 performance share per un periodo di vesting Triennale da aprile 2022 a dicembre 2024								NA
<b>(III) Totale</b>						Assegnati diritti complessivamente per 315.000 performance share per un periodo di vesting Triennale da aprile 2022 a dicembre 2024								NA

[1] Piano di Performance share 2022-2024 approvato dall'Assemblea dei soci del 4 aprile 2022.

**Tabella 3B**

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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno (Euro)			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			<i>Erogabile*/Erogato</i>	<i>Differito</i>	<i>Periodo di Differimento</i>	<i>Non più erogabili</i>	<i>Erogabile/Erogati</i>	<i>Ancora Differiti</i>	
Alberto Minali			€ 184.000						
N. 4 Altri Dirigenti con responsabilità strategica			€ 332.925						
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>		Piano MBO	€ 516.925						
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>		Piano MBO	N/A						
<b>(III) Totale</b>			<b>€ 516.925</b>						

\* dato afferente al valore massimo erogabile all'esito del processo di consuntivazione che si chiuderà a seguito dell'approvazione del Bilancio di Esercizio da parte dell'Assemblea degli Azionisti

**Prospetto riepilogativo delle partecipazioni di Amministratori e Sindaci**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI AL 21/11/2022 (*)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI AL 31/12/2024	TITOLO POSSESSO	MODALITÀ POSSESSO
Boccardo Antonia	Presidente del Consiglio	//	//	//	//	//	//	//
Minali Alberto	Amministratore delegato	//	//	//	//	//	//	//
Bassi Ezio	Amministratore	Revo Insurance S.p.A.	3.000	2.320	//	5.320	Proprietà	diretto
Biffi Elena	Amministratore	//	//	//	//	//	//	//
Giraldi Claudio	Amministratore	Revo Insurance S.p.A.	1.000	//	//	1.000	Proprietà	diretto
Meneghini Martino	Amministratore	//	//	//	//	//	//	//
Pistone Elena	Amministratore	//	//	//	//	//	//	//
Rocco di Torrepadula Ignazio	Amministratore	//	//	//	//	//	//	//
Centurioni Alberto	Presidente del Collegio Sindacale	//	//	//	//	//	//	//
Camisotti Claudia	Sindaco Effettivo	//	//	//	//	//	//	//
Colleoni Rosella (**)	Sindaco Effettivo	//	//	//	//	//	//	//
Copparoni Alessandro (**)	Sindaco Effettivo	//	//	//	//	//	//	//

Ugolini Saverio	Sindaco Effettivo	//	//	//	//	//	//	//
-----------------	-------------------	----	----	----	----	----	----	----

(\*) Primo giorno di quotazione

(\*\*) Sindaci effettivi cessati al 19 aprile 2024

**Prospetto riepilogativo delle partecipazioni dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI AL 21/11/2022 (*)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI AL 31/12/2024
4	Revo Insurance S.p.A.	2.500	//	//	2.500

(\*) Primo giorno di quotazione

## SEZIONE III - VERIFICA DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI

Il Regolamento 38 dispone che la definizione e l'attuazione delle politiche di remunerazione adottate dall'impresa assicurativa siano soggette, con cadenza almeno annuale, a una verifica da parte delle Funzioni Fondamentali, ciascuna nel rispettivo ambito di competenza. In conformità a quanto disposto dall'art. 42, c. 2, del Regolamento 38, le Funzioni sono state coinvolte nella definizione delle politiche di remunerazione della Società per l'anno 2025.

### VERIFICHE EX ANTE

La Funzione Compliance e la Funzione di Risk Management hanno esaminato, ex ante, gli aspetti di rispettiva competenza del testo della Politica, di cui alla Sezione I, che verranno sottoposti all'approvazione della prossima Assemblea degli Azionisti:

- la Funzione Compliance ha valutato che la Politica di remunerazione della Società per il 2025 è conforme alle norme in materia di remunerazioni del Regolamento 38, alle disposizioni della Lettera al mercato di IVASS del 5 luglio 2018 in materia di politiche di remunerazione richieste alle imprese con un governo societario rafforzato, all'art. 275 del Regolamento UE 2015/35 della Commissione del 10 ottobre 2014 relativo alle politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione ("Atti Delegati"), all'art. 5 del Codice di Corporate Governance, allo Statuto e al Codice Etico della Società;
- la Funzione di Risk Management, considerati i seguenti elementi:
  - un *pay mix* costituito da una componente fissa e una componente variabile con un bilanciamento ed equilibrio tra le componenti della *total compensation* adeguato e coerente con gli obiettivi strategici nonché nel rispetto della normativa applicabile e delle prassi di mercato;
  - la presenza di limiti massimi alla componente variabile "MBO" e di obiettivi specifici da raggiungere ai fini della loro quantificazione;
  - la presenza di una soglia di attivazione della componente variabile connessa alla soglia di Tolerance Soft del Solvency Ratio di Gruppo;
  - la presenza tra gli obiettivi della redditività aggiustata per il rischio espressa dall'indicatore ORORC;
  - il differimento del pagamento di parte della componente variabile;
  - il pagamento di parte della retribuzione variabile in forma di azioni, con clausole di lock up di 1 anno sulle quote differite;
  - la presenza di clausole di malus e claw back;

- la valutazione degli effetti della Politica di Remunerazione prevista per l'anno 2025 nella redazione del Piano strategico 2025-2029 alla base della Valutazione Interna del Rischio e della Solvibilità (ORSA 2025);
- la presenza di verifiche amministrative nelle lettere di assegnazione dei Rappel alle quali sono subordinati i pagamenti degli stessi.

si ritiene che la Compagnia adotti Politiche di Remunerazione coerenti con una sana e prudente gestione del rischio e che non sia esposta a rischi quantitativamente apprezzabili.

## VERIFICHE EX POST

La Funzione di Revisione Interna verifica la corretta applicazione delle politiche di remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio dell'impresa. Tali attività integrano le verifiche svolte dalle Funzioni Fondamentali di Compliance e Risk Management. In particolare, la Funzione di Revisione Interna ha condotto le seguenti verifiche: i) processo di *payout* relativo ai compensi erogati nel 2024, con particolare riferimento ai compensi corrisposti agli Amministratori e ai membri del Collegio Sindacale e all'MBO erogato al personale rilevante; ii) processo di adozione e applicazione delle politiche di remunerazione per l'anno 2024.

Le verifiche non hanno fatto riscontrare criticità in merito alla corresponsione dei compensi occorsa nel 2024 e all'*iter* di adozione della Politica, che si è svolto in conformità a quanto previsto dagli artt. 41 e 42 del Regolamento 38.

## GLOSSARIO

“Assemblea”	indica l’Assemblea degli azionisti di REVO.
“Codice delle Assicurazioni” o “CAP”	indica il D.Lgs. 7 settembre 2005 n. 209, come successivamente modificato e integrato, in vigore alla Data della Relazione.
“Codice di Corporate Governance”	indica il Codice promosso dal Comitato per la Corporate Governance, edizione del 2020, in vigore alla Data della Relazione, cui la Società aderisce.
“Comitato Environmental, Social and Governance”	indica il comitato di REVO con funzioni istruttorie, consultive e propositive in materia di definizione del sistema di governo societario e di valutazione della sua adeguatezza e in merito alla strategia, alle politiche e alle attività di Environmental, Social and Governance, <i>pro tempore</i> in carica.
“Comitato per il Controllo Interno e i Rischi”	indica il comitato di REVO con funzioni istruttorie, consultive e propositive in materia di controllo interno e di gestione dei rischi, <i>pro tempore</i> in carica.
“Consiglio” o “Consiglio di Amministrazione”	indica il Consiglio di Amministrazione della Società <i>pro tempore</i> in carica.
“Comitato per le Nomine e la Remunerazione” (CNR)	indica il comitato di REVO con funzioni istruttorie, consultive e propositive in materia di nomine e remunerazione, <i>pro tempore</i> in carica.
“Data della Relazione”	indica la data della Relazione come indicata in copertina della medesima.
“Dirigenti con Responsabilità Strategiche”	indica i soggetti individuati da REVO quali altri dirigenti con responsabilità strategiche (i.e. ulteriori rispetto agli amministratori, al direttore generale e ai sindaci della società stessa), ossia i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, così come previsto dall’art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti, il quale rinvia all’Appendice del Regolamento Parti Correlate, ai sensi della normativa Consob in materia di operazioni con parti correlate e della “ <i>Procedura per la gestione delle operazioni con parti correlate</i> ” adottata da REVO e <i>pro tempore</i> vigente. Tale categoria di personale, ai fini della presente Politica di Remunerazione, coincide con i dirigenti con compiti strategici individuati in base ai criteri riportati all’art. 2, comma 1, lettera m), del Regolamento 38 nell’ambito del Personale Rilevante (come <i>infra</i> definito).

“Emolumento”	Indica il compenso fisso accordato per l’esercizio di una carica ricoperta in uno o più organi societari. La Retribuzione Annuale Lorda unitamente agli eventuali emolumenti rappresentano una forma di remunerazione o compenso fisso.
“Funzioni Fondamentali”	indica le funzioni della Società e del Gruppo di Revisione Interna (Audit), Gestione dei Rischi (Risk Management), di Verifica della conformità alle norme (Compliance) e Attuariale, di cui al Regolamento 38.
“Gate”	indica l’obiettivo base da raggiungere per l’attivazione dei piani di incentivazione.
“Gruppo o Gruppo REVO Insurance”	indica REVO e le società da essa controllate ai sensi dell’art. 2359 c.c..
“Lettera al Mercato”	indica la Lettera Ivass al mercato in data 5 luglio 2018 in tema di “Orientamenti IVASS sull'applicazione del principio di proporzionalità nel sistema di governo societario delle imprese di assicurazione e riassicurazione e dei gruppi”.
“Lock Up”	indica il vincolo di indisponibilità gravante sulle Azioni consegnate ai sensi del sistema di remunerazione variabile sulla base del quale, per la durata di un anno, tali Azioni non possono essere trasferite a terzi – e, dunque, non possono ad esempio essere vendute, conferite, permutate, date a riporto o comunque soggette ad altri atti di disposizione tra vivi.
Long Term Incentive (LTI)	indica il sistema incentivante basato sui risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati di lungo periodo, nello specifico si fa riferimento al “Piano di performance share” 2022-2024”.
“Management by Objectives (MBO)”	indica il sistema di remunerazione e incentivazione variabile correlato ai risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati relativi all’anno 2025.
“Organo di Controllo o Collegio Sindacale”	indica il Collegio Sindacale di REVO <i>pro tempore</i> in carica.
“Operating Return on Risk Capital” o “ORORC”	indica la formula Risultato operativo adjusted IFRS 17 al numeratore e SCR medio dell’anno al denominatore.
“Periodo di Differimento”	indica il periodo di differimento al cui termine verrà completato il riconoscimento delle componenti della remunerazione variabile, secondo i termini e al verificarsi delle condizioni previsti dal regolamento del Sistema di remunerazione variabile.
“Personale”	Identifica l’insieme dei destinatari della presente Politica

“Personale Rilevante” (PR)	identifica l’insieme dei soggetti definiti all’art. 2, comma 1, lettera m) del Regolamento 38,; vale quindi a dire: i direttori generali, i dirigenti con compiti strategici (coincidenti con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche), i titolari delle Funzioni Fondamentali e del personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali nonché le altre categorie del personale la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell’impresa, identificato dall’impresa, in base a scelte motivate ed adeguatamente formalizzate.
“Piano di performance share” o il “Piano”	indica il piano di incentivazione a lungo termine denominato “Piano di Performance Share 2022-2024” il cui periodo di performance si è concluso il 31/12/2024 come disciplinato dal regolamento del Piano.
“Procedura Parti Correlate”	indica la “ <i>Procedura per la gestione delle operazioni con parti correlate</i> ” adottata da REVO in ottemperanza alla normativa in materia di operazioni con parti correlate, vigente alla Data della Relazione.
“Regolamento Parti Correlate”	indica il regolamento in materia di operazioni con parti correlate adottato da Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificata e integrata.
“Regolamento 38”	indica il Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 recante disposizioni in materia di sistema di governo societario di cui al titolo iii (esercizio dell’attività assicurativa) e in particolare al capo i (disposizioni generali), articoli 29-bis, 30, 30-bis, 30-quater, 30-quinques, 30-sexies, 30-septies, nonché di cui al titolo XV (vigilanza sul gruppo), e in particolare al capo iii (strumenti di vigilanza sul gruppo), artt. 215-bis (sistema di governo societario del gruppo), del D.Lgs. 7 settembre 2005, n. 209 – c.d. Codice delle Assicurazioni Private - modificato dal decreto legislativo 12 maggio 2015, n. 74, conseguente all’attuazione nazionale delle linee guida emanate da EIOPA sul sistema di governo societario.
“Retribuzione Annua Lorda (RAL)”	indica la somma della retribuzione annua fissa accordata in virtù di un rapporto di lavoro dipendente (pari alla somma delle quattordici mensilità ai sensi del CCNL applicabile e di eventuali remunerazioni tipiche che possano essere considerate fisse).
“SCR medio dell’anno”	indica il valore medio di Solvency Capital Requirement calcolato nell’anno di riferimento (media tra il valore alla fine dell’esercizio precedente e il valore alla fine dell’esercizio dell’anno di riferimento).
“Utile netto di bilancio IFRS 4”	indica il valore dell’utile netto di bilancio consolidato del gruppo REVO al 31 dicembre 2024 calcolato secondo il principio contabile IFRS 4.



**REVO Insurance S.p.A.**

Sede legale: Viale dell'Agricoltura 7, 37135 Verona, Italia

Sede operativa: Via Monterosa 91, 20149 Milano, Italia

Sede operativa: Via Cesarea 12, 16121 Genova, Italia

Cod. Fisc./P.IVA e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Verona 05850710962

Impresa autorizzata all'esercizio delle assicurazioni con provvedimento ISVAP n. 2610 del 3 giugno 2008  
iscritta all'Albo delle Imprese di Assicurazione e Riassicurazione presso IVASS, sez. I, al n. 1.00167;

Capogruppo del gruppo REVO Insurance iscritto all'Albo Gruppi presso IVASS al n. 059

[www.revoinsurance.com](http://www.revoinsurance.com)