

2026

RELAZIONE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2026 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2025

ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58



REVO

Sommario

LETTERA DELLA PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE	4
INFORMAZIONI SULLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE	7
EXECUTIVE SUMMARY	9
SEZIONE I – RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	12
1 SINTESI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	14
1.1 PRINCIPI CHIAVE	15
1.2 LA STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE 2026: COMPONENTI E FINALITÀ	15
1.3 IL PAY-MIX	17
1.4 LE PRINCIPALI NOVITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	19
2 PRINCIPI E FINALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	20
3 GOVERNANCE	22
3.1 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI	22
3.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	22
3.3 COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE	24
3.4 COLLEGIO SINDACALE	25
3.5 COMITATO PER IL CONTROLLO INTERNO E I RISCHI	25
3.6 AMMINISTRATORE DELEGATO / DIRETTORE GENERALE	26
3.7 FUNZIONE HUMAN RESOURCES (“HR”)	27
3.8 FUNZIONI FONDAMENTALI	27
4 DESTINATARI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	28
5 REMUNERAZIONE E SOSTENIBILITÀ	31
6 STRUTTURA E DESTINATARI DELLA REMUNERAZIONE	33
6.1 COMPONENTE FISSA	34
6.2 COMPONENTE VARIABILE	34
6.2.1 BENEFIT	42
6.2.2 ULTERIORI COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	42
6.3 COMPENSI IN CASO DI CONCLUSIONE ANTICIPATA DEI RAPPORTI DI LAVORO	43
6.4 POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DELL’AMMINISTRATORE DELEGATO / DIRETTORE GENERALE	44

6.5	POLITICHE DI REMUNERAZIONE DI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	45
6.6	POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEL RESTANTE PERSONALE RILEVANTE (DIVERSO DAL DG E DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE) NON APPARTENENTE ALLE FUNZIONI FONDAMENTALI	45
6.7	POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEI TITOLARI E DEL PERSONALE DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI	45
6.8	POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEL PERSONALE NON RIENTRANTE NELLA CATEGORIA DEL PERSONALE RILEVANTE	46
6.9	POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEGLI INTERMEDIARI ASSICURATIVI, RIASSICURATIVI E FORNITORI DI SERVIZI ESTERNALIZZATI.....	46
7	LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI	47
7.1	POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI NON ESECUTIVI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	47
7.2	POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEL COLLEGIO SINDACALE	47
8	VALUTAZIONE PERIODICA.....	48
9	OBBLIGHI DI INFORMATIVA.....	48
10	CIRCOSTANZE ECCEZIONALI	48
	SEZIONE II RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI	49
	PREMESSA.....	49
	SEZIONE II - PARTE PRIMA - VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	51
1	REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	51
2	REMUNERAZIONE AMMINISTRATORE DELEGATO / DIRETTORE GENERALE	52
3	REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE..	54
4	REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE.....	55
5	INDENNITÀ DI FINE CARICA	55
6	ULTERIORI INFORMAZIONI	56
	TABELLE RIASSUNTIVE.....	57
	SEZIONE III - VERIFICHE DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI	67
	VERIFICHE EX ANTE.....	68
	VERIFICHE EX POST	70
	GLOSSARIO.....	71

LETTERA DELLA PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

Signori azionisti,

il 2025 ha rappresentato per REVO Insurance S.p.A. (“REVO” o la “Società”) un anno caratterizzato da risultati significativi e da eventi societari di rilievo, nel quale la Società ha proseguito il proprio percorso di consolidamento e crescita, approvando inoltre il nuovo **Piano Industriale 2026-2028 “THE TECHUMAN ERA”**.

In qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di REVO, ho il piacere di presentarvi la Relazione sulle politiche di Remunerazione 2026 e sui Compensi Corrisposti 2025, redatta in conformità alla normativa vigente, in particolare all’art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, al Regolamento IVASS n. 38 e all’art. 275 del Regolamento Delegato (UE) 2015/35. Il documento ha l’obiettivo di fornire a tutti gli Stakeholder una panoramica chiara e trasparente della politica retributiva di REVO per il 2026, illustrandone inoltre i risultati ottenuti nel 2025. In particolare, la politica di remunerazione mira ad attrarre e trattenere le professionalità chiave assicurando coerenza con la strategia aziendale e con il Piano Industriale 2026-2028 e promuovendo una **gestione sana e prudente dei rischi tramite un equilibrato mix remunerativo**. Il sistema di remunerazione rappresenta uno strumento essenziale per supportare la strategia di crescita della Società e per promuovere la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo.

Politica di remunerazione per il 2025

I risultati conseguiti nell’esercizio 2025 evidenziano una positiva evoluzione del business e della redditività, unitamente al rafforzamento degli indicatori operativi e della solidità patrimoniale. Tali risultati confermano l’efficacia della strategia e la solidità del modello di business della Società.

Dal punto di vista delle politiche di incentivazione, il 2025 si è collocato tra la conclusione del Piano di incentivazione di lungo periodo (Long Term Incentive Plan – LTI) 2022–2024 e l’avvio di un nuovo ciclo di incentivazione pluriennale. Il nuovo Piano LTI 2026–2028 sarà infatti sottoposto all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti convocata per il 27 aprile 2026, contestualmente alla presente Relazione sulle Politiche di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti.

In tale contesto, in assenza di un Piano Industriale aggiornato, **nel corso del 2025** è stato adottato uno **strumento di remunerazione variabile annuale (MBO)**, finalizzato a premiare il raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari e operativi definiti dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con le priorità strategiche della Società e nel rispetto della normativa di settore, dell’applicazione di meccanismi di differimento, l’erogazione di una parte di questa in azioni e l’applicazione di dovuti meccanismi di allineamento al rischio ex post.

Politica di remunerazione per il 2026

La **politica di remunerazione proposta per il 2026** si pone **in continuità** con i principi che hanno guidato REVO negli anni precedenti, con un orizzonte temporale anche di lungo termine mediante la previsione di sistemi di remunerazione di lungo periodo (c.d. **Piano di Performance Share 2026-2028** di nuova attivazione) e di meccanismi di allineamento al rischio ex-post quali il differimento di parte della componente variabile, il bilanciamento tra componente azionaria e monetaria e l'applicazione di specifiche clausole di Malus e Claw back che presuppongono la verifica delle condizioni di performance su un arco temporale di medio lungo periodo, finalizzata a consolidare comportamenti orientati alla **sostenibilità** e alla **creazione di valore**.

A partire dal 2026, in considerazione del mutato scenario strategico identificato nel Piano Industriale 2026 – 2028, il framework di incentivazione tornerà a prevedere una struttura basata sulla combinazione:

- **componente variabile di breve termine (MBO)**, collegata al raggiungimento degli obiettivi annuali e rivolta a tutta la popolazione aziendale;
- **componente variabile di lungo termine o differita (Piano LTI 2026–2028)**, finalizzata a rafforzare l'allineamento tra interessi del management e degli azionisti e a sostenere la creazione di valore nel medio-lungo termine.

Ruolo attivo del Comitato

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, nel supportare il Consiglio di Amministrazione, ha operato nel corso dell'anno con piena autonomia e indipendenza nella definizione, nel monitoraggio e nella valutazione della politica di remunerazione, assicurando coerenza con la strategia aziendale e con il contesto normativo e regolamentare applicabile. In particolare, il Comitato ha avviato con congruo anticipo il processo di adozione della politica di remunerazione 2026, coordinando le attività a partire da una specifica sessione, tenutasi nel mese di novembre 2025, di **induction dedicata in materia di compensation framework di REVO** cui hanno partecipato anche i Titolari delle Funzioni Fondamentali.

In tale contesto, la Società continua a promuovere una cultura organizzativa improntata all'equità, alla valorizzazione delle diversità e alle pari opportunità. In particolare, REVO registra un **gender pay gap** pari al 3,61% (differenza percentuale media della retribuzione tra i generi), un risultato che testimonia l'impegno concreto nel garantire condizioni retributive eque tra uomini e donne. Tale risultato ha consentito alla Società di ottenere la **Certificazione della Parità di Genere**, in conformità alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022. In coerenza con questi principi, REVO ha inoltre adottato una politica aziendale in materia di **diversità e inclusione**, volta a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle differenze.

Conclusioni

Confido che la presente Relazione possa offrire agli Azionisti una rappresentazione chiara e organica dell'approccio della Società in materia di remunerazione e degli strumenti adottati per sostenere il percorso di crescita del Gruppo.

Colgo l'occasione per esprimere, a nome del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, il più sincero apprezzamento per l'impegno e la professionalità dimostrati da tutti coloro che operano in REVO, il cui contributo quotidiano rappresenta un elemento fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi della Società.

Desidero inoltre rivolgere un sentito ringraziamento ai membri del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, all'Amministratore Delegato e all'intero Consiglio di Amministrazione per la collaborazione, il costante confronto e il contributo fornito nello svolgimento delle attività del Comitato.

Cordiali saluti,

Avv. Annapaola Negri-Clementi
Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione



INFORMAZIONI SULLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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

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

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

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- **la Sezione I**, sottoposta all’Assemblea per approvazione, illustra, in conformità all’art. 123-ter TUF, alle disposizioni del Regolamento 38 e all’art. 275 degli Atti Delegati, le politiche sulla remunerazione, di durata annuale (e quindi in relazione all’esercizio 2026), di REVO (i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione, (ii) degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (come *infra* definiti e secondo quanto indicato nella Relazione), (iii) dei titolari e del personale di più alto livello delle Funzioni Fondamentali (come *infra* definite), dell’altro Personale Rilevante (come *infra* definiti e secondo quanto indicato nella Relazione), degli intermediari assicurativi e riassicurativi e dei fornitori di servizi esternalizzati nonché, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 c.c., dei componenti del Collegio Sindacale della Società (“**Politiche di Remunerazione**” o “**Politica di Remunerazione**” o “**Politica**”). La Sezione I illustra altresì le procedure utilizzate per l’adozione, la revisione e l’attuazione di tale Politica, comprese le misure volte a evitare o a gestire eventuali conflitti d’interesse;
- **la Sezione II**, sottoposta al voto consultivo dell’Assemblea, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci e in forma aggregata sia per i compensi attribuiti agli

altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche che per il Personale Rilevante di REVO¹ (come *infra* definito e secondo quanto indicato nella Relazione):

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

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

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

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

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

EXECUTIVE SUMMARY

SINTESI DELLA STRATEGIA SOCIETARIA E RISULTATI

LA NOSTRA STRATEGIA: SEMPLIFICAZIONE E INNOVAZIONE

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

Prodotti modulari e flessibili

Evoluzione del modello distributivo

Sfruttamento dell'architettura tecnologica e tecnologia proprietaria

Espansione internazionale (Spagna)

DATI SIGNIFICATIVI AL 31/12/2025

Premi lordi contabilizzati pari a € 398,1 milioni

Risultato operativo adjusted a € 48,4 milioni

Risultato netto € 22,4 milioni

Risultato netto adjusted € 28,6 milioni

Solvency II ratio di Gruppo 223,7 %

Proposta di dividendo: € 0,27 per azione

ANDAMENTO DEL TITOLO REVO NELL'ULTIMO ANNO

Il Titolo REVO



Approccio retributivo

L'approccio retributivo è coerente con il Piano Industriale 2026 – 2028 comunicato al mercato il giugno 2025 e con la strategia di business della Compagnia, nel rispetto della compliance normativo – regolamentare, ponendo l'accento sulla creazione di valore a lungo termine e allineamento agli interessi del Management, a quelli degli Azionisti e di tutti gli altri stakeholders.

PRINCIPI

Equità e coerenza

Competitività e merito

Allineamento alla strategia

Prudente gestione del rischio

Compliance ed etica

FINALITÀ

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

Supportare l'allineamento con la strategia aziendale di breve e di lungo termine, in coerenza con il Piano Industriale relativo al periodo 2026-2028 comunicato al mercato il 4 giugno 2025, data in cui è stato presentato al mercato

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

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

STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE

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

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

Componente variabile annuale costituita da un sistema MBO, che premia i risultati raggiunti nell'anno di riferimento 2026

Componente variabile di lungo termine o differita che prevede l'assegnazione di strumenti finanziari dell'Emittente, sulla base degli obiettivi raggiunti al 2028, termine dell'orizzonte di Piano (Piano di Performance Share 2026-2028)

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

Meccanismi di correzione ex post della remunerazione variabile: Clausole di Malus e Claw back

Severance: accordi ex ante nell'interesse della Compagnia

Patti di non concorrenza

Deroghe alla politica – perimetro limitato della possibilità di deroghe

Nessuna forma di remunerazione variabile per gli Amministratori non esecutivi

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

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

DESTINATARI DELLA POLITICA

Consiglio di Amministrazione

Collegio sindacale

Amministratore Delegato / Direttore Generale

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Titolari delle Funzioni Fondamentali

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

Altro personale, incluso il personale dipendente della branch spagnola e della società controllata REVO Underwriting S.r.l.

Intermediari assicurativi e riassicurativi e fornitori di servizi esternalizzati

FOCUS SU ELEMENTI DI NOVITA' DELLA POLITICA 2026

La Politica di Remunerazione 2026 prevede che la componente variabile sia distinta in componente variabile annuale e componente variabile a lungo termine differita. Tale definizione non risulta in continuità, dunque, con quanto previsto nel piano di remunerazione 2025 che prevedeva una componente variabile costituita dal solo MBO annuale per tutto il personale e collaboratori ed erogata in forma monetaria e, solo per DG e DIRS/PR, anche mediante assegnazione di strumenti finanziari dell'Emittente con differimento. Il tutto in ossequio alle disposizioni regolamentari e alle prassi di mercato.

SEZIONE I – RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione adottata da REVO, e illustrata nella presente Sezione I della Relazione, definisce i principi e le linee guida cui la Compagnia 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 Compagnia, 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 Compagnia in data 26 marzo 2026, assunto il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione reso in data 24 marzo 2026.

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

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

La Compagnia, 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 Compagnia abbia adottato una politica di remunerazione;

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

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

Si rileva che, alla Data della presente Relazione, all’interno dell’organigramma aziendale dell’Emittente sono stati individuati n. 5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche e n. 4 titolari di Funzioni Fondamentali. Ai sensi del Regolamento 38 sono altresì stati individuati, quale Personale Rilevante, n. 5 dirigenti con compiti strategici (coincidenti con i predetti n. 5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche) e n. 1 soggetto riconducibile alla categoria di “altro personale dirigenziale con compiti strategici”, oltre ai predetti n. 4 titolari di Funzioni Fondamentali. Il Direttore Generale coincide con la persona dell’Amministratore Delegato e, pertanto, non viene considerato nella definizione di Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

1 SINTESI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

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

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

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

In linea con il Piano Industriale 2026 – 2028 comunicato al mercato nel mese di giugno 2025 ed in coerenza con quanto previsto dall'articolo 275, paragrafo 2, lettera c), degli Atti delegati e dal Regolamento, la Politica di Remunerazione viene declinata con un orizzonte temporale anche di lungo termine mediante la previsione di sistemi di remunerazione di lungo periodo (c.d. Piano di Performance Share 2026-2028 di nuova attivazione) e di meccanismi di allineamento al rischio ex-post quali il differimento di parte della componente variabile, il bilanciamento tra componente azionaria e monetaria e l'applicazione di specifiche clausole di Malus e Claw back che presuppongono la verifica delle condizioni di performance su un arco temporale di medio lungo periodo, finalizzata a consolidare comportamenti orientati alla sostenibilità e alla creazione di valore

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

1.1 PRINCIPI CHIAVE

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

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

1.2 LA STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE 2026: COMPONENTI E FINALITÀ

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

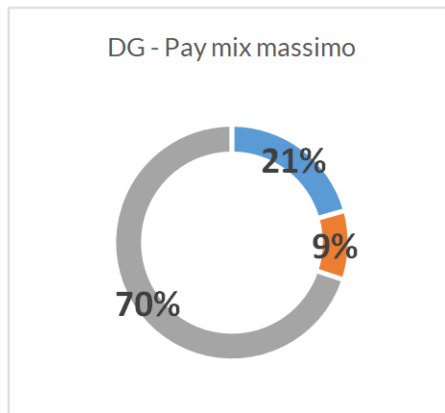
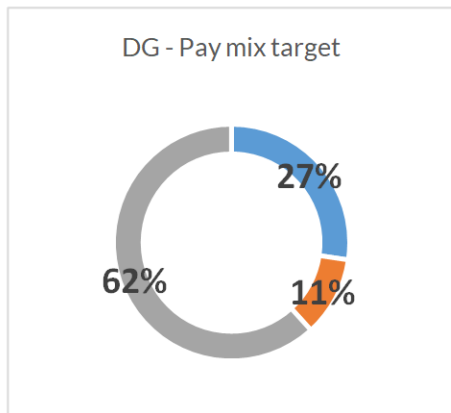
Componente	Caratteristiche chiave	Criteri
Componente fissa	Remunera il ruolo, in considerazione delle responsabilità effettive.	È definita sulla base di valutazioni di equità interna e in considerazione dei benchmark di mercato.
Componente variabile annuale	Attuata tramite il sistema MBO che premia i risultati conseguiti nell'anno di riferimento 2026. 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 MBO in conformità alla disciplina regolamentare vigente.	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 ex post. L'erogazione dei premi è subordinata al superamento della condizione di attivazione (gate) Solvency II Ratio 2026 almeno pari al 160% così come misurato al termine dell'anno di riferimento. Gli obiettivi quantitativi aziendali sono: (i) ORORC di Gruppo - con un peso del 30% - e (ii) Premi Lordi Contabilizzati - con un peso del 20%, e che quindi complessivamente hanno un peso

		<p>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"> - per il DG: 40% per risultati target; 46% in caso di performance massima; - per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche: 30% per risultati target; 34,5% in caso di performance massima.
<p>Componente variabile di lungo termine o differita</p>	<p>Attuata attraverso un Piano di performance share 2026-2028, che prevede l'assegnazione di un numero di azioni della Compagnia in base al raggiungimento di obiettivi di performance misurati alla fine del periodo triennale di vesting e subordinatamente al superamento della condizione di attivazione (gate) collegata all'indicatore Solvency II Ratio.</p> <p>I destinatari del sistema sono il DG, il Personale Rilevante (esclusi i titolari delle Funzioni Fondamentali) e DIRS e altro personale, in ogni caso diverso dal personale delle Funzioni Fondamentali.</p> <p>L'effettiva attribuzione delle azioni è soggetta ad un Periodo di Differimento complessivo di 5 anni per il DG e per il Personale Rilevante (esclusi i titolari delle Funzioni Fondamentali) e DIRS e di 4 anni per il restante Personale (escluso il personale delle Funzioni Fondamentali).</p> <p>Il 50% delle azioni, attribuite in ognuna delle due tranche di assegnazione ai sensi del Piano, è inoltre assoggettato ad un periodo di lock up di 1 anno.</p>	<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"> - ORORC 50% - P/E(Price-to-Earnings) 35% - Obiettivi ESG 15% <p>L'effettiva attribuzione delle azioni della Compagnia è subordinata al superamento del gate Solvency II Ratio pari al 160%.</p> <p>Si tratta di un Piano chiuso triennale e l'ammontare del premio complessivo in % della componente fissa, è pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ per il DG, 226% per risultati target; 339% per performance massima; ➤ per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 112% per risultati target; 168% per performance massima (valore medio).

Benefit	Integrano l'offerta retributiva.	Sono definiti a seconda della categoria di appartenenza e includono benefici di natura previdenziale, assistenziale e l'autovettura aziendale.
Severance	La Società può definire accordi <i>ex ante</i> nell'interesse della Società. In assenza di tali accordi, sono applicabili le previsioni contrattuali.	Tali accordi possono prevedere un ammontare pari a 24 mensilità di remunerazione fissa e variabile annuale target, in aggiunta al preavviso di legge, esclusivamente in relazione al Direttore Generale e al restante Personale Rilevante diverso dai titolari delle Funzioni Fondamentali.
Ulteriori componenti	La Società può prevedere, in determinate circostanze, il ricorso a elementi ulteriori della remunerazione che integrano la componente variabile.	Si tratta di forme retributive quali: <ul style="list-style-type: none"> - entry bonus; - retention bonus; - patti di non concorrenza e/o di prolungamento del preavviso; - eventuali premi una tantum/speciali gratifiche o benefit aggiuntivi.

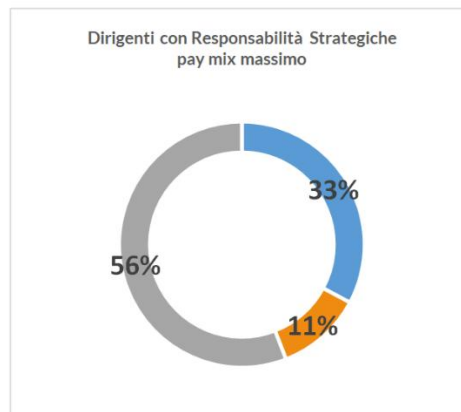
1.3 IL PAY-MIX

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:



■ Componente fissa
■ Componente variabile differita

■ Componente variabile annuale



■ Componente fissa
■ Componente variabile differita

■ Componente variabile annuale

1.4 LE PRINCIPALI NOVITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

In considerazione dell'entrata in vigore del nuovo Piano Industriale 2026-2028 "THE TECHUMAN ERA" presentato al mercato il 4 giugno 2025, sono state apportate delle modifiche al sistema di remunerazione volte a riflettere l'orientamento della Compagnia verso il raggiungimento di obiettivi formalizzati di medio - lungo termine, che rafforzino l'allineamento tra degli interessi, i valori e i comportamenti degli stakeholders coinvolti.

In tale contesto si è ritenuto di procedere con la strutturazione di una componente variabile della remunerazione distinta tra:

- componente di breve termine (c.d. MBO) volta a focalizzare gli sforzi del management verso il raggiungimento degli obiettivi annuali e
- componente variabile di lungo termine o differita, quest'ultima rappresentata da un nuovo Piano di incentivazione di lungo termine denominato "Piano di Performance Share 2026-2028" (o piano LTI) erogato interamente in azioni REVO e collegato ai principali vettori strategici del nuovo Piano Industriale 2026-2028 comunicato al mercato nel mese di giugno 2025.

La Politica relativa all'esercizio 2026 presenta, dunque, degli elementi di novità rispetto al sistema di remunerazione 2025 (definito come anno ponte tra il termine del Piano Industriale 2022 - 2025 e l'approvazione del Piano Industriale 2026 - 2028) che prevedeva, in assenza di un Piano Industriale aggiornato, l'attivazione di un unico strumento di remunerazione variabile, in ogni caso, soggetto a meccanismi di differimento ed all'erogazione di una parte di questa in azioni.

Fatta questa premessa, la Politica di Remunerazione 2026 si caratterizza per una serie di elementi di novità rispetto al 2025, di seguito illustrati sinteticamente e approfonditi nelle pagine successive:

Aggiornamento del sistema di remunerazione variabile

La componente variabile 2026 includerà:

- una componente variabile annuale ("MBO");
- una componente variabile di lungo termine o differita (Piano 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. Tale struttura è volta ad assicurare coerenza tra remunerazione, performance, obiettivi strategici nonché allineamento alla propensione al rischio della Compagnia in considerazione del mutato scenario strategico identificato nel Piano Industriale 2026 - 2028, comunicato al mercato nel mese di giugno 2025.

2 PRINCIPI E FINALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

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

Le finalità della Politica sono:

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

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, sezione “Corporate Governance/Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari”.

3.1 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

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

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

3.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

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

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

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

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

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

3.3 COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

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

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

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

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

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione delle politiche sulla remunerazione, nonché verificando la congruità del complessivo schema retributivo e la proporzionalità delle remunerazioni dell'amministratore esecutivo rispetto al personale rilevante. A tal fine, si coordina con il Comitato per il Controllo Interno e i Rischi, verificando che gli obiettivi associati al sistema di remunerazione e incentivazione ed il peso ad essi attribuito siano coerenti con il *Risk Appetite Framework* e tengano conto in generale dei rischi, nonché con il Comitato Environmental Social and Governance per i profili connessi ai fattori ESG;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitorare la concreta applicazione delle politiche sulla remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance, nonché il verificarsi delle condizioni per il pagamento degli incentivi del personale rilevante;
- valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva delle politiche di remunerazione, anche al fine di garantirne l'adeguatezza in caso di modifiche all'operatività della Compagnia del contesto di mercato in cui la stessa opera;

- fornire adeguata informativa al Consiglio di Amministrazione sull'efficace funzionamento delle politiche sulla remunerazione e individuare i potenziali conflitti di interesse e le misure adottate per gestirli;
- supportare il Consiglio di Amministrazione, nel caso si avvalga di consulenti esterni per la determinazione delle politiche sulla remunerazione, nella verifica preventiva che tali soggetti non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine al compenso da riconoscere ai membri di comitati e dell'Organismo di Vigilanza di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001 della Società;
- coadiuvare, assistere e supportare, con adeguate attività istruttorie, il Consiglio di Amministrazione sul contenuto della relazione sulla remunerazione da fornire al pubblico ai sensi delle vigenti disposizioni e su ogni altro documento informativo sempre destinato al pubblico concernente la materia della remunerazione;
- esprimere il parere preventivo per le decisioni relative all'assegnazione di remunerazioni e benefici economici, sotto qualsiasi forma, ai componenti degli organi di amministrazione e svolgere le ulteriori funzioni ad esso eventualmente attribuite dalle procedure aziendali in materia di operazioni con parti correlate;

Il CNR formula pareri e proposte sulla base di alcuni parametri quali: la rilevanza delle responsabilità nella struttura, l'incidenza sui risultati aziendali, i risultati economici e patrimoniali raggiunti dalla Compagnia, 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.

Con particolare riguardo alla strutturazione della politica sulla remunerazione 2026, nelle sue diverse componenti, il CNR ha operato attivamente, sin da novembre 2025, per la predisposizione della documentazione portante la Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti nonché il Documento informativo ai sensi dell'art. 114-bis TUF e 84-bis Reg. Emittenti relativo al Piano LTI 2026 – 2028. Inoltre, ha istruito la identificazione del personale rilevante includendo tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche anche il Branch Manager.

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 non esecutivi nominati dal Consiglio di Amministrazione, tutti dotati dei requisiti di indipendenza ai sensi dello Statuto, del TUF e del Codice di Corporate Governance, assiste il Consiglio di Amministrazione nelle valutazioni e decisioni relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

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

- supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione e approvazione della propensione al rischio (“RAF”) e degli indirizzi strategici di rischio. Riceve il monitoraggio periodico degli indicatori contenuti nel RAF ed esamina e istruisce per il Consiglio di Amministrazione le decisioni sugli interventi strutturali da adottare in caso di superamento delle soglie di rilevanza
- supportare il Consiglio di Amministrazione nel processo di costituzione delle Funzioni Fondamentali, anche attraverso l’esame delle politiche delle Funzioni Fondamentali come previste nell’ambito della normativa regolamentare applicabile alle imprese di assicurazione e ai relativi compiti e responsabilità, alle modalità di coordinamento e collaborazione, ai flussi informativi tra tali funzioni e tra queste e gli organi aziendali;
- supportare, sentito il Collegio Sindacale e in coordinamento con il CNR, il Consiglio sulla nomina e revoca del responsabile della funzione di Revisione Interna e degli altri Titolari delle Funzioni Fondamentali della Compagnia, assicurando che gli stessi siano dotati delle risorse adeguate all’espletamento delle proprie funzioni, nonché remunerati coerentemente con le politiche aziendali; a tal riguardo, il Comitato supporta il Consiglio di Amministrazione altresì nella definizione, e successiva consuntivazione, degli obiettivi in capo ai Titolari delle Funzioni Fondamentali in connessione al sistema di incentivazione a breve termine (MBO);
- supportare il Consiglio di Amministrazione nell’accertare che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il RAF e tengano conto in generale dei rischi, ferme restando le competenze del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

3.6 AMMINISTRATORE DELEGATO / DIRETTORE GENERALE

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

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

3.7 FUNZIONE HUMAN RESOURCES (“HR”)

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

3.8 FUNZIONI FONDAMENTALI

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

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

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

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

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

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

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

Le predette Funzioni riferiscono sui risultati delle verifiche compiute agli organi competenti all’adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta

informativa all'IVASS. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea. Al riguardo si veda la Sezione III della Relazione.

4 DESTINATARI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

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

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

Si ricorda che, ai fini della Relazione e di quanto nella stessa indicato, il Personale Rilevante di REVO (cfr. Glossario) è identificato - in base ai criteri riportati all'art. 2, comma 1, lettera m), del Regolamento 38 - nei seguenti soggetti: (i) il Direttore Generale, (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 Compagnia 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 (*)	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
Branch Manager	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

(*) Alla Data della Relazione i ruoli di Amministratore Delegato e Direttore Generale sono ricoperti dal medesimo soggetto.

Ai sensi dell’art. 59, comma I, 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 Compagnia da ultimo in data 26 marzo 2026, tenuti in considerazione, tra gli altri, gli indicatori relativi alla posizione rivestita, al grado di responsabilità, al livello gerarchico, all'attività svolta, alle deleghe conferite, alla possibilità di generare profitti o incidere su poste contabili per importi rilevanti e di assumere posizioni di rischio.

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

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 intrapreso da tempo un percorso strutturato volto alla definizione di un sistema di governance efficace della sostenibilità e della strategia ESG. Tale percorso è iniziato con l'istituzione di uno specifico presidio di governo della tematica, mediante la costituzione di un Comitato Environmental, Social and Governance (ESG) in seno al Consiglio di Amministrazione. La prima fase del processo si è conclusa con la definizione di un piano strategico ESG per il triennio 2026-2028, operativo a partire dal 2025.

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

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

All'interno del sistema di remunerazione variabile, con riferimento al Direttore Generale e a parte del personale, in funzione delle responsabilità assegnate, sono valorizzati obiettivi riconducibili alle tematiche ESG in coerenza con quanto previsto dal Piano Industriale 2026 - 2028 che prevede, tra l'altro, l'evoluzione di una strategia ESG trasversale, nella quale ciascuna funzione aziendale è chiamata a contribuire attivamente, identificando target più coerenti con il proprio ambito di operatività.

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 prosegue inoltre nel proprio impegno per la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, ponendo attenzione a tutti gli stakeholder, inclusi i dipendenti e le comunità in cui opera.

A tal proposito, la Società ha avviato diverse iniziative volte a rafforzare la sostenibilità interna, tra cui: (i) il miglioramento del *work-life balance* attraverso la contrattualizzazione dello *smartworking* anche in porzioni di giornata, (ii) l'istituzione di una Community ESG, centro di elaborazione di iniziative e proposte da affiancare, laddove possibile, alle attività di Piano; la Community è attualmente composta da 23 ESG Ambassadors le cui prime proposte e progettualità sono attese nel 2026. In aggiunta, è stato inoltre indetto il *REVOlunteer day* per lo

svolgimento di alcune attività dedicate al volontariato. È stata inoltre erogata, a tutti i dipendenti una formazione di base sulle tematiche ESG e relative alla sostenibilità.

REVO è altresì attiva nello sviluppo di un modello di business che integri fattori e indicatori ESG attraverso (i) la definizione di approcci di pricing che tengano conto, laddove possibile, di elementi ESG, (ii) l'utilizzo di score ESG forniti da terze parti (iii) la comprensione e il monitoraggio del portafoglio anche mediante l'analisi aggregata di indicatori di responsabilità ambientale, sociale e di governance.

In tale contesto, la Compagnia sta proseguendo il percorso di integrazione dei criteri di sostenibilità nei processi 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 dell'evoluzione del sistema di risk management verso una piena integrazione dei profili ESG, anche in risposta alle spinte normative e alle best practice di settore, è stata avviata un'attività di mappatura e identificazione di rischi ESG, con 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.

Nel 2024 REVO ha concluso un progetto volto all'ottenimento della Certificazione della Parità di Genere, conseguita in conformità alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, con l'obiettivo di attestare l'effettività e l'efficacia delle proprie politiche in materia. A tal fine, è stata adottata la Politica in materia di parità di genere che ha introdotto anche il tema della Diversità e Inclusione (D&I), che verrà sviluppato e ampliato in una apposita Politica. La certificazione è stata confermata nel 2025.

Nel corso del 2025 è stata inoltre approvata la Politica sui diritti umani e del lavoro, venendosi così a rafforzare ulteriormente il presidio ESG nell'ambito della tutela e della valorizzazione delle persone.

REVO ha inoltre confermato la scelta di redigere - su base volontaria - la rendicontazione di sostenibilità riferita all'esercizio 2025, quale segno di impegno verso gli stakeholder e di trasparenza nei confronti del mercato.

6 STRUTTURA E DESTINATARI DELLA REMUNERAZIONE

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

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

- componente fissa;
- componente variabile annuale;
- componente variabile di lungo termine o differita;
- benefit.

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

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

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

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

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

In riferimento all'anno 2026, per il monitoraggio delle best practices di mercato in tema di politiche di remunerazione e per congruenza rispetto al mercato regolamentare di riferimento, sono state considerate in particolare società quotate operanti nel settore assicurativo.

Inoltre, per quanto concerne i compensi dell'organo amministrativo, si ricorda che nel 2025, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e di un consulente esterno, in occasione del rinnovo del mandato triennale del Consiglio, ha effettuato un approfondimento in termini di benchmark rispetto a un paniere di emittenti

comparabili: lo studio svolto ha evidenziato un posizionamento dei compensi attualmente riconosciuti ai membri non esecutivi del Consiglio nell'ambito del quartile superiore rispetto ai valori di mercato e nell'ambito del quartile inferiore per l'Amministratore Delegato.

6.1 COMPONENTE FISSA

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

6.2 COMPONENTE VARIABILE

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

Con riferimento al 2026 la componente variabile include:

- una componente variabile annuale ("MBO");
- una componente variabile di lungo periodo o differita ("Piano di Performance Share 2026 - 2028" o "Piano LTI").

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

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

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

Sono previsti specifici meccanismi correttivi *ex post*, ossia *Malus* e *Claw back*:

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

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

Componente variabile 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 Personale Rilevante e (iv) il restante 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 Personale Rilevante (con esclusione dei Titolari delle Funzioni Fondamentali) e (iv) il restante 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,
- 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.

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 l'8% 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*.

Componente variabile di lungo termine o differita (Piano di Performance Share 2026-2028 o Piano LTI)

La componente variabile di lungo termine o differita di REVO consiste in un Piano chiuso di performance share (in forma di stock grant) avente quale periodo di vesting il triennio 2026-2028. Il Piano, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 26 marzo 2026.

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 e l'ulteriore personale addetto alle 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 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, inclusivo del lock up, di 5-6 anni e un'unica assegnazione iniziale (piano c.d. "chiuso"), in coerenza con il Piano Industriale comunicato al mercato il 4 giugno 2025; 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 un numero predeterminato di Diritti che conferiscono ai Beneficiari il diritto di ricevere, a titolo gratuito e nei termini e alle condizioni previste dal relativo Regolamento, un numero massimo di Azioni pari a 1.321.599.

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

- superamento della condizione di attivazione (“gate”) pari al 160% in termini di Solvency II Ratio di Gruppo;
- raggiungimento degli obiettivi di performance, misurati a valere sui risultati dell’esercizio 2028 al termine del periodo di vesting triennale (2026- 2028), in termini di:
 - ✓ Performance economico-finanziaria: ORORC (peso 50%);
 - ✓ Performance azionaria: P/E (Price-to-Earnings) (peso 35%);
 - ✓ Performance ESG: 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 per quanto di competenza.

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 l’ORORC:
 - 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).

Il numero delle azioni attribuite a ciascun Beneficiario del Piano sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione in ragione del raggiungimento in concreto degli obiettivi di performance al termine del periodo di performance (31 dicembre 2028).

Schema di sintesi degli obiettivi del Piano

Area di performance	Indicatore	Descrizione	Peso
Performance economico - finanziaria	ORORC	Rapporto tra: (x) risultato operativo adjusted al 31 dicembre 2028 e (y) la media dell'SCR tra il 31 dicembre 2027 e il 31 dicembre 2028.	50%
Performance azionaria	P/E	Rapporto tra: (x) la media aritmetica della capitalizzazione di borsa della Società nel periodo 1° ottobre 2028 - 31 dicembre 2028 (fonte Bloomberg) e (y) l'utile netto di bilancio consolidato al 31 dicembre 2028.	35%
Performance ESG	ESG	I. Sviluppo e integrazione di un indicatore ESG all'interno o dei motori di <i>pricing</i> o dei processi di valutazione per otto prodotti nell'arco del Piano Industriale. II. Attività di formazione in un rapporto $\geq 70\%$ tra: a) il numero di persone ¹ che ha partecipato a piani di formazione - formale sociale o esperienziale ² - per un totale di almeno 120 ore complessivo, di cui almeno il 20% in ambito digitale; b) il numero di persone ¹ in forza nell'organico del Gruppo nell'arco dei tre anni del ciclo di piano.	15%

¹ Pro quota in ragione dell'effettiva presenza nell'arco dei tre anni del ciclo di piano. Si intendono dipendenti, quadri, funzionari e Dirigenti

² Formale: e-learning webinar, certificazioni professionali, master o workshop in aula; Sociale: mentoring & coaching, Gruppi di Lavoro per progetti, peer review, partecipazione a forum specialistici; Esperienziale: job rotation, project work, job shadowing.

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

- per il Direttore Generale: 678%, pari a 226% su base annua;
- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche: 336% (valore medio), pari a circa il 112% su base annua;
- per i restanti beneficiari: 97% (valore medio), pari al 32% su base annua.

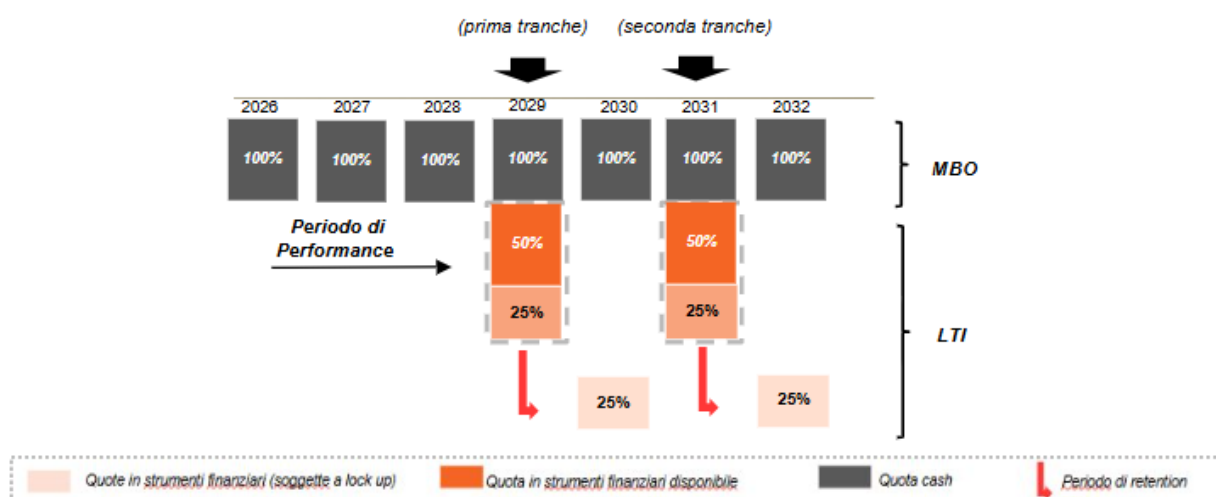
Modalità di corresponsione della componente variabile di lungo termine per il Direttore Generale, per il Personale Rilevante e DIRS

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

- una prima tranche di azioni, pari al **50% delle azioni assegnate**, sarà consegnata nel **2029**;

- una seconda tranche di azioni, pari al **50% delle azioni assegnate**, sarà consegnata nel **2031**;
- Il 50% delle azioni, attribuite in ognuna delle due tranche di assegnazione ai sensi del Piano, è soggetto ad un periodo di **lock up di 1 anno**;
- Periodo di differimento complessivo previsto per il Direttore Generale nonché per il Personale Rilevante e DIRS, di **5 anni**.

Di seguito una rappresentazione grafica rappresentativa dello schema di pagamento descritto

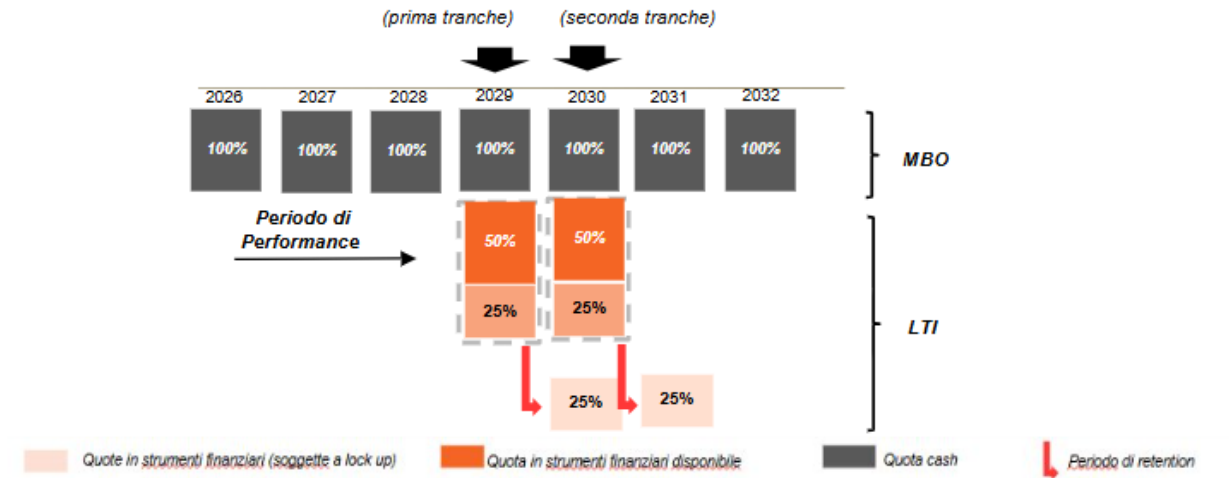


Modalità di corresponsione della componente variabile di lungo termine per i restanti Beneficiari

Per i restanti Beneficiari sono previsti i seguenti meccanismi di corresponsione della componente variabile:

- una prima tranche di Azioni, pari al **50% delle azioni assegnate**, sarà consegnata nel **2029**;
- una seconda tranche di Azioni, pari al **50% delle azioni assegnate**, sarà consegnata nel **2030**;
- Il 50% delle azioni, attribuite in ognuna delle due tranche di assegnazione ai sensi del Piano, è soggetto ad un periodo di **lock up di 1 anno**;
- Periodo di Differimento complessivo previsto per i restanti Beneficiari, di **4 anni**.

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



Claw back e Malus

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

- l'assegnazione delle azioni sia avvenuta in violazione di leggi o regolamenti o norme aziendali, ovvero nei confronti di soggetti che si siano resi responsabili di condotta dolosa o gravemente colposa volta all'alterazione dei dati utilizzati per la verifica delle condizioni di attivazione e del raggiungimento degli obiettivi di performance; ovvero
- la verifica delle condizioni di attivazione e il raggiungimento degli obiettivi di performance e/o l'assegnazione delle azioni siano stati determinati sulla base di dati rivelatisi in seguito manifestamente errati;
- il beneficiario si sia reso responsabile di comportamenti fraudolenti e/o contraddistinti da dolo o colpa grave correlati all'esercizio delle proprie funzioni, che abbiano determinato un deterioramento dei profili di rischio e/o dei risultati del Gruppo e/o della Compagnia;
- 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 Compagnia che presentino un'attinenza o comportino una ricaduta nell'ambito del rapporto, incidendo sul relativo presupposto fiduciario, anche laddove tali comportamenti non abbiano avuto direttamente impatto sulla verifica delle condizioni di attivazione o sul raggiungimento degli obiettivi di performance e sull'assegnazione delle azioni.

(cd. *Claw back*)

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

Cessazione del rapporto tra Beneficiari e Società

In caso di cessazione del rapporto (ossia del rapporto di lavoro dipendente), 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*^[1] 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*^[2] durante il Periodo di vesting, 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, 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);

^[1] Sono ipotesi di "bad leaver" le ipotesi di cessazione del Rapporto diverse dall'ipotesi di good leaver.

^[2] 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.

- operazioni di fusione o scissione, acquisto o vendita di partecipazioni, aziende o rami di azienda; 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.

6.2.1 BENEFIT

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

6.2.2 ULTERIORI COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

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

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

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

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

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

6.3 COMPENSI IN CASO DI CONCLUSIONE ANTICIPATA DEI RAPPORTI DI LAVORO

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

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

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

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

In caso di risoluzione del rapporto con il Direttore Generale e con il restante Personale Rilevante diverso dai titolari delle Funzioni Fondamentali come di volta in volta individuato nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 2, comma 1, lettera m), del Regolamento 38, l'ammontare complessivo delle somme oggetto dell'accordo sarà pari a ventiquattro mensilità di retribuzione, al netto dell'eventuale integrazione del preavviso, ove dovuta, che resta riconosciuta in aggiunta.

Ai fini del calcolo del predetto importo relativo all'accordo transattivo, per retribuzione si intende la retribuzione annua lorda così come previsto dall'art. 2121 c.c., incrementata del valore target

riconosciuto per le componenti di retribuzione variabile di breve periodo (MBO al valore teorico target). Gli importi saranno corrisposti secondo le norme e le disposizioni, anche interne, in vigore alla data di cessazione.

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

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

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

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

Per la carica di Amministratore Delegato non sono previsti compensi variabili né gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni.

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

Nello specifico, le suddette componenti variabili del pacchetto retributivo riconosciuto in forza della carica di Direttore Generale, considerando i valori target su base annua, corrispondono - rispettivamente - al 40% (valore massimo 46%), quanto alla componente variabile annuale, e al 226% della remunerazione fissa (valore massimo 339%) quanto alla componente variabile di lungo periodo o 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.

6.5 POLITICHE DI REMUNERAZIONE DI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7 LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

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

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

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

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

7.2 POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEL COLLEGIO SINDACALE

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

8 VALUTAZIONE PERIODICA

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

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

9 OBBLIGHI DI INFORMATIVA

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

10 CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

Come previsto dall'art.123-ter, comma 3-bis del TUF, in presenza di circostanze eccezionali – ovvero esclusivamente situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Compagnia 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 Compagnia nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato e la sostenibilità nel lungo termine e, quindi della procedura seguita. Gli elementi delle Politiche di Remunerazione a cui è possibile derogare, nelle circostanze e applicando l'iter procedurale sopra descritto, nel rispetto dei vincoli normativi e regolamentari si riferiscono al Piano MBO 2026 e il Piano di performance share 2026-2028. A titolo di esempio, in caso di cambiamenti non prevedibili delle condizioni macroeconomiche oppure di peggioramento della situazione finanziaria, il Consiglio di Amministrazione, in linea con la procedura descritta, si riserva di rivalutare l'equità e la coerenza dei sistemi incentivanti.

SEZIONE II RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI

PREMESSA

La Politica di REVO relativa all'esercizio 2025 – adottata in data 28 Aprile 2025 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).

Ai fini della normativa applicabile alle imprese di assicurazione, in particolare dell'art. 59 del Regolamento n. 38, si evidenzia che i trattamenti retributivi riconosciuti nel corso dell'esercizio 2025, descritti nella presente Sezione II, sono stati erogati in coerenza con i principi generali e con le strutture retributive previste dalla politica di remunerazione riferita allo stesso esercizio.

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 28 Aprile 2025 e rimarrà in carica sino alla data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2027 e (ii) il Collegio Sindacale in carica alla Data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea del 19 aprile 2024, con un mandato triennale in scadenza con la data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2026.

* * *

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

- nella prima parte, fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- nella seconda parte, illustra analiticamente – utilizzando le tabelle previste dall'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti – i compensi corrisposti nell'esercizio 2025 (l'“Esercizio”) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate (ove esistenti), segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.
- Inoltre, nella terza parte, sono indicati, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3°, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate (ove esistenti), dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate,

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

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

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

SEZIONE II – PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Di seguito viene fornita una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione per l'Esercizio (2025) dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei componenti del Collegio Sindacale.

1 REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'Assemblea degli Azionisti di REVO, tenutasi in data 28 aprile 2025, 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 2025-2027, pari a €770.000,00 lordi.

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

- un compenso annuo lordo di euro 55.000,00 (cinquantacinquemila virgola zerozero) per la carica di consigliere (non è previsto gettone di presenza per gli accessi o partecipazione alle riunioni);
- per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, in aggiunta al compenso previsto per la carica di consigliere, un compenso annuo lordo pari ad euro 145.000,00 (centoquarantacinquemila virgola zerozero);
- per la carica di Amministratore Delegato, in aggiunta al compenso previsto per la carica di consigliere, un compenso annuo lordo pari ad euro 45.000,00 (quarantacinquemila virgola zerozero);
- per la carica di Presidente del Comitato per il Controllo Interno e i Rischi e per le Operazioni con Parti Correlate, un compenso annuo lordo di euro 30.000,00 (trentamila virgola zerozero);
- per la carica di membri del Comitato per il Controllo Interno e i Rischi (con competenze anche in tema per le Operazioni con Parti Correlate), un compenso annuo lordo di euro 25.000,00 (venticinquemila virgola zerozero);
- per la carica di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, un compenso annuo lordo di euro 20.000,00 (ventimila virgola zerozero);
- per la carica di membri del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, un compenso annuo lordo di euro 15.000,00 (quindicimila virgola zerozero);

- per la carica di Presidente del Comitato Environmental, Social and Governance (ESG), un compenso annuo lordo di euro 20.000,00 (ventimila virgola zerozero);
- per la carica di membri del Comitato Environmental, Social and Governance (ESG), un compenso annuo lordo di euro 15.000,00 (quindicimila virgola zerozero).

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

2 REMUNERAZIONE 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 28 aprile 2025, percepisce un compenso fisso di Euro 55.000,00 annui lordi *pro rata temporis* quale membro del Consiglio di Amministrazione (al pari degli altri consiglieri²) e un ulteriore compenso aggiuntivo fisso di Euro 45.000,00 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 15.000 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 componente variabile della remunerazione che premia il raggiungimento di risultati conseguiti nel 2025 e che prevede la corresponsione di un premio erogato sia in contanti, sia in azioni REVO. Per il Direttore Generale, nello specifico, tale sistema (c.d. "Sistema Incentivante MBO 2025" o "MBO 2025") prevede l'erogazione del premio complessivo per il 40% up-front in contanti e per il restante 60% in azioni REVO.

Per la descrizione della componente remunerativa costituita dal Sistema MBO 2025, si rinvia alla Sezione I paragrafo 6.2 della Relazione sulla Politica di remunerazione 2025; per la descrizione dei compensi attribuiti nell'Esercizio a titolo di MBO si rinvia alla Tabella 3B.

Si precisa che, relativamente alla remunerazione prevista dal Sistema MBO per l'esercizio 2025, a seguito del processo di consuntivazione circa il raggiungimento dei target quantitativi di Gruppo e dei target qualitativi individuali come definiti dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 26 marzo 2026 (processo che si concluderà a seguito dell'approvazione da parte

² 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.

dell'Assemblea del bilancio chiuso al 31 dicembre 2025), nelle Tabelle 1 e 3B, in calce alla presente Sezione, risultano indicate le somme erogate, tenuto in considerazione che l'ammontare del premio massimo è stato fissato al 138% rispetto alla remunerazione fissa (in considerazione agli obiettivi quantitativi di gruppo, viene fissato un livello massimo, al raggiungimento del quale viene corrisposto il 130% del premio target (cap). Per gli obiettivi individuali, invece, il valore per premio non supera il target (100%) anche in caso di *overperformance*).

Al Direttore Generale, in quanto beneficiario del Sistema MBO 2025, in ragione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* nonché agli ulteriori termini e condizioni previsti dal Sistema, il bonus maturato verrà erogato per il 40% del suo valore in contanti e per il restante 60% in azioni REVO lungo un periodo di differimento di 5 anni.

Peraltro, il Direttore Generale risultava precedentemente beneficiario di un "Piano di Performance Share 2022 – 2024" il cui corrispettivo in azioni è stato erogato, in parte, nel corso del 2025; per indicazioni in merito alle azioni attribuite all'esito di tale piano si rinvia alla Tabella 3A.

Completano il pacchetto di remunerazione:

- *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;
- polizze assicurative.

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. La tabella seguente riporta la composizione del pacchetto retributivo del Direttore Generale relativo all'esercizio 2025, avendo riguardo alla componente remunerativa fissa e variabile

Componente Remunerativa	Importo	%
Remunerazione Fissa	400.000 Euro	45 %
Componente annuale variabile della remunerazione	552.000 Euro	55 %

Rispetto alla remunerazione complessiva attribuibile al dott. Minali con riferimento all'esercizio 2025, la componente fissa rappresenta il 45% e la componente variabile annuale il 55% rappresentante il 138% della componente fissa.

Con riferimento ai benefici non monetari, la Società ha messo a disposizione del Direttore Generale l'autovettura aziendale ad uso promiscuo, corredata da Telepass e carte carburante, telefono cellulare con relativa SIM, PC e iPad, nonché carta di credito aziendale.

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 (Sistema MBO 2025) che prevede l'erogazione effettiva del premio per il 50% in contanti e per il restante 50% in azioni REVO lungo un periodo di differimento di 3 anni. In particolare, si precisa che relativamente alla remunerazione variabile di breve periodo prevista dall'MBO 2025 della Società, in seguito al processo di consuntivazione circa il raggiungimento dei target quantitativi di Gruppo e dei target qualitativi individuali come predefiniti dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 26 marzo 2026 (processo che si concluderà a seguito dell'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio chiuso al 31 dicembre 2025), nella Tabella 3B in calce alla presente Sezione risultano indicate le somme erogate, tenuto in considerazione che l'ammontare del premio massimo era stabilito all'86,25% rispetto alla remunerazione fissa (in considerazione agli obiettivi quantitativi di gruppo, viene fissato un livello massimo, al raggiungimento del quale viene corrisposto il 130% del premio target (cap). Per gli obiettivi individuali, invece, il valore per premio non supera il target (100%) anche in caso di *overperformance*).

Componente Remunerativa	Importo	%
Remunerazione Fissa	1.040.000 Euro	54%
Componente annuale variabile della remunerazione	897.000 Euro	46%

Rispetto alla remunerazione complessiva relativa all'esercizio 2025 attribuibile ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la componente fissa rappresenta il 54% e la componente variabile annuale il 46% rappresentante l'86,25% della componente fissa.

Peraltro, i DIRS individuati, risultano anche beneficiari del "Piano di Performance Share 2022 - 2024"; per indicazioni in merito alle azioni attribuite all'esito di tale piano si rinvia alla Tabella 3A.

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.

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

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

4 REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

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

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

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

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

5 INDENNITÀ DI FINE CARICA

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

6 ULTERIORI INFORMAZIONI

Si conferma che, con riferimento all'esercizio 2025 non è stata applicata alcuna deroga temporanea alle Politiche di remunerazione. In ogni caso, sebbene sino ad oggi non sia accaduto, nel caso di eventuali misure correttive che dovessero integrare una deroga, questa sarebbe soggetta ai relativi specifici requisiti di legge, ivi inclusa la procedura afferente alle operazioni con parti correlate: il tutto nel rispetto delle disposizioni regolamentari, della disciplina di governance e avuto riguardo alle necessità di disclosure informativa.

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

Infine, si segnala che le remunerazioni riconosciute e corrisposte, nelle diverse componenti, con riferimento all'Esercizio e degli obiettivi che si prefigge REVO, contribuiscono al perseguimento della creazione di valore sostenibile nel lungo termine della Società; e quindi: (i) attrarre, motivare e fidelizzare le professionalità chiave, attraverso un approccio alla gestione della remunerazione improntato all'equità e alla coerenza interna e funzionale alla valorizzazione del contributo individuale; (ii) favorire l'allineamento con la strategia aziendale di breve e soprattutto di lungo termine; (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.

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 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*	Parteci p. agli utili					
Antonia Boccardo	Presidente CDA	01/01/25 - 27/4/25	Approvazione bilancio 2024	€ 48.493,15	N/A		€ 4.849,32					€ 53.342,47		
Di cui compensi della Società come Presidente				€ 32.328,77	N/A							€ 32.328,77		
Di cui compensi della Società come Consigliere				€ 16.164,38	N/A		€ 4.849,32					€ 21.013,70		
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A		
Andrea Beltratti	Presidente CDA	01/01/25 - 31/12/25	Approvazione bilancio 2027	€135.068,49			€13.506,86					€ 148.575,35		
Di cui compensi della Società come Presidente				€ 97.924,66								€ 97.924,66		
Di cui compensi della Società come Consigliere				€ 37.143,84			€ 13.506,85					€ 50.650,69		
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A		
Alberto Minali	Amministratore e Delegato / Direttore Generale	01/01/25 - 31/12/25	Approvazione bilancio 2027	€ 91.575,34	N/A	€ 400.000	€ 13.335,62	€ 552.000		€ 82.949,72		€ 1.139.860,68		
Di cui compensi della Società come AD				€ 38.404,11	N/A							€ 38.404,11		

Di cui compensi della Società come Consigliere				€ 53.171,23			€ 13.335,62				€ 66.506,85		
Di cui compensi della Società come DG				N/A	N/A	€ 400.000		€ 552.000		€ 82.949,72	€ 1.034.949,72		
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A						N/A		
Elena Biffi	Consigliere	01/01/25 - 27/04/25	Approvazione bilancio 2024	€ 16.164,38	N/A		€ 11.315,07				€ 27.479,45		
Di cui compensi della Società				€ 16.164,38	N/A		€ 11.315,07				€ 27.479,45		
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

Elena Pistone	Consigliere	01/01/25 - 31/12/25	Approvazione bilancio 2027	€ 53.171,23	N/A		€ 29.876,71					€ 83.047,95			
Di cui compensi della Società				€ 53.171,23	N/A		€ 29.876,71					€ 83.047,95			
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A			
Ezio Bassi	Consigliere	01/01/25 - 27/04/25	Approvazione bilancio 2024	€ 16.164,38	N/A		€ 9.698,63					€ 25.863,01			
Di cui compensi della Società				€ 16.564,38	N/A		€ 9.698,63					€ 25.863,01			
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A			
Martino Meneghini	Consigliere	01/01/25 - 31/12/25	Approvazione bilancio 2027	€ 53.171,23	N/A		€ 29.876,71					€ 83.047,94			
Di cui compensi della Società				€ 53.171,23	N/A		€ 29.876,71					€ 83.047,95			
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A			
Claudio Giraldi	Consigliere	01/01/25 - 31/12/25	Approvazione bilancio 2027	€ 53.171,23	N/A		€ 36.458,90					€ 89.630,13			
Di cui compensi della Società				€ 53.171,23	N/A		€ 36.458,90					€ 89.630,14			
Di cui compensi di società controllate e collegate					N/A										
Anna Paola Negri-Clementi	Consigliere	01/01/25 - 31/12/25	Approvazione bilancio 2027	€ 37.143,84	N/A		€ € 30.390,41					€ 67.534,25			
Di cui compensi della Società				€ 37.143,84	N/A		€ 32.500					€ 67.534,25			
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A										
Federica Seganti	Consigliere	01/01/25 - 31/12/25	Approvazione bilancio 2027	€ 37.143,84			€ 20.260,27					€ 57.404,11			
Di cui compensi della Società				€ 37.143,84			€ 20.260,27					€ 74.287,68			
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A											
Compensi nella società che redige il bilancio				€ 541.267,11								€ 1.775.785,33			

Compensi da controllate e collegate	N/A							N/A		
Totale	€ 541.267,11		€ 400.000	€ 199.56850	€ 552.000		€ 82.949,72	€ 1.775.785,33		

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					
Alberto Centurioni	Presidente Coll. Sindacale	01/01/25 - 31/12/25	Approvazione bilancio 2026	€ 65.000								€ 65.000		
Di cui compensi della Società				€ 65.000	N/A							€ 65.000		
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A		
Claudia Camisotti	Sindaco effettivo	01/01/25 - 31/12/25	Approvazione bilancio 2026	€ 45.000								€ 45.000		
Di cui compensi della Società				€ 45.000	N/A							€ 45.000		
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A		
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A		
Saverio Ugolini	Sindaco effettivo	01/01/25 - 31/12/25	Approvazione bilancio 2026	€ 45.000								€ 45.000		
Di cui compensi della Società				€ 45.000	N/A							€ 45.000		
Di cui compensi di società controllate e collegate				N/A	N/A							N/A		

Compensi nella società che redige il bilancio	€ 150.000	N/A								€ 150.000		
Compensi da controllate e collegate	N/A	N/A								N/A		
Totale	€ 150.000	N/A								€ 150.000		

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					
N. 4 Dirigenti con responsabilità strategiche		01/01/25 - 31/12/25				€ 1.040.000		€ 897.000		€ 215.043		€ 2.152.043		
Compensi nella società che redige il bilancio						€ 1.040.000		€ 897.000		€ 215.043		€ 2.152.043		
Compensi da controllate e collegate														
Totale						€ 1.040.000		€ 897.000		€ 215.043		€ 2.152.043		

* 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 ^[1]	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 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 e		Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e Valore alla data di maturazione	
Compensi nella società che redige il bilancio	Alberto Minali	Amministratore Delegato / Direttore Generale	Piano approvato dall'assemblea dei soci del 4 aprile 2022									103.845 azioni	1.514,433,94 €	261.511 €
			MBO 2025			13.595 azioni	331.200 €	2025	n.a.*	n.a.*				
	N. 4 Dirigenti con responsabilità strategiche		Piano approvato dall'assemblea dei soci del 4 aprile 2022									114.228 azioni	1.665.855,46 €	233.894 €
			MBO 2025			18.410 azioni	448.500 €	2025	n.a.*	n.a.*				
(III) Totale						32.005 azioni						218.073 azioni	3.180.289.4 €	

^[1] data di assegnazione e prezzo di mercato all'assegnazione saranno definiti successivamente alla redazione del presente documento.

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			€ 220.800						
N. 4 Altri Dirigenti con responsabilità strategica			€ 448.500€						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO	€ 669.300						
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano MBO	N/A						
(III) Totale			€ 669.300						

* 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 31/12/2024	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI AL 31/12/2025	TITOLO POSSESSO	MODALITÀ POSSESSO
Andrea Beltratti	Presidente del Consiglio	REVO Insurance S.p.A.	//	4.000	//	4.000	Proprietà	diretto
Minali Alberto	Amministratore delegato	REVO Insurance S.p.A.	//	103.845(*)	//	103.845	Proprietà	diretto
Minali Alberto	Amministratore delegato	REVO Insurance S.p.A.	//	4.686.000	1.243.651	3.442.349	Proprietà	Indiretto(**)
Annapaola Negri-Clementi	Amministratore	//	//	//	//	//	//	//
Federica Seganti	Amministratore	//	//	//	//	//	//	//
Giraldi Claudio	Amministratore	REVO Insurance S.p.A.	1.000	//	1.000	//	//	//
Meneghini Martino	Amministratore	//	//	//	//	//	//	//
Pistone Elena	Amministratore	//	//	//	//	//	//	//
Rocco di Torrepadula Ignazio	Amministratore	//	//	//	//	//	//	//
Centurioni Alberto	Presidente del Collegio Sindacale	//	//	//	//	//	//	//
Camisotti Claudia	Sindaco Effettivo	//	//	//	//	//	//	//

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

(*) Esercizio di un diritto di opzione, concesso a persone che esercitano funzioni di amministrazione, di controllo o di direzione o a dipendenti in quanto parte della retribuzione loro spettante

(**) Azioni ordinarie di REVO Insurance attribuite al socio REVO Advisory Srl a seguito di conversione di azioni speciali e indicate in tabella con riferimento al dott. Minali in quanto Amministratore Unico della Stessa REVO Advisory. Le azioni indicate, pertanto, sono riconducibili al dott. Minali unicamente in forza della predetta carica.

Prospetto riepilogativo delle partecipazioni dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI AL 31/12/2024	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI AL 31/12/2025
4	REVO Insurance S.p.A.	2.500(*)	84.632(**)	//14.538	70.094(***)

(*) riconducibili al dott. De Ferrari che ha lasciato l'azienda dal 1° dicembre 2025 (e quindi non più computato nel numero dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche)

(**) Esercizio di un diritto di opzione, concesso a persone che esercitano funzioni di amministrazione, di controllo o di direzione o a dipendenti in quanto parte della retribuzione loro spettante

(***) il totale azioni possedute dai DIRS al 31.12.2025 tiene conto dell'assunzione della qualifica di DIRS da parte del dott. Merli che è subentrato al dott. De Ferrari

SEZIONE III – VERIFICHE DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI

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

VERIFICHE EX ANTE

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

La **Funzione Compliance** ha verificato che le Politiche di remunerazione 2026 del Gruppo REVO Insurance rispettino:

- a) le norme in materia di remunerazioni, ai sensi dell'art. 39 e seguenti (Capo VII Politiche di remunerazione e incentivazione) e l'art. 93 Capo (VII - Politiche di remunerazione di gruppo) del Regolamento IVASS n.38/2018;
- b) le 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, come REVO Insurance S.p.A.;
- c) l'art. 275 del Regolamento UE 2015/35 della Commissione del 10 ottobre 2014 relativo alle Politiche di Remunerazione nelle imprese di assicurazione ("Atti Delegati");
- d) l'art. 5 del Codice di Corporate governance;
- e) lo Statuto della Compagnia;
- f) il Codice Etico di Gruppo.
- g) La verifica ha riguardato i seguenti ambiti:
- h) i principi;
- i) i ruoli e responsabilità degli organi sociali e delle Funzioni Fondamentali;
- j) l'identificazione del Personale rilevante delle società;
- k) destinatari delle politiche di remunerazione;
- l) la struttura della remunerazione.

La Funzione Compliance ha espresso parere di conformità.

La **Funzione di Risk Management**, considerati i seguenti elementi:

- un adeguato mix di componenti di retribuzione fisse e variabili con un bilanciamento tra le componenti coerente con gli obiettivi strategici nonché nel rispetto della normativa applicabile e delle prassi di mercato;
- la presenza di limiti massimi alle componenti variabili "MBO" e "LTI" e di obiettivi specifici da raggiungere ai fini della loro quantificazione;

- la presenza di una soglia di attivazione della componente variabile connessa alla soglia di Tolerance Soft del Solvency Ratio di Gruppo;
- la presenza tra gli obiettivi della redditività aggiustata per il rischio espressa dall'indicatore ORORC;
- il differimento del pagamento di parte della componente variabile;
- il pagamento di parte della retribuzione variabile in forma di azioni, con clausole di lock up di 1 anno sulle quote differite;
- la presenza di clausole di malus e claw back;
- la valutazione degli effetti della Politica di Remunerazione prevista per l'anno 2026 nella redazione del Business Plan 2026-2030 alla base della Valutazione Interna del Rischio e della Solvibilità (ORSA 2026);
- la presenza di verifiche amministrative nelle lettere di assegnazione dei Rappel alle quali sono subordinati i pagamenti degli stessi.

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

VERIFICHE EX POST

La **Funzione di Revisione Interna** verifica la corretta applicazione delle politiche di remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio dell'impresa. Tali attività integrano le verifiche svolte dalle Funzioni Fondamentali di Compliance e Risk Management.

In particolare, la Funzione di Revisione Interna ha condotto le proprie verifiche nell'ambito delle seguenti principali aree: i) processo di payout relativo ai compensi erogati nel 2025, con riferimento ai compensi corrisposti agli Amministratori e ai membri del Collegio Sindacale ed alle componenti MBO e LTI erogate al personale rilevante; ii) processo di adozione ed applicazione delle politiche di remunerazione per l'anno 2025. Sono state inoltre previste verifiche campionarie sul disegno e sull'applicazione delle disposizioni in materia di remunerazione per intermediari (agenzie) e fornitori di servizi esternalizzati.

Le verifiche non hanno fatto riscontrare criticità in merito alla corresponsione dei compensi occorsa nel 2025 e all'iter di adozione della Politica, che si è svolto in conformità a quanto previsto dagli artt. 41 e 42 del Regolamento n. 38/2018.

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 Compagnia 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.
“Compagnia”	Indica REVO Insurance S.p.A..
“Consiglio” o “Consiglio di Amministrazione”	indica il Consiglio di Amministrazione della Compagnia <i>pro tempore</i> in carica.
“Comitato per le Nomine e la Remunerazione” (CNR)	indica il comitato di REVO con funzioni istruttorie, consultive e propositive in materia di nomine e remunerazione, <i>pro tempore</i> in carica.
“Data della Relazione”	indica la data della Relazione come indicata in copertina della medesima.
“Dirigenti con Responsabilità Strategiche”	indica i soggetti individuati da REVO quali altri dirigenti con responsabilità strategiche (i.e. ulteriori rispetto agli amministratori, al direttore generale e ai sindaci della società stessa), ossia i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, così come previsto dall’art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti, il quale rinvia all’Appendice del Regolamento Parti Correlate, ai sensi della normativa Consob in materia di operazioni con parti correlate e della “Procedura per la gestione delle operazioni con parti correlate” 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

	<p>criteri riportati all'art. 2, comma 1, lettera m), del Regolamento 38 nell'ambito del Personale Rilevante (come <i>infra</i> definito).</p>
<p>“Emolumento”</p>	<p>Indica il compenso fisso accordato per l'esercizio di una carica ricoperta in uno o più organi societari. La Retribuzione Annuale Lorda unitamente agli eventuali emolumenti rappresentano una forma di remunerazione o compenso fisso.</p>
<p>“Funzioni Fondamentali”</p>	<p>indica le funzioni della Compagnia 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.</p>
<p>“Gate”</p>	<p>indica l'obiettivo base da raggiungere per l'attivazione dei piani di incentivazione.</p>
<p>“Gruppo o Gruppo REVO Insurance”</p>	<p>indica REVO e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c..</p>
<p>“Lettera al Mercato”</p>	<p>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”.</p>
<p>“Lock Up”</p>	<p>indica il vincolo di indisponibilità gravante sulle Azioni consegnate ai sensi del sistema di remunerazione variabile sulla base del quale, per la durata di un anno, tali Azioni non possono essere trasferite a terzi – e, dunque, non possono ad esempio essere vendute, conferite, permutate, date a riporto o comunque soggette ad altri atti di disposizione tra vivi.</p>
<p>Long Term Incentive (LTI)</p>	<p>indica il sistema incentivante basato sui risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati di lungo periodo, nello specifico si fa riferimento al “Piano di performance share” 2026-2028”.</p>
<p>“Management by Objectives (MBO)”</p>	<p>indica il sistema di remunerazione e incentivazione variabile correlato ai risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati relativi all'anno 2026.</p>
<p>“Organo di Controllo o Collegio Sindacale”</p>	<p>indica il Collegio Sindacale di REVO <i>pro tempore</i> in carica.</p>
<p>“Operating Return on Risk Capital” o “ORORC”</p>	<p>indica la formula Risultato operativo adjusted IFRS 17 al numeratore e SCR medio dell'anno al denominatore.</p>
<p>“Periodo di Differimento”</p>	<p>indica il periodo di differimento al cui termine verrà completato il riconoscimento delle componenti della remunerazione variabile,</p>

	secondo i termini e al verificarsi delle condizioni previsti dal regolamento del Sistema di remunerazione variabile.
“Personale”	Identifica l’insieme dei destinatari della presente Politica
“Personale Rilevante” (PR)	identifica l’insieme dei soggetti definiti all’art. 2, comma 1, lettera m) del Regolamento 38,; vale quindi a dire: i direttori generali, i dirigenti con compiti strategici (coincidenti con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche), i titolari delle Funzioni Fondamentali e del personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali nonché le altre categorie del personale la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell’impresa, identificato dall’impresa, in base a scelte motivate ed adeguatamente formalizzate.
“Piano di performance share” o il “Piano”	indica il piano di incentivazione a lungo termine denominato “Piano di Performance Share 2026-2028”
“Procedura Parti Correlate”	indica la “Procedura per la gestione delle operazioni con parti correlate” adottata da REVO in ottemperanza alla normativa in materia di operazioni con parti correlate, vigente alla Data della Relazione.
“Regolamento Parti Correlate”	indica il regolamento in materia di operazioni con parti correlate adottato da Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificata e integrata.
“Regolamento 38”	indica il Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 recante disposizioni in materia di sistema di governo societario di cui al titolo iii (esercizio dell’attività assicurativa) e in particolare al capo i (disposizioni generali), articoli 29-bis, 30, 30-bis, 30-quater, 30-quinques, 30-sexies, 30-septies, nonché di cui al titolo XV (vigilanza sul gruppo), e in particolare al capo iii (strumenti di vigilanza sul gruppo), artt. 215-bis (sistema di governo societario del gruppo), del D.Lgs. 7 settembre 2005, n. 209 – c.d. Codice delle Assicurazioni Private - modificato dal decreto legislativo 12 maggio 2015, n. 74, conseguente all’attuazione nazionale delle linee guida emanate da EIOPA sul sistema di governo societario.
“Retribuzione Annua Lorda (RAL)”	indica la somma della retribuzione annua fissa accordata in virtù di un rapporto di lavoro dipendente (pari alla somma delle quattordici mensilità ai sensi del CCNL applicabile e di eventuali remunerazioni tipiche che possano essere considerate fisse).
“Sistema di Incentivazione 2025: “	indica il Sistema di Incentivazione MBO (“Sistema”) che premia il raggiungimento di risultati conseguiti nell’anno di riferimento (2025) e con l’applicazione di pagamenti differiti e meccanismi di allineamento al rischio ex post, in linea con la normativa di riferimento. I destinatari del sistema sono il DG, il restante

Personale Rilevante e altro personale, in ogni caso diverso dai titolari e dal personale delle Funzioni Fondamentali.

“REVO”

Indica REVO Insurance S.p.A..

“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).



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 2009
iscritta all'Albo delle Imprese di Assicurazione e Riassicurazione presso IVASS, sez. I, al n. 1.000.000.000

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

www.revoinsurance.com