

2025

DOCUMENTO INFORMATIVO SUL PIANO DI COMPENSI 2025

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



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

INDICE

PREMESSA.....	4
DEFINIZIONI.....	5
1. SOGGETTI DESTINATARI.....	8
2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL SISTEMA	10
3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI	12
4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI.....	15

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 Sistema di incentivazione facente capo a REVO Insurance denominato "Sistema di Incentivazione MBO 2025" (il "Sistema"), predisposto in vista dell'Assemblea dei soci della Società, convocata dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2025, e da tenersi in unica convocazione in data 28 aprile 2025, per deliberare, inter alia, l'approvazione del Sistema.

Il Sistema 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.

DEFINIZIONI

“Amministratore Delegato/ Direttore Generale”:	Indica il principale responsabile della gestione di REVO
“Amministratori”:	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
“Beneficiari/Destinatari”:	indica i soggetti individuati, nei limiti e sulla base dei principi previsti dalla normativa applicabile e dal Sistema, tra i dipendenti ai quali verranno attribuite le Azioni.
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”:	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 <i>“Procedura per la gestione delle operazioni con parti correlate”</i> adottata da REVO e <i>pro tempore</i> vigente. Tale categoria di personale, ai fini della presente Politica di Remunerazione, coincide con i dirigenti con compiti strategici individuati in base ai criteri riportati all’art. 2,

	comma 1, lettera m), del Regolamento 38 nell'ambito del Personale Rilevante (come <i>infra</i> definito).
"Documento Informativo":	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..
"Lock-up":	indica il vincolo di indisponibilità gravante sulle Azioni consegnate ai sensi del sistema di remunerazione variabile sulla base del quale, per la durata di un anno, tali Azioni non possono essere trasferite a terzi – e, dunque, non possono ad esempio essere vendute, conferite, permutate, date a riporto o comunque soggette ad altri atti di disposizione tra vivi.
"Management by Objectives (MBO)":	indica il sistema di remunerazione e incentivazione variabile correlato ai risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati relativi all'anno 2025.
"Periodo di Differimento":	indica il periodo di differimento al cui termine verrà completato il riconoscimento delle componenti della remunerazione variabile, secondo i termini e al verificarsi delle condizioni previsti dal regolamento del Sistema di remunerazione variabile.
"Periodo di Performance":	indica il periodo a seguito del quale avviene l'effettiva assegnazione delle azioni nell'ambito del Sistema che è subordinata, inter alia, al raggiungimento di specifici obiettivi di performance. La <i>performance</i> 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.
"Sistema":	indica il Sistema di Incentivazione MBO 2025.

Regolamento:	indica il regolamento che disciplina i termini e le condizioni del Sistema.
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.
“Società”:	indica REVO 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 Sistema di Incentivazione MBO 2025. 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 2025 si verificassero avvicendamenti o separazione della carica nella figura di seguito indicata, anche il/i soggetto/i eventualmente incaricato/i di subentrare nella/e posizione/i rientrerebbe/rientrerebbero tra i destinatari del Piano per quanto di propria competenza:

- Amministratore Delegato e Direttore Generale di REVO Insurance S.p.A.

Il Sistema non è destinato a membri del Consiglio di Amministrazione, ad esclusione dell'Amministratore Delegato.

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 Sistema sono compresi il Direttore Generale di REVO, che ricopre anche il ruolo di Amministratore Delegato, il Personale rilevante ai sensi del Regolamento n. 38 dell'IVASS e i Dirigenti con Responsabilità Strategica appartenenti alla prima linea di riporto (e con esclusione di manager appartenti alle c.d. "Funzioni Fondamentali" che non sono beneficiari di compensi basati su strumenti finanziari).

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Sistema 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, che ricopre anche il ruolo di Amministratore Delegato, è tra i beneficiari designati del Sistema di Incentivazione MBO 2025.

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 Sistema di Incentivazione MBO 2025 vi sono n. 6 dirigenti di REVO che rientrano tra il Personale rilevante ai sensi del Regolamento n. 38 dell'IVASS e che hanno potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull’evoluzione e sulle prospettive future della Società.

Di seguito la lista dei Beneficiari del Sistema:

- Chief Executive Officer (Direttore Generale e Amministratore Delegato): Dott. Alberto Minali;
- Chief Financial Officer: Dott. Jacopo Tanaglia;
- Chief Operating Officer: Ing. Fabio De Ferrari;
- Chief Underwriting Officer: Dott. Simone Lazzaro;
- General Counsel: Dott. Stefano Semolini;
- 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. 4 soggetti rientranti nella categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (oltre all’Amministratore Delegato / Direttore Generale).

- c) Delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Sistema (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 Sistema.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL SISTEMA

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

Con l'adozione del Sistema, REVO si prefigge di adeguare le modalità di erogazione dei bonus MBO riferiti all'esercizio 2025 (previsti per i dipendenti e collaboratori classificati nella categoria di Personale rilevante) ai requisiti del Regolamento n. 38 e della Lettera al Mercato del 7 Luglio 2018 dell'IVASS.

Il Sistema di Incentivazione MBO 2025 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*;
- proteggere la reputazione della Compagnia, in linea con i valori che la caratterizzano, declinati anche nel Codice Etico della Società.

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

Il Sistema consiste dell'attivazione di un unico strumento incentivante “MBO” (*management by objectives*), che prevede la corresponsione di un premio erogato sia in contanti che in azioni, al raggiungimento di specifici obiettivi annuali (di Gruppo/funzione/individuali, quantitativi/qualitativi, economico-finanziari/operativi/di mercato/ESG) mediante l'attivazione di meccanismi di differimento differenziati tra categorie di Beneficiari.

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

- superamento della condizione di attivazione (“gate”): Solvency II Ratio di Gruppo pari al 160% così come maturato al termine dell'anno di riferimento, al netto di aumenti di capitale e per tutta la durata del Periodo di Differimento;
- raggiungimento degli obiettivi quantitativi di performance di Gruppo e individuali predeterminati *ex ante* 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:
 - ORORC, con peso del 30% e
 - Premi Lordi Contabilizzati, con peso del 20%.
- I livelli target fanno riferimento ai risultati attesi indicati nel budget approvato dal Consiglio di Amministrazione;
- il restante 50% degli obiettivi è declinato individualmente in funzione delle specificità del ruolo e dei singoli ambiti di responsabilità.

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.

Premesso quanto sopra, la Società ha identificato specifiche modalità di corresponsione della componente variabile (MBO) riservate al DG e al Personale Rilevante ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e di cui al punto 1.4 che precede, come di seguito illustrato:

- Per la figura del DG sono previsti i seguenti meccanismi di corresponsione della componente variabile:
 - il 40% viene erogato al termine del periodo di performance (up front) in contanti;
 - il 60% viene differito ed erogato pro quota (in aliquote di pari importo) per 5 anni in azioni,
 - ognuna delle quote assegnate in azioni è soggetta a clausole di *lock up* della durata di 1 anno.
- Per le altre figure appartenenti al perimetro del Personale Rilevante e DIRS sono previsti i seguenti meccanismi di corresponsione della componente variabile:
 - il 50% viene erogato al termine del periodo di performance (up front) in contanti;
 - il 50% viene differito ed erogato pro quota in tre anni secondo le seguenti aliquote: 20% nel 2027, 20% nel 2028 e 10% nel 2029. Analogamente a quanto previsto per il DG tale quota è erogata interamente in azioni;
 - ognuna delle quote assegnate in azioni è soggetta a clausole di *lock up* della durata di 1 anno.

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

La valutazione della performance e del raggiungimento di ciascun obiettivo per il 2025 sarà effettuata in occasione dell'approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio 2025.

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

Il numero di Azioni assegnate a ciascun beneficiario del Sistema, 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 di performance 2025 a seguito della definizione dei risultati conseguiti, sulla base delle valutazioni individuali definite a partire dalle evidenze derivanti dal grado di raggiungimento degli obiettivi di Gruppo e individuali.

- 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 Sistema**

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

- 2.6 **Eventuale sostegno del Sistema 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 Sistema**

All'Assemblea degli Azionisti che si terrà in data 28 aprile 2025 verrà richiesto di attribuire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di sub-delega ad uno o più dei suoi membri, ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al Sistema oggetto del presente documento.

- 3.2 **Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Sistema e loro funzione e competenza**

L'amministrazione del Sistema è demandata al Consiglio di Amministrazione della Società che stabilisce i criteri di gestione previo parere 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 Sistema ha altresì facoltà di conferire all'Amministratore Delegato e Direttore Generale (ove separatamente nominato) tutti i poteri occorrenti alla concreta attuazione di tale Sistema nel rispetto di quanto previsto dalla normativa interna.

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

La Società si riserva il diritto di apportare modifiche al Sistema 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 Sistema 2025 e alle sue regole, volte a mantenere i contenuti essenziali del Sistema sostanzialmente inalterati, preservando le finalità incentivanti e fidelizzanti.

Così come dettagliato all'interno del Regolamento, il Sistema potrà essere modificato e integrato in caso di aumenti di capitale della Società gratuiti o a pagamento ovvero di distribuzioni straordinarie di dividendi o di altri eventi che possano, anche solo potenzialmente, influire sul valore economico del Sistema (Azioni REVO e più in generale sul contenuto economico del Sistema stesso).

Eventuali revisioni dei criteri di attuazione del Sistema in presenza di circostanze eccezionali e se funzionali agli interessi di lungo termine della Società, sono considerate deroghe temporanee e, ove ne ricorrono 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 Sistema (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 riverranno 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.

Il valore adottato come riferimento ai fini del calcolo del numero di Azioni REVO da assegnare a ciascun destinatario è definito come media aritmetica dei prezzi ufficiali dell'Azione ordinaria REVO rilevati nei 30 giorni di mercato aperto precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione di REVO che approva i risultati della Società al 31 dicembre 2025.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Sistema; 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 Sistema di Incentivazione MBO 2025 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 Sistema vi è anche l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, lo stesso non ha partecipato alla decisione consiliare concernente la definizione dello stesso.

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

Comitato per le Nomine e la Remunerazione di REVO si è riunito in data 26 marzo 2025 per esaminare il Documento informativo relativo al Sistema Incentivante MBO 2025, e ha deciso di presentare la proposta al Consiglio di Amministrazione che, il 27 marzo 2025, ha deliberato di sottoporre il Sistema all'approvazione dell'Assemblea dei Soci convocata in unica convocazione il 28 aprile 2025.

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

L'Assemblea per l'approvazione del Sistema di Incentivazione MBO 2025 è fissata il 28 aprile 2025, in unica convocazione. L'assegnazione degli strumenti avverrà nel 2026 a seguito della valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Beneficiari del Sistema.

Il numero di azioni da assegnare sarà definito nel 2026 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle azioni ordinarie REVO rilevati nei 30 giorni di mercato aperto precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione che approva i risultati 2025 ed in linea con le vigenti disposizioni normative relative a periodi di indisponibilità (lock up) sulle azioni stesse, pertanto alla data di redazione del Documento Informativo non è possibile determinare ex-ante il numero complessivo di Azioni REVO che saranno assegnate.

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

Non applicabile: il Sistema di Incentivazione MBO 2025 prevede l'assegnazione di azioni gratuite nella misura ed alle condizioni di cui sopra e fissate nel Regolamento.

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 Sistema, della possibile coincidenza temporale tra:

(i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per le nomine e la 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:

In fase di esecuzione del Sistema 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 Emissenti. 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 Sistema;

Il Sistema 2025 prevede il riconoscimento di un incentivo in denaro e azioni assegnati sulla base della valutazione della prestazione individuale del Beneficiario. La valutazione individuale della prestazione è basata sul raggiungimento di specifici obiettivi di Gruppo e individuali definiti partendo dalla strategia di business della Società.

Il raggiungimento dei parametri di *performance* di Gruppo sarà valutato dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione di REVO, i quali si esprimeranno anche sul raggiungimento degli obiettivi individuali del DG. L'ammontare dei premi individuali verrà erogato secondo il seguente schema:

Payout view	2026	2027	2028	2029	2030	2031
AD/DG	40% cash	12% azioni				
PR/DIRS	50% cash	20% azioni	20% azioni	10% azioni	-	-

Il numero di azioni da allocare nelle rispettive tranche sarà definito nel 2026 sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di mercato delle azioni ordinarie REVO rilevati nei 30 giorni di mercato aperto precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione che approva i risultati 2025

ed in linea con le vigenti disposizioni normative relative a periodi di indisponibilità sulle azioni stesse.

Le 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 Sistema con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il periodo di attuazione del Sistema è compreso tra il 2026 (periodo in cui vengono rilevati i risultati relativi all'esercizio 2025) e il 2032 (tenendo conto del periodo di retention dell'ultima quota di Azioni differita).

Le Azioni gratuite relative al Sistema di Incentivazione MBO 2025 saranno assegnate da REVO in più tranches (come da tabella sopra) e subordinatamente all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione nel 2026.

4.3 Termine del Sistema

Il Sistema di Incentivazione 2025 di Gruppo terminerà entro il mese di maggio 2032, in considerazione del periodo di retention dell'ultima quota di Azioni differite.

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

Al momento non è possibile indicare il numero massimo di azioni gratuite assegnate per il Sistema di Incentivazione MBO 2025, in quanto la loro esatta individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione sulla base dei criteri descritti ai paragrafi precedenti 3.4 e 3.6.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Sistema, 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 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

Il Sistema prevede un periodo di retention delle Azioni REVO della durata di 1 anno. 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 verifichino 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

Così come dettagliato all'interno del Regolamento, 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 concordata con il datore di lavoro o in caso di pensionamento per vecchiaia, per anzianità o per invalidità, dopo il Periodo di Vesting, il Beneficiario (o i suoi eredi) manterrà/manterranno il diritto di ricevere l'intero quantitativo di Azioni assegnato in sede di definizione dei risultati conseguiti.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Sistema

Salvo quanto previsto nei precedenti paragrafi, il Sistema 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 2025 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 Sistema, 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 Sistema

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 Sistema

Il Sistema si basa generalmente sul riacquisto di Azioni ordinarie REVO sul mercato e quindi non ci sono effetti diluitivi sul capitale.

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 valore loro attribuibile

Sempre relativamente alle Azioni, si precisa che il Sistema di Incentivazione MBO 2025 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.)

Non applicabile.



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