

2025

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

28 aprile 2025

REVO



Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea
Ordinaria degli Azionisti

Punto 3 all'Ordine del Giorno
APPROVAZIONE DEL PIANO DI COMPENSI 2025 AI SENSI
DELL'ART. 114 - BIS DEL D.LGS 58/1998.
DELIBERE INERENTI E CONSEQUENTI.



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

Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti	4
3. Approvazione del Piano di compensi 2025 ai sensi dell'art. 114 – bis del D.Lgs 58/1998. Delibere inerenti e conseguenti.....	4

Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti

3. Approvazione del Piano di compensi 2025 ai sensi dell'art. 114 – bis del D.Lgs 58/1998. Delibere inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

l'Assemblea Ordinaria convocata per il 28 aprile 2025 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 Piano di compensi per il 2025 basato su strumenti finanziari rivolto ai soggetti nel seguito indicati, essendo venuto a scadenza il piano approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti di REVO Insurance in data 4 aprile 2022.

Si informa che il testo delle Politiche di remunerazione è stato predisposto in conformità alle disposizioni del Regolamento IVASS n. 38, all'art. 275 del Regolamento UE 2015/35 relativo alle Politiche di Remunerazione nelle imprese di assicurazione e in ossequio alla lettera al mercato di IVASS in data 5 luglio 2018, all'art. 123-ter al D.Lgs 58/1998 (Testo Unico della Finanza), e all'art. art. 84-quater Delibera CONSOB n. 11971 (Regolamento Emittenti), nonché al Regolamento UE 2019/2088 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari in quanto applicabile.

Il sistema di remunerazione previsto, in particolare in favore degli esponenti del vertice aziendale di REVO Insurance S.p.A. e dei manager della stessa, in linea con la regolamentazione applicabile e con le migliori prassi in materia (incluso il Codice di Corporate Governance), si articola in una componente fissa e una componente variabile; ciò al fine di perseguire l'obiettivo di crescita di valore in coerenza con le linee guida strategiche, attuando sistemi di remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione dei rischi attuali e prospettici.

In considerazione del fatto che l'anno 2025 si frappone tra la chiusura del Piano industriale 2022-2024 e l'entrata in vigore del nuovo Piano industriale 2026-2028, e della conseguente indisponibilità di un Piano industriale per l'anno in corso sulla cui base definire e a cui collegare una specifica componente retributiva di medio-lungo termine in forma di Piano LTI, sono state introdotte delle modifiche alla Politica di Remunerazione al fine di rendere i meccanismi di funzionamento della componente variabile maggiormente coerenti con la strategia aziendale anche in ottica di semplificazione degli strumenti in uso.

È stata quindi prevista per il solo anno 2025 l'attivazione di un unico strumento di remunerazione variabile: il sistema "MBO" (Management by objectives).

L'attivazione di un'unica componente variabile (MBO) prevede, in ogni caso, nel rispetto della normativa di settore, l'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*, in linea con quanto stabilito dalla normativa di settore laddove si richiede che la componente variabile della remunerazione sia soggetta per una quota almeno pari al 40% a sistemi di differimento per un periodo di tempo non inferiore a 3 – 5 anni. In aggiunta, qualora tale componente, rappresenti un importo particolarmente elevato, è richiesto che la percentuale da differire non sia inferiore al 60% e sia differita per almeno 5 anni.

In aggiunta, la normativa di riferimento prevede che la componente variabile della remunerazione sia riconosciuta in azioni o strumenti ad esse collegati per una quota almeno pari al 50% del suo ammontare.

Premesso quanto sopra, REVO ha identificato specifiche modalità di corresponsione della componente variabile (MBO) come di seguito riassunte.

Per la figura del Direttore Generale:

- 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;

Per le altre figure appartenenti al perimetro del Personale Rilevante e Dirigenti con Responsabilità Strategiche (i.e. Chief Financial Officer, Chief Operating Officer, Chief Underwriting Officer, General Counsel, HR & Organization Director):

- 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 in azioni;

La maturazione del diritto alla corresponsione della componente variabile per il 2025 è collegata al:

- superamento della condizione di attivazione (“gate”): Solvency II Ratio di Gruppo pari al 160%;
- raggiungimento degli obiettivi quantitativi di performance di Gruppo e individuali predeterminati e misurabili *ex post*.

Tale sistema premia il raggiungimento di risultati conseguiti nell'anno di riferimento e la sua erogazione è soggetta a pagamenti differiti su un orizzonte di 3-5 anni in funzione della tipologia di beneficiario.

Ognuna delle quote differite è soggetta a clausole di *lock up* della durata di un anno.

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 di Compensi 2025 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, l'istituzione di un nuovo piano di incentivazione denominato "Piano di compensi 2025", 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 Piano di Compensi 2025, in particolare, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, il potere di definire un regolamento di attuazione del Piano, ogni potere per individuare i beneficiari, determinare il quantitativo di azioni da attribuire a ciascun beneficiario, procedere alle attribuzioni delle azioni, nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano 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-tempore vigente, i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e attuazione del Piano 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 l'IVASS, sez. I, al n. 1.00167;

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