

# 2026

## ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

27 aprile 2026

The logo for REVO, with 'R' in orange and 'EVO' in green.

Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti

Punto 3 all'Ordine del Giorno  
APPROVAZIONE DEL LONG TERM INCENTIVE PLAN 2026-  
2028 AI SENSI DELL'ART. 114 – BIS DEL D.LGS 58/1998.  
DELIBERE INERENTI E CONSEGUENTI.

# INDICE

Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti .....	3
3. Approvazione del <i>Long Term Incentive Plan 2026-2028</i> ai sensi dell'art. 114 – bis del D.Lgs 58/1998. Delibere inerenti e conseguenti.....	3

# Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti

## 3. Approvazione del *Long Term Incentive Plan 2026-2028* ai sensi dell'art. 114 – bis del D.Lgs 58/1998. Delibere inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

L'Assemblea convocata per il 27 aprile 2026 è chiamata a discutere e deliberare, tra l'altro, in merito alla proposta, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza, il "TUF"), di un *Long Term Incentive Plan* ("Piano LTI) per il triennio 2026-2028 di REVO Insurance S.p.A. (di seguito "REVO" o la "Società").

Il sistema di remunerazione previsto, con particolare riferimento agli esponenti del vertice aziendale e ai manager di REVO, è strutturato, in linea con la regolamentazione applicabile e con le migliori prassi di riferimento (incluso il Codice di Corporate Governance), in una componente fissa e in una componente variabile. Tale articolazione è finalizzata a perseguire l'obiettivo di crescita di valore della Società in coerenza con le linee guida strategiche, nonché ad assicurare l'adozione di sistemi di remunerazione coerenti con una sana e prudente gestione dei rischi, sia attuali che prospettici. La componente variabile si articola, a sua volta, in una parte annuale e in una di lungo termine, anche differita.

Il Piano LTI, in conformità alla normativa applicabile e alla migliore prassi di riferimento, è volto a favorire l'allineamento tra gli interessi del management, degli azionisti e degli stakeholders, nonché a sostenere la creazione di valore nel medio-lungo termine. Lo stesso prevede un'erogazione interamente in azioni REVO ed è correlato ai principali vettori strategici del nuovo Piano Industriale 2026-2028 "THE TECHUMAN ERA" (il "Piano Industriale").

Differentemente dal 2025, anno in cui, in assenza di un Piano Industriale aggiornato, era stato adottato un unico strumento di remunerazione variabile, comunque soggetto a meccanismi di differimento e all'erogazione parziale in azioni, avuto riguardo all'approvazione del nuovo Piano Industriale si propone l'adozione di un sistema di remunerazione variabile articolato in una componente annuale e in una componente di lungo termine differita.

Nello specifico, la componente variabile di lungo termine differita di REVO consiste in un Piano chiuso di performance share (in forma di *stock grant*) con un periodo di *vesting* corrispondente al triennio 2026-2028.

Le principali finalità del Piano LTI consistono nel:

- attrarre, motivare e fidelizzare le professionalità chiave, attraverso un approccio alla gestione della remunerazione improntato all'equità e alla coerenza interna e funzionale alla valorizzazione del contributo individuale;
- favorire l'allineamento con la strategia aziendale di breve e 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*.

Rientrano tra i beneficiari del Piano LTI il Direttore Generale e il Personale Rilevante (inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche - DIRS - ed esclusi i Titolari 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 addetto alle Funzioni Fondamentali), opportunamente identificate dalla Società in funzione di particolari criteri.

Il Piano LTI 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 approvato; 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 LTI prevede la corresponsione di un numero di Diritti da assegnare ai Beneficiari differenziato in relazione al livello di responsabilità e alla criticità del ruolo da ciascuno ricoperto nell'ambito dell'organizzazione della Società, avuto altresì riguardo alla realizzazione del Piano Industriale.

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:
  - o Performance economico-finanziaria: ORORC (Operating Return on Risk Capital) (peso 50%);
  - o Performance azionaria: P/E (Price-to-Earnings) (peso 35%);
  - o Performance ESG: nell'ambito del piano ESG di REVO (peso 15%).

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 rispettivamente per ORORC (Operating Return on Risk Capital), P/E (Price-to-Earnings) e performance ESG:

- 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).

Premesso quanto sopra, REVO ha identificato specifiche modalità di corresponsione della componente variabile. Per la figura del Direttore Generale, 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 Direttore Generale, Personale Rilevante (diverso dai titolari delle funzioni fondamentali e personale addetto a tali funzioni) e DIRS di 5 anni.

Per i restanti beneficiari del Piano LTI, 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 gli altri beneficiari, di 4 anni.

Alla remunerazione variabile nel suo complesso si applicano i meccanismi di allineamento al rischio ex post quali le clausole di *malus* e *claw back*.

Tutte le caratteristiche del Piano sono rappresentate nell'apposito Documento Informativo – cui si fa espresso rimando -, predisposto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento CONSOB n. 11971/1999 (il "Regolamento Emittenti") e successive modifiche e integrazioni, messo a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità previste dall'art. 125-ter del Regolamento Emittenti stesso ed allegato alla presente Relazione illustrativa.

\*\*\*\*\*

Ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione sottopone all'Assemblea la seguente proposta di deliberazione.

### **Proposta di deliberazione**

*"L'Assemblea degli Azionisti di REVO Insurance S.p.A., validamente costituita ed atta a deliberare, in seduta ordinaria, ai sensi dell'articolo 2369 cod. civ.*

- *visto l'articolo 114-bis del TUF e relative disposizioni attuative;*

- *vista la relazione del Consiglio di Amministrazione elaborata su questo punto all'ordine del giorno e il relativo Documento Informativo;*

*DELIBERA*

- *di approvare ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del D.Lgs. 58/1998, il piano di incentivazione denominato "Long Term Incentive Plan 2026-2028", avente le caratteristiche (ivi compresi condizioni e presupposti di attuazione) illustrate nel Documento Informativo allegato alla Relazione Illustrativa del Consiglio di Amministrazione, dando mandato al Consiglio medesimo di adottare il relativo regolamento;*
- *di conferire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega nei limiti di legge, ogni più ampio potere per dare esecuzione al Long Term Incentive Plan 2026-2028, ivi inclusi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, il potere di definire un regolamento di attuazione del Piano LTI comprensivo dei criteri di individuazione dei beneficiari e dell'indicazione del numero massimo di Diritti da assegnare, nonché il potere di procedere alle attribuzioni delle azioni, e di compiere ogni atto, adempimento, formalità e comunicazione ritenuti necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano LTI medesimo, con facoltà di delegare, nei limiti di legge, con esclusione dei poteri che rimangono di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione in forma collegiale, ai sensi della normativa anche regolamentare pro-tempo vigente, i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e attuazione del Piano LTI al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato anche disgiuntamente tra loro."*

**Il Consiglio di Amministrazione**



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

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

Sede operativa: Via Monte Rosa 91, 20149 Milano, Italia

Sede operativa: Via Cesarea 12, 16121 Genova, Italia

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

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

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

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

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