

# 2024

RELAZIONE SULLE POLITICHE DI  
REMUNERAZIONE 2024 E SUI COMPENSI  
CORRISPOSTI 2023



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)

# INDICE

<b>GLOSSARIO.....</b>	<b>5</b>
1.1 Principi chiave .....	13
1.2 La struttura della remunerazione: componenti e finalità .....	13
1.3 Il pay-mix.....	15
1.4 Le principali novità della Politica di Remunerazione .....	16
<b>2 PRINCIPI E FINALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....</b>	<b>18</b>
<b>3 GOVERNANCE .....</b>	<b>20</b>
3.1 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI.....	20
3.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	20
3.3 COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE.....	21
3.4 COLLEGIO SINDACALE .....	23
3.5 COMITATO PER IL CONTROLLO INTERNO E I RISCHI .....	23
3.6 AMMINISTRATORE DELEGATO / DIRETTORE GENERALE.....	24
3.7 FUNZIONE HUMAN RESOURCES (“HR”) .....	24
3.8 FUNZIONI FONDAMENTALI.....	24
<b>4 DESTINATARI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE .....</b>	<b>26</b>
<b>5 REMUNERAZIONE E SOSTENIBILITÀ .....</b>	<b>29</b>
<b>6 LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DELL’AMMINISTRATORE DELEGATO/DIRETTORE GENERALE, DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE, DEL PERSONALE RILEVANTE E DEL RESTANTE PERSONALE .....</b>	<b>31</b>
6.1 STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE .....	31
6.1.1 <i>Componente fissa</i> .....	31
6.1.2 <i>Componente variabile</i> .....	32
6.1.3 <i>Benefit</i> .....	39
6.1.4 <i>Ulteriori componenti della remunerazione</i> .....	40
6.2 <i>Compensi in caso di conclusione anticipata dei rapporti di lavoro</i> .....	40
6.3 <i>Politiche di remunerazione a favore dell’Amministratore Delegato / Direttore Generale</i> .....	41
6.4 <i>Politiche di Remunerazione di Dirigenti con responsabilità strategiche</i> .....	42
6.5 <i>Politiche di Remunerazione a favore del restante Personale Rilevante (diverso dal DG e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche) non appartenente alle Funzioni Fondamentali</i> .....	42
6.6 <i>Politiche di Remunerazione a favore dei titolari e del personale delle Funzioni Fondamentali</i> .....	42
6.7 <i>Politiche di Remunerazione a favore del personale non rientrante nella categoria del Personale Rilevante</i> .....	43
6.8 <i>Politiche di Remunerazione a favore degli intermediari assicurativi, riassicurativi e fornitori di servizi esternalizzati</i> .....	43
<b>7 LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI.....</b>	<b>44</b>
7.1 <i>POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI NON ESECUTIVI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</i> .....	44
7.2 <i>POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEL COLLEGIO SINDACALE</i> .....	44
<b>8 VALUTAZIONE PERIODICA.....</b>	<b>45</b>
<b>9 OBBLIGHI DI INFORMATIVA.....</b>	<b>46</b>
<b>10 CIRCOSTANZE ECCEZIONALI.....</b>	<b>47</b>

<b>SEZIONE II .....</b>	<b>48</b>
<b>PREMESSA.....</b>	<b>48</b>
<b>SEZIONE II - PARTE PRIMA - VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE .....</b>	<b>50</b>
<b>1 REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....</b>	<b>50</b>
<b>2 REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO / DIRETTORE GENERALE.....</b>	<b>52</b>
<b>3 REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....</b>	<b>54</b>
<b>4 REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE .....</b>	<b>56</b>
<b>5 INDENNITÀ DI FINE CARICA .....</b>	<b>57</b>
<b>6 ULTERIORI INFORMAZIONI .....</b>	<b>58</b>
1. TABELLE RIASSUNTIVE.....	59
<b>SEZIONE III.....</b>	<b>69</b>
<b>1 VERIFICA DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI.....</b>	<b>69</b>
<b>2 VERIFICHE EX ANTE.....</b>	<b>69</b>
<b>3 VERIFICHE EX POST .....</b>	<b>70</b>

## 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”	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 infra definito).
“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 su parte delle Azioni consegnate ai sensi del Piano 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.
“Malus”	indica la clausola che prevede la possibilità di non erogare in tutto o in parte la retribuzione variabile differita eventualmente maturata, qualora, trascorso il Periodo di Differimento, sia verificato il non raggiungimento degli obiettivi fissati ovvero qualora si sia verificato un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria dell'impresa.
“Management by Objectives (MBO)”	indica il sistema incentivante correlato ai risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati annuali.
“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 decorrente dal 1° gennaio 2022 al cui termine verrà completata la Consegna delle Azioni, secondo i termini e al verificarsi delle condizioni previsti dal regolamento del Piano..

“Personale Rilevante”	identifica l’insieme dei soggetti definiti all’art. 2, comma 1, lettera m) del Regolamento 38, ad esclusione del personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali (diverso dai titolari) per le ragioni addotte nella Relazione; 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 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” disciplinato dal regolamento del Piano.
“Piano Industriale” o “Piano strategico”	indica il piano industriale di REVO relativo al periodo 2022-2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione di REVO in data 29 marzo 2022 già oggetto di comunicazione al mercato.
“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 Annuale Lorda (RAL)”	indica la somma della retribuzione annua fissa (pari alla somma delle quattordici mensilità ai sensi del CCNL applicabile e di eventuali remunerazioni tipiche che possano essere considerate fisse).
“Risultato operativo adjusted”	indica il risultato operativo che comprende i proventi ed oneri relativi agli investimenti, esclusivamente legati alle cedole maturate e agli scarti di emissione e negoziazione (pertanto vengono escluse riprese e rettifiche di valore e profitti/perdite da realizzo) ed esclude le seguenti voci: gli ammortamenti di periodo degli attivi materiali, i costi relativi alla liquidazione del fondo TFM (tipicamente non ricorrenti), i costi straordinari sostenuti o per progettualità one-off, gli eventuali

	costi per debiti finanziari, il VoBA e i costi legati ai piani di incentivazione LTI.
“Risultato operativo adjusted IFRS 17”	indica il “risultato operativo adjusted” calcolato secondo il principio contabile IFRS 17 entrato in vigore il 1° gennaio 2023.
“ROE operativo adjusted”	indica il rapporto tra (x) il Risultato operativo <i>adjusted</i> al 31 dicembre 2024 e (y) il valore risultante dalla media tra il patrimonio netto consolidato al 31 dicembre 2023 e patrimonio netto consolidato al 31 dicembre 2024.
“P/E (Price-to-Earnings)”	indica il rapporto tra (x) la media aritmetica della capitalizzazione di borsa della Società nel periodo 1° ottobre 2024 – 31 dicembre 2024 (fonte Bloomberg) e (y) l’Utile netto di bilancio IFRS 4 al 31 dicembre 2024.
“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.



## PREMESSA

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 anche regolamentare 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 altresì redatta considerando 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 2024), di REVO (i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione, (ii) degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (come sopra definiti e secondo quanto indicato nella Relazione), (iii) dei titolari e del personale di più alto livello delle Funzioni Fondamentali (come sopra definite), dell’altro Personale Rilevante (come sopra 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):

<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)

- 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**, in ottemperanza al Regolamento 38, riporta le verifiche delle Funzioni Fondamentali di REVO (e precisamente le Funzioni di Compliance, Gestione dei Rischi e di Revisione Interna) sull'attuazione della politica di remunerazione adottata dalla Società.

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".

Negli schemi contenuti nella presente Relazione (*cfr.* Schema 3A) sono altresì fornite le informazioni in merito all'attuazione del Piano di incentivazione basato su strumenti finanziari della Società (ossia il "Piano di Performance Shares 2022-2024") anche ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti.

---

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.

## SEZIONE I

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 21 marzo 2024, assunto il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione reso in data 18 marzo 2024.

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 presente Politica di Remunerazione si pone in sostanziale continuità con la precedente Politica approvata dall'assemblea il 19 aprile 2023, apportando comunque modifiche alla soglia di attivazione delle componenti variabili e al perimetro soggettivo dei beneficiari descritte nel successivo paragrafo 1.4. "**Le principali novità della Politica di Remunerazione**".

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.

Inoltre, 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.

Alla Data della 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.

# 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 e dei dirigenti, in particolare degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, deve essere quindi stabilita tenendo conto dell'esigenza di una gestione profittevole e sostenibile.

La presente Politica di Remunerazione è pertanto sviluppata in coerenza con la strategia di business della Compagnia, ponendo l'accento sulla creazione di valore a lungo termine e allineamento degli interessi degli Azionisti a quelli del Management, 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 il Piano Industriale, la Politica di Remunerazione viene declinata con un orizzonte temporale anche di lungo termine, mediante la previsione di sistemi di incentivazione che introducono meccanismi di differimento di parte della componente variabile del compenso e il bilanciamento tra componente azionaria e monetaria che presuppongono obiettivi di performance strategici anche collegati a tematiche ESG.

## 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>
Modalità attuative	Livelli di remunerazione coerenti con le responsabilità, il profilo individuale e il mercato di riferimento.	Sistemi di incentivazione collegati al Piano strategico, 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: componenti e finalità

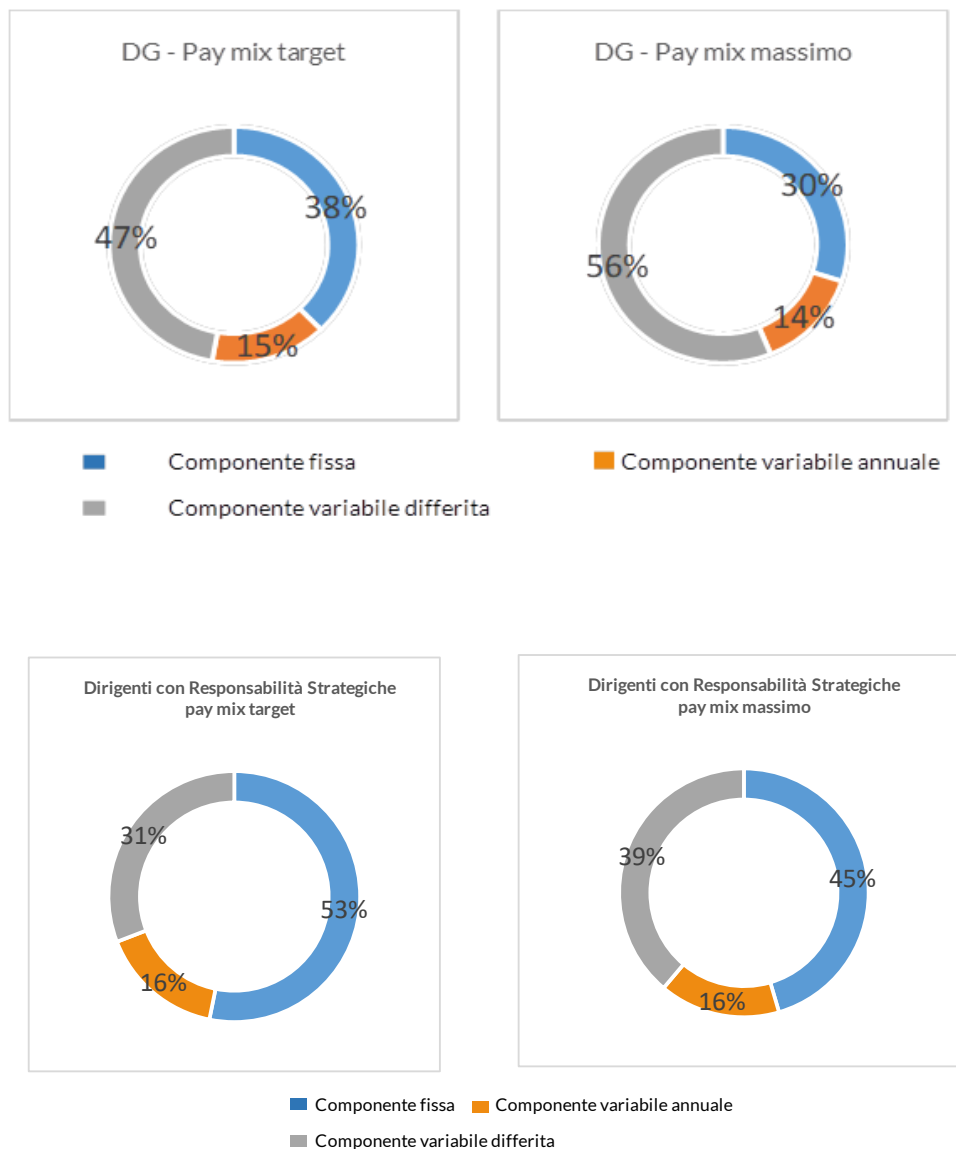
Di seguito vengono descritte le componenti principali della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale ("AD/DG"), dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del restante Personale Rilevante, oggetto di approfondimento nei successivi paragrafi.

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 annuale	<p>Attuata tramite il sistema MBO, che premia i risultati conseguiti nell'anno di riferimento.</p> <p>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 annua in conformità alla disciplina regolamentare vigente.</p>	<p>L'ammontare del premio, in forma monetaria, è determinato in funzione del grado di raggiungimento di obiettivi quantitativi di Gruppo e obiettivi qualitativi individuali, entrambi predeterminati e valutabili <i>ex post</i>.</p> <p>L'erogazione dei premi è subordinata al superamento della condizione di attivazione (gate) Solvency II Ratio 2024 pari al 160% così come misurato al termine dell'anno di riferimento (nello specifico 2024), al netto di aumenti di capitale.</p> <p>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 hanno un peso del 50% ai fini della determinazione del premio per il DG e per gli altri beneficiari. L'ammontare del premio massimo in percentuale rispetto alla componente fissa è pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per il DG: 40% per risultati target; 46% in caso di performance massima;</li> <li>- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche: 30% per risultati target; 34.5% in caso di performance massima.</li> </ul>
Componente variabile differita	Attuata attraverso un Piano di performance share 2022-2024, che prevede l'assegnazione di un numero di azioni della Società in base al raggiungimento di obiettivi di performance misurati alla fine del periodo triennale di <i>vesting</i> e subordinatamente al superamento	<p>L'ammontare del premio è determinato in funzione del grado di raggiungimento dei seguenti obiettivi triennali, aventi ciascuno un diverso peso rispetto al premio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ROE operativo Adjusted (50%)</li> <li>- P/E (Price-to-Earnings) (35%)</li> <li>- Obiettivi ESG (15%)</li> </ul>

	<p>della condizione di attivazione (<i>gate</i>) collegata all'indicatore Solvency II Ratio.</p> <p>L'effettiva attribuzione delle azioni è soggetta ad un Periodo di Differimento complessivo di 6 anni per il DG e di 5 anni per il Personale Rilevante (esclusi i titolari e il personale delle Funzioni Fondamentali).</p> <p>Il 50% delle azioni attribuite ai sensi del Piano è inoltre soggetto ad un periodo di <i>lock up</i> di 1 anno.</p> <p>I destinatari del sistema sono il DG, il Personale Rilevante (esclusi i titolari delle Funzioni Fondamentali) e altro personale in ogni caso diverso dal personale delle Funzioni Fondamentali.</p>	<p>L'effettiva attribuzione delle azioni della Società è subordinata:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) per i primi due anni di Piano, al superamento del <i>gate</i> Solvency II Ratio pari al 130% nell'anno di maturazione;</li> <li>(ii) per il terzo anno di Piano, ovvero per il 2024, al superamento del <i>gate</i> Solvency II Ratio pari al 160%.</li> </ul> <p>Si tratta di un Piano chiuso triennale e l'ammontare del premio complessivo in % della componente fissa, su base annua, è pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per il DG, 125% per risultati target; 188% per <i>performance</i> massima;</li> <li>- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 58% per risultati target; 86% per <i>performance</i> massima (valore medio).</li> </ul>
Benefit	Integrano l'offerta retributiva	Sono definiti a seconda della categoria di appartenenza e includono benefici di natura previdenziale e 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 massimo 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.	Si tratta di forme retributive quali: <ul style="list-style-type: none"> <li>- entry bonus</li> <li>- retention bonus</li> <li>- eventuali premi una tantum 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.

La presente Politica relativa all'esercizio 2024 si pone in sostanziale continuità con le precedenti politiche relative agli esercizi 2023 e 2022.

Un significativo aggiornamento della politica remunerativa della Società era infatti già stato adottato nel 2022, anche in vista della quotazione sul mercato Euronext, tenuto conto dei driver di seguito indicati, nonché della business combination e degli obiettivi strategici della Società.

I principali elementi introdotti nella Politica dal 2022, poi riconfermati nel testo della Politica versione 2023, sono stati definiti in linea con l'evoluzione del business e l'avvio di un Piano Industriale triennale tuttora in corso. In particolare, costituiscono elementi caratterizzanti:



- un sistema di incentivazione annuale (MBO) massimamente esteso alla popolazione aziendale che mira a rafforzare il coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi annuali;
- un sistema di incentivazione di lungo termine (il piano Performance Share 2022-24) destinato ad una platea ampia di figure chiave con la finalità di orientare il personale beneficiario al raggiungimento degli obiettivi pluriennali, nell'interesse di tutti gli stakeholder, favorendo il processo evolutivo del business; è un Piano chiuso, avviato in coerenza – anche temporale – con il Piano Industriale della Compagnia.

Nella presente Politica (relativa all'esercizio 2024) vengono introdotte alcune ulteriori modifiche rispetto alla versione 2023, in coerenza con i suddetti driver:

- quanto alla componente variabile annuale, l'innalzamento della soglia di attivazione (gate) dal 130% al 160% del Solvency II Ratio (al netto di aumenti di capitale), così come misurato al termine dell'anno di riferimento; tra gli obiettivi quantitativi aziendali, l'obiettivo precedentemente riferito al ROE è stato sostituito dall'ORORC come sopra definito;
- quanto alla componente variabile differita, l'innalzamento della soglia di attivazione (gate) dal 130% al 160% del Solvency II Ratio (al netto di aumenti di capitale) limitatamente al terzo anno di Piano, ovvero per il 2024. Rimane immutato, per i primi due anni di Piano già trascorsi, il gate Solvency II Ratio pari al 130% nell'anno di maturazione;
- quanto alla componente variabile annuale, la previsione di un sistema di incentivazione annuale anche per i Titolari e il personale addetto alle Funzioni Fondamentali sulla base di obiettivi coerenti con i compiti assegnati, indipendenti dai risultati economico-finanziari della Compagnia e da quelli 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. I Titolari e il personale addetto alle Funzioni Fondamentali rimangono esclusi dall'attribuzione della componente variabile differita.

## 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 del Piano strategico 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;
- favorire l'allineamento con la strategia aziendale di breve e soprattutto di lungo termine, in coerenza con il Piano Industriale;
- 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;
- 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 di remunerazione, ivi inclusa la previsione di piani di stock option o di altri sistemi di incentivazione basati su azioni, nonché verificare la congruità del complessivo schema retributivo. A tal fine, si coordina con il Comitato per il Controllo Interno e i Rischi al fine di verificare la coerenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione con il Risk Appetite Framework;
- 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 della politica per la 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 di 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 di 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 organismi 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;
- valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione degli organi sociali delle società controllate, laddove presenti, e formulare al Consiglio pareri e raccomandazioni in materia.

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 strettamente connessi, al fine di avere consapevolezza dei rischi cui tali indirizzi espongono la Società e il Gruppo;
- supportare il Consiglio di Amministrazione nella verifica dei risultati conseguiti rispetto alle previsioni di RAF;
- supportare il Consiglio di Amministrazione nell'esame e approvazione delle proposte relative alla costituzione delle Funzioni Fondamentali, 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 coordinandosi con il CNR, parere 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;
- 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/o 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, *ex ante*, 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, *ex ante*, 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, *ex ante*, 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, *ex post*, 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).

Allo scopo di garantire omogeneità di trattamento retributivo e coerenza nell'applicazione dei principi, sono destinatari della Politica anche il restante personale, gli intermediari assicurativi e riassicurativi e i fornitori di servizi esternalizzati. È inoltre considerato il personale della Società non rientrante nella qualifica di Personale Rilevante.

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. Definizioni) è identificato - in base ai criteri riportati all'art. 2, comma 1, lettera m), del Regolamento 38 - nei seguenti soggetti: (i) il Direttore Generale, (i) 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 21 marzo 2024, 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

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

merito all'inquadramento e al livello di rischio gestito con riferimento al modello organizzativo della Compagnia.

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 il processo che porterà alla definizione di un sistema di governance efficace della sostenibilità e della strategia ESG.

Anche in linea con le disposizioni del Regolamento (UE) 2019/2088, le Politiche di Remunerazione di REVO prevedono l'adozione di metriche ESG nell'ambito della componente variabile differita (Piano di performance share). In particolare, l'effettiva assegnazione delle azioni nell'ambito del Piano è subordinata, inter alia, al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, quali la realizzazione delle azioni ESG tra cui definizione del piano ESG, inclusa la predisposizione del sistema di reporting ESG e formalizzazione dell'incarico per l'ottenimento di un rating secondo le modalità e le tempistiche definite nell'ambito del piano ESG.

In linea con gli obiettivi previsti, REVO ha ottenuto 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.

Entro la fine del 2024 è prevista l'elaborazione di un Piano ESG che verrà a delineare 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.

In parallelo all'elaborazione del Piano ESG è previsto l'avvio delle attività funzionali all'assegnazione (da parte di una primaria agenzia di rating) di un secondo rating ESG di natura maggiormente "investor oriented" e focalizzato sulla capacità della Compagnia di gestire i rischi ESG rilevanti.

Con la realizzazione della prima analisi di materialità, riferita al 2023, è iniziato anche 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 condizione prevista dal citato piano LTI.

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) sviluppo delle pari opportunità con la partecipazione delle professioniste di REVO a progetti quali il progetto STEM e la "Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza", (iii) formazione e crescita professionale, avviando il progetto "La cura del valore: crescita e sviluppo delle competenze in REVO" con la previsione di un *assessment* per l'identificazione delle aree di sviluppo, sulla base del quale sono stati strutturati corsi di formazione dedicati. In aggiunta, è stato inoltre indetto il *REVOlunteer day* per

lo svolgimento di alcune attività con Legambiente dedicate alla riqualificazione e ripristino dei territori nei quali REVO è presente con le sue sedi. Viene anche erogata 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 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 avviato per il 2024 un progetto relativo alla Certificazione della Parità di Genere 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.

# 6 LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO/DIRETTORE GENERALE, DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE, DEL PERSONALE RILEVANTE E DEL RESTANTE PERSONALE

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

## 6.1 STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE

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 annuale;
- componente variabile differita;
- benefit.

È inoltre previsto l'utilizzo, in situazioni specifiche, di ulteriori componenti della remunerazione, come descritto nel successivo paragrafo 6.1.4.

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.

### 6.1.1 *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.

### 6.1.2 Componente variabile

La componente variabile motiva il *management* 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 pluriennale, al fine di garantirne la sostenibilità. La componente variabile include:

- una componente variabile annuale ("MBO");
- una componente variabile differita (LTI).

Il peso della componente variabile è definito tenendo conto del ruolo ricoperto e con la finalità di assicurare un adeguato bilanciamento tra componente fissa e variabile. È previsto un **cap**, al raggiungimento della *performance* massima.

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, anche in funzione del ruolo.

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. Per i beneficiari della componente variabile LTI, sono previsti adeguati periodi di differimento.

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.

#### a) Componente variabile annuale ("MBO")

La componente variabile annuale consiste nel sistema "MBO" (*management by objectives*), che prevede la corresponsione di un premio, in forma monetaria, al raggiungimento di obiettivi annuali



predeterminati. 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. 6.6) 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% così come maturato 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.

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 (della componente MBO) al livello target in percentuale della componente fissa è pari:

- per il Direttore Generale: 40%;
- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche: 30%;
- per il restante personale (incluso il Personale Rilevante diverso dal Direttore Generale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche): in un *range* compreso tra il 5% e il 30% anche in considerazione del ruolo ricoperto;
- 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 b) che si applica *mutatis mutandis*.

### **b) Componente variabile differita (LTI)**

La componente variabile differita di REVO consiste in un Piano chiuso di *performance share* (in forma di *stock grant*) avente quale periodo di *vesting* il triennio 2022-2024 (il “Piano”). Il Piano, su proposta del Consiglio di Amministrazione della Società (allora, Elba Assicurazioni S.p.A.) del 29 marzo 2022, è stato approvato dall’Assemblea degli Azionisti della Società (allora, Elba Assicurazioni S.p.A.) del 4 aprile 2022, anche in vista della prospettata Quotazione e con efficacia dalla stessa Quotazione.<sup>3</sup>

Le principali finalità del Piano sono:

- supportare l’evoluzione del *business* della Compagnia e allineare gli interessi dei beneficiari e degli *stakeholder*;
- stabilire una correlazione tra la remunerazione dei beneficiari e la performance della Compagnia di medio-lungo periodo, avuto in ogni caso riguardo alla sostenibilità della Compagnia e più in generale del Gruppo e dei risultati effettivamente conseguiti;
- dotarsi di uno strumento di *retention* e di *attraction* del personale.

I beneficiari del Piano sono il Direttore Generale e il Personale Rilevante (inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed esclusi i Titolari delle Funzioni Fondamentali). Sono inoltre ricomprese tra i Beneficiari anche ulteriori categorie di personale, dirigente e non dirigente (diverso dal personale delle Funzioni Fondamentali), opportunamente identificate dalla Società (entro il 31 dicembre 2023) in funzione di particolari criteri, tra cui l’inquadramento, il ruolo, la posizione organizzativa ricoperta e il livello di responsabilità attribuito.

Il Piano ha un Periodo di Differimento complessivo di 5-6 anni e un’unica assegnazione iniziale (piano c.d. “chiuso”), in coerenza con l’avvio del Piano Industriale; esso prevede l’attribuzione, a titolo gratuito, ai beneficiari di diritti di ricevere azioni della Società, anch’esse a titolo gratuito, subordinatamente al raggiungimento dei target stabiliti dal Piano medesimo e previsti dal Piano industriale, nonché a specifiche condizioni di attivazione. Il Piano ha ad oggetto l’attribuzione gratuita ai Beneficiari di massimi complessivi n. 1.063.348 Diritti, che conferiscono ai Beneficiari il diritto di ricevere a titolo gratuito, nei termini e alle condizioni previste dal relativo Regolamento, nel massimo, un pari numero di Azioni.

L’effettiva assegnazione delle azioni è subordinata ai seguenti termini e condizioni:

- superamento della condizione di attivazione (“gate”):
  - ✓ per i primi due anni del Piano: 130% in termini di Solvency II Ratio di Gruppo, al netto di aumenti di capitale nell’anno di maturazione dei diritti, per tutta la durata del Periodo di Differimento;

---

<sup>3</sup> Per completezza si ricorda che in data 26 maggio 2022 il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato il regolamento disciplinante il Piano.

- ✓ per il terzo anno di piano, ovvero per il 2024: 160% in termini di Solvency II Ratio di Gruppo, al netto di aumenti di capitale nell'anno di maturazione dei diritti, per tutta la durata del Periodo di Differimento.
- raggiungimento degli obiettivi di performance, misurati nel periodo triennale di vesting (2022-2024), in termini di:
  - ✓ Performance economico-finanziaria: ROE operativo adjusted (peso 50%);
  - ✓ Performance azionaria: P/E (Price-to-Earnings) (peso 35%);
  - ✓ Performance ESG: definizione del piano ESG, inclusa la predisposizione del sistema di reporting ESG e formalizzazione dell'incarico per l'ottenimento di un rating secondo le modalità e le tempistiche definite nell'ambito del piano ESG di REVO (peso 15%).

Il raggiungimento degli Obiettivi ESG sarà verificato tramite una valutazione qualitativa da parte del Comitato per le Nomine e la Remunerazione – previa valutazione con il Comitato Environmental Social and Governance – che si esprimerà sul livello di raggiungimento degli Obiettivi ESG previsti dal piano ESG, sulla base di elementi fattuali, che terranno conto delle tempistiche e delle modalità di realizzazione delle azioni previste.

Il numero di azioni effettivamente assegnate è commisurato al livello di raggiungimento dei target stabiliti per ciascun obiettivo di performance al termine del periodo di vesting triennale. Il meccanismo stabilito per il calcolo del numero di azioni spettanti prevede:

- per il ROE operativo adjusted:
  - un livello soglia, al raggiungimento del quale matura l'80% dei diritti. Al di sotto di tale livello, nessun diritto matura;
  - un livello target, al raggiungimento del quale matura il 100% dei diritti;
  - un livello massimo, al raggiungimento del quale matura il 150% dei diritti (cap);
- per il P/E (Price-to-Earnings):
  - un livello soglia, al raggiungimento del quale matura l'80% dei diritti. Al di sotto di tale livello, nessun diritto matura;
    - un livello target, al raggiungimento del quale matura il 100% dei diritti;
    - un livello massimo, al raggiungimento del quale matura il 150% dei diritti (cap)
- per la performance ESG:
  - un livello soglia, al raggiungimento del quale matura l'80% dei diritti target. Al di sotto di tale livello, nessun diritto matura;
  - un livello target al raggiungimento del quale matura il 100% dei diritti;
  - un livello massimo al raggiungimento del quale matura il 150% dei diritti (cap).

Per risultati di performance intermedi (in termini di ROE operativo adjusted, P/E (Price-to-Earnings) e di performance ESG), si applica l'interpolazione lineare.

Il numero dei diritti maturato e quindi di Azioni da assegnare ai sensi del Piano sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione ad esito della presentazione in Assemblea da bilancio consolidato della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024, sulla base dei Diritti attribuiti a ciascun Beneficiario, in funzione degli obiettivi di performance in concreto raggiunti al 31 dicembre 2024. Fermo restando che, anche in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance, qualora la condizione di attivazione (gate) si sia verificata limitatamente i primi due anni di Piano, ma non per il terzo, ovvero per il 2024, verranno assegnati Azioni per i 2/3 dei diritti maturati.

Schema di sintesi degli obiettivi del Piano

Area di performance	Indicatore	Descrizione	Peso %
Performance economico - finanziaria	ROE operativo Adjusted	Rapporto tra (x) il risultato operativo adjusted al 31 dicembre 2024 e (y) il valore risultante dalla media tra il patrimonio netto consolidato al 31 dicembre 2023 e patrimonio netto consolidato al 31 dicembre 2024.	50%
Performance azionaria	P/E (Price-to-Earnings)	Rapporto tra (x) la media aritmetica della capitalizzazione di borsa della Società nel periodo 1° ottobre 2024 – 31 dicembre 2024 (fonte Bloomberg) e (y) l'Utile netto di bilancio IFRS 4 consolidato al 31 dicembre 2024.	35%
Performance ESG	Strategia ESG	Realizzazione delle azioni ESG (x) la definizione del piano ESG, inclusa la predisposizione del sistema di reporting ESG e (y) la formalizzazione dell'incarico per l'ottenimento di un rating secondo le modalità e le tempistiche definite nell'ambito del piano ESG.	15%

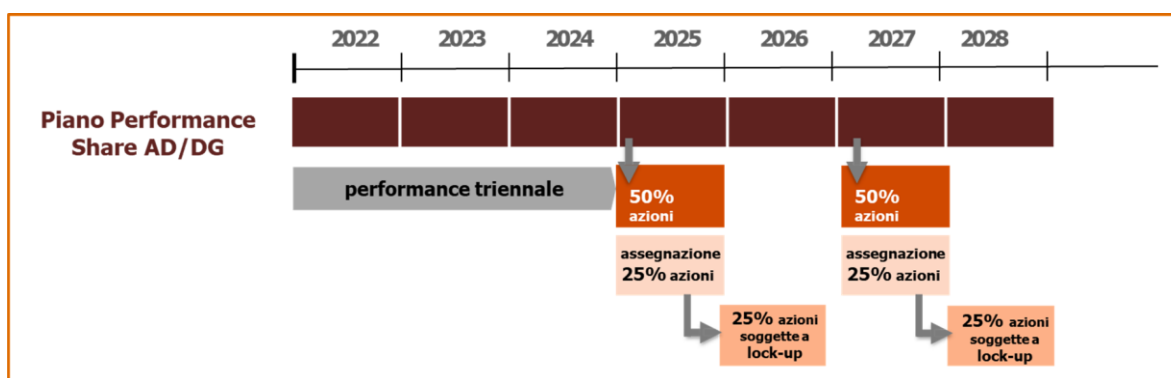
Il Piano ha un Periodo di Differimento di 5-6 anni, in particolare prevede un periodo di vesting triennale 2022-2024. Pertanto, le azioni relative ai diritti maturati in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, saranno consegnate ai beneficiari, al superamento delle condizioni di attivazione (gate) e in assenza di ipotesi di malus, come segue:

- quanto al Direttore Generale
  - una prima tranche di azioni, pari al 50% delle azioni assegnate, sarà consegnata nel 2025, successivamente alla presentazione all'Assemblea del bilancio consolidato della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024;
  - una seconda tranche di azioni, pari al 50% delle azioni assegnate, sarà consegnata nel 2027, successivamente alla presentazione all'Assemblea del bilancio consolidato della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2026 (e quindi successivamente allo scadere del Periodo di Differimento complessivo previsto per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, di 5 anni);
- quanto agli altri beneficiari, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

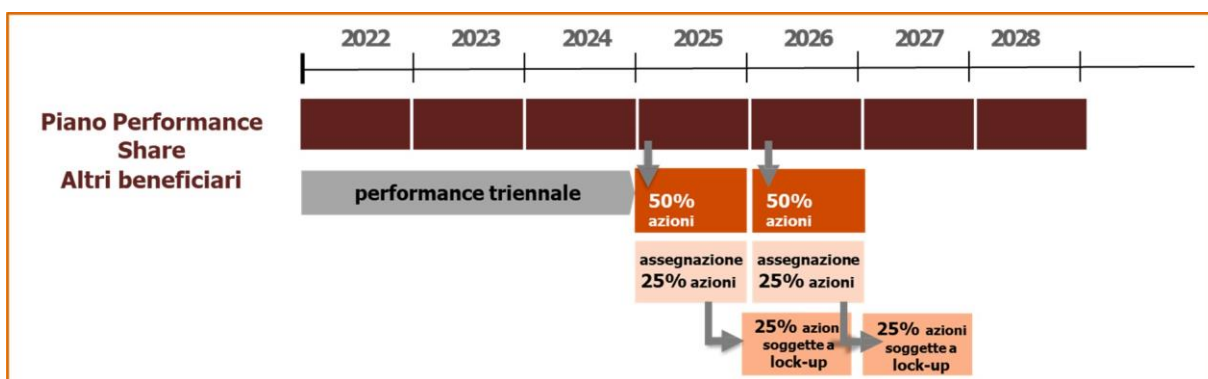
- o una prima tranches di Azioni, pari al 50% delle azioni assegnate, sarà consegnata nel 2025, successivamente alla presentazione all'Assemblea del bilancio consolidato della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024;
- o una seconda tranches di Azioni, pari al 50% delle azioni assegnate, sarà consegnata nel 2026, successivamente alla presentazione all'Assemblea del bilancio consolidato della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 (e quindi successivamente allo scadere del Periodo di Differimento complessivo previsto per gli altri beneficiari, di 4 anni).

Le azioni consegnate ai sensi del Piano saranno per una quota pari al 50%, soggette a lock up di ciascuna tranches di azioni oggetto di consegna per un periodo non inferiore ad un anno dalla data di consegna delle azioni e per il restante 50% pienamente disponibili.

Piano di performance share – schema di sintesi del funzionamento –DG



Piano di performance share – schema di sintesi del funzionamento – altri beneficiari



Il valore nominale dell'assegnazione target complessiva del Piano in percentuale della componente fissa è pari:

- per il Direttore Generale: 375%, pari a 125% su base annua<sup>5</sup>;
- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche: 173% (valore medio), pari a circa il 58% su base annua<sup>4</sup>;
- per i restanti beneficiari: 103% (valore medio), pari al 34% su base annua<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Considerando il periodo di vesting triennale.

### Risoluzione del rapporto di lavoro:

In caso di cessazione del rapporto (ossia del rapporto di lavoro dipendente e, ove presente, l'incarico di consigliere della Società), salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i beneficiari, sentito il CNR e il Collegio Sindacale ove necessario, il Piano prevede:

- in caso di cessazione del rapporto a seguito di un'ipotesi di *bad leaver*<sup>5</sup> durante il Periodo di Differimento, il beneficiario perderà definitivamente ed integralmente i diritti;
- in caso di cessazione del rapporto a seguito di un'ipotesi di *good leaver*<sup>6</sup> durante il Periodo di Differimento, il beneficiario potrà mantenere i diritti in un numero determinato *pro rata temporis* e manterrà il diritto all'assegnazione delle azioni, fatti salvi la condizione di attivazione e il raggiungimento degli obiettivi di performance allo scadere del periodo di *vesting* nei tempi e nei modi previsti dal Piano.

### Mutamento degli assetti societari

Qualora nel corso del periodo di *vesting* o nel Periodo di Differimento (i) dovesse intervenire un cambio di controllo su REVO, (ii) venisse promossa un'offerta pubblica di acquisto e/o un'offerta pubblica di scambio parziale, o totalitaria sulle azioni di REVO, o (iii) si verifici il *delisting*, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di concedere ai beneficiari, sentito il parere del CNR, di ricevere anticipatamente rispetto ai termini previsti dal Piano tutte o parte delle azioni corrispondenti ai diritti spettanti in un numero determinato *pro rata temporis*, anche in considerazione del raggiungimento degli obiettivi di performance e in ogni caso previa verifica del raggiungimento delle condizioni di attivazione. Nel caso venisse promossa un'offerta pubblica di acquisto e/o un'offerta pubblica di scambio parziale o totalitaria sulle azioni, per il beneficiario che comunichi la propria irrevocabile volontà di aderire all'offerta pubblica, in caso di *delisting*, tale beneficiario sarà libero dagli obblighi di lock up e le azioni saranno consegnate in tempo utile per l'adesione all'offerta pubblica.

### Operazioni straordinarie

In caso di eventi straordinari, tra cui:

- operazioni straordinarie sul capitale della Società (quali riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di azioni suscettibili di influire sulle azioni);
- operazioni di fusione o scissione, acquisto o vendita di partecipazioni, aziende o rami di azienda;

---

<sup>5</sup> Sono ipotesi di "bad leaver" le ipotesi di cessazione del Rapporto diverse dall'ipotesi di good leaver.

<sup>6</sup> Sono ipotesi di "good leaver": (i) morte o invalidità permanente del Beneficiario tale da impedire – in modo definitivo e irrimediabile – la prosecuzione del Rapporto; (ii) accesso al pensionamento; (iii) cessazione del Rapporto per licenziamento non dovuto a giusta causa o giustificato motivo a partire dal 60° giorno successivo alla data di approvazione del Piano; (iv) dimissioni del Beneficiario per giusta causa, a condizione che tale giusta causa non sia contestata dalla Società nei 90 giorni successivi; (v) mancato rinnovo della carica di Consigliere alla scadenza dell'incarico per i beneficiari che ricoprono l'incarico di componente il Consiglio di Amministrazione nella Data di attribuzione dei diritti.

oppure

- modifiche legislative o regolamentari o altri eventi suscettibili di influire sugli obiettivi di performance del Piano, sui diritti, sulle azioni, sulla Società,

il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Piano e al relativo regolamento, sentito il parere del CNR, tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie od opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

#### Claw back

La Società si riserva la facoltà unilaterale, per un periodo di 5 anni decorrenti dalla data di consegna delle Azioni, di ottenere la restituzione, in tutto o in parte, 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.

Resta ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione di dichiarare il beneficiario decaduto dai diritti e/o del diritto alla consegna delle azioni ai sensi del Piano, la/e fattispecie indicata/e si verifichi/no prima dell'attribuzione dei diritti e/o maturazione dei diritti e quindi dell'assegnazione delle azioni e/o della consegna delle azioni.

### 6.1.3 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.

#### 6.1.4 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.

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.

#### 6.2 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 del 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.

### 6.3 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 (e quindi di breve e lungo periodo), 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 - al 40% (valore massimo 46%), quanto alla componente variabile annuale, e al 125% della remunerazione fissa (valore massimo 188%) quanto alla componente variabile differita.

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.

## 6.4 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 6.1.2 (a) e 6.1.2 (b).

Tali componenti retributive variabili, considerando i valori target su base annua, corrispondono rispettivamente al 30% (quanto al variabile annuale) della remunerazione fissa/RAL (valore massimo 34,5%) e al 58% (quanto al variabile differito) della remunerazione fissa/RAL (valore massimo 86%).

## 6.5 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 6.1.2 (a) e 6.1.2 (b).

## 6.6 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. Gli stessi rimangono, invece, esclusi dall'attribuzione della componente variabile differita.

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, ed 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.

## 6.7 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; alcuni soggetti sono inoltre inclusi tra i beneficiari della componente variabile differita, secondo le modalità descritte nel paragrafo 6.1.2 (a).

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.

## 6.8 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, 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 nr. 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 Regulatory Affairs 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 sono il Piano MBO 2024 e il Piano di *performance share* 2022-2024. 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

### PREMESSA

La Politica di REVO relativa all'esercizio 2023 – adottata in data 19 aprile 2023 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 2023 (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 2023.

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 30 novembre 2021 (ed integrato – nella persona del suo Presidente – in data 19 aprile 2023), con un mandato triennale in scadenza con la data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023.

\* \* \*

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 2023 (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.

Si precisa, infine, che la Sezione II della Relazione (cfr. Schema 3A) contiene altresì informazioni sullo stato di attuazione del piano di incentivazione triennale denominato “Piano Performance Share 2022-24” approvato dall'Assemblea in data 4 aprile 2022 e relativo al periodo 2022-2024, per la cui descrizione si rinvia alla Sezione I, paragrafo 6.1.2 lett. b).

## SEZIONE II – PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Di seguito viene fornita una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione per l'Esercizio (2023) 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 e 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>7</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 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); 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 la descrizione del Piano si rinvia alla Sezione I, paragrafo 6.1.2 lett. b) e per indicazioni in merito ai diritti attribuiti si rinvia alla Tabella 3A.

<sup>7</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 2023, 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 2023), 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*, ovverosia 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 2023, 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 (per la descrizione del Piano si rinvia alla Sezione I, Paragrafo 6.1.2 b) della Relazione, nonché alla Tabella 3A in calce alla presente Sezione).

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 2023, la componente fissa rappresenta il 68,5% e la componente variabile annuale il 31,5% 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" alle condizioni e ai termini dallo stesso previsti, per la descrizione della componente remunerativa MBO e per la descrizione del Piano si rinvia rispettivamente al paragrafo 6.1.2 lett. a) e al paragrafo 6.1.2 lett. b) della Sezione I.

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 2023, 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 2023), 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	957.857Euro	74,7%
Componente annuale variabile della remunerazione	324.300Euro	25,3%

Rispetto alla remunerazione complessiva relativa all'esercizio 2023 attribuibile ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la componente fissa rappresenta il 74,7% e la componente variabile annuale il 25,3% 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 30 novembre 2021. In particolare:

- al Presidente del Collegio Sindacale è riconosciuto un compenso di complessivi di Euro 30.000,00 annui lordi *pro rata temporis* dalla nomina e sino a tutto il 2022 nonché di Euro 60.000,00 annui lordi *pro rata temporis* a decorrere dall'esercizio 2023 e sino alla scadenza del mandato,
- ai membri effettivi del Collegio Sindacale è riconosciuto un compenso di complessivi Euro 20.000,00 annui lordi *pro rata temporis* dalla nomina e sino a tutto il 2022 e di Euro 40.000,00, annui lordi *pro rata temporis* a decorrere dall'esercizio 2023 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 2023.



## 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. Per quanto riguarda, invece, gli effetti della cessazione da destinatario del Piano, cessazione, che in ogni caso non si è verificata nel corso dell'Esercizio per nessuno dei destinatari, si rinvia alla descrizione del Piano stesso contenuta nel Paragrafo 6.1.2 b) della Sezione I della presente Relazione sulla Remunerazione.

## 6 ULTERIORI INFORMAZIONI

In considerazione della recente quotazione della Società sull'Euronext Milan e del fatto che le Politiche di Remunerazione 2023 hanno rappresentato, *de facto*, il primo esercizio in qualità di impresa quotata, al fine di fornire un dato maggiormente rappresentativo, il confronto fra la variazione (i) del compenso di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni sui compensi debbono essere fornite nominativamente (ii) dei risultati della Società e (iii) della remunerazione media dei dipendenti diversi dai soggetti sub (i) verrà fornita a partire dalla prossima relazione sulla remunerazione (avente ad oggetto l'esercizio 2024). In ogni caso, per le informazioni concernenti punti (i), (ii) e (iii) relative all'esercizio 2023, si rinvia ai precedenti Paragrafi 1, 2, 3 e 4.

Inoltre, si conferma che, con riferimento all'esercizio 2023 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 definite in ragione del ruolo ricoperto dai singoli destinatari 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) favorire l'allineamento con la strategia aziendale di breve e soprattutto di lungo termine, in coerenza con il Piano Industriale; (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.

## **1. 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	Retrocessioni da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi*	Parte cip. agli utili					
<b>Antonia Boccardo</b>	Presidente CDA	01/01/23 - 31/12/23	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	01/01/23 - 31/12/23	Approvazione bilancio 2024	<b>€ 75.000</b>	N/A	<b>€ 400.000</b>	<b>€ 10.000</b>	<b>€ 184.000</b>		€ 78.361		<b>€ 747.361</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		€ 78.361		€ 662.361		
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A		
<b>Elena Biffi</b>	Consigliere	01/01/23 - 31/12/23	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	01/01/23 - 31/12/23	Approvazione bilancio 2024	<b>€ 50.000</b>	N/A		<b>€ 37.500</b>					<b>€ 87.500</b>			
Di cui compensi della Società				€ 50.000	N/A		€ 37.500					€ 87.500			
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A			
<b>Ignazio Maria Rocco di Torrepadula</b>	Consigliere	01/01/23 - 31/12/23	Approvazione bilancio 2024	<b>€ 50.000</b>	N/A		<b>€ 20.000</b>					<b>€ 70.000</b>			
Di cui compensi della Società				€ 50.000	N/A		€ 20.000					€ 70.000			
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A			
<b>Claudio Giraldi</b>	Consigliere	01/01/23 - 31/12/23	Approvazione bilancio 2024	<b>€ 50.000</b>	N/A		<b>€ 22.500</b>					<b>€ 72.500</b>			
Di cui compensi della Società				€ 50.000	N/A		€ 22.500					€ 72.500			
Di cui compensi di società controllate e collegate					N/A										
<b>Ezio Bassi</b>	Consigliere	01/01/23 - 31/12/23	Approvazione bilancio 2024	<b>€ 50.000</b>	N/A		<b>€ 32.500</b>					<b>€ 82.500</b>			
Di cui compensi della Società				€ 50.000	N/A		€ 32.500					€ 82.500			
Di cui compensi di società controllate e collegate					N/A										
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				<b>€ 475.000</b>								<b>€ 1.309.861</b>			
<b>Compensi da controllate e collegate</b>				<b>N/A</b>								<b>N/A</b>			
<b>Totale</b>				<b>€ 475.000</b>		<b>€ 400.000</b>	<b>€ 172.500</b>	<b>€ 184.000</b>		<b>€ 78.361</b>		<b>€ 1.309.861</b>			

## 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>Alfredo Michele Malguzzi</b>	Presidente Coll. Sindacale	01/01/23 - 19/04/23	Approvazione bilancio 2023	<b>€ 18.082</b>								<b>€ 18.082</b>		
Di cui compensi della Società				€ 18.082	N/A							€ 18.082		
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A		
<b>Rossella Colleoni</b>	Sindaco effettivo	01/01/23 - 31/12/23	Approvazione bilancio 2023	<b>€ 40.000</b>								<b>€ 40.000</b>		
Di cui compensi della Società				€ 40.000	N/A							€ 40.000		
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A		
<b>Alessandro Copparoni</b>	Sindaco effettivo	01/01/23 - 31/12/23	Approvazione bilancio 2023	<b>€ 40.000</b>								<b>€ 40.000</b>		
Di cui compensi della Società				€ 40.000	N/A							€ 40.000		
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A		
<b>Saverio Ugolini</b>	Presidente Coll. Sindacale	19/04/23 - 31/12/23	Approvazione bilancio 2023	<b>€ 41.917</b>								<b>€ 41.917</b>		
Di cui compensi della Società				€ 41.917	N/A							€ 41.917		
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A		

<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>	<b>€ 139.999</b>	N/A								<b>€ 139.999</b>		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>	<b>N/A</b>	N/A								<b>N/A</b>		
<b>Totale</b>	<b>€ 139.999</b>	N/A								<b>€ 139.999</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>		01/01/23 - 31/12/23				€ 957.857		€ 324.300		€ 182.351		€ 1.464.508		
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>						€ 957.857		€ 324.300		€ 182.351		€ 1.464.508		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>														
<b>Totale</b>						€ 957.857		€ 324.300		€ 182.351		€ 1.464.508		

\* 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 tipologia strumenti finanziari	
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 ad aprile 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 ad aprile 2024								NA
<b>(III) Totale</b>						Assegnati diritti complessivamente per 315.000 performance share per un periodo di vesting Triennale da aprile 2022 ad aprile 2024								NA

<sup>[1]</sup> 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 Cognome e Nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno (Euro)			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A) <i>Erogabile*/ Erogato</i>	(B) <i>Differito</i>	(C) <i>Periodo di Differimento</i>	(A) <i>Non più erogabili</i>	(B) <i>Erogabile/ Erogati</i>	(C) <i>Ancora Differiti</i>	
Alberto Minali			€ 184.000						
N. 4 Altri Dirigenti con responsabilità strategica			€ 324.300						
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>		Piano MBO	€ 508.300						
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>		Piano MBO	N/A						
<b>(III) Totale</b>			<b>€ 508.300</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 31/12/2023	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
Pistone Elena	Amministratore	//	//	//	//	//	//	//
Rocco di Torrepadula Ignazio	Amministratore	//	//	//	//	//	//	//
Malguzzi Alfredo	Presidente del Collegio Sindacale	//	//	//	//	//	//	//
Colleoni Rosella	Sindaco Effettivo	//	//	//	//	//	//	//
Copparoni Alessandro	Sindaco Effettivo	//	//	//	//	//	//	//

(\*) Primo giorno di quotazione

**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 31/12/2023
4	Revo Insurance S.p.A.	2.500	//	//	2.500

(\*) Primo giorno di quotazione

## SEZIONE III

# 1 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 2024.

## 2 VERIFICHE EX ANTE

In particolare, ai sensi dell'art. 42, comma 2 del Regolamento 38, (i) la funzione di verifica della conformità (Funzione Compliance) accerta che le politiche di remunerazione siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme del Capo VII del predetto Regolamento, dello statuto, nonché di eventuali codici etici o altri *standard* di condotta applicabili all'impresa, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali; e (ii) la funzione di gestione dei rischi (Funzione di Risk Management) contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza delle politiche di remunerazione con la propensione al rischio.

Nello specifico, 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.

All'esito delle valutazioni,

- la *Funzione Compliance* ha valutato che la Politica di remunerazione della Società per il 2024 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, all'art. 5 del Regolamento UE 2019/2088 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari, allo Statuto e al Codice Etico della Società;
- la *Funzione di Risk Management*, considerati i seguenti elementi:

- o l'assenza di modifiche sostanziali nella struttura del sistema remunerativo definita per l'anno 2024 rispetto a quella dell'anno 2023 che prevede la presenza di una componente variabile rappresentata da MBO e LTI;
- o un adeguato mix di componenti di retribuzione fisse e variabili e il bilanciamento tra obiettivi globali e individuali;
- o la presenza di limiti massimi alle componenti variabili "MBO" e "LTI" e di obiettivi specifici da raggiungere ai fini della loro quantificazione;
- o la presenza di una soglia di attivazione della componente variabile connessa alla soglia di Tolerance Soft del Solvency Ratio di Gruppo (esclusa per la componente variabile della remunerazione delle Funzioni Fondamentali);
- o la presenza tra gli obiettivi della redditività aggiustata per il rischio espressa dall'indicatore ORORC;
- o la presenza di clausole di *malus* e *claw back*;
- o la valutazione degli effetti della Politica di Remunerazione prevista per l'anno 2024 nella redazione del Business Plan 2024-2027 alla base della Valutazione Interna del Rischio e della Solvibilità (ORSA 2024);
- o la presenza di verifiche amministrative nelle lettere di assegnazione dei Rappel alle quali sono subordinati i pagamenti degli stessi.

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

Si suggerisce di valutare l'inserimento di un limite massimo alla componente variabile che consideri oltre all'"MBO" anche gli eventuali bonus a tantum integrativi.

### 3 VERIFICHE EX POST

Ai sensi degli artt. 58 e 93 del Regolamento 38, 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 già svolte dalle altre Funzioni Fondamentali di Compliance e Risk Management.

In particolare, la Funzione di Revisione Interna ha condotto le seguenti verifiche:

- regolarità del processo di *payout* relativo ai compensi erogati nel 2023. L'attività ha in particolare riguardato i compensi corrisposti agli Amministratori e ai membri del Collegio Sindacale e l'MBO erogato al personale rilevante;
- correttezza dei processi relativi all'adozione e all'applicazione delle politiche di remunerazione per l'anno 2023.

Le verifiche, svolte in merito alla corretta applicazione delle politiche di remunerazione relativamente all'anno 2023, non hanno fatto riscontrare criticità in merito alla corresponsione dei compensi e all'iter di adozione della politica.



**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 Cesareo 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)