



REVO INSURANCE S.P.A.

Politiche di Remunerazione

Approvate dall'Assemblea degli Azionisti in data 04 aprile 2022.

1. Premessa

Il presente documento portante le Politiche di Remunerazione (di seguito anche "Politica" o "Politiche"), approvato dal Consiglio di Amministrazione di Elba Assicurazioni S.p.A., ora ridenominata REVO Insurance S.p.A. ("REVO Insurance"), in data 29 marzo 2022, in assenza di un Comitato Remunerazione, e sottoposto al voto dell'Assemblea degli Azionisti convocata, tra l'altro, per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021, è stato predisposto in conformità alle disposizioni del Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 ("Regolamento 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 ("Lettera al Mercato") nonché, laddove e qualora applicabile per effetto della prevista quotazione al Mercato Euronext Milan, alla normativa prevista per le Società quotate (D.Lgs 58/1998 - Testo Unico della Finanza, art. 123-*ter* e Delibera CONSOB n. 11971 - Regolamento Emittenti, art. 84-*quater*).

Il documento è stato inoltre redatto considerando il Regolamento UE 2019/2088 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari in quanto applicabile.

Le Politiche hanno validità annuale e sono inoltre definite, in via volontaria, in considerazione delle indicazioni del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana per le società quotate.

Nell'elaborazione delle Politiche, la Società si è avvalsa della Società PwC Services S.r.l. in qualità di esperto indipendente.

1.1. Definizioni

Ai fini delle presenti Politiche si adottano le seguenti definizioni (in ordine alfabetico):

- **Alta Direzione:** identifica la figura dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale.
- **Codice di Corporate Governance:** il Codice approvato dal Comitato per la Corporate Governance nel gennaio 2020, rivolto a tutte le società con azioni quotate sul Mercato Euronext Milan.
- **Differimento:** posticipazione, in un arco temporale prestabilito, della corresponsione di parte della componente variabile della remunerazione rispetto alla data di maturazione dell'incentivo, la cui erogazione può essere soggetta a clausole di malus e claw back.
- **Dirigenti con Responsabilità strategica:** si identificano i Dirigenti con compiti strategici.
- **Funzioni Fondamentali:** Funzioni Revisione Interna (Audit), Gestione dei Rischi (Risk Management), di verifica della conformità alle norme (Compliance) e Funzione Attuariale, di cui al Regolamento IVASS n. 38.
- **Gate:** obiettivo base da raggiungere per attivare il piano incentivante.
- **Lettera al Mercato:** Lettera Ivass al mercato in data 5 luglio 2018 in tema di "Orientamenti IVASS sull'applicazione del principio di proporzionalità nel sistema di governo societario delle imprese di assicurazione e riassicurazione e dei gruppi".
- **Long Term Incentive (LTI):** sistema incentivante basato sui risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati di lungo periodo.
- **Malus:** clausola che prevede la possibilità di non erogare in tutto o in parte la retribuzione variabile differita eventualmente maturata, qualora, trascorso il periodo di differimento, sia verificato il non raggiungimento degli obiettivi fissati ovvero qualora si sia verificato un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria dell'impresa.
- **Management by Objectives (MBO):** sistema incentivante correlato ai risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati annuali;
- **Organo di Controllo:** identifica il Collegio Sindacale.
- **Personale rilevante:** identifica l'insieme dei soggetti definiti alla lettera m) dell'art. 2, comma 1 del Regolamento.
- **Regolamento 38:** il Regolamento Ivass n. 38 del 3 luglio 2018 recante disposizioni in materia di sistema di governo societario di cui al titolo iii (esercizio dell'attività assicurativa) e in particolare al capo i (disposizioni generali), articoli 29-bis, 30, 30-bis,

30-quater, 30-quinques, 30-sexies, 30-septies, nonché di cui al titolo xv (vigilanza sul gruppo), e in particolare al capo iii (strumenti di vigilanza sul gruppo), articolo 215-bis (sistema di governo societario del gruppo), del decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209 - codice delle assicurazioni private - modificato dal decreto legislativo 12 maggio 2015, n. 74, conseguente all’attuazione nazionale delle linee guida emanate da EIOPA sul sistema di governo societario.

- **Retribuzione Annuale Lorda (RAL):** la somma della retribuzione annua fissa (pari alla somma delle quattordici mensilità ex CCNL e di eventuali remunerazioni tipiche che possano essere considerate fisse).

2. Sintesi delle Politiche di Remunerazione di REVO Insurance

2.1. Principi chiave

L’operazione di business combination che ha coinvolto Elba Assicurazioni e il suo socio unico, REVO S.p.A. (“REVO”), approvata in data 4 agosto 2021 dall’Assemblea degli azionisti di REVO e perfezionata il 30 novembre 2021 con l’acquisizione, da parte di REVO, di una partecipazione azionaria in Elba Assicurazioni pari all’intero capitale della stessa, è stata finalizzata e funzionale alla creazione di un operatore assicurativo di rilievo nell’ambito delle Specialty Lines e dei rischi parametrici, rivolto principalmente al mondo delle PMI. In tale contesto, le Politiche di REVO Insurance (già Elba Assicurazioni S.p.A.) si ispirano ai seguenti principi chiave:

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

2.2 La struttura della remunerazione: componenti e finalità

Di seguito vengono descritte le componenti principali della remunerazione dell’Amministratore

Delegato/Direttore Generale ("AD/DG") e del Personale Rilevante, oggetto di approfondimento nei successivi paragrafi.

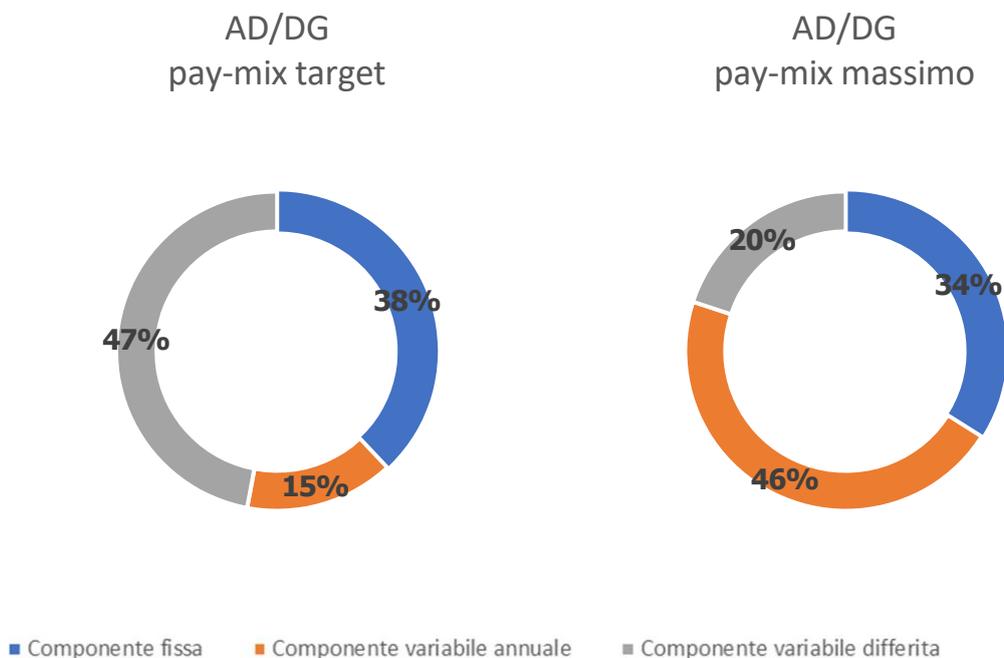
Componente	Caratteristiche chiave	Criteri
Componente fissa	Remunera il ruolo, in considerazione delle responsabilità effettive	E' definita sulla base di valutazioni di equità interna e in considerazione dei benchmark di mercato.
Componente variabile annuale	Attuata tramite il sistema MBO, che premia i risultati conseguiti nell'anno di riferimento. I destinatari del sistema sono l'AD/DG, il Personale rilevante e altro personale diverso dai titolari e dal personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali	L'ammontare del premio, in forma monetaria, è determinato in funzione del grado di raggiungimento di obiettivi predeterminati di Compagnia/Business/Funzione/Ruolo. L'erogazione dei premi è subordinata al superamento del gate Solvency II Ratio 2022 pari al 130% nell'anno di maturazione. Gli obiettivi chiave aziendali sono: Risultato Operativo Normalizzato di Gruppo e Premi Lordi Contabilizzati, che hanno un peso complessivo del 50% ai fini della determinazione del premio per l'AD/DG. L'ammontare del premio massimo in % della componente fissa è pari a: - Per AD/DG, 40% per risultati target; 44% in caso di performance massima - Per i dirigenti con responsabilità strategiche, 30% per risultati target; 33% in caso di performance massima
Componente variabile differita	Piano di performance share, 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 e subordinatamente al superamento delle condizioni di accesso collegate all'indicatore Solvency II Ratio. L'effettiva attribuzione delle Azioni è soggetta ad un periodo di differimento complessivo di 5 anni per l'AD/DG e 4 anni per il Personale rilevante. Il 50% delle Azioni attribuite è soggetto ad un periodo di lock up di un	L'ammontare del premio è determinato in funzione del grado di raggiungimento dei seguenti obiettivi triennali: - ROE (0%) - P/E (Price-to-Earnings) (35%) - Obiettivo ESG (15%) L'effettiva attribuzione delle azioni è subordinata al superamento del gate Solvency II Ratio pari al 130% nell'anno di maturazione. Si tratta di un piano chiuso triennale e l'ammontare del premio complessivo in % della componente fissa, su base annua, è pari a: - Per AD/DG, 125% per risultati target; 188% per performance massima - Per i dirigenti con responsabilità strategiche, 59% per risultati target; 88% per performance massima (valore medio)

	anno.	
Benefit	Integrano l'offerta retributiva	Sono definiti a seconda della categoria di appartenenza e includono benefici di natura previdenziale e assistenziale e l'autovettura aziendale.
Severance	La Società può definire accordi ex-ante nell'interesse della Società. In assenza di tali accordi, sono applicabili le previsioni contrattuali.	Tali accordi possono prevedere un ammontare massimo pari a 24 mensilità di remunerazione fissa e variabile annuale target, in aggiunta al preavviso di legge.
Ulteriori componenti	La Società può prevedere, in determinate circostanze, il ricorso a elementi ulteriori della remunerazione.	Si tratta di forme retributive quali: <ul style="list-style-type: none"> - entry bonus - retention bonus - eventuali premi una tantum o benefit aggiuntivi

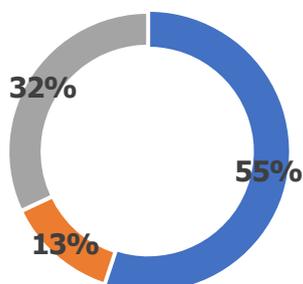
La remunerazione variabile è soggetta a condizioni di *malus* e *claw back*.

2.3 Il pay mix

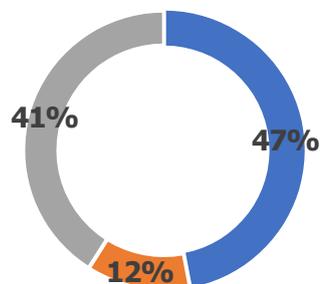
Di seguito viene rappresentato il pay-mix per risultati dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e del Personale Rilevante diverso dai titolari delle Funzioni Fondamentali, in linea con il target e in caso di performance massima:



Dirigenti con responsabilità
strategica
pay-mix target



Dirigenti con responsabilità
strategica
pay-mix massimo



2.4 Le principali novità delle Politiche 2022

Le principali novità introdotte dalle presenti Politiche 2022 sono definite in linea con l'evoluzione del business e l'avvio di un nuovo piano industriale triennale. In particolare, gli elementi di principale novità sono:

- l'introduzione di un **sistema di incentivazione annuale** formalizzato per l'AD/DG, il Personale Rilevante e altro personale che mira a rafforzare il coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi annuali;
- l'introduzione di un **nuovo sistema di incentivazione di lungo termine** (piano Performance Share 2022-24) destinato ad AD/DG, Personale Rilevante e ulteriori destinatari: il piano ha la finalità di orientare il personale beneficiario al raggiungimento degli obiettivi pluriennali, nell'interesse di tutti gli stakeholder, favorendo il processo evolutivo del business; è un piano chiuso, avviato in coerenza – anche temporale - con il nuovo, piano industriale della Compagnia.

3. Principi e finalità delle Politiche

Le Politiche di Remunerazione di REVO Insurance riflettono gli interessi di lungo termine dell'impresa e contribuiscono alla creazione di valore nel lungo termine, nella tutela degli interessi degli stakeholder. Costituiscono uno strumento chiave per perseguire gli obiettivi del piano strategico, in una logica di prudente gestione del rischio e di mantenimento della solidità patrimoniale

Le finalità delle Politiche sono:

- attrarre, motivare e fidelizzare le professionalità chiave, attraverso un approccio alla gestione della remunerazione improntato all'equità e alla coerenza interna e funzionale alla valorizzazione del contributo individuale;
- favorire l'allineamento con la strategia aziendale di breve e soprattutto di lungo termine, in coerenza con il piano industriale della Compagnia;
- attuare sistemi di remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione dei rischi attuali e prospettici, attraverso il differimento della remunerazione e un adeguato bilanciamento tra le diverse componenti;
- contribuire a creare valore 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.

Le Politiche di Remunerazione si ispirano ai seguenti principi:

- Equità e coerenza: la remunerazione è coerente con il profilo ricoperto, le responsabilità assegnate, le competenze e le capacità, tenuto conto di quanto previsto in materia dal contratto nazionale in vigore;
- Competitività e merito: il Sistema remunerativo è volto a premiare coerentemente i risultati ottenuti ed i comportamenti adottati per il loro raggiungimento, nel rispetto sia delle normative e delle procedure in essere che di una valutazione puntuale dei rischi, per garantire il conseguimento di risultati sia nel breve che nel medio periodo, tenendo in considerazione le prassi del mercato di riferimento;
- Allineamento alla strategia: il sistema di remunerazione favorisce l'allineamento tra management e azionisti, garantendo la coerenza tra la performance raggiunta e l'ammontare dei premi. La performance per REVO Insurance assume un significato ampio e include anche gli ambiti ESG;
- Prudente gestione del rischio: il sistema di remunerazione è definito in linea con le politiche di prudente gestione del rischio e senza pregiudicare la capacità della Compagnia di mantenere una base patrimoniale adeguata;
- Compliance ed etica: le Politiche sono idonee a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché del Codice Etico, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

4. Governance

REVO Insurance prevede un sistema di governance che implica il coinvolgimento degli organi sociali e delle funzioni aziendali nel processo di definizione e attuazione delle Politiche di

Remunerazione. La Compagnia ha adottato, ai sensi della Lettera al Mercato, un sistema di governo societario "semplificato" e non è quindi stato costituito un Comitato Remunerazioni. La Compagnia, anche in ragione della prevista quotazione all'Euronext Milan, che potrebbe realizzarsi entro il corrente esercizio sociale, ha in animo di istituire, tra l'altro, un Comitato Remunerazioni composto da amministratori indipendenti, che avrà funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione avuto riguardo, in particolare, alle Politiche sulla Remunerazione nonché in tema di compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche e del Personale rilevante, le cui responsabilità saranno definite in apposito regolamento che verrà approvato in fase di costituzione del Comitato.

I componenti del Comitato devono possedere collettivamente adeguate conoscenze, competenze ed esperienza professionale in merito alle politiche e prassi di remunerazione e alle attività di gestione e controllo dei rischi, in particolare per quanto riguarda il meccanismo per allineare la struttura di remunerazione ai profili di rischio e di capitale. Almeno un componente del Comitato deve possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria, accertata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Allo stato, e sino alla costituzione del predetto Comitato, il Consiglio di Amministrazione opera anche in luogo del Comitato e svolge i compiti che gli sarebbero stati assegnati, avendo cura di prevenire conflitti di interesse.

Di seguito sono descritti i soggetti coinvolti nella definizione e attuazione delle Politiche e le relative responsabilità.

4.1 Assemblea degli Azionisti:

In linea con le previsioni dello Statuto e della normativa applicabile, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina i compensi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- prende atto dell'informativa sull'applicazione delle politiche di remunerazione, corredata da informazioni quantitative sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento ai singoli membri dell'organo amministrativo e di controllo e al direttore generale o ad altro membro dell'alta direzione che eserciti funzioni equivalenti e, qualora la Società venga a quotarsi su Euronext Milan, esprime voto consultivo con riferimento all'informativa sui compensi corrisposti della Sezione II della Relazione ai sensi dell'art.23-ter del TUF;

- approva le Politiche di Remunerazione, inclusi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

4.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, anche in assenza di un Comitato Remunerazioni, svolge i seguenti compiti avendo cura di prevenire conflitti di interesse:

- delibera in merito alla ripartizione del compenso complessivamente approvato dall'Assemblea per i componenti del Consiglio di Amministrazione nonché delle modalità relative ai rimborsi spese loro spettanti;
- determina i compensi per i consiglieri investiti di cariche particolari nonché del Direttore Generale;
- determina i compensi e le indennità di presenza e rimborso spese dei membri dell'Organismo di Vigilanza ex legge 231/2001;
- definisce il compenso spettante al Dirigente Preposto ai documenti contabili;
- definisce e rivede periodicamente la Politiche di Remunerazione da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea ordinaria, inclusi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, assicurando, a tal fine il coinvolgimento delle funzioni fondamentali e della funzione Human Resource;
- è responsabile della corretta implementazione delle Politiche di remunerazione;
- stabilisce i compensi di ciascuno degli amministratori investiti di particolari cariche e incarichi e per il Personale Rilevante;
- verifica la coerenza complessiva del sistema di remunerazione;
- sottopone periodicamente a verifica le Politiche di Remunerazione al fine di garantirne l'adeguatezza anche in caso di modifiche all'operatività dell'impresa o del contesto di mercato in cui la stessa opera;
- individua i potenziali conflitti di interesse e le misure adottate per gestirli;
- accerta il verificarsi delle condizioni per l'effettiva attribuzione della remunerazione variabile;
- sottopone annualmente all'assemblea un'adeguata informativa sull'applicazione delle Politiche di remunerazione, corredata da informazioni quantitative.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione fornisce all'Assemblea, distintamente per gli organi sociali e per il personale rilevante ed in maniera disaggregata per ruoli e funzioni:

- a) una illustrazione delle linee generali, delle motivazioni e delle finalità che l'impresa intende perseguire attraverso la politica retributiva;
- b) le informazioni relative al processo decisionale utilizzato per definire la politica

- retributiva, comprese quelle sui soggetti coinvolti;
- c) i criteri utilizzati per definire l'equilibrio tra componente fissa e variabile ed i parametri, le motivazioni e i relativi periodi di differimento per il riconoscimento delle componenti variabili, nonché la politica in materia di trattamento di fine incarico; la descrizione delle circostanze in presenza delle quali l'impresa ricorre ai meccanismi di cui agli articoli 48, comma 2, lettere a) e b) del Regolamento 38;
 - d) una descrizione delle principali caratteristiche della previdenza complementare o dei piani di prepensionamento per coloro che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo e per i titolari delle funzioni fondamentali;
 - e) le informazioni sulle modifiche apportate rispetto alle politiche già approvate.

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

4.3 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale ha il compito di esprimere pareri sulla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche; inoltre, esprime il proprio parere sulla remunerazione del titolare della Funzione di Revisione Interna.

4.4 Comitato per il Controllo Interno e i Rischi

Il Comitato per il Controllo Interno e i Rischi verifica la coerenza del sistema di remunerazione con il RAF (Risk Appetite Framework); esprime inoltre il proprio parere sulla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Fondamentali e loro conformità alle Politiche sulla Remunerazione.

4.5 Amministratore Delegato/Direttore Generale

All'Amministratore Delegato/Direttore Generale della Società è demandata l'applicazione delle Politiche con il supporto della funzione Human Resource.

4.6 Funzione Human Resource ("HR")

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

4.7 Funzioni Fondamentali

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

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

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

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

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

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

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

Le predette Funzioni riferiscono sui risultati delle verifiche compiute agli organi competenti all'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa all'IVASS. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

5. Destinatari delle Politiche

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

- Componenti del Consiglio di Amministrazione, incluso l'Amministratore Delegato;
- Componenti del Collegio Sindacale;
- Direttore Generale;
- Titolari delle Funzioni Fondamentali;
- Personale rilevante;
- Allo scopo di garantire omogeneità di trattamento retributivo e coerenza nell'applicazione dei principi, sono destinatari delle Politiche anche il restante personale, gli intermediari assicurativi e riassicurativi e i fornitori di servizi esternalizzati.

Il Personale rilevante di REVO Insurance è identificato in base ai criteri riportati all'art. 2, comma 1, lettera m), del Regolamento IVASS n.38/2018: il Direttore Generale, i dirigenti con compiti strategici, titolari delle Funzioni Fondamentali e le categorie del personale la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa.

La Compagnia individua il Personale rilevante all'interno delle categorie di personale in base ai seguenti criteri:

- a) personale con compiti strategici e ruolo dirigenziale nella Compagnia;
- b) titolari delle Funzioni fondamentali (Revisione Interna, Risk Management, Compliance e Funzione Attuariale);
- c) "altro personale dirigenziale con compiti strategici", tenuti in considerazione, tra gli altri, gli indicatori relativi alla posizione rivestita, al grado di responsabilità, al livello gerarchico, all'attività svolta, alle deleghe conferite, alla possibilità di generare profitti o incidere su poste contabili per importi rilevanti e di assumere posizioni di rischio.

Quest'ultima categoria, differentemente dalle altre che automaticamente rientrano nella definizione di Personale Rilevante perché espressamente richiamate dalla norma, deve essere identificata secondo criteri oggettivi. La Società identifica quindi, con periodicità almeno

annuale, i ruoli e le categorie di soggetti che rientrano in tale categoria in coerenza con le normative interne.

Il processo di valutazione, condotto secondo i criteri sopraindicati che hanno consentito tra l'altro di focalizzare maggiormente l'attenzione sui ruoli "strategici" della Compagnia, ha portato all'identificazione come Personale rilevante della Compagnia delle seguenti figure:

Ruolo	Criterio
Amministratore Delegato	Alta Dirigenza
Direttore Generale	Alta Dirigenza
Chief Underwriting Officer (CUO)	Dirigenti con compiti strategici
Chief of Parametric Insurance Solutions	Dirigenti con compiti strategici
Chief Financial Officer (CFO)	Dirigenti con compiti strategici
General Counsel	Dirigenti con compiti strategici
Chief Operating Officer (COO)	Dirigenti con compiti strategici
Titolare Funzione Compliance	Titolare Funzione Fondamentale
Titolare Funzione Revisione Interna	Titolare Funzione Fondamentale
Titolare Risk Management	Titolare Funzione Fondamentale
Titolare Funzione Attuariale	Titolare Funzione Fondamentale

Ai sensi dell'Art. 59, comma I, lettera b), del Regolamento 38, si dichiara che il processo di individuazione del Personale Rilevante è stato condotto e deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società, tenuti in considerazione, tra gli altri, gli indicatori relativi alla posizione rivestita, al grado di responsabilità, al livello gerarchico, all'attività svolta, alle deleghe conferite, alla possibilità di generare profitti o incidere su poste contabili per importi rilevanti e di assumere posizioni di rischio.

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

6. Remunerazione e sostenibilità

REVO Insurance ha avviato il processo che porterà alla definizione di un sistema di governance efficace della sostenibilità e della strategia ESG.

In linea con le disposizioni del Regolamento (UE) 2019/2088, le Politiche di Remunerazione di REVO Insurance prevedono l'integrazione dei rischi di sostenibilità tramite l'adozione di metriche ESG nell'ambito della componente variabile differita.

7. La Politica di Remunerazione a favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, del Personale rilevante e del restante Personale

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

7.1 Struttura della remunerazione

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

- componente fissa;
- componente variabile annuale;
- componente variabile differita;
- benefit.

E' inoltre previsto l'utilizzo, in situazioni specifiche, di ulteriori componenti della remunerazione, come descritto nell'apposito paragrafo.

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

7.1.1 Componente fissa

La remunerazione fissa è definita in coerenza con il ruolo e le responsabilità attribuite, tenendo altresì conto della competenza e dell'esperienza nell'esercizio delle funzioni assegnate.

Il peso della componente fissa incide sulla retribuzione totale in misura adeguata a remunerare il ruolo, anche in caso di mancata erogazione degli incentivi, per evitare l'adozione di comportamenti non coerenti con il grado di propensione al rischio della Compagnia.

7.1.2 Componente variabile

La componente variabile motiva il management al raggiungimento di obiettivi predeterminati, in

modo da assicurare la coerenza tra remunerazione e performance e allineamento alla propensione al rischio della Compagnia. La performance è misurata su un orizzonte annuale e pluriennale, al fine di garantirne la sostenibilità. La componente variabile include:

- una componente variabile annuale ("MBO");
- una componente variabile differita (LTI).

Il peso della componente variabile è definito tenendo conto del ruolo ricoperto e con la finalità di assicurare un adeguato bilanciamento tra componente fissa e variabile. I premi prevedono un **cap**, al raggiungimento della performance massima.

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

L'attribuzione della remunerazione variabile è soggetta a specifiche condizioni di accesso definite in modo da garantire l'allineamento con la propensione al rischio della Compagnia. Per i beneficiari della componente variabile LTI, sono previsti adeguati periodi di differimento.

Sono previsti specifici meccanismi correttivi ex-post (malus e claw back), descritti nei regolamenti dei piani di remunerazione variabile che consentono di:

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

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

Componente variabile annuale ("MBO")

La componente variabile annuale consiste nel sistema "MBO", che prevede la corresponsione di un premio in forma monetaria al raggiungimento di obiettivi annuali predeterminati. Sono destinatari

del sistema l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, i dirigenti con responsabilità strategiche e altro personale della Compagnia, ad esclusione dei titolari e dal personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali per i quali, in ragione delle specificità del ruolo, non è prevista alcuna componente variabile annuale.

La maturazione del premio è collegata al:

- superamento delle condizioni di attivazione ("gate"): Solvency II Ratio di Gruppo pari al 130% nell'anno di riferimento, al netto di aumenti di capitale;
- raggiungimento degli obiettivi di performance predeterminati di Gruppo/ Area o Funzione / individuali.

Tra gli obiettivi di performance, gli obiettivi di Gruppo hanno un peso percentuale pari al 50% per AD/DG e dirigenti con responsabilità strategica e al 40% per gli altri beneficiari e sono rappresentati da due indicatori: Risultato operativo normalizzato di Gruppo e Premi Lordi Contabilizzati. Inoltre, sono previsti obiettivi individuali di carattere quali - quantitativo. I livelli target fanno riferimento ai risultati attesi a budget.

Per ciascun obiettivo è definito:

- un livello soglia pari all'80%, al di sotto del quale non viene riconosciuto alcun premio;
- un livello target, al raggiungimento del quale matura il 100% del premio;
- limitatamente agli obiettivi di Gruppo un livello massimo, al raggiungimento del quale viene corrisposto il 120% del premio target (cap).

Per gli obiettivi individuali, il valore del premio non supera il target anche in caso di *overperformance*.

Per risultati intermedi, si applica l'interpolazione lineare.

Il valore dei premi target in percentuale della componente fissa è pari:

- per l'AD/DG: 40%;
- per i dirigenti con responsabilità strategica: 30%;
- per il restante personale: tra il 5% e il 30% anche in considerazione del ruolo ricoperto.

Il piano prevede una clausola di claw back che consente, nei 5 anni successivi all'erogazione, di richiedere la restituzione di importi erogati sulla base di dati manifestamente errati o falsati.

Componente variabile differita (LTI)

La componente variabile differita di REVO Insurance consiste in un piano di performance share. Il piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Elba Assicurazioni (ora ridenominata REVO Insurance) in data 29 marzo 2022 ed è stato sottoposto all'approvazione dell'Assemblea di Elba Assicurazioni (ora ridenominata REVO Insurance) in data 04 aprile 2022. Il piano è divenuto efficace, con effetto dalla quotazione delle azioni REVO Insurance (già Elba Assicurazioni S.p.A.) a seguito dell'operazione di fusione inversa con REVO.

Le principali finalità del Piano sono:

- supportare l'evoluzione del business della Compagnia e allineare gli interessi dei beneficiari e degli stakeholder;
- stabilire una correlazione tra la remunerazione dei beneficiari e la performance della Compagnia di medio-lungo periodo, avuto in ogni caso riguardo alla sostenibilità della Compagnia e più in generale del Gruppo e dei risultati effettivamente conseguiti;
- dotarsi di uno strumento di *retention* e di *attraction* del personale.

I beneficiari del Piano sono l'AD/DG, nonché il restante Personale rilevante ad esclusione dei titolari delle Funzioni Fondamentali. Potranno inoltre essere ricompresi tra i Beneficiari anche ulteriori categorie di personale, dirigente e non dirigente, opportunamente identificato dalla Società in funzione di particolari criteri, tra cui l'inquadramento, il ruolo, la posizione organizzativa ricoperta e il livello di responsabilità attribuito.

Il Piano, che si intende avviare nel 2022, ha un orizzonte temporale di differimento complessivo di 5-6 anni e prevede un'unica assegnazione iniziale (piano "chiuso"), in coerenza con l'avvio del nuovo piano industriale, prevede l'attribuzione ai beneficiari di diritti di ricevere azioni della Società, a titolo gratuito, subordinatamente al raggiungimento dei target stabiliti dal Piano industriale 2022-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione, nonché a specifiche condizioni di attivazione.

L'effettiva assegnazione delle azioni è subordinata a:

- superamento delle condizioni di attivazione ("gate"): 130% in termini di Solvency II Ratio di Gruppo, al netto di aumenti di capitale nell'anno di maturazione dei diritti, per tutta la durata del differimento;
- raggiungimento degli obiettivi di performance, misurati nel periodo triennale di vesting iniziale, misurati in termini di:
 1. Performance economico-finanziaria: ROE operativo adjusted (peso 50%);
 2. Performance azionaria: P/E (Price-to-Earnings) (peso 35%);

3. Performance ESG: definizione del piano strategico ESG, inclusa la predisposizione del sistema di reporting ESG e formalizzazione dell’incarico per l’ottenimento di un rating secondo le modalità e le tempistiche definite nell’ambito del piano strategico ESG. (15%).

Il numero di azioni effettivamente assegnate è commisurato al livello di raggiungimento dei target al termine del periodo di vesting triennale. Il meccanismo stabilito per il calcolo del numero di azioni spettanti prevede:

- per il ROE operativo adjusted:
 - o un livello soglia, al raggiungimento del quale matura l’80% dei diritti target; al di sotto di tale livello, nessun diritto matura;
 - o un livello target al raggiungimento del quale matura il 100% dei diritti;
 - o un livello massimo al raggiungimento del quale matura il 150% dei diritti (cap).

Per risultati intermedi, si applica l’interpolazione lineare.

Per l’indicatore ESG: è prevista la valutazione qualitativa da parte del costituendo Comitato Nomine e Remunerazione che si esprimerà sul livello di raggiungimento dell’obiettivo sulla base di elementi fattuali, che terranno conto delle tempistiche e delle modalità di realizzazione delle azioni previste.

Schema di sintesi degli obiettivi del piano di Performance Share

Area di performance	Indicatore	Descrizione	Peso %
Performance economico-finanziaria	ROE operativo Adjusted nel triennio	Rapporto tra risultato operativo adjusted e il valore risultante dalla media tra il patrimonio netto consolidato al 31 dicembre 2023 e patrimonio netto consolidato al 31 dicembre 2024.	50%
Performance azionaria	P/E (Price-to-Earnings)	Il rapporto tra la media aritmetica della capitalizzazione di borsa della Società nel periodo 1 ottobre 2024 – 31 dicembre 2024 (fonte Bloomberg) e l’utile netto di bilancio consolidato al 31 dicembre 2024.	35%
Performance ESG	Strategia ESG	Realizzazione delle azioni ESG tra cui definizione del piano strategico ESG, inclusa la predisposizione del sistema di reporting ESG e formalizzazione dell’incarico per l’ottenimento di un rating secondo le modalità e le tempistiche definite nell’ambito del piano strategico ESG	15%

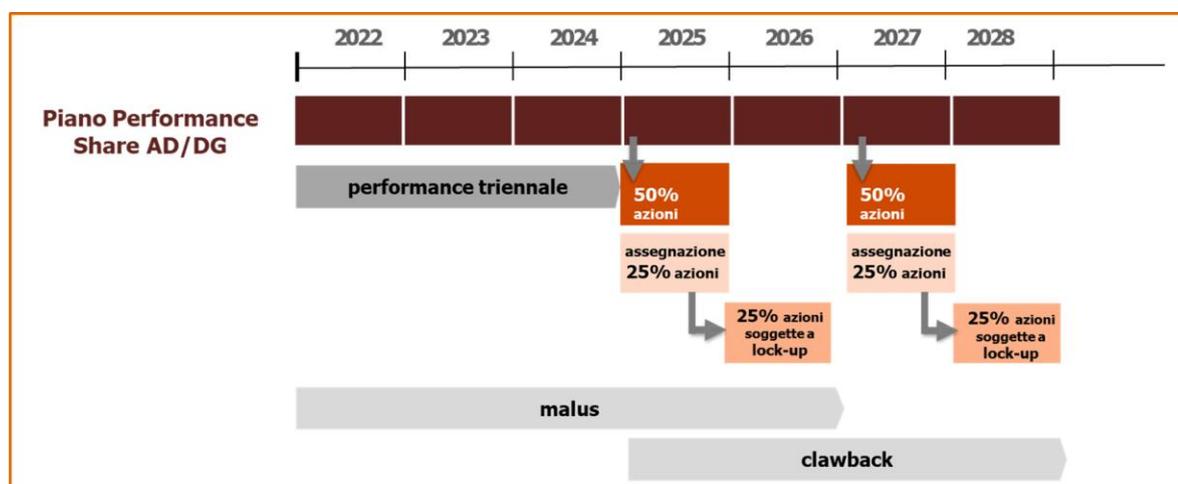
Il Piano ha un periodo complessivo di differimento di 5-6 anni, in particolare prevede un periodo di vesting triennale 2022-24 e un ulteriore periodo di differimento. Per tanto, le azioni maturate in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, saranno consegnate ai beneficiari, al superamento delle condizioni di attivazione e in assenza di ipotesi di malus, come segue:

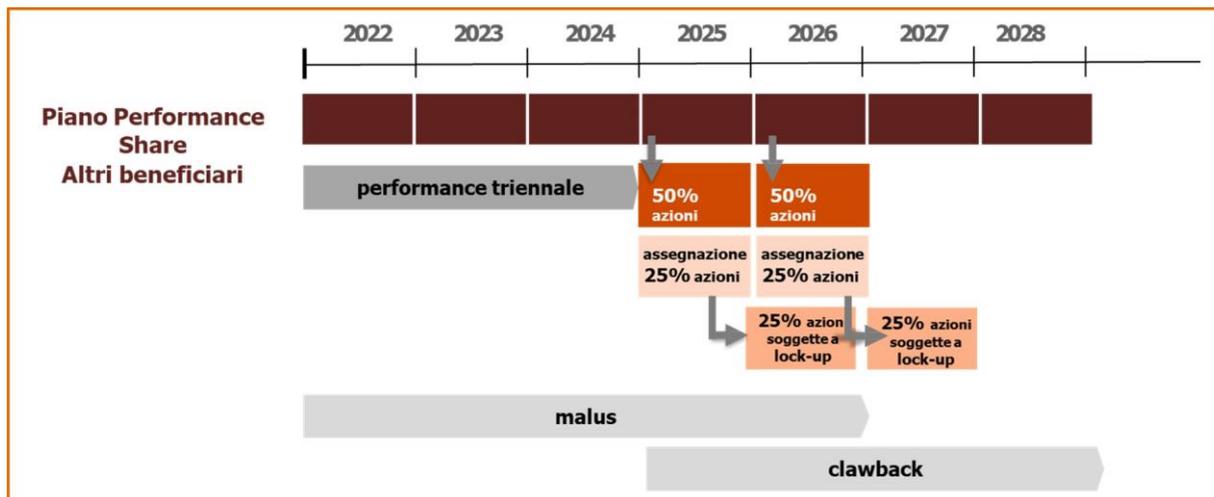
- quanto all’Amministratore Delegato/Direttore Generale

- una prima *tranche* di Azioni, pari al 50% delle Azioni Assegnate, nel 2025, successivamente all'Assemblea che approva il bilancio consolidato della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024;
- una seconda *tranche* di Azioni, pari al 50% delle Azioni Assegnate, nel 2027, successivamente all'Assemblea che approva il bilancio consolidato della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2026;
- quanto agli altri beneficiari:
 - una prima *tranche* di Azioni, pari al 50% delle Azioni Assegnate, nel 2025, successivamente all'Assemblea che approva il bilancio consolidato della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024;
 - una seconda *tranche* di Azioni, pari al 50% delle Azioni Assegnate, nel 2026, successivamente all'Assemblea che approva il bilancio consolidato della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

Le azioni consegnate ai sensi del piano saranno indisponibili e soggette, per una quota pari al 50%, a lock up per un periodo di un anno.

Piano di performance share – schema di sintesi del funzionamento – AD/DG





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

- per l'AD/DG: 375%, pari a 125% su base annua¹;
- per l'Alta Dirigenza: 200% (valore medio), pari a circa il 70% su base annua¹;
- per il restante personale: 100% (valore medio), pari al 33% su base annua¹.

Risoluzione del rapporto di lavoro:

In caso di cessazione del rapporto, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i beneficiari, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni e il Collegio Sindacale ove necessario, il piano prevede:

- in caso di cessazione del rapporto a seguito di un'ipotesi di *bad leaver*² 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*³ durante il periodo di

¹ Considerando il periodo di vesting triennale.

² Ipotesi di "bad leaver" fa riferimento alle ipotesi di cessazione del Rapporto diverse dall'ipotesi di good leaver

³ Ipotesi di "good leaver":

- morte o invalidità permanente del Beneficiario tale da impedire – in modo definitivo e irrimediabile – la prosecuzione del Rapporto;
- accesso al pensionamento;
- cessazione del Rapporto per licenziamento non dovuto a giusta causa o giustificato motivo a partire dal 60° giorno successivo alla data di approvazione del Piano;

differimento il beneficiario potrà mantenere i diritti in un numero determinato *pro rata temporis* e manterrà il diritto all'assegnazione delle azioni, fatto salvo il raggiungimento degli obiettivi di performance allo scadere del periodo di vesting nei tempi e nei modi previsti dal piano.

Cambio di controllo

Qualora nel corso del periodo di vesting o nel periodo di differimento dovesse intervenire un cambio di controllo, venisse promossa un'offerta pubblica di acquisto e/o un'offerta pubblica di scambio parziale o totalitaria sulle azioni, o in caso di delisting, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di concedere ai beneficiari, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, di ricevere anticipatamente rispetto ai termini previsti dal piano tutte o parte delle azioni corrispondenti ai diritti spettanti, anche in considerazione del raggiungimento degli obiettivi di performance e in ogni caso previa verifica del raggiungimento delle condizioni di attivazione. Nel caso venisse promossa un'offerta pubblica di acquisto e/o un'offerta pubblica di scambio parziale o totalitaria sulle azioni, per il beneficiario che comunichi la propria irrevocabile volontà di aderire all'offerta pubblica, in caso di delisting, scatterà la automatica non applicazione o la cancellazione degli obblighi di lock up.

Operazioni straordinarie

In caso di eventi quali:

- operazioni straordinarie sul capitale della Società e così a titolo esemplificativo e non esaustivo, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di azioni suscettibili di influire sulle azioni;
- operazioni di fusione o scissione, acquisto o vendita di partecipazioni, aziende o rami di azienda; oppure
- modifiche legislative o regolamentari o altri eventi suscettibili di influire sui diritti, sulle azioni, sulla Società,

il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al piano e al regolamento, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o

-
- dimissioni del Beneficiario per giusta causa, a condizione che tale giusta causa non sia contestata dalla Società nei 90 giorni successivi;
 - mancato rinnovo della carica di Consigliere alla scadenza dell'incarico per i Beneficiari che ricoprono l'incarico di componente il Consiglio di Amministrazione nella Data di Approvazione Assembleare.

opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del piano.

Claw back

La Società si riserva la facoltà unilaterale, per un periodo di 5 (cinque) anni decorrenti dalla data di consegna delle Azioni, di ottenere la restituzione, in tutto o in parte, delle azioni ricevute dai Beneficiari (o del relativo controvalore nella data della consegna delle azioni), qualora il Consiglio di Amministrazione, sulla base di circostanze oggettive, accerti che:

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

Resta inteso che qualora le fattispecie indicate si verificano prima dell'attribuzione dei diritti e/o dell'assegnazione delle azioni e/o della consegna delle azioni, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di dichiarare il beneficiario decaduto dai diritti e/o del diritto alla consegna delle azioni ai sensi del piano.

7.1.3 Benefit

Sono previsti alcuni benefit volti a completare il pacchetto retributivo, tra cui autovettura aziendale, welfare, polizze assicurative per le coperture di assistenza sanitaria, vita malattia e infortunio oltre

che un trattamento pensionistico complementare così come previsto dal vigente CCNL per i Dirigenti da Imprese di Assicurazione e dalle policy aziendali.

7.1.4 Ulteriori componenti della remunerazione

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

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

7.2 Compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro

In ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro ed al fine di prevenire un contenzioso e/o di porvi fine se già proposto, la Compagnia può concludere accordi transattivi, in aggiunta al preavviso di legge o di contratto ove dovuto, comportanti il pagamento di importi di un predeterminato ammontare a fronte della rinuncia alla impugnazione della risoluzione del rapporto e di qualunque altra domanda inerente al rapporto di lavoro intercorso. In tale sede è altresì concessa la possibilità di prevedere un patto di non concorrenza e/o di divieto di storno di dipendenti, nonché eventuali ulteriori somme o benefit non monetari. Le somme riconosciute in via transattiva ed accettate dall'interessato ricomprendono e integralmente sostituiscono l'eventuale indennità supplementare prevista dal Contratto Collettivo applicato; l'individuazione del relativo ammontare economico viene effettuata avendo a mente le ragioni della risoluzione del rapporto ed il contesto giuridico generale di riferimento, tenendo in particolare presente il contenuto delle disposizioni previste dalle normative di settore. In caso di risoluzione del rapporto con il Direttore Generale e del restante Personale rilevante diverso dai titolari delle Funzioni Fondamentali come di volta in volta individuato nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 2, comma 1, lettera m), del Regolamento IVASS n.38/2018,

l'ammontare complessivo delle somme oggetto dell'accordo sarà pari a ventiquattro mensilità di retribuzione comprensive dell'integrazione del preavviso. Ai fini del calcolo del predetto importo relativo all'accordo transattivo, per retribuzione si intende la retribuzione annua lorda così come previsto dall'art. 2121 c.c., incrementata del valore target riconosciuto per le componenti di retribuzione variabile di breve periodo (MBO al valore teorico target). Gli importi di cui al presente articolo saranno corrisposti secondo le norme e le disposizioni, anche interne, in vigore alla data di cessazione.

7.3 Politica di Remunerazione a favore dell'Amministratore Delegato

La Politica di remunerazione per l'Amministratore Delegato prevede oltre al compenso fisso previsto per i componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione di REVO Insurance, un pacchetto retributivo determinato dal Consiglio di Amministrazione commisurato al ruolo, composto da componente fissa, variabile annuale e differita, secondo le modalità descritte nell'apposito paragrafo.

Tali componenti, considerando i valori target su base annua, corrispondono rispettivamente al 40% e al 125% della remunerazione fissa (valore massimo 60%, 188%).

La componente variabile annuale dell'AD/DG include i seguenti obiettivi:

- Risultato operativo normalizzato di Gruppo (25%);
- Premi Lordi Contabilizzati (25%);
- Altri obiettivi individuali di carattere quali – quantitativo determinati dal Consiglio di Amministrazione.

7.4. Politica di Remunerazione a favore del Personale Rilevante non appartenente alle Funzioni Fondamentali

La Politica di remunerazione per il Personale rilevante non appartenente alle Funzioni Fondamentali include la componente fissa, la componente variabile annuale e la componente differita, secondo le modalità descritte nell'apposito paragrafo.

Tali componenti, considerando i valori target su base annua, corrispondono rispettivamente al 30% e al 68% della remunerazione fissa (valore massimo 45%, 100%).

7.5 Politica di Remunerazione a favore dei titolari e del personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali

La Politica di remunerazione per i titolari e per il personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali non include la componente variabile.

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

7.6. Politica di Remunerazione a favore del personale non rientrante nella categoria del personale rilevante

La Politica di remunerazione per il Personale non rilevante include la componente fissa. E' inoltre prevista una componente variabile annuale formalizzata; alcuni soggetti sono inoltre inclusi tra i beneficiari della componente variabile differita, secondo le modalità descritte nell'apposito paragrafo.

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

7.7. Politica di Remunerazione a favore degli intermediari assicurativi, riassicurativi e fornitori di servizi esternalizzati di attività o funzioni essenziali o importanti o di funzioni fondamentali

Le Politiche di Remunerazione degli intermediari assicurativi, riassicurativi e dei fornitori dei servizi esternalizzati di attività essenziali e importanti o di funzioni fondamentali sono coerenti con le finalità e i principi descritti nelle presenti Politiche.

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

Con riferimento agli intermediari assicurativi e riassicurativi, i compensi e il collegamento con gli obiettivi di vendita non deve costituire un incentivo per il distributore ad assumere un comportamento in contrasto con il dovere di agire nel miglior interesse dei contraenti in conformità con quanto disposto dall'art. 119 – bis commi 4 e 5 del Codice.

8. La Politica di remunerazione per gli organi sociali

8.1 Politica di Remunerazione a favore dei componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione

La Politica di Remunerazione per i componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione prevede la corresponsione di un emolumento fisso annuo, stabilito dall'Assemblea. I componenti dei Comitati endo-consiliari percepiscono inoltre un compenso aggiuntivo in qualità di membro o presidente, definito dal Consiglio di Amministrazione. E' prevista la stipula di una polizza per la copertura assicurativa per la responsabilità civile (c.d. polizza D&O Directors and Officers Liability).

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

8.2 Politica di remunerazione a favore dei componenti del Collegio Sindacale

La Politica di remunerazione per i componenti del Collegio Sindacale prevede la corresponsione di un emolumento fisso annuo, stabilito dall'Assemblea di cui al Decreto nr. 169 del 2/9/10. E' prevista la stipula di una polizza D&O. Non sono previste ulteriori forme di retribuzione variabile, né alcuna remunerazione basata su strumenti finanziari.

9. Valutazione Periodica

La funzione HR valuta annualmente la presente politica in termini di correttezza e attualità, avendo cura di coinvolgere le Funzioni Fondamentali, e formula, se del caso, le proposte di modifica da sottoporre al Consiglio di Amministrazione al fine dell'approvazione della bozza delle Politiche di Remunerazione da presentare all'Assemblea dei Soci.

10. Obblighi di informativa

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