

REMUNERATION HIGHLIGHTS 2025

Posteitaliane

Indice

• LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI	3
• COMPOSIZIONE C.D.A. E COMITATI	5
• RISULTATI CONSEGUITI E <i>STRATEGY UPDATE</i>	6
• LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2025	12
— AMMINISTRATORE DELEGATO (AD)	14
— DIRETTORE GENERALE (DG)	17
— DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DIRS)	19

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI

Signore e Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni di Poste Italiane sono lieto di presentarvi la “Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2025 e sui compensi corrisposti 2024” approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 marzo 2025, su proposta del Comitato che presiedo.

Il 2024 è stato l'ennesimo anno con eccellenti risultati per il nostro Gruppo con tutte le principali linee di attività in crescita e una performance finanziaria superiore alle previsioni.

Abbiamo registrato ricavi record pari a € 12,6 miliardi con un utile netto di € 2,01 miliardi, raggiunto con due anni di anticipo rispetto agli obiettivi previsti dal Piano Strategico. Questo ci consente per l'ottavo anno consecutivo di aumentare il dividendo annuale, arrivando a distribuire € 7 miliardi dal 2016 ad oggi.

Ancora una volta tutto questo è avvenuto con un'attenzione massima per le nostre persone che costituiscono, e continueranno a costituire nel futuro, il nostro asset principale e il nostro insostituibile tramite per l'ascolto e il dialogo con il Paese. È con orgoglio che rivendichiamo l'unicità del nostro modello di presenza territoriale diffusa con circa 13 mila uffici postali distribuiti su tutto il territorio nazionale, a presidio della relazione con circa 46 milioni di clienti.

Per questo esprimo, a nome di tutto il Comitato, un forte ringraziamento alle persone di Poste Italiane, veri attori di questa storia di successo, per la capacità di esecuzione, l'impegno e l'entusiasmo profuso.

Il 2024 è stato anche l'anno di messa a regime del nuovo assetto organizzativo che ha permesso di raggiungere sfidanti obiettivi e gettare delle solide basi per far sì che Poste Italiane continui a rappresentare un pilastro strategico per l'Italia in grado di svolgere un ruolo chiave nello sviluppo economico e sociale del Paese.

La Relazione che vi presento, sia nel descrivere i principi e gli elementi che compongono la remunerazione sia nel rendicontare quanto fatto nell'ultimo esercizio, conferma il nostro impegno rispetto alla diversità e alla parità di genere, garantendo la neutralità e l'equità delle politiche di remunerazione. Poste Italiane vuole, infatti, ribadire la sua attenzione al tema della sostenibilità in tutte le sue accezioni, ritenendola in qualche modo ontologicamente legata alla natura stessa di questo Gruppo ed alla sua missione di lungo termine per il Paese, in un contesto internazionale dove iniziano ad essere presenti spinte verso un parziale ripensamento sulla tematica in oggetto.

Il documento, in linea con le *best practice*, è introdotto da un “Quadro di sintesi” che, in poche pagine e in modalità tabellare, fornisce tutte le principali informazioni sulla politica retributiva in approvazione per Amministratore Delegato, Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategiche. Seguono poi le due classiche Sezioni: la “Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2025”, che descrive in modo approfondito i contenuti della politica che state approvando, e la “Relazione annuale sui compensi corrisposti 2024”, che fornisce un'informativa dettagliata sull'implementazione della politica approvata nello scorso esercizio. Inoltre, data la specificità del Gruppo, è presente l'Allegato “Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2025 del Patrimonio BancoPosta” che descrive la politica





di remunerazione per il Patrimonio BancoPosta in linea con quanto previsto specificatamente dalla normativa bancaria.

Nella definizione della politica di remunerazione 2025 siamo partiti, come nostra consuetudine, da un'ampia attività di lettura delle dinamiche di mercato, di ascolto e *engagement* di tutti gli *stakeholders*.

Anche in considerazione dell'ampio consenso ottenuto nel corso dell'Assemblea 2024 e delle evidenze emerse nella citata fase di *engagement*, la struttura della politica di remunerazione viene in linea generale confermata, mantenendo gli elementi principali e i meccanismi di funzionamento dei sistemi di incentivazione, con interventi limitati, finalizzati a apportare piccole migliorie su temi specifici con l'obiettivo di rendere l'articolato approccio – già ampiamente apprezzato dal mercato – ancora più chiaro ed esaustivo.

Come noto, per la sua particolare composizione, il Gruppo Poste Italiane applica, in materia di remunerazioni, tanto la normativa prevista per le società quotate quanto quella più specifica prevista per le società finanziarie. È quindi in ottemperanza alle disposizioni vigenti, oltre che alle *best practice* in termini di comunicazione al mercato, che la Relazione offre a tutti voi un quadro di trasparente lettura degli elementi retributivi e del loro collegamento alla performance aziendale, alla gestione del rischio, alla sostenibilità e alla creazione di valore nel breve e nel lungo periodo.

Abbiamo quindi focalizzato la nostra attenzione sul cercare di rendere sempre più comprensibile e trasparente la politica di remunerazione del Gruppo, per mettere voi azionisti nella migliore condizione di poter valutare, e speriamo apprezzare, i contenuti qui presentati.

Abbiamo dedicato ampio spazio ai sistemi incentivanti che restano uno degli elementi che vogliamo essere caratterizzanti della nostra politica. Crediamo, infatti, fermamente nel *pay for performance* e vogliamo che le nostre persone siano premiate a fronte di una creazione di valore sostenibile nel lungo termine. I sistemi incentivanti che utilizziamo sono ispirati a questa filosofia con il giusto equilibrio tra obiettivi finanziari e non finanziari, di lungo e di breve termine, per valutare la performance con metriche rigorose, misurabili, complementari tra loro ed in linea con le priorità strategiche aziendali.

Fiducioso che la struttura generale della politica di remunerazione e che le novità introdotte siano in linea con le aspettative di Voi Azionisti, colgo l'occasione per ringraziare vivamente tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e le funzioni aziendali che hanno contribuito attivamente alla definizione della stessa, garantendone l'allineamento alle *best practice* nazionali e internazionali, coerentemente alla strategia del Gruppo Poste Italiane.

Cordiali saluti,

Carlo D'Asaro Biondo

Presidente del Comitato Remunerazioni
Poste Italiane S.p.A.

COMPOSIZIONE C.D.A. E COMITATI

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 9 amministratori, inclusi Presidente (non esecutivo e indipendente) e l'Amministratore Delegato, di cui 8 non esecutivi che compongono i cinque Comitati endoconsiliari.

Il **Comitato Remunerazioni** è investito di compiti consultivi e propositivi in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione. Composizione, mandato, poteri e modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinati da apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane.

Nella figura a lato viene illustrata la composizione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endoconsiliari.



CARICA	NOME E COGNOME	COMITATO REMUNERAZIONI	COMITATO NOMINE E CORPORATE GOVERNANCE	COMITATO CONTROLLO E RISCHI	COMITATO SOSTENIBILITÀ	COMITATO PARTI CORRELATE E SOGGETTI COLLEGATI
Presidente	Silvia Maria Rovere ^{1 2}					
Consigliere	Carlo D'Asaro Biondo ^{1 2}					
Consigliere	Valentina Gemignani ¹					
Consigliere	Paolo Marchioni ^{1 2}					
Consigliere	Matteo Petrella ^{1 2}					
Consigliere	Patrizia Rutigliano ^{1 2}					
Consigliere	Vanda Ternau ^{1 2}					
Consigliere	Alessandro Marchesini ^{1 2}					

Presidente

Membro

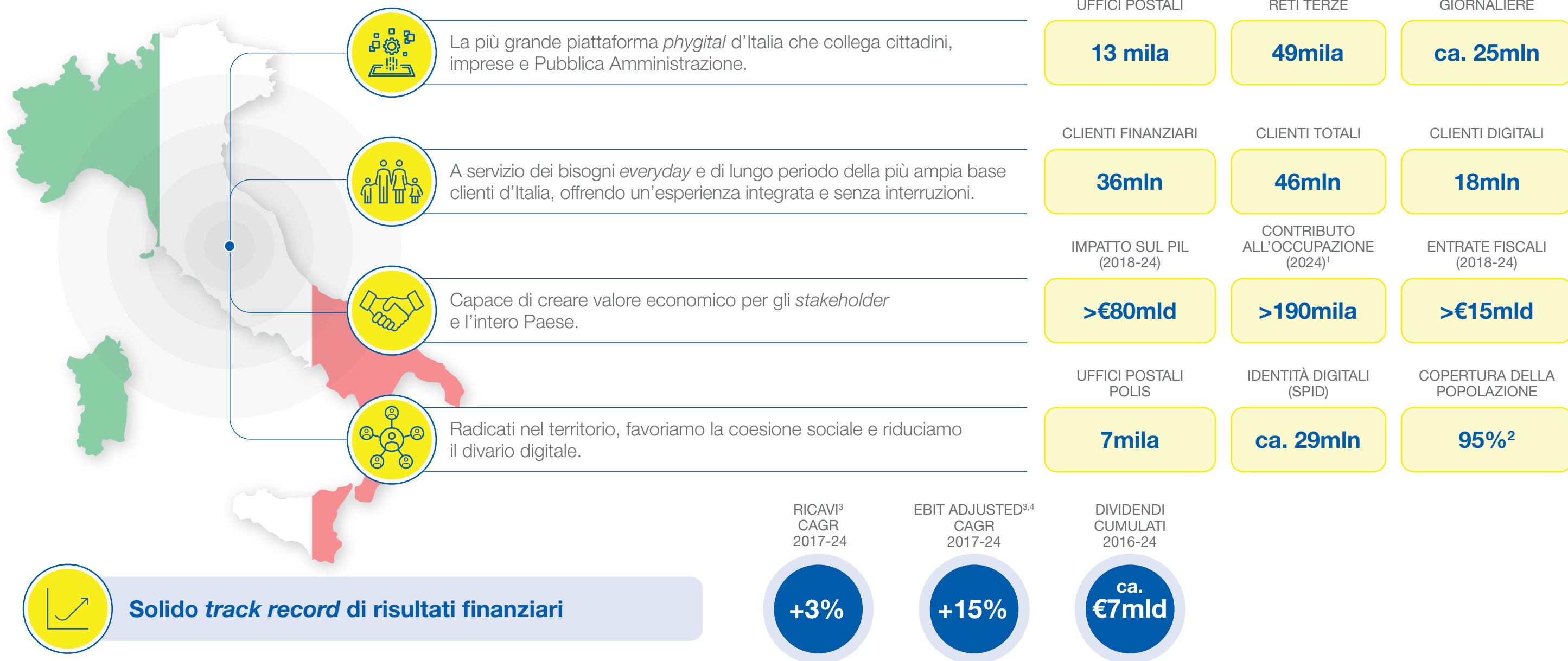
Amministratori investiti di particolari cariche

PRESIDENTE	AMMINISTRATORE DELEGATO
Silvia Maria Rovere ^{1 2}	Matteo Del Fante

1. Amministratore non esecutivo.
2. Amministratore indipendente ai sensi del Testo Unico della Finanza, della disciplina prudenziale di settore bancaria e del Codice di Corporate Governance.

RISULTATI CONSEGUITI E *STRATEGY UPDATE*

POSTE ITALIANE: *THE CONNECTING PLATFORM*



1. Include occupazione diretta e indiretta; **2.** % della popolazione entro 5 min. (o 2,5km) da un punto *Pick-Up & Drop-off* (inclusi gli Uffici Postali); **3.** I dati 2017 sono riportati secondo IFRS4; **4.** Rettificato escludendo il contributo al fondo di garanzia assicurativo (€74 mln per il 2024), i costi e proventi di natura straordinaria (quota di oneri di natura straordinaria derivanti dagli esiti dell'analisi volontaria di rischio sui crediti d'imposta, svolta nel corso dell'esercizio 2024, pari a €341 mln nel 2024).

RISULTATI CONSEGUITI E STRATEGY UPDATE

EBIT ADJUSTED¹ 2024 ca. 3X EBIT 2017 – UTILE NETTO 2 ANNI IN ANTICIPO SUL PIANO²

FORTE CRESCITA DEL RISULTATO OPERATIVO ADJUSTED GRAZIE ALLA COSTANTE PROGRESSIONE DEI RICAVI E ALLA LEVA OPERATIVA

In mld di euro, se non diversamente specificato

	2017	2023	2024	2017-24 CAGR
RICAVI ³	10,57	11,99 ✓✓	12,59 ✓✓	+3% ✓✓
RISULTATO OPERATIVO (EBIT) ADJUSTED ¹	1,12	2,62 ✓✓	2,96 ✓✓	+15% ✓✓
UTILE NETTO	0,69	1,93 ✓✓	2,01 ✓✓	+17% ✓✓
DIVIDENDO PER AZIONE (€)	0,42	0,80 ✓✓	1,08 ✓✓	+14% ✓✓

✓ Raggiunti

✓✓ Superati

Proposto

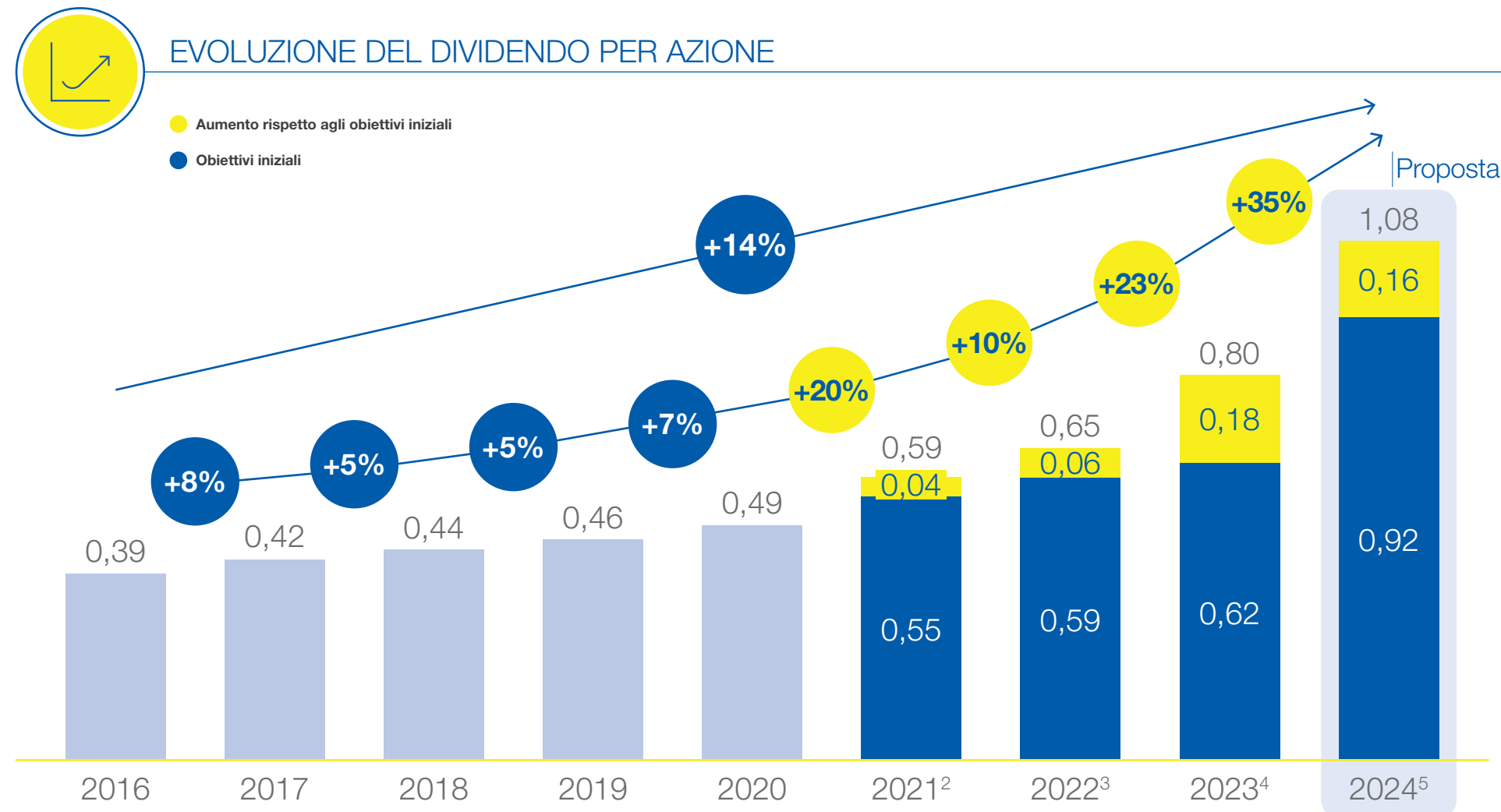
I dati 2017 sono riportati secondo IFRS4; **1.** Rettificato escludendo il contributo al fondo di garanzia assicurativo (€74 mln per il 2024), costi e proventi di natura straordinaria (quota di oneri di natura straordinaria derivanti dagli esiti dell’analisi volontaria di rischio sui crediti d’imposta, svolta nel corso dell’esercizio 2024, pari a €341 mln per il 2024); **2.** Piano Strategico 2024-2028 “The Connecting Platform” presentato a marzo 2024; **3.** I ricavi sono rettificati al netto del costo delle materie prime e degli oneri di trasporto di energia. I ricavi del 2017 sono riclassificati al netto degli interessi passivi e delle perdite in conto capitale relative al portafoglio investimenti.

RISULTATI CONSEGUITI E STRATEGY UPDATE

DPS ORDINARIO 2024 ca. 3X DPS 2016 – € 7 MILIARDI¹ DI DIVIDENDI CUMULATI DAL 2016

DIVIDEND POLICY AGGIORNATA (P/O RATIO AL 70%) GRAZIE ALLA SOLIDA VISIBILITÀ SUI FLUSSI DI CASSA E OTTIMIZZAZIONE DEL CAPITALE

In euro, se non diversamente specificato



¹. Include l'ultima rata del dividendo 2024 che sarà pagata, dopo approvazione assemblea degli azionisti, nel giugno 2025; ². Obiettivo iniziale di 0,55 pubblicato nel piano 24SI (marzo 2021); ³. Obiettivo iniziale di 0,59 pubblicato nel piano 24SI (marzo 2021), primo aggiornamento a 0,63 nel piano 24SI PLUS (marzo 2022); ⁴. Obiettivo iniziale di 0,62 nel piano 24SI (marzo 2021), primo aggiornamento a 0,68 pubblicato nel piano 24SI PLUS (marzo 2022), secondo aggiornamento a 0,71 pubblicato in occasione del CMD 2023 (marzo 2023); ⁵. Obiettivo iniziale di 0,92 implicito nella *guidance* iniziale di utile netto di €1,9mld e di *payout ratio* del 65%; ⁶. Calcolato sulla capitalizzazione di mercato media del 2024; ⁷. Dati dal 27 ottobre 2015 al 14 febbraio 2025.

RISULTATI CONSEGUITI E STRATEGY UPDATE

PRINCIPALI RISULTATI DEL 2024

ACCELERARE IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO¹ STRATEGICO

- Nuovo accordo sindacale a supporto della trasformazione della rete, garantisce visibilità sull'esecuzione del Piano e sulla base costi
- Rilascio completo della SuperApp e focus continuo su digitalizzazione/approccio omnicanale

1. Piano Strategico 2024-2028 "The Connecting Platform" presentato a marzo 2024; 2. Basato sui volumi B2C e B2B del 2024; 3. Include il *Motor* (solo distribuzione); 4. *Issuing*.

RISULTATI CONSEGUITI E STRATEGY UPDATE

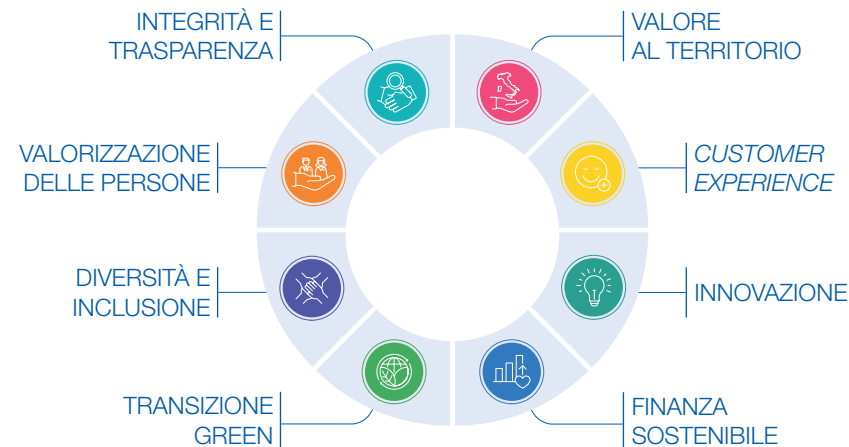
RISULTATI CHIAVE ESG DEL 2024

RAGGIUNTI GLI OBIETTIVI ESG INTEGRATI, PER UNA CRESCITA SOSTENIBILE NEL LUNGO TERMINE



ENVIRONMENTAL

- **Decarbonizzazione:** continua la riduzione delle emissioni totali di Gruppo tCO₂e verso la *carbon neutrality* entro il 2030
- Completato il **piano di rinnovo della flotta** con ca. 6mila veicoli elettrici e ca. 22mila veicoli a basse emissioni
- **Green index** – calcolatore certificato dell'impronta di carbonio
- ca. -22% di consumo energetico tramite **progetti di efficienza**¹, con risparmio annuale pari a ca. €32mln²
- ca. 700mila contratti attivi per l'offerta *green* di luce e gas; ca. 16mln di carte di pagamento *eco-friendly*



GOVERNANCE

- Sistema di controllo interno in linea con la normativa **CSRD**
- Certificazione rinnovata sull'**approvvigionamento sostenibile**
- **Ecosistema digitale resiliente** conforme al Digital Operational Resilience Act
- La **piattaforma anti-frode integrata** ha prevenuto ca. 25mln di euro in tentativi di frode, proteggendo i clienti
- **Sistemi di gestione ISO 45001** Salute e Sicurezza sul Lavoro e **ISO 37001** Anti-corruzione **unificati**



SOCIAL

- **Progetto Polis on track:** 3mila Uffici Postali completati (altri 600 in corso) e 81 spazi di *co-working* realizzati; >50mila servizi della PA erogati³
- 6mln di **ore di formazione** & **indice di upskilling** al 95%⁴
- 99mila **dipendenti coinvolti** ('INSIEME-Connecting Ideas')⁵
- 1,9mila **FTE** riqualificati per ruoli strategici⁶
- Certificazioni "**Top Employers**" e "**Equal Salary**" confermate
- **Nuovo CCNL** per il periodo 2024-2027
- +138% di **transazioni digitali** (finanziarie, assicurative, pagamenti)⁷

FORTE REPUTAZIONE ESG – INCLUSIONE NEI PIÙ IMPORTANTI INDICI E RATING

S&P Global

• Sustainability Yearbook 2025 (90/100)

S&P Dow Jones Indices

• Best-in-class World/Europe Indices

MSCI

• 'AA' rating

MOODY'S

• 'Advanced' (ESG overall score 79/100 rating)

ecovadis

• Platinum medal 'Top 1%' (89/100)

1. Da inizio del rollout dei progetti nel 2017; 2. Calcolato con il prezzo medio dell'energia del 2024; 3. Dati al 20 febbraio 2025; 4.% dei dipendenti che hanno completato programmi di *upskilling* e *reskilling*; 5. Totale su tre edizioni (58mila nel 2024); 6. *Reskilling* con l'obiettivo di reimpiegare FTE in attività differenti. Dati 2020-2024; 7. vs 2020.

RISULTATI CONSEGUITI E STRATEGY UPDATE

PRINCIPALI OBIETTIVI FINANZIARI

CRESCITA DELLA REDDITIVITÀ CONFERMATO NEL 2025 – ANTICIPATI DI 2 ANNI GLI OBIETTIVI DEL PIANO INDUSTRIALE¹

In mld di euro, se non diversamente specificato

	2017	2023	2024	2025
RICAVI ²	10,57	11,99 ✓✓	12,59 ✓✓	12,8
RISULTATO OPERATIVO (EBIT) ADJUSTED ³	1,12	2,62 ✓✓	2,96 ✓✓	3,1
UTILE NETTO	0,69	1,93 ✓✓	2,01 ✓✓	2,1
DIVIDENDO PER AZIONE (€)	0,42	0,80 ✓✓	1,08 ✓✓	70% payout

✓ Raggiunti ✓✓ Superati

Proposto

I dati 2017 sono riportati secondo IFRS4; **1.** Piano Strategico 2024-2028 “The Connecting Platform” presentato a marzo 2024; **2.** I ricavi sono rettificati al netto del costo delle materie prime e degli oneri di trasporto di energia. I ricavi del 2017 sono riclassificati al netto degli interessi passivi e delle perdite in conto capitale relative al portafoglio investimenti; **3.** Rettificato escludendo il contributo al fondo di garanzia assicurativo (€74 mln per il 2024), costi e proventi di natura straordinaria (quota di oneri di natura straordinaria derivanti dagli esiti dell’analisi volontaria di rischio sui crediti d’imposta, svolta nel corso dell’esercizio 2024, pari a €341 mln per il 2024).

LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2025

MITIGAZIONE DEL RISCHIO

La politica sulla Remunerazione è strutturata in modo tale da allinearla al profilo di rischio del Gruppo al fine di tutelare gli *stakeholders* e garantire loro una creazione di valore sostenibile nel breve, medio e lungo termine. In quest'ottica, l'approccio utilizzato mira ad evitare scelte rischiose o focalizzate sul breve periodo, orientando il management verso comportamenti in linea con la strategia complessiva della Società. A tal fine, si adottano una serie di meccanismi e di misure specifiche, sintetizzate nella figura successiva, che influenzano direttamente la remunerazione con il fine di ridurre l'assunzione eccessiva di rischio.



I PRINCIPI ISPIRATORI DELLA *PEOPLE STRATEGY*

Il capitale umano rappresenta un fattore distintivo e imprescindibile per il consolidamento del vantaggio competitivo. La *People strategy* viene sviluppata in base ai sei principi sotto illustrati.

COLLABORAZIONE, FIDUCIA E PROSSIMITÀ

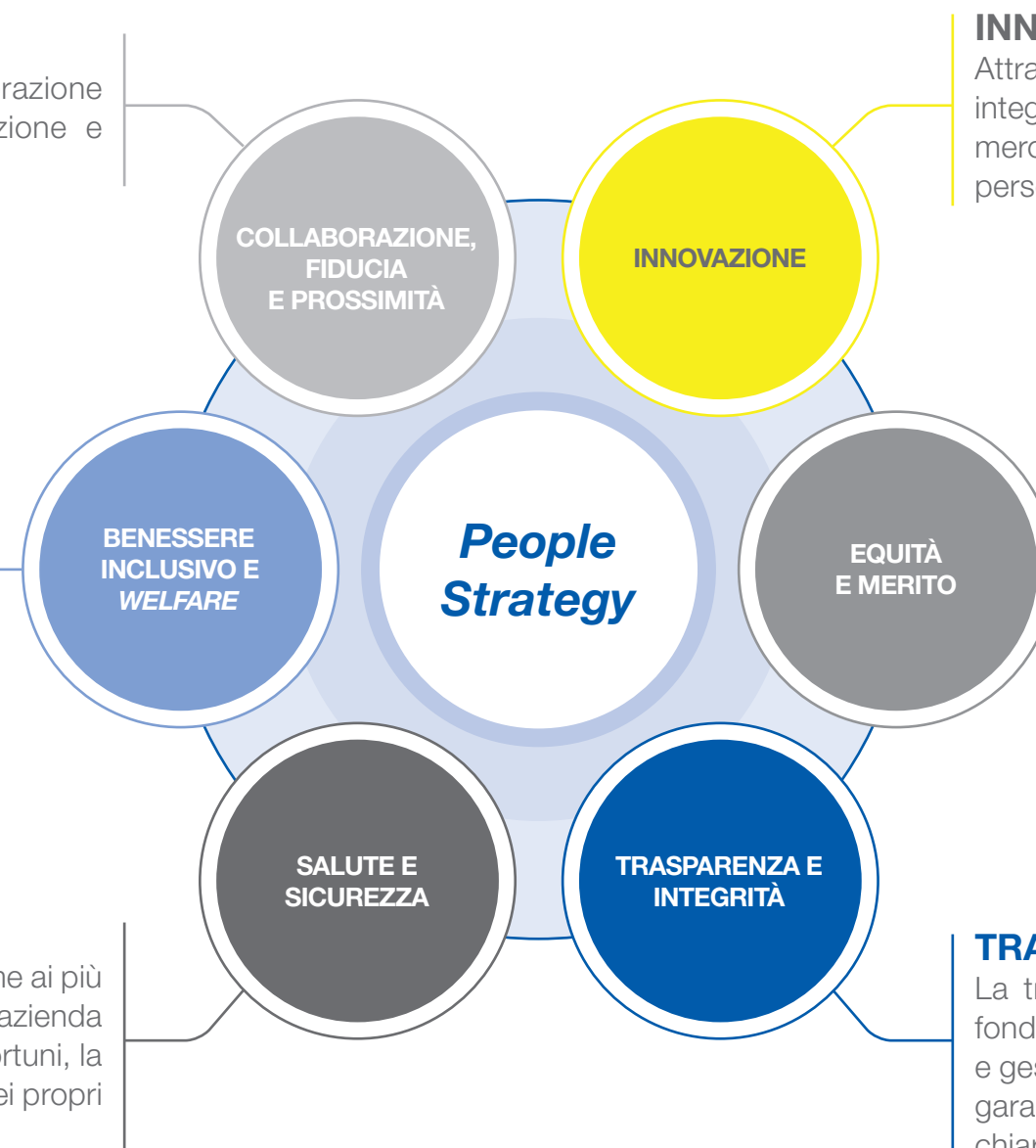
In un contesto sempre più dinamico e interconnesso, la collaborazione rappresenta una leva essenziale per promuovere l'innovazione e accrescere il valore aziendale.

BENESSERE INCLUSIVO E *WELFARE*

Poste Italiane pone al centro delle proprie strategie il benessere delle persone, attraverso un sistema di *welfare* aziendale evoluto e personalizzato, concepito per rispondere in modo efficace alle esigenze dei dipendenti e delle loro famiglie. Le politiche di *welfare* aziendale e le strategie di gestione del capitale umano si alimentano reciprocamente, in un processo virtuoso volto a rimuovere ogni barriera culturale e sociale e a favorire la piena realizzazione professionale di ciascun individuo.

SALUTE E SICUREZZA

Poste Italiane garantisce un ambiente di lavoro sicuro e conforme ai più elevati standard internazionali di tutela della salute e sicurezza. L'azienda ha implementato misure specifiche per la prevenzione degli infortuni, la riduzione dei rischi e la promozione del benessere psicofisico dei propri dipendenti.



INNOVAZIONE

Attraverso un approccio dinamico e orientato al futuro, Poste Italiane integra soluzioni all'avanguardia per rispondere alle nuove sfide del mercato, promuovendo un ecosistema lavorativo in cui la crescita delle persone e l'efficienza operativa procedono in sinergia.

EQUITÀ E MERITO

L'equità e il merito costituiscono principi cardine che orientano ogni iniziativa gestionale e strategica, assicurando pari opportunità e valorizzando il contributo di ciascun individuo in funzione delle proprie capacità e del proprio impegno.

TRASPARENZA E INTEGRITÀ

La trasparenza costituisce un principio irrinunciabile e un elemento fondante della *governance* aziendale, permeando ogni livello decisionale e gestionale. Tale valore guida ogni interazione, sia interna che esterna, garantendo un ambiente di lavoro basato sulla fiducia reciproca, sulla chiarezza dei processi e sulla responsabilità condivisa.

LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2025

AMMINISTRATORE DELEGATO (AD)

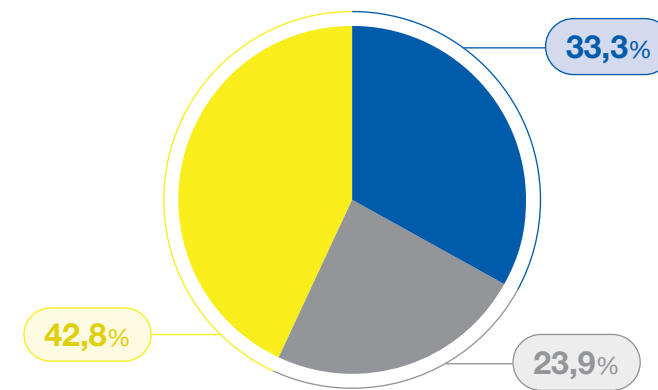
Pay-Mix

I compensi annui lordi fissi dell'Amministratore Delegato, pari a € 1.478.000 sono costituiti da componenti relative al rapporto di amministrazione e al rapporto dirigenziale. A tal proposito si evidenzia che nel 2025, non è stata prevista alcuna revisione dei compensi annui lordi dell'Amministratore Delegato.

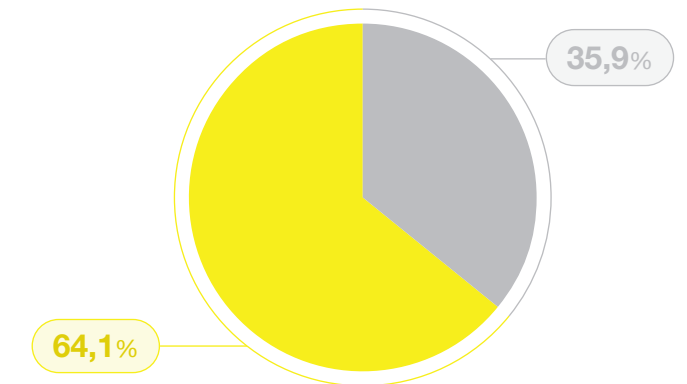
Si ricorda che l'Amministratore Delegato è incluso nel Personale più rilevante nell'ambito del perimetro di applicazione delle "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2025 del Patrimonio BancoPosta" e la relativa struttura remunerativa prevede il contenimento della remunerazione variabile complessiva nell'ambito del rapporto 2:1 tra componente variabile (a breve e a lungo termine) e componente fissa, in aggiunta a periodi di differimento e *retention*.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è composta da una componente fissa, una componente variabile di breve termine e una componente variabile di lungo termine. In particolare, con riferimento ai sistemi di incentivazione variabile, l'importo maturabile potrà essere, quindi, al massimo pari a circa il 71,71% dei compensi lordi fissi per il sistema a breve termine, e pari a circa il 128,29% dei compensi lordi fissi per il sistema a lungo termine, in continuità con gli ultimi anni.

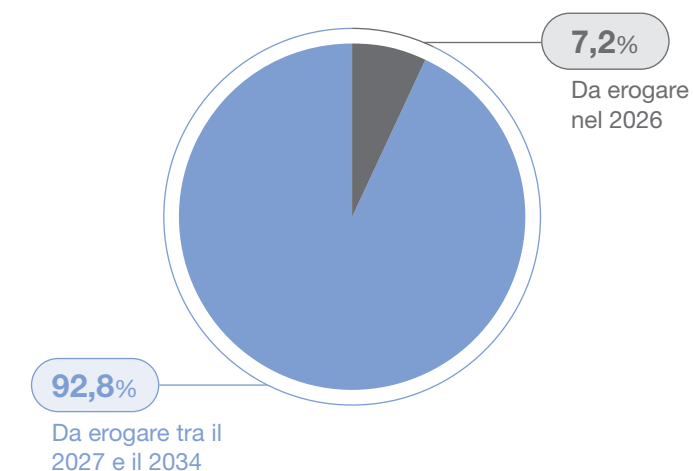
Si ricorda infine che all'AD non possono essere attribuiti Bonus discrezionali (*Una Tantum Retributive* o *Special Award*).

ILLUSTRAZIONE *PAY-MIX* AD AL MASSIMO*Pay-Mix al massimo*

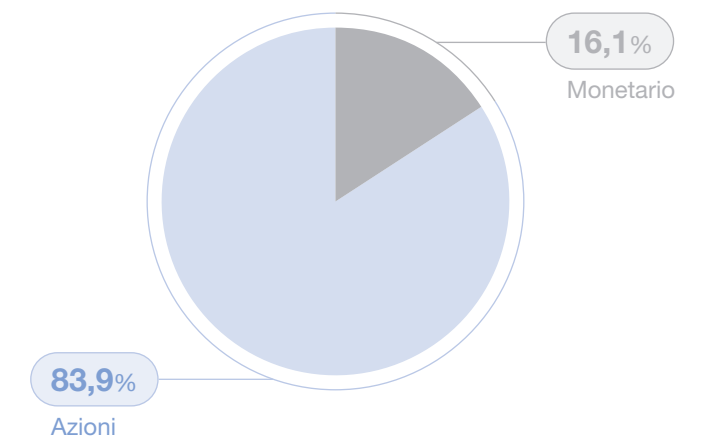
● Compensi annui lordi fissi

● Remunerazione variabile a breve termine
Up-front e differito● Remunerazione variabile a lungo termine
Piano ILT Performance Share 2025-2027*Mix variabile breve termine/lungo termine al massimo*

Tempistiche di riconoscimento della Remunerazione variabile di nuova assegnazione nel 2025 al massimo



Mix Monetario/Azioni al massimo



LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2025

AMMINISTRATORE DELEGATO (AD)

SCHEMA DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE

La remunerazione variabile dell’AD è composta dal sistema d’incentivazione variabile a breve termine (“MBO”) e dal “Piano ILT *Performance Share* 2025-2027”. Il sistema “MBO” incentiva il conseguimento di obiettivi su base annuale, il “Piano ILT *Performance Share*” su base triennale.

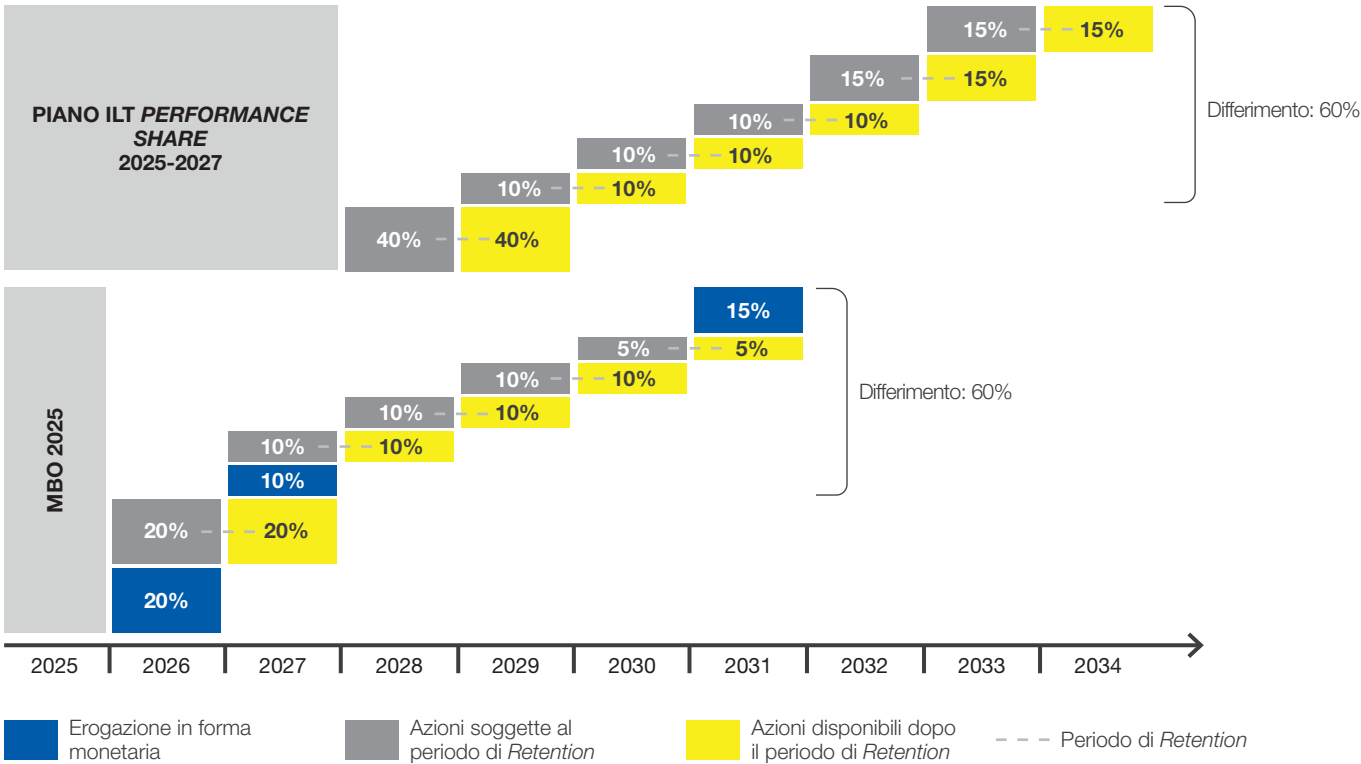
Si ricorda che l’Amministratore Delegato è destinatario di Linee guida di possesso azionario per le quali, nel 2024, è stato innalzato il livello target al fine di rafforzare ulteriormente l’allineamento con gli interessi di lungo termine degli investitori.

I sistemi si sviluppano su un orizzonte temporale che arriva fino al 2034, inclusivo dei periodi di *performance*, differimento e *retention*. A fronte delle *performance* conseguite, infatti, meno del 10% della remunerazione variabile di nuova assegnazione per il 2025 viene effettivamente erogata nel 2026, a valle dell’approvazione del Bilancio di Esercizio 2025 da parte dell’Assemblea degli Azionisti, mentre la restante parte è distribuita nel tempo. Ciascuna componente *up-front* e differita è sottoposta alla verifica dei parametri di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta.



SINTESI DEI SISTEMI D’INCENTIVAZIONE A BREVE TERMINE E LUNGO TERMINE

ASSEGNATI NEL 2025



LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2025

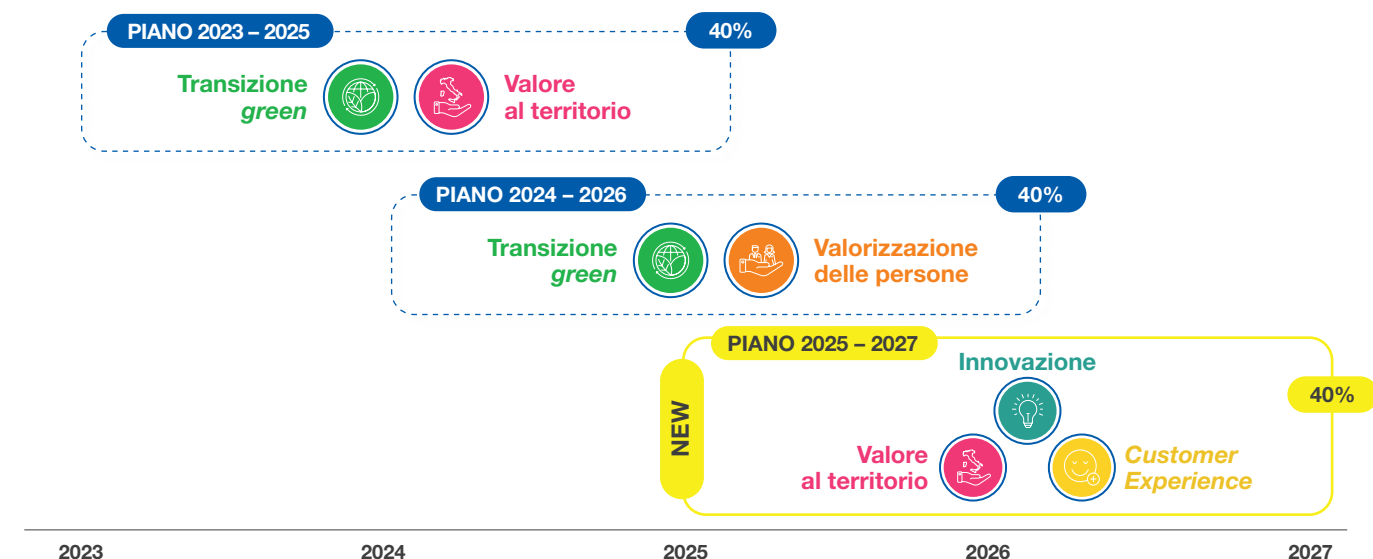
AMMINISTRATORE DELEGATO (AD)

SINTESI DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE

La politica di remunerazione è sviluppata su un orizzonte temporale pluriennale con un forte *focus* sulla creazione del valore a lungo termine e coniuga obiettivi finanziari e non finanziari a sostegno dei principali *driver* strategici della società.

L'*EBIT adjusted*, obiettivo chiave dei sistemi di incentivazione che garantisce la sostenibilità degli stessi, rappresenta l'indicatore di sintesi dei risultati comuni a tutti i *business* del Gruppo ed è misurato a livello annuale e pluriennale. Inoltre, in continuità con lo scorso anno, il sistema "MBO" affianca al focus sui ricavi anche una forte attenzione alla disciplina sui costi. Correlata alla sostenibilità del Patrimonio Bancoposta è presente il KPI relativo al RORAC BP.

Sia il sistema di incentivazione variabile a breve termine ("MBO" 2025) che il sistema di incentivazione variabile a lungo termine ("ILT *Performance Share* 2025-2027") prevedono, fra gli obiettivi complessivi, specifici indicatori ESG. Il piano di incentivazione a lungo termine 2025-2027 nell'area di obiettivi ESG del triennio ha come focus l'innovazione collegata al miglioramento dell'esperienza per i clienti e alla generazione di valore per il Paese. Per facilitare la comprensione del collegamento tra gli obiettivi ESG e i piani di incentivazione variabile a lungo termine, viene illustrata, nella figura seguente, la sua evoluzione temporale.

OBIETTIVI ESG SUPPORTATI DAI PIANI ILT *PERFORMANCE SHARE*

Infine, sempre con riferimento al piano di incentivazione a lungo termine 2025-2027 è presente un obiettivo legato alla "*Shareholders Value Creation*" che viene conseguito attraverso la misurazione dell'obiettivo di "*Total Shareholder Return* relativo", in linea con gli scorsi anni, e dell'obiettivo di "*Shareholder Remuneration*". Tale ultimo obiettivo, che tiene in considerazione la remunerazione degli azionisti sottoforma di dividendi corrisposti e possibili riacquisti di azioni proprie finalizzati alla remunerazione degli azionisti, è particolarmente opportuno per misurare l'operato del management, anche in considerazione del fatto che l'allineamento di interessi riguardo alla *performance* del titolo è implicito nella natura azionaria del Piano.

SINTESI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE A BREVE E A LUNGO TERMINE ASSEGNATI NEL 2025

CONDIZIONE CANCELLO

Tutti i piani di incentivazione a breve e a lungo termine prevedono una condizione cancello rappresentata dall'*EBIT adjusted* di Gruppo

MBO 2025

CONDIZIONI DI ACCESSO

- **CET1** BancoPosta
- **LCR** BancoPosta
- **RORAC** BancoPosta
- **Solvency II Ratio** Gruppo Poste Vita

KPI ECONOMICO-FINANZIARI

- **20%** *EBIT adjusted* di Gruppo
- **10%** Ricavi di Gruppo
- **10%** Costi Fissi di Gruppo

KPI REDDITIVITÀ CORRETTA PER IL RISCHIO

- **20%** RORAC BancoPosta

KPI ESG

- **15%** Transizione green
- **15%** Progetti strategici ESG (*Cyber security program*, Certificazione Uni PDR, Campagna di educazione finanziaria, digitale e sostenibilità per il Paese)
- **10%** Qualità PCL

ILT *PERFORMANCE SHARE* (2025-2027)

CONDIZIONI DI ACCESSO

- **CET1** BancoPosta
- **LCR** BancoPosta
- **RORAC** BancoPosta

KPI ECONOMICO-FINANZIARI

- **40%** *EBIT adjusted* cumulato triennale di Gruppo

KPI SHAREHOLDERS VALUE CREATION

- **10%** *Relative TSR* vs indice FTSE MIB
- **10%** *Shareholder remuneration*

KPI ESG

- **20%** Innovazione & Valore al territorio
- **20%** Innovazione & *Customer experience*

CONDIZIONE DI MALUS

Tutti i piani di incentivazione a breve e a lungo termine, prevedono tre condizioni di Malus da misurare al termine di ciascun periodo di differimento: CET1 BancoPosta, LCR BancoPosta e RORAC BancoPosta.

COMPLETO AUTOFINANZIAMENTO DI TUTTI I SISTEMI DI INCENTIVAZIONE, ATTRAVERSO LA DEFINIZIONE DEI LIVELLI SOGLIA DEGLI OBIETTIVI DI REDDITIVITÀ IN CORRISPONDENZA ALMENO DEL BUDGET/PIANO STRATEGICO

È prevista l'applicazione di meccanismi di *Malus* e *Claw Back* per le quote *up-front* e differite.

LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2025

DIRETTORE GENERALE (DG)

Pay-Mix

Si ricorda che al Direttore Generale è affidata la responsabilità dei canali commerciali, del business “digitale”, della tecnologia e “operations” oltre che della posta e pacchi e di tutte le aree di staff a governo e supporto del Gruppo ivi incluso, a titolo esemplificativo, Risorse Umane e Organizzazione, Amministrazione Finanza e Controllo e *Marketing* Strategico di Gruppo. Tale perimetro di responsabilità non è sottoposto a normativa di vigilanza in materia di remunerazione con riferimento ai business vigilati (settore bancario, assicurativo, sistema di pagamenti e del risparmio gestito).

Il pacchetto remunerativo del Direttore Generale (DG) è composto da una componente fissa, una componente variabile di breve termine e una componente variabile di lungo termine.

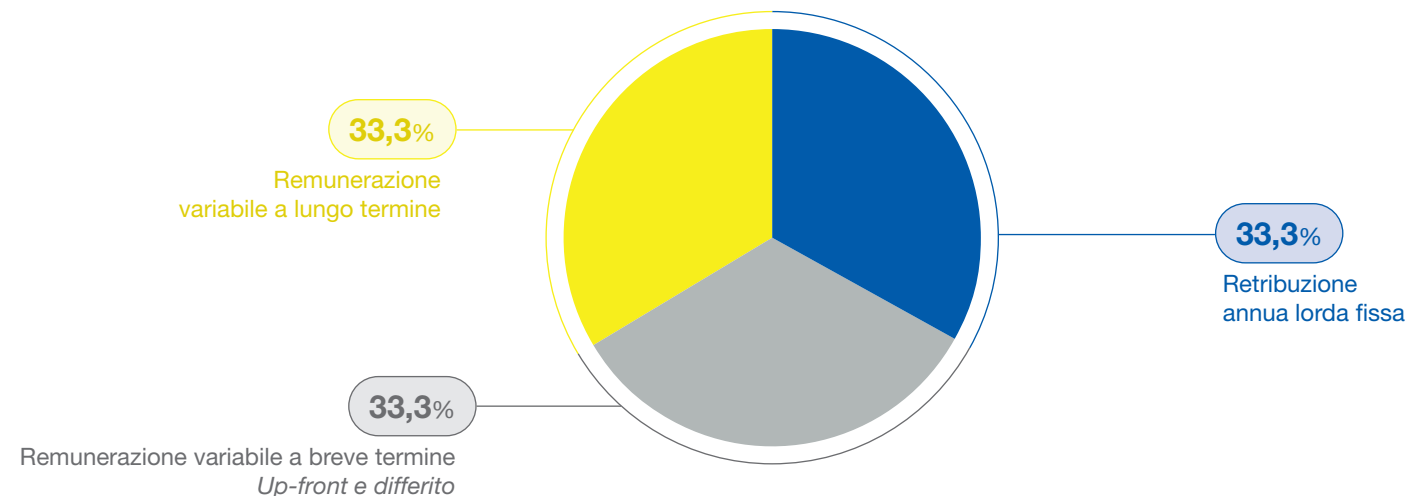
La retribuzione annua lorda fissa complessiva è pari a 870.000 euro lordi annui.

Non è stata prevista nessuna remunerazione aggiuntiva o indennità per la carica di Direttore Generale. La remunerazione del DG è invariata rispetto allo scorso anno.

Alla luce di tali elementi, si rappresenta nella figura sottostante il “*Pay-Mix*” del Direttore Generale, nell'ipotesi di conseguimento dei risultati a livello “*target*” degli obiettivi.

Il *Pay-Mix* è stato calcolato prendendo a riferimento il valore dei sistemi incentivanti a breve e a lungo termine al *target*, considerando il valore intero del “Piano ILT *Performance Share* 2025-2027”.

Si ricorda infine che al DG non possono essere attribuiti Bonus discrezionali (*Una Tantum Retributive* o *Special Award*).

ILLUSTRAZIONE *PAY-MIX* DG AL TARGET

LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2025

DIRETTORE GENERALE (DG)

SINTESI DEGLI OBIETTIVI DI *PERFORMANCE*

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, fissa gli obiettivi di *performance* ai quali sono legati i piani di remunerazione variabile del DG e ne verificherà il raggiungimento.

Il sistema “MBO” per il Direttore Generale prevede una condizione cancello, rappresentata dall’obiettivo “EBIT *adjusted* del Gruppo Poste Italiane” fissato al livello *budget*, il cui conseguimento abilita l’effettiva possibilità di accedere al bonus eventualmente maturato in virtù degli obiettivi assegnati. Gli obiettivi di *performance* 2025, allineati a quelli dell’AD con l’unica eccezione del RORAC BancoPosta, sono declinati coerentemente con le direttrici del Piano Strategico, in coerenza con le aree di responsabilità di competenza e sono illustrati nella figura. L’erogazione è interamente in forma monetaria con la corresponsione del 70% del *bonus* maturato al termine del periodo di *performance* e del restante 30% differito di un anno, al fine di garantire un’attenzione anche al medio termine.

Il piano di incentivazione a lungo termine 2025-2027, interamente in azioni di Poste Italiane, prevede la condizione cancello dell’EBIT *adjusted* cumulato triennale del Gruppo Poste Italiane il cui conseguimento abilita l’effettiva possibilità di accedere all’incentivo. Gli obiettivi di *performance* previsti per il DG sono gli stessi già descritti per l’AD. Il sistema prevede per il 40% dei diritti la consegna up-front e per il restante 60% un periodo di *retention* pari a due anni.

SINTESI OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* DEI SISTEMI D’INCENTIVAZIONE A BREVE
E A LUNGO TERMINE ASSEGNATI NEL 2025

MBO 2025



CONDIZIONE CANCELLO

- EBIT *adjusted* di Gruppo

KPI ECONOMICO-FINANZIARI

- 30% EBIT *adjusted* di Gruppo
- 15% Ricavi di Gruppo
- 15% Costi Fissi di Gruppo

KPI ESG

- 15% Transizione *green*
- 15% Progetti strategici ESG (Cyber security program, Certificazione Uni PDR, Campagna di educazione finanziaria, digitale e sostenibilità per il Paese)
- 10% Qualità PCL

ILT *PERFORMANCE SHARE* (2025-2027)

CONDIZIONE CANCELLO

- EBIT *adjusted* cumulato triennale di Gruppo

KPI ECONOMICO-FINANZIARI

- 40% EBIT *adjusted* cumulato triennale di Gruppo

KPI *SHAREHOLDERS VALUE CREATION*

- 10% *Relative* TSR vs indice FTSE MIB
- 10% *Shareholder remuneration*

KPI ESG

- 20% Innovazione & Valore al territorio
- 20% Innovazione & *Customer experience*

COMPLETO AUTOFINANZIAMENTO DI TUTTI I SISTEMI DI INCENTIVAZIONE, ATTRAVERSO LA DEFINIZIONE DEI LIVELLI SOGLIA DEGLI OBIETTIVI DI REDDITIVITÀ IN CORRISPONDENZA ALMENO DEL BUDGET/PIANO STRATEGICO

È prevista l’applicazione di meccanismi di *Claw Back*.

LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2025

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DIRS)

IDENTIFICAZIONE E PAY-MIX

La Società identifica, di norma, come Dirigenti con responsabilità strategiche i responsabili delle funzioni a diretto riporto dell’Amministratore Delegato e del Direttore Generale di Poste Italiane S.p.A. che hanno il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, oltre al Responsabile Controllo Interno e al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

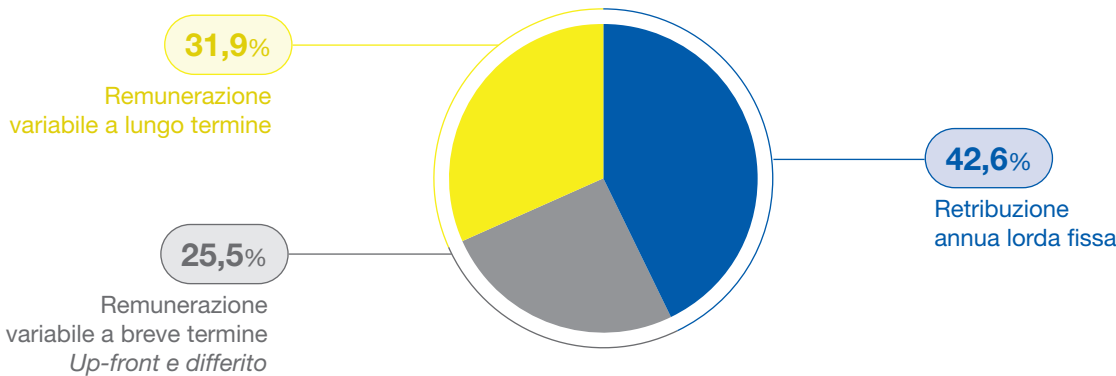
La retribuzione annua lorda fissa dei DIRS è coerente con il ruolo ricoperto, l’ampiezza delle responsabilità assegnate, l’esperienza e le capacità richieste per ciascuna posizione, nonché il grado di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo individuale ai risultati della Società, anche tenuto conto di appositi *benchmark* di mercato. Si ricorda che per i DIRS sottoposti a specifiche normative di vigilanza in materia di remunerazione si applicano politiche di remunerazione allineate alla normativa di riferimento e alle previsioni dei processi di *Corporate Governance* di Gruppo.

Si conferma che, in continuità con il 2024, anche per i DIRS non sottoposti a specifiche normative di vigilanza in materia di remunerazione, al fine di garantire un’attenzione anche al medio termine, il sistema MBO 2025 è strutturato sulla base della corresponsione in forma monetaria del 70% del bonus maturato al termine del periodo di *performance* e del restante 30% differito di un anno. Per i DIRS sottoposti a specifiche normative di vigilanza in materia di remunerazione l’erogazione del bonus è differita su 3-5 anni, parte in forma monetaria e parte in strumenti finanziari.

Il “Piano *ILT Performance Share 2025-2027*” per i DIRS prevede l’attribuzione di diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane al termine di un periodo di performance triennale. Il numero massimo di Azioni è definito in funzione della complessità e delle responsabilità del ruolo del beneficiario oltreché della strategicità della risorsa. In aggiunta, i DIRS sono destinatari di Linee guida di possesso azionario.

I piani ILT e MBO presentano caratteristiche coerenti con quelle dell’AD e del DG allineati al perimetro di responsabilità e declinati coerentemente con le direttrici del Piano Strategico.

ILLUSTRAZIONE PAY-MIX MEDIANO DIRS AL TARGET



Il *Pay-Mix* relativo ai DIRS, sopra rappresentato, è calcolato, allo stato dell’arte, prendendo a riferimento la mediana della retribuzione annua lorda fissa e delle componenti variabili (a breve e a lungo termine) nell’ipotesi di conseguimento dei risultati al *target*.

Non possono essere attribuiti Bonus discrezionali (*Una Tantum Retributive* o *Special Award*).

SINTESI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEI SISTEMI D’INCENTIVAZIONE A BREVE E A LUNGO TERMINE ASSEGNATI NEL 2025

MBO 2025



PERFORMANCE GATE

- **EBIT** *adjusted* di Gruppo

KPI ECONOMICO-FINANZIARI

- **20%** in coerenza con quanto previsto per l’AD e per il DG, è previsto un focus sui Costi e/o sui Ricavi, declinati rispetto al perimetro di competenza.

KPI OBIETTIVI DI FUNZIONE

- **40%** obiettivi anche economico-finanziari di funzione per l’efficace implementazione del Piano Strategico 2024-2028 “*The Connecting Platform*”.

KPI ESG

- **40%** obiettivi, di norma quantitativi, differenziati per funzione da individuarsi all’interno dei KPI che alimentano la strategia ESG del Gruppo.

ILT PERFORMANCE SHARE (2025-2027)



CONDIZIONE CANCELLO

- **EBIT** *adjusted* cumulato triennale di Gruppo

KPI ECONOMICO-FINANZIARI

- **40%** EBIT *adjusted* cumulato triennale di Gruppo

KPI SHAREHOLDERS VALUE CREATION

- **10%** *Relative TSR* vs indice FTSE MIB
- **10%** *Shareholder remuneration*

KPI ESG

- **20%** Innovazione & Valore al territorio
- **20%** Innovazione & *Customer experience*

Per specifiche figure (quali ad esempio il Responsabile Controllo Interno), gli obiettivi e i meccanismi saranno definiti in linea con le previsioni specifiche delle normative di riferimento.

COMPLETO AUTOFINANZIAMENTO DI TUTTI I SISTEMI DI INCENTIVAZIONE, ATTRAVERSO LA DEFINIZIONE DEI LIVELLI SOGLIA DEGLI OBIETTIVI DI REDDITIVITÀ ALMENO IN CORRISPONDENZA DEL BUDGET/PIANO STRATEGICO

È prevista l’applicazione di meccanismi di *Claw Back*.

Posteitaliane

Il documento “Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2025 e sui compensi corrisposti 2024”, redatto secondo il Regolamento Emittenti per le società quotate, è disponibile sul sito Internet della Società al seguente link <https://www.posteitaliane.it/it/remunerazione.html>