

2026

DOCUMENTO INFORMATIVO SUL PIANO DI PERFORMANCE SHARE 2026-2028 (PIANO LTI)

Documento informativo, redatto in conformità alle prescrizioni di cui all'articolo 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, nonché ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni (il "Regolamento Emittenti")



REVO

PREMESSA

Il presente documento informativo, redatto in conformità alle prescrizioni di cui all'articolo 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, nonché ai sensi dell'articolo 84-bis e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni (il "Regolamento Emittenti"), ha ad oggetto il Piano di performance share 2026 - 2028 facente capo a REVO Insurance, predisposto in vista dell'Assemblea dei soci della Società, convocata dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2026, e da tenersi in unica convocazione in data 27 aprile 2026, per deliberare, inter alia, l'approvazione del predetto Piano.

Il Piano, come *infra* definito, è volto a valorizzare e riflettere gli obiettivi della Società nella definizione della remunerazione variabile dei soggetti indicati nel presente Documento Informativo quali Beneficiari e come *infra* definiti, per le finalità meglio illustrate in seguito.

SOMMARIO

PREMESSA.....	2
SOMMARIO	3
DEFINIZIONI.....	4
1. SOGGETTI DESTINATARI.....	7
2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO.....	9
3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI	12
4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	15

DEFINIZIONI

“Amministratore Delegato/ Direttore Generale”:	indica il principale responsabile della gestione di REVO alla data di approvazione Assembleare
“Amministratori”:	indica gli Amministratori con deleghe esecutive e/o gestionali di REVO
“Assemblea”:	indica l’Assemblea degli azionisti di REVO
“Azioni”:	indica le azioni ordinarie di REVO
“Beneficiario/Beneficiari” oppure “Destinatario/Destinatari”:	indica i soggetti individuati, nei limiti e sulla base dei principi previsti dalla normativa applicabile e dal Piano, tra i dipendenti ai quali verranno attribuite le Azioni. In particolare: il DG, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS), il restante Personale rilevante ad esclusione dei titolari e del personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali nonché ulteriori categorie di personale, dirigente e non dirigente in ogni caso diverso dai titolari e dal personale delle Funzioni Fondamentali, della Società e/o del Gruppo opportunamente identificato in funzione di criteri definiti, tra cui l’inquadramento, il ruolo, la posizione organizzativa ricoperta e il livello di responsabilità attribuito.
Codice di Corporate Governance:	indica il Codice promosso dal Comitato per la Corporate Governance, edizione del 2020, in vigore alla data del Documento Informativo, cui la Società aderisce.
“Comitato per Nomine e la Remunerazione”:	indica il comitato di REVO con funzioni istruttorie, consultive e propositive in materia di nomine e remunerazione, <i>pro tempore</i> in carica.
“Consiglio” o “Consiglio di Amministrazione”:	indica il Consiglio di Amministrazione della Società <i>pro tempore</i> in carica.
“Dirigenti con Responsabilità Strategiche” (DIRS):	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-*quater*, 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 *pro tempore* vigente. Tale categoria di personale, ai fini della presente Politica di Remunerazione, coincide con i dirigenti con compiti strategici individuati in base ai criteri riportati all'art. 2, comma 1, lettera m), del Regolamento 38 nell'ambito del Personale Rilevante (come *infra* definito).

- "Documento Informativo": indica il presente documento informativo, redatto in conformità alle prescrizioni di cui all'articolo 114-*bis* del TUF.
- "Euronext STAR": indica il mercato regolamentato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. su cui sono negoziate le Azioni ordinarie della Società.
- "Gruppo": indica REVO e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. costituenti il Gruppo REVO Insurance.
- "Lock-up": indica il vincolo di indisponibilità gravante sulle Azioni consegnate ai sensi del Piano 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.
- "Componente variabile differita" o "LTI": indica il Piano di remunerazione e incentivazione, che prevede l'assegnazione di un numero di azioni della Società (c.d. "Piano di Performance Share 2026 - 2028") 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.
- "Periodo di Differimento": indica il periodo di differimento al cui termine verrà completato il riconoscimento delle componenti della remunerazione variabile, secondo i termini e al verificarsi delle condizioni previsti dal regolamento del Piano di remunerazione variabile.
- "Periodo di Performance": indica il periodo a seguito del quale avviene l'effettiva assegnazione delle azioni nell'ambito del Piano che è subordinata, inter alia, al raggiungimento di specifici obiettivi di performance. La *performance* è misurata su un orizzonte annuale e verificato lungo un arco di tempo pluriennale, al fine di garantirne la sostenibilità.

“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” o “Piano LTI”:	indica il Piano di performance share 2026 – 2028.
Regolamento:	indica il regolamento che disciplina i termini e le condizioni del Piano.
Piano/Piano di performance share 2026 - 2028:	indica il “Piano di performance share 2026-2028”, che prevede l’assegnazione di un numero di azioni della Società in base al raggiungimento di obiettivi di performance misurati alla fine del periodo triennale di vesting e subordinatamente al superamento della condizione di attivazione (gate) collegata all’indicatore Solvency II Ratio. Con l’applicazione di pagamenti differiti e meccanismi di allineamento al rischio ex post, in linea con la normativa di riferimento. I destinatari del Piano sono il DG, i DIRS, il restante Personale Rilevante e altro personale, in ogni caso diverso dai titolari e dal personale delle Funzioni Fondamentali.
“Società” o “REVO”:	indica REVO Insurance S.p.A.

1. SOGGETTI DESTINATARI

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate

Il Direttore Generale di REVO, che ricopre anche il ruolo di Amministratore Delegato, è tra i Beneficiari del Piano. L'indicazione nominativa dei Beneficiari appartenenti a tale categoria, saranno forniti secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

Qualora nel corso dell'esercizio 2026 si verificassero avvicendamenti o separazione della carica nella figura di seguito indicata, anche il soggetto eventualmente incaricato di subentrare nella posizione rientrerebbe tra i destinatari del Piano per quanto di propria competenza:

- Direttore Generale di REVO Insurance S.p.A.

Il Piano non è destinato ad alcun membro del Consiglio di Amministrazione.

1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente

Tra i Beneficiari del Piano sono compresi il Direttore Generale di REVO, il Personale rilevante ai sensi del Regolamento IVASS n. 38 e (con esclusione dei titolari e del personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali), i Dirigenti con Responsabilità Strategica appartenenti alla prima linea di riporto nonché ulteriori categorie di personale, dirigente e non dirigente, della Società e/o del Gruppo.

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai seguenti gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti

a) Direttori Generali dell'emittente strumenti finanziari;

Il Direttore Generale di REVO è tra i Beneficiari designati del Piano di performance share 2026- 2028.

b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;

Non applicabile: la Società risulta di "minori dimensioni" ai sensi della summenzionata normativa regolamentare.

- c) **Persone fisiche controllanti la Società, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nella Società.**

Non applicabile: la Società non è sottoposta al controllo di alcun soggetto ai sensi delle vigenti disposizioni di legge applicabili.

1.4 Descrizione e indicazione numerica dei beneficiari, separate per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b), c) e d) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti

- a) **Dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3;**

Tra i Beneficiari del Piano LTI vi sono il Direttore Generale e anche n. 5 dirigenti di REVO che rientrano tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e n. 1 Dirigente che rientra nel Personale rilevante ai sensi del Regolamento IVASS n. 38 e che hanno potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società e precisamente.

- Direttore Generale: Dott. Alberto Minali;
- Chief Financial Officer: Dott. Jacopo Tanaglia;
- Chief Operating Officer: Ing. Matteo Merli;
- Chief Underwriting Officer: Dott. Simone Lazzaro;
- General Counsel: Dott. Stefano Semolini;
- Branch Manager: Dott. Giuliano Maisto;
- HR & Organization Director: Dott.ssa Paola Negri.

- b) **Nel caso delle società di "minori dimensioni" ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche della Società;**

Nel corso dell'esercizio è stata registrata la presenza complessiva di n. 5 soggetti rientranti nella categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (oltre al Direttore Generale).

- c) **Delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.);**

Non applicabile - non vi sono categorie di dipendenti o collaboratori per le quali siano state previste caratteristiche differenziate del Piano.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano

Con l'adozione del Piano, REVO si prefigge di adeguare le modalità di erogazione della componente variabile differita (prevista per i dipendenti e collaboratori classificati nella categoria di Personale rilevante) ai requisiti del Regolamento IVASS n°38 e della Lettera al Mercato del 7 luglio 2018 dell'IVASS.

Il Piano di REVO ha le seguenti 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;
- 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*;

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell'attribuzione del Piano

Il Piano 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.

A fronte dei Diritti assegnati, a ciascun Beneficiario sarà conferito il diritto di ricevere Azioni, a condizione che siano raggiunti gli Obiettivi di Performance come definiti dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. In particolare, 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 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%).

La maturazione del premio per i Beneficiari del Piano è collegata al:

- superamento della condizione di attivazione (“gate”): Solvency II Ratio di Gruppo almeno pari al 160% al termine dell’anno di riferimento;
- 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 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 Piano 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.

Premesso quanto sopra, la Società ha identificato specifiche modalità di corresponsione della componente variabile differita riservate ai Beneficiari, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e di cui al punto 1.4 che precede, come di seguito illustrato:

- Per la figura del Direttore Generale, *per il Personale Rilevante* (diversi dai titolari delle funzioni fondamentali e personale addetto a tali funzioni) e *DIRS* sono previsti i seguenti meccanismi di corresponsione della componente variabile differita:
 - 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 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.

Si ritiene che i suddetti termini siano idonei a facilitare il conseguimento degli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione del personale propri del Piano consentendo, inoltre, una visione multi-prospettica della performance.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

Il numero target dei Diritti assegnabili all'inizio del triennio di riferimento del Piano è determinato sulla base del rapporto tra (i) l'ammontare del Bonus Individuale attribuito a ciascun Beneficiario e (ii) il valore di riferimento dell'Azione. Tale valore di riferimento è pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali delle Azioni ordinarie REVO negoziate sul mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., rilevati nei 30 giorni di calendario precedenti la data di avvio del Piano Industriale (ossia nel mese di dicembre 2025).

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.

Il numero di Azioni da assegnare ai sensi del Piano sarà determinato entro il sessantesimo giorno di calendario successivo alla presentazione, all'Assemblea che approva il bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2028, del bilancio consolidato della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2028, sulla base dei Diritti attribuiti a ciascun Beneficiario, in funzione degli Obiettivi di Performance in concreto raggiunti al 31 dicembre 2028 e ferma restando l'assenza di ipotesi di *Malus* ai sensi del Piano e/o della Politica di Remunerazione.

Il numero di Azioni assegnate a ciascun Beneficiario del Piano, successivamente alla verifica del superamento delle soglie stabilite per gli Entry gate (condizione minima per l'attivazione del Bonus), verrà determinato al termine del periodo triennale di performance 2026 - 2028 a seguito della consuntivazione dei risultati conseguiti.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dalla Società, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al Gruppo; nel caso in cui i predetti strumenti non siano negoziati nei mercati regolamentati, informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano

Non applicabile - la predisposizione del Piano non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile.

2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Non applicabile.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano

All'Assemblea degli Azionisti che si terrà in data 27 aprile 2026 verrà richiesto di attribuire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di sub-delega ad uno o più dei suoi membri, ogni potere necessario od opportuno per dare esecuzione al Piano oggetto del presente documento.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza

L'amministrazione del Piano è demandata al Consiglio di Amministrazione della Società che stabilisce i criteri di gestione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sempre nell'ambito di quanto stabilito dalla normativa interna e nel rispetto di quanto indicato nel presente Documento Informativo.

Il Consiglio di Amministrazione in quanto responsabile della gestione del Piano ha altresì facoltà di conferire all'Amministratore Delegato e Direttore Generale (ove separatamente nominato) tutti i poteri occorrenti alla concreta attuazione di tale Piano nel rispetto di quanto previsto dalla normativa interna.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

La Società si riserva il diritto di apportare modifiche al Piano in caso di cambiamenti nel quadro normativo o regolamentare, o in presenza di circostanze straordinarie e imprevedibili che possano influire sulla Società o sul mercato di riferimento.

Il Consiglio di Amministrazione, dopo aver consultato il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, può adottare misure correttive al Piano e alle sue regole, volte a mantenere i contenuti essenziali del Piano sostanzialmente inalterati, preservando le finalità incentivanti e fidelizzanti.

Il Piano potrà essere modificato e integrato dal Consiglio di Amministrazione in caso di aumenti di capitale della Società gratuiti o a pagamento ovvero di distribuzioni straordinarie di dividendi, di altre operazioni sul capitale e/o di altri eventi che possano, anche solo potenzialmente, influire sul valore economico del Piano (Azioni REVO e più in generale sul contenuto economico del Piano stesso).

Eventuali revisioni dei criteri di attuazione del Piano in presenza di circostanze eccezionali e se funzionali agli interessi di lungo termine della Società, sono considerate deroghe temporanee e, ove ne ricorrano le condizioni, sono gestite secondo le specifiche previsioni contenute nelle Politiche di Remunerazione della Società tempo per tempo vigenti.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie)

Le Azioni attribuibili ai Beneficiari perverranno, in tutto o in parte, dalla provvista di Azioni proprie che la Società potrà acquistare e di cui potrà disporre in esecuzione di apposite autorizzazioni assembleari, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice civile, subordinatamente al rilascio di apposita autorizzazione da parte dell'autorità di Vigilanza.

A seguito delle apposite autorizzazioni di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione si riserva la possibilità di utilizzare le Azioni che potranno provenire, in tutto o in parte:

- dalla provvista di Azioni proprie che REVO potrà acquistare e di cui potrà disporre in esecuzione delle apposite autorizzazioni assembleari,
- da Azioni di nuova emissione per mezzo di un aumento gratuito del capitale sociale, mediante delega di esecuzione al Consiglio di Amministrazione.

Il valore adottato come riferimento ai fini del calcolo del numero di Diritti da assegnare a ciascun Beneficiario è definito come media aritmetica dei prezzi ufficiali delle Azioni ordinarie REVO negoziate sul mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., rilevati nei 30 giorni di calendario precedenti la data di avvio del Piano Industriale (ossia nel mese di dicembre 2025).

Nel corso del 2029 il Consiglio di Amministrazione certifica il livello di raggiungimento degli obiettivi alle date prestabilite. Sulla base di questi meccanismi, e avuto riguardo all'andamento dei prezzi delle Azioni REVO alla data di loro assegnazione, il valore finale del premio potrà variare.

Con riferimento alle due tranches di assegnazione relative alle diverse quote azionarie attribuite, viene data la possibilità di applicazione del "sell to cover" (vendita dei titoli necessari per adempiere ad eventuali oneri fiscali e contributivi generati dalla consegna dei titoli oggetto di retention). Nel caso in cui non fosse possibile procedere con l'allocazione (integrale o parziale) delle Azioni al servizio del Piano, ai Beneficiari potrà essere attribuito un equivalente ammontare in denaro da determinarsi moltiplicando il numero di Azioni da assegnare con la media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle Azioni ordinarie REVO rilevati nei 30 giorni precedenti alla data dell'Assemblea che approva i risultati dell'anno precedente all'effettiva assegnazione.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Ai fini della definizione della proposta per l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione ha individuato gli elementi essenziali del Piano attenendosi alle linee guida ed ai criteri elaborati dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione di REVO.

In considerazione del fatto che tra i Beneficiari di tale Piano vi è anche il Direttore Generale, che ricopre anche il ruolo di Amministratore Delegato, lo stesso non ha partecipato alla relativa decisione consiliare.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'articolo 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per le nomine e la remunerazione

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione di REVO, si è riunito in data 24 marzo 2026 per esaminare il Documento informativo relativo al Piano, e ha deciso di presentare la proposta al Consiglio di Amministrazione che, il 26 marzo 2026 ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea dei Soci convocata in unica convocazione il 27 aprile 2026.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'articolo 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per le nomine e la remunerazione

In caso di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini della relativa attuazione, fatto salvo quanto previsto al paragrafo 3.2 in materia di delega.

Il riconoscimento delle Azioni sarà comunque deliberato dal Consiglio di Amministrazione, una volta verificato il livello di raggiungimento delle condizioni di performance di Piano previa verifica delle condizioni di accesso (secondo quanto meglio dettagliato ai precedenti paragrafi 2.2, 2.3 e 3.4). Le informazioni richieste a tal riguardo dall'articolo 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti (ovvero comunque ai sensi delle disposizioni di legge e regolamentari per tempo applicabili) e al momento non disponibili saranno fornite in conformità alla normativa vigente.

3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati

Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria REVO registrato alle seguenti date è stato pari a:

- Euro 22.85 (parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione del 24 marzo 2026)
- Euro 22.40 (delibera sulla proposta all'Assemblea dei Soci del Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2026).

- 3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità la Società tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del Piano, della possibile coincidenza temporale tra:
- I. detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato Nomine e Remunerazione, e
 - II. la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'articolo 17 del regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:
 - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero
 - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato. In fase di esecuzione del Piano verrà data informativa al Mercato, ove previsto dalle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti. Tra i Beneficiari ve ne sono taluni soggetti agli obblighi previsti dalla c.d. disciplina internal dealing, contenuta nel Regolamento (UE) n. 596/2014 del 16 aprile 2014 (e le relative disposizioni attuative), nel TUF e nel Regolamento Emittenti. Tali soggetti sono pertanto tenuti, al ricorrere dei presupposti indicati nella suddetta normativa, a fornire tempestiva informazione al mercato circa le operazioni rilevanti – ai sensi della richiamata normativa – effettuate sulle Azioni. In aggiunta a quanto precede, i Beneficiari sono tenuti ad osservare le disposizioni in materia di abuso di informazioni privilegiate di cui al suddetto Regolamento (UE) n. 596/2014 e le ulteriori disposizioni di cui al “Codice per il trattamento delle informazioni privilegiate” a cui si rinvia.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano

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 l'avvio del Piano Industriale 2026-2028; 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 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'ammontare dei premi individuali verrà erogato secondo il seguente schema:

Payout view	2029	2030	2031	2032
DG/PR/DIRS/	50% strumenti finanziari disponibili; 25% di azioni soggette a lock-up	25% azioni (disponibili)	50% strumenti finanziari disponibili; 25% di azioni soggette a lock-up	25% azioni (disponibili)
Altri Beneficiari	50% strumenti finanziari disponibili; 25% di azioni soggette a lock-up	50% strumenti finanziari disponibili; 25% di azioni soggette a lock-up	25% azioni (disponibili)	

Il numero di azioni da allocare nelle rispettive tranche sarà definito nel 2029 sulla base degli obiettivi raggiunti come descritto al paragrafo 2.2.

Il 50% delle quote erogate in azioni sono sottoposte ad un periodo di indisponibilità (lock up) di 12 mesi.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il periodo di attuazione del Piano è compreso tra il 2026 (periodo in cui vengono comunicate le partecipazioni al Piano con i relativi bonus target) e l'effettiva disponibilità dell'ultima quota differita in Azioni (2032), come meglio descritto al paragrafo 2.2.

4.3 Termine del Piano

Il Piano terminerà entro il mese di giugno 2032, in considerazione del periodo di retention dell'ultima quota di Azioni differite del Direttore Generale.

4.4 Massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

È stato stimato un fabbisogno massimo di circa n. 1.321.599 di Azioni ordinarie di REVO tenuto conto della durata triennale del periodo di misurazione della performance, rappresentative, alla data di approvazione del presente Documento informativo da parte del Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2026, del 4,5% del capitale sociale della Società.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se l'effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizioni di tali condizioni e risultati

Si richiama quanto già enunciato al paragrafo 2.2 e 2.3 del Documento Informativo.

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle Opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

È previsto un vincolo di 1 anno di indisponibilità pari al 50% delle Azioni attribuite in entrambe le tranches.

Il Consiglio di Amministrazione possiede la facoltà di valutare e, se ritenuto necessario, apportare adeguamenti alle quote azionarie che sono state maturate ma sono ancora indisponibili per i Beneficiari. Questa possibilità è prevista nel caso si verificano operazioni straordinarie sul capitale.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

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

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro o della carica di amministratore

In caso di cessazione del Rapporto per recesso del datore di lavoro per giusta causa o giustificato motivo soggettivo e comunque in caso di cessazione non concordata durante il Periodo di Vesting o comunque prima dell'effettiva erogazione, il Beneficiario perderà definitivamente ed integralmente il diritto all'Erogazione stessa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i beneficiari, sentito il Comitato per le Nomine e la Remunerazione e il Collegio Sindacale ove necessario, il Piano prevede:

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

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano

Salvo quanto previsto nei precedenti paragrafi, il Piano non prevede cause di annullamento. Resta ferma l'applicazione dei meccanismi di Malus e Claw-back al ricorrere di determinate fattispecie, descritte nelle Politiche di remunerazione 2026 di REVO, e in linea con il quadro normativo tempo per tempo vigente.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della Società, degli strumenti finanziari oggetto del Piano, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Non applicabile: non è prevista alcuna forma di riscatto delle Azioni assegnate.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'articolo 2358 del codice civile

Non applicabile.

4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la Società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano

In accordo con quanto riportato al precedente paragrafo 3.7 del Documento Informativo, non è possibile determinare l'ammontare complessivo del Piano.

4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano

Il Consiglio di Amministrazione si riserva la possibilità di utilizzare le Azioni che potranno provenire, in tutto o in parte:

- dalla provvista di Azioni proprie che REVO potrà acquistare e di cui potrà disporre in esecuzione delle apposite autorizzazioni assembleari,
- da Azioni di nuova emissione per mezzo di un aumento gratuito del capitale sociale, mediante delega di esecuzione al Consiglio di Amministrazione.

4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

La disposizione non trova applicazione in quanto non sono previsti limiti.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate sui mercati regolamentati, ogni informazione utile a una compiuta valutazione del loro valore attribuibile

Sempre relativamente alle Azioni, si precisa che il Piano prevede esclusivamente l'assegnazione di azioni negoziate in mercati regolamentati.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna Opzione

Non applicabile.

4.17 Scadenza delle Opzioni

Non applicabile.

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out)

Non applicabile.

4.19 Prezzo di Esercizio dell'Opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. fair market value) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.)

Non applicabile.

4.20 Motivazioni della differenza del prezzo di esercizio rispetto al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19 (fair market value)

Non applicabile.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari

Non applicabile, in quanto non sono previsti differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non siano negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Non applicabile.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)

Si veda quanto previsto nel paragrafo 3.3.