

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2025



Lettera del Presidente del Comitato Remunerazioni

Signore e Signori Azionisti, in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni di Poste Italiane, ho il piacere di sottoporvi la "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025", approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2026, su proposta del Comitato che presiedo. La Relazione che vi presento illustra i principi e gli elementi che compongono la remunerazione e rendiconta quanto realizzato, garantendo neutralità ed equità nelle politiche retributive.

Strategia, *governance* e risultati

Il 2025 ha rappresentato un anno di notevoli risultati per Poste Italiane, segnando al contempo un importante passaggio verso una nuova fase evolutiva del Gruppo, in piena coerenza con il Piano "*The Connecting Platform*", con la riorganizzazione delle attività finanziarie e con l'acquisizione della partecipazione strategica in TIM. Il nuovo assetto rafforzerà la capacità del Gruppo di offrire un ecosistema completo, moderno e competitivo, con servizi finanziari e di pagamento più integrati, innovativi e pienamente rispondenti alle esigenze di una clientela sempre più digitale. Tale configurazione consentirà di consolidare ulteriormente il ruolo di Poste Italiane come piattaforma di servizi di riferimento a beneficio di tutto il Paese, capace di coniugare prossimità territoriale, *leadership* digitale ed eccellenza operativa.

Tutte le principali linee di attività hanno registrato una crescita significativa, con una *performance* finanziaria superiore alle attese, confermando la solidità del Piano strategico e la capacità del Gruppo di tradurre con continuità la visione industriale in risultati concreti e misurabili. Su queste solide basi, l'aggiornamento del piano per il 2026 delinea un percorso di crescita organica e sostenibile, con un EBIT *adjusted* superiore a 3,3 miliardi di euro, un utile netto (al netto della partecipazione in TIM) pari a 2,3 miliardi di euro e una politica dei dividendi ulteriormente rafforzata, con un dividendo proposto di 1,25 euro per azione. In uno scenario in continua evoluzione, Poste Italiane continuerà a svolgere un ruolo fondante per lo sviluppo del sistema economico nazionale, facendo leva su innovazione, solidità industriale e capacità di adattamento,

mantenendo al centro la prossimità ai territori e l'inclusione, attraverso una presenza capillare che abilita servizi sempre più accessibili e di qualità.

Engagement degli azionisti e compliance normativa

Nella definizione della politica di remunerazione 2026 abbiamo preso avvio, come di consueto, da un'approfondita analisi delle tendenze di mercato e da un ampio processo di ascolto e coinvolgimento di tutti gli *stakeholder*. Alla luce del significativo consenso registrato in occasione dell'Assemblea 2025 e delle indicazioni emerse nella citata fase di *engagement*, l'impianto della politica di remunerazione viene sostanzialmente confermato, preservando gli elementi cardine e i meccanismi di funzionamento dei sistemi di incentivazione, introducendo tuttavia novità importanti mirate a rendere la politica retributiva sempre più aderente alla realtà strategica e di *business* del Gruppo.

Preme sottolineare che nel 2025 i principali *proxy advisor* hanno espresso, su tutti i punti all'ordine del giorno afferenti alla remunerazione, una raccomandazione di voto favorevole, senza sollevare particolari rilievi. Inoltre, il livello di trasparenza che da anni contraddistingue la politica di remunerazione di Poste Italiane è riconosciuto dagli investitori come *best in class*, grazie anche alla comunicazione *ex ante* ed *ex post* dei *target* alla base dei sistemi incentivanti di breve e lungo termine.

Dal dialogo con gli *stakeholder* sono emerse riflessioni sull'opportunità di rimodulare il peso delle componenti ESG, che sono state ridotte dal 40% al 30% sia nell'MBO sia nell'ILT *Performance Share*. Al riguardo, Poste Italiane ribadisce il proprio impegno nei confronti della sostenibilità in tutte le sue declinazioni, identificando *KPI ESG* rigorosi, misurabili e coerenti con gli obiettivi di crescita sostenibile del Gruppo, a garanzia di un presidio costante del *management* sulle tematiche di sostenibilità, ontologicamente connesse alla strategia e all'identità di Poste Italiane.

Come è noto, per la sua peculiare natura, il Gruppo Poste Italiane applica, in materia di remunerazioni, sia la normativa prevista per le

società quotate sia quella più specifica destinata alle società finanziarie. Nel pieno rispetto delle disposizioni vigenti e delle *best practice* in termini di comunicazione al mercato, la Relazione offre a tutti voi un quadro trasparente 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 dedicato particolare attenzione a rendere la politica di remunerazione del Gruppo sempre più comprensibile e accessibile, con l'obiettivo di mettere voi azionisti nelle migliori condizioni per valutare — e ci auguriamo apprezzare — i contenuti qui illustrati, riservando ampio spazio ai sistemi incentivanti, che intendiamo rendere sempre più un elemento distintivo della nostra politica.

Strategia retributiva e principali novità

La politica di remunerazione di Poste Italiane, strettamente integrata nel piano strategico, è concepita per assicurare un allineamento strutturale con gli obiettivi di crescita sostenibile del Gruppo, anche in relazione alla già citata acquisizione della partecipazione strategica in TIM — di cui il Gruppo detiene, al momento della redazione del presente documento, il 27,32% — e alla riorganizzazione delle attività finanziarie, di pagamento e monetica nell'ambito del "*Financial Hub*".

La strategia di crescita e di sviluppo della redditività per i nostri azionisti è sostenuta da un solido quadro di remunerazione che abbiamo scelto di potenziare ulteriormente, in coerenza con le sfide che attendono la società e il *management*, fondandoci sui principi guida del *pay-for-performance* e dell'allineamento degli interessi tra *management* e azionisti.

Crediamo fermamente nel *pay-for-performance* e vogliamo che le nostre persone siano premiate a fronte di una creazione di valore solida perché sostenibile nel lungo termine. I sistemi incentivanti adottati si ispirano a questa filosofia, con il giusto equilibrio tra obiettivi finanziari e non finanziari, di breve e di lungo termine, misurati attraverso metriche rigorose, verificabili, complementari tra loro e coerenti con le priorità strategiche aziendali. La produzione di un livello adeguato di EBIT

rappresenta per noi un imprescindibile "*conditio sine qua non*" per ricompensare il *management*.

Alla luce di quanto sopra, e considerando l'evoluzione organizzativa e di *governance* delle attività finanziarie e di pagamento del Gruppo, nonché le prospettive relative al comparto «non finanziario» di Poste Italiane, con particolare riguardo alla gestione delle partecipazioni strategiche, la Politica di Remunerazione 2026 introduce alcune novità finalizzate a orientare il conseguimento degli obiettivi deliberati e a rafforzarne l'efficacia; in piena aderenza alle migliori prassi di mercato. In particolare:

- è stato aggiornato il *peer group* di riferimento dell'Amministratore Delegato per riflettere il mutato contesto organizzativo e di *business*, tenendo conto dell'impatto derivante dalla gestione delle partecipazioni strategiche;
- è stato introdotto un piano di incentivazione di lungo termine basato su *Phantom Stock Option* sul titolo Poste Italiane, strutturato in modo da assicurare un collegamento diretto con la creazione di valore generata dall'operazione TIM nell'interesse degli azionisti di Poste Italiane;
- a seguito delle modifiche organizzative e di *governance* connesse al "*Financial Hub*" e delle evoluzioni di *business* descritte, è stata proposta una revisione del pacchetto remunerativo e, in particolare, degli schemi di incentivazione dell'Amministratore Delegato, ribilanciandone la focalizzazione rispetto alle nuove sfide strategiche;
- nell'ambito dei piani di incentivazione del Gruppo, è stato esteso il ricorso all'azione Poste Italiane anche ai sistemi di incentivazione di Poste Vita e Poste Assicura, rafforzando l'allineamento degli interessi del *management* con quelli degli azionisti;

- infine, in accoglimento delle istanze espresse da alcuni *stakeholder*, vengono presentati e sottoposti a separata votazione assembleare tre distinti documenti informativi, relativi rispettivamente al sistema di incentivazione a breve termine, al piano *ILT Performance Share* e al piano di *Phantom Stock Option*, a garanzia di maggiore chiarezza e trasparenza per gli azionisti.

È importante sottolineare come la politica di remunerazione e incentivazione 2026 di Poste Italiane si ponga in continuità con il passato per tutti gli ulteriori elementi che la compongono, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo: i meccanismi di mitigazione del rischio (incluse le correzioni ex-post collegate a *malus* e/o *clawback*), la politica invariata in materia di pagamenti per la cessazione del rapporto di lavoro e le "Linee Guida di Possesso Azionario". Su tutti questi aspetti riteniamo di aver già una posizione di *best in class* pienamente condivisa da Voi azionisti.

Il documento, in linea con le *best practice*, è introdotto da un "Quadro di sintesi" che, in poche pagine e in formato tabellare, fornisce le principali informazioni sulla politica retributiva sottoposta ad approvazione per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategiche. Seguono le due classiche Sezioni: la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026", che illustra in modo dettagliato i contenuti della politica in fase di approvazione, e la "Relazione annuale sui compensi corrisposti 2025", che fornisce un'informativa puntuale sull'attuazione della politica approvata nel precedente esercizio. Data la specificità del Gruppo, è inoltre incluso l'Allegato "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta", che descrive la politica di remunerazione per il Patrimonio BancoPosta in conformità con quanto previsto dalla normativa bancaria di riferimento.

Confidente che l'impostazione generale della politica di remunerazione e le novità introdotte siano pienamente in linea con le aspettative di Voi

Azionisti, colgo l'occasione per ringraziare con sincera gratitudine tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e le funzioni aziendali per lo straordinario impegno profuso in questi tre anni di mandato, che hanno visto il nostro Gruppo crescere e diversificarsi con un assetto organizzativo capace di rispondere prontamente alle nuove esigenze e una politica retributiva ormai pienamente allineata alle *best practice* nazionali e internazionali.

Desidero inoltre esprimere, a nome di tutto il Comitato, un sentito ringraziamento alle persone di Poste Italiane — veri protagonisti di questa storia di successo — per la capacità di esecuzione, la dedizione e l'entusiasmo dimostrati.

Cordiali saluti,
Carlo D'Asaro Biondo
Presidente del Comitato Remunerazioni
Poste Italiane S.p.A.

INDICE GENERALE

Premessa e quadro di sintesi	6
Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026	12
Relazione sui compensi corrisposti 2025	76
Allegato: Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta	107

Premessa

Il presente documento che contiene la **Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025** è redatto da Poste Italiane S.p.A. (di seguito anche “Poste Italiane”, “Capogruppo”, “Società” o “Azienda”) ai sensi del D.Lgs. n. 58/1998 (“TUF”), aggiornato con le modifiche apportate dal D.Lgs. n. 49 del 10 maggio 2019 – artt. 114-*bis* e 123-*ter* – e del “Regolamento Emittenti”, aggiornato con le modifiche apportate dalle delibere n. 21623 e n. 21625 del 10 dicembre 2020 e n. 21639 del 15 dicembre 2020 – art. 84-*quater*.

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025 (di seguito anche “Relazione sulla Remunerazione 2026”, “Relazione sulla Remunerazione” o “Relazione”) illustra in modo chiaro e comprensibile:

- a) la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, degli organi di controllo (fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile), dei direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento al 2026;
- b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

La prima parte illustra il contributo della politica di remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento degli obiettivi di creazione di valore sostenibile nell'interesse di tutti gli *stakeholder*, tenuto conto altresì delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società. Vengono, inoltre, illustrati i principi della *People Strategy*, evidenziando con particolare attenzione le tematiche più rilevanti nella valorizzazione delle persone nel Gruppo Poste Italiane, a conferma della connessione tra la strategia di *business*, la strategia di sviluppo del capitale umano e le politiche di remunerazione. La Relazione sulla Remunerazione 2026 illustra, infine, come Poste Italiane abbia tenuto conto del voto espresso in occasione dell'Assemblea degli azionisti svoltasi in data 30 maggio 2025.

La Relazione sui compensi corrisposti 2025, in modo chiaro e comprensibile e, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali e in forma aggregata per i Dirigenti con responsabilità strategiche:

- fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento 2025;
- illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento 2025 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da Poste Italiane e da Società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento 2025 ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento 2025, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento 2025;
- illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della Relazione.

In linea con le *best practice* di mercato, la presente Relazione è accompagnata da un documento aggiuntivo denominato “*Remuneration Highlights 2026*”, predisposto al fine di fornire al mercato un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave delle politiche di remunerazione e incentivazione 2026.

Per quanto attiene al personale rientrante nel perimetro di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta e, in particolare, per la categoria dei cosiddetti *Material Risk Takers* (“*Risk Takers*” o “Personale più rilevante” o “*MRTs*”), la descrizione di dettaglio è illustrata nelle “Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta”

o “Allegato”, redatto ai sensi della Circolare Banca d’Italia n. 285/2013 e dell’articolo 450 del Regolamento (UE) n. 575 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (c.d. “CRR”), integrato dal Regolamento di esecuzione (UE) n. 637, adottato il 15 marzo 2021.

Le politiche di remunerazione e incentivazione di Poste Italiane sono definite in coerenza con il modello di *governance* della Società, con la normativa tempo per tempo vigente, e in conformità alle raccomandazioni del “Codice di *Corporate Governance*” cui la Società ha aderito.

Le politiche descritte nel presente documento si applicano a Poste Italiane S.p.A. e alle società da questa controllate (di seguito, collettivamente, anche “Gruppo” o “Gruppo Poste Italiane”). Per le società controllate soggette a normativa di settore quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo Poste Vita S.p.A., Poste Assicura S.p.A. oppure BancoPosta Fondi S.p.A. SGR, che adottano specifiche politiche di remunerazione coerenti con le normative alle stesse applicabili, il testo della presente Relazione funge da principio ispiratore. A partire dal 2026, i sistemi di incentivazione di Poste Vita e di Poste Assicura sono basati su azioni di Poste Italiane.

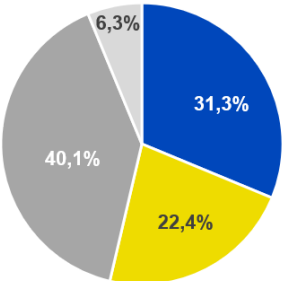
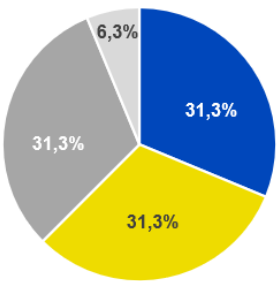
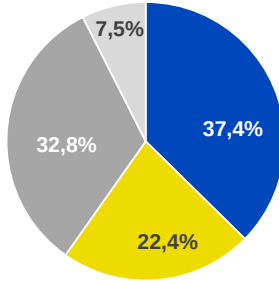
Si evidenzia che, nella predisposizione della Relazione e del relativo Allegato, Poste Italiane si è avvalsa del supporto fornito dalla società di consulenza WTW.

Il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, in data 17 marzo 2026, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre (i) al voto vincolante dell’Assemblea degli azionisti, convocata per l’approvazione del Bilancio di Esercizio 2025, la Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026, e (ii) al voto consultivo della medesima Assemblea degli azionisti la Relazione sui compensi corrisposti 2025. Sempre nell’adunanza del 17 marzo 2026, il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha parimenti deliberato di sottoporre al voto vincolante dell’Assemblea degli azionisti, convocata per l’approvazione del Bilancio di Esercizio 2025, l’Allegato Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta.

Il testo del presente documento è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e nella sezione Remunerazione del sito internet della Società per almeno dieci anni, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del Bilancio relativo all’esercizio 2025, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. I Documenti Informativi relativi ai piani di compensi basati su strumenti finanziari sono reperibili nella medesima sezione del sito internet della Società <https://www.posteitaliane.it/it/remunerazione.html>.

Quadro di sintesi

Di seguito è riportata una illustrazione di sintesi degli elementi della remunerazione per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale ed i restanti Dirigenti con Responsabilità strategiche, aggiornati in considerazione dell'evoluzione del modello di *business* e organizzativo del Gruppo, come descritto nel paragrafo 1.1.

COMPONENTE FISSA	Amministratore Delegato (AD) I compensi fissi complessivi sono definiti al massimo pari a 1.678.000 euro lordi annui. Direttore Generale (DG) La retribuzione annua lorda fissa è pari a 1.000.000 euro annui. Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS) La retribuzione annua lorda fissa è coerente con il ruolo ricoperto, l'ampiezza delle responsabilità assegnate, l'esperienza e le capacità richieste per ciascuna posizione, anche tenuto conto di appositi <i>benchmark</i> di mercato. Sono previsti alcuni benefici non monetari nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato. I benefit sono disciplinati da specifiche linee guida che prevedono l'applicazione di criteri comuni per segmenti di popolazione omogenei. Rappresentano una componente fissa anche i pagamenti fissi e la previdenza sociale obbligatoria e complementare quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) e i contributi previdenziali lato azienda sulla retribuzione fissa.
PAY MIX	PAY-MIX AD al target  PAY-MIX DG al target  PAY-MIX Mediano DIRS al target  Fisso Remunerazione variabile a breve termine Up-front e differito Piano ILT Performance Share 2026 - 2028 Piano ILT Phantom Stock Option triennale
SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE MBO 2026	AD Performance Gate: EBIT <i>adjusted</i> di Gruppo. Livello di incentivazione: l'assegnazione <i>target</i> è pari complessivamente al 71,71% della componente fissa della remunerazione. MBO BancoPosta Condizioni di Accesso: CET1, LCR e RORAC BancoPosta Obiettivi di <i>Performance</i> (perimetro BancoPosta): redditività corretta per il rischio (peso 50%), economico-finanziari (30%) e ESG (peso 20%). Modalità di erogazione: differimento del 60% dell'incentivo su un orizzonte temporale di 5 anni (<i>pro-rata</i>); corresponsione per il 45% in forma monetaria e per il 55% in diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane, sottoposte a un vincolo di <i>retention</i> di un anno.

	MBO Industriale Obiettivi di <i>Performance</i>: economico-finanziari (peso 60%), ESG (peso 30%) e Sinergie TIM (10%). Modalità di erogazione: differimento di un anno del 30% dell'incentivo; corresponsione 100% in forma monetaria. L'MBO BancoPosta è pari al massimo a due volte i compensi fissi ex art. 2389 c.c.. La quota residua è riferita, invece, all'MBO Industriale. È prevista l'applicazione di meccanismi di non conformità, <i>malus</i> e/o <i>claw back</i>. DG Performance gate: EBIT <i>adjusted</i> di Gruppo. Livello di incentivazione: l'assegnazione al <i>target</i> è pari al 100% della retribuzione annua lorda fissa. Obiettivi di <i>Performance</i>: economico-finanziari (peso 60%), ESG (peso 30%) e Sinergie TIM (10%). Modalità di erogazione: differimento di un anno del 30% dell'incentivo; corresponsione 100% in forma monetaria. È prevista l'applicazione di meccanismi di non conformità, <i>malus</i> e/o <i>claw back</i>. DIRS <i>Performance Gate</i>: EBIT <i>adjusted</i> di Gruppo. Obiettivi di <i>Performance</i> differenziati e riconducibili alle seguenti categorie: economico-finanziari (peso 30%), ESG (peso 30%), obiettivi di funzione (peso 40%). Modalità di erogazione: differenziate, in linea con le normative di riferimento. Livelli di incentivazione: differenziati per livello di responsabilità e complessità del ruolo e ricompresi, a <i>target</i>, tra il 30% e il 75% della retribuzione annua lorda fissa. Resta inteso che per alcuni DIRS, soggetti a specifiche normative di riferimento, potranno essere previsti schemi e meccanismi differenti per tenere conto delle relative specificità. È prevista l'applicazione di meccanismi di non conformità, <i>malus</i> e <i>claw back</i>.
BONUS DISCREZIONALI	All'AD, al DG e ai DIRS di Poste Italiane non possono essere attribuiti Bonus discrezionali (<i>Una Tantum</i> Retributive o <i>Special Award</i>).
SISTEMA DI INCENTIVAZIONE E VARIABILE A LUNGO TERMINE: PIANO ILT PERFORMANCE SHARE 2026-2028	Caratteristiche comuni Condizione Cannello: EBIT <i>adjusted</i> cumulato triennale di Gruppo Obiettivi di <i>Performance</i>: EBIT <i>adjusted</i> cumulato triennale di Gruppo (peso 40%), <i>Shareholders Value Creation</i> (peso 30%) e ESG (peso 30%). È prevista l'applicazione di meccanismi di non conformità, <i>malus</i> e/o <i>claw back</i>. AD Modalità di erogazione: le azioni ordinarie di Poste Italiane maturate vengono attribuite per il 40% (quota <i>up-front</i>) al termine del periodo di <i>performance</i>, e per il 60% sono sottoposte a un vincolo di <i>retention</i> di due anni.

	Livello di incentivazione: l'assegnazione potrà essere al <i>target</i> pari al 128,29% della componente fissa della remunerazione. DG Modalità di erogazione: le azioni ordinarie di Poste Italiane maturate vengono attribuite per il 40% (quota <i>up-front</i>) al termine del periodo di <i>performance</i>, e per il 60% sono sottoposte a un vincolo di <i>retention</i> di due anni. Livello di incentivazione: l'assegnazione al <i>target</i> è pari al 100% della retribuzione annua lorda fissa. DIRS Modalità di erogazione: differenziate, in linea con le normative di riferimento. Livello di incentivazione: il valore <i>target</i> delle assegnazioni varia da un minimo del 30% fino a un massimo del 100% della retribuzione annua lorda fissa. Per alcuni DIRS, le caratteristiche del “Piano ILT <i>Performance Share 2026-2028</i>” sono definite in coerenza con le normative e le politiche di riferimento.
SISTEMA DI INCENTIVAZIONE E VARIABILE A LUNGO TERMINE: PIANO ILT PHANTOM STOCK OPTION TRIENNALE	PER TUTTI I BENEFICIARI (inclusi AD e DG) Condizione Cannello: EBIT <i>adjusted</i> cumulato triennale di Gruppo Obiettivo di <i>Performance</i>: Valorizzazione della partecipazione strategica in TIM Modalità di erogazione: le <i>Phantom Stock Option</i> di Poste Italiane maturate vengono attribuite per il 40% (quota <i>up-front</i>) al termine del periodo di <i>performance</i>, e per il 60% sono sottoposte a un vincolo di <i>retention</i> di due anni. Livello di incentivazione al <i>target</i> pari fino al 20% del fisso per tutti i beneficiari per ciascun anno di <i>performance</i>. È prevista l'applicazione di meccanismi di non conformità e <i>claw back</i>. Alcuni DIRS, soggetti a specifiche normative di riferimento e in coerenza con le normative e le politiche di riferimento, non sono beneficiari del “Piano <i>Phantom Stock Option</i>”.
LINEE GUIDA DI POSSESSO AZIONARIO	AD Ammontare <i>target</i>: 2 annualità di Compensi Fissi. Tempi e modalità di raggiungimento: 50% di Azioni disponibili derivanti dal “Piano ILT <i>Performance Share 2026-2028</i>” da mantenere, a meno di aver già raggiunto l'ammontare <i>target</i>. DG Ammontare <i>target</i>: 1 annualità di Retribuzione Annua Lorda. Tempi e modalità di raggiungimento: 50% di Azioni disponibili derivanti dal “Piano ILT <i>Performance Share 2026-2028</i>” da mantenere, a meno di aver già raggiunto l'ammontare <i>target</i>. DIRS Ammontare <i>target</i>: ½ annualità di Retribuzione Annua Lorda. Tempi e modalità di raggiungimento: 25% di Azioni disponibili derivanti dal “Piano ILT <i>Performance Share 2026-2028</i>” da mantenere, a meno di aver già raggiunto l'ammontare <i>target</i>.

**CONCLUSIONE
DEL RAPPORTO**
AD

L'importo derivante dall'applicazione di clausole/accordi non può comunque superare un numero massimo di 24 mensilità della remunerazione globale convenzionale lorda, comprensiva di una somma equivalente all'eventuale indennità di preavviso prevista contrattualmente.

L'importo di cui sopra viene determinato sulla base della seguente formula predefinita:

- 10 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del primo anno di servizio;
- 16 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del secondo anno di servizio;
- 24 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del terzo anno di servizio e successivi.

La Società, di norma, non stipula "patti di non concorrenza". Al momento della stesura della presente Relazione, non è presente un "patto di non concorrenza".

DG e DIRS

L'importo derivante dall'applicazione delle clausole che regolino *ex-ante* gli aspetti economici relativi alla cessazione del rapporto non può superare un numero massimo di mensilità della retribuzione globale di fatto, comprensiva della retribuzione annua lorda fissa, della media di quanto percepito a titolo di componente variabile a breve termine nell'ultimo triennio (o nel minor periodo di lavoro prestato) e, di norma, del valore dei *benefit* assegnati, come di seguito definito:

- 10 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del primo anno di attività su un ruolo da dirigente;
- 16 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del secondo anno di attività su un ruolo da dirigente;
- 24 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del terzo anno di attività su un ruolo da dirigente e successivi.

Si precisa che l'importo, come sopra definito, è comprensivo di una somma equivalente all'eventuale indennità di preavviso prevista contrattualmente.

Resta inteso che per i DIRS sottoposti a specifiche normative di vigilanza in materia di remunerazione, i pagamenti per la conclusione del rapporto saranno riconosciuti nel rispetto delle normative di riferimento.

La Società, di norma, non stipula "patti di non concorrenza". Al momento della stesura della presente Relazione, non sono presenti "patti di non concorrenza".

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026

PRIMA SEZIONE

Sommario

1	La politica di remunerazione 2026: introduzione, principi, durata e principali novità	15
1.1.	The Connecting Platform: un modello di crescita sostenibile basato sull'innovazione e sulla centralità delle persone	18
1.2.	La neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere	25
1.3.	Peer Group	27
1.4.	La misurazione del valore generato nell'interesse degli azionisti	27
2	Governo delle politiche di remunerazione e incentivazione	30
2.1.	Assemblea degli azionisti	30
2.2.	Consiglio di Amministrazione	31
2.3.	Collegio Sindacale	36
2.4.	Altri soggetti	36
3	Politiche di remunerazione e incentivazione 2026	37
3.1	Elementi della remunerazione	37
3.2	Linee Guida di Possesso Azionario (anche <i>Share Ownership Guidelines</i> – SOGs)	39
3.3	Consiglio di Amministrazione	39
3.3.1	Presidente del Consiglio di Amministrazione	41
3.3.2	Amministratore Delegato (AD)	42
3.4	Collegio Sindacale	61
3.5	Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche	61
3.5.1	Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS)	61
3.5.2	Direttore Generale (DG)	67
3.5.3	Pagamenti per la conclusione del rapporto	70
4	Meccanismi di <i>claw back</i>	73
5	Specificità per i settori regolamentati	74

1 La politica di remunerazione 2026: introduzione, principi, durata e principali novità

Poste Italiane è la più grande piattaforma *phygital* del Paese: una realtà capace di connettere l'Italia grazie a una rete capillare di Uffici Postali e punti di terze parti. Ogni giorno, il Gruppo gestisce complessivamente 27 milioni di interazioni, di cui 19 milioni in digitale, al servizio di circa 46 milioni di clienti, integrando in modo continuo canali fisici e digitali. Con questa forza di connessione, Poste Italiane guarda al futuro con una strategia solida e ambiziosa che mette al centro il valore delle persone — azionisti, clienti, dipendenti e comunità.

La crescita del Gruppo non si misura solo nei risultati economici, ma soprattutto nella capacità di generare un impatto concreto e positivo per il sistema Paese, contribuendo a rafforzare coesione sociale, competitività e inclusione. In questo quadro, la crescita sostenibile è sostenuta da investimenti mirati nello sviluppo del comparto logistico, nella diffusione dell'utilizzo di strumenti più innovativi derivanti dall'Intelligenza Artificiale come acceleratore chiave per la crescita - seguendo criteri etici e responsabili di cui l'Azienda ha aderito volontariamente - nel potenziamento dell'offerta di soluzioni finanziarie, assicurative e di pagamento. L'adozione di tecnologie avanzate e il miglioramento continuo dell'infrastruttura operativa rafforzano l'efficienza e la qualità dei servizi, offrendo a cittadini e imprese soluzioni sempre più evolute e un'esperienza via via più personalizzata, coerente con l'obiettivo di garantire servizi accessibili, efficienti e innovativi.

I risultati *record* del 2025 hanno confermato la solidità del Piano strategico e la capacità del Gruppo di tradurre con continuità la visione in esecuzione, trasformando le direttrici di sviluppo in *performance* concrete e misurabili. Su queste basi, l'aggiornamento del piano per il 2026, traccia un percorso di crescita organica e sostenibile, con EBIT *adjusted* superiore a 3,3 miliardi, utile netto (al netto della partecipazione in TIM) pari a 2,3 miliardi e una politica dei dividendi ulteriormente rafforzata (*payout* superiore al 70% sull'utile netto di Poste Italiane esclusa la partecipazione in TIM). In uno scenario in continua trasformazione, Poste Italiane continuerà, pertanto, a svolgere un ruolo strategico per il sistema economico nazionale, facendo leva su innovazione, solidità industriale e capacità di adattamento. Al centro resteranno la prossimità ai territori e l'inclusione, valorizzando una presenza capillare che abilita servizi sempre più accessibili e di qualità.

La politica di remunerazione di Poste Italiane, strettamente integrata nel piano strategico, è concepita per garantire un allineamento strutturale con gli obiettivi di crescita sostenibile del Gruppo, anche in relazione all'acquisizione della partecipazione strategica in TIM (Poste Italiane, al momento della redazione del presente documento, detiene il 27,32% del capitale di TIM) e alla riorganizzazione delle attività finanziarie, di pagamento e monetica del Gruppo ("*Financial Hub*").

Il nuovo assetto rafforzerà la capacità del Gruppo di offrire un ecosistema completo, moderno e competitivo, con servizi finanziari e di pagamento più integrati, innovativi e pienamente allineati alle esigenze di una clientela sempre più digitale. Tale assetto permetterà di consolidare ulteriormente il ruolo di Poste Italiane come piattaforma finanziaria di riferimento nel Paese, capace di combinare prossimità territoriale, *leadership* digitale ed eccellenza operativa.

Alla luce di quanto precede, tenuto conto, dell'evoluzione organizzativa e di *governance* delle attività finanziarie e di pagamento del Gruppo e delle prospettazioni inerenti al comparto «non finanziario» del

Gruppo Poste Italiane, con particolare riferimento alla gestione delle partecipazioni strategiche – inclusa TIM –, nel presente documento sono illustrate le opportune modifiche alle Politiche di Remunerazione 2026.

In stretta sinergia con la *People Strategy*, la politica di remunerazione si configura come un elemento determinante per attrarre, valorizzare e fidelizzare le risorse chiave, promuovendo una cultura aziendale fondata su responsabilità, innovazione e sviluppo delle competenze. L'investimento sulle persone è un fattore centrale per la realizzazione della visione strategica di Poste Italiane, poiché rafforza un ambiente di lavoro inclusivo e dinamico, dove competenze, responsabilità e collaborazione si trasformano in risultati concreti e in reali opportunità di crescita professionale.

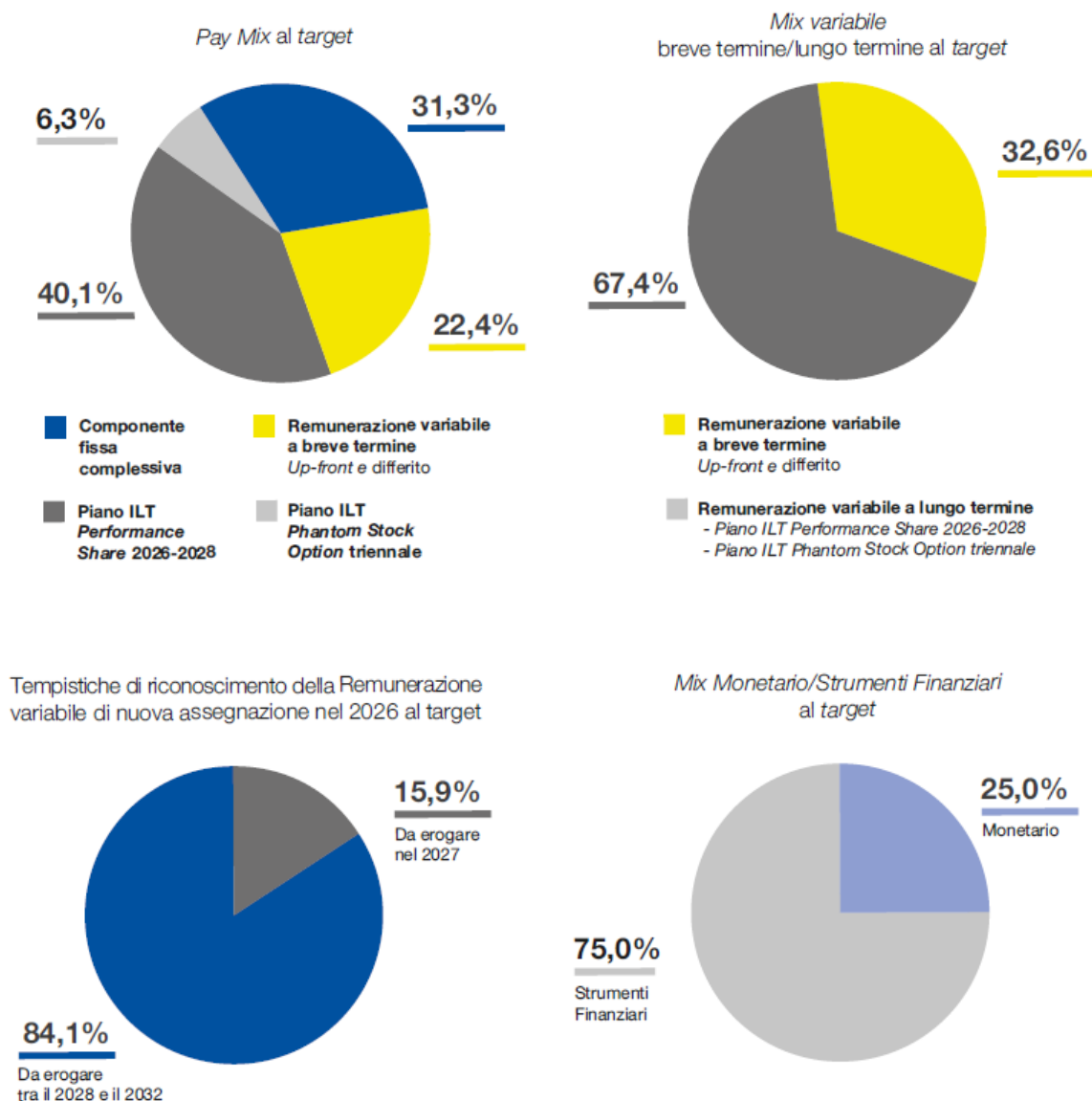
Novità 2026 e durata della politica in materia di remunerazione

In coerenza con il “2026 Strategy Update” del Piano “*The Connecting Platform*”, con la riorganizzazione delle attività finanziarie e con l'acquisizione della partecipazione strategica in TIM, la Politica di Remunerazione 2026 introduce alcune novità volte a indirizzare il raggiungimento degli obiettivi fissati e rafforzarne l'efficacia, in linea con le migliori prassi di mercato. In particolare:

- è stato integrato il paragrafo dedicato al collegamento tra la strategia di Poste Italiane e la *People Strategy* con l'obiettivo di tenere in considerazione e valorizzare, nell'ambito della presente Politica, la partecipazione strategica in TIM;
- è stato aggiornato il *peer group* dell'Amministratore Delegato al fine di tener conto del mutato contesto organizzativo e di *business*, anche in considerazione dell'impatto derivante dalla gestione delle partecipazioni strategiche (i.e. TIM, PagoPA, etc);
- i sistemi MBO 2026 e il Piano ILT “*Performance Share 2026-2028*” sono stati definiti confermando la grande attenzione ai margini, alla creazione di valore per gli azionisti e alle tematiche ESG. Anche per il 2026 sono stati individuati KPI rigorosi e misurabili, pienamente coerenti con le direttrici strategiche del Gruppo. È stato mantenuto un adeguato bilanciamento degli obiettivi, in linea con le prassi di mercato, che, pur prevedendo una leggera riduzione della componente ESG, non determina una minore focalizzazione su tematiche che restano centrali per la *performance* sostenibile e di lungo periodo del Gruppo;
- inoltre, sempre con l'obiettivo di orientare anche l'efficace gestione della partecipazione in TIM, la Politica di Remunerazione 2026 è stata integrata con l'introduzione di un piano di incentivazione di lungo termine basato su *Phantom Stock Option* sul titolo Poste Italiane, strutturato in modo da prevedere un collegamento diretto con la creazione di valore per gli azionisti di Poste Italiane e di TIM;
- al fine di considerare le modifiche organizzative e di *governance* connesse al “*Financial Hub*” e le evoluzioni di *business* descritte, di conseguenza, è stata proposta una revisione del pacchetto remunerativo e degli schemi di incentivazione dell'Amministratore Delegato;
- nell'ambito dei piani di incentivazione del Gruppo Poste Italiane è stato esteso l'utilizzo dell'azione di Poste Italiane anche ai sistemi di incentivazione di Poste Vita e Poste Assicura;
- infine, ascoltando le richieste di alcuni *stakeholder*, vengono presentati e sottoposti a votazione assembleare tre distinti documenti informativi separando il sistema di incentivazione a breve termine, il “Piano ILT *Performance Share 2026-2028*” e il “Piano di *Phantom Stock Option* Triennale”.

Alla luce delle novità introdotte, il “*Pay-Mix*” dell'Amministratore Delegato, nell'ipotesi di conseguimento dei risultati a livello *target*, è articolato come segue:

FIGURA 1. PAY-MIX AD AL TARGET



In sintesi:

- la componente a lungo termine permane prevalente rispetto a quello a breve termine;
- della remunerazione variabile di nuova assegnazione deliberata nel 2026, circa l'85% potrà essere erogata a partire dal 2028 fino al 2032;
- sempre con riferimento alla remunerazione variabile, circa il 75% potrà essere riconosciuta in strumenti finanziari collegati all'azione di Poste Italiane.

È importante, infine, sottolineare come la Politica di Remunerazione e Incentivazione di Poste Italiane è definita in continuità per tutti gli altri elementi, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i fattori di mitigazione del rischio (tra i quali le correzioni *ex-post* collegate a *malus* e/o *clawback*), la politica di pagamenti per la conclusione del rapporto invariata (che, ormai da diversi anni, prevede che l'importo da corrispondersi dovrà tener conto della *performance*, al netto dei rischi, e dei comportamenti individuali in linea con quanto descritto relativamente al *claw back*) e le "Linee Guida di Possesso Azionario".

La politica di remunerazione illustrata nella presente Relazione ha durata annuale (2026).

1.1. The Connecting Platform: un modello di crescita sostenibile basato sull'innovazione e sulla centralità delle persone

Il 26 febbraio 2026, Poste Italiane ha presentato i risultati preliminari dell'esercizio 2025 e il “2026 *Strategy Update*” del Piano Strategico “*The Connecting Platform*” confermando la propria ambizione di rafforzare la crescita sostenibile e la creazione di valore per tutti gli *stakeholder*. La strategia si articola su linee guida volte a consolidare il ruolo del Gruppo come principale piattaforma integrata di servizi in Italia, attraverso digitalizzazione, innovazione e un forte radicamento nel tessuto economico e sociale del Paese. In tale contesto, si inserisce l'acquisizione della partecipazione in TIM che rappresenta, nel suo complesso, per Poste Italiane un investimento di natura strategica, con la finalità di creare sinergie tra le aziende.

Risultati 2025

Il 2025 si è confermato un anno di eccezionale rilievo per Poste Italiane, che ha conseguito i migliori risultati della propria storia, con ricavi e redditività su livelli *record*. La *performance* è stata solida e diffusa in tutte le aree di *business*, sostenuta da una dinamica commerciale positiva, da un rigoroso presidio dei costi e dai consistenti rendimenti del portafoglio investimenti.

Nel dettaglio, i ricavi hanno raggiunto il massimo storico di 13,12 miliardi di euro, l'*EBIT Adjusted* si è attestato a un livello *record* pari a 3,24 miliardi di euro e l'utile netto ha raggiunto 2,22 miliardi di euro. I dividendi per l'esercizio 2025 ammontano a 1,6 miliardi di euro, corrispondenti a 1,25 euro per azione. Dal 2020, la crescita media annua del dividendo si attesta intorno al 21%, a conferma di una politica di remunerazione orientata alla creazione di valore e alla sostenibilità nel medio-lungo periodo.

Il Piano Strategico continua a registrare progressi significativi nelle iniziative sottostanti, inclusi il *roll-out* del nuovo modello di servizio commerciale e il percorso di trasformazione della logistica.

Il Gruppo ha, infatti, consolidato la propria *leadership* nel settore dei pacchi, raggiungendo ricavi *record* che testimoniano la solidità del modello logistico e la sua crescente rilevanza in un mercato in continua espansione. Risultati particolarmente positivi emergono anche nell'ambito dei servizi finanziari, con il margine di interesse che ha raggiunto i 2,7 miliardi di euro e commissioni di risparmio postale superiori a 1,8 miliardi di euro, a conferma di una gestione efficace e di una strategia diversificata. Nel comparto assicurativo, oltre al segmento “Investimento e Previdenza”, il *business* della protezione ha registrato una crescita significativa, con premi lordi in aumento del 21% e un volume complessivo pari a 1,2 miliardi di euro. I ricavi dei servizi PostePay sono pari a 1,7 miliardi di euro, con un incremento del 5% rispetto all'anno precedente, a conferma della capacità del Gruppo di consolidare la propria *leadership* nei pagamenti e nel settore Telco e di rafforzare la propria presenza in quello dell'energia. In tale settore, in particolare, è stata superata la quota del milione di contratti ed è stata avviata l'iniziativa “TIM Energia – *Powered by* Poste Italiane”, che ha ottenuto riscontri commerciali molto promettenti e amplia ulteriormente il perimetro dei servizi offerti ai cittadini.

Il rafforzamento della strategia omnicanale è stato ulteriormente sostenuto dal successo della migrazione verso l'App “P” di Poste Italiane, oggi prima applicazione italiana con 16 milioni di download e oltre 4 milioni di utenti attivi giornalieri. Tale *leadership* digitale, alimentata da investimenti continui in intelligenza artificiale e dati, costituisce un pilastro della strategia di lungo periodo e abilita un'innovazione costante, orientata ad anticipare e soddisfare l'evoluzione delle esigenze della clientela.

La sostenibilità continua a costituire un pilastro strategico della visione aziendale. Il Progetto Polis procede in linea con la pianificazione, con oltre 4.800 uffici già trasformati in punti di erogazione dei servizi della Pubblica Amministrazione, contribuendo in modo significativo alla coesione territoriale e alla diffusione

dell'innovazione nei piccoli comuni. A sostegno dell'impegno di uno sviluppo sostenibile anche nell'ambito *green*, il Gruppo ha realizzato, fra le innumerevoli progettualità del Piano Strategico ESG, specifici interventi secondo due macro-ambiti – rinnovamento della flotta ed efficientamento energetico degli immobili – delineando progetti che riguardano le emissioni dirette generate dalle attività di logistica e dagli impianti di proprietà e le emissioni indirette associate all'energia elettrica consumata.

Poste Italiane, a conferma del proprio impegno, mantiene un posizionamento di eccellenza nei principali indici e *rating* ESG a livello nazionale e internazionale.

Poste Italiane prosegue, infine, il lavoro per l'individuazione e la realizzazione di sinergie di lungo periodo con TIM. In qualità di maggiore azionista strategico, il Gruppo ha contribuito alla stabilizzazione della *governance* e alla piena attivazione delle priorità strategiche, a beneficio della futura creazione di valore e di rendimenti sostenibili per gli azionisti. L'obiettivo è di rafforzare lo sviluppo di *partnership* industriali volte a valorizzare le molteplici opportunità per la realizzazione di sinergie tra le due aziende nei settori, capace di generare valore sostenibile e duraturo per entrambi i Gruppi, i) della telefonia, dei servizi ICT e dei contenuti media, ii) dei servizi finanziari, assicurativi e dei pagamenti, e iii) dell'energia.

FIGURA 2. SINERGIE TRA POSTE ITALIANE E TIM (2026 STRATEGY UPDATE – 26 FEBBRAIO 2026)



Infine, si fa presente come il capitale umano costituisca il principale fattore abilitante della strategia di Poste Italiane: un patrimonio di competenze, responsabilità e prossimità che rende possibile l'evoluzione del Gruppo e la qualità del servizio ai cittadini. Nel 2025 l'impegno verso le persone si è tradotto in risultati concreti in termini di attrattività, sviluppo e benessere, con la conferma del riconoscimento Top Employer per il settimo anno consecutivo e l'ingresso nella classifica LinkedIn *Top Companies* 2025. Il coinvolgimento dei dipendenti è stato ulteriormente rafforzato da iniziative di *engagement* come INSIEME (oltre 27 mila contributi), da progetti di inclusione premiati anche con il riconoscimento *Dyslexia Friendly Company*, dal conseguimento dell'attestazione UNI/PdR 159:2024 (lavoro inclusivo delle persone con disabilità) e dalla conferma della certificazione UNI/PdR 125:2022 (parità di genere) e dal rinnovo dell'attestazione ISO 30415 (gestione delle risorse Umane Diversità e Inclusione). Parallelamente, il programma di *welfare* aziendale

ha registrato un nuovo record con circa 50 mila adesioni (+22% rispetto al 2024), a sostegno della qualità della vita e del benessere delle persone.

2026 Strategy Update

L'aggiornamento della strategia 2026 conferma il percorso di crescita di Poste Italiane, con obiettivi finanziari di Gruppo fissati per il 2026 con ricavi pari a 13,5 miliardi di euro, EBIT *Adjusted* superiore a 3,3 miliardi di euro e utile netto (al netto della partecipazione in TIM) pari a 2,3 miliardi di euro.

La strategia poggia su quattro direttrici principali: trasformazione digitale, sviluppo dei servizi finanziari e assicurativi, evoluzione del modello logistico e valorizzazione del capitale umano, con una forte attenzione alla sostenibilità e alla generazione di valore per tutti gli *stakeholder*.

FIGURA 3. L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE COME ACCELERATORE CHIAVE DI CRESCITA PER LA NOSTRA PIATTAFORMA (2026 STRATEGY UPDATE – 26 FEBBRAIO 2026)

L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE COME ACCELERATORE CHIAVE DI CRESCITA PER LA NOSTRA PIATTAFORMA

A SUPPORTO DI UN ULTERIORE INCREMENTO DEI RICAVI E DI EFFICIENZE DI COSTO SOSTENIBILI



Sul piano industriale, il 2026 consolida l'evoluzione di Poste Italiane come piattaforma omnicanale e *data-driven*, con l'Intelligenza Artificiale indicata come acceleratore chiave sia per la crescita dei ricavi sia per l'efficientamento dei costi, applicata al modello di servizio commerciale, alla logistica e al potenziamento delle operations.

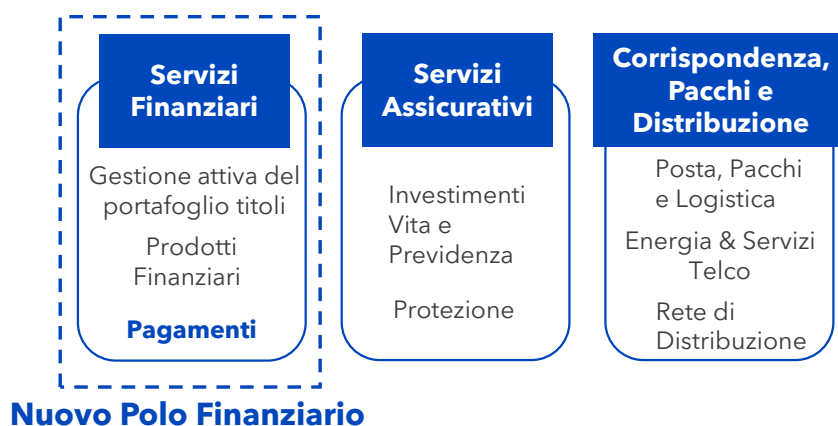
L'aggiornamento 2026 prevede, inoltre, un'evoluzione dell'assetto organizzativo con l'avvio della riorganizzazione di Gruppo finalizzata alla creazione di un nuovo "Polo Finanziario" ("*Financial Hub*"), integrando pagamenti, monetica e servizi finanziari. Tale operazione comporterà l'assegnazione delle attività relative alla monetica e ai pagamenti di PostePay al Patrimonio BancoPosta, al fine di ottimizzare la gestione delle risorse e rafforzare l'efficacia operativa dell'intero Gruppo. L'iniziativa mira a rafforzare ulteriormente la centralità del cliente, accelerare il *time-to-market*, ottimizzare l'impiego del capitale e

ampliare le opportunità di *cross-selling*, valorizzando in particolare la crescita e il potenziale della clientela PostePay.

FIGURA 4. NUOVO POLO FINANZIARIO (2026 STRATEGY UPDATE – 26 FEBBRAIO 2026)

CREAZIONE DI UN NUOVO POLO FINANZIARIO

- Creazione di un polo Finanziario tramite il trasferimento dell'attività dei Pagamenti ai Servizi Finanziari



Per il comparto Corrispondenza, Pacchi e Distribuzione, la trasformazione logistica prosegue nel 2026 con il completamento della nuova rete corriere interna, il rafforzamento della *leadership* nel mercato nazionale dei pacchi e lo sviluppo del *business* internazionale, della logistica integrata e della logistica sanitaria. In parallelo, l'implementazione del nuovo modello di servizio commerciale sarà ulteriormente potenziata dalla riconfigurazione della rete verso un modello "*Hub-and-Spoke*" più efficiente, la cui operatività è prevista nel corso del 2027.

Nel comparto assicurativo, il 2026 è orientato al consolidamento nel segmento "Investimenti e Previdenza" e al consolidamento della crescita nel comparto "Protezione", con l'obiettivo di contribuire alla riduzione della sottoassicurazione del Paese e di cogliere sinergie commerciali con i prodotti di investimento e con reti terze.

Per l'ecosistema PostePay, la strategia punta ad arricchire e ottimizzare i servizi *everyday* migliorando la *customer experience*; nel 2026 è inoltre previsto il completamento della migrazione all'infrastruttura di rete mobile TIM, con benefici attesi anche in termini di profittabilità.

Sul fronte delle partnership e delle infrastrutture digitali, Poste Italiane opera come maggiore azionista strategico di TIM. In tale contesto rientrano la lettera di intenti per una *joint venture* con TIM Enterprise dedicata a servizi IT basati sul *cloud* e la trattativa per acquisire una partecipazione pari al 20% del Polo Strategico Nazionale (PSN), in coerenza con gli obiettivi di sovranità e confidenzialità dei dati. Complessivamente, l'acquisizione della partecipazione in TIM si configura come un elemento strategico fondamentale per il futuro di Poste Italiane. Le direttrici strategiche rafforzano lo sviluppo di *partnership* industriali volte a valorizzare le molteplici opportunità per la realizzazione di sinergie tra le due aziende. L'obiettivo è, in sintesi, creare valore per tutti gli *stakeholder* di entrambe le aziende.

Infine, prosegue nel 2026 l'impegno sul progetto Polis: iniziativa rivolta a circa 7.000 comuni sotto i 15.000 abitanti per trasformare gli uffici postali in un *hub* di servizi digitali a supporto dell'accesso ai servizi della Pubblica Amministrazione, affiancata dalla realizzazione di circa 250 spazi di *coworking* e da azioni per la transizione energetica.

Nel complesso, l'aggiornamento della strategia 2026 delinea un percorso di sviluppo equilibrato, fondato su innovazione, sostenibilità, integrazione dei servizi e valorizzazione delle persone, con l'obiettivo di consolidare il ruolo di Poste Italiane come piattaforma strategica per il Paese e come *leader* nei settori in cui opera.

People Strategy: longevità professionale, leadership diffusa e creazione di valore condiviso

La *People Strategy* di Poste Italiane orienta le politiche di gestione e sviluppo del capitale umano lungo l'intero arco della vita lavorativa, in coerenza con il piano strategico, sia con riferimento agli obiettivi economico-finanziari, sia con gli obiettivi ESG sia, infine, con quelli progettuali del Gruppo. In un contesto caratterizzato da rilevanti trasformazioni tecnologiche, demografiche e sociali, la *People Strategy* è finalizzata a promuovere un modello inclusivo e sostenibile, capace di valorizzare le competenze, l'esperienza e la diversità generazionale, rafforzando nel contempo la coesione organizzativa e la creazione di valore nel lungo periodo.

In questo quadro, il nuovo "Modello di *Leadership*" rappresenta una leva strategica della *People Strategy* e ne sostiene l'attuazione operativa. Poste Italiane promuove una concezione della *leadership* come valore diffuso, non limitato ai ruoli manageriali ma esteso a tutte le persone dell'organizzazione, chiamate a esercitare responsabilità, iniziativa e orientamento al risultato nelle attività quotidiane. La *leadership* è pertanto intesa come una competenza trasversale che favorisce l'*engagement*, la collaborazione e lo sviluppo continuo, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi strategici e al rafforzamento della cultura aziendale.

Il "Modello di *Leadership*" di Poste Italiane costituisce il riferimento per i comportamenti organizzativi e manageriali e assicura coerenza tra indirizzi strategici e prassi operative. Attraverso il modello delle cinque "I", la *leadership* si traduce in comportamenti osservabili e condivisi, orientati all'innovazione, alla responsabilità e alla creazione di valore per tutti gli *stakeholder*:

- Impegno, verso le attività svolte, nell'interesse dei clienti e valorizzando le nostre persone;
- Intraprendenza, nel proporre soluzioni con coraggio e assumere decisioni consapevoli;
- Impatto, nella capacità di tradurre le strategie in risultati concreti e misurabili per tutti gli *stakeholder*;
- Innovazione, come leva di miglioramento continuo e di promozione del cambiamento;
- Insieme, condividendo generosamente competenze e risorse, per costruire l'azienda piattaforma.

LA NOSTRA LEADERSHIP
INIZIA CON LA I

Posteitaliane
impegno
intraprendenza
impatto
innovazione
insieme

Le cinque "I" rappresentano un modello operativo che sostiene una *leadership* sempre più diffusa e coerente con i principi di sostenibilità e inclusione.

Nell'ambito della *People Strategy*, la formazione rappresenta una leva abilitante della *performance* sostenibile, rafforzando competenze, responsabilità e capacità di adattamento: attraverso l'investimento continuo nello sviluppo delle persone, l'Azienda assicura l'allineamento tra strategia industriale, responsabilità individuali e capacità dell'organizzazione di affrontare le trasformazioni tecnologiche, sociali e di mercato. In questo quadro, la formazione contribuisce alla creazione di valore nel medio lungo periodo, rafforzando il legame tra crescita professionale, risultati di lungo periodo e creazione di valore per tutti gli *stakeholder*.

In questo contesto integrato, la **People Strategy** si declina in principi che rafforzano la sostenibilità organizzativa e la longevità professionale.

FIGURA 5. PRINCIPI DELLA PEOPLE STRATEGY



Collaborazione, fiducia e prossimità

Poste Italiane promuove una cultura organizzativa fondata sulla fiducia reciproca, sulla collaborazione e sulla prossimità, valorizzando la condivisione delle conoscenze, la qualità delle relazioni e il presidio dei territori come elementi distintivi del proprio modello.

Innovazione

L'innovazione è intesa come processo continuo e inclusivo, che coinvolge tutte le persone lungo l'intero percorso professionale. L'integrazione tra esperienza, competenze e tecnologie digitali rafforza la capacità dell'Azienda di evolvere, sperimentare e migliorare, in una visione che mantiene le persone al centro della trasformazione.

Equità e merito

Poste Italiane adotta un modello di valorizzazione delle persone fondato su equità e riconoscimento del merito, garantendo pari opportunità di sviluppo e di crescita lungo l'intero percorso professionale. Le competenze, l'impegno e i risultati rappresentano i criteri guida per la valorizzazione del contributo individuale, in coerenza con gli obiettivi strategici dell'Azienda.

Trasparenza e integrità

Trasparenza e integrità guidano l'agire quotidiano dell'Azienda e delle sue persone. Poste Italiane promuove comportamenti improntati a correttezza, coerenza e rispetto, garantendo processi chiari e accessibili e favorendo una cultura della responsabilità che rafforza la qualità delle decisioni e la reputazione del Gruppo.

Salute e sicurezza

La tutela della salute e della sicurezza è un elemento strutturale della *People Strategy*. Poste Italiane investe in ambienti di lavoro sicuri, adottando un approccio di prevenzione e orientato al benessere complessivo delle persone. La sicurezza diventa così una condizione essenziale per garantire continuità, qualità del lavoro e sostenibilità delle *performance* nel lungo periodo. 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.

Benessere inclusivo e welfare

Il benessere delle persone è considerato una leva strategica per la sostenibilità e la competitività dell'Azienda. Poste Italiane adotta un modello di *welfare* inclusivo, capace di rispondere ai bisogni che evolvono nel tempo e di sostenere l'equilibrio tra vita professionale e personale. La valorizzazione del benessere individuale e collettivo contribuisce a rafforzare la motivazione, l'*engagement* e la longevità professionale.

I principi della *People Strategy* trovano applicazione e concretezza negli elementi della remunerazione con l'obiettivo di (i) attrarre le migliori risorse presenti sul mercato, (ii) motivare e trattenere le professionalità chiave, e (iii) rafforzare l'*engagement*, quale leva strategica per produrre benefici diffusi e sostenibili nel lungo periodo nell'interesse di tutti gli *stakeholder*.

Infine, nell'ambito delle numerose iniziative che ogni anno vengono lanciate e portate avanti a sostegno delle persone di Poste Italiane, si segnala quanto segue:

- l'8 luglio 2025 è stato sottoscritto il verbale d'accordo con le Organizzazioni Sindacali sul Premio di Risultato per Poste Italiane S.p.A. e per le Aziende del Gruppo (per gli anni 2025 e 2026). Tale accordo prevede, in relazione al raggiungimento degli obiettivi definiti, una crescita pari all'11% complessivo dell'importo individuale del premio. È stata confermata la possibilità per i lavoratori di convertire tutto o quota parte del premio in *welfare* e reso strutturale il riconoscimento da parte dell'Azienda di crediti aggiuntivi che possono arrivare fino a 600 euro in base alla percentuale di conversione scelta dai dipendenti; considerando, quindi, la componente del premio in *welfare* la crescita si attesta al 22% nel biennio;
- nella sfera della genitorialità sociale per fornire un supporto concreto ai dipendenti che nell'ambito di un rapporto di coniugio o di unione civile partecipano attivamente alla cura e all'educazione del figlio del coniuge o dell'unito civilmente, in linea con i principi generali contenuti nella "*Policy Diversity & Inclusion*", nel 2025 è stato introdotto in Poste Italiane un congedo genitoriale sperimentale della durata massima di un mese, fruibile entro i primi 6 anni di vita del bambino, retribuito a carico dell'Azienda in misura pari all'80% della retribuzione e un congedo non retribuito per malattia bambino di durata massima di 15 giorni fruibile in caso di malattia entro i primi 3 anni di vita del bambino;

- infine, è stato attivato per i dipendenti un servizio sperimentale a livello nazionale per la cura del benessere mentale, che consente a coloro che sono interessati – attraverso un'apposita piattaforma - sia di accedere a incontri di supporto psicologico individuali con professionisti qualificati, sia di avvalersi di vari contenuti di approfondimento su temi relativi al benessere mentale: *blog* con articoli tematici, *podcast*, test di autoconsapevolezza, *talk* informativi. Nella piattaforma è inoltre prevista anche una sezione dedicata alle esigenze dei *caregiver* per supportarli nella gestione quotidiana dell'equilibrio vita-lavoro.

1.2. La neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

Il Gruppo Poste Italiane promuove una cultura aziendale fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità, riconoscendole come una leva strategica per l'innovazione, la coesione organizzativa e la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. In un'azienda *phygital*, che unisce la forza del digitale alla presenza capillare sul territorio, l'inclusione non è soltanto un principio, ma una condizione abilitante per rafforzare fiducia, qualità del servizio e prossimità alle comunità. L'integrazione di un approccio inclusivo nella gestione delle risorse umane non solo genera un impatto sociale positivo, ma rappresenta altresì un fattore determinante per il vantaggio competitivo dell'azienda, favorendo la tutela del talento, il coinvolgimento del personale e la condivisione degli obiettivi aziendali con tutti gli *stakeholder*.

Poste Italiane ha ottenuto, nel corso del 2025, l'attestazione UNI/PdR 159:2024 che riconosce l'adozione di pratiche e comportamenti inclusivi per le persone con disabilità. L'attestato, rilasciato da IMQ - Istituto Italiano del Marchio di Qualità - sottolinea la capacità di Poste Italiane di creare sinergie per garantire le migliori condizioni di inclusione e vita lavorativa per i dipendenti con disabilità. L'attestato conferma allo stesso tempo l'attenzione e il rispetto dell'azienda per i principi di equità nelle opportunità di crescita professionale, in coerenza con i principi del Codice Etico e delle politiche di sostenibilità. Poste Italiane ha sviluppato un sistema strutturato di gestione che prevede misure concrete per garantire ambienti di lavoro pienamente accessibili dal punto di vista fisico e organizzativo e si è distinta per la sua strategia inclusiva che abbraccia l'intero *life cycle* lavorativo delle persone: dalla selezione all'*onboarding*, dalla formazione allo sviluppo e gestione, dal *welfare* inclusivo alla comunicazione e alle piattaforme accessibili. L'obiettivo è l'abbattimento di barriere culturali, sensoriali e fisiche e la creazione di valore condiviso, in un contesto orientato all'ascolto e al dialogo. A tal fine, Poste Italiane ha dato vita ad esperienze di partecipazione come quella degli *Employee Resource Group* (ERG), gruppi di persone dell'azienda interessati alle tematiche inclusive, che propongono idee e progetti da realizzare. Il nuovo riconoscimento, ottenuto da Poste Italiane, rende il Gruppo un punto di riferimento a livello nazionale per le politiche di *disability management* a sostegno dell'inclusione lavorativa, per sostenere la crescita e il benessere di ogni persona, come condizione per realizzare un ambiente di lavoro equo, rispettoso e partecipativo.

Poste Italiane è *Top Employer* per il settimo anno consecutivo grazie all'eccellenza delle sue politiche e delle sue pratiche per le risorse umane. Il *Top Employers Institute* ha riconosciuto, in particolare, l'impegno dell'azienda nel promuovere, anche quest'anno, una cultura organizzativa orientata alla partecipazione, all'innovazione e alla creazione di valore condiviso. Particolare valore è stato attribuito alla piattaforma "INSIEME – *Connecting Ideas*", ritenuta innovativa e molto apprezzata. L'iniziativa, dedicata allo sviluppo di progetti innovativi, sviluppati dai dipendenti di Poste Italiane è stata inserita nel "*Top Employers Best Practices Book*" per il forte legame con la strategia ESG del Gruppo e la capacità di coinvolgere attivamente tutte le persone di Poste Italiane nell'attuazione del piano industriale e degli obiettivi di sostenibilità. È stata inoltre conseguita l'attestazione UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere, rilasciata da IMQ nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), raggiungendo eccellenti risultati nelle sei macroaree

oggetto di valutazione: cultura e strategia, *governance*, processi del personale, opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Tale certificazione rappresenta un ulteriore merito, che va ad aggiungersi ad altri importanti riconoscimenti ottenuti da Poste Italiane, tra cui la *leadership* globale nell'uguaglianza di genere secondo il *Gender-Equality Index* di Bloomberg, l'attestazione ISO 30415:2021 *Human resource management – Diversity and Inclusion* e la certificazione “*Equal Salary*”.

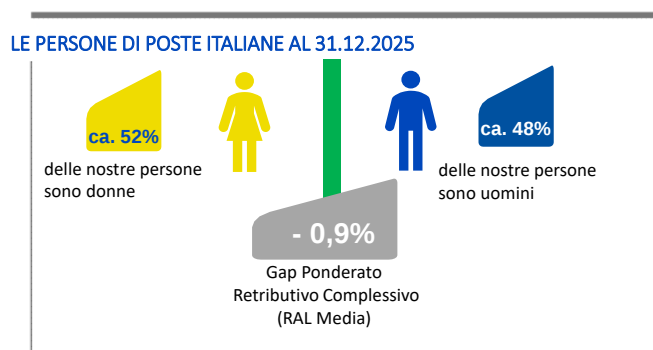


Proprio in quest'ultimo ambito, Poste Italiane, ha ottenuto a marzo 2026, per la seconda volta, la “Certificazione *Equal Salary*” con validità triennale. Il nuovo processo di certificazione si è concluso con risultati molto positivi e in miglioramento nelle aree oggetto di *audit*, confermando, di conseguenza, la solidità delle politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane, delle politiche retributive e delle politiche di “Diversità e Inclusione” avvalorando ulteriormente gli elevati standard di *governance* adottati dal Gruppo.

Come descritto nell'ambito della *People Strategy*, favorire lo sviluppo di una cultura basata sull'equità e sul merito, anche nelle politiche retributive e nei percorsi di carriera, è fondamentale nella strategia di Poste Italiane per garantire la competitività del Gruppo e generare effetti positivi per il sistema Paese. La certificazione sottolinea, altresì, la validità del modello della Società basato sull'inclusione e sulla valorizzazione delle diversità e fa di Poste Italiane un riferimento nazionale nell'applicazione dei principi di Diversità e Inclusione. Il Gruppo Poste Italiane garantisce che le decisioni inerenti alla remunerazione, ivi inclusi i sistemi di incentivazione, prescindano dal genere, così come da ogni altra forma di diversità (età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, lingua, opinioni politiche, condizione socio-economica, fede religiosa) e siano basate sul merito e sulle competenze professionali.

L'equità retributiva rappresenta per Poste Italiane uno degli elementi rilevanti della politica di remunerazione, tra i cui obiettivi vi è quello di offrire a tutte le proprie risorse pari accesso alle opportunità aziendali. Valutando il *gap* retributivo - calcolato ponderando il differenziale misurato per fasce omogenee di popolazione (cioè a parità di grado di complessità e livello di responsabilità associato al ruolo) per il peso relativo del genere più rappresentato in Poste Italiane (femminile) - si evidenzia uno scostamento estremamente contenuto, pari allo 0,9%, come rappresentato nell'infografica sottostante:

FIGURA 6. GENDER PAY GAP CON RIFERIMENTO AL PERSONALE DI POSTE ITALIANE



1.3. Peer Group

La Società monitora regolarmente l'andamento del mercato anche facendo ricorso a *benchmark* remunerativi realizzati dai principali *player* internazionali e di settore, utili a verificare la competitività dell'offerta remunerativa.

Il *peer group* 2026, definito per il confronto retributivo dell'Amministratore Delegato, è stato aggiornato – a partire da quello approvato nel 2025 – al fine di tenere conto del mutato contesto organizzativo e di *business* anche in considerazione dell'impatto derivante dalla gestione della partecipazione strategica in TIM sul perimetro di attività dell'Amministratore Delegato:

FIGURA 7. PEER GROUP DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

Allianz	Enel
Assicurazioni Generali	Eni
AXA	Intesa Sanpaolo
BNP Paribas	Leonardo
Deutsche Bank	Nexi
Deutsche Post	UniCredit
Deutsche Telekom	Unipol Assicurazioni

Il *peer group* è stato costruito selezionando le aziende all'interno di un più ampio campione di società italiane ed europee aventi caratteristiche confrontabili con quelle di Poste Italiane. Per il 2026, pertanto, il *peer group* risulta integrato, rispetto al precedente, da aziende del settore telecomunicazioni al fine di renderlo "bilanciato" con riferimento ai diversi *business* presidiati da Poste Italiane, oltre a considerare, in linea con il passato, le grandi aziende partecipate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e da Cassa Depositi e Prestiti, con uno "sguardo" maggiormente orientato all'internazionale.

Per il confronto remunerativo relativo al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS), la Società utilizza *panel* di aziende coerenti con le specificità dei ruoli ricoperti; ove ritenuto significativo si può avvalere di *panel* di settore (ad esempio, per il Direttore Generale, aziende che afferiscono ai settori presidiati e per il Responsabile BancoPosta, aziende operanti nel segmento *financial services*).

1.4. La misurazione del valore generato nell'interesse degli azionisti

Pay for performance

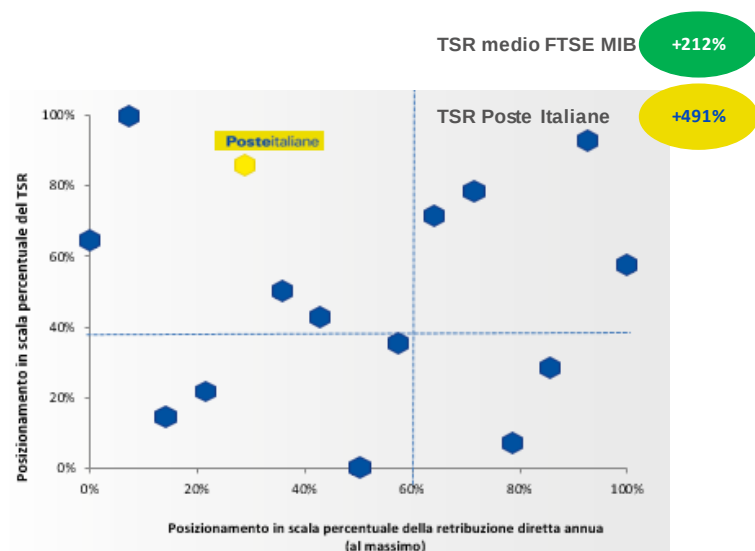
Al fine di assicurare competitività ed efficacia, la Politica di Remunerazione deve essere coerente con la *performance* sostenibile nel lungo termine.

Un valido riferimento per valutare l'adeguatezza delle remunerazioni, nonché la rispondenza con le aspettative di tutti gli *stakeholder*, è il *pay for performance*, che misura il grado di allineamento tra le *performance* della Società e i livelli retributivi, anche rispetto al *peer group* sopra descritto.

Per tener conto degli effetti delle scelte strategiche di medio-lungo periodo si è ritenuto opportuno utilizzare, in linea con quanto già effettuato negli anni passati, come periodo di osservazione del *Total Shareholder Return* il periodo di tempo dall'avvio della carica dell'attuale Amministratore Delegato (27 aprile 2017), fino alla fine del 2025.

Tale analisi conferma, come rappresentato nella figura seguente, il posizionamento di Poste Italiane nell'area di elevata *performance* – in termini di TSR – a cui è collegato un livello di Retribuzione Diretta Annuale dell'Amministratore Delegato inferiore alla mediana del campione di riferimento. Si evidenzia che la *performance* di Poste Italiane, sempre in termini di TSR, è più del doppio di quella media realizzata, nel medesimo periodo in osservazione, dalle società appartenenti al FTSE MIB. A tal proposito, è opportuno ricordare a fini esemplificativi, che nonostante le eccellenti *performance* descritte, l'Amministratore Delegato, dal momento del suo insediamento, non ha mai consuntivato il Sistema MBO al livello massimo arrivando ad ottenere, in un percorso di miglioramento continuo, i più elevati risultati in termini di scheda obiettivi negli ultimi due anni (comunque al di sotto del livello massimo).

FIGURA 8. PAY FOR PERFORMANCE 27 APRILE 2017-31 DICEMBRE 2025 AD DI POSTE ITALIANE



Campione di riferimento:

Allianz, Assicurazioni Generali, AXA, BNP Paribas, Deutsche Bank, Deutsche Post, Deutsche Telekom, Enel, Eni, Intesa Sanpaolo, Leonardo, Nexi (quotata dal 15 aprile 2019), UniCredit, Unipol Assicurazioni e Poste Italiane.

Elaborazione dati fonte Bloomberg e WTW.

Total Shareholder Return (TSR) dal 27 aprile 2017 al 31 dicembre 2025.

Retribuzione Diretta Annuale (RDA): ultimo dato disponibile.

Il supporto degli azionisti alla politica di remunerazione

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2025 ha riportato ampio consenso tra gli azionisti, apprezzamento confermato dal voto assembleare del 30 maggio 2025 favorevole anche con riferimento al risultato delle sole minoranze.

L'esito di voto dell'Assemblea degli azionisti è analizzato nel quadro della *governance* complessiva che caratterizza le politiche e i sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo. Poste Italiane, infatti, si impegna a mantenere un dialogo costruttivo e continuativo con i suoi azionisti anche su tematiche di remunerazione, con l'obiettivo di migliorare e garantire un'informativa al pubblico più efficace, sulla base dei migliori standard italiani e internazionali.

Tale approccio, unito al collegamento con le strategie aziendali, nell'interesse di tutti gli *stakeholder*, ha permesso di ottenere risultati ampiamente superiori alla media del FTSE MIB, su tutte le tematiche afferenti alla remunerazione, anche con riferimento alle sole minoranze.

Si ritiene, inoltre, opportuno evidenziare che, nel 2025, i principali *proxy advisor* hanno emesso, per tutti i punti all'ordine del giorno afferenti alla remunerazione, una raccomandazione di voto favorevole senza

indicare particolari rilievi. In un'ottica di continuo miglioramento e valorizzazione del dialogo con i diversi *stakeholder*, sono state apportate alcune modifiche volte a garantire la massima trasparenza che, da anni, caratterizza la politica di remunerazione di Poste Italiane.

Di fatto, la Relazione sulla politica di remunerazione 2025, la Relazione sui compensi corrisposti 2024 e il Documento Informativo riferito ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari (a breve e a lungo termine) dello scorso anno, hanno tutti fatto registrare voti favorevoli complessivi superiori al 99%; anche prendendo a riferimento le sole "minoranze", i voti favorevoli non sono stati inferiori al 95%, ai più alti livelli del FTSE MIB, sostanzialmente in linea con gli eccellenti risultati fatti registrare negli anni precedenti.

In particolare, sono stati identificati, anche quest'anno, nuovi KPI ESG rigorosi, misurabili ed in linea con l'obiettivo di crescita sostenibile del Gruppo volti a garantire il *focus* del *management* sulle tematiche di sostenibilità, ontologicamente connesse alla strategia e all'identità di Poste Italiane. Dall'ascolto degli *stakeholder*, inoltre, sono emerse riflessioni in merito all'opportunità di un differente bilanciamento dei pesi delle componenti ESG, che di conseguenza sono state leggermente ridotte dal 40% al 30% nell'MBO (20% con riferimento a BancoPosta) e nell'ILT *Performance Share*, in linea con le prassi di mercato. Considerato il livello di maturità del Gruppo in materia ESG e l'importanza della relativa strategia, che pervade ormai saldamente, come noto, i principali *business* del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane ha valutato che il peso dei KPI ESG nei sistemi di incentivazione nel 2026 sia congruo per continuare a garantire la massima attenzione del *management* su tali priorità, anche tenendo in considerazione tutte le numerose e significative iniziative messe in campo negli anni nonché delle disposizioni normative previste dalla *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD).

Sempre nell'ottica di ascolto degli *stakeholder* sono stati predisposti tre Documenti Informativi separati (uno per il piano di incentivazione a breve termine "MBO", uno per il piano di incentivazione ILT *Performance Share* 2026-2028 e uno per il Piano ILT *Phantom Stock Option* triennale) con la previsione di tre distinti punti all'ordine del giorno dell'Assemblea degli azionisti.

Ciò a ulteriore dimostrazione dell'impegno dell'Azienda nell'ascolto dei propri *stakeholder* con l'obiettivo di migliorare nonostante gli eccellenti risultati conseguiti.

In sintesi, dall'interazione con il mercato sono emerse, nel corso degli anni, preziose indicazioni accolte nella politica in materia di remunerazione, che hanno contribuito al continuo e diffuso apprezzamento della stessa, testimoniato anche, come indicato nel presente paragrafo, dai positivi risultati assembleari. Periodicamente, inoltre, vengono condotte analisi di mercato al fine di verificare la rispondenza delle politiche di remunerazione di Poste Italiane (ad esempio, con riferimento alle caratteristiche dei sistemi di incentivazione o ad approfondimenti dedicati a tematiche specifiche e ai principali *trend* in ambito di remunerazione) con le migliori prassi di mercato.

2 Governo delle politiche di remunerazione e incentivazione

Il processo di elaborazione delle politiche di remunerazione e incentivazione di Poste Italiane prevede il coinvolgimento di una pluralità di soggetti coerentemente con le previsioni normative, statutarie e con il modello di organizzazione e governo della Società.

Con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) di Poste Italiane, la politica di remunerazione è definita:

- dall'Assemblea degli azionisti, che determina i compensi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
- dal Consiglio di Amministrazione, che determina i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale. Inoltre, il C.d.A., su proposta del Comitato Remunerazioni, definisce i compensi per la partecipazione dei Consiglieri ai Comitati endoconsiliari.

Il Consiglio di Amministrazione, in linea con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, è supportato, per quanto riguarda le tematiche di remunerazione, dal Comitato Remunerazioni, composto da Amministratori non esecutivi – tutti in possesso dei requisiti di indipendenza – avente funzioni propositive e consultive in materia.

Per quanto riguarda i processi di *Corporate Governance* delle politiche di remunerazione e incentivazione afferenti il Patrimonio BancoPosta, si rinvia a quanto descritto nell'Allegato "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta".

Con riferimento alle Società controllate sottoposte a vigilanza in materia di remunerazione (ad esempio di Banca d'Italia per le attività di Asset Management o IVASS per le attività assicurative), si rimanda alle politiche di remunerazione e incentivazione dalle stesse predisposte e approvate, in coerenza con i processi di *Corporate Governance*.

Si ricorda che, a partire dal 2026, i sistemi di incentivazione del personale rilevante di Poste Vita e di Poste Assicura, sono basati su azioni di Poste Italiane e pertanto vengono descritti anche nei documenti informativi sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti di Poste Italiane.

2.1. Assemblea degli azionisti

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli azionisti di Poste Italiane:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
- delibera su eventuali piani basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti o collaboratori, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;
- si esprime con voto vincolante in merito all'approvazione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione di Poste Italiane S.p.A., ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF;
- si esprime con voto non vincolante in merito all'approvazione della Relazione sui compensi corrisposti di Poste Italiane S.p.A., ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF.

Si ricorda che, in linea con le previsioni del Regolamento del Patrimonio BancoPosta, l'Assemblea degli azionisti può deliberare sull'eventuale proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1 e in ogni caso entro i limiti massimi definiti dalla regolamentazione applicabile. Il 28 maggio 2021 l'Assemblea degli azionisti di Poste Italiane ha approvato, per alcune categorie appartenenti al

personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta, la proposta di innalzamento del limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale fino al 2:1.

Si ricorda che l'Assemblea degli azionisti convocata per il 27 aprile 2026, sarà chiamata, tra l'altro, a rinnovare il Consiglio di Amministrazione e a definire i compensi ex art. 2389 comma 1 c.c. per il nuovo mandato.

2.2. Consiglio di Amministrazione

In materia di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato Remunerazioni:

- determina le politiche e i livelli di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, sentito il Collegio Sindacale, nonché del Direttore Generale, del Responsabile della funzione Controllo Interno, del Responsabile della funzione BancoPosta e del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari; resta inteso che Presidente e Amministratore Delegato (AD) si astengono dalle votazioni collegate alle decisioni sulla determinazione dei compensi che li riguardano;
- fissa gli obiettivi di *performance* ai quali sono legati i piani di remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi e verifica il raggiungimento dei suddetti obiettivi di *performance*. Resta inteso che, coerentemente con le previsioni di legge, l'AD si astiene dalle votazioni collegate alle decisioni sulla determinazione degli obiettivi di *performance* che lo riguardano;
- definisce le principali caratteristiche e le priorità strategiche dei piani di remunerazione variabile rivolti ai Dirigenti con responsabilità strategiche e ne verifica il relativo raggiungimento;
- approva le politiche di remunerazione per l'esercizio in corso con riferimento agli Amministratori, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche e le sottopone al voto vincolante dell'Assemblea degli azionisti;
- approva la relazione sui compensi corrisposti per l'esercizio precedente con riferimento agli Amministratori, Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche e la sottopone al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti;
- delibera gli eventuali piani basati su strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti.

Si ricorda che il Direttore Generale (DG) partecipa, senza diritto di voto, alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e non prende parte al confronto consiliare ove siano determinate le politiche e i livelli di remunerazione del DG stesso.

Il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2026-2028 determinerà il compenso per gli Amministratori investiti di particolari cariche in coerenza con le Politiche di Remunerazione tempo per tempo vigenti.

Il Consiglio di Amministrazione per il mandato 2023-2025 è composto da 9 amministratori – inclusi il Presidente (considerato non esecutivo e in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 2 raccomandazione 7 del nuovo Codice di Corporate Governance, nonché dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 148, comma 3, del TUF e di quelli di cui alla disciplina prudenziale di settore bancaria) e l'Amministratore Delegato – di cui 8 non esecutivi (tutti dotati dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 2 raccomandazione 7 del nuovo Codice di Corporate Governance e dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 148, comma 3, del TUF¹), che compongono i cinque Comitati endoconsiliari (la cui composizione al 31 dicembre 2025 è riportata nella figura successiva).

Gli argomenti relativi al governo e alle politiche di remunerazione sono stati affrontati in cinque adunanze del Consiglio di Amministrazione nel corso del 2025.

¹ Soltanto uno tra gli Amministratori non esecutivi e indipendenti sia ai sensi del Codice di Corporate Governance sia ai sensi del TUF risulta non possedere i requisiti di indipendenza della disciplina prudenziale di settore bancaria.

Nell'ambito della Politica in materia di diversità degli Organi di Amministrazione e Controllo di Poste Italiane sono stati individuati criteri per la composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione funzionale a un efficace assolvimento dei compiti e delle responsabilità affidati all'organo di gestione, anche attraverso la presenza di Consiglieri che assicurino una sufficiente diversità di punti di vista e competenze, necessari per una buona comprensione degli affari attuali, dei rischi e delle opportunità a lungo termine relativi all'attività del Gruppo.

FIGURA 9. COMPOSIZIONE C.D.A. E COMITATI

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					
Consigliere	Carlo D'Asaro Biondo ¹					
Consigliere	Valentina Gemignani ²					
Consigliere	Paolo Marchioni ¹					
Consigliere	Matteo Petrella ¹					
Consigliere	Patrizia Rutigliano ¹					
Consigliere	Vanda Ternau ¹					
Consigliere	Alessandro Marchesini ¹					

Presidente  
 Membro  

Amministratori investiti di particolari cariche

PRESIDENTE

Silvia Maria Rovere¹

AMMINISTRATORE DELEGATO

Matteo Del Fante

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

Deroghe alle Politiche in materia di remunerazione

Come previsto dall'art.123-ter, comma 3-bis del TUF, in presenza di circostanze eccezionali Poste Italiane può derogare temporaneamente alle proprie politiche in materia di remunerazione fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari. Per circostanze eccezionali si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Il processo è di seguito sintetizzato.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati e il Comitato Controllo e Rischi (e altri Comitati endoconsiliari eventualmente coinvolti su tematiche di competenza), coerentemente con le Linee Guida sulla Gestione delle operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati di Poste Italiane S.p.A., limitatamente ai parametri dei sistemi di incentivazione variabile a breve (MBO) e a lungo termine (Piani ILT), può derogare temporaneamente la politica di remunerazione nelle circostanze sopra individuate. Le informazioni concernenti l'applicazione di eventuali deroghe (in particolare, gli elementi a cui si è derogato, la descrizione delle circostanze eccezionali che hanno reso necessaria la deroga, la procedura seguita per l'applicazione della deroga stessa e le remunerazioni corrisposte in virtù di tale procedura) saranno descritte nella Relazione sui compensi corrisposti, sottoposta al voto dell'Assemblea degli azionisti dell'anno successivo all'applicazione dell'eventuale deroga.

Resta inteso che Poste Italiane, non si è mai avvalsa della facoltà di deroga.

Comitato Remunerazioni

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.

In via generale, il Comitato Remunerazioni di Poste Italiane è composto da almeno tre Amministratori non esecutivi, di cui uno con funzioni di Presidente. La maggioranza dei membri, tra cui il Presidente stesso, è dotata dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 148, comma 3, del TUF e all'art. 2, raccomandazione 7, del Codice di Corporate Governance. Resta inteso che, almeno un componente del Comitato possiede un'adeguata conoscenza, competenza ed esperienza, valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina, in materia finanziaria o di politiche retributive e di gestione del rischio, capitale e liquidità.

Alle riunioni del Comitato partecipano il Collegio Sindacale e, su invito, i competenti organi e funzioni aziendali. Di regola alle riunioni partecipa, inoltre, per gli argomenti relativi all'esercizio delle attività di BancoPosta, il Responsabile della funzione *Risk Management* di BancoPosta.

Nella figura seguente si riporta la composizione del Comitato al 31 dicembre 2025, con la precisazione che tutti i membri del Comitato stesso sono dotati dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 148, comma 3, del TUF, all'art. 2, raccomandazione 7, del Codice di Corporate Governance, nonché dei requisiti di indipendenza della disciplina prudenziale di settore bancaria. Si ricorda che il Presidente del Comitato Remunerazioni è un consigliere tratto dalla lista presentata dagli Investitori Istituzionali.

FIGURA 10. COMPOSIZIONE DEL COMITATO AL 31 DICEMBRE 2025

	PRESIDENTE
	Carlo D'Asaro Biondo ¹
	MEMBRO
	Paolo Marchioni
	MEMBRO
	Alessandro Marchesini ²

1. Candidato della Lista n. 2 – Investitori Istituzionali, per la nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione 2023-2025.

2. Nominato per cooptazione in data 26 marzo 2025 (e successivamente confermato nella carica dall'Assemblea del 30 maggio 2025) in sostituzione del dimissionario Armando Ponzini; la candidatura di Alessandro Marchesini è stata indicata alla Società da alcuni investitori istituzionali che, in occasione dell'Assemblea dell'8 maggio 2023, avevano concorso alla presentazione della Lista n. 2.

Al Comitato Remunerazioni, al momento della redazione del presente documento, sono attribuiti, tra l'altro, i seguenti compiti di natura propositiva e consultiva:

- formulare al Consiglio di Amministrazione proposte o esprimere pareri in merito alla remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza con le disposizioni vigenti;
- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei componenti degli organi di controllo, in coerenza con le disposizioni vigenti, valutando periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica adottata ed avvalendosi delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale per quanto riguarda l'attuazione di tale Politica;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale;
- monitorare la concreta applicazione della politica di remunerazione, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- formulare proposte in merito alla remunerazione, anche variabile, del Responsabile della Funzione di Controllo Interno di Poste Italiane S.p.A., di concerto con il Comitato Controllo e Rischi costituito nell'ambito del Consiglio di Amministrazione;
- formulare proposte in merito alla remunerazione del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Poste Italiane S.p.A.;
- esaminare preventivamente la relazione annuale in materia di politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea annuale di bilancio;
- svolgere gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

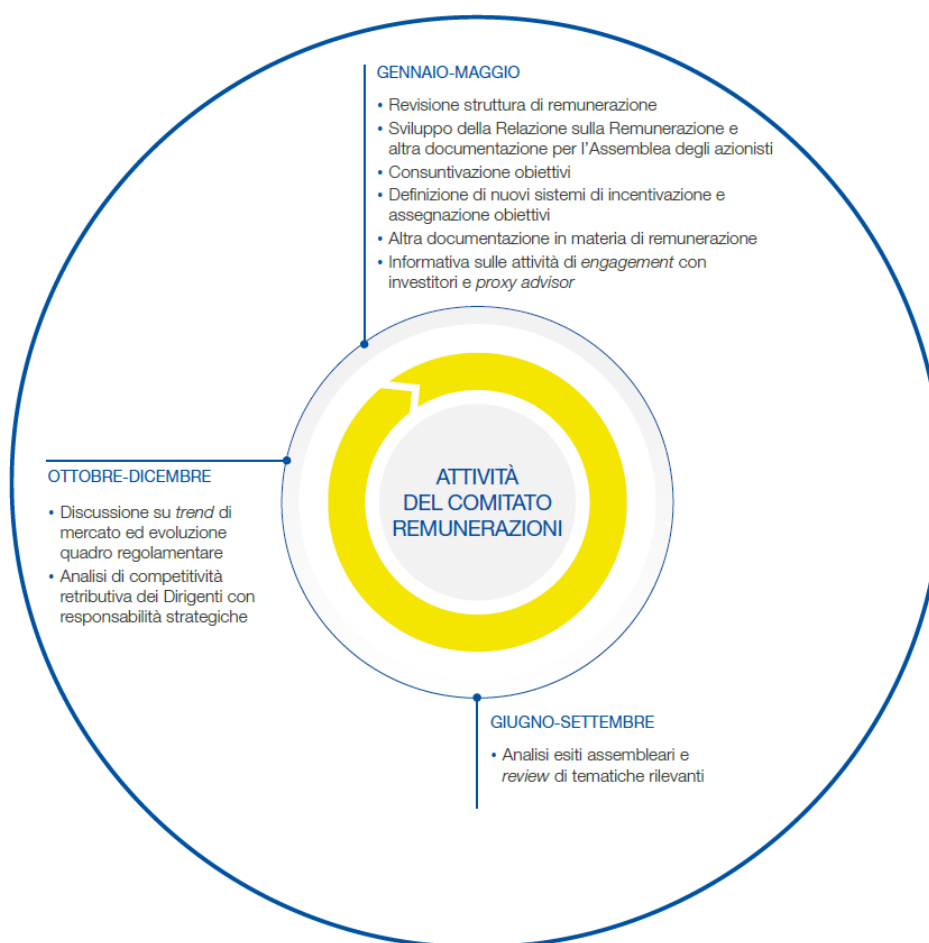
Per quel che riguarda le competenze del Comitato Remunerazioni riferite al Patrimonio BancoPosta, si rimanda all'Allegato "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta".

Il Comitato, attraverso il suo Presidente, riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito alle attività svolte dal Comitato stesso ogni qualvolta lo ritenga necessario.

Il Comitato ha facoltà di accesso (nei limiti dei compiti ad esso attribuiti) alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può avvalersi di consulenti ed esperti esterni a spese della Società, nei limiti del *budget* complessivo approvato dal Consiglio di Amministrazione per tutti i Comitati.

Il Comitato Remunerazioni si riunisce con cadenza periodica e con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni, secondo un calendario annuale che segue tipicamente il seguente ciclo di attività:

FIGURA 11. CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMITATO REMUNERAZIONI



Altri Comitati endoconsiliari

Si evidenzia che, ove previsto dalla regolamentazione interna e dai processi di *Corporate Governance*, su specifici argomenti in materia di remunerazione e incentivazione viene effettuata una apposita discussione in Comitato Controllo e Rischi, in Comitato Sostenibilità e/o in Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati, che formulano il proprio parere avvalendosi, ove necessario, delle funzioni interne preposte o del supporto di consulenti esterni.

Inoltre, il Comitato Controllo e Rischi ha la responsabilità di supportare il Comitato Remunerazioni nel formulare proposte in merito alla remunerazione, anche variabile, del Responsabile della Funzione Controllo Interno di Poste Italiane e accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta siano coerenti con il *Risk Appetite Framework*.

Per quel che riguarda le competenze degli altri Comitati riferite al Patrimonio BancoPosta, si rimanda all'Allegato "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta".

2.3. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale partecipa alle riunioni del Comitato Remunerazioni, esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 c.c., verificandone altresì la coerenza con le politiche generali adottate dalla Società.

2.4. Altri soggetti

La funzione Risorse Umane e Organizzazione elabora, in accordo con il Direttore Generale e con l'Amministratore Delegato, l'ipotesi tecnica delle politiche di remunerazione e la sottopone al Comitato Remunerazioni, fatto salvo il rispetto di quanto specificatamente previsto per il Patrimonio BancoPosta nell'Allegato "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta".

La funzione Risorse Umane e Organizzazione – su richiesta del Comitato Remunerazioni – garantisce, inoltre, un ausilio tecnico nel predisporre il materiale propedeutico all'attività del Comitato stesso.

Si ricorda, inoltre, che la funzione Affari Societari assicura il rispetto dei processi di *Corporate Governance* e che il Responsabile della medesima funzione è, al momento della stesura della presente Relazione, anche Segretario del Comitato Remunerazioni (oltre che Segretario del Consiglio di Amministrazione) e ha il compito di assistere il Presidente e il Comitato stesso nello svolgimento delle relative attività e di redigere il verbale delle riunioni.

La funzione Amministrazione, Finanza e Controllo contribuisce alla definizione e alla consuntivazione degli indicatori economico-finanziari previsti nei sistemi d'incentivazione e ne verifica la relativa sostenibilità economico-finanziaria. La funzione Sviluppo Sostenibile di Gruppo, infine, contribuisce alla definizione e alla consuntivazione degli indicatori ESG.

Con riferimento al Patrimonio BancoPosta, si rinvia a quanto definito nell'Allegato "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta" per i compiti e le responsabilità del Responsabile della funzione BancoPosta e delle altre funzioni coinvolte.

3 Politiche di remunerazione e incentivazione 2026

3.1 Elementi della remunerazione

I principali elementi della remunerazione sono la componente fissa, la componente variabile (a breve e a lungo termine), oltre ai pagamenti per la conclusione del rapporto.

Il *mix* retributivo fra componente fissa e variabile, bilanciato fra la componente monetaria e non-monetaria, è correlato al ruolo e alle responsabilità assegnate. Al riguardo, Poste Italiane utilizza sistemi di “pesatura dei ruoli” certificati periodicamente da società di consulenza indipendenti.

Componente fissa

La componente fissa riflette le competenze professionali e manageriali.

Ragioni di equità interna e di competitività esterna (sulla base di strutturati benchmark di mercato sviluppati da società di consulenza indipendenti), attrattività, meritocrazia e l'attribuzione di maggiori responsabilità, possono determinare il riconoscimento di adeguamenti della componente fissa. Tali proposte seguono un processo strutturato caratterizzato da parametri oggettivi non discrezionali.

Sono previsti alcuni benefici non monetari nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato. I *benefit*² sono disciplinati da specifiche linee guida che prevedono l'applicazione di criteri comuni per segmenti di popolazione omogenei. Sono considerati componente fissa anche i pagamenti fissi e la previdenza sociale obbligatoria e complementare quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) e i contributi datoriali sulla remunerazione fissa. Tali componenti, infatti, sono elementi retributivi assegnati sulla base di criteri predeterminati che non sono collegati al livello delle prestazioni rese e non sono soggetti a discrezionalità.

Componente variabile

La remunerazione variabile costituisce la componente incentivante direttamente collegata alle *performance* aziendali e a quelle individuali, secondo un approccio meritocratico, che riconosce e premia risultati raggiunti sulla base di obiettivi predeterminati, trasparenti, misurabili e verificabili.

Gli incentivi connessi alla remunerazione variabile sono corrisposti all'esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti.

La remunerazione variabile viene erogata in forma monetaria e in strumenti finanziari, su un orizzonte temporale annuale e pluriennale.

È previsto un tetto massimo declinato in funzione del segmento di destinatari.

All'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di Poste Italiane non possono essere attribuiti *bonus* discrezionali (*Una Tantum* Retributive o *Special Award*) o definite altre componenti variabili diverse da quanto descritto nel presente documento.

² Per i Dirigenti non sono, di norma, previste coperture assicurative o previdenziali diverse da quanto definito nelle prassi e nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (di seguito “CCNL”). Per il Presidente, l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e per i DIRS può essere stipulata una copertura sanitaria integrativa. Per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, il Direttore Generale, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e i Dirigenti con funzioni manageriali o di supervisione è riconosciuta una polizza assicurativa infortuni extra professionali e D&O.

Tutti i sistemi incentivanti sono correlati al raggiungimento di prefissati livelli di *performance* e soggetti a meccanismi di correzione *ex post*, come descritto in maggior dettaglio nei paragrafi successivi.

Altri elementi

In casi straordinari è consentito, per l'assunzione di nuovo personale, attribuire specifici riconoscimenti inclusi *bonus* d'ingresso (anche in *tranche*), ad eccezione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale, per i quali, in continuità con la precedente politica, non è previsto il riconoscimento di *bonus* d'ingresso in sede di assunzione.

In coerenza con le politiche della Società, sussistono ed è possibile stipulare clausole/accordi che regolino gli aspetti economici relativi alla cessazione del rapporto al fine di salvaguardare le strategie, i valori e gli interessi a lungo termine della Società, ivi inclusi eventuali patti di non concorrenza. Si specifica che, al momento della stesura della presente Relazione non sono definiti *ex ante* patti di non concorrenza per l'AD, il DG e i DIRS.

Infine, con l'obiettivo di rafforzare l'allineamento con gli interessi degli azionisti, è prevista – per i sistemi che prevedono la corresponsione di tutto o parte dell'incentivo in azioni – l'applicazione del meccanismo del *dividend equivalent*, che stabilisce, per tutte le quote azionarie, la consegna di un numero di azioni aggiuntivo corrispondente al controvalore effettivo dei dividendi non percepiti dal beneficiario durante i periodi di *retention*, per le azioni non ancora disponibili. Il meccanismo proposto è applicato a tutti i destinatari di diritti a ricevere azioni soggette a *retention*.

Fattori di 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 *stakeholder* 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 l'obiettivo di ridurre l'assunzione eccessiva di rischio.

FIGURA 12. FATTORI DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO



3.2 Linee Guida di Possesso Azionario (anche *Share Ownership Guidelines* – SOGs)

Le “Linee Guida di Possesso Azionario” sono state adottate sin dal 2019 e, nel 2024, sono state riviste prevedendo un incremento dell’ammontare *target*. I destinatari delle “Linee Guida di Possesso Azionario” di Poste Italiane sono:

- Amministratore Delegato;
- Direttore Generale;
- Dirigenti con responsabilità strategiche inclusi tra i beneficiari del “Piano ILT *Performance Share* 2026-2028” di Poste Italiane.

Le caratteristiche sono differenziate per categoria di destinatari:

FIGURA 13. SINTESI CARATTERISTICHE SOGS PER AD, DG E DIRS

Destinatari	Ammontare <i>target</i>	Tempi e modalità di raggiungimento
AD	2 annualità di Compensi Fissi	fino alla scadenza del mandato/termine del rapporto; 50% di Azioni disponibili derivanti dal “Piano ILT <i>Performance Share</i> 2026-2028” da mantenere, a meno di aver già raggiunto l’ammontare <i>target</i>
DG	1 annualità di Retribuzione Annua Lorda	fino al termine del rapporto; 50% di Azioni disponibili derivanti dal “Piano ILT <i>Performance Share</i> 2026-2028” da mantenere, a meno di aver già raggiunto l’ammontare <i>target</i>
DIRS	½ annualità di Retribuzione Annua Lorda	fino alla permanenza nel perimetro dei DIRS; 25% di Azioni disponibili derivanti dal “Piano ILT <i>Performance Share</i> 2026-2028” da mantenere, a meno di aver già raggiunto l’ammontare <i>target</i>

I suddetti soggetti si impegnano a mantenere una percentuale delle azioni disponibili, derivanti dal “Piano ILT *Performance Share* 2026 – 2028”, fino al conseguimento dell’ammontare *target*.

3.3 Consiglio di Amministrazione

La politica remunerativa per i componenti del Consiglio di Amministrazione è differenziata tra:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato (AD);
- altri Amministratori.

In via generale e per tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, l’Assemblea degli azionisti, in data 8 maggio 2023, ha definito – sulla base di una proposta presentata dall’Azionista di controllo Ministero dell’Economia e delle Finanze – i compensi ex art. 2389, comma 1, c.c. spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2023-2025. L’Assemblea degli azionisti prevista per il 27 aprile 2026

delibererà, per il mandato 2026-2028, i compensi ex art. 2389 comma 1 c.c. su proposta dell'azionista di riferimento.

Nel mandato 2023-2025 non erano previsti gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni consiliari e alle riunioni dei Comitati endoconsiliari.

Resta inteso che per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e gli altri Amministratori, ad eccezione dell'Amministratore Delegato, la remunerazione non è in alcun modo collegata ai risultati conseguiti da Poste Italiane.

Coerentemente con le previsioni di legge, Presidente e Amministratore Delegato si astengono dalle votazioni che riguardano le decisioni sui propri compensi oltre a non prendere parte al confronto consiliare in merito.

In particolare, la remunerazione degli altri Amministratori prevede una componente fissa, a titolo di emolumento, stabilita dall'Assemblea degli azionisti per tutta la durata del mandato. Come sopra indicato, l'Assemblea degli azionisti dell'8 maggio 2023, per il mandato 2023-2025, ha deliberato i compensi ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. pari a € 40.000 lordi annui (fatto salvo quanto precisato nel successivo paragrafo con riferimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione). Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile.

Agli Amministratori sono rimborsate le spese sostenute nell'assolvimento del mandato, nei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

I compensi aggiuntivi per i componenti dei Comitati endoconsiliari, per il mandato 2023-2025, sono invariati rispetto a quelli deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 10 giugno 2020, sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato Remunerazioni; maggiori dettagli in merito sono riportati nella seconda sezione del presente documento.

Il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2026-2028 determinerà, conformemente all'*iter* deliberativo già descritto, i compensi per la partecipazione dei Consiglieri ai Comitati endoconsiliari, in qualità di Presidente o di Membro. Resta inteso che il Consiglio di Amministrazione potrà variare i compensi, se del caso, rispetto a quanto deliberato per il mandato 2023-2025, anche tenuto conto di appositi *benchmarking* di mercato.

FIGURA 14. COMPENSI COMITATI ENDOCONSILIARI PER IL MANDATO 2023-2025

		Compenso
	Comitato Remunerazioni	Presidente 25.000 euro
		Membro 17.500 euro
	Comitato Nomine e Corporate Governance	Presidente 25.000 euro
		Membro 17.500 euro
	Comitato Controllo e Rischi	Presidente 35.000 euro
		Membro 25.000 euro
	Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati	Presidente 25.000 euro
		Membro 17.500 euro
	Comitato Sostenibilità	Presidente 25.000 euro
		Membro 17.500 euro

Si evidenzia che i benchmark mostrano un posizionamento significativamente inferiore alla mediana di mercato.

3.3.1 Presidente del Consiglio di Amministrazione

La retribuzione del Presidente del Consiglio di Amministrazione prevede una componente fissa quale emolumento definito dall'Assemblea degli azionisti dell'8 maggio 2023, per il mandato 2023-2025, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. pari a € 60.000 lordi annui.

In aggiunta a quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione in data 28 giugno 2023 ha definito, per il mandato 2023-2025, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale, un compenso per il Presidente del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, comma 3 c.c.). Tale compenso aggiuntivo è pari a € 420.000 lordi annui. Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile.

L'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2026 determinerà, conformemente all'*iter* deliberativo già descritto, il compenso ex art. 2389, comma 1 c.c.. Si ricorda, inoltre, che il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2026-2028 determinerà, conformemente all'*iter* deliberativo già descritto, il compenso ex art. 2389, comma 3 c.c. per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione. Resta inteso che il Consiglio di Amministrazione potrà variare il compenso, se del caso, rispetto a quanto deliberato per il mandato 2023-2025, anche tenuto conto di appositi *benchmarking* di mercato; in ogni caso, il compenso ex art. 2389, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione non potrà essere superiore a € 480.000 lordi annui tenuto conto del benchmark in linea con la mediana di mercato.

Al Presidente sono rimborsate le spese sostenute nell'assolvimento del mandato, nei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Coerentemente con le previsioni di legge, il Presidente si astiene dalle votazioni che riguardano le decisioni sui propri compensi oltre a non prendere parte al confronto consiliare in merito.

A completamento del pacchetto retributivo sono previsti alcuni *benefit* nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato.

3.3.2 Amministratore Delegato (AD)

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è composta da una componente fissa, una componente variabile di breve termine e una componente variabile di lungo termine.

Alla luce di quanto già illustrato, tenuto conto:

- delle prospettive del comparto industriale del Gruppo Poste Italiane, compresa l'integrazione strategica con TIM;
- del progetto di riorganizzazione delle attività di BancoPosta, monetica e pagamenti ("Polo Finanziario" o "*Financial Hub*" del Gruppo Poste Italiane);

è illustrata la Politica di remunerazione di Poste Italiane per l'Amministratore Delegato con riferimento alle specificità delle componenti relative al comparto "finanziario" e, distintamente, delle componenti relative al comparto "industriale" già delineate ai paragrafi precedenti.

Il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2026-2028 determinerà, conformemente all'*iter* deliberativo già descritto nei paragrafi precedenti, il compenso ex art. 2389, comma 3 c.c., fisso e variabile, per la carica di Amministratore Delegato nei limiti definiti dalle presenti Politiche di Remunerazione. Similmente il Consiglio di Amministrazione delibererà, su proposta del Comitato Remunerazioni, in merito alla remunerazione fissa e variabile prevista per il rapporto di lavoro dirigenziale, sempre nei limiti definiti dalle presenti Politiche di Remunerazione.

In qualità di componente dell'organo consiliare, sono, inoltre, rimborsate le spese sostenute nell'assolvimento del mandato strettamente attinenti ai compiti a esso affidati, nei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Coerentemente con le previsioni di legge, l'AD si astiene dalle votazioni che riguardano le decisioni sui propri compensi oltre a non prendere parte al confronto consiliare in merito.

Componente fissa

La componente fissa dell'Amministratore Delegato è composta dai compensi annui lordi fissi relativi al rapporto di amministrazione e al rapporto dirigenziale oltre, come già anticipato, ai *benefit*, ai pagamenti fissi e alla previdenza sociale obbligatoria e complementare³.

Si evidenzia, innanzitutto, che il benchmark di mercato condotto da una società di consulenza – rispetto al *peer group* identificato – mostra un posizionamento remunerativo dell'Amministratore Delegato di Poste Italiane significativamente al di sotto della mediana di mercato sia con riferimento ai compensi annui lordi fissi sia alla remunerazione complessiva.

Inoltre, è opportuno ricordare come a partire dall'insediamento dell'attuale management Poste Italiane abbia fatto registrare eccellenti *performance* da un punto di vista economico-finanziario e di sostenibilità quali, ad esempio:

- un TSR pari a circa il 500% a partire dal 27 aprile 2017 (considerando il periodo dall'avvio della carica dell'attuale Amministratore Delegato);
- una capitalizzazione incrementata da circa 8 a circa 30 miliardi;

³ La stima del valore annuo pro-forma normalizzato relativo ai benefit, ai pagamenti fissi e alla previdenza sociale è pari a € 415.000 ipotizzando i compensi fissi annui lordi di cui alla nota successiva.

- dei dividendi distribuiti più che triplicati sempre rispetto all'inizio del 2017, per un totale di circa 8 miliardi di dividendi distribuiti nel periodo;
- una solida reputazione ESG consolidata nel tempo. L'impegno a favore della crescita sostenibile è infatti riconosciuto con l'inclusione di Poste Italiane nei principali indici e *rating* di sostenibilità.

Tale percorso di crescita ha, inoltre, riguardato la popolazione manageriale e professionale del Gruppo. In particolare, con riferimento ai non dirigenti i rinnovi contrattuali – nel rispetto dei principi cardine quali la concertazione, la competitività, la prevenzione dei conflitti e la valorizzazione delle professionalità interne – hanno garantito aumenti salariali, nuove misure di welfare e potenziamento di quelle esistenti oltre a un complessivo rafforzamento delle tutele, promuovendo il coinvolgimento attivo e la partecipazione delle persone e rafforzando il senso di appartenenza e il contributo alla crescita del Gruppo Poste Italiane

Ai risultati sopra menzionati, si aggiunge che il valore dell'azione di TIM è passato da € 0,24 del 6 gennaio 2025 a € 0,51 al 30 dicembre 2025 ed è in costante crescita anche all'inizio del 2026, grazie allo *sprint* a seguito dell'acquisizione della partecipazione strategica da parte di Poste Italiane.

Inoltre, proprio a seguito dell'acquisizione della partecipazione in TIM, la gestione delle partecipazioni strategiche e lo studio di ulteriori iniziative di eventuale sviluppo internazionale rivestono un ruolo sempre più centrale per Poste Italiane con conseguente maggior peso e rilevanza di tali attività per l'AD. Coerentemente con tali linee evolutive, nonché anche alla luce della riorganizzazione delle attività finanziarie e di pagamento, viene istituita una nuova funzione organizzativa dedicata alle attività sopra citate, a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione, la cui responsabilità è affidata all'AD stesso nel suo ruolo dirigenziale.

In conseguenza di tali scelte strategiche e organizzative si ritiene che l'Amministratore Delegato, all'esito del processo di identificazione del personale più rilevante di BancoPosta, rientri tra i *Material Risk Takers* relativamente alle attività da lui svolte nell'ambito del Patrimonio BancoPosta e che le politiche di remunerazione e incentivazione del BancoPosta si applichino in relazione alle attività poste in essere proprio in tale ambito. Pertanto, sulla base degli elementi fattuali appena descritti, in data 17 marzo 2026, il C.d.A. su proposta del Comitato Remunerazioni e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato – in aggiunta ai compensi fissi ex art. 2389, comma 1 – il trattamento economico fisso dell'AD che è pari a € 450.000 annui lordi – quale compenso ex art. 2389, comma 3, c.c. – ed € 1.188.000 di retribuzione annua lorda per il rapporto dirigenziale.

A valle dell'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2026, il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2026-2028 sarà chiamato a determinare, conformemente all'iter deliberativo già descritto nei paragrafi precedenti e in linea con i principi di *corporate governance*, il compenso ex art. 2389, comma 3 c.c. per la carica di Amministratore Delegato e la Retribuzione Annua Lorda da dirigente; alla luce del mutato contesto organizzativo e di *business* già descritto e nel rispetto del ruolo, dei poteri e delle valutazioni che verranno effettuate dal Consiglio di Amministrazione nominato per il nuovo mandato, quest'ultimo potrà definire il compenso fisso ex art. 2389, comma 3 c.c. per la carica di Amministratore Delegato e la Retribuzione Annua Lorda da dirigente pari ad un importo complessivamente non superiore a € 1.678.000⁴ lordi (inclusivo anche del compenso fisso ex art. 2389, comma 1 c.c.).

⁴ In tale ipotesi i compensi annui lordi fissi sarebbero così suddivisi: € 490.000 per l'Amministratore Delegato (composti dall'emolumento definito dall'Assemblea degli azionisti ex art. 2389, comma 1, c.c. e dal compenso ex art. 2389, comma 3, c.c.) e da un massimo pari ad € 1.188.000 di retribuzione annua lorda per il rapporto dirigenziale. In tale contesto sarebbe confermato, in qualità di dirigente, il ruolo di Responsabile della Funzione Organizzativa a diretto riporto del C.d.A. dedicata alla gestione delle partecipazioni strategiche e allo sviluppo dell'Internazionale. Si ricorda, inoltre, che il rapporto di lavoro dirigenziale è disciplinato dalle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (di seguito "CCNL").

Resta inteso che, qualora a valle dell'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2026, fosse individuata un'unica figura di AD-DG si applicherà integralmente, la presente politica di remunerazione dell'AD.

Si evidenzia che, anche nell'ipotesi di compensi annui lordi fissi pari a € 1.678.000, il posizionamento retributivo dell'Amministratore Delegato rimane al di sotto della mediana di mercato sia con riferimento ai compensi annui lordi fissi sia con riferimento alla remunerazione complessiva.

È opportuno sottolineare, infine, che i compensi annui lordi fissi di Matteo Del Fante sono corrisposti *pro-rata temporis*.

Remunerazione variabile

La remunerazione variabile dell'AD è composta dal sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO"), dal "Piano ILT *Performance Share* 2026-2028" e dal "Piano di *Phantom Stock Option* triennale". Il sistema "MBO" incentiva il conseguimento di obiettivi su base annuale, il "Piano ILT *Performance Share* 2026-2028" e il "Piano di *Phantom Stock Option*" su base triennale, con obiettivi e focus differenziati.

È opportuno ricordare che i meccanismi di funzionamento e le proporzioni di assegnazione del sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO") e a lungo termine (Piano ILT *Performance Share*) sono definiti in linea con quelli approvati nel 2025. La percentuale di assegnazione target annua del Piano di *Phantom Stock Option* triennale è contenuta al 20% della componente fissa ed ha l'obiettivo di rendere il pacchetto remunerativo dell'Amministratore Delegato maggiormente coerente con il perimetro di attività presidiate e alle attività svolte.

Il Sistema "MBO", il "Piano ILT *Performance Share*" e il "Piano di *Phantom Stock Option*" consentono di mantenere una costante correlazione tra remunerazione variabile e *performance* di breve e di lungo periodo, rafforzando l'allineamento rispetto agli interessi degli investitori anche in considerazione della corresponsione dell'incentivo prevalentemente in strumenti finanziari di Poste Italiane. Tali piani hanno l'obiettivo di incentivare il raggiungimento di ambiziosi obiettivi aziendali, quali l'efficace implementazione della strategia del Gruppo, la valorizzazione delle partecipazioni strategiche, oltre che favorire la creazione di sinergie con TIM, premiando la generazione di valore per Poste Italiane. Si fa, inoltre, presente che i piani di incentivazione sono sottoposti a meccanismi di differimento e/o *retention*. Inoltre, ciascuna quota di remunerazione variabile è sottoposta a meccanismi di correzione *ex-post* (*malus* e/o *claw back*) che, sulla base dei risultati conseguiti e/o dei comportamenti individuali, possono condurre alla riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa e, ove ricorrano particolari condizioni, alla richiesta di restituzione degli importi già corrisposti.

In tutti i sistemi di incentivazione manageriale è previsto, come condizione necessaria per la maturazione dell'incentivo, l'*EBIT adjusted* di Gruppo quale indicatore sintetico della sostenibilità economico-finanziaria comune a tutti i *business* in cui Poste Italiane è impegnata nell'orizzonte temporale di riferimento. Il conseguimento di tale obiettivo abilita l'effettiva possibilità di accedere al *bonus* eventualmente maturato, in virtù degli obiettivi assegnati.

A tal proposito si ricorda che, anche per il 2026, nel rispetto del principio di trasparenza e delle migliori prassi di mercato, viene fornita piena disclosure sia *ex ante* che *ex post* sugli indicatori previsti per i piani di incentivazione variabile a breve (MBO) e a lungo termine (ILT), sui relativi livelli di raggiungimento (soglia, target e massimo) e sull'effettiva consuntivazione. L'approccio adottato colloca la Politica di remunerazione di Poste Italiane tra le *best practice*, con particolare riferimento alla piena *disclosure* del valore target *ex-ante* anche per i KPI dell'MBO, prassi che viene osservata in solo circa il 10% delle emittenti quotate nell'indice FTSE MIB.

Per maggiori dettagli in merito si rimanda ai paragrafi successivi.

Come già anticipato, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, fissa gli obiettivi di *performance* ai quali sono legati i piani di remunerazione variabile dell'AD e ne verifica il raggiungimento sempre con l'astensione dell'AD stesso.

Sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO")

Il sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO") ha il fine di rafforzare l'attenzione alla creazione di valore per gli *stakeholder* attraverso il collegamento dell'incentivo assegnato su obiettivi annuali e le *performance* effettivamente conseguite nel medesimo periodo di riferimento. Le caratteristiche del sistema "MBO" per l'AD sono state definite anche sulla base della normativa applicabile. L'importo maturabile, soggetto alle regole di seguito illustrate, è pari al *target*, complessivamente a circa il 71,71% della componente fissa della remunerazione.

Il sistema poggia su uno strutturato e rigoroso processo di definizione degli obiettivi e degli incentivi a essi collegati.

Alla luce di quanto descritto in precedenza con riferimento al perimetro di attività dell'Amministratore Delegato e tenuto conto dell'importante peso del comparto "industriale" del Gruppo e della partecipazione strategica in TIM – il sistema MBO 2026 viene articolato in due differenti schemi ("MBO BancoPosta⁵" e "MBO Industriale") volti a focalizzare l'attenzione sulle due distinte e complesse direttrici strategiche di Poste Italiane.

È previsto un *performance gate* (anche Condizione Cancellò), il cui raggiungimento abilita l'effettiva possibilità di accedere al *bonus*. Il *performance gate* è rappresentato dall'EBIT *adjusted* del Gruppo Poste Italiane, il cui valore soglia consente l'erogazione dell'incentivo al 70% del *bonus* maturato. Il superamento di tale valore può consentire una crescita nell'erogazione dell'incentivo – a fronte di una *performance* eccellente in termini di EBIT *adjusted* – fino a un massimo del 110% del *bonus* individuale maturato.

Condizioni di Accesso

Con riferimento all'"MBO BancoPosta" sono previste, oltre al *performance gate*, ulteriori Condizioni di Accesso descritte di seguito:

FIGURA 15. CONDIZIONI DI ACCESSO "MBO BANCOPOSTA"

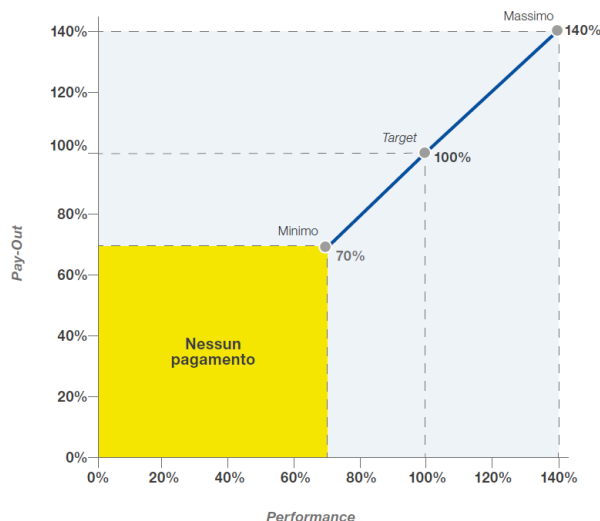
Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: CET 1
Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: LCR
Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta: RORAC

Sono poi previsti obiettivi di *performance* per entrambi gli MBO, meglio descritti di seguito. In particolare, sono previsti un livello massimo di *performance*, oltre il quale l'incentivo rimane costante, e un livello di soglia, al di sotto del quale il sistema non si attiva e, conseguentemente, non genera alcuna erogazione.

⁵ Resta inteso che, stante la percentuale di incentivazione complessiva del Sistema MBO 2026 evidenziata in precedenza, l'importo dell'MBO BancoPosta potrà essere – nel rispetto della Circolare 285/2013 di Banca d'Italia e del limite 2:1 alla remunerazione variabile – al massimo pari a due volte i compensi ex art. 2389 comma 1 e comma 3 del Codice Civile assoggettati alla normativa bancaria in quanto riferiti alle attività dal medesimo poste in essere in relazione al Patrimonio BancoPosta (nello specifico, € 980.000 a fronte di compensi fissi ex art. 2389 pari a € 490.000).

Di seguito si riporta la curva di incentivazione per il sistema “MBO” che collega il livello ponderato complessivo di raggiungimento degli obiettivi di *performance* al livello di *pay-out* (per *performance* inferiori al livello “minimo” non è previsto alcun premio):

FIGURA 16. CURVA DI INCENTIVAZIONE “MBO” AD



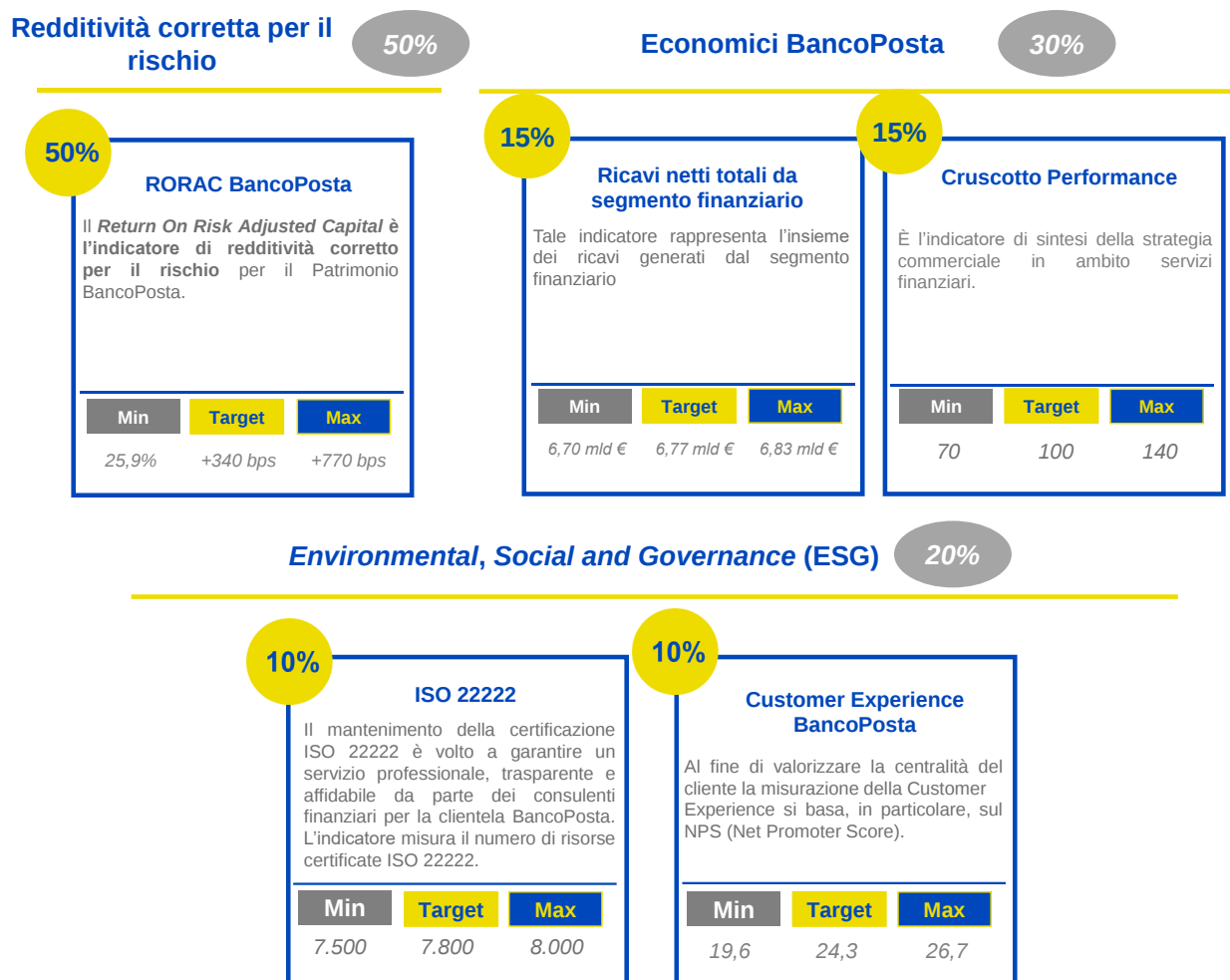
Obiettivi di *performance* e modalità di erogazione

Gli obiettivi di *performance* 2026 sono declinati coerentemente con le direttrici del 2026 *Strategy Update*.

In linea con il principio di trasparenza illustrato nella *People Strategy*, viene fornita piena disclosure sugli obiettivi 2026 e sui relativi livelli di *performance* (minimo, *target* e massimo).

Gli obiettivi di *performance* e le modalità di erogazione del sistema “MBO” 2026 sono differenziate tra “MBO BancoPosta” e “MBO Industriale”.

FIGURA 17. OBIETTIVI DI PERFORMANCE SISTEMA “MBO BANCOPOSTA” 2026 – AMMINISTRATORE DELEGATO



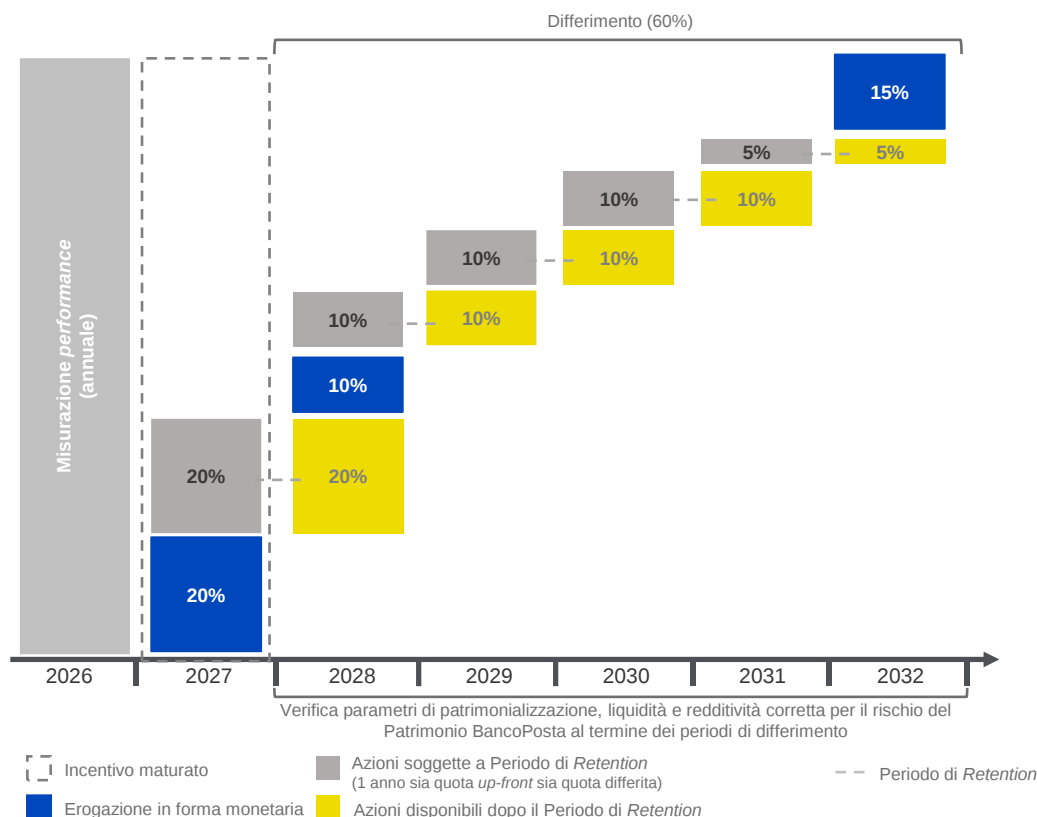
Coerentemente con le previsioni regolamentari in materia, con riferimento agli obiettivi connessi alle attività di Bancoposta, il *focus* è posto sulla redditività corretta per il rischio misurata tramite l'indicatore chiave in tale ambito, il RORAC di BancoPosta (d'accordo con l'autorità di vigilanza, con un peso del 50%). A presidio delle *performance* del comparto bancario, sono previsti due ulteriori driver: i "Ricavi netti ordinari totali da segmento finanziario" e il "Cruscotto Performance Commerciali" che considera i volumi delle principali grandezze commerciali di BancoPosta con particolare attenzione alla "Raccolta Retail" e "Investimenti".

Il sistema è infine bilanciato da obiettivi ESG specifici di BancoPosta, con peso pari al 20%, connessi al numero di risorse certificate ISO 22222 e alla qualità percepita del servizio offerto, misurata tramite la *Customer Experience* di Bancoposta. Quest'ultimo è un indicatore composito in cui la componente prevalente è il *Net Promoter Score* sul canale *retail* per i prodotti finanziari di BancoPosta.

Tale scheda obiettivi è allineata con quella del Responsabile BancoPosta e pienamente coerente con quella prevista per quest'ultimo con riferimento al Sistema MBO 2025.

In linea con le previsioni regolamentari in tema di orizzonte temporale di differimento e in continuità con lo schema adottato nello scorso anno, il riconoscimento del *bonus* maturato con l'"MBO BancoPosta" è differito per il 60% dell'incentivo su un orizzonte temporale di 5 anni (*pro-rata*); la corresponsione avviene per il 45% in forma monetaria e per il 55% in diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane, come illustrato nella seguente figura:

FIGURA 18. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA “MBO BANCOPOSTA” PER AD



Il numero di diritti a ricevere azioni maturato verrà definito sulla base della media aritmetica dei prezzi dell'azione Poste Italiane rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto alla data della delibera del Consiglio di Amministrazione che verificherà il conseguimento della Condizione Cancellato, delle Condizioni di Accesso e il livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

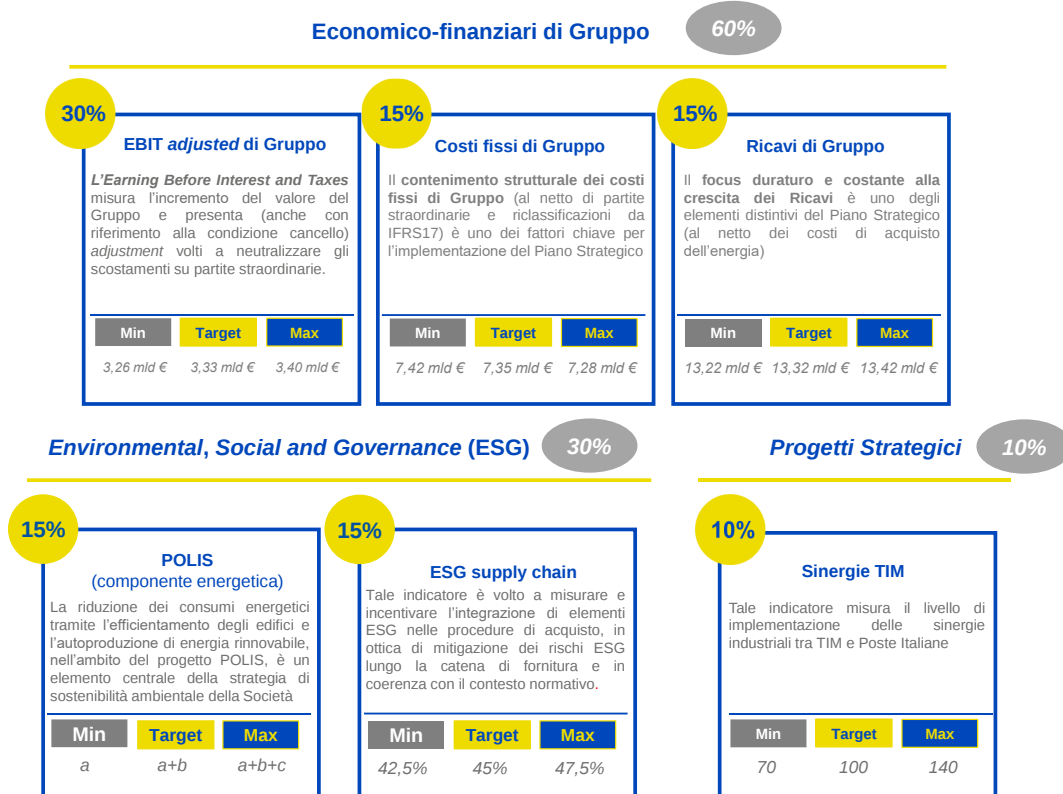
I diritti a ricevere azioni sono sottoposti a un vincolo di *retention* di un anno sia per la parte *up-front* sia per le parti differite. I periodi di *retention* di un anno, in considerazione dell'orizzonte temporale complessivo della remunerazione variabile che comprende anche 5 anni di differimento soggetto a *malus* e almeno 5 anni di *claw back*, sono ampiamente compatibili con i livelli di rischio prospettici sottesi alle attività del Gruppo Poste Italiane e, in particolare, di BancoPosta.

L'erogazione delle quote differite in azioni avverrà, ogni anno, a condizione che siano rispettati i livelli di *risk tolerance* di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta.

Si sottolinea che, stante l'utilizzo di azioni ordinarie di Poste Italiane, la Società sottoporrà all'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2026 l'approvazione del Documento Informativo predisposto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

Con riferimento all' “MBO Industriale” è confermata l'attenzione alla capacità di generare ricavi e al contempo alla disciplina sui costi fissi, a sostegno di una redditività sostenibile del *business* oltre a prevedere un consueto *focus* su obiettivi ESG. Per il 2026 è, inoltre, inclusa una componente di progetti strategici connessa alle sinergie con TIM.

FIGURA 19. OBIETTIVI DI PERFORMANCE SISTEMA “MBO INDUSTRIALE” 2026 AMMINISTRATORE DELEGATO



NOTA: I valori di EBIT di Gruppo, Costi Fissi di Gruppo e Ricavi di Gruppo sono arrotondati alla seconda cifra decimale. Con riferimento ai suddetti KPI, verranno neutralizzate eventuali variazioni di perimetro (in positivo e negativo) generate da M&A, operazioni straordinarie, partite accentrato HR e fair value strumenti di incentivazione, costi di ristrutturazione legati agli esodi incentivati (pari a budget nel 2026 a € 80 mln).

Con riferimento agli obiettivi connessi al comparto “industriale” del Gruppo (“MBO industriale”), in continuità con lo scorso anno, il sistema “MBO” – in aggiunta all’EBIT *adjusted* – affianca al focus sui ricavi anche una forte attenzione alla disciplina sui costi. A questi si aggiunge un ulteriore KPI volto a valorizzare l’attenzione nei confronti dello sviluppo delle sinergie con TIM: in particolare, si raggiunge l’obiettivo minimo nel caso di completamento della migrazione Poste Mobile MVNO verso TIM Mobile, che coinvolge l’intera base clienti della telefonia di Poste Italiane; il livello *target* richiede – oltre a quello minimo – anche l’abilitazione di almeno 250 negozi TIM multi brand all’offerta TIM Energia *Powered by* Poste Italiane; il livello “max” richiede – oltre a quello minimo – anche l’abilitazione di almeno 500 negozi TIM *multi brand* all’offerta TIM Energia *Powered by* Poste Italiane.

Il sistema prevede altresì obiettivi ESG, con un peso del 30% – in relazione al Progetto Polis e alla ESG *supply chain*, a conferma della forte attenzione del Gruppo alle tematiche di sostenibilità.

Per il 2026, infatti, sono stati identificati come prioritari nell’ambito delle iniziative ESG un obiettivo connesso alla componente energetica del Progetto Polis – in un’ottica di attenzione alle iniziative legate ai cittadini e al sistema Paese – e un obiettivo di eccellenza nell’ambito della selezione dei fornitori sulla base dell’individuazione di criteri ESG nel processo di acquisto.

Con riferimento all’obiettivo legato al Progetto Polis (componente energetica), Poste Italiane all’interno della propria strategia *green* si è posta obiettivi sfidanti di riduzione dei propri consumi mediante l’implementazione di iniziative progettuali volte all’efficientamento energetico degli edifici e all’autoproduzione da fonte rinnovabile dell’energia elettrica utilizzata nei propri centri. Le principali iniziative progettuali riguardano l’installazione di impianti fotovoltaici sulle coperture degli edifici di proprietà, il

revamping/efficientamento degli impianti di condizionamento e l'installazione di sistemi di *building automation* per l'ottimizzazione e il controllo da remoto degli impianti. In particolare:

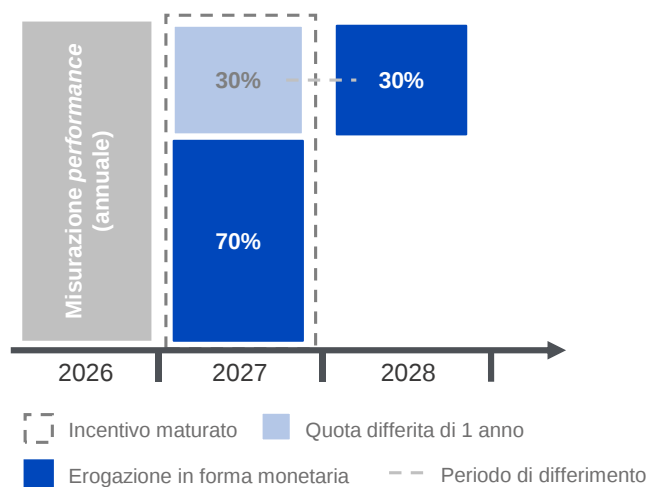
- a) numero totale di impianti fotovoltaici installati nei siti di Poste Italiane al 31.12.2026: 1.100
- b) numero di sistemi di Building Management System installati nel 2026: 2.500
- c) numero di impianti di condizionamento oggetto di *revamping* ed efficientamento energetico nel 2026: 550

Il livello minimo prevede la realizzazione di tutti gli impianti fotovoltaici descritti al punto a), il livello *target* prevede, oltre alla realizzazione del punto a), l'installazione di tutti sistemi di *Building Management System* descritti al punto b); infine, il livello massimo prevede, oltre alla realizzazione dei precedenti punti a) e b), il *revamping* e l'efficientamento energetico degli impianti di condizionamento descritti al punto c).

Con riferimento alla *ESG supply chain*, in linea con l'obiettivo di progressiva evoluzione del *framework* di *sustainable procurement* in ottica di mitigazione dei rischi ESG lungo la catena di fornitura e in coerenza con il contesto normativo, l'indicatore è volto a misurare e incentivare l'integrazione di elementi di sostenibilità sociale, ambientale e di *governance* nelle procedure di acquisto. Il KPI misura, infatti, il valore percentuale delle procedure competitive di acquisto avviate sul totale delle gare stipulate che presentano requisiti e criteri di partecipazione e/o esecuzione estesi a tutte e tre le dimensioni della sostenibilità.

L'“MBO Industriale” prevede la corresponsione in forma monetaria del *bonus* maturato, per il 70% al termine del periodo di *performance* e per il restante 30% differito di un anno. Lo schema è il seguente:

FIGURA 20. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA “MBO INDUSTRIALE” PER AD



Il periodo di differimento di un anno e almeno ulteriori 5 anni di *claw back* rappresentano solidi meccanismi di correzione *ex post*.

Si ricorda che per l'AD sono attualmente in corso i differimenti e/o periodi di *retention* dei Piani MBO riferiti agli anni precedenti, per i quali sono già state verificate la Condizione Cancellato, le Condizioni di Accesso e gli obiettivi definiti rispetto all'anno di *performance*. Le componenti differite e/o sottoposte a *retention*, in linea con le politiche di remunerazione tempo per tempo approvate, sono sottoposte a condizioni di *malus* e/o *claw back*, per le quali si rimanda alle relative Relazioni sulla Remunerazione e Documenti Informativi già approvati.

Sistemi d'incentivazione variabile a lungo termine ("ILT")

I sistemi d'incentivazione variabile a lungo termine sostengono le direttrici strategiche di sviluppo del Gruppo nel suo complesso con un *focus* sul comparto industriale, al fine di rafforzare l'attenzione alla creazione di valore per gli *stakeholder*, in coerenza con il Piano Strategico e le priorità del Gruppo, attraverso il collegamento degli incentivi assegnati su obiettivi pluriennali e le *performance* effettivamente conseguite nel medesimo periodo di riferimento. Le caratteristiche dei piani di incentivazione variabile a lungo termine, di seguito descritte, sono state definite anche alla luce della normativa applicabile.

L'AD è destinatario del "Piano ILT *Performance Share* 2026-2028" e del "Piano di *Phantom Stock Option* triennale", sottoposti ad approvazione in occasione dell'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2026, le cui specificità sono illustrate nei paragrafi seguenti. Il "Piano ILT *Performance Share* 2026-2028", basato interamente su azioni ordinarie di Poste Italiane, prevede obiettivi di redditività, connessi alla creazione di valore per gli azionisti e ESG su un orizzonte temporale di 3 anni, volti a massimizzare l'*execution* delle direttrici del Piano Strategico. Il "Piano di *Phantom Stock Option* triennale", basato interamente su opzioni con sottostante l'azione di Poste Italiane, è correlato alla valorizzazione della partecipazione in TIM. Tali piani, volti a incentivare l'Amministratore Delegato con riferimento alle attività del comparto industriale del Gruppo Poste Italiane, non rientrano nel perimetro di applicazione della circolare 285/2013 s.m.i. della Banca d'Italia.

Resta inteso che, nell'ambito della componente variabile a lungo termine dell'attuale Amministratore Delegato, permane il "Piano ILT *Performance Share* 2024-2026", assegnato nel 2024, e il "Piano ILT *Performance Share* 2025-2027", assegnato nel 2025, per i quali si rinvia alle Relazioni sulla Remunerazione già approvate, da intendersi qui ritrascritte, oltre che ai Documenti Informativi, già approvati.

Si ricorda che, come descritto nel par. 3.2 "Linee Guida di Possesso Azionario (anche *Share Ownership Guidelines* – *SOGs*)", l'Amministratore Delegato è destinatario delle Linee Guida di Possesso Azionario di Poste Italiane e, pertanto, fino alla scadenza del mandato/termine del rapporto si impegna a mantenere il 50% di Azioni disponibili derivanti dal "Piano ILT *Performance Share*", a meno di aver già raggiunto l'ammontare *target*.

Piano ILT *Performance Share* 2026-2028

Il "Piano ILT *Performance Share* 2026-2028" ("Piano"), basato interamente su azioni, prevede un periodo di *performance* triennale, un periodo di *retention* di 2 anni ed è soggetto a clausole *clawback*.

L'assegnazione, soggetta alle regole di seguito illustrate, è pari al *target* a circa il 128,29% della componente fissa della remunerazione per l'AD.

Il numero di diritti a ricevere azioni assegnato è stato definito sulla base della media aritmetica dei prezzi delle azioni di Poste Italiane rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto al 17 marzo 2026, data del Consiglio di Amministrazione che ha deliberato l'assegnazione del Piano.

Si sottolinea che, stante l'utilizzo di azioni ordinarie di Poste Italiane, la Società sottoporrà all'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2026 l'approvazione del Documento Informativo predisposto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

Condizione cancello

Il "Piano ILT *Performance Share* 2026-2028" prevede una Condizione Cannello – rappresentata dall'EBIT *adjusted* cumulato triennale del Gruppo Poste Italiane – il cui conseguimento abilita l'effettiva possibilità di accedere all'incentivo collegato al Piano stesso.

FIGURA 21. CONDIZIONE CANCELLO PER IL “PIANO ILT PERFORMANCE SHARE 2026-2028” PER AD

Condizione Canello

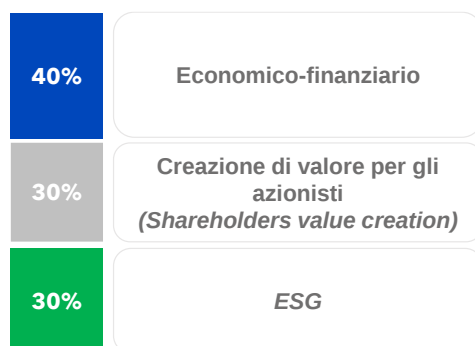
Redditività di Gruppo: **EBIT adjusted € 9,79 mld***

* Valore arrotondato

Obiettivi di performance

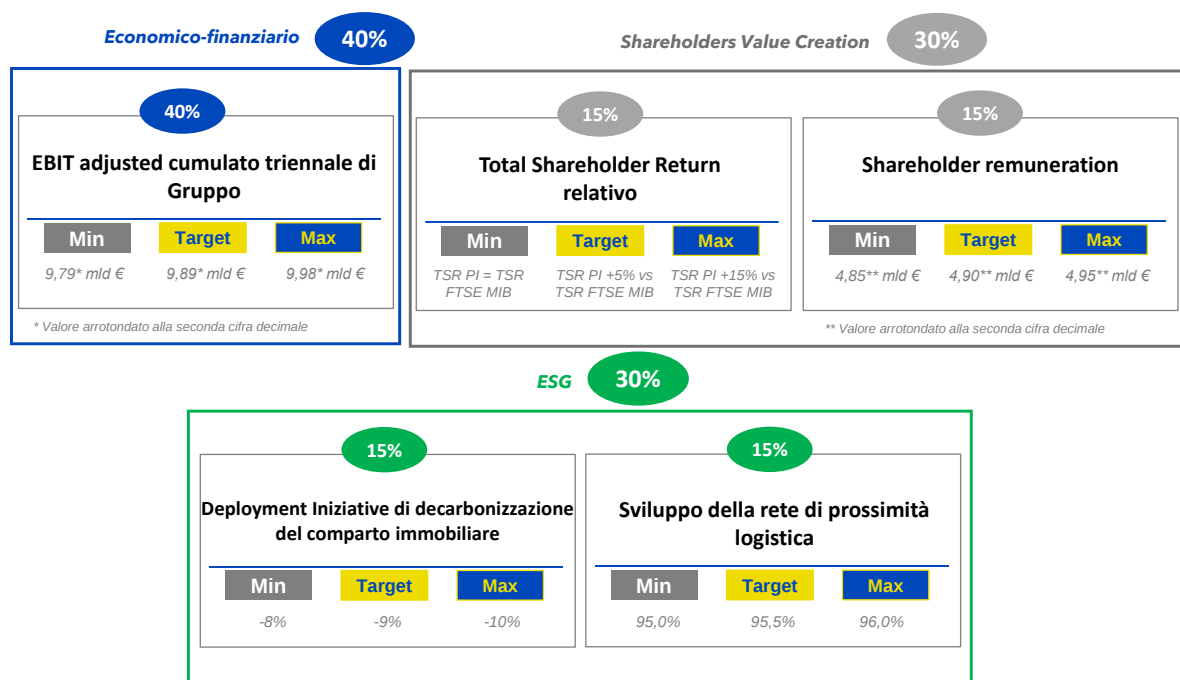
Gli obiettivi di performance e i relativi pesi del “Piano ILT Performance Share 2026-2028” sono coerenti con quelli del “Piano ILT Performance Share 2025-2027”:

FIGURA 22. OBIETTIVI DI PERFORMANCE E PESI “PIANO ILT PERFORMANCE SHARE 2026-2028” PER AD – SINTESI



Nell’ambito degli obiettivi descritti, gli specifici KPI sono stati identificati in linea con il Piano Strategico “The Connecting Platform” e sono di seguito rappresentati con i relativi livelli di raggiungimento:

FIGURA 23. KPI E PESI “PIANO ILT PERFORMANCE SHARE 2026-2028”



È previsto un livello massimo di *performance* oltre il quale l'incentivo rimane costante e un livello di soglia al di sotto del quale il sistema non si attiva e, conseguentemente, non genera alcuna erogazione.

L'obiettivo di EBIT *adjusted* cumulato triennale di Gruppo è definito sulla base della somma degli EBIT *adjusted* che saranno consuntivati annualmente.

L'obiettivo legato alla “*Shareholder Value Creation*” viene conseguito attraverso la misurazione dell'obiettivo di “*Total Shareholder Return relativo*”⁶ e dell'obiettivo di “*Shareholder Remuneration*”. Tale ultimo obiettivo, che tiene in considerazione la remunerazione degli azionisti sotto forma 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.

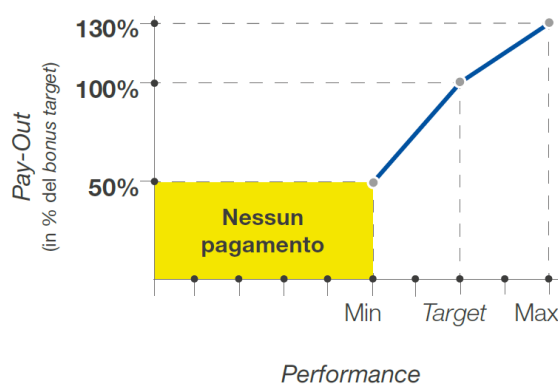
L'area di obiettivi ESG, orientata alla tutela dell'ambiente e dei cittadini, nel triennio di riferimento ha come focus il piano di decarbonizzazione del comparto immobiliare e sullo sviluppo della rete di prossimità logistica. Con riferimento al “*Deployment iniziative di decarbonizzazione del comparto immobiliare*” Poste Italiane, all'interno della propria strategia di sostenibilità ambientale, si è posta obiettivi sfidanti di riduzione delle emissioni di CO₂ attraverso la realizzazione di progetti infrastrutturali volti alla decarbonizzazione degli immobili. L'indicatore viene calcolato come riduzione delle emissioni immobiliari di Poste Italiane (tCO₂e, *scope 1 + scope 2*) nell'orizzonte temporale 2026-2028 considerando, a parità di perimetro immobiliare, come *baseline* le emissioni al 31/12/2024.

Per quanto riguarda il secondo KPI (“Sviluppo della rete di prossimità logistica”), Poste Italiane ha l'obiettivo di migliorare continuamente il proprio modello di consegna sostenibile che possa ridurre l'impatto ambientale grazie all'ottimizzazione logistica oltre a migliorare l'esperienza del cliente. Concentrare la consegna di più pacchi in un unico punto limita le emissioni e offre ai clienti un'alternativa flessibile alla consegna a domicilio, contribuendo così a un sistema di distribuzione più efficiente ed ecologico. L'obiettivo misura la percentuale di cittadini italiani con una distanza massima di 5 minuti o 2,5 km da un punto di prossimità. In sintesi, l'obiettivo sarà raggiunto al livello massimo, se entro il 2028 ci sarà un punto di prossimità di Poste Italiane entro 5 minuti o 2,5 km dalla residenza di almeno il 96% dei cittadini italiani.

Curva di incentivazione

La curva di incentivazione del Piano ILT “*Performance Share 2026-2028*” nel suo complesso (e dei singoli obiettivi sopra descritti) è la seguente:

FIGURA 24. CURVA DI INCENTIVAZIONE “PIANO ILT PERFORMANCE SHARE 2026-2028” PER AD



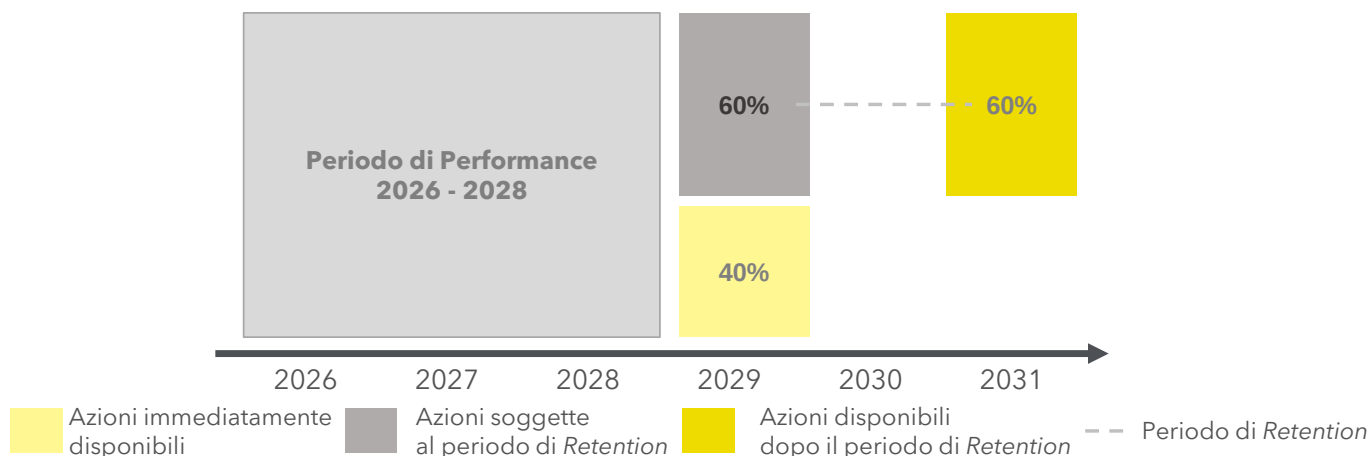
⁶ Il *Total Shareholder Return relativo* (rTSR) mette a confronto la *performance* di Poste Italiane rispetto a quella del FTSE MIB e viene misurato prendendo in considerazione il periodo tra il 1° gennaio 2026 e il 31 marzo 2029, o minor periodo in caso di C.d.A. che convoca l'Assemblea degli azionisti prima dell'ultimo giorno del mese di marzo 2029.

Modalità di erogazione

Il numero di azioni da attribuire viene quantificato al termine del periodo di *performance* triennale a partire dal numero *target* identificato al momento dell'assegnazione, una volta verificato il livello di conseguimento degli obiettivi. I diritti a ricevere azioni vengono attribuiti:

- per il 40% (quota *up-front*), al termine del periodo di *performance*;
- per il 60% sottoposto a un periodo di *retention* pari a due anni.

FIGURA 25. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL “PIANO ILT PERFORMANCE SHARE 2026-2028” PER AD



Il periodo di *performance* di 3 anni e il periodo di *retention* di 2 anni su una quota prevalente dei diritti a ricevere azioni, considerando anche almeno ulteriori 5 anni di *claw back* (e comunque entro i termini di prescrizione previsti), sono compatibili con l'orizzonte temporale di piano e i relativi obiettivi di lungo termine.

Piano di Phantom Stock Option triennale

Il “Piano di Phantom Stock Option triennale” è basato interamente su opzioni *phantom* (di seguito anche “Phantom Stock Option”, “Phantom Option”, “PSO” o “Piano”) con sottostante azioni di Poste Italiane, prevede un periodo di *performance* triennale (2026-2028), un periodo di *retention* di 2 anni ed è soggetto a clausole di *clawback*. Il Piano consiste nell'assegnazione di Phantom Stock Options che conferiscono il diritto di acquistare azioni virtuali allo *Strike Price* e conseguentemente di ricevere eventualmente un premio in denaro qualora, al momento della conversione delle PSO maturate, il relativo valore di conversione sia superiore allo *Strike Price*. In tal caso, le Phantom Stock Options maturate verranno convertite in un premio in denaro, in parte al termine del periodo di *performance* e in parte al termine del periodo di *retention* di due anni.

La maturazione delle PSO è subordinata alla valorizzazione della partecipazione strategica di Poste Italiane in TIM; tale impatto è misurato attraverso il raggiungimento di un certo livello di TSR di TIM nell'arco del periodo di *performance*, previa verifica della sussistenza della Condizione Cancellato collegata all'EBIT *adjusted* cumulato triennale del Gruppo Poste Italiane.

L'assegnazione, soggetta alle regole di seguito illustrate, è pari, al livello *target*, a un numero di Phantom Stock Option corrispondenti al 20% della componente fissa della remunerazione per ciascun anno di *performance* del piano stesso.

Tale Piano ha l'obiettivo di incentivare la significativa creazione di valore connessa allo sviluppo delle sinergie tra Poste Italiane e TIM.

Il numero di *Phantom Stock Option* assegnato è stato identificato sulla base del *Fair Value*⁷ di un'opzione calcolato con riferimento al 17 marzo 2026, data del Consiglio di Amministrazione che ha deliberato l'assegnazione del Piano, prendendo altresì in considerazione la probabilità di maturazione. Lo *Strike Price* della *Phantom Stock Option* è stato calcolato come la media aritmetica dei prezzi delle azioni Poste Italiane rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti alla data del Consiglio di Amministrazione che ha deliberato l'assegnazione del Piano. Lo *Strike Price* è pari a € 22,5623.

Si sottolinea che, stante l'utilizzo di *Phantom Stock Option* collegate all'azione di Poste Italiane, la Società sottoporà all'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2026 l'approvazione del Documento Informativo predisposto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

Si evidenzia, infine, che il "livello di sfida" del Piano è particolarmente significativo anche alla luce della differenza esistente, al momento dell'assegnazione del Piano, tra lo *Strike Price* fissato e il valore corrente dell'azione di Poste Italiane (*Strike Price* maggiore di circa 1 € rispetto al prezzo del titolo).

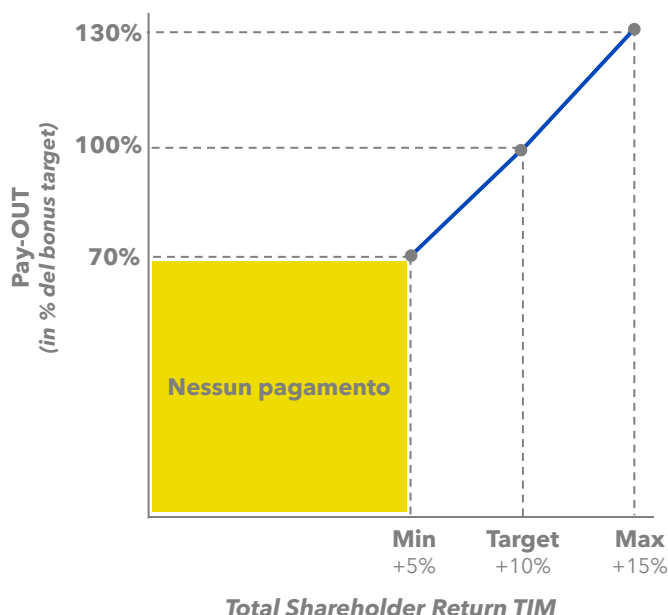
Condizione Cancellato

Anche per il "Piano di *Phantom Stock Option* triennale" è prevista la medesima Condizione Cancellato, rappresentata dall'*EBIT adjusted* cumulato triennale del Gruppo Poste Italiane, già descritta con riferimento al "Piano *ILT Performance Share* 2026-2028" a cui si rimanda per maggiori dettagli.

Obiettivi e curva di performance

Come anticipato, il Piano di *Phantom Stock Option* triennale è collegato ad un obiettivo misurato su un orizzonte temporale che determinerà il numero di *Phantom Option* maturate. Tale KPI è il *Total Shareholder Return* di TIM (di seguito anche "TSR TIM"), misurato come di seguito descritto:

FIGURA 26. CURVA DI PERFORMANCE DEL PIANO



⁷ Il *Fair Value* dell'opzione è stato definito da un attuario indipendente specializzato attraverso l'utilizzo di un modello di calcolo standard del valore di un'opzione (che considera, ad esempio, volatilità del titolo, dividend yield, ecc.).

Tale curva corrisponde alla curva di incentivazione del Piano di *Phantom Stock Option* triennale. La misurazione del TSR TIM⁸ e il collegamento con l'andamento dell'azione di Poste Italiane consente di incentivare lo sviluppo di sinergie tra le due aziende garantendo al contempo un collegamento diretto tra gli interessi del management e quelli degli azionisti di Poste Italiane e di TIM.

È previsto un livello massimo di *performance* oltre il quale l'incentivo rimane costante e un livello di soglia al di sotto del quale il sistema non si attiva e, conseguentemente, non genera alcuna erogazione.

Modalità di erogazione

Il numero di *Phantom Stock Option* da attribuire viene quantificato al termine del periodo di *performance* 2026-2028 a partire dal numero *target* identificato al momento dell'assegnazione, una volta verificato il livello di conseguimento dell'obiettivo. Le *Phantom Stock Option* vengono attribuite secondo il medesimo schema già descritto per il "Piano ILT *Performance Share* 2026-2028" al quale si rimanda per maggiori dettagli.

Al momento dell'esercizio della *Phantom Option* la corresponsione dell'incentivo avverrà in forma monetaria e sarà pari – per ciascuna *Phantom Option* – al differenziale tra il valore di conversione dell'azione di Poste Italiane al momento dell'esercizio e lo *Strike Price* definito. Il valore di conversione indica la media aritmetica dei prezzi delle azioni rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti alla Data di Esercizio (per la quota up-front è la data dell'Assemblea degli Azionisti del 2029, che approverà il Bilancio 2028; per la quota sottoposta a *Retention* è la data dell'Assemblea degli Azionisti del 2031, che approverà il Bilancio 2030).

Nello specifico le PSO Matured verranno convertite in un "Premio" in denaro secondo la seguente formula:

Premio Up-front = Quota Up-front x (Valore di conversione della Quota Up-front - *Strike Price*)

Premio al termine del Periodo di *Retention* = PSO sottoposte a *Retention* x (Valore di conversione delle PSO sottoposte a *Retention* - *Strike Price*)

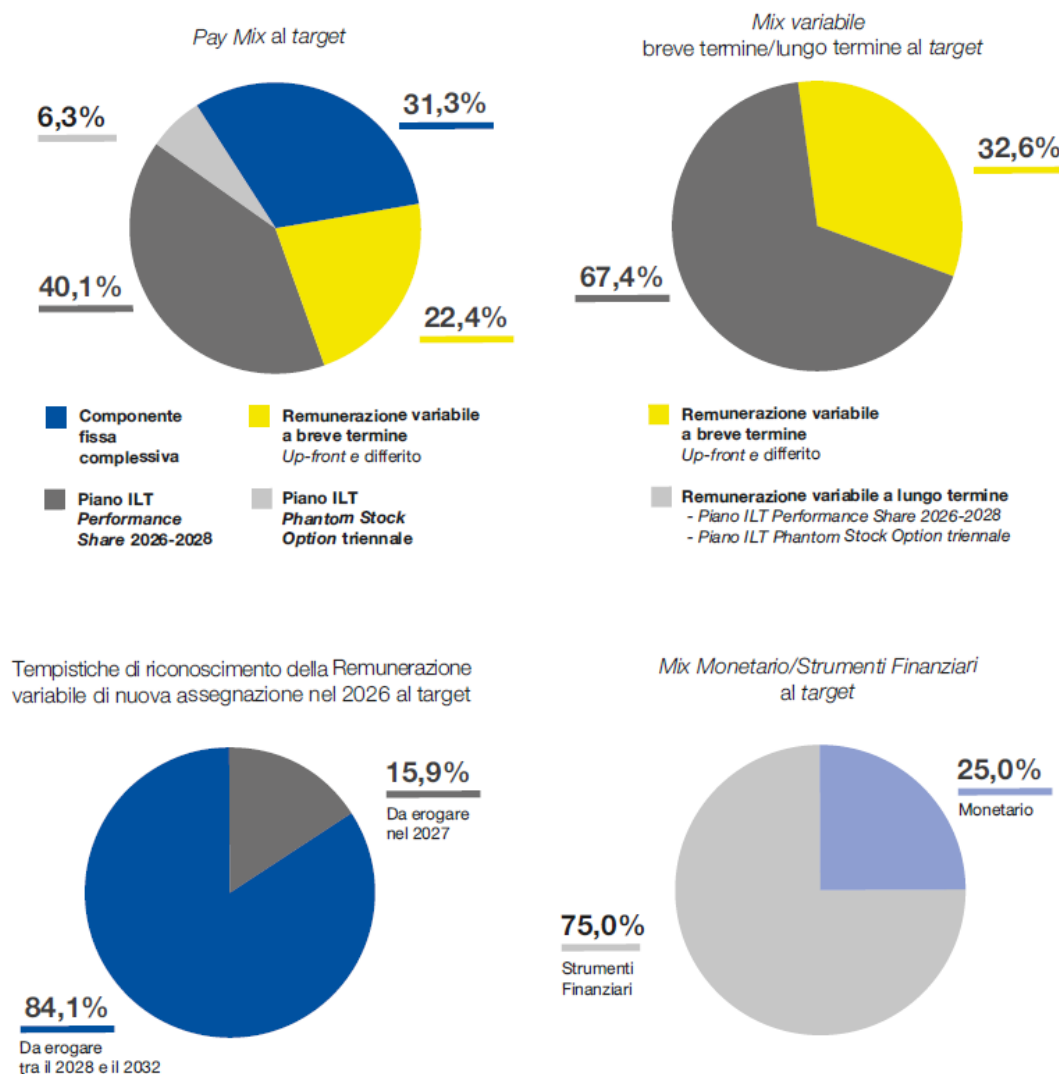
Pertanto, ove il valore di conversione della relativa quota di Premio sia inferiore allo *Strike Price*, non verrà erogato alcun Premio in relazione a tale quota.

⁸ È un indicatore che misura il rendimento complessivo di un'azione come combinazione delle seguenti componenti: (i) capital gain: rapporto tra la variazione della quotazione dell'azione (differenza tra il prezzo rilevato alla fine e all'inizio del periodo di riferimento) e la quotazione rilevata all'inizio del periodo stesso; (ii) dividendi: dividendi per azione distribuiti nel periodo di riferimento, considerati reinvestiti nel titolo.

Sintesi e Pay-Mix

Il “Pay-Mix” dell’AD, unitamente all’orizzonte temporale di riconoscimento della remunerazione variabile e al bilanciamento fra la componente monetaria e la componente in strumenti finanziari, nell’ipotesi di conseguimento dei risultati a livello *target*, è articolato come segue:

FIGURA 27. PAY-MIX AD AL TARGET



Il Pay-Mix è stato calcolato prendendo a riferimento in *primis* la componente fissa, il valore dei sistemi incentivanti a breve e a lungo termine al *target*, dunque nell’ipotesi di conseguimento del 100% degli obiettivi, considerando il valore del “Piano ILT Performance Share 2026-2028” e del “Piano di Phantom Stock Option triennale”.

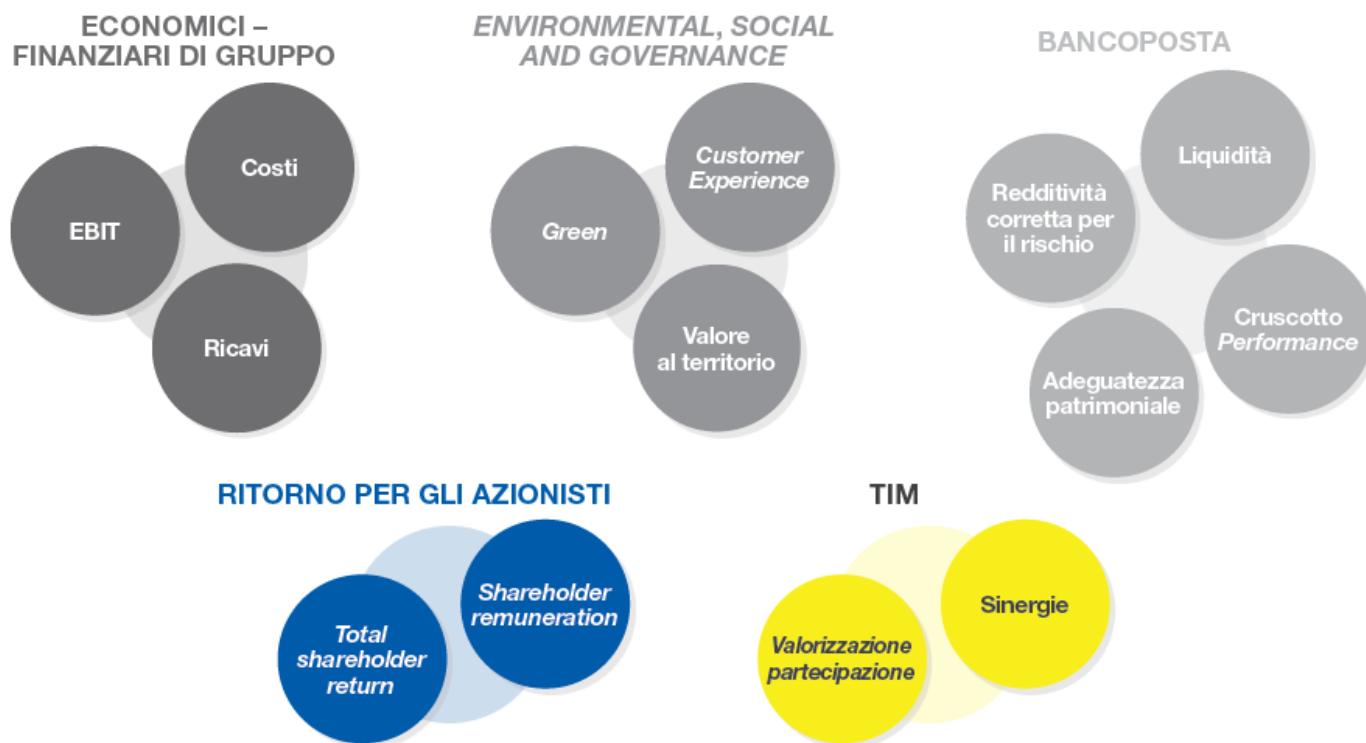
Il *mix* fra la componente variabile a breve e a lungo termine, nell’ipotesi di conseguimento dei risultati ai livelli *target*, prevede una prevalenza di quest’ultima rispetto a quella di breve termine.

L’importo maturabile annuo potrà essere, quindi, al *target* pari a circa il 71,71%, per il sistema a breve termine e pari a circa il 128,29% per il sistema a lungo termine “Piano ILT Performance Share 2026-2028” della componente fissa della remunerazione, con proporzioni coerenti a quanto previsto negli ultimi anni. Inoltre, è prevista l’assegnazione del “Piano di Phantom Stock Option triennale” con una quota annuale del *target bonus* pari al 20% della componente fissa della remunerazione.

In merito alle tempistiche di riconoscimento della remunerazione variabile di nuova assegnazione deliberata nel 2026, circa l'85% potrà essere erogata a partire dal 2028 nel caso di *performance* al *target* su un orizzonte temporale quinquennale.

Sempre con riferimento alla remunerazione variabile a livello *target*, come si evince dall'ultimo grafico, circa il 75% potrà essere riconosciuta in strumenti finanziari collegati all'azione di Poste Italiane.

FIGURA 28. SINTESI INDICATORI DI PERFORMANCE RETRIBUZIONE VARIABILE AMMINISTRATORE DELEGATO



L'immagine sopra illustrata rappresenta la "mappa" dei principali ambiti di *performance* a cui è collegata la componente variabile dell'Amministratore Delegato. Come è possibile osservare, lo spettro delle attività presidiate è estremamente ampio e diversificato (anche rispetto al passato) in quanto, oltre all'andamento economico-finanziario complessivo del Gruppo, si monitorano anche le attività svolte in ambito BancoPosta, gli impatti legati alla valorizzazione della partecipazione e delle sinergie con TIM, il ritorno economico generato per azionisti e investitori e, non meno importante, la sostenibilità ambientale su aree considerate strategiche per il 2026.

Si evidenzia che l'Amministratore Delegato è destinatario di sistemi di incentivazione variabile che dipendono, in misura inferiore al 10% della propria remunerazione complessiva, dai risultati di periodo conseguiti da TIM.

Pagamenti per la conclusione del rapporto

In coerenza con le prassi di riferimento sussistono ed è possibile stipulare clausole/accordi che regolino *ex-ante* gli aspetti economici relativi alla cessazione anticipata della carica sociale e/o risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, con finalità di evitare l'alea di una lite attuale o futura, evitando così i rischi inevitabilmente connessi a un contenzioso giudiziale che potrebbero avere risvolti anche di carattere reputazionale e di immagine per la Società, assicurando al contempo maggiore certezza nei rapporti giuridici.

L'importo derivante dall'applicazione di tali clausole/accordi non può comunque superare un numero massimo di 24 mensilità della remunerazione globale convenzionale lorda, calcolata come sotto riportato, comprensiva di una somma equivalente all'eventuale indennità di preavviso previsto contrattualmente.

Fermo restando il rispetto del predetto limite massimo complessivo pari a 24 mensilità di remunerazione globale convenzionale lorda, l'importo di cui sopra viene determinato sulla base della seguente formula predefinita:

- 10 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del primo anno di servizio;
- 16 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del secondo anno di servizio;
- 24 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del terzo anno di servizio e successivi.

A tali fini la remunerazione globale convenzionale lorda viene calcolata tenendo in considerazione la retribuzione annua lorda fissa da ultimo percepita come Dirigente, la remunerazione annua lorda fissa da ultimo percepita come Amministratore Delegato (inclusiva delle componenti ex art. 2389 comma 1 e comma 3 c.c.) e la remunerazione annua lorda variabile complessiva a breve assegnata al *target* e il valore annuo delle componenti di remunerazione variabile a medio e lungo termine, sempre assegnate al *target*.

L'importo lordo complessivo determinato come sopra indicato è sostitutivo di quanto previsto dalla contrattazione collettiva in caso di licenziamento e verrà riconosciuto a fronte della sottoscrizione di un accordo che contempli ampie rinunce da parte dell'AD relative al rapporto di lavoro intercorso e alle cariche ricoperte, nell'ambito di una transazione generale e novativa.

Non è previsto, di norma, un patto di non concorrenza definito *ex ante*. Al momento della stesura del presente documento, non è presente un patto di non concorrenza per l'Amministratore Delegato.

L'importo finale da corrisondersi dovrà tener conto della *performance*, al netto dei rischi, e dei comportamenti individuali così come indicati nel paragrafo relativo al *claw back*. Inoltre, tale compenso potrà essere riconosciuto solo a condizione che i livelli patrimoniali e di liquidità del Patrimonio BancoPosta siano almeno pari ai livelli minimi regolamentari.

Restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, quali ad esempio il trattamento di fine rapporto.

I criteri per la corresponsione degli eventuali pagamenti spettanti in relazione alla cessazione anticipata del rapporto di amministrazione e del rapporto di lavoro restano immutati per il 2026 e prevedono le seguenti modalità:

- una quota pari al 40% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% sotto forma di diritti a ricevere azioni di Poste Italiane, sottoposte a un vincolo di *retention* di un anno;
- una quota pari al 60% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è soggetta a un sistema di pagamento differito in un periodo di 5 anni *pro-rata*; più della metà del pagamento differito è effettuato in diritti a ricevere azioni di Poste Italiane, in linea con lo schema previsto per la remunerazione variabile annuale; le quote differite sono sottoposte alla verifica dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta e, per la componente in diritti a ricevere azioni, assoggettate a un vincolo di *retention* pari a un anno;
- le quote differite verranno sottoposte ai meccanismi di *malus* descritti al punto precedente;
- resta inteso che una somma equivalente all'eventuale indennità sostitutiva del periodo di preavviso previsto dal CCNL sarà detratta dall'ammontare complessivo e pagata secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- l'importo complessivo eventualmente erogato verrà sottoposto a meccanismi di *claw back* fino all'intera quota entro 5 anni dal pagamento di ciascuna quota di incentivo e, comunque entro i termini di

prescrizione previsti, in relazione alle circostanze definite nelle “*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta*”;

- il numero di diritti a ricevere azioni attribuito verrà definito sulla base della media aritmetica dei prezzi delle azioni rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto alla data di cessazione.

Si ricorda che per il “Piano ILT *Performance Share* 2026-2028”, come evidenziato nel Documento Informativo in approvazione nell’Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2026, gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro sono i seguenti:

- nel caso in cui, prima della data di consegna delle azioni, si verifichi la cessazione del rapporto e il beneficiario venga qualificato come “*good leaver*” (a titolo esemplificativo e non esaustivo, presentazione della domanda di accesso ad un trattamento pensionistico, morte o invalidità permanente pari o superiore al 66%) è previsto che l’attribuzione delle azioni ai sensi del piano avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di *performance* e dei periodi di differimento/*retention* previsti, ferma restando la valutazione circa la sussistenza delle condizioni previste nei regolamenti nonché del raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti; in tal caso, tuttavia, i diritti verranno attribuiti e, conseguentemente le azioni consegnate, sempre alle condizioni previste nei regolamenti, secondo il criterio *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario;
- nel caso di cessazione del rapporto prima della data di consegna delle azioni, il beneficiario qualificato come “*bad leaver*” (a titolo esemplificativo e non esaustivo, licenziamento per giusta causa) perderà automaticamente tutti i diritti derivanti dal piano che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà diritto a ricevere alcun indennizzo in relazione al Piano da parte della Società.

Si ricorda che per il “Piano di *Phantom Stock Option* triennale”, come evidenziato nel Documento Informativo in approvazione nell’Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2026, gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro sono i seguenti:

- nel caso in cui, prima della data di maturazione delle *phantom option* o di erogazione del relativo premio, si verifichi la cessazione del rapporto e il beneficiario venga qualificato come “*good leaver*” (a titolo esemplificativo e non esaustivo, presentazione della domanda di accesso ad un trattamento pensionistico, morte o invalidità permanente pari o superiore al 66%) è previsto che l’attribuzione delle *phantom option* ai sensi del piano avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di *performance* e del periodo di *retention* previsto, ferma restando la valutazione circa la sussistenza delle condizioni previste nei regolamenti nonché del raggiungimento dell’obiettivo di *performance* previsti; in tal caso, tuttavia, le *phantom option* verranno consegnate, sempre alle condizioni previste nei regolamenti, secondo il criterio *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario;
- nel caso di cessazione del rapporto prima della data di maturazione delle *phantom option* o di erogazione del relativo premio, il beneficiario qualificato come “*bad leaver*” (a titolo esemplificativo e non esaustivo, licenziamento per giusta causa) perderà automaticamente tutti i diritti derivanti dal piano che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà diritto a ricevere alcun indennizzo in relazione al Piano da parte della Società.

Si evidenzia, inoltre, che per il “Piano di incentivazione a breve termine 2026 ” basato su strumenti finanziari, anch’esso descritto nel Documento Informativo in approvazione nell’Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2026, gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro sono i seguenti:

- nel caso in cui, prima della data di erogazione del premio (e quindi anche di effettiva consegna delle azioni), si verifichi la cessazione del rapporto di lavoro e il beneficiario venga qualificato come “*good leaver*” (a titolo esemplificativo e non esaustivo, presentazione della domanda di accesso ad un trattamento pensionistico, morte o invalidità permanente pari o superiore al 66%) è previsto che l’attribuzione del premio (e quindi anche della relativa quota in azioni) ai sensi del piano avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di *performance* e dei periodi di differimento e *retention* previsti, ferma restando la valutazione circa la sussistenza delle condizioni previste nei regolamenti, nonché del

raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti; in tal caso, tuttavia, i diritti verranno attribuiti e, conseguentemente le azioni consegnate, sempre alle condizioni previste nei regolamenti, secondo il criterio *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario;

- nel caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della data di erogazione del premio (e quindi della effettiva consegna della quota in azioni), il beneficiario qualificato come “*bad leaver*” (a titolo esemplificativo e non esaustivo, licenziamento per giusta causa) perderà automaticamente tutti i diritti derivanti dal piano che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà diritto a ricevere alcun indennizzo in relazione al Piano da parte della Società.

Per maggiori dettagli, e con riferimento agli altri piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, in essere, si rimanda ai relativi Documenti Informativi approvati dal 2020 al 2026 da intendersi qui ritrascritti.

3.4 Collegio Sindacale

La remunerazione del Collegio Sindacale non è in alcun modo collegata ai risultati conseguiti da Poste Italiane. L'emolumento corrisposto ai Sindaci è rappresentato solo da una componente fissa, determinata sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

L'Assemblea degli azionisti tenutasi il 30 maggio 2025 ha nominato il Collegio Sindacale per la durata di tre esercizi, con scadenza alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2027. Nella medesima adunanza assembleare è stato determinato – per ciascun anno di incarico – il compenso per il Presidente pari a € 80.000 lordi e il compenso per ciascun componente effettivo del Collegio Sindacale pari a € 70.000 lordi, in continuità con il precedente mandato.

Non sono previsti gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni.

I Sindaci hanno diritto al rimborso delle spese di viaggio e soggiorno sostenute in esecuzione dell'incarico, debitamente documentate.

3.5 Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Le caratteristiche delle politiche di remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS) sono tra loro coerenti, ad eccezione di quanto opportunamente evidenziato nei paragrafi che seguono. L'obiettivo è sempre quello di garantire il principio della trasparenza e della chiarezza che, nel contesto multi-*business* di Poste Italiane, prevede il rispetto di specifiche normative di settore in materia di remunerazione (a titolo esemplificativo, dal comparto bancario a quello assicurativo).

3.5.1 Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS)

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 (i DIRS, al momento della redazione della presente Relazione, sono 14).

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.

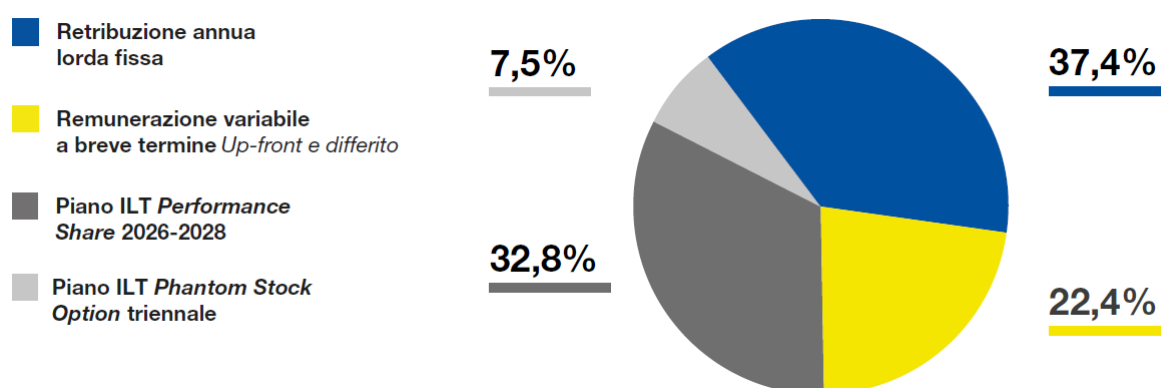
Alla luce di ciò gli schemi di *pay-out* dei *Material Risk Takers* del Patrimonio BancoPosta sono illustrati in dettaglio nell'Allegato “Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta”.

Per maggiori dettagli sui sistemi di incentivazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche sottoposti a normative di vigilanza in materia di remunerazione, si rimanda all'ultimo paragrafo della presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026, "Specificità per i settori regolamentati".

L'incidenza dei sistemi di incentivazione variabile rispetto alla remunerazione complessiva è definita in linea con gli obiettivi complessivi di orientamento alla creazione di valore nel lungo termine, tenuto conto delle peculiarità dei singoli *business* in cui Poste Italiane opera.

La componente variabile della remunerazione per i DIRS viene declinata in coerenza con le specificità dei segmenti di *business* e con le responsabilità dei ruoli rispetto al mercato di riferimento. I livelli delle assegnazioni al *target* sono ricompresi tra il 30% e il 75% della retribuzione annua lorda fissa⁹, con riferimento al sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO"), tra il 30% e il 100% della retribuzione annua lorda fissa, con riferimento al "Piano ILT *Performance Share* 2026-2028", e fino al 20% della retribuzione annua lorda fissa sempre a *target* per ciascun anno di *performance* con riferimento al "Piano di *Phantom Stock Option* triennale". Di seguito è rappresentato il *Pay-Mix* relativo ai DIRS 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*:

FIGURA 29. ILLUSTRAZIONE PAY-MIX MEDIANO DIRS AL TARGET



Resta inteso che il perimetro dei DIRS viene valutato costantemente sulla base dell'evoluzione organizzativa e, pertanto, il *Pay-Mix* rappresentato potrebbe variare nel corso dell'anno, sempre nel rispetto dei range dei livelli di incentivazione sopra descritti e nei limiti definiti dalle specifiche normative di vigilanza in materia di remunerazione per i DIRS sottoposti alle normative stesse.

Componente fissa

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.

Sono previsti alcuni benefici non monetari nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato. I *benefit* sono disciplinati da specifiche linee guida che prevedono l'applicazione di criteri comuni per segmenti di popolazione omogenei. Rappresentano una componente fissa anche i pagamenti fissi e la

⁹ Resta inteso, per tutti i sistemi di incentivazione, il riferimento alle specifiche politiche in linea con le rispettive normative di vigilanza in materia di remunerazione (a titolo esemplificativo si veda la Linea Guida in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio Bancoposta – allegata al presente documento – che prevede il 2:1 tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione).

previdenza sociale obbligatoria e complementare quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) e i contributi previdenziali lato azienda sulla retribuzione fissa.

Componente variabile

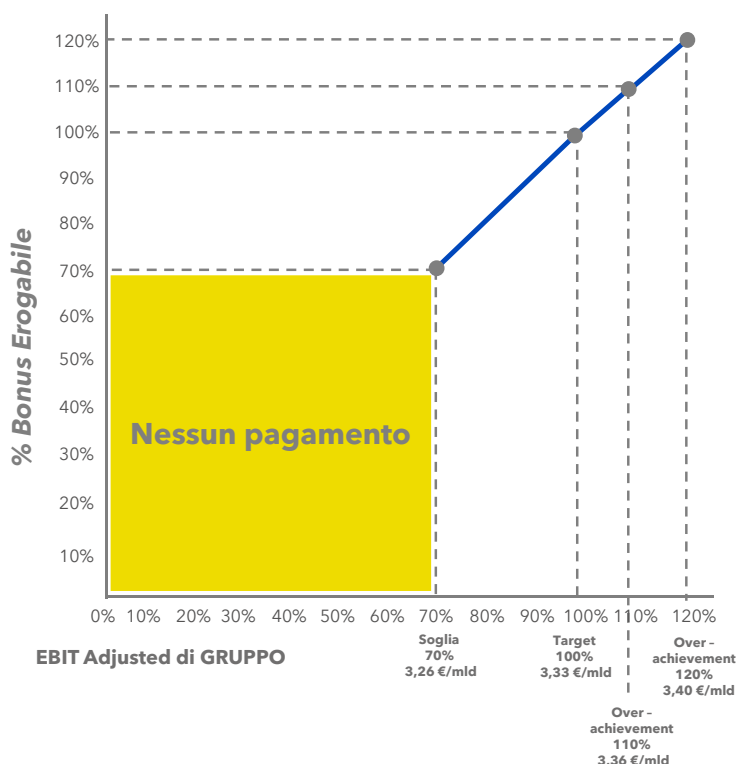
La componente variabile per i DIRS prevede, di norma, la partecipazione al Piano d'incentivazione a breve termine "MBO", al "Piano ILT *Performance Share* 2026-2028" e al "Piano di *Phantom Stock Option* triennale".

Sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO")

Il sistema "MBO" 2026 poggia su un processo strutturato di definizione degli obiettivi e degli incentivi a essi collegati. Sono previsti un livello massimo di *performance* oltre il quale l'incentivo economico rimane costante e un livello soglia al di sotto del quale il sistema non si attiva e, conseguentemente, non genera alcuna erogazione.

Il sistema "MBO" per i DIRS prevede un *performance gate*, il cui raggiungimento abilita l'effettiva possibilità di accedere al *bonus*, in aggiunta a obiettivi di *performance*. Nello specifico, il *performance gate* è rappresentato dall'EBIT *adjusted* del Gruppo Poste Italiane, il cui valore soglia consente l'erogazione dell'incentivo al 70% del *bonus* maturato. Il superamento di tale valore può consentire l'erogazione dell'incentivo fino a un massimo del 120%¹⁰ del *bonus* individuale maturato, come evidenziato nella figura di seguito riportata:

FIGURA 30. PERFORMANCE GATE



L'applicazione del *performance gate* tra il livello *Target* e *Over Performance* è vincolata al raggiungimento di determinati livelli di valutazione della prestazione individuale nel suo complesso.

¹⁰ Per alcuni DIRS sottoposti a normativa di vigilanza in materia di remunerazione il valore massimo è pari al 110%.

La curva di incentivazione per il sistema “MBO” che collega il livello ponderato complessivo di raggiungimento degli obiettivi di *performance* al livello di *pay-out* è la medesima già rappresentata per l'Amministratore Delegato.

Gli obiettivi di *performance* 2026 sono declinati coerentemente con le direttrici del Piano Strategico e dello *Strategy Update 2026* e sono specificamente formalizzati e riconducibili, di norma, alle seguenti macrocategorie:

FIGURA 31. TIPOLOGIE DI INDICATORI DI PERFORMANCE

Performance gate: EBIT Adjusted Gruppo Poste Italiane		
Obiettivi di Performance		
30%	Economico-Finanziari	L'attenzione ai «margin» continua ad essere uno degli elementi fondamentali dell'aggiornamento del piano strategico; in coerenza con quanto previsto per l'AD, è previsto un focus sui Costi e/o sui Ricavi, declinati rispetto al perimetro di competenza.
40%	Obiettivi di Funzione	Si tratta di indicatori anche economico-finanziari di funzione collegati ai progetti prioritari 2026 che consentiranno di raggiungere gli obiettivi dell'aggiornamento del piano strategico. Lo scopo è valorizzare il contributo di ciascuna funzione all'efficace implementazione del Piano. Gli obiettivi potranno essere progettuali, economico-finanziari, di efficienza organizzativa e gestionale, ecc..
30%	ESG	Rappresentano obiettivi, di norma quantitativi, differenziati per funzione da individuarsi all'interno dei KPI che alimentano la strategia ESG del Gruppo. A titolo esemplificativo, potranno essere assegnati KPI ESG legati alla Transizione Green e alla Customer Experience.

Resta inteso che per alcuni DIRS, soggetti a specifiche normative di riferimento, potranno essere previsti schemi e meccanismi differenti per tenere conto delle relative specificità.

Il *bonus* teorico maturato in virtù del raggiungimento degli obiettivi assegnati può essere azzerato in relazione al grado di adeguatezza della prestazione individuale nel suo complesso, rilevata nel sistema annuale di valutazione delle prestazioni.

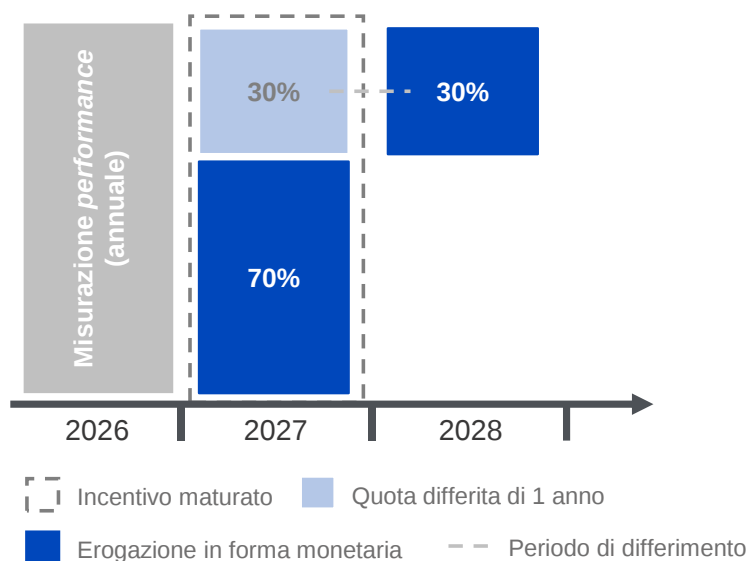
Gli obiettivi assegnati ai DIRS nell'ambito del sistema “MBO” afferiscono, di norma, alle aree sopra menzionate, salvo il rispetto delle normative di riferimento e di quanto definito nei processi di *Corporate Governance* di Gruppo.

L'erogazione del *bonus* individuale maturato nel sistema “MBO” avviene secondo modalità differenziate, in linea con le normative di riferimento.

Le modalità di erogazione sono descritte di seguito, salvo quanto previsto per i DIRS sottoposti a specifiche normative di vigilanza in materia di remunerazione per i quali l'erogazione del *bonus* è differita su 3-5 anni, parte in forma monetaria e parte in strumenti finanziari.

Si conferma che, in continuità con gli ultimi anni, 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 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. Lo schema è il seguente:

FIGURA 32. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA “MBO” PER I DIRS NON SOTTOPOSTI A SPECIFICHE NORMATIVE DI VIGILANZA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE



Il periodo di differimento di un anno e almeno ulteriori 5 anni di *claw back* rappresentano solidi meccanismi di correzione *ex post*.

Per alcuni DIRS sono attualmente in corso i differimenti e/o periodi di *retention* dei sistemi MBO riferiti agli anni precedenti, per i quali sono già state verificate la Condizione Cancellato, le Condizioni di Accesso e gli obiettivi definiti rispetto all'anno di *performance*. Le componenti differite e/o sottoposte a *retention*, in linea con le politiche di remunerazione tempo per tempo approvate, sono sottoposte a condizioni di *malus* e *claw back*, per le quali si rimanda alle relative politiche di remunerazione e incentivazione e ai Documenti Informativi già approvati (dal 2020 al 2026).

Sistema d'incentivazione variabile a lungo termine: Piano ILT *Performance Share* 2026-2028

I DIRS sono, di norma, destinatari del “Piano ILT *Performance Share* 2026-2028” (“Piano”) le cui caratteristiche principali sono descritte nei paragrafi seguenti.

Resta inteso che per i DIRS sottoposti a specifiche normative di vigilanza in materia di remunerazione (ivi inclusi, a titolo esemplificativo, gli MRTs BancoPosta e il “Personale Rilevante” del Gruppo Assicurativo Poste Vita) si applicano sistemi di incentivazione differenti e allineati alla normativa di riferimento e alle previsioni dei processi di *Corporate Governance* di Gruppo, opportunamente descritti nelle relative politiche di remunerazione.

Si ricorda inoltre che, come descritto nel par. 3.2 “Linee Guida di Possesso Azionario (anche *Share Ownership Guidelines* – SOGs)”, i Dirigenti con responsabilità strategiche inclusi tra i beneficiari del “Piano ILT *Performance Share*” sono destinatari delle “Linee Guida di Possesso Azionario” di Poste Italiane e, pertanto, fino alla permanenza nel perimetro dei DIRS si impegnano a mantenere il 25% di Azioni disponibili derivanti dal Piano “ILT *Performance Share* 2026-2028”, a meno di aver già raggiunto l'ammontare *target*.

Il “Piano ILT *Performance Share* 2026-2028” 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 oltretutto della strategicità della risorsa.

Il numero di diritti a ricevere azioni assegnato è stato definito sulla base della media aritmetica dei prezzi delle azioni di Poste Italiane rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto al 17 marzo 2026, data del Consiglio di Amministrazione che ha deliberato l'assegnazione del Piano.

Si sottolinea che, stante l'utilizzo di azioni ordinarie di Poste Italiane, la Società sottoporrà all'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2026 l'approvazione del Documento Informativo predisposto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e, pertanto, l'effettiva efficacia del Piano è subordinata a tale approvazione assembleare.

La Condizione Cancello prevista per i DIRS è rappresentata, come per l'AD, dall'EBIT *adjusted* cumulato triennale del Gruppo Poste Italiane il cui conseguimento abilita l'effettiva possibilità di accedere all'incentivo collegato al "Piano ILT *Performance Share* 2026-2028".

Gli obiettivi di *performance* previsti per i DIRS sono gli stessi già descritti per l'AD.

È previsto un livello massimo di *performance* oltre il quale l'incentivo rimane costante (pari al 130% del *target*) e un livello di soglia al di sotto del quale il sistema non si attiva e, conseguentemente, non genera alcuna erogazione. La curva di incentivazione e le curve dei KPI sono le medesime già illustrate per l'AD.

Il numero di diritti a ricevere azioni verrà quantificato al termine del periodo di *performance* triennale all'interno del numero massimo identificato al momento dell'assegnazione, una volta verificato il livello di conseguimento degli obiettivi. Per i DIRS non sottoposti a specifiche normative di vigilanza in materia di remunerazione, il 60% dei diritti sarà sottoposto a un periodo di *retention* pari a due anni, secondo il medesimo schema di erogazione già descritto per l'Amministratore Delegato.

Per i DIRS appartenenti al perimetro dei *Material Risk Takers (MRTs)* BancoPosta sono, inoltre, definite condizioni di accesso aggiuntive rispetto alla condizione cancello e meccanismi di erogazione allineati alla normativa stessa, come riportato nell'Allegato "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta".

Per i DIRS appartenenti al perimetro del Personale Rilevante del Gruppo Vita sono, altresì, definite condizioni di accesso aggiuntive rispetto alla condizione cancello e meccanismi di erogazione allineati alla regolamentazione IVASS.

Sistema d'incentivazione variabile a lungo termine: Piano di *Phantom Stock Option* triennale

I DIRS possono essere destinatari del "Piano di *Phantom Stock Option* triennale" ("Piano") le cui caratteristiche sono già state descritte nel paragrafo dedicato all'Amministratore Delegato a cui si rimanda per maggiori dettagli.

Resta inteso che i DIRS sottoposti a specifiche normative di vigilanza in materia di remunerazione (ivi inclusi, a titolo esemplificativo, gli *MRTs* BancoPosta e il "Personale Rilevante" del Gruppo Assicurativo Poste Vita) non sono destinatari di tale Piano.

Il "Piano di *Phantom Stock Option* triennale" per i DIRS prevede l'attribuzione di *Phantom Stock Option* con sottostante l'azione di Poste Italiane al termine di un periodo di *performance* triennale. Il numero massimo di *Phantom Stock Option* è definito in funzione della complessità e delle responsabilità del ruolo del beneficiario oltretutto della strategicità della risorsa.

Il numero di *Phantom Stock Option* assegnato è stato definito sulla base del *fair value* delle azioni al 17 marzo 2026, data del Consiglio di Amministrazione che ha deliberato l'assegnazione del Piano.

Si sottolinea che, stante l'utilizzo di *Phantom Stock Option* collegate all'azione di Poste Italiane, la Società sottoporrà all'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2026 l'approvazione del Documento Informativo

predisposto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e, pertanto, l'effettiva efficacia del Piano è subordinata a tale approvazione assembleare.

La condizione cancello prevista per i DIRS è rappresentata, come per l'AD, dall'EBIT *adjusted* cumulato triennale del Gruppo Poste Italiane il cui conseguimento abilita l'effettiva possibilità di accedere all'incentivo collegato al "Piano di *Phantom Stock Option* triennale".

L'obiettivo di *performance* previsto per i DIRS è il medesimo già descritto per l'AD.

È previsto un livello massimo di *performance* oltre il quale l'incentivo rimane costante (pari al 130% del *target*) e un livello di soglia (70%) al di sotto del quale il sistema non si attiva e, conseguentemente, non genera alcuna erogazione. La curva di incentivazione e la curva del KPI sono le medesime già illustrate per l'AD.

Il numero di *Phantom Option* maturate verrà quantificato al termine del periodo di *performance* triennale all'interno del numero massimo identificato al momento dell'assegnazione, una volta verificato il livello di conseguimento dell'obiettivo: il 60% delle *phantom option* sarà sottoposto a un periodo di *retention* pari a due anni, secondo il medesimo schema di erogazione già descritto per l'Amministratore Delegato.

Resta inteso che qualora al momento della conversione delle *Phantom Stock Option* maturate, il relativo valore di conversione sia inferiore allo *Strike Price* non verrà erogato alcun premio (in relazione a ciascuna quota). Al fine di garantire risultati adeguati e stabili nel tempo e mantenere un corretto allineamento tra incentivi e *performance*, sarà altresì considerata la valutazione della prestazione individuale alla luce della quale potrà essere decurtato il numero di *Phantom Stock Option* maturate.

Si ricorda che, nell'ambito della componente variabile a lungo termine, permane, per alcuni DIRS anche il "Piano ILT *Performance Share* 2024-2026", assegnato nel 2024, e il "Piano ILT *Performance Share* 2025-2027", assegnato nel 2025, per i quali si rinvia alle Relazioni sulla Remunerazione, da intendersi qui ritrascritte, oltre che ai Documenti Informativi, già approvati. Per i DIRS sottoposti a specifiche normative di vigilanza in materia di remunerazione sono previsti sistemi di incentivazione a lungo termine integralmente riconosciuti in strumenti finanziari caratterizzati da Condizioni Cannello, Condizioni di Accesso, obiettivi di *performance* e modalità di erogazione (differite e sottoposte a *retention*) coerenti con le normative di riferimento (si veda anche il paragrafo 5 del presente documento).

3.5.2 Direttore Generale (DG)

La politica di remunerazione del Direttore Generale è coerente con quella dei DIRS, ad eccezione delle differenze e dei maggiori dettagli che, nel rispetto del principio di trasparenza, sono opportunamente illustrati di seguito. Stante il perimetro di responsabilità del Direttore Generale - invariato rispetto allo scorso anno - si ricorda che il medesimo non è sottoposto a normativa di vigilanza in materia di remunerazione¹¹ con riferimento ai *business* vigilati (settore bancario, assicurativo, sistema di pagamenti e del risparmio gestito).

Si ricorda che al Direttore Generale è affidata la responsabilità dei canali commerciali, del *business* "digitale", della tecnologia e "operations" oltre alle aree di staff a governo e supporto del Gruppo. Anche in tali ambiti la gestione della partecipazione strategica in TIM pone importanti sfide con una forte attenzione alla creazione delle sinergie tra le due Società.

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. Il rapporto di lavoro è

¹¹ Tenuto conto del perimetro di responsabilità, il processo di identificazione dei *Material Risk Taker* del Patrimonio Bancoposta – adottato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il Comitato Controllo e Rischi – non ha incluso il Direttore Generale.

disciplinato dalle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (di seguito “CCNL”).

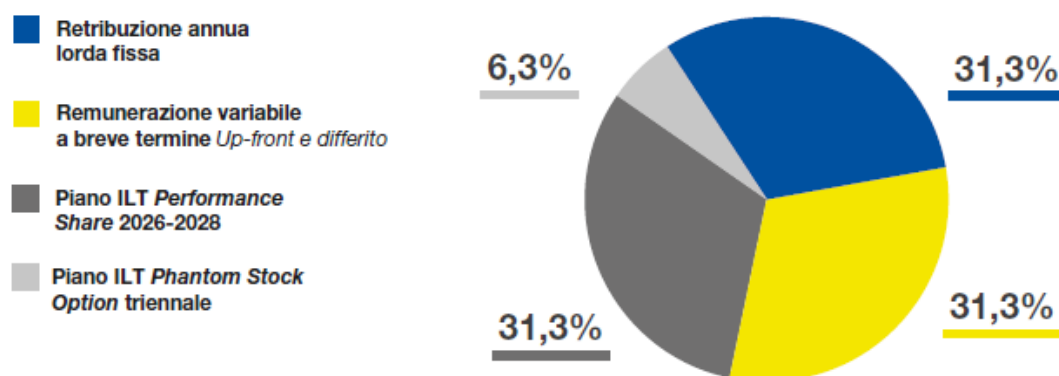
Si ricorda che la Retribuzione Annuale Lorda (“RAL”) approvata al momento della nomina era corrispondente all'importo già riconosciuto per il ruolo di Condirettore Generale e Responsabile Corporate Affairs; in tale sede non era stata prevista nessuna remunerazione aggiuntiva o indennità per la carica di Direttore Generale. Il Comitato Remunerazioni, anche in relazione all'evoluzione del *business*, ha esaminato l'analisi di *benchmark* specifica svolta da una primaria società di consulenza, sulla base del peer group che ha evidenziato un posizionamento retributivo del DG inferiore al primo quartile sia con riferimento alla componente fissa sia a quella complessiva.

Ciò premesso, la Retribuzione Annuale Lorda relativa al rapporto dirigenziale, a decorrere dal 17 marzo 2026, è pari a 1.000.000 euro lordi. Tale componente permane, in ogni caso, al di sotto della mediana del *benchmark* di riferimento.

Sono previsti alcuni *benefit* nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato.

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

FIGURA 33. PAY-MIX DG AL TARGET



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 del “Piano ILT Performance Share 2026-2028” e del “Piano di Phantom Stock Option triennale”.

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 verifica il raggiungimento. Si evidenzia che il Direttore Generale non ha diritto di voto nelle adunanze del C.d.A..

Il Sistema MBO per il Direttore Generale prevede, in linea con quello dell'Amministratore Delegato, un *performance gate*, il cui raggiungimento abilita l'effettiva possibilità di accedere al *bonus*.

Il *performance gate* è rappresentato dall'EBIT *adjusted* del Gruppo Poste Italiane, il cui valore soglia consente l'erogazione dell'incentivo al 70% del *bonus* maturato. Il superamento di tale valore può consentire l'erogazione dell'incentivo fino a un massimo del 110% del *bonus* individuale maturato, in linea con quanto già descritto per l'Amministratore Delegato.

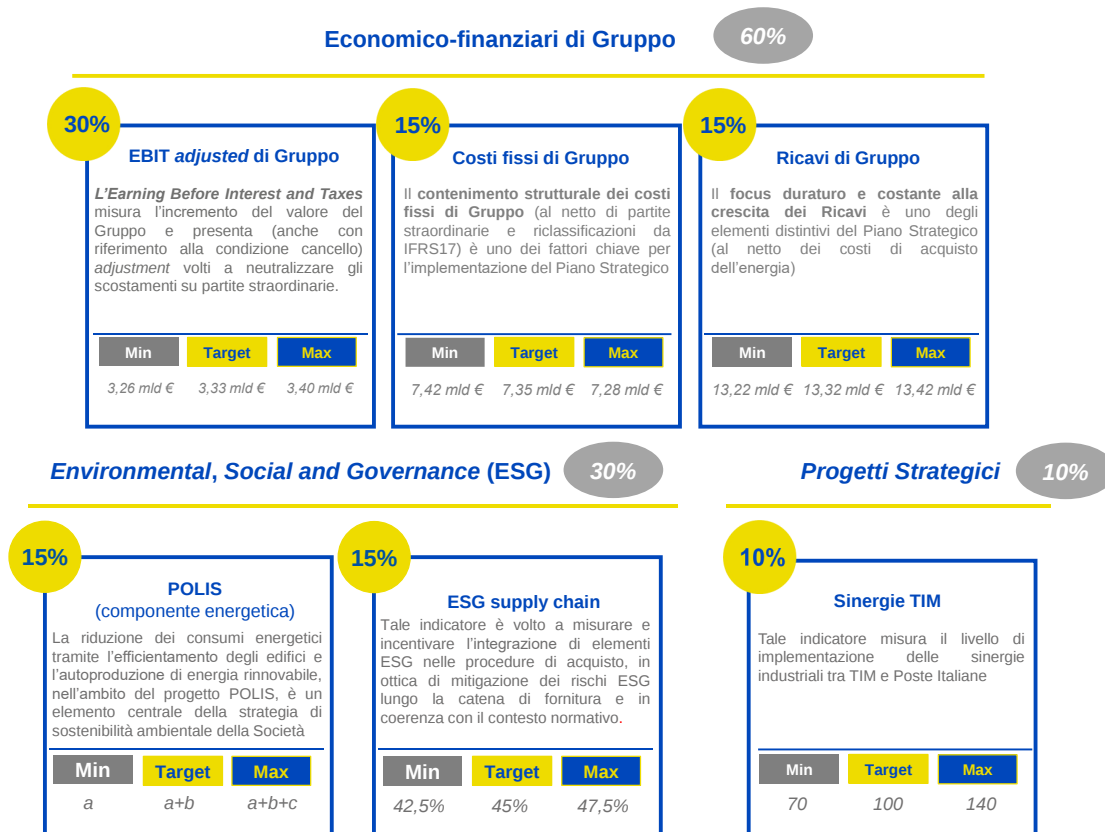
Sono previsti un livello massimo di *performance*, oltre il quale l'incentivo rimane costante, e un livello di soglia, al di sotto del quale il sistema non si attiva e, conseguentemente, non genera alcuna erogazione.

Si evidenzia che, in coerenza con il perimetro di responsabilità assegnate, il Sistema MBO del Direttore Generale non prevede Condizioni di Accesso collegate a BancoPosta.

La curva di incentivazione per il sistema “MBO” che collega il livello ponderato complessivo di raggiungimento degli obiettivi di *performance* al livello di *pay-out* (per *performance* inferiori al livello “minimo” non è previsto alcun premio mentre oltre il livello massimo l’incentivo resta stabile al 140% del *target*), è la medesima già descritta per l’AD e per i DIRS.

Gli obiettivi di *performance* 2026 - di seguito rappresentati - sono i medesimi già descritti per l’AD con riferimento al Piano MBO Industriale:

FIGURA 34. OBIETTIVI DI PERFORMANCE SISTEMA “MBO” 2026 DG



NOTA: I valori di EBIT di Gruppo, Costi Fissi di Gruppo e Ricavi di Gruppo sono arrotondati alla seconda cifra decimale. Con riferimento ai suddetti KPI, verranno neutralizzate eventuali variazioni di perimetro (in positivo e negativo) generate da M&A, operazioni straordinarie, partite accentrare HR e fair value strumenti di incentivazione, costi di ristrutturazione legati agli esodi incentivati (pari a budget nel 2026 a € 80 mln).

Il *bonus* teorico è maturato in virtù del raggiungimento degli obiettivi assegnati. Ciò premesso, il sistema MBO per il Direttore Generale prevede il medesimo meccanismo di corresponsione già descritto per i DIRS non sottoposti a specifiche normative di vigilanza in materia di remunerazione. Il periodo di differimento di un anno e almeno ulteriori 5 anni di *claw back* rappresentano solidi meccanismi di correzione *ex post*.

Il Direttore Generale è destinatario del “Piano ILT *Performance Share* 2026-2028” e del “Piano di *Phantom Stock Option* triennale”, sottoposti ad approvazione in occasione dell’Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2026, che prevedono le medesime caratteristiche già descritte per l’Amministratore Delegato.

Resta inteso che, nell’ambito della componente variabile a lungo termine dell’attuale Direttore Generale, permane il “Piano ILT *Performance Share* 2024-2026”, assegnato nel 2024, e il “Piano ILT *Performance Share* 2025-2027”, assegnato nel 2025, per i quali si rinvia alle Relazioni sulla Remunerazione, da intendersi qui ritrascritte, oltre che ai Documenti Informativi, già approvati.

Si ricorda, inoltre, che il Direttore Generale, come descritto nel par. 3.2 “Linee Guida di Possesso Azionario (anche *Share Ownership Guidelines – SOGs*)”, è destinatario delle “Linee Guida di Possesso Azionario” di Poste Italiane. Resta inteso che il Direttore Generale era già incluso, negli anni scorsi, tra i destinatari delle “Linee Guida di Possesso Azionario” tempo per tempo approvate in qualità di DIRS.

3.5.3 Pagamenti per la conclusione del rapporto

In coerenza con le prassi di riferimento sussistono ed è possibile stipulare clausole/accordi che regolino *ex-ante* gli aspetti economici relativi alla cessazione del rapporto in linea con le strategie, i valori e gli interessi a lungo termine della Società.

Tali accordi sono definiti tenendo conto delle normative applicabili, dei contratti collettivi o individuali e delle prassi di mercato nell’ambito di una transazione generale e novativa per cui restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizione di legge e di CCNL, quali ad esempio il TFR.

L’importo derivante dall’applicazione delle clausole che regolino *ex-ante* gli aspetti economici relativi alla cessazione del rapporto non può superare un numero massimo di mensilità della retribuzione globale di fatto - comprensiva della retribuzione annua lorda fissa, della media di quanto percepito a titolo di componente variabile a breve termine nell’ultimo triennio (o nel minor periodo di lavoro prestato) e, di norma, del valore dei *benefit* assegnati - come di seguito definito¹²:

- 10 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del primo anno di attività su un ruolo da Dirigente;
- 16 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del secondo anno di attività su un ruolo da Dirigente;
- 24 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del terzo anno di attività su un ruolo da Dirigente e successivi.

Si precisa che l’importo, come sopra definito, è comprensivo di una somma equivalente all’eventuale indennità di preavviso previsto contrattualmente.

In caso di risoluzione del rapporto per licenziamento si applica la normativa tempo per tempo vigente e il CCNL di riferimento.

La Società, di norma, non stipula patti di non concorrenza definiti *ex ante*. Al momento della stesura della presente Relazione, non sono presenti patti di non concorrenza, definiti *ex ante*, per il Direttore Generale e per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

I principi sopra definiti si possono applicare all’atto della risoluzione del rapporto anche nel caso in cui non siano state definite specifiche pattuizioni *ex ante*.

Per determinate risorse operanti in ruoli soggetti a normativa di settore sono, inoltre, definite modalità e meccanismi di erogazione specifici allineati alla normativa stessa, come riportato nelle politiche di remunerazione e incentivazione di riferimento. Ad esempio, come evidenziato nelle “Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta”, per talune categorie di personale del Patrimonio BancoPosta i compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto sono differiti per una componente pari al 40% o al 60%, su un orizzonte temporale di 4 o 5 anni, e corrisposti in parte in azioni ordinarie di Poste Italiane, soggette a meccanismi di *retention*; i compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto sono, inoltre, sottoposti a meccanismi di *malus* e *claw back*.

¹² Fermo restando il rispetto di norme inderogabili e di eventuali pattuizioni individuali pregresse e ancora vigenti.

Si ricorda che per il “Piano ILT *Performance Share* 2026-2028”, come evidenziato nel Documento Informativo in approvazione nell’Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2026, gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro sono i seguenti:

- nel caso in cui, prima della data di consegna delle azioni, si verifichi la cessazione del rapporto di lavoro e il beneficiario venga qualificato come “*good leaver*” (a titolo esemplificativo e non esaustivo, presentazione della domanda di accesso ad un trattamento pensionistico, morte o invalidità permanente pari o superiore al 66%) è previsto che l’attribuzione delle azioni ai sensi del Piano avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di *performance* e dei periodi di differimento/*retention* previsti, ferma restando la valutazione circa la sussistenza delle condizioni previste nei regolamenti nonché del raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti; in tal caso, tuttavia, i diritti verranno attribuiti e, conseguentemente le azioni consegnate, sempre alle condizioni previste nei regolamenti, secondo il criterio *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario;
- nel caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della data di consegna delle azioni, il beneficiario qualificato come “*bad leaver*” (a titolo esemplificativo e non esaustivo, licenziamento per giusta causa) perderà automaticamente tutti i diritti derivanti dal Piano che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà diritto a ricevere alcun indennizzo in relazione al Piano da parte della Società.

Analoga regola è applicata per il sistema “MBO” del Direttore Generale con riferimento alle quote in forma monetaria.

Si ricorda che per il “Piano di *Phantom Stock Option* triennale”, come evidenziato nel Documento Informativo in approvazione nell’Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2026, gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro sono i seguenti:

- nel caso in cui, prima della data di maturazione delle *phantom option* o di erogazione del relativo premio, si verifichi la cessazione del rapporto e il beneficiario venga qualificato come “*good leaver*” (a titolo esemplificativo e non esaustivo, presentazione della domanda di accesso ad un trattamento pensionistico, morte o invalidità permanente pari o superiore al 66%) è previsto che l’attribuzione delle *phantom option* ai sensi del piano avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di *performance* e del periodo di *retention* previsto, ferma restando la valutazione circa la sussistenza delle condizioni previste nei regolamenti nonché del raggiungimento dell’obiettivo di *performance* previsti; in tal caso, tuttavia, le *phantom option* verranno consegnate, sempre alle condizioni previste nei regolamenti, secondo il criterio *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario;
- nel caso di cessazione del rapporto prima della data di maturazione delle *phantom option* o di erogazione del relativo premio, il beneficiario qualificato come “*bad leaver*” (a titolo esemplificativo e non esaustivo, licenziamento per giusta causa) perderà automaticamente tutti i diritti derivanti dal piano che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà diritto a ricevere alcun indennizzo in relazione al Piano da parte della Società.

Similmente si evidenzia che per il “Piano di incentivazione a breve termine 2026 basato su strumenti finanziari, per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta” (“MBO”), anch’esso descritto nel Documento Informativo in approvazione nell’Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2026, gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro sono i seguenti:

- nel caso in cui, prima della data di erogazione del premio (e quindi anche di effettiva consegna delle azioni), si verifichi la cessazione del rapporto di lavoro e il beneficiario venga qualificato come “*good leaver*” (a titolo esemplificativo e non esaustivo, presentazione della domanda di accesso ad un trattamento pensionistico, morte o invalidità permanente pari o superiore al 66%) è previsto che l’attribuzione del premio (e quindi anche della relativa quota in azioni) ai sensi del Piano avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di *performance* e dei periodi di differimento e *retention* previsti, ferma restando la valutazione circa la sussistenza delle condizioni previste nei regolamenti,

nonché del raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti; in tal caso, tuttavia, i diritti verranno attribuiti e, conseguentemente le azioni consegnate, sempre alle condizioni previste nei regolamenti, secondo il criterio *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario;

- nel caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della data di erogazione del premio (e quindi della effettiva consegna della quota in azioni), il beneficiario qualificato come “*bad leaver*” (a titolo esemplificativo e non esaustivo, licenziamento per giusta causa) perderà automaticamente tutti i diritti derivanti dal Piano che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà diritto a ricevere alcun indennizzo in relazione al Piano da parte della Società.

Per i DIRS non sottoposti a normativa di vigilanza in materia di remunerazione il *bonus* teorico maturato per l'MBO 2026 non sarà corrisposto se al termine del periodo di *performance* il rapporto di lavoro sia già risolto o in regime di preavviso; resta inteso che, in caso di cessazione del rapporto di lavoro durante il periodo di *performance* dovuta i) al decesso del beneficiario ovvero ii) all'invalidità permanente del medesimo in misura pari o superiore al 66%, l'eventuale *bonus* sarà riconosciuto – rispettivamente agli eredi o al beneficiario – *pro-rata temporis* secondo le regole e le tempistiche previste nel regolamento.

Per maggiori dettagli, e con riferimento agli altri piani di incentivazione basati su strumenti finanziari in essere, si rimanda ai relativi Documenti Informativi approvati dal 2020 al 2026 da intendersi qui ritrascritti.

4 Meccanismi di *claw back*

In linea con le migliori prassi di mercato e le normative di riferimento, la remunerazione variabile complessiva è soggetta alla richiesta di restituzione (clausole di *claw back*) al verificarsi di determinati eventi.

La remunerazione variabile è sottoposta al raggiungimento di prefissati livelli di *performance* e al rispetto del profilo di rischio della Società e, pertanto, non è garantita.

Al verificarsi delle fattispecie descritte di seguito, la stessa è soggetta a meccanismi di aggiustamento *ex-post* che possono comportare la richiesta di restituzione, in tutto o in parte, della remunerazione variabile erogata. Tale disposizione si applica al personale destinatario dei sistemi d'incentivazione variabile, sia a breve sia a lungo termine.

Il processo di applicazione dei meccanismi di *claw back* è condotto in coerenza con la relativa procedura interna adottata dalla Società e approvata dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 18 marzo 2019 e da ultimo aggiornata l'11 dicembre 2025. Tale procedura prevede la partecipazione interdisciplinare di più funzioni aziendali, con differenti competenze, che intervengono nelle diverse fasi del processo ovvero: attivazione, istruttoria, finalizzazione di una relazione informativa, chiusura della procedura e adempimenti obbligatori. Gli organi/funzioni aziendali, responsabili della decisione di procedere al recupero dell'intero ammontare o di parte dei premi variabili già corrisposti, sono differenziati in base al profilo della risorsa oggetto della procedura di *claw back*. Resta inteso che per l'AD, per il DG e per i Dirigenti con responsabilità strategiche l'eventuale decisione sarà di competenza del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni.

I meccanismi di *claw back*, cioè di restituzione di premi già corrisposti, vengono attivati tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia, indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro sia ancora in essere o cessato.

In particolare, entro 5 anni dal pagamento di ciascuna quota di incentivo e comunque entro i termini di prescrizione previsti, la Società può chiedere la restituzione di quanto già erogato fino all'intero incentivo, fermo restando il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno, in caso di:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, al Codice Etico, al Modello Organizzativo ex D. Lgs. n. 231/01 e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società o a una delle Società del Gruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per la Società, per una delle Società del Gruppo o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, statutarie, al Codice Etico, al Modello Organizzativo ex D. Lgs. n. 231/01 e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società o a una delle Società del Gruppo, che abbiano determinato un vantaggio in termini di incentivazione per il beneficiario;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società o a danno di una delle Società del Gruppo;
- erogazione del premio sulla base di dati che siano risultati in seguito errati e/o falsi.

Il verificarsi di una o più delle suddette fattispecie comporta, inoltre, l'applicazione di meccanismi di *malus* per le quote di incentivo non ancora corrisposte (con riferimento sia alle quote da erogarsi in forma monetaria sia a quelle da erogarsi in azioni/strumenti).

5 Specificità per i settori regolamentati

I sistemi di remunerazione e incentivazione descritti sono declinati all'interno del Gruppo Poste Italiane in considerazione delle peculiarità di settore.

Le specificità relative alle risorse operanti nel Patrimonio BancoPosta e, quindi, correlate alla regolamentazione del settore bancario emanata da Banca d'Italia, sono declinate nell'ambito dell'Allegato "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta".

Per i soggetti rilevanti MiFID il sistema di incentivazione a breve termine è definito nel rispetto delle previsioni degli Orientamenti ESMA 3565 in termini, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di indicatori di *performance* e meccanismi di differimento (maggiori dettagli sono inclusi nell'Allegato "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta").

Le specificità correlate al settore assicurativo (Gruppo Assicurativo Poste Vita) e, quindi, alla regolamentazione emanata da IVASS, sono declinate, nel rispetto della solidità patrimoniale e finanziaria e delle politiche di rischio definite, nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione predisposte e approvate in coerenza con i processi di *Corporate Governance* delle controllate stesse. Si fa presente che, a partire dal 2026, il personale del Gruppo Assicurativo Poste Vita destinatario del sistema di incentivazione di lungo termine è incluso tra i beneficiari del Piano ILT *Performance Share* 2026-2028 di Poste Italiane con alcune peculiarità di seguito descritte. Sempre a partire dal 2026, il sistema MBO del Gruppo Assicurativo Poste Vita prevede la corresponsione di una quota del premio in Azioni di Poste Italiane.

In particolare, per il "Personale Rilevante" del Gruppo Assicurativo Poste Vita l'attribuzione della remunerazione variabile è condizionata al mantenimento di un adeguato livello di patrimonializzazione del Gruppo, in coerenza con il principio di sana e prudente gestione del rischio. Con riferimento al sistema di incentivazione variabile a breve termine MBO 2026, la struttura è in linea con quanto descritto per Poste Italiane con alcune specificità: l'erogazione del *bonus* è differita su 3 anni e sottoposta a *retention* di un anno per il 50%. Inoltre, l'attribuzione di ciascuna quota differita è collegata alla soddisfazione delle condizioni di solvibilità definite annualmente. Sono previste clausole di *good leaver / bad leaver* in linea con quelle descritte nel paragrafo "Pagamenti per la conclusione del rapporto" relativo ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

Come anticipato, Piano ILT *Performance Share* 2026-2028 destinato ai beneficiari del Gruppo Poste Vita prevede alcune peculiarità legate alla normativa di riferimento. In particolare, sono definite condizioni di accesso aggiuntive (*Solvency II Ratio*) rispetto alla condizione cancello (*EBIT adjusted* del Gruppo Poste Italiane) e KPI collegati al Gruppo Poste Vita (inclusi KPI ESG) ed al Gruppo Poste Italiane; le modalità di erogazione prevedono il differimento del 60% su un orizzonte temporale complessivo di ulteriori 4 anni (a valle del periodo di *performance* triennale) incluso il meccanismo di *retention* di un anno che si applica al 100% dell'incentivo. Inoltre, l'attribuzione delle quote differite è inoltre collegata alla soddisfazione delle condizioni di solvibilità definite annualmente. Sono previste clausole di *good leaver / bad leaver* in linea con quelle descritte nel paragrafo "Pagamenti per la conclusione del rapporto" relativo ai Dirigenti con responsabilità strategiche. Infine, per il "Personale Rilevante" del Gruppo Poste Vita, i compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto sono differiti per una componente pari al 40% su un orizzonte temporale di 3 anni e sottoposte a meccanismi di *malus* e *claw back*.

Le specificità correlate al settore del risparmio gestito (BancoPosta Fondi S.p.A. SGR) sono declinate nell'ambito della politica di remunerazione e incentivazione predisposta e approvata in coerenza con i processi di *Corporate Governance* da BancoPosta Fondi S.p.A. SGR, in conformità con la normativa di settore (Regolamento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-undecies e 6 comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF e s.m.i.), assicurando la coerenza dei sistemi di remunerazione e

incentivazione con i risultati economici e con la situazione patrimoniale e finanziaria del gestore e degli OICVM gestiti; non vi sono, alla data di redazione del presente documento, DIRS sottoposti alla normativa di settore emanata congiuntamente da Banca d'Italia e Consob.

Per tutti i settori sopra evidenziati sono definite politiche di remunerazione e incentivazione più stringenti per specifiche categorie di personale (ad es. i *Material Risk Takers* del Patrimonio BancoPosta):

- 45 soggetti che assumono rischi rilevanti per il Patrimonio BancoPosta;
- 26 soggetti individuati da Poste Vita S.p.A. (inclusi i responsabili delle funzioni fondamentali);
- 13 soggetti individuati da Poste Assicura S.p.A. (inclusi i responsabili delle funzioni fondamentali);
- 20 soggetti individuati da BancoPosta Fondi S.p.A. SGR (inclusi i membri del C.d.A. della SGR).

I numeri sopra elencati sono aggiornati all'ultimo processo di identificazione condotto da ciascuna società.

RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2025



SECONDA SEZIONE

INTRODUZIONE

I risultati dell'esercizio 2025 e l'aggiornamento del Piano Strategico al 2026, confermano la solidità del percorso industriale e la capacità del Gruppo di generare valore sostenibile nel lungo periodo. Il 2025 si configura come il miglior esercizio nella storia dell'Azienda, con risultati economico-finanziari *record*, sostenuti da una *performance* commerciale robusta, da ritorni consistenti del portafoglio investimenti e da una disciplina dei costi costantemente presidiata in tutte le aree del Gruppo.

L'implementazione del Piano Strategico prosegue con successo. Il nuovo modello di servizio commerciale sta rafforzando la qualità della relazione con la clientela e l'efficacia della copertura territoriale.

Nel corso del 2025 il Gruppo ha inoltre consolidato il proprio ruolo di azionista industriale di lungo periodo in TIM, portando la partecipazione al 27,32% del capitale ordinario e proseguendo nello sviluppo di iniziative orientate alla generazione di sinergie industriali. In coerenza con la strategia di rafforzamento del proprio ruolo nella digitalizzazione del Paese, Poste Italiane ha esercitato l'opzione per l'acquisizione del 49% di PagoPA, contribuendo alla diffusione dei pagamenti digitali e al progresso dell'inclusione tecnologica.

I ricavi consolidati hanno raggiunto 13,1 miliardi di euro, in crescita del 4,2% su base annua, sostenuti dai rendimenti del portafoglio finanziario, dalla solida dinamica nei comparti del risparmio, investimento e protezione, nonché dalla costante disciplina sui costi. L'*EBIT adjusted* si è attestato a 3,24 miliardi di euro, con un incremento del 9,6%, mentre l'utile netto ha raggiunto 2,22 miliardi di euro, in crescita del 10,3%, confermando la capacità del Gruppo di coniugare sviluppo, efficienza e redditività.

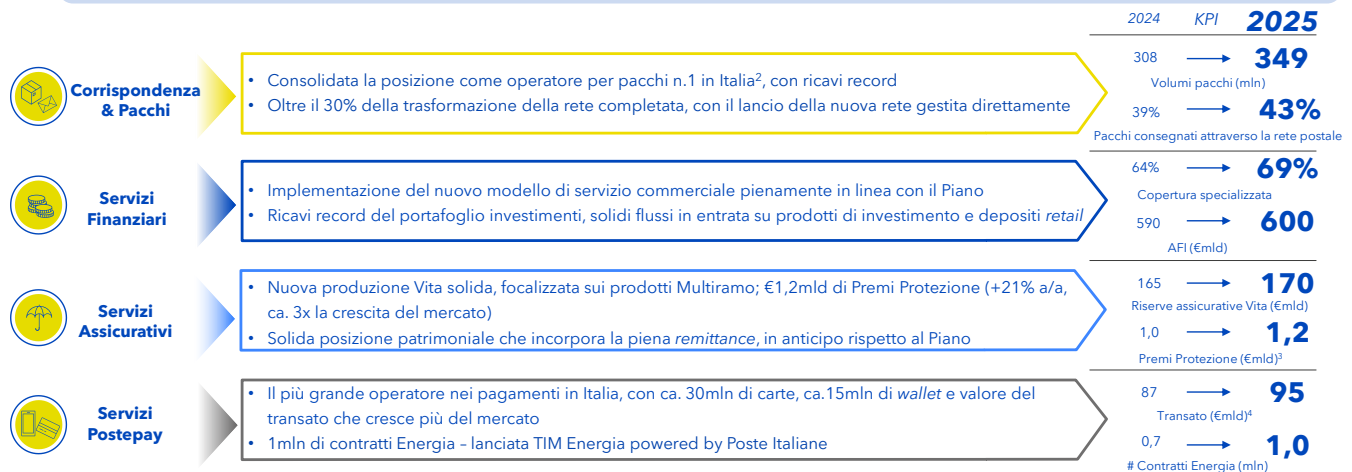
La *performance* ha interessato in modo trasversale tutte le aree di *business*. Il comparto Corrispondenza, Pacchi e Distribuzione ha registrato ricavi per 3,9 miliardi di euro (+2,7%), con Poste Italiane confermata primo operatore nazionale nel segmento dei pacchi con volumi pari a 349 milioni nell'anno e consolidando la posizione di operatore numero 1 nel settore dei pacchi in Italia. I Servizi Finanziari hanno generato ricavi per 5,7 miliardi di euro (+2,9%), consolidando la centralità del risparmio postale e dei prodotti di investimento, con il margine di interesse al livello record di 2,7 miliardi di euro. I Servizi Assicurativi hanno raggiunto 1,8 miliardi di euro (+11,3%), con una crescita particolarmente significativa nel comparto protezione, con premi lordi sottoscritti in aumento del 21% su base annua a 1,2 miliardi di euro. I Servizi PostePay hanno totalizzato 1,7 miliardi di euro (+5,1%), confermando una traiettoria di espansione che include il superamento di un milione di clienti nell'offerta Energia e lanciato TIM Energia – Powered by Poste Italiane – con risultati commerciali iniziali molto promettenti.

FIGURA 1. PRINCIPALI RISULTATI DEL 2025

PRINCIPALI RISULTATI DEL 2025

RAGGIUNGIMENTO CONTINUO DELLE PRINCIPALI PRIORITÀ STRATEGICHE

- ✓ Migrazione all'app "P" di Poste Italiane completata: app italiana n.1¹ – accesso personalizzato alla piattaforma Poste Italiane grazie all'IA
- ✓ Maggiore azionista industriale di TIM – avviati diversi *workstream* per generare sinergie
- ✓ Investimento in PagoPA per rafforzare l'esposizione ai pagamenti digitali, alle notifiche elettroniche e alle identità digitali



Sul fronte digitale e omnicanale, la migrazione verso l'App "P" rappresenta un passaggio strategico di rilievo. L'applicazione si colloca tra le prime in Italia, con oltre 4 milioni di utenti attivi al giorno e circa 16 milioni di utenti complessivi, testimoniando il crescente livello di engagement e l'integrazione sempre più efficace tra canali fisici e digitali. L'evoluzione della piattaforma è supportata da un'infrastruttura tecnologica avanzata e dall'adozione estensiva dell'intelligenza artificiale quale leva per l'analisi dei dati, la personalizzazione dell'offerta e il miglioramento dell'efficienza operativa.

La politica dei dividendi è stata ulteriormente rafforzata, in coerenza con i risultati conseguiti - *payout* superiore al 70% sull'utile netto di Poste Italiane esclusa la partecipazione in TIM.

La rete di Poste Italiane si conferma la più estesa e capillare del Paese, con circa un milione di clienti serviti ogni giorno sull'intero territorio nazionale. I recenti interventi normativi hanno rafforzato il riconoscimento del ruolo strategico della rete, estendendo l'obbligo di servizio universale fino al 2036 e introducendo elementi di maggiore flessibilità operativa. Prosegue, inoltre, l'implementazione del nuovo modello commerciale e della riconfigurazione della rete secondo un assetto *hub-and-spoke*, finalizzato a migliorare la *governance*, ampliare l'offerta e rafforzare ulteriormente la qualità del servizio.

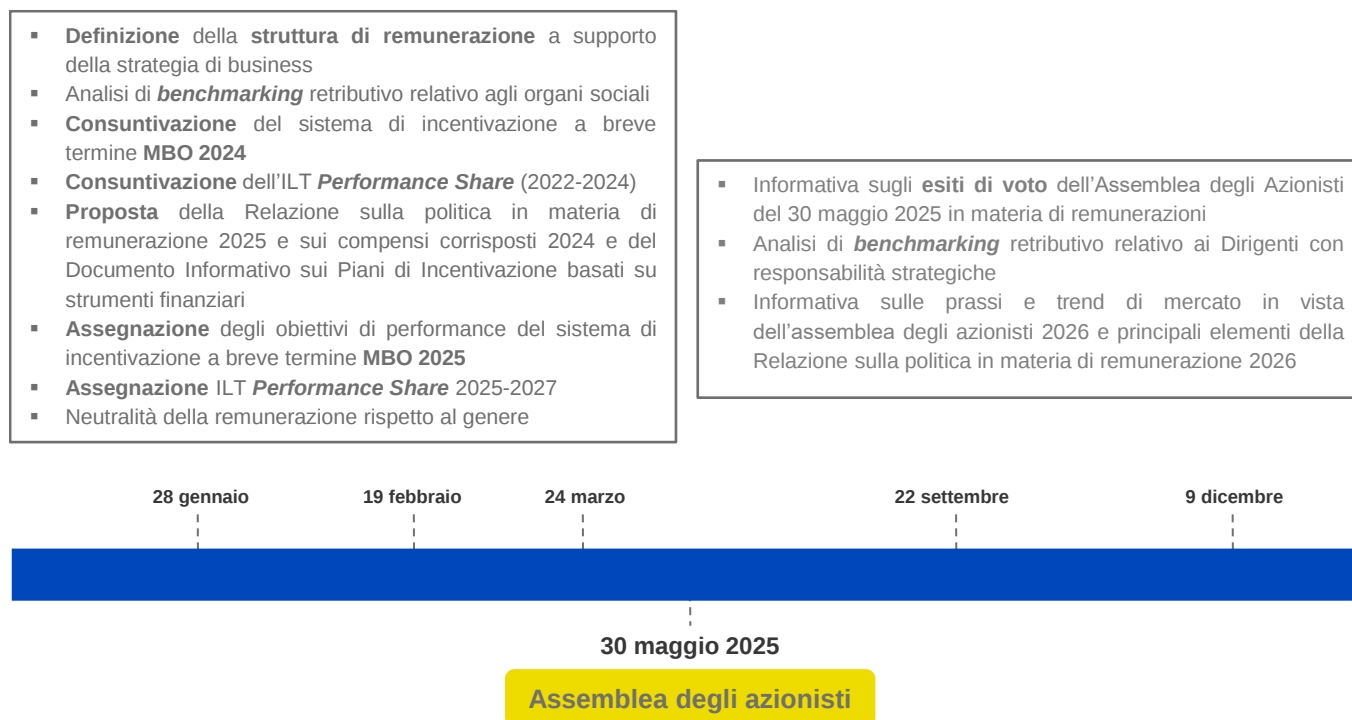
Nel complesso, i risultati conseguiti nel 2025 e le linee di sviluppo al 2026 confermano la solidità del modello di piattaforma integrata di Poste Italiane, la capacità di coniugare crescita economica, innovazione tecnologica e responsabilità sociale, nonché l'impegno a generare valore duraturo per tutti gli *stakeholder*.

1 Compensi corrisposti nell'esercizio 2025

1.1 Comitato Remunerazioni e voto degli azionisti

Nel corso del 2025, il Comitato Remunerazioni si è riunito 5 volte e ha trattato i seguenti argomenti:

FIGURA 2. ARGOMENTI TRATTATI NEL CORSO DEL 2025 DAL COMITATO REMUNERAZIONI



La Relazione sui compensi corrisposti 2024 ha riportato ampio consenso tra gli azionisti, confermato dal voto assembleare favorevole anche con riferimento al risultato delle sole minoranze, mantenendosi ampiamente al di sopra del consenso medio delle società del FTSE MIB.

L'esito di voto dell'Assemblea degli azionisti del 30 maggio 2025 è stato analizzato nel quadro della *governance* complessiva che caratterizza le politiche e i sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo. Poste Italiane ha proseguito nel suo impegno a mantenere un dialogo costruttivo e continuativo con investitori e *proxy advisor* anche su tematiche di remunerazione, con l'obiettivo di migliorare e garantire un'informativa al pubblico sempre più efficace, in linea con i migliori *standard* italiani e internazionali.

Infine, si ritiene opportuno evidenziare che, in continuità con il 2024, anche nel 2025 i principali *proxy advisor* non hanno sollevato particolari rilievi con riferimento alla Relazione sui compensi corrisposti 2024, emettendo per tutti i punti all'ordine del giorno afferenti alla remunerazione una raccomandazione di voto positiva.

Si evidenzia, inoltre, che con riferimento al 2025, non è stata applicata alcuna deroga ai sensi di quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF aggiornato nel 2019. Infine, è utile evidenziare che nel 2025 non si è verificata alcuna circostanza per l'attivazione di meccanismi di *claw back*.

1.2 Evoluzione delle remunerazioni e delle *performance* di Poste Italiane nel periodo 2021-2025

Di seguito sono riportate le informazioni di confronto sulla variazione dei seguenti elementi:

- i. i risultati della Società;
- ii. la remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente Relazione sui compensi corrisposti sono fornite nominativamente;
- iii. la remunerazione annua lorda media per i dipendenti.

FIGURA 3. TABELLA INFORMATIVA DI CONFRONTO: EVOLUZIONE DELLA REMUNERAZIONE TOTALE DELL'AD, REMUNERAZIONE MEDIA DEI DIPENDENTI E PERFORMANCE DELL'AZIENDA¹³

Valori Assoluti		2025	2024	2023	2022	2021	Variazione percentuale 2025 vs 2024
Risultati della società	Utile Netto (€ mld)	2,2	2,0	1,9	1,5	1,6	9,8%
	Dividendi per azione (€)	1,25	1,08	0,8	0,65	0,59	15,7%
Amministratore Delegato	Matteo Del Fante (€ k) ^(*)	3.792	3.212	2.705	2.476	2.415	18,0%
Dipendenti	Salari e Stipendi (€ k) ^(**)	34	34	34	32	32	0,1%

Valori arrotondati all'unità, tranne per le voci utile netto e dividendi per azione.

(*) Include il compenso fisso, la quota monetaria del sistema di incentivazione variabile a breve termine (MBO) up-front e differita e il fair value dei compensi equity.

(**) La voce salari e stipendi, rappresentata nella Relazione Finanziaria, è riferita al personale non indicato nominativamente in Tabella 1. Valore pro capite medio per il Gruppo Poste Italiane (nel 2025 circa 120.000 Full Time Equivalent medi annui).

Variazione percentuale		Variazione percentuale 2025 vs 2024	Variazione percentuale 2024 vs 2023	Variazione percentuale 2023 vs 2022	Variazione percentuale 2022 vs 2021
Risultati della società	Utile Netto	9,8%	4,1%	25,8%	-4,4%
	Dividendi per azione	15,7%	35,0%	23,1%	10,2%
Amministratore Delegato	Matteo Del Fante	18,0%	18,8%	9,2%	2,5%
Dipendenti	Salari e Stipendi	0,1%	0,4%	6,2%	-0,6%

Oltre ai risultati 2025 già evidenziati nell'introduzione alla presente relazione sui Compensi Corrisposti 2025, è opportuno ribadire, inoltre, come a partire dall'insediamento dell'attuale management Poste Italiane abbia fatto registrare eccellenti *performance* da un punto di vista economico-finanziario e di sostenibilità quali, ad esempio:

- un TSR di circa il 500% a partire dal 27 aprile 2017 (considerando il periodo dall'avvio della carica dell'attuale Amministratore Delegato);
- una capitalizzazione incrementata da circa 8 a circa 30 miliardi;
- dei dividendi distribuiti più che triplicati sempre rispetto all'inizio del 2017, per un totale di circa 8 miliardi di dividendi distribuiti nel periodo;
- una solida reputazione ESG; l'impegno a favore della crescita sostenibile è infatti riconosciuto con l'inclusione di Poste Italiane nei principali indici e rating di sostenibilità.

¹³ Ai sensi del Regolamento Emittenti, Schema n. 7-bis dell'Allegato 3A.

Le variazioni percentuali della remunerazione dell'AD sono esclusivamente legate alla remunerazione variabile e alle relative eccellenti *performance*. Infatti, come evidenziato più avanti, gli incrementi sono relativi all'aumento del titolo Poste Italiane: in linea con le *best practice* di mercato la maggior parte della remunerazione dell'AD è legata al valore del titolo; un titolo che da inizio mandato è passato da circa € 6 ad azione ad oltre € 22 ad azione. Appare evidente che la buona *governance* delle remunerazioni porti a questi risultati.

Anche i variabili del resto della popolazione si sono incrementati ma il peso della componente fissa permane nettamente prevalente, a differenza dell'AD.

Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per il personale non dirigente, siglato da Poste Italiane e le Organizzazioni sindacali, ha iniziato, nel corso del 2025, a produrre gli effetti attesi sulle retribuzioni del personale. In particolare, il confronto tra il 2025 e il 2024, evidenzia una crescita moderata della retribuzione perché l'incremento strutturale dei minimi contrattuali è stato parzialmente compensato dall'elemento transitorio riconosciuto, nel 2024, a titolo di una tantum come competenze contrattuali arretrate e di anticipazione sui futuri miglioramenti economici.

Per il 2025 a Matteo Del Fante sono stati riconosciuti i compensi annui lordi fissi deliberati nell'adunanza del C.d.A. del 28 febbraio 2024, su proposta del Comitato Remunerazioni e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, articolati come segue:

- € 40.000 annui lordi quale emolumento definito dall'Assemblea degli azionisti ex art. 2389, comma 1, c.c.;
- € 1.338.000 annui lordi quale compenso ex art. 2389, comma 3, c.c.;
- € 100.000 di retribuzione annua lorda per il rapporto dirigenziale.

Suddetti compensi sono rimasti, pertanto, invariati rispetto a quanto deliberato il 28 febbraio 2024.

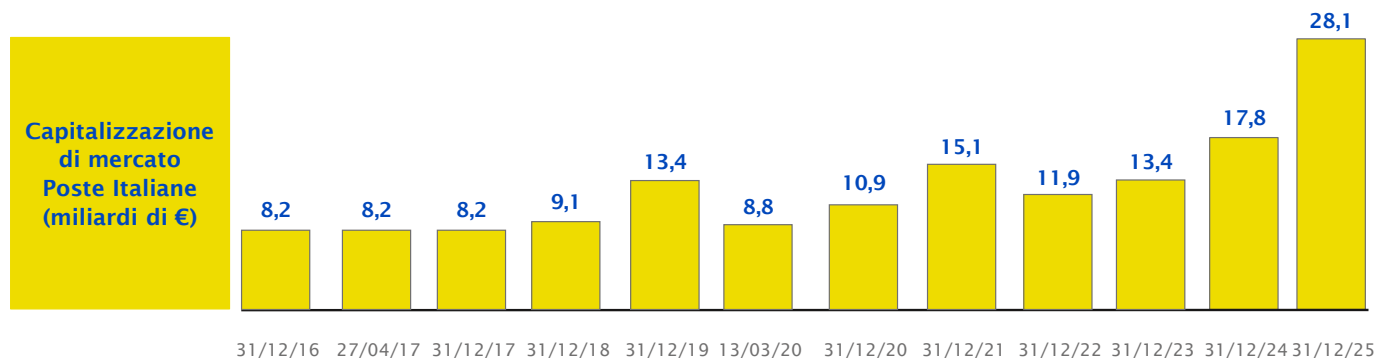
Si ricorda che, per quanto riguarda la componente variabile, nel limite di incidenza massima della remunerazione variabile in rapporto alla remunerazione fissa pari al 2:1.

Ciò premesso, nell'invarianza delle percentuali di assegnazione dei sistemi di remunerazione variabile e dei compensi annui lordi fissi, l'incremento complessivo, rilevato nella tabella rispetto al 2024, deriva prevalentemente dalla remunerazione variabile basata su strumenti finanziari per effetto dell'incremento del valore dell'azione di Poste Italiane. In particolare, il numero "*Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili*" (rif. Tabella 3A - Amministratore Delegato) pur essendo inferiore (circa 140 mila azioni) a quello dello scorso anno (circa 164 mila azioni), il controvalore attuale in denaro risulta superiore per via dell'incremento del valore dell'Azione (si rammenta, a titolo esemplificativo, che il piano ILT 2021-2023, rappresentato in suddetta tabella, è stato assegnato ad un valore di € 8,6743 per azione). Tale effetto risulta ancora più accentuato considerando l'orizzonte temporale quasi decennale dei piani di breve e lungo termine e il fatto che, per garantire il pieno allineamento con gli interessi degli azionisti, quasi l'85% di tali assegnazioni all'AD è in strumenti finanziari, in linea con le migliori pratiche internazionali in materia di *governance* e incentivazione del *top management*. In tale contesto l'apprezzamento del titolo di Poste Italiane ha generato un impatto significativo rispetto all'incremento dei compensi "corrisposti", a fronte di un ritorno complessivo per gli azionisti elevato e crescente negli anni. Questo approccio garantisce un forte allineamento tra la strategia aziendale, la creazione di valore per gli azionisti e gli obiettivi di lungo termine dell'azienda. A conferma di ciò si rappresenta che il valore alla data di maturazione degli strumenti finanziari rappresentato nel 2025 è superiore di circa € 2 milioni al valore di assegnazione sia per l'apprezzamento del titolo, evidenziato nella figura che segue, sia per le *performance* eccellenti del Gruppo. Resta inteso che i primi beneficiari di tale incremento sono gli investitori per i quali (nell'orizzonte temporale di riferimento

dei piani ILT di Poste Italiane) il valore dell'azione si è più che triplicato nel corso del mandato senza considerare i rilevanti dividendi erogati nel medesimo periodo.

L'andamento della capitalizzazione è "illuminante". A partire dal lancio del primo piano strategico dell'attuale management ("Piano *Deliver 2022*", presentato nel 2018) la capitalizzazione – come già evidenziato – si è più che triplicata e gli unici momenti di "flessione" sono dovuti a variabili esogene di "sistema" che sono state affrontate e brillantemente superate grazie alla solidità della strategia del Gruppo.

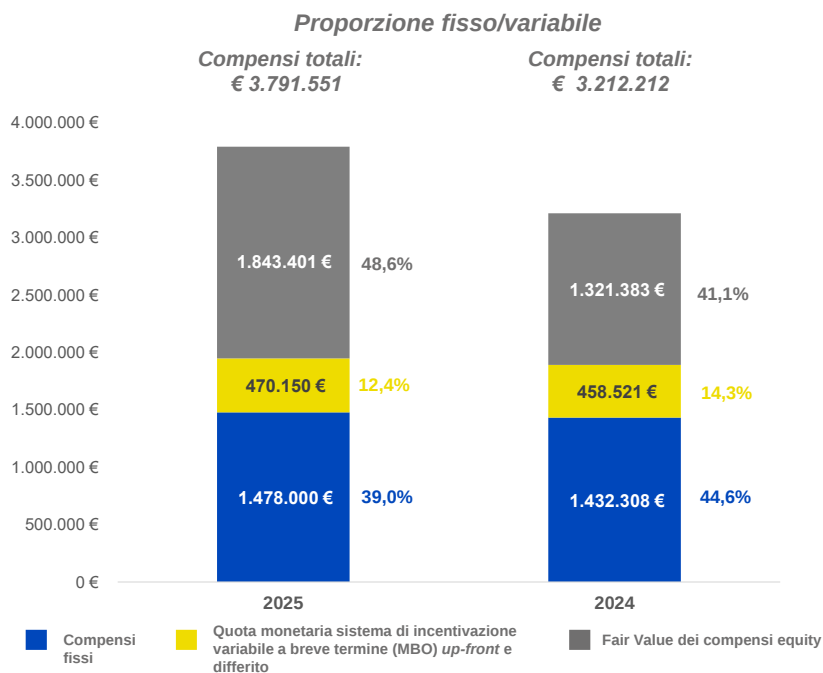
FIGURA 4. ANDAMENTO CAPITALIZZAZIONE POSTE ITALIANE 2016-2025



A seguire, per l'Amministratore Delegato, viene fornito sulla base delle migliori stime disponibili per l'anno 2025 (al momento della redazione del presente documento), il focus sulla proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile.

Si tratta di una vista *ex-post* sulla base della Tabella 1 Schema 7-bis Allegato 3A del Regolamento Emittenti mentre nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione viene fornita una vista *ex-ante* rispetto alle assegnazioni dell'anno al massimo.

FIGURA 5. PROPORZIONE TRA I COMPENSI DI NATURA FISSA E VARIABILE PER L'AD NELL'AMBITO DEI COMPENSI TOTALI (2024 - 2025)



Fonte dati – Tabelle informative Schema 7-bis Allegato 3A Regolamento Emittenti, Relazione sui compensi corrisposti 2025 e 2024

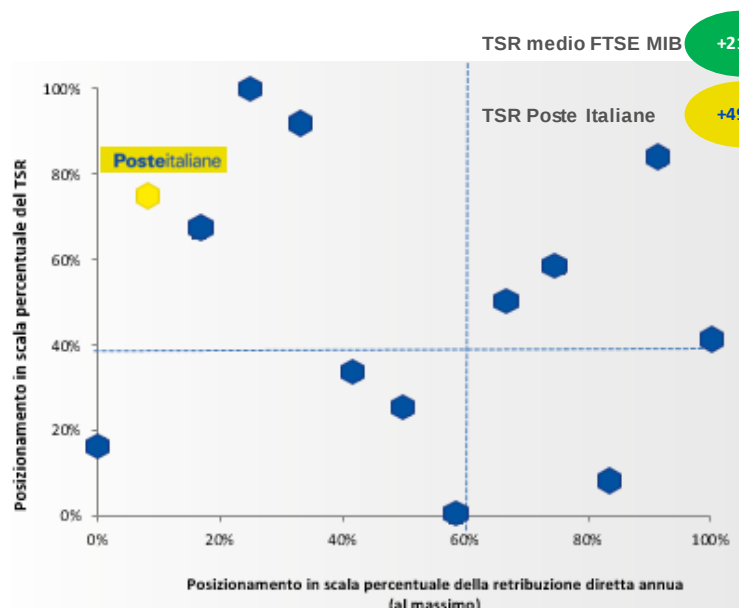
A ulteriore dimostrazione, è stata condotta un'analisi di *Pay for Performance* per il periodo di osservazione dall'avvio della carica dell'AD (27 aprile 2017) fino alla fine del 2025. Questa analisi, effettuata rispetto al

peer group approvato nell'ambito della Politica in materia di Remunerazione per il 2025, evidenzia per Poste Italiane un posizionamento nell'area di elevata *performance* – in termini di TSR – a cui è collegato un livello di Retribuzione Diretta Annua per il 2025 inferiore al primo quartile del campione di riferimento, come rappresentato nella figura seguente. Si evidenzia che la *performance* di Poste Italiane, sempre in termini di TSR, è più del doppio di quella media realizzata, nel medesimo periodo in osservazione, dalle società appartenenti al FTSE MIB.

Tale grafico evidenzia come l'incremento dei compensi complessivi derivi, sostanzialmente, dall'apprezzamento del valore dell'azione di Poste Italiane (si veda grafico precedente sull'andamento del titolo), che ha positivamente avuto impatto sulla remunerazione basata su strumenti finanziari, generando un aumento di valore in modo particolare delle quote sottoposte a differimento (si ribadisce nuovamente che il valore alla data di maturazione degli strumenti finanziari rappresentato nel 2025 è significativamente superiore al valore di assegnazione per il delta incrementale del valore del titolo). Relativamente ai compensi fissi, si ricorda che gli stessi tengono conto di quanto approvato a far data dal 28 febbraio 2024. Infine, vi è un piccolo incremento nella quota monetaria dell'MBO legato anch'esso alla completa implementazione della rimodulazione dei compensi sopra richiamata.

Si evidenzia che, i compensi variabili corrisposti rappresentati nel grafico sopra (di poco superiori a 2,3 mln/€), sono inferiori all'opportunità di *bonus* massima (per il 2025 inferiore a 3,0 mln/€); questo anche per la presenza dei fattori di mitigazione del rischio descritti nella Sezione I della presente Relazione, definiti in coerenza con il principio di sobrietà che da sempre caratterizza le politiche di remunerazione di Poste Italiane.

FIGURA 6. PAY FOR PERFORMANCE 27 APRILE 2017- 31 DICEMBRE 2025 AD DI POSTE ITALIANE



Campione di riferimento:

Allianz, AXA, Banco BPM, BPER Banca, Enel, Eni, Generali Assicurazioni, Intesa Sanpaolo, Nexi (quotata dal 15 aprile 2019), Snam, UniCredit, Unipol e Poste Italiane.

Elaborazione dati fonte Bloomberg e WTW.

Total Shareholder Return (TSR) dal 27 aprile 2017 al 31 dicembre 2025.

Retribuzione Diretta Annua (RDA): ultimo dato disponibile (PI 2025).

Per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, gli altri Consiglieri e i Sindaci la remunerazione non è in alcun modo collegata ai risultati conseguiti da Poste Italiane.

Per maggiori informazioni sulla composizione del compenso si può fare riferimento ai dettagli contenuti in Tabella 1.

FIGURA 7. TABELLA INFORMATIVA DI CONFRONTO: EVOLUZIONE DELLA REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DEL C.D.A., ALTRI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE, PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE E SINDACI EFFETTIVI CON RIFERIMENTO A POSTE ITALIANE SPA¹⁴

valori in € k		2025	2024	2023	2022	2021	Variazione percentuale 2025 vs 2024	Incarico (ove non indicato carica ricoperta per tutto il periodo)
Presidente Consiglio di Amministrazione	Silvia Maria Rovere *	505	505	326	-	-	0,0%	Incarico ricoperto dall'8 maggio 2023
	Carlo D'Asaro Biondo	90	90	55	-	-	0,0%	
Consiglieri di Amministrazione	Valentina Gemignani **	83	83	51	-	-	0,0%	
	Alessandro Marchesini	57	-	-	-	-	n.a.	Incarico ricoperto dal 26 marzo 2025
	Paolo Marchioni	87	85	47	-	-	1,5%	Incarico ricoperto dall'8 maggio 2023
	Matteo Petrella	93	93	57	-	-	0,0%	
	Patrizia Rutigliano	82	82	51	-	-	0,0%	
	Vanda Ternau	75	75	47	-	-	0,0%	
Presidente del Collegio Sindacale	Mauro Lonardo	33	80	80	80	80	-58,4%	Incarico ricoperto fino al 30 maggio 2025
	Antonio Mansi	47	-	-	-	-	n.a.	Incarico ricoperto dal 30 maggio 2025
Sindaci Effettivi	Gianluigi Fiorendi	29	70	70	42	-	-58,4%	Incarico ricoperto dal 28 maggio 2022 al 30 maggio 2025
	Serena Gatteschi	29	70	70	42	-	-58,4%	
	Giovanni Caravetta	41	-	-	-	-	n.a.	Incarico ricoperto dal 30 maggio 2025
	Laura Gualtieri	41	-	-	-	-	n.a.	

Valori arrotondati all'unità

* Anche Presidente del Comitato Sostenibilità

** Compensi riversati

Si ricorda che l'Assemblea degli azionisti dell'8 maggio 2023 ha provveduto a deliberare i compensi ai sensi dell'art. 2389, primo comma, del c.c. per la Presidente e gli altri Consiglieri lasciandoli invariati rispetto al precedente mandato. Anche il compenso ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, c.c., per la Presidente e i compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari, deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2023, risultano invariati rispetto al precedente mandato. Per quanto riguarda il Collegio Sindacale, l'Assemblea degli Azionisti tenutasi il 30 maggio 2025 ha confermato i compensi previsti per il precedente mandato. Le variazioni percentuali riportate nella figura sopra sono riconducibili ai periodi "pro rata temporis", dalla data di nomina, e non collegati a modifiche dei compensi che, come noto, sono rimasti immutati per la Presidente, i Consiglieri di Amministrazione e il Collegio Sindacale rispetto ai precedenti mandati.

¹⁴ Ai sensi del Regolamento Emittenti, Schema n. 7-bis dell'Allegato 3A.

FIGURA 8. TABELLA INFORMATIVA DI CONFRONTO: EVOLUZIONE DELLA REMUNERAZIONE TOTALE DEL DG, REMUNERAZIONE MEDIA DEI DIPENDENTI E PERFORMANCE DELL'AZIENDA¹⁵

		2025	2024	2023	2022	2021	Variazione percentuale 2025 vs 2024
Risultati della società	Utile Netto (€ mld)	2,2	2,0	1,9	1,5	1,6	9,8%
	Dividendi per azione (€)	1,25	1,08	0,8	0,65	0,59	15,7%
Direttore Generale	Giuseppe Lasco (€ k) ^(*)	2.766	2.180	<i>Incarico ricoperto dal 28 febbraio 2024</i>			26,9%
Dipendenti	Salari e Stipendi (€ k) ^(**)	34	34	34	32	32	0,1%

Valori arrotondati all'unità, tranne per le voci utile netto e dividendi per azione.

(*) Include il compenso fisso, la quota monetaria del sistema di incentivazione variabile a breve termine (MBO) up-front e differita e il fair value dei compensi equity.

(**) La voce salari e stipendi, rappresentata nella Relazione Finanziaria, è riferita al personale non indicato nominativamente in Tabella 1. Valore pro capite medio per il Gruppo Poste Italiane (nel 2025 circa 120.000 Full Time Equivalent medi annui).

Per quanto riguarda il Direttore Generale, Il delta rispetto ai valori dello scorso anno è riconducibile in parte all'apprezzamento del valore dell'azione di Poste Italiane che ha positivamente avuto impatto sulla remunerazione variabile basata su strumenti finanziari - nell'ultimo anno il valore dell'azione è passato da circa € 15 ad azione a circa € 22 ad azione - e in parte alla rappresentazione *pro-rata temporis* del dato (si ricorda, infatti, che Giuseppe Lasco è stato nominato Direttore Generale dal C.d.A. della Società del 28 febbraio 2024 e, pertanto, le informazioni riferite all'anno 2024 comprendono il periodo 28 febbraio 2024 – 31 dicembre 2024 mentre quelle riferite all'anno 2025 l'annualità intera).

1.3 Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione riconosciuta alla Presidente del Consiglio di Amministrazione, in carica dall'8 maggio 2023, è stata pari a € 480.000 lordi, quale somma del compenso fissato dall'Assemblea degli azionisti dell'8 maggio 2023, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., e del compenso ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., definito su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, in data 28 giugno 2023. Si ricorda che entrambi i compensi sono invariati rispetto al recedente mandato.

Alla Presidente Silvia Maria Rovere sono stati altresì riconosciuti € 25.000 per la carica di Presidente del Comitato Sostenibilità.

Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile.

¹⁵ Ai sensi del Regolamento Emittenti, Schema n. 7-bis dell'Allegato 3A.

1.4 Altri Amministratori

Con riferimento agli altri Consiglieri, sono stati erogati (secondo il criterio *pro-rata temporis*, ove necessario) i compensi deliberati dall'Assemblea degli azionisti dell'8 maggio 2023 per il mandato 2023-2025 ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., pari a € 40.000 lordi annui.

Sono stati, inoltre, erogati (secondo il criterio *pro-rata temporis*, ove necessario) i compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 giugno 2023, sentito il parere del Collegio Sindacale su proposta del Comitato Remunerazioni.

Si ricorda che sia i compensi ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., sia i compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari sono invariati rispetto al recedente mandato.

Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile.

Di seguito si riportano i compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari per il 2025:

FIGURA 9. COMPENSI COMITATI ENDOCONSILIARI 2025

		Compenso
	Comitato Remunerazioni	Presidente 25.000 euro
		Membro 17.500 euro
	Comitato Nomine e Corporate Governance	Presidente 25.000 euro
		Membro 17.500 euro
	Comitato Controllo e Rischi	Presidente 35.000 euro
		Membro 25.000 euro
	Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati	Presidente 25.000 euro
		Membro 17.500 euro
	Comitato Sostenibilità	Presidente 25.000 euro
		Membro 17.500 euro

1.5 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea degli azionisti in data 30 maggio 2023, che ne ha, altresì, determinato i compensi per l'intero periodo di mandato, ossia fino all'approvazione del Bilancio 2027. In linea con il precedente mandato, al Presidente è stato confermato un compenso pari a € 80.000 lordi annui e, agli altri Sindaci Effettivi del Collegio, un compenso pari a € 70.000 lordi annui.

I compensi indicati nelle successive tabelle sono riportati secondo il criterio "*pro rata temporis*", dalla data di nomina.

1.6 Amministratore Delegato

Remunerazione fissa

Come precedentemente anticipato, il C.d.A. del 28 febbraio 2024, su proposta del Comitato Remunerazioni e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ha provveduto a rimodulare i compensi annui lordi fissi dell'Amministratore Delegato. Gli stessi, per il 2025 sono stati pari a € 1.478.000 lordi¹⁶.

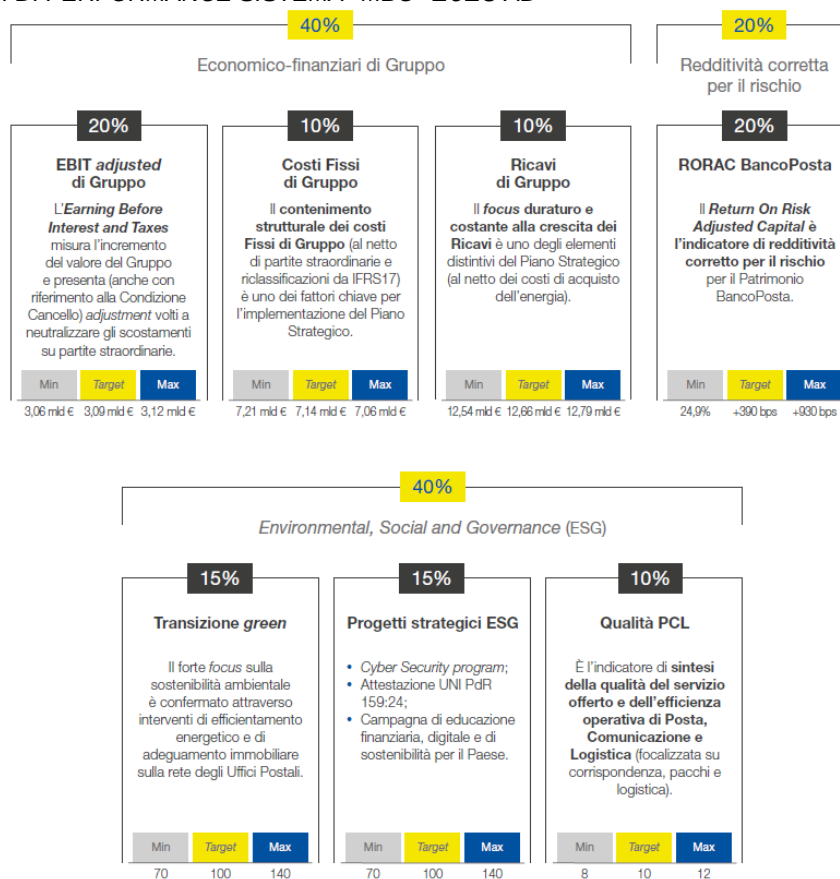
All'AD sono stati riconosciuti *benefit* in linea con le prassi di mercato per ruoli analoghi e nel rispetto delle normative applicabili.

Remunerazione variabile

Nelle pagine a seguire si descrive la consuntivazione dei sistemi di incentivazione il cui periodo di *performance* si è concluso nel 2025. Inoltre, si richiamano i sistemi per i quali sono maturate le quote sottoposte a differimento/*retention*, sempre nel corso del 2025, nel rispetto delle condizioni definite.

Con riferimento al sistema di incentivazione variabile a breve termine "MBO", per il periodo di *performance* 2025, gli obiettivi erano i seguenti:

FIGURA 10. OBIETTIVI DI PERFORMANCE SISTEMA "MBO" 2025 AD



Nota: I valori di EBIT di Gruppo, Costi Fissi di Gruppo e Ricavi di Gruppo sono arrotondati alla seconda cifra decimale. Con riferimento ai suddetti KPI, verranno neutralizzate eventuali variazioni di perimetro (in positivo e negativo) generate da M&A, operazioni straordinarie e costi di ristrutturazione legati agli esodi incentivati (pari a budget nel 2025 a € 0,09 mld).

Di seguito, è riportato il livello di conseguimento delle condizioni cancello e di accesso e degli obiettivi di *performance* deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

¹⁶ Di cui € 1.378.000 per la carica di Amministratore Delegato (composti da € 40.000 quale emolumento definito dall'Assemblea degli azionisti ex art. 2389, comma 1, c.c. e € 1.338.000 quale compenso ex art. 2389, comma 3, c.c.) e € 100.000 in qualità di Dirigente della società.

FIGURA 11. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO DEL SISTEMA “MBO” 2025 AD

Condizioni (ON/OFF)	Valore soglia	Consuntivo
EBIT adjusted di Gruppo (€ mld)	3,06	3,31
Parametro di adeguatezza Patrimoniale Patrimonio BancoPosta: CET 1	15%	19,8%
Parametro di Liquidità a breve termine Patrimonio BancoPosta: LCR	350%	595%
Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta: RORAC	21%	40,5%
Parametro di adeguatezza patrimoniale Gruppo Assicurativo Poste Vita: Solvency II Ratio	150%	304%

Valori arrotondati

In particolare, la Condizione Cannello e le Condizioni di Accesso stabilite nel 2025 sono state tutte superate attivando quindi il sistema nel suo complesso.

La seguente figura fornisce, invece, i livelli di raggiungimento di ciascun obiettivo di *performance* assegnato, relativamente al sistema di incentivazione a breve termine “MBO” 2025.

FIGURA 12. CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI “MBO” 2025 AD

Obiettivi	Peso	Minimo	Target	Massimo	Consuntivo
EBIT adjusted di Gruppo (€ mld)	20%	3,06	3,09	3,12	3,31
Costi Fissi di Gruppo (€ mld)	10%	7,21	7,14	7,06	7,04
Ricavi di Gruppo (€ mld)	10%	12,54	12,66	12,79	12,96
RORAC BancoPosta	20%	24,9%	28,8%	34,2%	40,5%
Transizione green	15%	70	100	140	140
Progetti strategici ESG	15%	70	100	140	140
Qualità PCL	10%	8	10	12	11
Valori arrotondati					TOTALE 138%

Gli obiettivi di Gruppo relativi all'EBIT, ai Costi Fissi e ai Ricavi Totali nel 2025 sono stati raggiunti al livello massimo, anche grazie al percorso di crescita intrapreso e alla continua attenzione alla disciplina sui costi perseguita negli ultimi anni. Anche l'obiettivo del RORAC è stato raggiunto a livello massimo. Si tratta di valori estremamente elevati soprattutto sui Ricavi che hanno trainato l'EBIT.

Con riferimento agli indicatori ESG fissati per l'MBO 2025, Poste Italiane ha raggiunto *performance* positive (benché non al livello massimo), come di seguito dettagliato:

- **Transizione Green.** Nel corso del 2025 è stato positivamente implementato il programma di interventi di efficientamento energetico e di adeguamento immobiliare sulla rete degli Uffici Postali. In particolare:
 - a) interventi di adeguamento immobiliare conclusi: oltre 500 interventi in più rispetto al *target*;
 - b) impianti fotovoltaici installati: circa 10 impianti in più rispetto al *target*;
 - c) sistemi di smart building installati: oltre 1.000 sistemi in più rispetto al *target*.

- **Progetti strategici ESG.** Pieno raggiungimento di tutte le attività previste. Nello specifico:
 - in termini di Cyber Security sono state svolte campagne che hanno coinvolto un numero di dipendenti superiore ai 35.000 inizialmente previsti.
 - Ad ottobre 2025, Poste Italiane, inoltre, ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 159:2024, sull'attuazione di politiche di lavoro inclusive per le persone con disabilità.
 - Infine, con l'obiettivo di contribuire all'educazione finanziaria, digitale e di sostenibilità del Paese, con iniziative di sensibilizzazione dei cittadini sull'importanza di tematiche sistemiche di cui l'azienda si fa carico, in virtù del suo ruolo sistemico, ha svolto oltre 150 eventi con un particolare *focus* su giovani e anziani.
- **Qualità PCL:** si tratta del risultato migliore degli ultimi anni per un incremento significativo della qualità percepita dai nostri clienti. In particolare, il Net Promoter Score (NPS) - uno degli indicatori più rilevanti della qualità percepita nell'ambito dell'indicatore qualità di PCL - ha registrato un ulteriore incremento di 5 punti rispetto all'anno precedente, evidenziando un miglioramento costante e strutturale dell'esperienza cliente. Il risultato al valore massimo non è stato raggiunto soprattutto per le *performance* di qualità misurata sui pacchi che seppur in miglioramento sono state condizionate fortemente dall'incremento dei volumi rispetto al 2024, in particolare sui pacchi «lenti».

Appare evidente che, alla stregua degli obiettivi economico-finanziari, la selezione degli obiettivi ESG e il relativo *target setting*, seguono un processo basato sui medesimi principi di: chiarezza, affidabilità, verificabilità e misurabilità oggettiva. Questo approccio, caratterizzato peraltro da un elevato livello di sfida, prevede differenti livelli di raggiungibilità, secondo una valutazione equa e ragionevole. A conferma di ciò, si fa presente che non tutti gli obiettivi, infatti, raggiungono ogni anno il livello di *performance* massima definita, ancorché il percorso virtuoso intrapreso a partire dal 2017, ha garantito al Gruppo risultati eccellenti.

Complessivamente, la valutazione rispetto agli obiettivi raggiunti (economico-finanziari, di sostenibilità e di redditività corretta per il rischio) risulta più che positiva, pari al 138% del livello *target* (rispetto a un valore massimo pari al 140%).

Pertanto, sulla base della consuntivazione delle Condizioni Cancelli e di Accesso e degli obiettivi di *performance* appena illustrati, in attuazione di quanto descritto nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2025, l'Amministratore Delegato ha maturato un incentivo, con riferimento al sistema "MBO" 2025, pari a € 1.044.778; tale importo verrà corrisposto come di seguito descritto:

- per il 40% *up-front* nel 2026, di cui il 20% in forma monetaria e il 20% in diritti a ricevere azioni ordinarie della Società, soggette ad un vincolo di *retention* di 1 anno (la consegna, pertanto, è prevista nel 2027);
- il restante 60% differito su un orizzonte temporale di 5 anni (*pro-rata*), per il 25% in forma monetaria e per il 35% in diritti a ricevere azioni ordinarie della società, soggette ad un periodo di *retention* di 1 anno (l'ultima quota differita, pari al 15% dell'incentivo complessivamente maturato, verrà corrisposta nel 2031 in forma monetaria).

Nel 2026, con riferimento all'MBO 2025, sarà quindi erogata esclusivamente una somma lorda di € 208.956 (*up-front* in forma monetaria).

Infine, si evidenzia che è stata verificata la sussistenza delle condizioni di adeguatezza patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta e, pertanto, a valle dell'approvazione del Bilancio di esercizio 2025, saranno riconosciute le quote monetarie e in strumenti finanziari giunte al termine dei periodi di differimento e/o *retention* relative ai sistemi di incentivazione a breve termine ("MBO") per gli anni 2020, 2021, 2022, 2023, e 2024 (con circa 870 azioni derivanti dal

meccanismo del *dividend equivalent*). In particolare, per l'AD si procederà alla consegna di 38.315 azioni di Poste Italiane e € 133.715 nel 2026.

Con riferimento ai piani di incentivazione a medio-lungo termine, il cui periodo di *performance* è terminato nel 2025, si ricorda che è giunto a maturazione il “Piano ILT Performance Share 2023-2025”, assegnato nel corso del 2023. Inoltre, con riferimento ai “Piani ILT Performance Share” 2020-2022, 2021-2023 e 2022-2024 sono giunte al termine del periodo di *retention* le quote differite attribuite lo scorso anno per le quali sono state verificate le condizioni per la consegna delle Azioni collegate all'adeguatezza patrimoniale, alla liquidità e alla redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta.

La consuntivazione di tali sistemi di incentivazione è rappresentata nelle Tabelle 1, 3A e 3B (Schema 7-bis Consob) e, nelle prossime pagine, si riportano ulteriori dettagli sul conseguimento della Condizione Cancellato e delle Condizioni di Accesso e sul livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

FIGURA 13. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO DEL “PIANO ILT PERFORMANCE SHARE 2023 – 2025” (ASSEGNATO NEL 2023)

Condizione Cancellato	Valore soglia	Consuntivo
EBIT cumulato triennale di Gruppo (€ mld)	6,9	9,0

Condizione di Accesso	Valore soglia	Consuntivo
Parametro di adeguatezza Patrimoniale Patrimonio BancoPosta: CET 1	15%	19,8%
Parametro di Liquidità a breve termine Patrimonio BancoPosta: LCR	350%	595%
Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta: RORAC	21%	40,5%

Valori arrotondati

Di seguito è riportato il livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati nel 2023, ovvero l'EBIT di Gruppo cumulato triennale (con peso 40%), il *Total Shareholder Return* relativo (con peso 20%) e gli obiettivi ESG – i) Transizione Green e ii) Valore al territorio (con peso 20% per ciascun KPI):

FIGURA 14. CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI DEL “PIANO ILT PERFORMANCE SHARE 2023-2025”

Obiettivi	Peso	Minimo	Target	Massimo	Consuntivo
EBIT cumulato triennale di Gruppo (€ mld)	40%	6,9	7,1	7,4	9,0
<i>Total Shareholder Return</i> relativo (rTSR)	20%	TSR PI = TSR FTSE MIB	TSR PI +5% vs TSR FTSE MIB	TSR PI +15% vs TSR FTSE MIB	>15% vs TSR FTSE MIB
Transizione green - Riduzione delle emissioni totali di Gruppo (tCO2e)	20%	-10%	-15%	-20%	Oltre -20%
Valore al territorio - Progetto Polis: cantieri avviati	20%	80%	90%	100%	Oltre 100% (oltre 4.830)
				TOTALE	130%

Valori arrotondati

In particolare, l'EBIT, dato dalla somma dei valori consuntivati nel triennio, risulta ampiamente oltre il livello massimo stabilito.

Il *Total Shareholder Return* di Poste Italiane, osservato nel periodo 2023-2025, è risultato pari al 187%, ampiamente superiore al livello del *Total Shareholder Return* del FTSE MIB, pertanto, l'obiettivo è stato raggiunto al livello massimo.

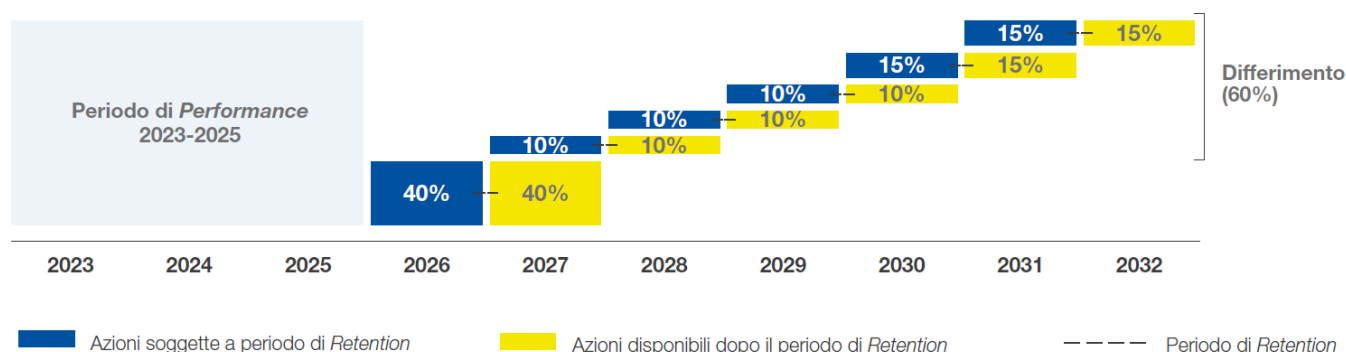
Anche l'obiettivo ESG - Transizione *green* risulta pienamente raggiunto con una riduzione delle emissioni totali di Gruppo (tCO₂e) superiore al 20% nel triennio di riferimento. In proposito, si ricorda che Poste Italiane sta portando avanti una delle trasformazioni *green* più strutturate tra le grandi aziende italiane, integrando sostenibilità ambientale e efficienza energetica nel proprio piano industriale.

Per quanto riguarda l'obiettivo ESG – Valore al territorio, si evidenzia che gli interventi di adeguamento immobiliare avviati in relazione al Progetto Polis al 31/12/2025 risultano superiori all'obiettivo di 4.830 abilitando, quindi, il raggiungimento dell'obiettivo a livello massimo.

Il risultato complessivo del Piano "ILT *Performance Share* 2023-2025" è, pertanto, pari al livello massimo corrispondente al 130% del livello *target*.

Per l'AD il numero di diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane derivanti dalla consuntivazione del "Piano ILT *Performance Share* 2023-2025" è pari a 162.409, che saranno riconosciuti con le modalità di seguito rappresentate:

FIGURA 15. MODALITÀ CORRESPONSIONE DEL "PIANO ILT PERFORMANCE SHARE" 2023-2025



Sia la quota *up-front* sia le quote differite sono assoggettate a un periodo di *retention* di un anno. Con riferimento alla quota *up-front*, le azioni maturate saranno disponibili, al termine del periodo di *retention*, previa la verifica della sussistenza del livello *appetite* delle condizioni di adeguatezza patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta. Al termine dei periodi di differimento e dei periodi di *retention* sulle quote differite, verrà verificata la sussistenza del livello soglia delle condizioni di adeguatezza patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta. Pertanto, nel 2026, non sarà consegnata alcuna azione all'AD con riferimento al Piano "ILT *Performance Share* 2023-2025".

Infine, si evidenzia che è stata verificata la sussistenza delle condizioni di adeguatezza patrimoniale, di liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta: pertanto, a valle dell'approvazione del Bilancio di esercizio 2025, saranno consegnate le azioni relative ai "Piani ILT *Performance Share*" 2020-2022, 2021-2023 e 2022-2024 giunte al termine del periodo di *retention*. In particolare, per l'AD si procederà alla consegna di 66.268 azioni di Poste Italiane nel 2026.

1.7 Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategiche

Remunerazione fissa

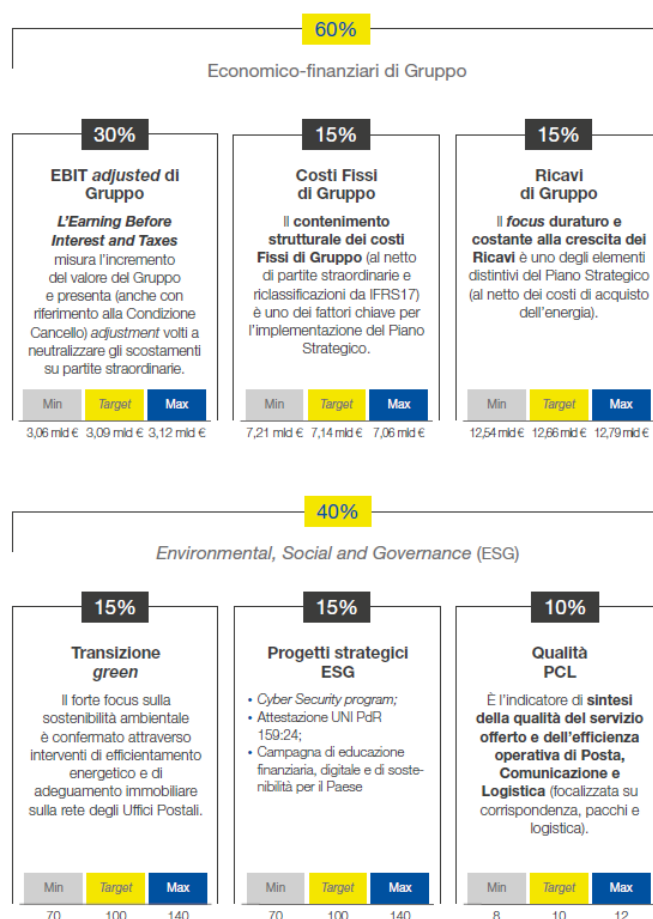
Per il Direttore Generale la componente fissa è costituita esclusivamente dalla Retribuzione Annuale Lorda relativa al rapporto dirigenziale che, per il 2025 è stata pari a € 870.000 euro, invariati rispetto allo scorso anno. Per i Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS), nel corso del 2025 sono stati apportati adeguamenti alla retribuzione annua lorda fissa, tenuto conto della strategicità e complessità della posizione ricoperta e in considerazione del posizionamento retributivo rispetto ai benchmark di mercato condotti.

Al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono stati riconosciuti *benefit* in linea con le prassi di mercato per ruoli analoghi.

Remunerazione variabile

Per il DG, con riferimento al sistema di incentivazione variabile a breve termine “MBO”, per il periodo di *performance* 2025, gli obiettivi assegnati erano i seguenti:

FIGURA 16. OBIETTIVI DI PERFORMANCE SISTEMA “MBO” 2025 DG



Per il DG, le considerazioni sui livelli di raggiungimento della Condizione Cancellato e degli obiettivi di *performance* sono le medesime precedentemente descritte per l'AD. I KPI sono gli stessi (ad eccezione del RORAC BP), come del resto la percentuale complessiva di *performance*.

Complessivamente, infatti, la valutazione rispetto agli obiettivi raggiunti (economico-finanziari, di sostenibilità e di redditività corretta per il rischio) risulta più che positiva, pari al 138% del livello *target* (rispetto a un valore massimo pari al 140%).

Pertanto, sulla base della consuntivazione della Condizione Cancellò e degli obiettivi di *performance* appena illustrati, in attuazione di quanto descritto nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2025, il Direttore Generale ha maturato un incentivo, con riferimento al Sistema MBO pari a € 1.200.600; tale importo verrà corrisposto in forma monetaria con le tempistiche di seguito descritte:

- per il 70% al termine del periodo di *performance* nel 2025;
- il restante 30% differito di un anno nel 2026.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, i valori relativi agli incentivi a breve termine, con riferimento al periodo di *performance* 2025, sono rappresentati nelle tabelle informative riportate nelle pagine che seguono (Schema 7-bis Tabella 1, Tabella 3A e Tabella 3B).

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono stati assegnati obiettivi di *performance* afferenti alle macroaree economico-finanziarie, sostenibilità e obiettivi di funzione. Il livello di raggiungimento degli obiettivi è differenziato su base individuale e generalmente superiore al *target*.

FIGURA 17. “MBO 2025” PER I DIRS



Resta inteso che per alcuni DIRS, soggetti a specifiche normative di riferimento, potranno essere previsti schemi differenti per tenere conto delle relative specificità.

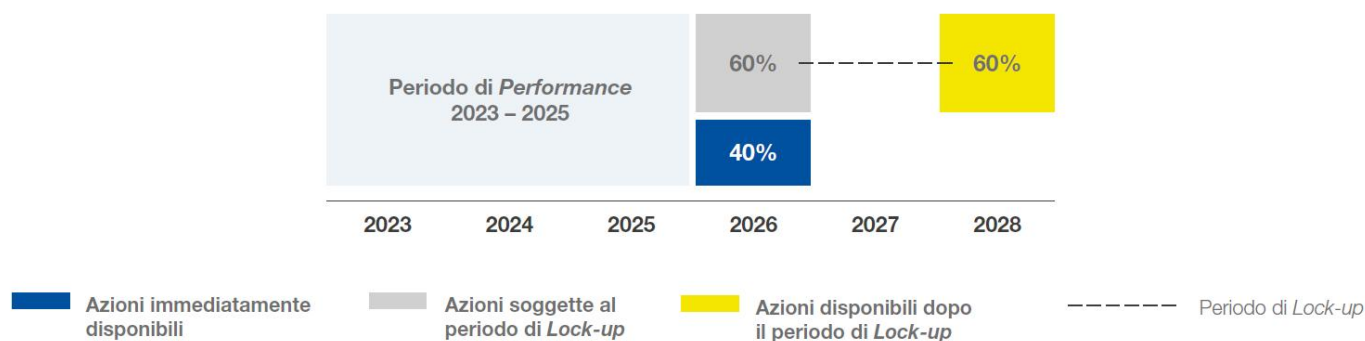
Il livello di raggiungimento medio degli obiettivi per i DIRS è superiore al *target* ed è pari a circa il 138% del *target* stesso (rispetto al 140% al massimo).

Si ricorda che nel 2025 è, inoltre, giunto a maturazione il “Piano ILT *Performance Share* 2023-2025”, assegnato nel corso del 2023. La consuntivazione di tale Piano è rappresentata nella Tabella 3A e si rimanda alle figure 12 e 13, già illustrate nel paragrafo dedicato all'AD. Tra i beneficiari vi è altresì Giuseppe Lasco a cui il piano è stato assegnato in qualità di DIRS; in un'ottica di sempre massima trasparenza verso gli azionisti e il mercato, si rappresenta che il numero delle azioni *pro-rata temporis* (a partire dal 28 febbraio

2024 data del C.d.A. della Società che ha nominato Giuseppe Lasco Direttore Generale) maturate in qualità di Direttore Generale è pari a 57.978.

Per DIRS non appartenenti ai *Material Risk Takers* e per il DG i diritti a ricevere le azioni ordinarie di Poste Italiane maturate saranno riconosciuti con le modalità di seguito rappresentate:

FIGURA 18. MODALITÀ CORRESPONSIONE DEL “PIANO ILT PERFORMANCE SHARE” 2023-2025 PER I BENEFICIARI NON MATERIAL RISK TAKER IVI INCLUSO IL DG



Si ricorda inoltre che nel 2025 verranno consegnate le quote sottoposte a Lock-Up/Differimento di anni precedenti.

Infine, per i *Material Risk Takers* BancoPosta, in linea con quanto già descritto per l'AD, saranno consegnate le azioni relative ai “Piani ILT Performance Share” 2020-2022, 2021-2023 e 2022-2024 giunte al termine del periodo di *retention*, nonché riconosciute le quote monetarie e in strumenti finanziari giunte al termine dei periodi di differimento e/o *retention* relative ai sistemi di incentivazione a breve termine (“MBO”) per gli anni 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.

Tabelle informative – Schema 7-bis Consob*

TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Consiglio di Amministrazione 1 di 2

Nome e cognome o categoria	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1												
Silvia Maria Rovere	Presidente	01/01/2025 - 31/12/2025	appr. bilancio 2025	€ 480.000	€ 25.000	(1)		€ 9.364		€ 514.364		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 480.000	€ 25.000			€ 9.364		€ 514.364		
Note:												
(1) Per la carica di Presidente del Comitato Sostenibilità.												
2												
Matteo Del Fante	Amministratore Delegato	01/01/2025 - 31/12/2025	appr. bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.478.000		€ 470.150		€ 14.647		€ 1.962.798	€ 1.843.401	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 1.478.000		€ 470.150		€ 14.647		€ 1.962.798	€ 1.843.401	
Note:												
(1) Di cui € 1.378.000 per la carica di Amministratore Delegato (composti da € 40.000 quale emolumento definito dall'Assemblea degli Azionisti ex art. 2389, comma 1, c.c. e € 1.338.000 quale compenso ex art. 2389, comma 3, c.c.) e € 100.000 in qualità di Dirigente della società.												
3												
Carlo D'Asaro Biundo	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	appr. bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000	€ 50.000	(1)		€ 521		€ 90.521		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 40.000	€ 50.000			€ 521		€ 90.521		
Note:												
(1) Di cui € 25.000 per la carica di Presidente del Comitato Remunerazioni e € 25.000 per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischio.												
4												
Valentino Gemignani	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	appr. bilancio 2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000	€ 42.500	(1)				€ 82.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 40.000	€ 42.500			€ -		€ 82.500		
Note:												
(1) Di cui € 25.000 per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischio e € 17.500 per la partecipazione al Comitato Nomine e Corporate Governance.												
(2) Compensi inversi.												

* I valori inseriti nelle tabelle illustrate sono stati calcolati *pro-rata temporis*, ove necessario. Il variabile inserito nelle tabelle è una stima definita al momento della redazione del presente documento in attesa dell'approvazione del Bilancio della Società da parte dell'Assemblea degli azionisti.

Consiglio di Amministrazione 2 di 2

Nome e cognome o categoria	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
5 Alessandro Marchesini												
	Consigliere	26/03/2025 - 31/12/2025	appr. bilancio 2025		(1)					€ 57.484		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.658	€ 26.826							
(II) Compensi da controllare e collegate												
(III) Totale				€ 30.658	€ 26.826			€ -		€ 57.484		
Note:												
(1) Di cui € 13.413 per la partecipazione al Comitato Remunerazioni e € 13.413 per la partecipazione al Comitato Sostenibilità.												
6 Paolo Marchioni												
	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	appr. bilancio 2025		(1)					€ 86.663		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000	€ 46.663					€ 86.663		
(II) Compensi da controllare e collegate				€ 15.000						€ 15.000		
(III) Totale				€ 55.000	€ 46.663			€ -		€ 101.663		
Note:												
(1) Di cui € 17.500 per la partecipazione al Comitato Remunerazioni, € 25.000 per la carica di Presidente del Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati e € 4.163 per la partecipazione al Comitato Sostenibilità (quest'ultimo carica dal 1/1/25 al 26/3/25).												
7 Matteo Pavella												
	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	appr. bilancio 2025		(1)					€ 92.500		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000	€ 52.500					€ 92.500		
(II) Compensi da controllare e collegate				€ 10.000						€ 10.000		
(III) Totale				€ 50.000	€ 52.500			€ -		€ 102.500		
Note:												
(1) Di cui € 35.000 per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi e € 17.500 per la partecipazione al Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati.												
8 Patricia Rudigliano												
	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	appr. bilancio 2025		(1)					€ 83.021		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000	€ 42.500					€ 82.500		
(II) Compensi da controllare e collegate												
(III) Totale				€ 40.000	€ 42.500			€ 521		€ 83.021		
Note:												
(1) Di cui € 25.000 per la carica di Presidente del Comitato Nomine e Corporate Governance e € 17.500 per la partecipazione al Comitato Sostenibilità.												
9 Vanda Ternau												
	Consigliere	01/01/2025 - 31/12/2025	appr. bilancio 2025		(1)					€ 75.521		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.000	€ 35.000					€ 75.000		
(II) Compensi da controllare e collegate				€ 15.000						€ 15.000		
(III) Totale				€ 55.000	€ 35.000			€ 521		€ 90.521		
Note:												
(1) Di cui € 17.500 per la partecipazione al Comitato Nomine e Corporate Governance e € 17.500 per la partecipazione al Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati.												

Direttore Generale

Nome e cognome o categoria	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Giuseppe Iasco				Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 870.000		€ 1.200.600		€ 23.671		€ 2.094.272	€ 695.444	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 870.000		€ 1.200.600		€ 23.671		€ 2.094.272	€ 695.444	

Dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome o categoria	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Dirigenti con responsabilità strategiche (16 Risorse ⁽¹⁾)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 6.610.705		€ 6.219.427		€ 261.375		€ 13.091.506	€ 4.176.176	
(II) Compensi da controllate e collegate					(2)		(3)					
(III) Totale				€ 6.610.705		€ 6.219.427		€ 261.375		€ 13.091.506	€ 4.176.176	

Note:

⁽¹⁾ Non sussistono i presupposti previsti dalla vigente normativa per la disclosure su base individuale, ossia nessuno dei Dirigenti con responsabilità strategiche ha percepito nel corso dell'esercizio 2025 compensi complessivi maggiori rispetto all'Amministratore Delegato.

⁽²⁾ Sono, inoltre, interamente riversati a Poste Italiane S.p.A. i compensi per le cariche di Consigliere e per particolari incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo deliberati ex art. 2389 c.c. pari a un totale di € 1.048.686.

⁽³⁾ Sono, inoltre, interamente riversati a Poste Italiane S.p.A. i compensi per particolari incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo deliberati ex art. 2389 c.c. pari a un totale di € 565.571.

Collegio Sindacale

Nome e cognome		Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		
1													
Mauro Lenardo		Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2025 - 30/05/2025	a pp.r. bilancio 2024	€ 33.242						€ 33.242		
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					€ (1) 77.158						€ 77.158		
(ii) Compensi da controllate e collegate					€ 110.400						€ 110.400		
(iii) Totale													
Note:													
(1) Periodo considerato dal 01/01/2025 - 31/12/2025 con compensi, eventualmente, pro quota in base al periodo effettivo per cui è stato ricoperto la carica.													
2													
Gianluigi Fiorenti		Sindaco Effettivo	01/01/2025 - 30/05/2025	a pp.r. bilancio 2024							€ 29.087		
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 29.087						€ 29.087		
(ii) Compensi da controllate e collegate					€ (1) 18.854						€ 18.854		
(iii) Totale					€ 47.941						€ 47.941		
Note:													
(1) Periodo considerato dal 01/01/2025 - 31/12/2025 con compensi, eventualmente, pro quota in base al periodo effettivo per cui è stato ricoperto la carica.													
3													
Serena Gatteschi		Sindaco Effettivo	01/01/2025 - 30/05/2025	a pp.r. bilancio 2024							€ 29.087		
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 29.087						€ 29.087		
(ii) Compensi da controllate e collegate					€ (1) 28.009						€ 28.009		
(iii) Totale					€ 57.096						€ 57.096		
Note:													
(1) Periodo considerato dal 01/01/2025 - 31/12/2025 con compensi, eventualmente, pro quota in base al periodo effettivo per cui è stato ricoperto la carica.													
4													
Antonio Mansi		Presidente del Collegio Sindacale	30/05/2025 - 31/12/2025	a pp.r. bilancio 2027							€ 47.105		
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 47.105						€ 47.105		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					€ 47.105						€ 47.105		
5													
Giovanni Caravetta		Sindaco Effettivo	30/05/2025 - 31/12/2025	a pp.r. bilancio 2027							€ 41.217		
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 41.217						€ 41.217		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					€ 41.217						€ 41.217		
6													
Laura Gualtieri		Sindaco Effettivo	30/05/2025 - 31/12/2025	a pp.r. bilancio 2027							€ 41.217		
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					€ 41.217						€ 41.217		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					€ 41.217						€ 41.217		

TABELLA 3A: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Matteo Del Fante	Amministratore Delegato												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2025 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta Delibera Assemblea degli azionisti 30/05/2025			25.469 Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.	(1) € 574.639	5 anni	17/03/2026	(2) € 22.5623		(3) 9.261	€ 208.949	(4) € 208.949
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2024 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta Delibera Assemblea degli azionisti 31/05/2024	16.287 Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.	5 anni							(3) 6.514	€ 146.971	(4) € 146.971
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2023 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta Delibera Assemblea degli azionisti 08/05/2023	12.233 Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.	5 anni							(3) 8.156	€ 184.018	(4) € 184.018
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2022 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta Delibera Assemblea degli azionisti 27/05/2022	3.903 Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.	5 anni							(3) 7.809	€ 176.189	(4) € 176.189
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2021 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta Delibera Assemblea degli azionisti 28/05/2021									(3) 4.154	€ 93.724	(4) € 93.724
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano ILT Performance Share - 2025-2027 Delibera Assemblea degli azionisti 30/05/2025			104.149 Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.	€ 1.195.631	3 anni	30/01/2025	(2) € 14.0042				€ 434.346
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano ILT Performance Share - 2024-2026 Delibera Assemblea degli azionisti 31/05/2024	140.798 Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.										€ 375.874
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano ILT Performance Share - 2023-2025 Delibera Assemblea degli azionisti 08/05/2023	97.445 Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.	3 anni							(3) 64.964	€ 1.465.737	€ 223.330
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano ILT Performance Share - 2022-2024 Delibera Assemblea degli azionisti 27/05/2022	55.232 Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.	3 anni							(3) 11.047	€ 249.246	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano ILT Performance Share - 2021-2023 Delibera Assemblea degli azionisti 28/05/2021	57.873 Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.	3 anni							(3) 14.468	€ 326.431	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano ILT Performance Share - secondo ciclo 2020 - 2022 Delibera Assemblea degli azionisti 28/05/2019	7.613 Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.	3 anni									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano ILT Performance Share - primo ciclo 2019 - 2021 Delibera Assemblea degli azionisti 28/05/2019									(3) 14.716	€ 332.027	
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						€ 1.770.270						€ 3.183.292	€ 1.843.401

Note:

⁽¹⁾ Valore ottenuto moltiplicando il numero delle Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A. per il prezzo di mercato alla data di assegnazione.

⁽²⁾ Valore convenzionale stimato come media aritmetica dei prezzi dell'Azione di Poste Italiane rilevata nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto alla data di assegnazione.

⁽³⁾ Strumenti finanziari sottoposti a retention di 1 anno.

⁽⁴⁾ Miglior stima sulla base del valore alla data di maturazione.

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value				
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)				
Giuseppe Larco	Direttore Generale																
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano LT Performance Share - 2025-2027 Delibera Assemblea degli azionisti 30/05/2025			62.125 Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A	€ 852.293	3 anni	30/01/2025	€ 14.0042 (1)				€ 315.071				
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano LT Performance Share - 2024-2026 Delibera Assemblea degli azionisti 31/05/2024	81.558 Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A	3 anni									€ 278.395				
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano LT Performance Share - 2023-2025 Delibera Assemblea degli azionisti 08/05/2023									(2) 57.978 Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A	€ 1.308.117	€ 101.978				
	(ii) Compensi da controllate e collegate																
(iii) Totale						€ 852.293						€ 1.308.117	€ 695.444				
Note:																	
(1) Valore convenzionale stimato come media aritmetica dei prezzi dell'Azione di Poste Italiane rilevata nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto alla data di assegnazione.																	
(2) Di cui 34.797 sottoposte ad un periodo di Lock-up pari a 2 anni.																	

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Dirigenti con responsabilità strategiche													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2025 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta Delibera Assemblea degli azionisti 30/05/2025			20.139 <i>Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.</i>	⁽¹⁾ € 454.382	4 / 5 anni	17/03/2026	⁽²⁾ € 22,5623		⁽³⁾ 8.201	€ 185.033	⁽⁴⁾ € 185.033
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2024 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta Delibera Assemblea degli azionisti 31/05/2024	11.956 <i>Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.</i>	4 / 5 anni							⁽³⁾ 5.335	€ 120.370	⁽⁴⁾ € 120.370
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2023 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta Delibera Assemblea degli azionisti 08/05/2023	6.318 <i>Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.</i>	4 / 5 anni							⁽³⁾ 5.422	€ 122.333	⁽⁴⁾ € 122.333
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2022 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta Delibera Assemblea degli azionisti 27/05/2022	1.984 <i>Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.</i>	4 / 5 anni							⁽³⁾ 3.968	€ 89.527	⁽⁴⁾ € 89.527
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2021 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta Delibera Assemblea degli azionisti 28/05/2021									⁽³⁾ 1.320 <i>Azioni ordinarie di Poste Italiane</i>	€ 29.782	⁽⁴⁾ € 29.782
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano ILT Performance Share - 2025-2027 Delibera Assemblea degli azionisti 30/05/2025			315.313 <i>Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.</i>	€ 4.151.585	3 anni	30/01/2025	⁽²⁾ € 14,0042				€ 1.529.052
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano ILT Performance Share - 2024-2026 Delibera Assemblea degli azionisti 31/05/2024	395.237 <i>Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.</i>	3 anni									€ 1.286.368
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano ILT Performance Share - 2023-2025 Delibera Assemblea degli azionisti 08/05/2023	45.884 <i>Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.</i>	3 anni							⁽⁵⁾ 433.430	€ 9.779.169	€ 813.710
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano ILT Performance Share - 2022-2024 Delibera Assemblea degli azionisti 27/05/2022	17.765 <i>Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.</i>	3 anni							⁽³⁾ 3.554	€ 80.186	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano ILT Performance Share - 2021-2023 Delibera Assemblea degli azionisti 28/05/2021	15.107 <i>Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.</i>	3 anni							⁽³⁾ 3.777	€ 85.218	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano ILT Performance Share - secondo ciclo 2020 - 2022 Delibera Assemblea degli azionisti 28/05/2019	8.744 <i>Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.</i>	3 anni									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano ILT Performance Share - primo ciclo 2019 - 2021 Delibera Assemblea degli azionisti 28/05/2019									⁽³⁾ 6.133 <i>Azioni ordinarie di Poste Italiane</i>	€ 138.375	
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						€ 4.605.967						€ 10.629.993	€ 4.176.176

Note:⁽¹⁾ Valore ottenuto moltiplicando il numero delle Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A. per il prezzo di mercato alla data di assegnazione.⁽²⁾ Valore convenzionale stimato come media aritmetica dei prezzi dell'Azione di Poste Italiane rilevata nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto alla data di assegnazione.⁽³⁾ Strumenti finanziari sottoposti a retention di 1 anno.⁽⁴⁾ Miglior stima sulla base del valore alla data di maturazione.⁽⁵⁾ Di cui 30.590 sottoposte a un periodo di retention di 1 anno in coerenza con le previsioni per il personale del Patrimonio BancoPosta e di cui 241.704 sottoposte ad un periodo di Lock-up pari a 2 anni.

TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

A Nome e cognome o categoria	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora Differiti	
Matteo Del Fante	Amministratore Delegato								
		(i) Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2025	€ 208.956	€ 261.195	5 anni			
		(i) Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2024				€ 101.894	€ 152.840	
		(i) Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2023				€	€ 130.786	
		(i) Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2022				€	€ 114.750	
		(i) Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2021					€ 124.971	
		(i) Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2020				€ 31.821		
(ii) Compensi da controllate e collegate									
(iii) Totale			€ 208.956	€ 261.195			€ 133.715	€ 523.348	
Giuseppe Lasco	Direttore Generale								
		(i) Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2025	€ 840.420	€ 360.180	1 anno			
		(i) Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2024				€ 303.102		
		(ii) Compensi da controllate e collegate							
(iii) Totale			€ 840.420	€ 360.180			€ 303.102		

A	B	(1)	(2)			(3)	(4)		
Nome e cognome o categoria	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Dirigenti con responsabilità strategiche									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2025	€ 3.957.589	€ 1.897.190	1 - 5 anni				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2024				€ 1.509.917	€ 257.141		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2023				€ 33.497	€ 126.903		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2022				€ 42.641	€ 68.629		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2021				€ 7.854	€ 39.691		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2020				€ 10.324			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piani ILT SdG Poste italiane	€ 364.647			€ 434.902	€ 1.128.628		
(II) Compensi da controllate e collegate			(1)	(2)		(3)	(4)		
(III) Totale			€ 3.957.589	€ 2.261.837		€ 2.039.135	€ 1.620.990	€ -	
Note:									
(1) Sono, inoltre, interamente riversati a Poste Italiane S.p.A. i compensi per particolari incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo deliberati ex art. 2389 c.c. pari a un totale di € 185.743.									
(2) Sono, inoltre, interamente riversati a Poste Italiane S.p.A. i compensi per particolari incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo deliberati ex art. 2389 c.c. pari a un totale di € 379.829.									
(3) Sono, inoltre, interamente riversati a Poste Italiane S.p.A. i compensi per particolari incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo deliberati ex art. 2389 c.c. pari a un totale di € 328.841.									
(4) Sono, inoltre, interamente riversati a Poste Italiane S.p.A. i compensi per particolari incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo deliberati ex art. 2389 c.c. pari a un totale di € 723.934.									

TABELLE INFORMATIVE – SCHEMA 7-TER CONSOB

TABELLA 1: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine 2024	Numero azioni acquistate nel 2025*	Numero azioni vendute nel 2025	Numero azioni possedute a fine 2025	Titolo del possesso
Silvia Maria Rovere	Presidente	POSTE ITALIANE S.P.A.	5.000	0	0	5.000	Proprietà
Matteo Del Fante	Amministratore Delegato	POSTE ITALIANE S.P.A.	136.135	168.758	72.750	232.143	Proprietà
Paolo Marchioni	Congliere di Amministrazione	POSTE ITALIANE S.P.A.	500	1.000	0	1.500	Proprietà
Giuseppe Lasco	Direttore Generale	POSTE ITALIANE S.P.A.	25.705	39.394	37.550	27.549	Proprietà

*Sono incluse le azioni derivanti dalla consegna dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari di Poste Italiane.

TABELLA 2: PARTECIPAZIONI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Numero Dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine 2024	Numero azioni acquistate nel 2025*	Numero azioni vendute nel 2025	Numero azioni possedute a fine 2025	Titolo del possesso
15	POSTE ITALIANE S.P.A.	196.849	275.031	206.305	265.575	Proprietà

*Sono incluse le azioni derivanti dalla consegna dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari di Poste Italiane.

Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob
Sistema di incentivazione a breve termine 2025 ("MBO"):

Nome e cognome o categoria	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Matteo Del Fante	Amministratore Delegato	30/05/2025	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.	25.469	17/03/2026		€ 22,5623 ⁽¹⁾	5 anni
Dirigenti con responsabilità strategiche (n.3)		30/05/2025	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.	20.139	17/03/2026		€ 22,5623 ⁽¹⁾	4 / 5 anni
Altri Beneficiari Risk Taker (n.14)		30/05/2025	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.	53.414	17/03/2026		€ 22,5623 ⁽¹⁾	4 / 5 anni
Note: ⁽¹⁾ Valore convenzionale stimato come media aritmetica dei prezzi dell'Azione di Poste Italiane rilevata nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto alla data di assegnazione.								

Allegato:

LINEE GUIDA SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2026 DEL PATRIMONIO BANCOPOSTA

Sommario

Introduzione	109
1. Ambito normativo e di applicazione	110
1.1. Obiettivo del documento	110
1.2. Ambito normativo di riferimento	110
1.3. Ambito di applicazione	112
2. Governo e controllo delle politiche di remunerazione e incentivazione	114
2.1. Ruolo dell'Assemblea degli azionisti	114
2.2. Ruolo del Consiglio di Amministrazione	114
2.3. Ruolo del Comitato Remunerazioni	115
2.4. Compiti e responsabilità delle altre funzioni coinvolte	116
2.5. Processo di determinazione e di controllo delle Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta: sintesi	117
2.6. Identificazione del Personale più rilevante – <i>Material Risk Takers</i>	117
3. Elementi della politica di remunerazione e incentivazione	122
3.1. Componenti della remunerazione del Personale più rilevante	122
4. I sistemi di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta	126
4.1. Consiglio di Amministrazione	126
4.1.1. Presidente del Consiglio di Amministrazione	128
4.1.2. Amministratore Delegato (AD)	128
4.2. Collegio Sindacale	134
4.3. Altro personale più rilevante	135
4.4. Personale più rilevante appartenente alle funzioni aziendali di controllo	147
4.5. Pagamenti per la conclusione del rapporto per l'altro Personale più rilevante di BancoPosta	149
4.6. Remunerazione del restante Personale BancoPosta (non <i>Material Risk Takers</i>)	152
4.7. Meccanismi di aggiustamento <i>ex-ante</i> ed <i>ex-post</i> (clausole di <i>malus</i> e <i>claw back</i>)	154
5. Politiche e prassi di remunerazione del personale, non appartenente al Patrimonio BancoPosta, addetto alla rete di vendita di prodotti bancari, finanziari e di pagamento e alle attività di supporto al cliente e di trattamento dei reclami	156
6. Attuazione della politica in materia di remunerazione e incentivazione del 2025	161
6.1. Governance del processo di remunerazione	161
6.2. Informativa <i>ex-post</i>	162

Introduzione

Il presente Allegato (*“Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta”* o *“Linee Guida”*) – in coerenza con la *“Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025”* di Poste Italiane S.p.A. (di seguito anche *“Poste Italiane”*, *“Società”* o *“Azienda”*) – definisce il sistema di remunerazione e incentivazione del personale di Poste Italiane impiegato nel Patrimonio BancoPosta (il *“Patrimonio BancoPosta”* o *“BancoPosta”*) identificato attraverso le *“Linee Guida Identificazione del Personale più Rilevante riferito al Patrimonio BancoPosta”*. Il suddetto sistema di remunerazione e incentivazione è allineato: (i) al modello di organizzazione e gestione del Patrimonio BancoPosta; (ii) all’assetto organizzativo vigente; (iii) a quanto previsto dallo Statuto della Società e dal Regolamento del Patrimonio BancoPosta. Le presenti Linee Guida sono coerenti con le disposizioni normative di vigilanza.

La Circolare Banca d’Italia n. 285/2013, Parte Quarta, Capitolo 1 *“Bancoposta”*, ha reso applicabili a tale perimetro le disposizioni per le banche in materia di *“politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”* contenute nella medesima Circolare e nelle *European Banking Authority (EBA) guidelines* ed *EBA Regulatory Technical Standards (“RTS”)* tempo per tempo vigenti. BancoPosta, in linea con il requisito regolamentare, sottopone le proprie politiche di remunerazione e incentivazione all’Assemblea degli azionisti convocata per l’approvazione del Bilancio 2025.

Il presente documento è redatto, coerentemente con le previsioni regolamentari applicabili, con l’obiettivo di sottoporre all’Assemblea degli azionisti *“un’informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, la loro neutralità rispetto al genere, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti (ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni), le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l’evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore”*.

Resta inteso che il presente documento è redatto anche ai sensi del D.Lgs. n. 58/1998 (*“TUF”*) – art. 114-bis e 123-ter – e del *“Regolamento Emittenti”* – art. 84-quater –, per gli ambiti applicabili, in considerazione della quotazione di Poste Italiane S.p.A., cui il Patrimonio BancoPosta afferisce, sul Mercato Telematico Azionario (MTA).

Il documento si compone di due sezioni:

- *“Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta”*;
- informativa quali-quantitativa relativa all’applicazione delle *“Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2025 del Patrimonio BancoPosta”*.

1. Ambito normativo e di applicazione

1.1. Obiettivo del documento

Le “Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta”, in coerenza con la normativa in vigore e con la prima sezione della “Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025” di Poste Italiane, definiscono i sistemi di remunerazione e incentivazione per il personale del Patrimonio BancoPosta, coerentemente con le strategie, gli obiettivi ed i risultati aziendali di lungo periodo e con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio. In tale ambito, le presenti Linee Guida assicurano, in particolare, che la componente variabile della remunerazione sia sostenibile rispetto alla situazione economico-finanziaria del Patrimonio BancoPosta e che non ne limiti la capacità di mantenere o di raggiungere un adeguato livello di patrimonializzazione e di liquidità.

1.2. Ambito normativo di riferimento

Poste Italiane S.p.A. esercita le attività di BancoPosta – come disciplinate dal D.P.R. 14 marzo 2001 n. 144 e s.m.i. – attraverso il patrimonio destinato, denominato Patrimonio BancoPosta, costituito dall’Assemblea straordinaria della Società con delibera del 14 aprile 2011, in attuazione dell’art. 2, commi 17-*octies* e ss. del D.L. 29 dicembre 2010 n. 225, convertito con modificazioni dalla legge 26 febbraio 2011 n. 10. L’Assemblea, nella stessa seduta, ha anche approvato il Regolamento del Patrimonio BancoPosta. Il Patrimonio BancoPosta, separato dal patrimonio di Poste Italiane, costituisce un compendio di beni e rapporti giuridici destinato esclusivamente al soddisfacimento delle obbligazioni sorte nell’ambito dell’esercizio delle attività di BancoPosta e rappresenta il parametro di applicazione degli istituti di vigilanza prudenziale della Banca d’Italia riferiti a tali attività.

La Banca d’Italia, il 27 maggio 2014, ha emanato le Disposizioni di Vigilanza per BancoPosta (Parte IV, Cap. I, “Bancoposta” della Circolare n. 285/2013 “Disposizioni di Vigilanza prudenziale per le banche”) che, tenuto conto delle peculiarità normative e operative dell’attività di BancoPosta e della Società Poste Italiane S.p.A., hanno reso applicabile a BancoPosta la disciplina prudenziale delle banche, tra cui, in particolare, la normativa in tema di governo societario delle banche (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo I “Governo societario” della Circolare sopra richiamata) e la disciplina in materia di politiche di remunerazione e incentivazione (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” della Circolare sopra richiamata).

Con riferimento ai principi, criteri e previsioni disciplinati nella citata Circolare, il Patrimonio BancoPosta si configura come intermediario a medio-alta complessità, in considerazione delle peculiarità organizzative e di *business* in cui opera. Le presenti Linee Guida sono redatte in conformità con il 37° aggiornamento della citata Circolare 285, emesso in data 24 novembre 2021¹, volto a trasporre nel quadro regolamentare italiano la nuova disciplina introdotta con la V iterazione della CRD.

In particolare, si evidenzia che le previsioni introdotte dal 37° aggiornamento della Circolare 285 del 24 novembre 2021 in tema di soglia di materialità, differimento minimo e principio di neutralità di genere delle politiche di remunerazione erano state già adottate a partire dalle Linee Guida per il 2021.

La politica di remunerazione e incentivazione, pertanto, è predisposta coerentemente con la Relazione finale sugli orientamenti per sane politiche di remunerazione elaborata dall’*European Banking Authority* (di seguito “EBA”) il 2 luglio 2021 e le disposizioni di vigilanza in materia di “politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, identificando quale riferimento le previsioni più stringenti della regolamentazione previste

¹ La Circolare n. 285/2013 con il 37° aggiornamento emesso in data 24 novembre 2021, ha recepito le novità introdotte dalla Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V) che, modifica la direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le entità esentate, le società di partecipazione finanziaria, le società di partecipazione finanziaria mista, la remunerazione, le misure e i poteri di vigilanza e le misure di conservazione del capitale. Tale aggiornamento deriva dalla necessità di adeguamento al Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021, che integra la direttiva 2013/36/UE, con nuove “norme tecniche di regolamentazione” (Regulatory Technical Standards - RTS).

per intermediari comparabili a BancoPosta, disciplinate nella Circolare stessa, aggiornata da Banca d'Italia il 18 novembre 2014, in recepimento delle previsioni contenute nella direttiva europea 2013/36/UE ("CRD IV") e nel XXV aggiornamento del 23 ottobre 2018 in recepimento degli indirizzi elaborati tempo per tempo in ambito internazionale (EBA e FSB/Financial Stability Board).

Rilevano in particolare, con riferimento agli indirizzi elaborati in sede europea e internazionale:

- la Direttiva (UE) n. 878/2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019, che ha modificato la precedente Direttiva 2013/36/UE, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (cosiddetta CRD V); tali elementi sono stati recepiti dall'Autorità di Vigilanza nella Circolare n. 285/13 e dal legislatore nazionale tramite il D.lgs. n. 182/2021;
- Regolamento Delegato UE 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021 contenente le "norme tecniche di regolamentazione" (*Regulatory Technical Standards - RTS*), che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri qualitativi e quantitativi per individuare i membri del personale o le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente;
- il Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio d'Europa relativo ai requisiti prudenziali e comprensivo di regole specifiche in tema di informativa circa l'attuazione delle politiche di remunerazione e le Linee guida EBA in materia di Orientamenti per sane politiche di remunerazione ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE del 2 luglio 2013;
- il provvedimento Banca d'Italia sulla "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" del 19 marzo 2019, Sezione XI, art. 2-quater relativo alle politiche e prassi di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita;
- il Regolamento (UE) n. 2088/2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari, efficace dal 10 marzo 2021 (informativa circa l'integrazione dei rischi di sostenibilità nelle politiche di remunerazione);
- gli Orientamenti ESMA 35-43-3565 del 03/04/2023 relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II, che mirano a garantire l'applicazione uniforme e coerente dei requisiti in materia di retribuzione - nonché dei requisiti in materia di conflitti di interesse - ai sensi della MiFID II.

Le norme suindicate si devono considerare parte integrante delle regole sull'organizzazione e sul governo societario, inserendosi in un più ampio sistema normativo che comprende anche la disciplina specifica per le società quotate e per i servizi e le attività di investimento.

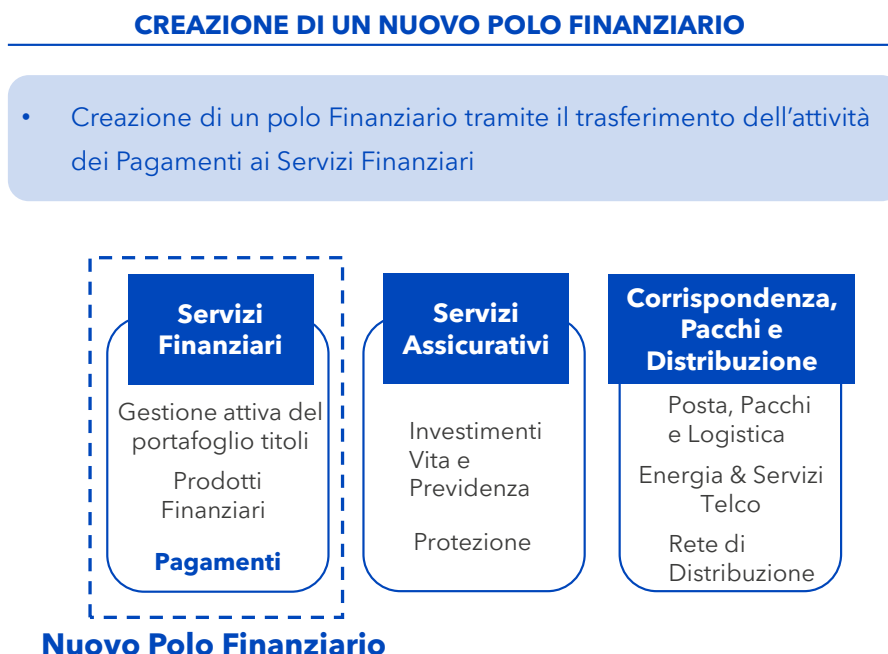
1.3. Ambito di applicazione

In considerazione della peculiarità del Patrimonio BancoPosta e delle sue relazioni con le funzioni di Poste Italiane, le politiche di remunerazione e incentivazione definite nel presente documento si applicano ai seguenti soggetti, relativamente alle attività dai medesimi poste in essere in relazione al Patrimonio BancoPosta:

- Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane;
- Collegio Sindacale di Poste Italiane;
- Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Poste Italiane;
- Responsabile della funzione BancoPosta;
- personale delle funzioni aziendali di controllo del Patrimonio BancoPosta;
- altro Personale più rilevante;
- restante personale della funzione BancoPosta non incluso nel Personale più rilevante.

Lo *Strategy Update 2026* prevede un'evoluzione dell'assetto organizzativo con l'avvio della riorganizzazione di Gruppo finalizzata alla creazione di un nuovo "Polo Finanziario" ("Financial Hub"), integrando pagamenti, monetica e servizi finanziari. Tale operazione comporterà l'assegnazione delle attività relative alla monetica e ai pagamenti di PostePay al Patrimonio BancoPosta, al fine di ottimizzare la gestione delle risorse e rafforzare l'efficacia operativa dell'intero Gruppo. L'iniziativa mira a rafforzare ulteriormente la centralità del cliente, accelerare il time-to-market, ottimizzare l'impiego del capitale e ampliare le opportunità di *cross-selling*, valorizzando in particolare la crescita e il potenziale della clientela PostePay.

FIGURA 1. NUOVO POLO FINANZIARIO (O "FINANCIAL HUB")



In coerenza con il "2026 Strategy Update" del Piano "The Connecting Platform", con la riorganizzazione delle attività finanziarie e con l'acquisizione della partecipazione strategica in TIM, le Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta – in coerenza con la Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 di Poste Italiane – introducono alcune novità volte a indirizzare il raggiungimento degli obiettivi fissati e rafforzarne l'efficacia, in linea con le migliori prassi di mercato.

Alla luce di quanto già illustrato, tenuto conto:

- da un lato, delle prospettazioni inerenti al comparto industriale del Gruppo Poste Italiane, compresa l'integrazione strategica con TIM;
- dall'altro del progetto di riorganizzazione delle attività di BancoPosta, monetica e pagamenti («Polo Finanziario» del Gruppo Poste Italiane);

nelle presenti Linee Guida è illustrata la Politica di remunerazione per l'Amministratore Delegato in relazione esclusivamente alle attività svolte nell'ambito del Patrimonio BancoPosta.

2. Governo e controllo delle politiche di remunerazione e incentivazione

Il processo di elaborazione delle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta prevede il coinvolgimento di più ruoli organizzativi, di seguito evidenziati:

- Assemblea degli azionisti di Poste Italiane;
- Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane;
- Comitato Remunerazioni di Poste Italiane;
- Responsabile della funzione BancoPosta e i Responsabili delle funzioni *Risk Management*, *Compliance* e Revisione Interna del Patrimonio BancoPosta;
- Responsabile della funzione *HR Business Partner* Vigilante, nell'ambito della funzione Risorse Umane e Organizzazione di Poste Italiane (di seguito *HR Business Partner* Vigilante).

2.1. Ruolo dell'Assemblea degli azionisti

In particolare, l'Assemblea degli azionisti, con riguardo al Patrimonio BancoPosta, in coerenza con quanto definito con riferimento a Poste Italiane, approva:

- le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del personale BancoPosta;
- i piani basati su strumenti finanziari;
- nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione di cui sopra, i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

In linea con le previsioni del Regolamento del Patrimonio BancoPosta, l'Assemblea degli azionisti può deliberare sull'eventuale proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1 e, in ogni caso, entro i limiti massimi definiti dalla regolamentazione applicabile. A tal proposito, si ricorda che l'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021 ha approvato la proposta di innalzamento dell'incidenza massima della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa dall'1:1 al 2:1, per alcune categorie appartenenti al Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta.

2.2. Ruolo del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane su proposta del Comitato Remunerazioni, sentito il Comitato Controllo e Rischi, per quanto di competenza, tra l'altro:

- elabora le "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta" da sottoporre, almeno su base annuale, all'approvazione dell'Assemblea;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione nei confronti dei *Material Risk Takers* (o Personale più rilevante), come identificati dalla Società, in base a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza;
- approva le Linee Guida di identificazione del Personale più rilevante e il relativo perimetro dei *Material Risk Takers*;
- monitora, con il supporto del Comitato Remunerazioni, la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.

In particolare, spetta al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e coerentemente con i compiti definiti nel Regolamento del Comitato stesso, la decisione concernente la remunerazione dell'AD, del Responsabile della funzione BancoPosta e la retribuzione del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Poste Italiane.

2.3. Ruolo del Comitato Remunerazioni

Composizione, mandato, poteri e modalità di funzionamento del Comitato Remunerazioni sono disciplinati da un apposito Regolamento, in coerenza con le previsioni al riguardo contenute nelle Disposizioni di Vigilanza.

Il Comitato Remunerazioni di Poste Italiane, istituito anche ai sensi degli artt. 95 e 109 della CRD, risulta composto da tre Amministratori non esecutivi, tutti in possesso dei requisiti di indipendenza² di cui (i) all'articolo 2, Raccomandazione 7, del Codice di *Corporate Governance* delle società quotate, e (ii) all'articolo 148, comma 3, del TUF (nonché di cui alla disciplina prudenziale di settore bancaria), nel novero dei quali è assicurata la presenza del necessario numero di componenti in possesso di un'adeguata conoscenza, competenza ed esperienza, valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina, in materia finanziaria o di politiche retributive e di gestione del rischio, capitale e liquidità. Alle riunioni del Comitato partecipa il Collegio Sindacale e inoltre, di regola, per gli argomenti relativi all'esercizio delle attività del Patrimonio BancoPosta, il Responsabile della funzione *Risk Management* di BancoPosta.

Su invito del Presidente partecipano altri componenti del Consiglio di Amministrazione, il Responsabile BancoPosta ovvero soggetti terzi, la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso.

In coerenza con le citate disposizioni, all'interno del Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, il Comitato Remunerazioni ha compiti consultivi e propositivi in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione.

Allo stato dell'arte, con riferimento all'esercizio delle attività relative al Patrimonio BancoPosta, il Comitato Remunerazioni:

- ha compiti di proposta nei confronti del Consiglio di Amministrazione in merito alla indicazione dei sistemi di remunerazione e incentivazione dei ruoli apicali come identificati dalla Società, in base a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, nonché dei compensi del Responsabile BancoPosta;
- ha compiti consultivi nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione di tutto il personale "più rilevante", identificato come tale in base a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo di BancoPosta, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- collabora con il Comitato Controllo e Rischi ed il Comitato Nomine e Corporate Governance, costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle competenti funzioni aziendali, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani d'incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nell'analisi delle politiche di remunerazione di BancoPosta con riguardo, in particolare, al divario retributivo in base alle mansioni del personale (*Material Risk Takers*, altro personale e membri degli organi) e rispetto al genere (*gender pay gap*), nonché nella verifica della loro evoluzione nel tempo;
- svolge gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

² In tal senso si faccia riferimento anche agli Orientamenti per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE emanate da EBA il 2 luglio 2021.

Il Comitato, attraverso il suo Presidente, riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito alle attività svolte dal Comitato ogni qualvolta lo ritenga necessario.

Il Comitato ha facoltà di accesso (nei limiti dei compiti a esso attribuiti) alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può avvalersi di consulenti ed esperti esterni a spese della Società, nei limiti del *budget* complessivo approvato dal Consiglio di Amministrazione per tutti i Comitati.

2.4. Compiti e responsabilità delle altre funzioni coinvolte

Le seguenti funzioni, secondo le rispettive competenze, apportano il proprio contributo al processo di determinazione delle politiche di remunerazione e incentivazione e al processo di identificazione del Personale più rilevante. Esse assicurano la costante adeguatezza alla normativa di riferimento e il corretto funzionamento delle politiche e delle prassi adottate.

Il **Responsabile della funzione BancoPosta**, d'intesa con l'Amministratore Delegato formula, avvalendosi del supporto delle funzioni interne e della funzione *HR Business Partner* Vigilante, le indicazioni per l'elaborazione delle politiche di remunerazione e d'incentivazione BancoPosta, che vengono presentate al Comitato Remunerazioni. Restano salve le competenze già evidenziate proprie dell'Assemblea degli azionisti e del Consiglio di Amministrazione.

Il **Responsabile della funzione BancoPosta** assicura, inoltre, la verifica e l'attuazione delle "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta*" attraverso il supporto di seguito indicato. Il Responsabile della funzione BancoPosta è responsabile della gestione del personale assegnato alla funzione. In tale ambito, assume in autonomia tutte le decisioni riguardanti il personale di BancoPosta in coerenza con le politiche della Società (a eccezione dei suoi primi rapporti).

La **funzione HR Business Partner Vigilante**, attivata dal Responsabile BancoPosta, supporta il processo di formulazione della proposta delle "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta*" - avvalendosi del contributo di specifiche funzioni in ambito Risorse Umane e Organizzazione in coerenza con quanto previsto dal Disciplinare Esecutivo in essere (Funzione Essenziale o Importante) - garantendo l'allineamento con le politiche di remunerazione e incentivazione della Società.

La **funzione Compliance** verifica la coerenza e l'adeguatezza delle "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta*" e degli obiettivi assegnati rispetto a quanto indicato dalla normativa di riferimento e dal Regolamento del Patrimonio BancoPosta.

La **funzione Risk Management**, con il supporto della struttura Amministrazione, Pianificazione e Controllo di BancoPosta, contribuisce alla definizione degli indicatori economico-finanziari corretti per il rischio da inserire nei sistemi d'incentivazione, in linea con la situazione di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta, i rischi assunti nel corso delle sue attività e i livelli di *performance* raggiunti e, conseguentemente, fornisce al Comitato Remunerazioni le informazioni che il Comitato stesso ritiene necessarie per garantire la coerenza con il *Risk Appetite Framework* ("RAF") del Patrimonio BancoPosta in linea con le indicazioni presenti nelle Disposizioni di Vigilanza emanate da Banca d'Italia. Il Responsabile della funzione *Risk Management* è, pertanto, invitato alle riunioni del Comitato Remunerazioni laddove siano trattate tematiche con un impatto sulla gestione del rischio e sui livelli di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta.

La **funzione Revisione Interna** verifica, con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle Linee Guida approvate alle prassi di remunerazione e alla normativa di riferimento. Ha la responsabilità di segnalare le eventuali anomalie agli organi aziendali e alle funzioni competenti, in maniera tale da consentire l'adozione delle misure correttive considerate necessarie. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea degli azionisti.

2.5. Processo di determinazione e di controllo delle Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta: sintesi

Il processo decisionale per la definizione delle “Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta” prevede il seguente iter:

- il **Responsabile della funzione BancoPosta**, con il supporto della funzione *HR Business Partner* Vigilante, formula le indicazioni per l’elaborazione delle “Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta”. Tali indicazioni, validate dalle funzioni *Compliance* e *Risk Management*, al fine di accertarne rispettivamente la conformità alla normativa e alle politiche di governo e di gestione del rischio, vengono sottoposte al Comitato Remunerazioni;
- il **Comitato Remunerazioni** ha il ruolo di svolgere le specifiche funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione, ad esso assegnate dalle Disposizioni di Vigilanza emanate da Banca d’Italia. La composizione, i compiti e il funzionamento del Comitato Remunerazioni sono disciplinati in dettaglio dal relativo regolamento organizzativo;
- il **Comitato Controllo e Rischi** accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta siano coerenti con il *Risk Appetite Framework* del Patrimonio stesso - sia *ex ante* sia *ex post* - anche sulla base dell’informativa ricevuta dal Responsabile della funzione *Risk Management*. Si segnala, inoltre, che il **Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati**, in linea con quanto al riguardo previsto dalla “Linea Guida Gestione delle operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati” adottata da Poste Italiane, esprime il proprio parere sulle deliberazioni in materia di remunerazioni, qualora le stesse non siano conformi alle “Linee Guida in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta” di volta in volta in essere relativamente ai Dirigenti con responsabilità strategiche;
- il **Consiglio di Amministrazione** sottopone all’Assemblea degli azionisti e riesamina, con cadenza almeno annuale, le “Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta” (con particolare riferimento alle disposizioni relative al Personale più rilevante) ed è responsabile della loro corretta attuazione. Si può avvalere dei pareri emessi dalle funzioni suddette, dal Comitato Remunerazioni e dal Comitato Controllo e Rischi, purché sia garantita la coerenza con le politiche della Società e con le scelte complessive del Patrimonio BancoPosta in termini di assunzione di rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni. Presidente e Amministratore Delegato si astengono dalle votazioni che riguardano le decisioni sui propri compensi oltre a non prendere parte al confronto consiliare in merito;
- l’**Assemblea degli azionisti**, a conclusione del processo descritto, approva le “Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta”;
- con frequenza almeno annuale, la **funzione Revisione Interna** verifica la rispondenza delle Linee Guida approvate alle prassi di remunerazione, così come definito nel paragrafo “2.4 Compiti e responsabilità delle altre funzioni coinvolte”, e alla normativa. Il risultato della verifica viene portato a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l’adozione di eventuali misure correttive.

2.6. Identificazione del Personale più rilevante – *Material Risk Takers*

Con riferimento alle attività del Patrimonio BancoPosta, alcune posizioni di responsabilità e i relativi titolari sono identificati come Personale più rilevante (*Material Risk Takers*, *Risk Takers* o *MRTs*) in quanto l’attività svolta ha o può avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Patrimonio BancoPosta.

Il processo di individuazione dei MRTs è basato sull’analisi puntuale delle posizioni di responsabilità all’interno dell’organizzazione al fine di valutarne la rilevanza in termini di assunzione di rischi.

L'analisi viene condotta sulla base di quanto disciplinato nelle *“Linee Guida di identificazione del Personale più rilevante riferito al Patrimonio BancoPosta”* e ai sensi della normativa vigente³. Le *“Linee Guida di identificazione del Personale più rilevante riferito al Patrimonio BancoPosta”* sono state, da ultimo, aggiornate e approvate dal Consiglio di Amministrazione nella sua adunanza del 17 marzo 2026.

L'analisi viene effettuata almeno due volte l'anno, una in occasione della definizione delle *“Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta”*, e l'altra – di norma – nell'ultimo trimestre dell'anno.

Tuttavia, il perimetro dei MRTs può essere aggiornato anche in corso d'anno, coerentemente con le previsioni delle linee guida EBA, al fine di assicurare che sia identificato nel perimetro chiunque abbia ricoperto un ruolo con impatto rilevante sui rischi del Patrimonio BancoPosta.

Di seguito sono descritte le fasi principali del processo di identificazione dei *Material Risk Takers* adottato da BancoPosta, nello specifico:

FIGURA 2. FASI DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE



Si ricorda che il processo di identificazione dei MRTs di seguito descritto prevede il coinvolgimento di più ruoli organizzativi:

- il Consiglio di Amministrazione approva il processo di identificazione; assicura che tale processo sia condotto nel continuo per identificare i MRTs, coerentemente con le previsioni delle linee guida EBA, al fine di assicurare che sia identificato nel perimetro chiunque abbia ricoperto un ruolo con impatto rilevante sui rischi del Patrimonio BancoPosta. Inoltre, approva gli esiti dell'eventuale processo di esclusione e ne rivede periodicamente i relativi criteri;
- il Comitato Remunerazioni si esprime, sentito il Comitato Controllo e Rischi e avvalendosi del contributo della funzione *Risk Management*, sugli esiti del processo di identificazione ivi comprese le eventuali esclusioni di individui identificati dai criteri quantitativi;
- il Responsabile BancoPosta, per il tramite della funzione *Risk Management*, avvia il processo di identificazione del Personale più rilevante, attivando i contributi delle funzioni *HR Business Partner*, *Vigilate* e *Compliance*.

Il processo di identificazione dei *Material Risk Takers* di BancoPosta, relativamente alla **Fase 1 – Identificazione diretta dei Risk Takers**, è riconducibile ad una identificazione sulla base dei requisiti qualitativi indicati dalla Circolare 285/13 Parte I Titolo IV, capitolo 2, Sezione 1, paragrafo 6 e dal Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021, descritti nelle *“Linee Guida Identificazione del Personale più Rilevante riferito al Patrimonio BancoPosta”*.

In particolare, la normativa prevede che l'identificazione in questione avvenga includendo alcuni soggetti specifici, secondo i seguenti criteri:

³ Direttiva (UE) 2019/878 recepita nell'ordinamento italiano con l'art. 10 della Legge del 22 aprile 2021 n. 53; Disposizioni di Vigilanza per le Banche, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 “Politiche e Prassi di Remunerazione ed Incentivazione; Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021 che sostituiscono il Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 precedentemente vigente.

- tutti i membri dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione - relativamente alle attività dai medesimi poste in essere in relazione al Patrimonio BancoPosta - e l'alta dirigenza⁴;
- tutti membri del personale BancoPosta con responsabilità manageriali⁵ sulle funzioni di controllo o sulle unità operative/aziendali rilevanti dell'ente⁶;
- il membro del personale BancoPosta che ha responsabilità manageriali per quanto riguarda determinati ambiti⁷ (gli affari giuridici; la solidità delle politiche e delle procedure contabili; le finanze, compresa la fiscalità e il *budgeting*; l'esecuzione di analisi economiche; la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; le risorse umane; lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione; le tecnologie dell'informazione; la sicurezza delle informazioni; la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti di cui all'articolo 30, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione);
- il membro del personale BancoPosta che ha responsabilità manageriali per una delle categorie di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE o è membro con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di una delle categorie di rischio di cui ai suddetti articoli⁸;
- il membro del personale BancoPosta che, in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5% del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di euro, ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito oppure è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla presente lettera⁹;
- il membro del personale BancoPosta che ha il potere di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti o è membro di un comitato che ha il potere di farlo¹⁰.

Con riferimento all'Amministratore Delegato si evidenzia quanto segue.

Considerato, da un lato, il significativo sviluppo degli ultimi anni dei business non finanziari (tramite acquisizioni strategiche, quali, da ultimo, la partecipazione in TIM, nonché l'ingresso in nuovi settori, quali l'energia, la logistica internazionale ed integrata), e, dall'altro, della creazione del "Polo Finanziario", il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 17 marzo 2026, ha approvato l'avvio della revisione dell'assetto della *governance* relativamente alle attività finanziarie, sulla base delle seguenti due direttrici:

- (i) creazione di un nuovo Comitato endoconsiliare, esclusivamente dedicato alle attività di BancoPosta;
- (ii) revisione, in ottica di rafforzamento, del perimetro delle attribuzioni delegate al Responsabile del Patrimonio BancoPosta.

Si prevede, al contempo, l'istituzione di una nuova funzione organizzativa (dunque, fuori dalla struttura organizzativa separata per l'esercizio delle attività di BancoPosta) dedicata alla gestione delle partecipazioni strategiche e lo studio di ulteriori iniziative di eventuale sviluppo internazionale, la cui responsabilità è affidata al dirigente che occupa la posizione di Amministratore Delegato.

In conseguenza delle suddette scelte strategiche e organizzative, l'Amministratore Delegato, all'esito del processo di identificazione del personale più rilevante, è identificato quale *Material Risk Takers* con riferimento alle attività da esso poste in essere in relazione al Patrimonio BancoPosta, con esclusione

⁴ Cfr. Circolare 285/12, Parte Prima, Titolo IV - Capitolo 2 - Sezione I – Par. 6 "Identificazione del "personale più rilevante" e art. 92, paragrafo 3 lettera a, direttiva 2013/36/UE (CRD IV) come modificati dalla direttiva 2019/878/UE. Per un dettaglio maggiore si rimanda al testo della Direttiva.

⁵ Ai sensi dell'art. 1 del Reg. UE 923/2021 si intendono soggetti con Responsabilità Manageriali coloro che: a) sono a capo di un'unità operativa o di una funzione di controllo e rispondono direttamente all'organo di gestione nel suo complesso o a un suo membro, o all'alta dirigenza.

⁶ Cfr. Circolare 285/12, Parte Prima, Titolo IV - Capitolo 2 - Sezione I – Par. 6 "Identificazione del "personale più rilevante" e art. 92, paragrafo 3 lettera b, direttiva 2013/36/UE (CRD IV) come modificati dalla direttiva 2019/878/UE. Per un dettaglio maggiore si rimanda al testo della Direttiva.

⁷ Cfr. art. 5, lettera a, del Regolamento (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021. Per un dettaglio maggiore si rimanda al testo del Regolamento.

⁸ Cfr. art. 5, lettera b, del Regolamento (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021. Per un dettaglio maggiore si rimanda al testo del Regolamento.

⁹ Cfr. art. 5, lettera c, del Regolamento (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021. Per un dettaglio maggiore si rimanda al testo del Regolamento.

¹⁰ Cfr. art. 5, lettera f, del Regolamento (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021. Per un dettaglio maggiore si rimanda al testo del Regolamento.

pertanto delle attività svolte quale dirigente della società in relazione alle responsabilità sopra indicate. Nel seguito si è, pertanto, proceduto a precisare le componenti della remunerazione dell'Amministratore Delegato alle quali si applicano le previsioni delle presenti Linee Guida.

Relativamente alla **Fase 2 – Applicazione criteri quantitativi**, la normativa nazionale e comunitaria di riferimento, come sopra identificata, in aggiunta ai criteri cosiddetti qualitativi di cui alla Fase 1 - Identificazione diretta dei *Risk Takers*, intende considerare rilevanti i membri del Personale BancoPosta che soddisfino uno o più dei criteri quantitativi distintamente previsti dalle normative applicabili.

In particolare, sono identificati:

- i membri del personale BancoPosta che hanno avuto diritto a una remunerazione significativa nell'esercizio precedente, purché siano rispettate le condizioni seguenti¹¹:
 - i) la remunerazione del membro del personale BancoPosta è pari o superiore a 500.000 euro e pari o superiore alla remunerazione media corrisposta ai membri dell'organo di gestione e dell'alta dirigenza dell'ente di cui alla lettera a)¹²;
 - ii) il membro del personale BancoPosta svolge l'attività professionale all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e l'attività è tale da avere un impatto significativo sul profilo di rischio della pertinente unità operativa/aziendale;
- i membri del personale BancoPosta ai quali è stata attribuita una retribuzione complessiva pari o superiore a 750.000 euro nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio¹³.

Attraverso l'analisi sopra descritta basata sui sopra richiamati criteri qualitativi e quantitativi, viene definito il perimetro complessivo dei Material Risk Takers del Patrimonio BancoPosta.

Qualora BancoPosta, in relazione ai soli MRTs identificati in base ai criteri quantitativi, ritenga di poter legittimamente escludere uno o più soggetti identificati, l'eventuale esclusione, seguirà il processo di seguito descritto, in conformità con quanto previsto dalla Circolare n. 285/2013 (**Fase 3 – Procedimento per l'esclusione del Personale più rilevante**).

In particolare, il Responsabile di *Risk Management*, sentito il Responsabile BancoPosta, stabilisce che le attività professionali del membro del Personale BancoPosta oggetto di esclusione, non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, perché il membro o la categoria di Personale di cui fa parte:

- a) esercita attività professionali e ha poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante o
- b) non ha alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante tramite le attività professionali svolte¹⁴.

Al riguardo si specifica che BancoPosta ha sviluppato una metodologia finalizzata alla verifica dell'effettiva capacità del personale di incidere sui rischi del Patrimonio BancoPosta e dunque a valutare la corretta attuazione del processo di esclusione del soggetto.

In particolare, la metodologia consta di due dimensioni applicative: una dimensione organizzativa, che tiene conto della capacità di indirizzo organizzativo del ruolo e dei poteri delegati al titolare, attribuendo uno specifico *score* in relazione ad ogni razionale considerato e una dimensione di rischio, che tiene conto degli specifici pesi attribuiti a ciascuna tipologia di rischio considerata¹⁵.

¹¹ Cfr. art. 92, paragrafo 3 lettera c, direttiva 2013/36/UE (CRD IV) come modificati dalla direttiva 2019/878/UE. Per un dettaglio maggiore si rimanda al testo della Direttiva.

¹² Cfr. art. 92, paragrafo 3 lettera a, direttiva 2013/36/UE (CRD IV) come modificati dalla direttiva 2019/878/UE. Per un dettaglio maggiore si rimanda al testo della Direttiva.

¹³ Cfr. art. 6 del Regolamento (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021, per il testo completo.

¹⁴ Tale condizione è valutata sulla base di criteri oggettivi, che tengano conto di tutti gli indicatori di rischio e di *performance* pertinenti utilizzati dall'ente per l'identificazione, la gestione e la sorveglianza dei rischi a norma dell'articolo 74 della direttiva 2013/36/UE, e sulla base dei doveri e dei poteri del membro del Personale o della categoria di Personale e del loro impatto sul profilo di rischio dell'ente rispetto all'impatto delle attività professionali dei membri del Personale individuati in base ai criteri qualitativi.

¹⁵ Per maggiori dettagli sul processo di esclusione, cfr. "Linee Guida di identificazione del Personale più rilevante riferito al Patrimonio BancoPosta".

Nel caso in cui l'esclusione riguardi personale identificato come rilevante per i criteri quantitativi riferibili al Regolamento (UE) 2021/923, come descritti precedentemente, è necessario procedere tempestivamente - e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente - alla presentazione di una istanza di autorizzazione preventiva¹⁶ all'esclusione di cui all'articolo 6, paragrafo 3, del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021.

L'applicazione del processo descritto, così come approvato dal C.d.A. del 17 marzo 2026, ha portato all'identificazione di 45 MRTs (per 46 posizioni).

In particolare, la Fase 1 ha portato all'identificazione come MRTs di 46 posizioni come di seguito indicato:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane tra cui l'Amministratore Delegato, relativamente alle attività con impatto sul Patrimonio BancoPosta;
- il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili di Poste Italiane;
- il Responsabile della funzione BancoPosta;
- i Responsabili delle funzioni istituite a diretto riporto del Responsabile BancoPosta, che al momento della stesura del presente documento, sono: *Marketing Privati; Marketing Imprese e Pubblica Amministrazione; Marketing Premium e Private; Processi BancoPosta; Supporto Prodotti ai Canali; Amministrazione, Pianificazione e Controllo; Compliance; Risk Management; Revisione Interna; Segreteria Tecnica;*
- i Responsabili delle funzioni aziendali di controllo del Patrimonio BancoPosta (*Risk Management, Compliance e Revisione Interna*) e i loro diretti riporti;
- i Responsabili delle funzioni di *Business* (individuate come unità operative rilevanti, *Marketing Privati, Marketing Imprese e Pubblica Amministrazione e Marketing Premium e Private*) e i loro diretti riporti;
- i Responsabili di funzioni BancoPosta di II e III livello che si occupano di determinati ambiti di attività (*cfr. criteri qualitativi sopra elencati*).

L'applicazione dei criteri quantitativi¹⁷ non ha portato a identificare ulteriore personale non già identificato come MRTs con l'applicazione dei criteri qualitativi della Fase 1.

Data l'evidenza emersa dall'analisi dei criteri quantitativi, BancoPosta, non ha attivato il processo di esclusione.

Rispetto al perimetro dei MRTs descritto nelle Linee Guida approvate dall'Assemblea degli azionisti 2025, il numero totale delle posizioni da Risk Takers è rimasto invariato (1 posizione è ricoperta *ad interim*).

¹⁶ Tale istanza di autorizzazione, in conformità ai nuovi RTS stabiliti dal Regolamento (UE) 923/2021, non deve essere presentata con riferimento al personale la cui remunerazione complessiva sia compresa tra 500.000 e 750.000 euro lordi.

¹⁷ Per l'applicazione dei criteri quantitativi sono stati utilizzati: Remunerazione fissa per l'esercizio precedente; stima della Remunerazione variabile a breve e medio lungo termine il cui periodo di *performance* si è concluso al termine dell'esercizio precedente; eventuali erogazioni Una Tantum riferite all'esercizio precedente.

3. Elementi della politica di remunerazione e incentivazione

3.1. Componenti della remunerazione del Personale più rilevante

Principi generali

La remunerazione complessiva è definita in modo da risultare adeguata all'effettiva responsabilità e ai risultati conseguiti, nella certezza che corrette politiche di remunerazione e incentivazione consentano di incidere positivamente sui comportamenti del personale e di collegare gli obiettivi individuali con quelli strategici e di allineamento al rischio.

Il Personale più rilevante di BancoPosta, secondo quanto prescritto dalle disposizioni di vigilanza emanate dalla Banca d'Italia, è tenuto a non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi della remunerazione variabile. Quanto sopra è confermato attraverso specifiche pattuizioni con il personale interessato.

La componente fissa

La componente fissa, di natura stabile e definita sulla base di criteri prestabiliti - che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle *performance* del Patrimonio BancoPosta - è costituita da una componente monetaria ("retribuzione annua lorda"), da una componente "in natura" ("*benefit*") oltre ai pagamenti fissi e alla previdenza sociale obbligatoria e complementare. Per il Responsabile *Risk Management*, per il Responsabile *Compliance* e per il Responsabile Revisione Interna sono anche riconosciute *Role Based Allowance* o Indennità di Ruolo.

La componente fissa ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità del personale, rispecchiando l'esperienza e le capacità richieste per ciascuna posizione, nonché il grado di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati del Patrimonio BancoPosta. La verifica dei livelli di adeguatezza avviene anche sulla base di valutazioni relative al mercato di riferimento. Si ricorda che periodicamente BancoPosta monitora l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

Posto che l'approvazione delle "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta*" spetta all'Assemblea degli azionisti di Poste Italiane, la remunerazione fissa viene determinata con riferimento al perimetro specifico dei soggetti operanti nel Patrimonio BancoPosta e/o identificati come Material Risk Taker, come di seguito indicato:

- per l'Amministratore Delegato, si veda il relativo paragrafo 4.1.2;
- per il Responsabile della funzione BancoPosta e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Poste Italiane, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni;
- per il restante personale BancoPosta, dal Responsabile della funzione BancoPosta con il supporto della funzione *HR Business Partner* Vigilante.

I *benefit* sono definiti da una politica generale a livello di Gruppo Poste Italiane, articolata per categorie omogenee. I *benefit* rientrano nella componente fissa in quanto sono disciplinati da specifiche linee guida che prevedono l'applicazione di criteri comuni rispetto alle complessità dei ruoli ricoperti e alle specifiche categorie di dipendenti. Tali componenti hanno natura stabile rispetto alla permanenza nella fascia manageriale o professionale di appartenenza, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali. Medesime considerazioni sono relative ai pagamenti fissi e alla previdenza sociale obbligatoria e complementare in quanto assegnati sulla base di criteri predeterminati che non sono collegati

al livello delle prestazioni rese e non sono soggetti ad elementi di discrezionalità; per tali motivi vengono considerati all'interno della componente fissa.

La componente variabile

La componente variabile è direttamente collegata alle *performance* di BancoPosta nonché a quelle individuali del personale, tenuto conto dei rischi assunti nel corso dell'attività (può quindi ridursi sensibilmente, fino ad azzerarsi); la componente variabile può essere assegnata o erogata a condizione che i livelli patrimoniali, di liquidità e di redditività corretta per il rischio siano almeno pari ai limiti regolamentari, tenendo anche conto del costo complessivo delle remunerazioni variabili stesse. Tale componente è assegnata in percentuale della componente fissa complessiva come sopra definita.

In conformità con quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative e dalle politiche della Società, la componente variabile in favore del Personale più rilevante rispetta le seguenti caratteristiche:

- (I) viene determinata attraverso l'utilizzo di indicatori di *performance*, è misurata tenendo conto del livello di rischio assunto ed è coerente con la propensione al rischio definita (*Risk Appetite Framework*) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi adottate;
- (II) viene sottoposta a meccanismi di correzione *ex-post* che, sulla base dei risultati conseguiti e dei comportamenti individuali, possono condurre a una riduzione, anche significativa, fino all'azzeramento o alla restituzione di quanto erogato, con riferimento alla remunerazione variabile stessa.

La componente variabile è costituita dai seguenti Piani per il personale più rilevante:

- sistema di incentivazione a breve termine ("MBO"), con l'obiettivo di collegare la componente variabile della remunerazione ai risultati aziendali di breve periodo, nonché a quelli di funzione e a quelli individuali (prevedendo, inoltre, una stretta correlazione con la prestazione resa, anche con riferimento ai comportamenti attesi);
- sistema di incentivazione a lungo termine, Piano *ILT Performance Share 2026-2028* interamente basato su diritti a ricevere Azioni, focalizzato su obiettivi di redditività, di creazione di valore per gli azionisti e di natura ESG, con un orizzonte temporale di 3 anni.

Inoltre, è confermata l'applicazione del meccanismo del *dividend equivalent*.

In linea con le previsioni normative, il Patrimonio BancoPosta ha provveduto a identificare il livello di remunerazione variabile che rappresenta il limite per considerare l'importo della remunerazione variabile come "particolarmente elevato" per il Personale BancoPosta, al cui conseguimento vengono applicate previsioni più stringenti con riferimento al differimento. A tal fine, il valore preso in considerazione è dato dal 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani (risultante dal rapporto pubblicato dall'EBA nel dicembre 2024, pari a € 1.799.891, il cui 25% corrisponde a € 449.973). Tale valore (€ 449.973), infatti, è inferiore al valore corrispondente a 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti di BancoPosta. Tale valutazione verrà ripetuta almeno entro il 2028 al fine di adeguare, se del caso, i criteri di allineamento al rischio *ex-post*, tenuto conto del profilo di rischio di BancoPosta e delle previsioni regolamentari applicabili.

Tutte le componenti della remunerazione variabile a breve e a lungo termine attribuite sono in ogni caso soggette a meccanismi di correzione *ex-post*, come nel seguito meglio descritto.

I *bonus* d'ingresso sono consentiti, in casi eccezionali, in fase di assunzione di nuovo personale, in linea con le migliori prassi di mercato; essi non possono essere riconosciuti più di una volta alla stessa persona né da BancoPosta né da altra società del Gruppo Poste Italiane e non sono soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile. I *bonus* d'ingresso concorrono alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno di assunzione, salvo che siano corrisposti in

un'unica soluzione al momento dell'assunzione. Fatta eccezione per le suddette circostanze, è fatto divieto di corrispondere bonus garantiti.

Le gratifiche sono consentite in casi eccezionali e limitate esclusivamente a situazioni specifiche quali la guida di progetti rilevanti, il raggiungimento di risultati straordinari o ai fini del mantenimento in Azienda di professionalità chiave. Non sono riconosciute agli Amministratori e ai Dirigenti con responsabilità strategiche. Il riconoscimento di tali compensi è attuato in conformità alle disposizioni normative vigenti (a titolo esemplificativo e non esaustivo, incidenza sul rapporto remunerazione variabile/fissa e criteri di eleggibilità) e alle presenti "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta".

Rapporto tra la componente variabile e la componente fissa per il personale più rilevante

Si ricorda che l'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021 ha approvato la proposta di innalzamento dell'incidenza massima della componente variabile sulla componente fissa dall'1:1 fino ad un massimo del 2:1, per alcune categorie appartenenti al Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta.

Di seguito sono riportati i ruoli interessati dalla decisione, specificando le funzioni di appartenenza e la numerosità massima delle risorse coinvolte:

- Amministratore Delegato (per la componente sottoposta alle presenti Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta), Responsabile BancoPosta e *Senior Management* (*Material Risk Takers* identificati tra i responsabili delle principali funzioni di *business* nell'ambito del Patrimonio BP), per un massimo di 10 individui si prevede il limite del 2:1;
- funzioni responsabili di rischi specifici, altri *Material Risk Takers*, non appartenenti al *Senior Management*, che hanno una responsabilità di un'unità operativa/aziendale rilevante, per un massimo di 10 individui si prevede il limite dell'1,5:1.

L'adozione di un rapporto massimo del 2:1 è collegata a una politica di remunerazione e incentivazione che riflette e promuove una gestione sana e prudente del rischio, considera indicatori di *performance risk adjusted* e non incoraggia una assunzione di rischi superiori alle soglie di tolleranza definite nel *RAF*, oltre ad essere in linea con la strategia, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine di BancoPosta e del Gruppo Poste Italiane.

Le ragioni della suddetta proposta di innalzamento hanno trovato fondamento nella volontà di motivare le risorse al raggiungimento degli obiettivi del Patrimonio BancoPosta, abilitando la possibilità di attivare una strategia di remunerazione fortemente improntata sull'allineamento con risultati duraturi e sostenibili e, nel contempo, flessibile, per attrarre e mantenere competenze chiave e incentivare al conseguimento di obiettivi coerenti con la strategia di rischio declinata nel Piano Strategico. Tutto ciò in linea con la prassi più diffusa delle società *peer* e senza impattare sui costi fissi.

La stretta correlazione tra i sistemi di incentivazione e la tutela dei requisiti prudenziali in termini di capitale e liquidità è garantita dalla previsione di attivazione dei piani di incentivazione solo a valle della verifica del rispetto delle soglie dei requisiti patrimoniali e di liquidità previste nel *RAF* del Patrimonio BancoPosta per ciascun anno di riferimento, definite ricomprendendo gli accantonamenti derivanti dai maggiori costi correlati alla remunerazione variabile, in aggiunta a ulteriori condizioni specifiche per i singoli piani di incentivazione.

Si evidenzia, inoltre, come l'adozione di un rapporto massimo 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa mantiene, anche per il 2026, i medesimi presupposti relativi all'incremento, il personale a cui esso si riferisce e la misura del limite al suddetto rapporto; pertanto, non impatta sulla solidità del capitale, né sulla capacità del Patrimonio BancoPosta di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali opportunamente definite, considerato, in particolare, il numero limitato di risorse per le quali è stato richiesto tale adeguamento.

Con riferimento al 2026 i soggetti coinvolti potrebbero essere i seguenti:

- Amministratore Delegato per cui si conferma il limite del 2:1 per la componente assoggettata alle Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta;
- Responsabile BancoPosta per cui si conferma il limite del 2:1 e altri 8 soggetti appartenenti al *Senior Management* (seppur, nella maggior parte dei casi, con un limite comunque inferiore all'1.5:1);
- 8 soggetti appartenenti alla categoria degli altri *Material Risk Takers* non appartenenti alle funzioni di controllo con un limite, dell'1,5:1.

Resta inteso che il rapporto tra componente variabile e componente fissa complessiva per il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo non può eccedere il limite di un terzo.

4. I sistemi di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta

I sistemi di remunerazione e incentivazione di seguito descritti per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, gli altri Amministratori e il Collegio Sindacale sono coerenti con quanto descritto nella *“Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026”* di Poste Italiane relativamente alle attività dai medesimi poste in essere in relazione al Patrimonio BancoPosta. Gli organi sopra citati svolgono le funzioni di gestione, di supervisione strategica e di controllo per il Patrimonio BancoPosta senza ricevere ulteriore remunerazione rispetto a quella riconosciuta in qualità di Amministratori o Sindaci di Poste Italiane S.p.A..

Si sottolinea, inoltre, che restano fermi i poteri attribuiti all'Assemblea di Poste Italiane S.p.A. che ha la responsabilità di definire i compensi ex art. 2389, comma 1, c.c. spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina¹⁸. Si ricorda, infine, che lo Statuto della Società prevede che il Consiglio di Amministrazione abbia la responsabilità di definire il pacchetto retributivo degli Amministratori investiti di particolari cariche, ex art. 2389, comma 3, c.c. su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale.

È esclusiva responsabilità dell'Assemblea ordinaria di Poste Italiane approvare le *“Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta”* o eventuali modifiche alle stesse.

Nei paragrafi che seguono viene descritta la politica retributiva per le seguenti categorie di soggetti:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato;
- altri Amministratori;
- Collegio Sindacale;
- altro Personale più rilevante;
- altro personale più rilevante appartenente alle funzioni aziendali di controllo (*Risk Management*, *Compliance* e Revisione Interna);
- restante personale di BancoPosta.

4.1. Consiglio di Amministrazione

La politica remunerativa per i componenti del Consiglio di Amministrazione è differenziata tra:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato (AD) relativamente alle attività poste in essere in relazione al Patrimonio BancoPosta;
- altri Amministratori.

In via generale e per tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea degli azionisti, in data 8 maggio 2023, ha definito – sulla base di una proposta presentata dall'Azionista di controllo Ministero dell'Economia e delle Finanze – i compensi ex art. 2389, comma 1, c.c. spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2023-2025.

Non sono previsti gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni consiliari e alle riunioni dei Comitati endoconsiliari.

¹⁸ Per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Poste Italiane, i Dirigenti è riconosciuta una polizza assicurativa infortuni extra professionali e D&O (quest'ultima riconosciuta anche per i dipendenti).

Resta inteso che per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e gli altri Amministratori, ad eccezione dell'Amministratore Delegato, la remunerazione non è in alcun modo collegata ai risultati conseguiti da Poste Italiane.

Coerentemente con le previsioni di legge, Presidente e Amministratore Delegato si astengono dalle votazioni che riguardano le decisioni sui propri compensi oltre a non prendere parte al confronto consiliare in merito.

In particolare, la remunerazione degli altri Amministratori prevede una componente fissa, a titolo di emolumento, stabilita dall'Assemblea degli azionisti per tutta la durata del mandato. Come sopra indicato, l'Assemblea degli azionisti dell'8 maggio 2023, per il mandato 2023-2025, ha deliberato i compensi ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. pari a € 40.000 lordi annui (fatto salvo quanto precisato nel successivo paragrafo con riferimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione). Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile.

Agli Amministratori sono rimborsate le spese sostenute nell'assolvimento del mandato, nei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

I compensi aggiuntivi per i componenti dei Comitati endoconsiliari, per il mandato 2023-2025, sono invariati rispetto a quelli deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 10 giugno 2020, sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato Remunerazioni; maggiori dettagli in merito sono riportati nella seconda sezione del presente documento.

Il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2026-2028 determinerà, conformemente all'iter deliberativo già descritto, i compensi per la partecipazione dei Consiglieri ai Comitati endoconsiliari, in qualità di Presidente o di Membro. Resta inteso che il Consiglio di Amministrazione potrà variare i compensi, se del caso, rispetto a quanto deliberato per il mandato 2023-2025, anche tenuto conto di appositi *benchmarking* di mercato.

FIGURA 3. COMPENSI COMITATI ENDOCONSILIARI PER IL MANDATO 2023-2025

		Compenso
 Comitato Remunerazioni	Presidente	25.000 euro
	Membro	17.500 euro
 Comitato Nomine e Corporate Governance	Presidente	25.000 euro
	Membro	17.500 euro
 Comitato Controllo e Rischi	Presidente	35.000 euro
	Membro	25.000 euro
 Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati	Presidente	25.000 euro
	Membro	17.500 euro
 Comitato Sostenibilità	Presidente	25.000 euro
	Membro	17.500 euro

Si evidenzia che i benchmark mostrano un posizionamento significativamente inferiore alla mediana di mercato.

4.1.1. Presidente del Consiglio di Amministrazione

La retribuzione del Presidente del Consiglio di Amministrazione prevede una componente fissa quale emolumento definito dall'Assemblea degli azionisti dell'8 maggio 2023, per il mandato 2023-2025, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. pari a € 60.000 lordi annui.

In aggiunta a quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione in data 28 giugno 2023 ha definito, per il mandato 2023-2025, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale, un compenso per il Presidente del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, comma 3 c.c.). Tale compenso aggiuntivo è pari a € 420.000 lordi annui. Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile.

Si ricorda che l'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2026 determinerà, conformemente all'iter deliberativo già descritto, il compenso ex art. 2389, comma 1 c.c.. Si ricorda, inoltre, che il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2026-2028 determinerà, conformemente all'iter deliberativo già descritto, il compenso ex art. 2389, comma 3 c.c. per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione. Resta inteso che il Consiglio di Amministrazione potrà variare il compenso, se del caso, rispetto a quanto deliberato per il mandato 2023-2025, anche tenuto conto di appositi *benchmarking* di mercato; il compenso attuale è leggermente inferiore alla mediana di mercato.

Al Presidente sono rimborsate le spese sostenute nell'assolvimento del mandato, nei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Coerentemente con le previsioni di legge, il Presidente si astiene dalle votazioni che riguardano le decisioni sui propri compensi oltre a non prendere parte al confronto consiliare in merito.

A completamento del pacchetto retributivo sono previsti alcuni *benefit* nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato.

4.1.2. Amministratore Delegato (AD)

Relativamente alle attività poste in essere in relazione al Patrimonio BancoPosta, la remunerazione dell'Amministratore Delegato è composta da una componente fissa e una componente variabile di breve termine¹⁹.

Ai fini delle presenti Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta la componente fissa della remunerazione è pari solamente ai compensi ex art. 2389 comma 1 cc, ai compensi ex art. 2389 comma 3 c.c., oltre ai *benefit*, ai pagamenti fissi e alla previdenza sociale obbligatoria e complementare.

Nel rispetto del 2:1, i compensi variabili ex art. 2389 comma 3 saranno pari al massimo a € 980.000, in considerazione dei compensi fissi ex 2389 comma 1 e comma 3 c.c., al massimo pari a € 490.000 annui lordi.

In qualità di componente dell'organo consiliare, sono, inoltre, rimborsate le spese sostenute nell'assolvimento del mandato strettamente attinenti ai compiti a esso affidati, nei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Coerentemente con le previsioni di legge, l'AD si astiene dalle votazioni che riguardano le decisioni sui propri compensi oltre a non prendere parte al confronto consiliare in merito.

¹⁹ Per completezza di informazione l'AD, come già evidenziato nel primo capitolo delle presenti Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta, è destinatario anche di un trattamento economico al quale non si applicano le presenti Linee Guida in quanto non riferito ad attività poste in essere relativamente al Patrimonio BancoPosta e riguardante il comparto non finanziario del Gruppo Poste Italiane.

Compensi fissi

Come già illustrato, ai fini delle presenti Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta i compensi fissi dell'Amministratore Delegato sono pari ai compensi ex art. 2389 comma 1 c.c. e ai compensi ex art. 2389 comma 3 c.c.. I primi saranno definiti dall'Assemblea degli Azionisti mentre i secondi saranno definiti dal C.d.A. nominato e, in ogni caso, i compensi fissi non saranno superiori complessivamente a € 490.000 tra comma 1 e comma 3 fissi.

Compensi variabili

I compensi variabili dell'AD ai fini delle presenti Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta, sono quelli riferiti ai compensi variabili ex art. 2389 comma 3. Essi sono collegati al sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO") che incentiva il conseguimento di obiettivi su base annuale e condizioni di *malus* pluriennali.

È opportuno ricordare che i meccanismi di funzionamento del sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO") sono definiti in coerenza con quelli approvati nel 2025.

Come già anticipato, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, fissa gli obiettivi di *performance* ai quali sono legati i piani di remunerazione variabile dell'AD e ne verifica il raggiungimento sempre con l'astensione dell'AD stesso.

Sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO BancoPosta")

Il sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO BancoPosta") ha il fine di rafforzare l'attenzione alla creazione di valore per gli *stakeholders* attraverso il collegamento dell'incentivo assegnato su obiettivi annuali e le *performance* effettivamente conseguite nel medesimo periodo di riferimento. Le caratteristiche del sistema "MBO BancoPosta" per l'AD sono state definite anche sulla base della normativa applicabile. L'importo maturabile, soggetto alle regole di seguito illustrate e rientrante nel limite del rapporto 2:1 tra componente variabile e componente fissa.

Il sistema poggia su un processo strutturato di definizione degli obiettivi e degli incentivi a essi collegati ed è caratterizzato da:

- un *Performance Gate* e alcune condizioni di accesso;
- obiettivi di *performance*, a ognuno dei quali è assegnato un peso specifico.

Sono previsti un livello massimo di *performance*, oltre il quale l'incentivo rimane costante, e un livello di soglia, al di sotto del quale il sistema non si attiva e, conseguentemente, non genera alcuna erogazione.

Performance Gate e Condizione Cancellato

È previsto un *performance gate*, il cui raggiungimento abilita l'effettiva possibilità di accedere al bonus. Il *performance gate* è rappresentato dall'EBIT *adjusted* del Gruppo Poste Italiane, il cui valore soglia consente l'erogazione dell'incentivo al 70% del bonus maturato. Il superamento di tale valore può consentire una crescita nell'erogazione dell'incentivo – a fronte di una *performance* eccellente in termine di EBIT *adjusted* – fino a un massimo del 110% del bonus individuale maturato.

Il livello soglia del *performance gate* funge, altresì, da condizione cancello.

Condizioni di accesso

Il sistema “MBO BancoPosta” prevede, al fine di assicurare la sostenibilità nel tempo del Patrimonio BancoPosta, le condizioni per l’attivazione del sistema “MBO” sono integrate con le seguenti previsioni:

FIGURA 4. CONDIZIONI DI ACCESSO AL SISTEMA “MBO BANCOPOSTA” AD

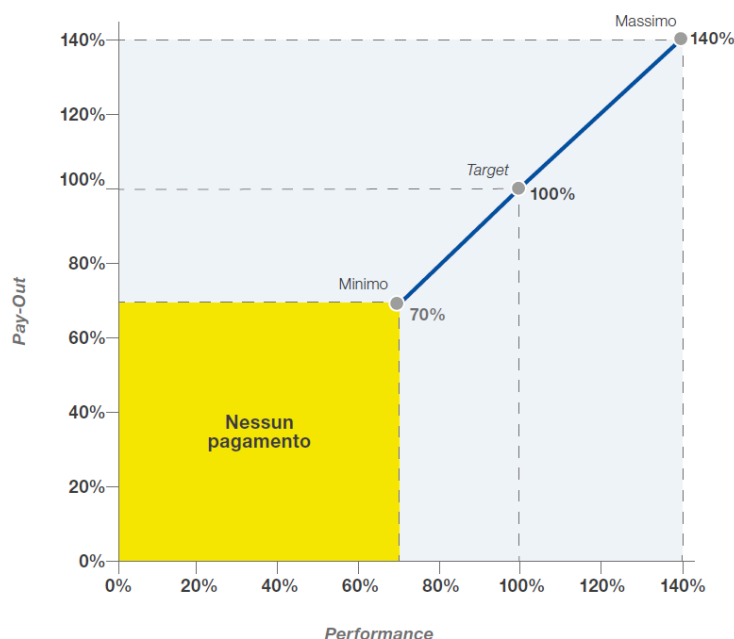
Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: CET 1
Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: LCR
Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta: RORAC

Con riferimento alle condizioni di accesso, i parametri definiti sono al livello di *risk tolerance* dei *Risk Appetite Framework* del Patrimonio BancoPosta.

Obiettivi di performance

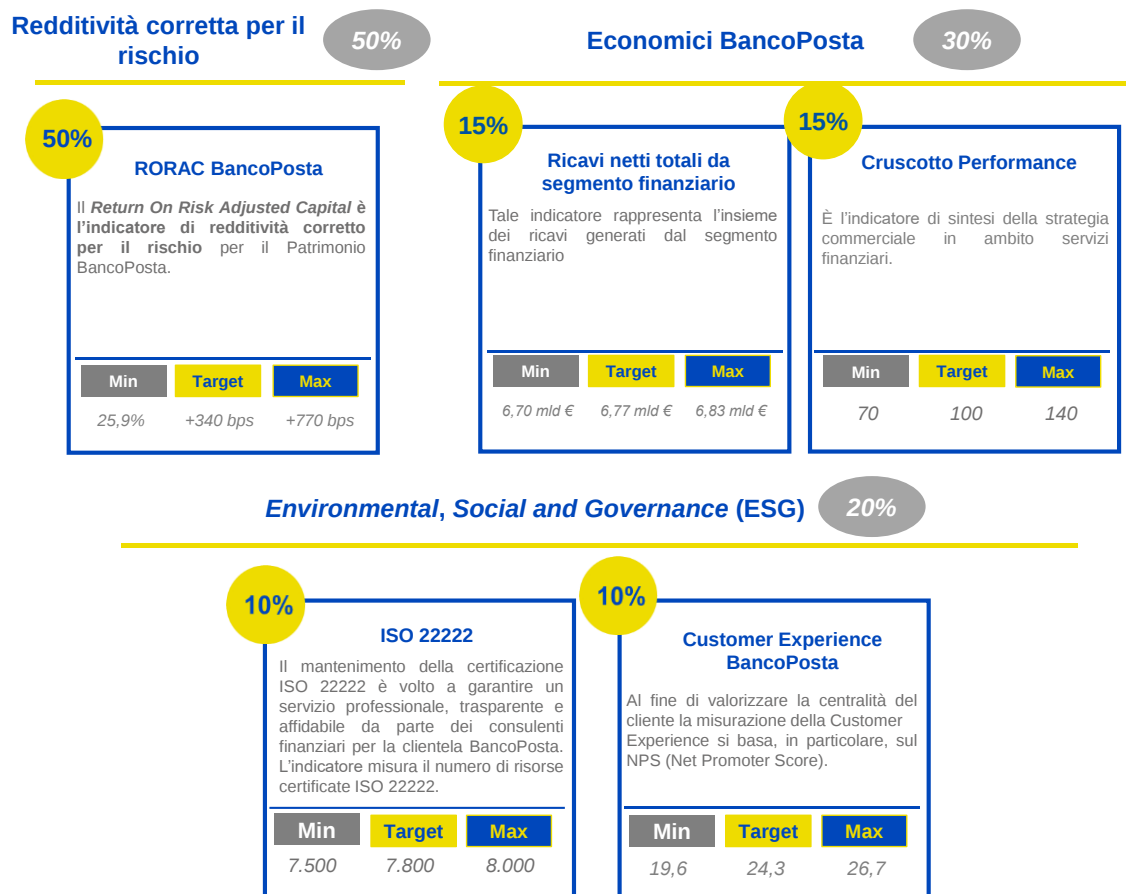
Gli obiettivi di *performance* 2026 sono declinati coerentemente con lo *Strategy Update 2026* e il Piano Strategico 2024 – 2028. Di seguito si riporta la curva di incentivazione per il sistema “MBO” che collega il livello ponderato complessivo di raggiungimento degli obiettivi di *performance* al livello di *pay-out* (per *performance* inferiori al livello “minimo” non è previsto alcun premio):

FIGURA 5. CURVA DI INCENTIVAZIONE “MBO BANCOPOSTA” AD



Gli obiettivi di performance 2026 – di seguito rappresentati – sono declinati coerentemente con le direttrici del nuovo Piano Strategico, in coerenza con le aree di responsabilità di competenza:

FIGURA 6. OBIETTIVI DI PERFORMANCE SISTEMA “MBO BANCOPOSTA” 2026 AD



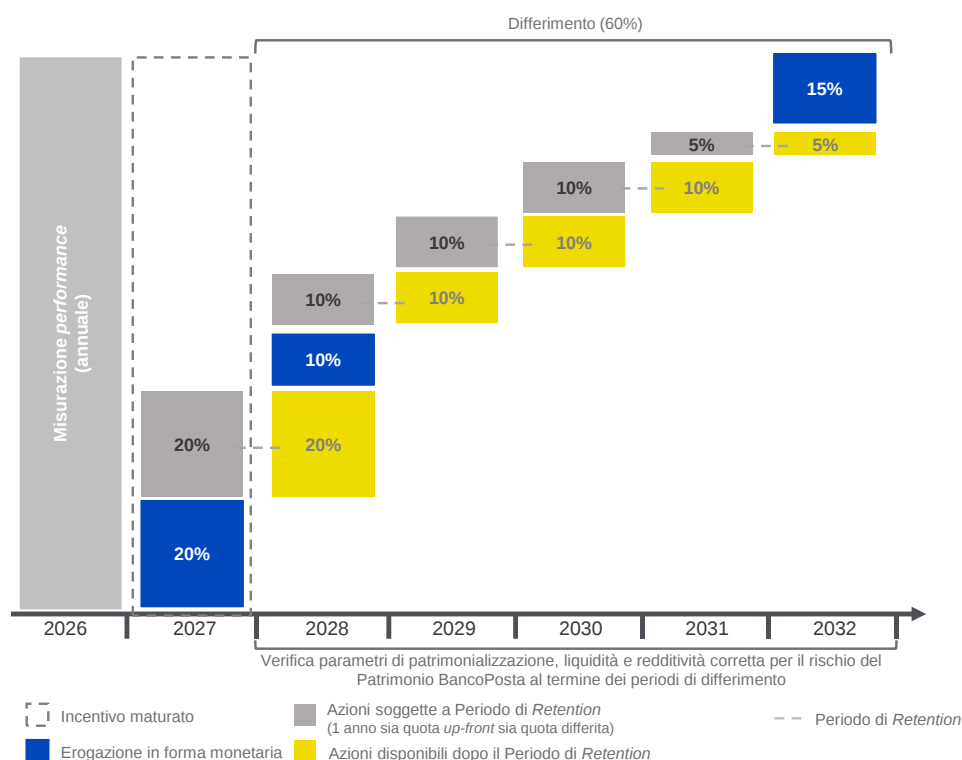
In linea con il principio di trasparenza illustrato nella *People Strategy*, descritta nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 di Poste Italiane, viene fornita piena disclosure sugli obiettivi 2026 e sui relativi livelli di performance (minimo, *target* e massimo).

La scheda obiettivi sopra rappresentata è la medesima del Responsabile BancoPosta (quest'ultima in linea con l'assegnazione 2025). Si prevede, d'accordo con l'autorità di vigilanza, un KPI collegato al RORAC con un peso del 50%. Inoltre, vi sono altri due indicatori collegati alla crescita e alla sostenibilità economico-finanziaria del Patrimonio BancoPosta. Il sistema è infine bilanciato da obiettivi ESG specifici di BancoPosta, con peso pari al 20%, connessi al numero di risorse certificate ISO 22222 e alla qualità percepita del servizio offerto, misurata tramite la *Customer Experience* di BancoPosta. Quest'ultimo è un indicatore composito in cui la componente prevalente è il *Net Promoter Score* sul canale *Retail* per i prodotti finanziari di BancoPosta.

Modalità di erogazione

La modalità di erogazione del sistema “MBO BancoPosta” prevede il differimento del 60% dell’incentivo su un orizzonte temporale di 5 anni (*pro-rata*); la corresponsione avviene per il 45% in forma monetaria e per il 55% in diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane, come illustrato nella seguente figura:

FIGURA 7. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA “MBO BANCOPOSTA” PER AD



Il numero di diritti a ricevere Azioni maturato verrà definito sulla base della media aritmetica dei prezzi delle Azioni rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto alla data della delibera del Consiglio di Amministrazione che verificherà il conseguimento della condizione cancello, delle condizioni di accesso e il livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

I diritti a ricevere Azioni sono sottoposti a un vincolo di *retention* di un anno sia per la parte *up-front* sia per le parti differite. I periodi di *retention* di un anno, in considerazione dell'orizzonte temporale complessivo della remunerazione variabile che comprende anche 5 anni di differimento soggetto a *malus* e almeno 5 anni di *claw back*, sono ampiamente compatibili con i livelli di rischio prospettici sottesi alle attività del Gruppo Poste Italiane e, in particolare, di BancoPosta.

L'erogazione delle quote differite avverrà, ogni anno, a condizione che siano rispettati i livelli di *risk tolerance* di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta.

Si sottolinea che, stante l'utilizzo di Azioni ordinarie di Poste Italiane, la Società sottoporrà all'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2026 l'approvazione del Documento Informativo predisposto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

Si ricorda che per l'AD sono attualmente in corso i differimenti e/o periodi di *retention* dei Piani MBO e Piani ILT riferiti agli anni precedenti, per i quali sono già state verificate la condizione cancello, le condizioni di accesso e gli obiettivi definiti rispetto all'anno di *performance*. Le componenti differite e/o sottoposte a

retention, in linea con le politiche di remunerazione tempo per tempo approvate, sono sottoposte a condizioni di *malus* e/o *claw back*, per le quali si rimanda alle relative Relazioni sulla Remunerazione e Documenti Informativi già approvati.

Pagamenti per la conclusione del rapporto

In coerenza con le prassi di riferimento sussistono ed è possibile stipulare clausole/accordi che regolino *ex-ante* gli aspetti economici relativi alla cessazione anticipata della carica sociale e/o risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, con finalità di evitare l'alea di una lite attuale o futura, evitando così i rischi inevitabilmente connessi a un contenzioso giudiziale che potrebbero avere risvolti anche di carattere reputazionale e di immagine per la Società, assicurando al contempo maggiore certezza nei rapporti giuridici.

L'importo derivante dall'applicazione di tali clausole/accordi non può comunque superare un numero massimo di 24 mensilità della remunerazione globale convenzionale lorda, calcolata come sotto riportato, comprensiva di una somma equivalente all'eventuale indennità di preavviso previsto contrattualmente. Tale importo per il 2026, come già rappresentato nel relativo paragrafo della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026 di Poste Italiane, è in ogni caso, conforme alla regolamentazione prevista dalla Circolare di Banca d'Italia 285/2013 s.m.i..

Fermo restando il rispetto del predetto limite massimo complessivo pari a 24 mensilità di remunerazione globale convenzionale lorda, l'importo di cui sopra viene determinato sulla base della seguente formula predefinita:

- 10 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del primo anno di servizio;
- 16 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del secondo anno di servizio;
- 24 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del terzo anno di servizio e successivi.

A tali fini la remunerazione globale convenzionale lorda viene calcolata tenendo in considerazione la retribuzione annua lorda fissa da ultimo percepita come Dirigente, la remunerazione annua lorda fissa da ultimo percepita come Amministratore Delegato (inclusiva delle componenti ex art. 2389 comma 1 e comma 3 c.c.) e la remunerazione annua lorda variabile complessiva a breve assegnata al *target* e il valore annuo delle componenti di remunerazione variabile a medio e lungo termine, sempre assegnate al *target*.

L'importo lordo complessivo determinato come sopra indicato è sostitutivo di quanto previsto dalla contrattazione collettiva in caso di licenziamento e verrà riconosciuto a fronte della sottoscrizione di un accordo che contempli ampie rinunce da parte dell'AD relative al rapporto di lavoro intercorso e alle cariche ricoperte, nell'ambito di una transazione generale e novativa.

Non è previsto, di norma, un patto di non concorrenza definito *ex ante*. Al momento della stesura del presente documento, non è presente un patto di non concorrenza per l'Amministratore Delegato.

L'importo finale da corrispondersi dovrà tener conto della *performance*, al netto dei rischi, e dei comportamenti individuali così come indicati nel paragrafo relativo al *claw back*. Inoltre, tale compenso potrà essere riconosciuto solo a condizione che i livelli patrimoniali e di liquidità del Patrimonio BancoPosta siano almeno pari ai livelli minimi regolamentari.

Restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, quali ad esempio il trattamento di fine rapporto.

I criteri per la corresponsione degli eventuali pagamenti spettanti in relazione alla cessazione anticipata del rapporto di amministrazione e del rapporto di lavoro restano immutati per il 2026 e prevedono le seguenti modalità:

- una quota pari al 40% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% sotto forma di diritti a ricevere azioni di Poste Italiane, sottoposte a un vincolo di *retention* di un anno;
- una quota pari al 60% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è soggetta a un sistema di pagamento differito in un periodo di 5 anni *pro-rata*; più della metà del pagamento differito è effettuato in diritti a ricevere azioni di Poste Italiane, in linea con lo schema previsto per la remunerazione variabile annuale; le quote differite sono sottoposte alla verifica dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta e, per la componente in diritti a ricevere azioni, assoggettate a un vincolo di *retention* pari a un anno;
- le quote differite verranno sottoposte ai meccanismi di *malus* descritti al punto precedente;
- resta inteso che una somma equivalente all'eventuale indennità sostitutiva del periodo di preavviso previsto dal CCNL sarà detratta dall'ammontare complessivo e pagata secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- l'importo complessivo eventualmente erogato verrà sottoposto a meccanismi di *claw back* fino all'intera quota entro 5 anni dal pagamento di ciascuna quota di incentivo e, comunque entro i termini di prescrizione previsti, in relazione alle circostanze definite nelle "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta";
- il numero di diritti a ricevere azioni attribuito verrà definito sulla base della media aritmetica dei prezzi delle azioni rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto alla data di cessazione.

Si evidenzia che per il "Piano di incentivazione a breve termine 2026" basato su strumenti finanziari, anch'esso descritto nel Documento Informativo in approvazione nell'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2026, gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro sono i seguenti:

- nel caso in cui, prima della data di erogazione del premio (e quindi anche di effettiva consegna delle azioni), si verifichi la cessazione del rapporto di lavoro e il beneficiario venga qualificato come "*good leaver*" (a titolo esemplificativo e non esaustivo, presentazione della domanda di accesso ad un trattamento pensionistico, morte o invalidità permanente pari o superiore al 66%) è previsto che l'attribuzione del premio (e quindi anche della relativa quota in azioni) ai sensi del piano avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di *performance* e dei periodi di differimento e *retention* previsti, ferma restando la valutazione circa la sussistenza delle condizioni previste nei regolamenti, nonché del raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti; in tal caso, tuttavia, i diritti verranno attribuiti e, conseguentemente le azioni consegnate, sempre alle condizioni previste nei regolamenti, secondo il criterio *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario;
- nel caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della data di erogazione del premio (e quindi della effettiva consegna della quota in azioni), il beneficiario qualificato come "*bad leaver*" (a titolo esemplificativo e non esaustivo, licenziamento per giusta causa) perderà automaticamente tutti i diritti derivanti dal piano che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà diritto a ricevere alcun indennizzo in relazione al Piano da parte della Società.

Per maggiori dettagli, e con riferimento agli altri piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, in essere, si rimanda ai relativi Documenti Informativi approvati dal 2020 al 2026 da intendersi qui ritrascritti.

4.2. Collegio Sindacale

La remunerazione del Collegio Sindacale non è in alcun modo collegata ai risultati conseguiti da Poste Italiane. L'emolumento corrisposto ai Sindaci è rappresentato solo da una componente fissa, determinata sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

L'Assemblea degli azionisti tenutasi il 30 maggio 2025 ha nominato il Collegio Sindacale per la durata di tre esercizi, con scadenza alla data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2027. Nella medesima adunanza assembleare è stato determinato – per ciascun anno di incarico

– il compenso per il Presidente pari a € 80.000 lordi e il compenso per ciascun componente effettivo del Collegio Sindacale pari a € 70.000 lordi, in continuità con il precedente mandato.

Non sono previsti gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni.

I Sindaci hanno diritto al rimborso delle spese di viaggio e soggiorno sostenute in esecuzione dell'incarico, debitamente documentate.

4.3. Altro personale più rilevante

Oltre alla remunerazione fissa già descritta nella sezione precedente, il Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta può essere destinatario del sistema d'incentivazione a breve termine ("MBO") e del sistema di incentivazione a lungo termine come di seguito descritti.

Si ricorda che la remunerazione variabile è assegnata in percentuale della remunerazione fissa complessiva come definita nei capitoli precedenti.

Sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO")

Il legame con la *performance*

La remunerazione variabile a breve termine del restante Personale più rilevante si basa su meccanismi di determinazione oggettivi, trasparenti e verificabili. Gli obiettivi perseguiti nel processo decisionale delle politiche di remunerazione, con particolare riferimento ai criteri di definizione della remunerazione variabile a breve termine, sono i seguenti:

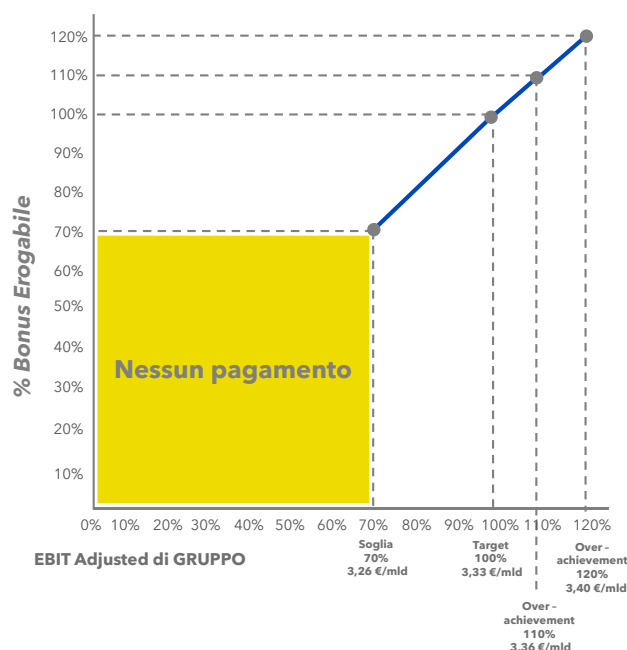
- (I) definire parametri di *performance* semplici e di immediata valutazione;
- (II) garantire, nella definizione dei suddetti parametri, la convergenza fra obiettivi individuali e obiettivi aziendali;
- (III) premiare il merito.

Tali criteri sono finalizzati anche garantire la tutela e la valorizzazione dell'interesse della clientela.

Performance Gate e Condizione Cancellò

L'attivazione del sistema d'incentivazione manageriale a breve termine ("MBO") è vincolata al raggiungimento della specifica soglia economico-finanziaria, definita annualmente a livello di Gruppo, rappresentata dall'EBIT *adjusted* del Gruppo Poste Italiane. Il *performance gate* per il personale più rilevante può variare da un livello minimo pari al 70% fino a un livello massimo pari al 110%²⁰, come di seguito rappresentato:

FIGURA 8. PERFORMANCE GATE (ANCHE CONDIZIONE CANCELLO)



Il livello soglia del *performance gate* funge, altresì, da condizione cancello.

Rispetto della propensione al rischio

Le condizioni richieste dalla normativa vigente sono collegate ai principi di sostenibilità finanziaria della componente variabile della remunerazione e rappresentate, quindi, dalla verifica della "qualità" dei risultati reddituali *risk adjusted* raggiunti e della coerenza con i livelli di *risk tolerance* dei requisiti patrimoniali, di liquidità e di redditività corretta per il rischio previsti nell'ambito del proprio quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio del Patrimonio BancoPosta ("RAF").

Si riporta di seguito il dettaglio:

FIGURA 9. "RISPETTO DELLA PROPENSIONE AL RISCHIO"

Adeguatezza patrimoniale <i>Common Equity Tier 1</i>	Livello <i>risk tolerance</i> approvato nel <i>Risk Appetite Framework</i> del Patrimonio BancoPosta da parte del Consiglio Amministrazione di Poste Italiane
Liquidità a breve termine <i>Liquidity Coverage Ratio</i>	Livello <i>risk tolerance</i> approvato nel <i>Risk Appetite Framework</i> del Patrimonio BancoPosta da parte del Consiglio Amministrazione di Poste Italiane
Redditività corretta per il rischio <i>RORAC</i>	Livello <i>risk tolerance</i> approvato nel <i>Risk Appetite Framework</i> del Patrimonio BancoPosta da parte del Consiglio Amministrazione di Poste Italiane

²⁰ Per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Poste Italiane il valore massimo è pari al 120%.

Resta inteso che l'attivazione del sistema d'incentivazione è vincolata al rispetto di tutte e tre le condizioni sopra descritte (anche condizioni di accesso).

Bonus Pool per i *Material Risk Takers*

Le risorse economiche consolidate (*Bonus Pool*) previste annualmente nel *budget* di BancoPosta sono definite in logica *bottom up*: il valore complessivo degli incentivi deriva dalla sommatoria delle assegnazioni MBO 2026 per i *Material Risk Takers* identificati all'interno del Personale BancoPosta.

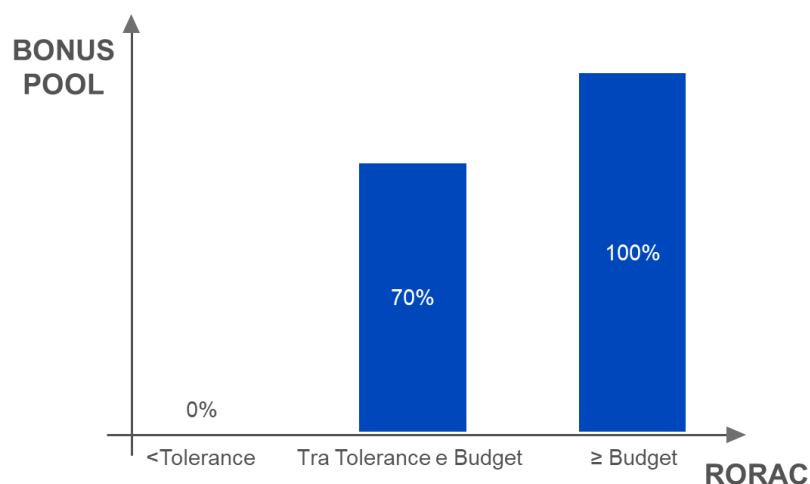
Il *Bonus Pool*, approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni sentito il Comitato Controllo e Rischi, prevede un diretto collegamento con il RAF BancoPosta al fine di confermare la sostenibilità rispetto alla situazione finanziaria del Patrimonio BancoPosta e, quindi, non limitarne la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Il processo è strutturato in due fasi.

Fase 1:

Il *Bonus Pool* viene determinato sulla base di un "*funding*" definito in ottica prudenziale con riferimento al RORAC secondo il seguente schema:

FIGURA 10. *BONUS POOL*



Gli intervalli sono definiti "*stepped*" o a gradoni e il funzionamento è di seguito illustrato:

- per valori di RORAC inferiori al livello *Tolerance* definito nel *RAF*, l'incentivo maturato si azzerava;
- per valori di RORAC compresi tra la *Tolerance* e il *Budget*, l'incentivo maturato si riduce del 30% (demoltiplicatore applicato al 70%);
- per valori di RORAC uguali o superiori al *Budget*, si conferma l'incentivo maturato.

Fase 2

L'output della Fase 1 viene ulteriormente corretto in funzione di un indicatore qualitativo del *RAF* (*RAF Quality Index – RQI*) e di un indicatore di qualità percepita dalla clientela retail di BancoPosta (*Net Promoter Score – NPS*).

In particolare, l'aggiustamento è effettuato sulla base dello schema seguente:

		NPS BancoPosta Retail		
		Basso	Medio	Alto
RQI	Basso	-10,0%	-7,5%	-5,0%
	Medio	-2,5%	0,0%	+2,5%
	Alto	+5,0%	+7,5%	+10,0%

Il *RAF Quality Index* rappresenta la media annuale degli score degli indicatori del *Risk Appetite Framework* calcolati con frequenza trimestrale. Lo score è pari a:

- “0” se l'indicatore RAF assume un valore inferiore alla *Capacity*,
- “1” se l'indicatore RAF assume un valore pari o superiore alla *Capacity* ma inferiore alla *Tolerance*,
- “2” se l'indicatore RAF assume un valore pari o superiore alla *Tolerance* ma inferiore all'*Appetite*,
- “3” se l'indicatore RAF assume un valore pari o superiore all'*Appetite*.

Si ricorda che, al momento della redazione del presente documento, gli indicatori sono:

- Adeguatezza patrimoniale
 - *Common Equity Tier 1 Ratio* (CET1R)
 - *Total Capital Ratio* (TCR)
 - *Free Capital Pillar 2*
- Capital Allocation
 - Patrimonio assorbito dai Rischi Operativi (%)
 - Patrimonio assorbito dal Rischio Tasso (%)
 - Patrimonio assorbito dai Rischi Credito, Ctp e Cambio (%)
- Struttura finanziaria
 - Leva Finanziaria (BIS3)
 - *Funding Gap*
- Liquidità
 - Liquidità di Breve termine (LCR)
 - Liquidità di Medio/lungo Termine (NSFR)
- Performance economica
 - Rischio Tasso Δ NII 1Y +/- 200 bps su Fondi Propri
 - Costo dei Rischi Operativi (%)
 - *Return on Equity* (RoE)
 - *Return on Risk Adjusted Capital* (RORAC)

La correzione del *Bonus Pool* include anche un obiettivo qualitativo collegato al *Net Promoter Score BancoPosta Retail* che sintetizza la valutazione della soddisfazione della clientela BancoPosta Retail.

L'indicatore è stato inserito al fine di valorizzare la centralità del cliente nella convinzione che sia uno dei driver principali di sostenibilità del *business* e di successo nel medio-lungo periodo.

Per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Poste Italiane e i Responsabili delle funzioni aziendali di controllo (*Risk Management*, *Compliance*, Revisione Interna e loro riporti), i meccanismi di aggiustamento *ex-ante* derivanti dalla rimodulazione del *Bonus Pool* non si applicano.

Condizioni di *performance* individuali

La corresponsione del bonus individuale è commisurata al grado di conseguimento degli obiettivi di *performance* assegnati. In fase di consuntivazione l'incentivo viene erogato qualora la percentuale di raggiungimento complessiva degli obiettivi assegnati sia almeno pari al livello soglia.

Gli obiettivi assegnati al Personale più rilevante sono specificamente formalizzati.

Il bonus individuale maturato può crescere, a fronte di *performance* eccellenti, fino a un livello massimo definito.

Il bonus teorico maturato in virtù del raggiungimento degli obiettivi assegnati può essere azzerato in relazione al grado di adeguatezza della prestazione individuale nel suo complesso, rilevata nel sistema annuale di valutazione delle prestazioni.

Con riferimento al Personale più rilevante gli obiettivi di *performance* sono prevalentemente corretti per il rischio.

Esempi di indicatori di *performance* per il Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta sono:

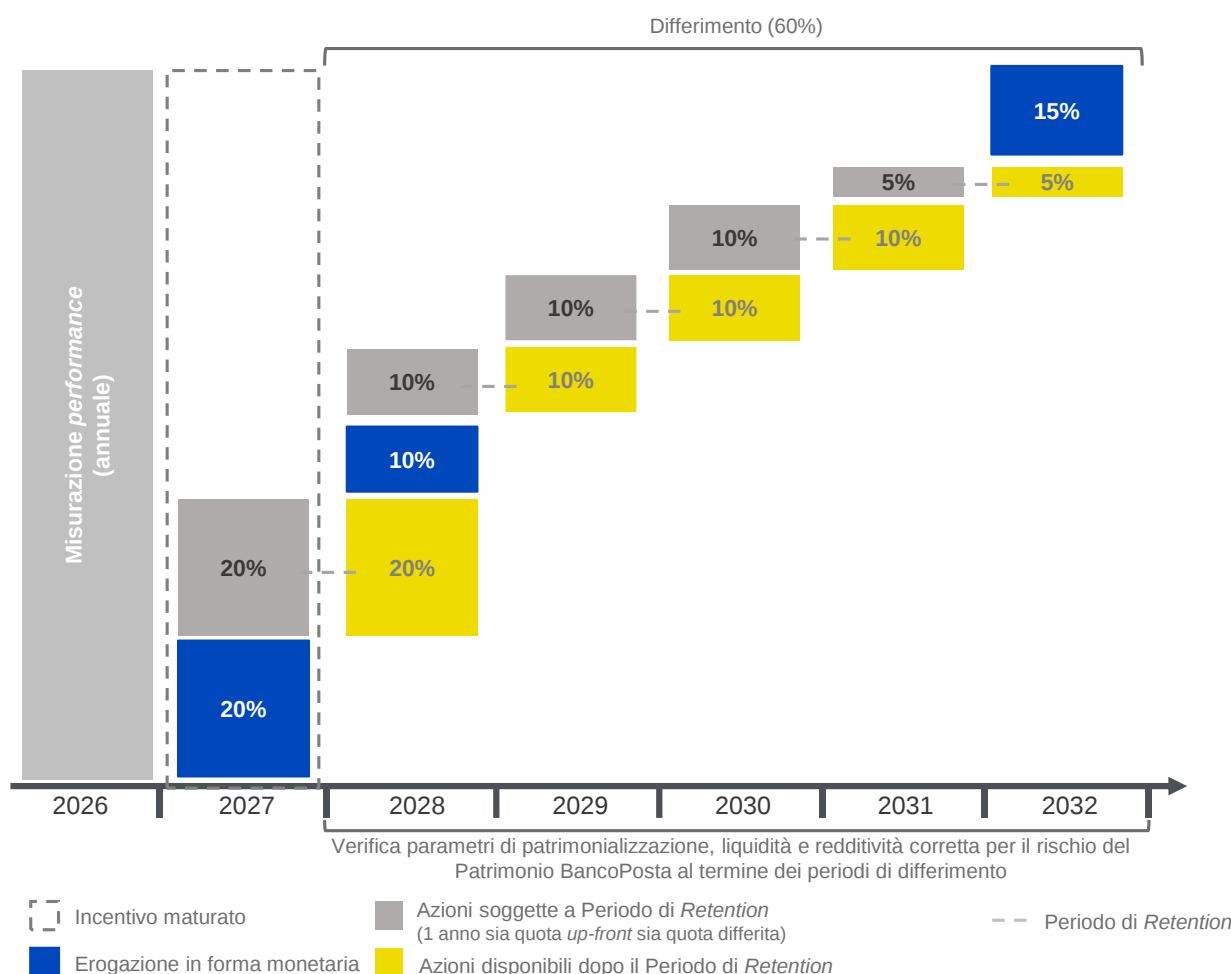
- *RORAC* BancoPosta;
- *Customer Experience* BancoPosta;
- Progetti di *business*.

Modalità di erogazione

In linea con la normativa vigente e in funzione della categoria di appartenenza, il bonus maturato verrà erogato in parte *up-front* e in parte al termine del periodo di differimento, prevedendo una corresponsione in forma monetaria e in diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane.

Per il Responsabile della funzione BancoPosta le modalità di erogazione della componente variabile a breve termine sono le stesse descritte per l'AD ed è illustrata nella figura seguente:

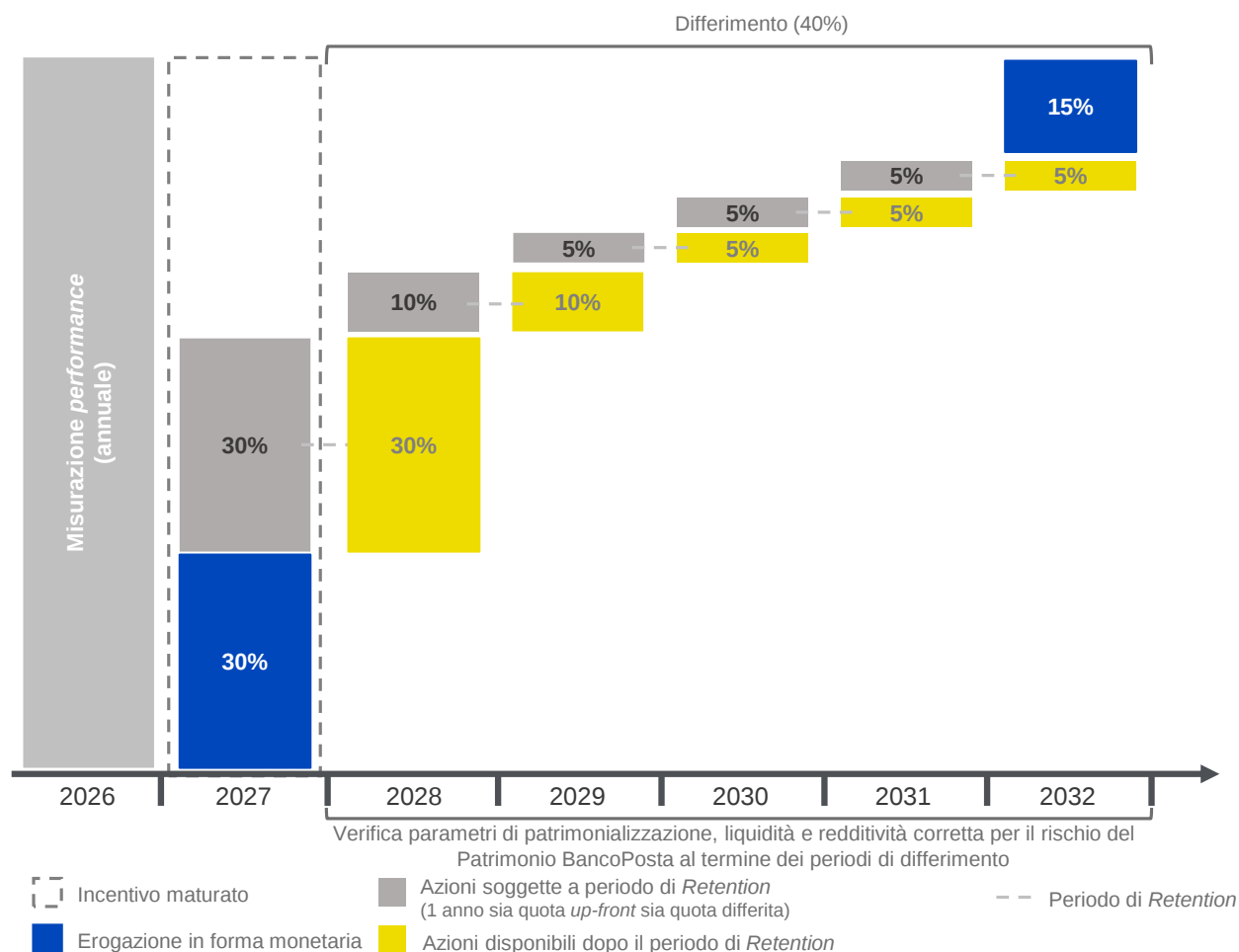
FIGURA 11. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA “MBO” PER IL RESPONSABILE DELLA FUNZIONE BANCOPOSTA



Gli obiettivi di performance e i relativi pesi dell'MBO 2026 del Responsabile BancoPosta sono i medesimi già descritti nel paragrafo dedicato all'AD delle presenti Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta. La percentuale di assegnazione è inferiore all'AD poiché il Responsabile BancoPosta è beneficiario altresì del Piano di Incentivazione a Lungo Termine Performance Share di BancoPosta all'interno dei vincoli del 2:1 tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa Complessiva come sopra descritta.

Per i soggetti rientranti nel Personale più rilevante e appartenenti alla categoria del *Senior Management*, il bonus maturato verrà erogato per il 60% *up-front* e per il 40% differito su 5 anni; inoltre, il 45% del bonus maturato verrà erogato in forma monetaria e il restante 55% in diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane secondo il seguente schema:

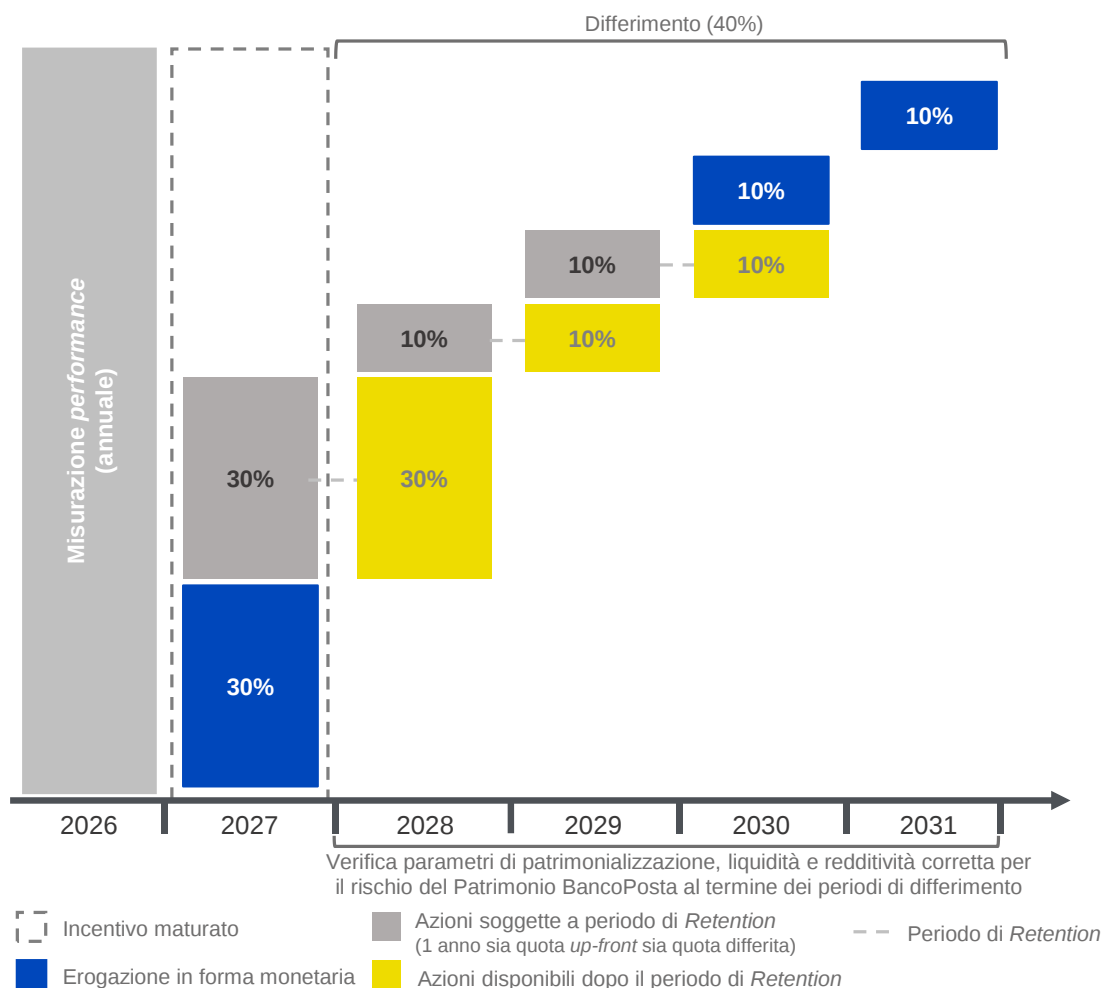
FIGURA 12. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA “MBO” PER MRTS APPARTENENTI AL SENIOR MANAGEMENT (REMUNERAZIONE VARIABILE INFERIORE ALL’IMPORTO PARTICOLARMENTE ELEVATO)



In caso di importo di remunerazione variabile particolarmente elevato – così come definito all’interno del presente documento, ovvero superiore a € 449.973 lordi (inclusi eventuali incentivi di lungo termine computati pro-quota) – lo schema di *pay-out* si modifica prevedendo una componente differita pari al 60%, con articolazione in linea con quella prevista per l’AD e per il Responsabile BancoPosta.

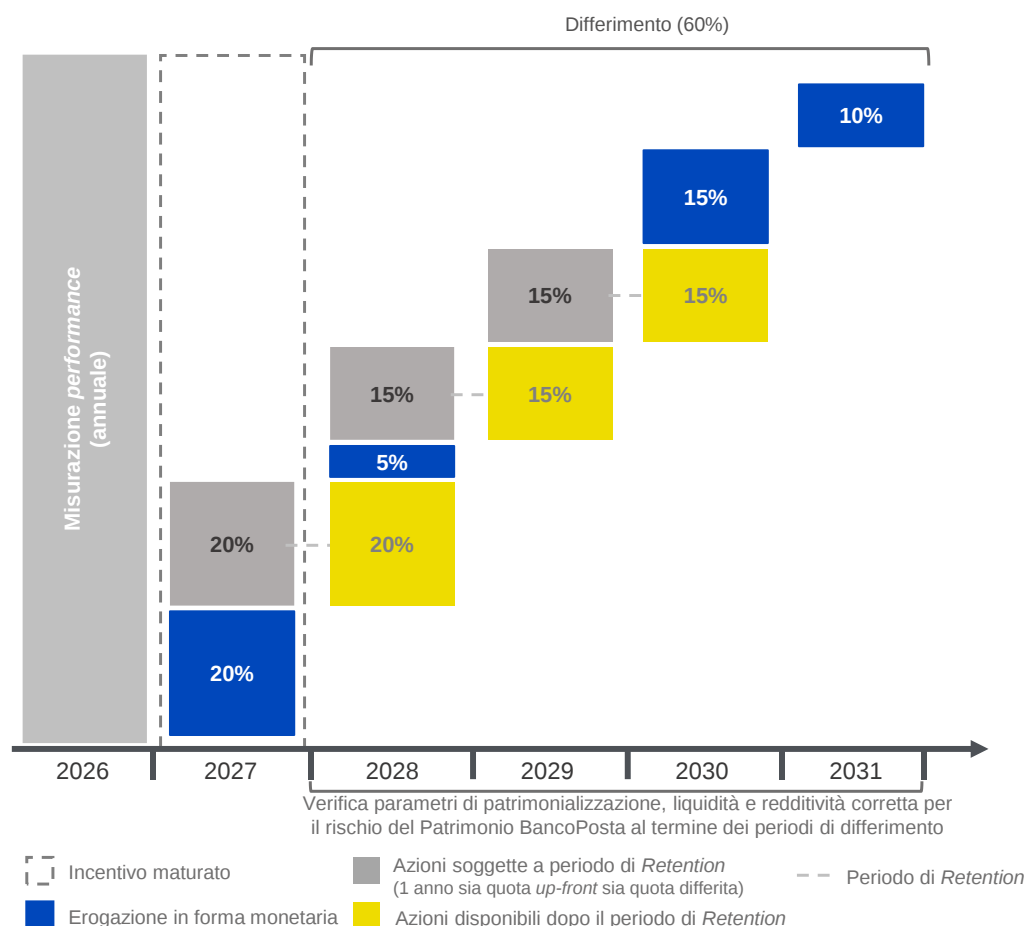
Per i soggetti rientranti nel Personale più rilevante e diversi dal *Senior Management* il bonus maturato verrà erogato per il 60% *up-front* e per il 40% differito su 4 anni; sia la quota *up-front* sia la quota differita saranno erogate per il 50% del bonus maturato in forma monetaria e il restante il 50% in diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane secondo il seguente schema:

FIGURA 13. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA “MBO” PER MRTS NON APPARTENENTI AL SENIOR MANAGEMENT (REMUNERAZIONE VARIABILE INFERIORE ALL’IMPORTO PARTICOLARMENTE ELEVATO)



In caso di importo di remunerazione variabile particolarmente elevato – così come definito all'interno del presente documento, ovvero superiore a € 449.973 lordi (inclusi eventuali incentivi di lungo termine computati pro-quota) – il bonus maturato verrà erogato per il 40% *up-front* e per il 60% differito su 4 anni; sia la quota *up-front* sia la quota differita saranno erogate per il 50% del bonus maturato in forma monetaria e il restante 50% in diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane secondo il seguente schema:

FIGURA 14. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA “MBO” PER MRTS NON APPARTENENTI AL SENIOR MANAGEMENT (REMUNERAZIONE VARIABILE SUPERIORE ALL'IMPORTO PARTICOLARMENTE ELEVATO)



Per le quote in diritti a ricevere Azioni sia *up-front* sia differite (indipendentemente dallo schema di erogazione) si applica un periodo di *retention* di un anno.

L'erogazione delle quote differite avverrà ogni anno, a condizione che sia sostenibile rispetto alla situazione finanziaria del Patrimonio BancoPosta, senza limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere il livello di *risk tolerance* di patrimonializzazione, di liquidità e di redditività corretta per il rischio.

Le disposizioni relative al differimento e alla corresponsione in Azioni non saranno applicate per remunerazioni variabili d'importo inferiore a € 50.000 lordi e che non rappresentino più di un terzo della remunerazione totale annua (anche detta “soglia di materialità”). Al di sotto di tale soglia, l'erogazione avviene interamente *up-front* e in forma monetaria, tenuto conto della “immaterialità” nel perseguimento dell'allineamento al rischio nel lungo termine che caratterizzerebbe eventuali componenti differite e/o in Azioni.

Si sottolinea che, stante l'utilizzo di Azioni ordinarie di Poste Italiane, la Società sottoporrà all'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2026 l'approvazione del Documento Informativo predisposto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

Sistema d'incentivazione a lungo termine (ILT)²¹

Il Personale più rilevante può essere destinatario del sistema di incentivazione a lungo termine "Piano ILT *Performance Share* 2026-2028" definito in linea con le prassi di mercato con l'obiettivo di collegare una quota della componente variabile della remunerazione al raggiungimento di obiettivi su un orizzonte temporale triennale.

Il "Piano ILT *Performance Share* 2026-2028" prevede l'attribuzione di diritti a ricevere Azioni ai beneficiari al termine del periodo di *performance*. Il numero massimo di diritti a ricevere Azioni è definito in funzione della complessità e delle responsabilità del ruolo del beneficiario oltreché della strategicità della risorsa.

Per tutti i beneficiari rientranti nel perimetro del Personale più rilevante (incluso il Responsabile della funzione BancoPosta) il "Piano ILT *Performance Share* 2026-2028" può essere così sintetizzato.

Condizione cancello e condizioni di accesso

Il "Piano ILT *Performance Share* 2026-2028" prevede, come negli anni precedenti, una condizione cancello – rappresentata dall'EBIT adjusted cumulato triennale del Gruppo Poste Italiane – il cui conseguimento abilita l'effettiva possibilità di accedere all'incentivo collegato al Piano.

In linea con le normative di riferimento applicabili relativamente al Patrimonio BancoPosta, sono previste, oltre alla condizione cancello, anche le seguenti condizioni di accesso che devono essere tutte contemporaneamente verificate:

FIGURA 15. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO AL "PIANO ILT PERFORMANCE SHARE 2026-2028"

Condizione Cannello	Condizioni di Accesso
Redditività di Gruppo: EBIT adjusted 9,79* mld €	Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: CET 1 livello <i>risk tolerance</i> approvato nel <i>Risk Appetite Framework</i>
	Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: LCR livello <i>risk tolerance</i> approvato nel <i>Risk Appetite Framework</i>
	Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta: RORAC livello <i>risk tolerance</i> approvato nel <i>Risk Appetite Framework</i>

* Valore arrotondato

I parametri di adeguatezza patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio sono definiti a livello di *risk tolerance*, nel rispetto del *Risk Appetite Framework* del Patrimonio BancoPosta, coerentemente con le previsioni regolamentari in materia.

²¹ Si evidenzia che il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo (al momento dell'assegnazione) non è incluso tra i destinatari dei piani d'incentivazione a lungo termine.

Obiettivi di performance

Gli obiettivi di *performance* e i relativi pesi del “Piano ILT Performance Share 2026-2028” sono coerenti con quelli del “Piano ILT Performance Share 2025-2027”:

FIGURA 16. OBIETTIVI DI PERFORMANCE E PESI “PIANO ILT PERFORMANCE SHARE 2026-2028” - SINTESI

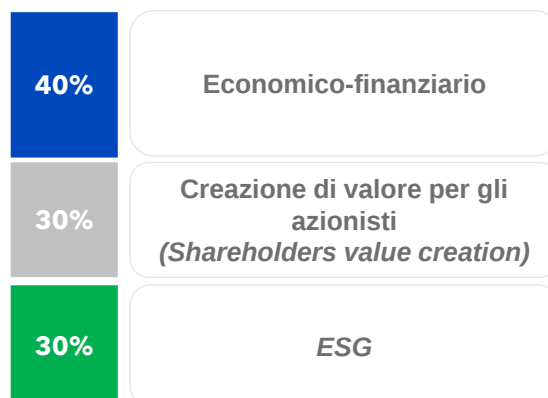
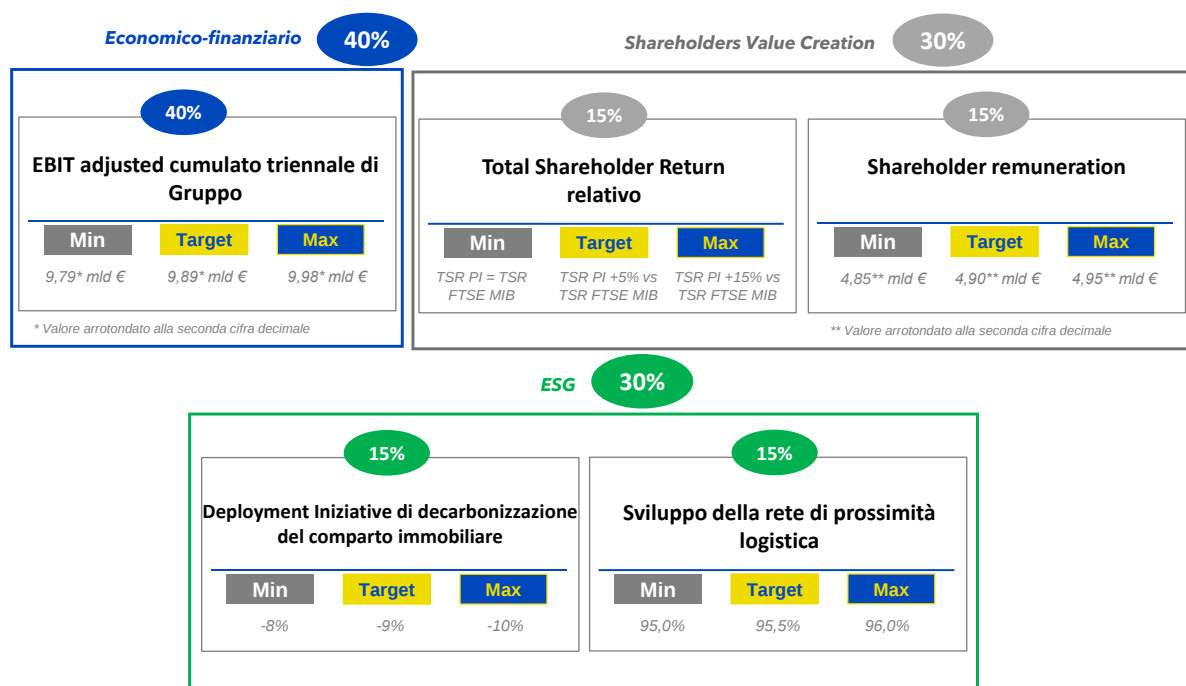


FIGURA 17. KPI E PESI “PIANO ILT PERFORMANCE SHARE 2026-2028”



È previsto un livello massimo di *performance* oltre il quale l'incentivo rimane costante e un livello di soglia al di sotto del quale il sistema non si attiva e, conseguentemente, non genera alcuna erogazione.

L'obiettivo di EBIT *adjusted* cumulato triennale di Gruppo è definito sulla base della somma degli EBIT *adjusted* che saranno consuntivati annualmente.

L'obiettivo legato alla “Shareholder Value Creation” viene conseguito attraverso la misurazione dell'obiettivo di “Total Shareholder Return” relativo²² e dell'obiettivo di “Shareholder Remuneration”. Tale ultimo obiettivo, che tiene in considerazione la remunerazione degli azionisti sotto forma di dividendi corrisposti e possibili

²² Il Total Shareholder Return relativo (rTSR) mette a confronto la *performance* di Poste Italiane rispetto a quella del FTSE MIB e viene misurato prendendo in considerazione il periodo tra il 1° gennaio 2026 e il 31 marzo 2029, o minor periodo in caso di C.d.A. che convoca l'Assemblea degli azionisti prima dell'ultimo giorno del mese di marzo 2029.

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.

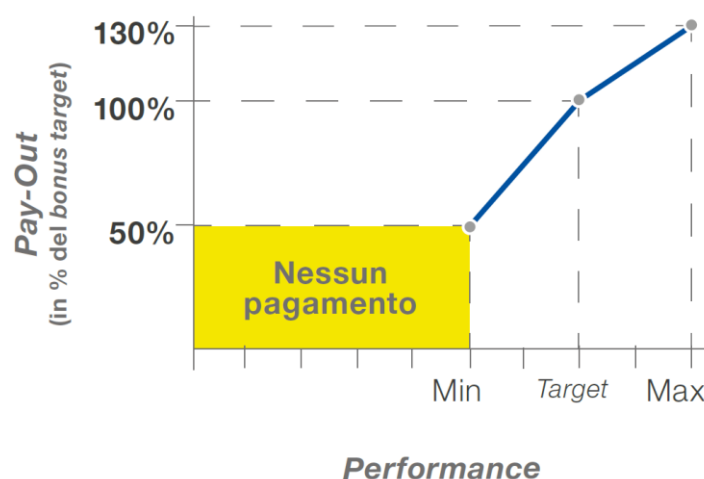
L'area di obiettivi ESG, orientata alla tutela dell'ambiente e dei cittadini, nel triennio di riferimento ha come focus il piano di decarbonizzazione del comparto immobiliare e sullo sviluppo della rete di prossimità logistica. Con riferimento al "*Deployment* iniziative di decarbonizzazione del comparto immobiliare" Poste Italiane, all'interno della propria strategia di sostenibilità ambientale, si è posta obiettivi sfidanti di riduzione delle emissioni di CO₂ attraverso la realizzazione di progetti infrastrutturali volti alla decarbonizzazione degli immobili. L'indicatore viene calcolato come riduzione delle emissioni immobiliari di Poste Italiane (tCO₂e, scope 1 + scope 2) nell'orizzonte temporale 2026-2028 considerando, a parità di perimetro immobiliare, come baseline le emissioni al 31/12/2024.

Per quanto riguarda il secondo KPI ("Sviluppo della rete di prossimità logistica"), Poste Italiane ha l'obiettivo di migliorare continuamente il proprio modello di consegna sostenibile che possa ridurre l'impatto ambientale grazie all'ottimizzazione logistica oltre a migliorare l'esperienza del cliente. Concentrare la consegna di più pacchi in un unico punto limita le emissioni e offre ai clienti un'alternativa flessibile alla consegna a domicilio, contribuendo così a un sistema di distribuzione più efficiente ed ecologico. L'obiettivo misura la percentuale di cittadini italiani con una distanza massima di 5 minuti o 2,5 km da un punto di prossimità. In sintesi, l'obiettivo sarà raggiunto al livello massimo, se entro il 2028 ci sarà un punto di prossimità di Poste Italiane entro 5 minuti o 2,5 km dalla residenza di almeno il 96% dei cittadini italiani.

Curva di incentivazione

La curva di incentivazione del Piano ILT "*Performance Share 2026-2028*" nel suo complesso (e dei singoli obiettivi sopra descritti) è la seguente:

FIGURA 18. CURVA DI INCENTIVAZIONE "PIANO ILT PERFORMANCE SHARE 2026-2028"

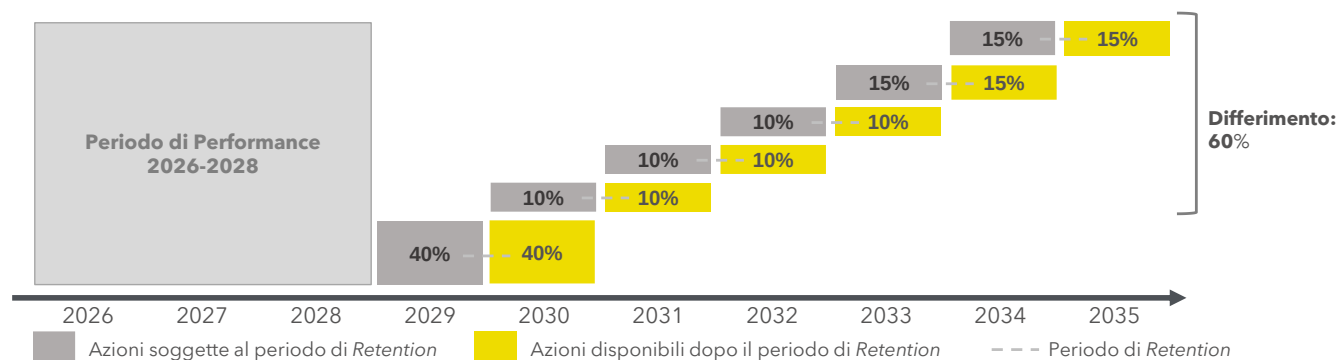


Modalità di erogazione

Il numero di azioni da attribuire viene quantificato al termine del periodo di *performance* triennale all'interno del numero massimo identificato al momento dell'assegnazione, una volta verificato il livello di conseguimento degli obiettivi. I diritti a ricevere Azioni vengono attribuiti:

- per il 40% (quota *up-front*), al termine del periodo di *performance*;
- per il 60% in cinque quote annuali differite su un arco temporale quinquennale (le prime tre pari al 10% dei diritti complessivamente maturati e le successive due pari al 15% dei diritti complessivamente maturati).

FIGURA 19. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL “PIANO ILT PERFORMANCE SHARE 2026-2028”



Sia la quota *up-front* sia le quote differite, sono assoggettate a un periodo di *retention* di un anno. I periodi di *retention* di un anno, in considerazione dell'orizzonte temporale complessivo della remunerazione variabile, che comprende anche 5 anni di differimento soggetto a *malus* e almeno ulteriori 5 anni di *claw back* (e comunque entro i termini di prescrizione previsti), sono compatibili con i livelli di rischio prospettici sottesi alle attività di BancoPosta.

Resta inteso che per l'altro Personale più rilevante, ove previsti, permangono il “Piano ILT *Performance Share* 2024-2026”, assegnato nel 2024, e il “Piano ILT *Performance Share* 2025-2027”, assegnato nel 2025 per i quali si rinvia alle Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione BancoPosta oltre che ai Documenti Informativi, già approvati.

4.4. Personale più rilevante appartenente alle funzioni aziendali di controllo

Le funzioni aziendali di controllo di BancoPosta sono *Risk Management*, *Compliance* e Revisione Interna.

Al Personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo viene riconosciuta una remunerazione fissa di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

A partire dal 2021, esclusivamente per il Responsabile *Risk Management*, per il Responsabile *Compliance* e per il Responsabile Revisione Interna sono riconosciute *Role Based Allowance* o Indennità di Ruolo. Le *Role Based Allowance* hanno l'obiettivo di garantire:

- equità interna, a seguito dell'innalzamento dell'incidenza massima della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta dall'1:1 al 2:1, introdotta a partire dal 2021;
- competitività esterna, stante il fatto che sono ampiamente diffuse fra le banche *peer* di Poste Italiane.

A partire dal 2026, in coerenza la riorganizzazione del “Polo Finanziario” già descritta, le *Role Based Allowance* passano da € 30.000 ad € 40.000 lordi annui.

Le *Role Based Allowance* sono considerate una componente fissa della remunerazione, esclusivamente legate alla permanenza nello specifico ruolo, in linea con le previsioni regolamentari di riferimento, in quanto:

- si basano su criteri prestabiliti;
- non sono discrezionali e riflettono il livello di esperienza professionale e anzianità del personale;
- sono trasparenti per quanto riguarda l'importo individuale riconosciuto al singolo membro del personale;

- sono mantenute per un periodo di tempo connesso al ruolo e alle responsabilità organizzative specifiche;
- non possono essere ridotte, sospese né annullate;
- non offrono incentivi all'assunzione di rischi;
- non dipendono dai risultati.

Alle funzioni aziendali di controllo si applicano altresì meccanismi d'incentivazione a breve termine coerenti con i compiti assegnati, attribuendo obiettivi qualitativi e indipendenti dai risultati conseguiti dalla Società e dal Patrimonio BancoPosta (fatta salva l'applicazione delle condizioni cancello e di accesso; resta inteso che il RORAC BancoPosta non si applica come condizione di accesso); il costante supporto nello sviluppo di una forte e sostenibile cultura della conformità e gestione del rischio e il raggiungimento degli obiettivi progettuali nelle materie di competenza, sono i principali obiettivi assegnati al personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo nell'ambito del sistema d'incentivazione a breve termine ("MBO"). Di seguito alcuni esempi di obiettivi assegnati:

- attività di sviluppo metodologico per la misurazione, valutazione e controllo dei rischi;
- esecuzione di programmi di intervento/verifica definiti in relazione agli esiti di ispezioni di autorità di vigilanza o audit interni;
- supporto alle iniziative progettuali di BancoPosta ed allo sviluppo di nuovi modelli di *business* sostenibili (anche in ottica ESG);
- rafforzamento delle attività di controllo, sviluppo dei relativi strumenti a supporto e strutturazione/automazione del *reporting*;
- evoluzione dell'impianto normativo interno e dell'assetto procedurale di BancoPosta e delle funzioni aziendali di controllo.

Si evidenzia che la remunerazione variabile incide sulla remunerazione complessiva in misura inferiore rispetto alla regola generale prevista per il Personale più rilevante; pertanto, il rapporto tra componente variabile e componente fissa complessiva²³ per il personale più rilevante appartenente alle funzioni aziendali di controllo non può eccedere il limite di un terzo.

Per i Responsabili delle funzioni aziendali di controllo del Patrimonio BancoPosta (*Risk Management*, *Compliance*, Revisione Interna e loro riporti) i meccanismi di aggiustamento derivanti dalla rimodulazione del *Bonus Pool* non si applicano. Inoltre, esclusivamente per il Responsabile *Risk Management*, per il Responsabile *Compliance* e per il Responsabile Revisione Interna il *performance gate* può variare da un livello minimo pari al 70% fino a un livello massimo pari al 100% (e ridursi fino ad azzerarsi).

In relazione ai sistemi d'incentivazione a lungo termine, il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo non è, di norma, tra i destinatari del "Piano ILT *Performance Share*". La necessità di mantenere un rapporto tra la remunerazione variabile e quella fissa non superiore a un terzo pone un vincolo stringente, tenuto conto che questi soggetti sono inclusi tra i beneficiari del sistema d'incentivazione a breve termine ("MBO").

²³ Include, oltre alla Retribuzione Annua Lorda, i benefit, i pagamenti fissi, la previdenza sociale obbligatoria e complementare e le *Role Based Allowance*.

4.5. Pagamenti per la conclusione del rapporto per l'altro Personale più rilevante di BancoPosta²⁴

In coerenza con le prassi di riferimento sussistono ed è possibile stipulare clausole/accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi alla cessazione anticipata della carica e/o risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con finalità di evitare l'alea di una lite attuale o futura, evitando i rischi inevitabilmente connessi a un contenzioso giudiziale che potrebbero avere risvolti anche di carattere reputazionale e di immagine per la Società, assicurando al contempo maggiore certezza nei rapporti giuridici.

L'importo derivante dall'applicazione di tali clausole/accordi non può comunque superare un numero massimo di 24 mensilità della remunerazione globale convenzionale lorda, calcolata come sotto riportato, comprensiva di una somma equivalente all'eventuale indennità di preavviso previsto contrattualmente.

Fermo restando il rispetto del predetto limite massimo complessivo pari a 24 mensilità, per quanto riguarda il Personale più rilevante gli importi vengono determinati sulla base della seguente formula predefinita²⁵:

- 10 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del primo anno di attività su un ruolo di *Material Risk Takers*;
- 16 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del secondo anno di attività su un ruolo di *Material Risk Takers*;
- 24 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del terzo anno di attività su un ruolo di *Material Risk Takers* e successivi.

A tali fini la remunerazione globale convenzionale lorda viene calcolata tenendo in considerazione la retribuzione annua lorda fissa da ultimo percepita, la remunerazione annua lorda variabile complessiva a breve termine assegnata al *target* e il valore annuo delle componenti di remunerazione variabile a lungo termine, sempre assegnate al *target*. Tali importi sono sostitutivi di quanto previsto dalla contrattazione collettiva in caso di licenziamento e vengono riconosciuti solo a fronte della sottoscrizione di un accordo che contempli ampie rinunce relative al rapporto di lavoro intercorso, alle eventuali cariche ricoperte, nell'ambito di una transazione generale e novativa.

L'importo finale da corrisondersi dovrà tener conto della *performance*, al netto dei rischi, e dei comportamenti individuali così come indicati nel paragrafo relativo al *claw back*. Inoltre, tale compenso potrà essere riconosciuto solo a condizione che i livelli patrimoniali e di liquidità del Patrimonio BancoPosta siano almeno pari ai livelli minimi regolamentari.

Restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro quali, ad esempio, il trattamento di fine rapporto.

In caso di risoluzione del rapporto per licenziamento si applica la normativa tempo per tempo vigente e il CCNL di riferimento.

La Società, inoltre, di norma non stipula patti di non concorrenza *ex ante*. Con riferimento a professionalità con caratteristiche particolarmente rilevanti, tali per cui la risoluzione del rapporto possa determinare rischi per l'Azienda, si riserva di definire, volta per volta, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo commisurato alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

²⁴ Tale paragrafo descrive i *Pagamenti per la conclusione del rapporto per l'altro Personale più rilevante di Bancoposta* ad eccezione dell'Amministratore Delegato per il quale si rimanda a quanto illustrato nel paragrafo specifico delle presenti Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta.

²⁵ Fermo restando il rispetto di norme inderogabili.

In caso di stipula di eventuali patti di non concorrenza, per il corrispettivo viene preso a riferimento un limite massimo pari a un'annualità di compensi fissi per ciascun anno di durata del patto; i patti, di norma, durano un anno. L'erogazione avviene nelle modalità ed entro i limiti previsti dalla regolamentazione di riferimento.

Al momento della stesura del presente documento non è presente alcun "patto di non concorrenza" ex ante per i *Risk Takers*. I compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto, ad esclusione di eventuali corrispettivi per i patti di non concorrenza (per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di compensi fissi) e/o compensi obbligatori contrattualmente, sono corrisposti secondo le modalità di seguito descritte.

Con riferimento al Responsabile BancoPosta:

- una quota pari al 40% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% sotto forma di diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane, sottoposte a un vincolo di *retention* di un anno;
- una quota pari al 60% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è soggetta a un sistema di pagamento differito in un periodo di 5 anni *pro-rata*; più della metà del pagamento differito è effettuato in diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane, in linea con lo schema previsto per il pagamento del sistema d'incentivazione a breve termine (MBO);
- le erogazioni delle quote differite previste sono sottoposte alla verifica dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta e, per la componente in diritti a ricevere Azioni, assoggettate a un vincolo di *retention* pari a un anno

Per il Personale più rilevante appartenente alla categoria del *Senior Management*:

- una quota pari al 60% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% sotto forma di diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane, sottoposte a un vincolo di *retention* di un anno;
- una quota pari al 40% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è soggetta a un sistema di pagamento differito in un periodo di 5 anni *pro-rata*; più della metà del pagamento differito è effettuato in diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane, in linea con lo schema previsto per la remunerazione variabile annuale;
- l'erogazione delle quote differite previste avverrà a condizione che siano rispettati i parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta e, per la componente in diritti a ricevere Azioni, assoggettate a un vincolo di *retention* pari a un anno;
- qualora l'importo del compenso variabile complessivo da ultimo percepito sia superiore al livello definito nel presente documento come importo "particolarmente elevato", lo schema di *pay-out* si modifica prevedendo uno schema in linea a quello sopra descritto per il Responsabile BancoPosta.

Per il Personale più rilevante non rientrante nella categoria del *Senior Management*:

- una quota pari al 60% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% sotto forma di diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane, sottoposte a un vincolo di *retention* di un anno;
- una quota pari al 40% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è soggetta a un sistema di pagamento differito in un periodo di 4 anni *pro-rata* erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% sotto forma di diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane, in linea con lo schema previsto per la remunerazione variabile annuale;
- l'erogazione delle quote differite previste avverrà a condizione che siano rispettati i parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta;
- qualora l'importo del compenso variabile complessivo da ultimo percepito sia superiore al livello definito nel presente documento come importo "particolarmente elevato", lo schema di *pay-out* si

modifica prevedendo una componente differita pari al 60%, in linea con lo schema di erogazione previsto per il sistema d'incentivazione a breve termine (MBO).

Resta inteso che - per tutte le categorie sopra elencate - una somma equivalente all'eventuale indennità sostitutiva del periodo di preavviso previsto dal CCNL sarà detratta dall'ammontare complessivo e pagata secondo quanto previsto dalla normativa vigente (ossia integralmente up front); inoltre, l'importo complessivo eventualmente erogato verrà sottoposto a meccanismi di *malus* e di *claw back* fino all'intera quota entro 5 anni dal pagamento di ciascuna quota di incentivo e, comunque, entro i termini di prescrizione previsti, in relazione alle circostanze definite nelle Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti.

In applicazione delle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni in merito alla determinazione dei compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto per l'altro Personale più rilevante, si evidenzia che il limite massimo ai compensi corrisposti in caso di risoluzione del rapporto, come sopra descritti, può portare a un esborso massimo individuale pari a circa euro 4,3 milioni lordi determinato sulla base della retribuzione più elevata relativamente a BancoPosta²⁶ (circa 5,2 annualità della retribuzione annua lorda).

Il processo di definizione degli importi correlati alla conclusione del rapporto è strutturato in modo da assicurare la sostenibilità economica di un'eventuale contemporanea risoluzione anticipata del rapporto di una pluralità di soggetti "con caratteristiche particolarmente rilevanti".

L'importo derivante dall'applicazione dei principi sopra descritti comporta erogazioni correlate alla remunerazione globale lorda del soggetto, proporzionata al ruolo ricoperto e all'ampiezza delle responsabilità assegnate, oltre a rispecchiare l'esperienza e le capacità richieste per ciascuna posizione, nonché le *performance* dimostrate e la qualità complessiva del contributo ai risultati a breve e a lungo termine.

Il compenso da corrispondere legato alla conclusione anticipata del rapporto per il Responsabile della funzione BancoPosta e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Poste Italiane è sottoposto all'esame del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni.

Per gli altri *Material Risk Takers* il compenso da corrispondere in occasione di cessazione anticipata del rapporto di lavoro è sottoposto all'esame dell'AD e del Responsabile della funzione BancoPosta, previa verifica della sussistenza delle condizioni di patrimonializzazione e liquidità da parte delle funzioni *Compliance* e *Risk Management*, nel rispetto delle politiche condivise dal Comitato Remunerazioni.

Da un lato il Consiglio e, dall'altro, l'AD, di concerto con il Responsabile della funzione BancoPosta, nell'ambito del limite massimo deliberato dall'Assemblea, valutano quanto sopra in considerazione dell'operato del soggetto nei diversi ruoli ricoperti nel tempo e avendo particolare riguardo ai livelli di patrimonializzazione e liquidità del Patrimonio BancoPosta.

Nessun importo è erogato laddove si sia verificata una o più delle fattispecie previste nel *claw back*.

I principi sopra definiti si possono applicare all'atto della risoluzione del rapporto anche nel caso in cui non siano state definite specifiche pattuizioni *ex-ante*.

²⁶ La retribuzione più elevata, relativamente alle attività poste in essere in relazione al Patrimonio BancoPosta, è riferita al Responsabile BancoPosta. Resta inteso che i compensi dell'AD di Poste Italiane relativamente alle attività poste in essere in relazione al Patrimonio BancoPosta sono inferiori a quelli del Responsabile BancoPosta.

4.6. Remunerazione del restante Personale BancoPosta (non *Material Risk Takers*)

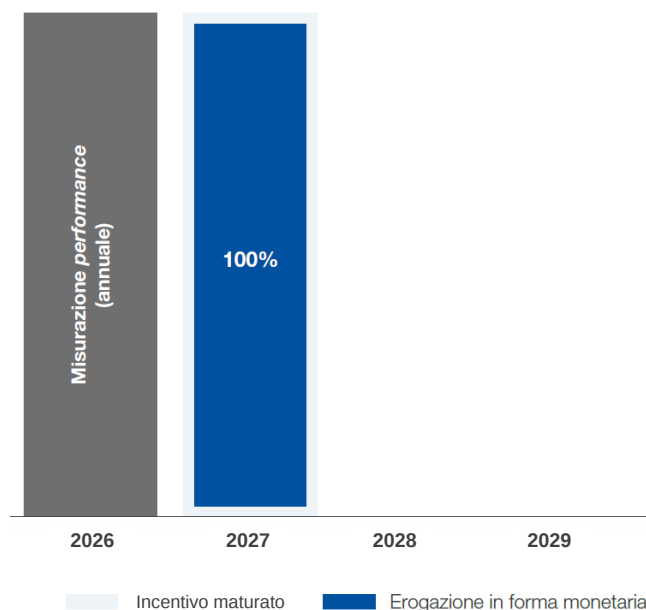
Per il restante personale BancoPosta (non rientrante nel Personale più rilevante) la remunerazione fissa è costituita da una componente monetaria (“retribuzione fissa”) e da una componente “in natura” (“*benefit*”).

La remunerazione variabile per il personale BancoPosta non incluso tra i *Material Risk Takers* – coerentemente con le politiche di Gruppo – è direttamente collegata alle *performance* aziendali nonché a quelle individuali, tenuto conto dei rischi assunti nel corso dell’attività (può quindi ridursi sensibilmente, fino ad azzerarsi).

Possono essere previsti i seguenti strumenti:

- sistema d’incentivazione a breve termine (“MBO”) è definito in linea con alcune delle caratteristiche del sistema per il Personale più rilevante descritto in precedenza, contemplando le medesime condizioni di attivazione (a titolo esemplificativo rispetto della propensione al rischio e condizioni individuali). Non sono previsti né l’utilizzo di Azioni né modalità di differimento per l’erogazione degli eventuali bonus maturati (come evidenziato nella successiva figura); tale sistema è assegnato in percentuale della retribuzione annua lorda;
- con riferimento al premio di risultato, il CCNL demanda alla contrattazione integrativa di secondo livello la definizione del premio aziendale che è riconosciuto al raggiungimento dei risultati complessivi oltre alle modalità di erogazione (ad es. “la conversione in *welfare* aziendale”);
- altri bonus sono definiti all’interno delle politiche aziendali in coerenza con il *budget* e con le prassi di mercato, al fine di assicurare il rispetto dei criteri di equità interna e di sostenibilità dei costi e il confronto con i *benchmark* retributivi di mercato. Sono finalizzati a valorizzare il contributo sulla base della prestazione individuale e dei comportamenti osservati. Vengono presi in considerazione ai fini del computo della retribuzione variabile complessiva;
- bonus d’ingresso sono consentiti in casi eccezionali in fase di assunzione di nuovo personale;
- sistemi di incentivazione sono definiti per specifiche figure con obiettivi infrannuali, annuali e pluriennali collegati a *performance* individuali o di gruppo sottoposti in ogni caso al soddisfacimento dei requisiti di patrimonializzazione e di liquidità;
- sistema di incentivazione variabile a medio termine è definito per i “*professional*”; si tratta di figure non manageriali che, con le proprie competenze specialistiche, supportano l’efficace implementazione del Piano Strategico. Il sistema, nelle prassi, prevede obiettivi su un orizzonte temporale biennale collegati a *performance* sia economico-finanziarie sia ESG sottoposto in ogni caso al soddisfacimento dei requisiti di patrimonializzazione e di liquidità.

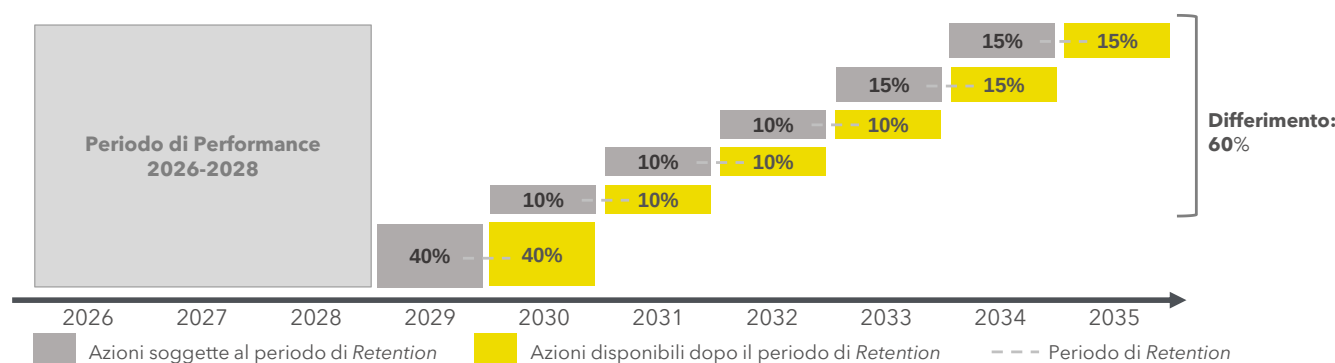
FIGURA 20. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA “MBO” PER IL RESTANTE PERSONALE BANCOPOSTA (NON MATERIAL RISK TAKERS)



Alcune risorse non rientranti nel perimetro del Personale più rilevante potrebbero essere destinatarie del “Piano ILT Performance Share 2026-2028”.

Per questa categoria di beneficiari il “Piano ILT Performance Share 2026-2028” prevede la condizione cancello, le condizioni di accesso e gli obiettivi di *performance* in linea con quanto descritto in precedenza per l’AD e i beneficiari rientranti nel perimetro del Personale più rilevante; anche in termini di modalità di erogazione delle Azioni il “Piano ILT Performance Share” segue il medesimo schema di seguito riportato:

FIGURA 21. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL “PIANO ILT PERFORMANCE SHARE 2026-2028” PER I BENEFICIARI NON APPARTENENTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE



Anche per il restante personale BancoPosta (non rientrante nel Personale più rilevante) è possibile stipulare clausole/accordi che regolino ex-ante gli aspetti economici relativi alla cessazione del rapporto di lavoro. Suddette clausole/accordi sono definite sulla base di policy di Gruppo nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente del CCNL di riferimento (non è previsto l'utilizzo di strumenti finanziari e la modalità di erogazione è integralmente upfront, in linea con le modalità di erogazione del sistema “MBO” sopra descritte).

Si ricorda che nessun Amministratore o Dirigente con responsabilità strategiche è incluso nel restante personale BancoPosta (non *Material Risk Takers*).

4.7. Meccanismi di aggiustamento *ex-ante* ed *ex-post* (clausole di *malus* e *claw back*)

ALLINEAMENTO AL RISCHIO EX-ANTE

In linea con le migliori prassi di mercato e le normative di riferimento, la remunerazione variabile non è garantita, ma sottoposta al raggiungimento di prefissati livelli di *performance* unitamente al rispetto del profilo di rischio del Patrimonio BancoPosta, declinato nell'ambito delle condizioni cancello, delle condizioni di accesso, del *Bonus Pool* e degli obiettivi dei diversi sistemi di incentivazione.

Componenti variabili garantite possono essere previste, in casi eccezionali e in presenza di livelli patrimoniali e di liquidità coerenti con i requisiti prudenziali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego. Non possono essere riconosciute più di una volta alla stessa persona né da BancoPosta né da altre società del Gruppo Poste Italiane e non sono soggette alle norme sulla struttura della remunerazione variabile (differimenti e/o componente in strumenti finanziari). Le stesse concorrono alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno, salvo che siano corrisposte in un'unica soluzione al momento dell'assunzione. Fatta eccezione per le suddette circostanze è fatto divieto di corrispondere bonus garantiti.

Le remunerazioni volte a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi (per effetto di meccanismi di *malus* o *claw back*) derivanti da precedenti impieghi, fermo restando il caso della remunerazione variabile garantita, sono soggette a tutte le regole applicabili in base all'appartenenza o meno alla categoria dei *Material Risk Takers* e definite dalle presenti Linee Guida (ad es. limiti ai compensi, obblighi di differimento e *retention*, pagamento in strumenti finanziari, *malus*, *claw back*, etc.).

ALLINEAMENTO AL RISCHIO EX-POST

Sono previste alcune fattispecie specifiche, come di seguito descritte, in cui dovranno essere applicati meccanismi di aggiustamento *ex-post* dell'importo della remunerazione variabile. Tali disposizioni si applicano al personale destinatario dei sistemi d'incentivazione variabile (a titolo esemplificativo "MBO" e/o "ILT") e, quindi ove presente, anche al personale non incluso nel perimetro dei *Material Risk Takers*.

Claw back

In linea con le migliori prassi di mercato e le normative di riferimento, la remunerazione variabile complessiva è soggetta alla richiesta di restituzione (clausole di *claw back*) al verificarsi di determinati eventi.

Il processo di applicazione dei meccanismi di *claw back* è condotto in coerenza con la relativa procedura interna adottata dalla Società approvata dal Consiglio di Amministrazione nella sua adunanza del 18 marzo 2019 e da ultimo aggiornata a dicembre 2025. Tale procedura prevede la partecipazione interdisciplinare di più funzioni aziendali con differenti competenze che intervengono nelle diverse fasi del processo ovvero: attivazione, istruttoria, finalizzazione di una relazione informativa, chiusura della procedura e adempimenti obbligatori. Gli organi/funzioni aziendali, responsabili della decisione di procedere al recupero dell'intero ammontare o di parte dei premi variabili già corrisposti, sono differenziati in base al profilo della risorsa oggetto della procedura di *claw back*. Resta inteso che per l'AD e per gli altri *MRTs* l'eventuale decisione sarà di competenza del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni.

I meccanismi di *claw back*, cioè di restituzione di premi già corrisposti, vengono attivati tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia, indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro sia ancora in essere o cessato. Tale disposizione si applica al personale destinatario dei sistemi d'incentivazione variabile sia a breve sia a lungo termine.

In particolare, entro 5 anni dal pagamento di ciascuna quota di incentivo e comunque entro i termini di prescrizione previsti, la Società può chiedere la restituzione di quanto già erogato fino all'intero incentivo, fermo restando il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno, in caso di:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, al Codice Etico, al Modello Organizzativo ex D.Lgs. n. 231/01 e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o a una delle società del Gruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per la Società, per una delle società del Gruppo o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, statutarie, al Codice Etico, al Modello Organizzativo ex D.Lgs. n. 231/01 e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o a una delle società del Gruppo, che abbiano determinato un vantaggio in termini di incentivazione per il beneficiario;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o a danno di una delle società del Gruppo;
- erogazione del premio sulla base di dati che siano risultati in seguito errati e/o falsi.

Malus

Il verificarsi di una o più delle suddette fattispecie comporta, inoltre, l'applicazione di meccanismi di *malus* per le quote di incentivo differite non ancora corrisposte (con riferimento sia alle quote da erogarsi in forma monetaria sia a quelle da erogarsi in Azioni/strumenti ad esse collegate).

Ulteriori meccanismi di *malus*, che comportano la riduzione fino all'azzeramento delle quote differite dei sistemi d'incentivazione variabile, si attivano qualora non vengano rispettati i livelli di *risk tolerance* dei parametri di adeguatezza patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio definiti nel rispetto del *Risk Appetite Framework* ("RAF") del Patrimonio BancoPosta tempo per tempo vigente.

Altri meccanismi di aggiustamento

Si evidenzia che il verificarsi di una o più delle fattispecie evidenziate nell'ambito del *claw back* (a titolo esemplificativo e non esaustivo, comportamenti fraudolenti o di colpa grave del beneficiario a danno della Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o di una delle società del Gruppo ecc.) comporta, altresì, la non erogazione delle quote sottoposte a periodi di *retention*.

Come anticipato, il Personale più rilevante, secondo quanto prescritto dalle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia, è tenuto a non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi della remunerazione variabile.

Quanto sopra è confermato attraverso specifiche pattuizioni con il personale interessato, nelle quali viene richiesto di comunicare l'eventuale apertura di conti custodia titoli presso altri intermediari, oltre alla eventuale realizzazione di investimenti finanziari in diritti speciali, diversi dai titoli oggetto di scambio nei mercati regolamentati, che hanno come sottostante, diretto o indiretto, le Azioni di Poste Italiane.

Coerentemente con le previsioni regolamentari, Poste Italiane attiverà a tal fine controlli a campione con riferimento ai conti custodia titoli detenuti dal Personale più rilevante presso BancoPosta.

5. Politiche e prassi di remunerazione del personale, non appartenente al Patrimonio BancoPosta, addetto alla rete di vendita di prodotti bancari, finanziari e di pagamento²⁷ e alle attività di supporto al cliente e di trattamento dei reclami

BancoPosta, nell'esercizio delle attività di collocamento dei prodotti bancari, finanziari²⁸, assicurativi e di pagamento²⁹, così come disciplinata dalle norme del Testo Unico Bancario³⁰, delle Disposizioni di Trasparenza³¹, del Testo Unico della Finanza³², dai Regolamenti IVASS e dal regolamento 2088/2019, presta costante attenzione alla trasparenza delle condizioni contrattuali e alla correttezza dei comportamenti della rete di vendita, non appartenente al Patrimonio BancoPosta, al fine di presidiare i rischi di natura legale e reputazionale connessi ai rapporti con la clientela, non solo con accorgimenti di carattere organizzativo o procedurale, ma anche definendo specifiche politiche di remunerazione del personale a ciò addetto.

In particolare, BancoPosta intende soddisfare i bisogni della clientela attraverso il governo e il controllo dell'intero ciclo di vita dei prodotti nelle varie fasi di elaborazione, distribuzione, monitoraggio e revisione.

Con particolare riferimento alle attività di vendita e commercializzazione di prodotti bancari, finanziari, assicurativi e di pagamento, BancoPosta si avvale delle Funzioni di Poste Italiane delle reti commerciali (denominate Mercato Privati e Mercato Imprese e Pubblica Amministrazione) per il tramite dello specifico Disciplinare Esecutivo³³. Al riguardo, BancoPosta verifica che i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale addetto alla vendita (di seguito "sistemi di remunerazione ed incentivazione commerciale") siano conformi ai seguenti principi:

- siano definiti in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo;
- siano ispirati a criteri di diligenza, trasparenza, correttezza e qualità nelle relazioni con la clientela, al contenimento dei rischi legali e reputazionali, alla tutela e fidelizzazione della clientela, al rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili;
- non si basino esclusivamente su obiettivi commerciali, bensì anche su criteri qualitativi, e non costituiscano un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto ai bisogni, alle esigenze finanziarie e in termini ESG dei clienti,

In particolare, i soggetti destinatari della presente linea guida (di seguito "soggetti rilevanti") sono individuati nel personale che offre prodotti ai clienti interagendo con quest'ultimi, nonché in coloro a cui questi rispondono gerarchicamente³⁴.

La valutazione dei sistemi di remunerazione ed incentivazione del personale addetto alla vendita rientra tra le competenze del "Comitato Servizi Finanziari e Assicurativi" (in ambito Poste Italiane) che è presieduto dal Responsabile BancoPosta e prevede la partecipazione, tra gli altri, dei Responsabili delle reti commerciali. Nell'ambito di tale Comitato, previa verifica della Funzione *Compliance* di BancoPosta, sono

²⁷ Politica redatta anche ai sensi del Provvedimento Banca d'Italia sulla "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" del 19 marzo 2019

²⁸ Nei prodotti finanziari sono ricompresi "gli strumenti finanziari e ogni altra forma di investimento di natura finanziaria" come definiti all'art. 1 comma 1 lettera u) ed i prodotti di investimento assicurativi di cui all'art. 1 comma 1, alla lettera w bis 3.

²⁹ BancoPosta opera, tra l'altro, come collocatore di PostePay S.p.A., istituto di moneta elettronica del Gruppo Poste Italiane.

³⁰ Decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 "Testo Unico Bancario", Titolo VI.

³¹ Provvedimento del 29 luglio 2009 e successive modifiche in materia di Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari.

³² Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 Testo Unico della Finanza, Titolo II.

³³ Disciplinare Esecutivo "Reti Commerciali" valido dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025.

³⁴ È escluso il personale applicato alla funzione Mercato Reti Terze, in considerazione dell'offerta, presso i punti di vendita di terzi, limitata a operazioni di pagamento, ricariche e prelievo del contante. La funzione Mercato Reti Terze pertanto non offre prodotti di BancoPosta per i quali possa verificarsi una situazione di mancata adeguatezza rispetto ai bisogni, alle esigenze finanziarie e in termini ESG dei clienti.

valutate le logiche di definizione dei sistemi di incentivazione commerciale, il monitoraggio degli obiettivi, l'andamento delle attività svolte, nonché lo stato di realizzazione delle azioni correttive individuate a seguito di eventuali inefficienze o non conformità riscontrate.

Nella definizione dei sistemi di remunerazione ed incentivazione commerciale, BancoPosta, di concerto con le funzioni Mercato Privati, Mercato Imprese e Pubblica Amministrazione, Risorse Umane e Organizzazione, Amministrazione, Finanza e Controllo in ambito Poste Italiane, assicura che:

- la remunerazione non determini incentivi tali da indurre il personale addetto alla rete di vendita a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti;
- sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti, adottando opportuni accorgimenti di presidio;
- la componente variabile della remunerazione:
 - sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi³⁵;
 - non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente;
 - sia adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione;
 - sia soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento.

BancoPosta, inoltre, assicura che venga adottata idonea procedura avente ad oggetto il sistema di incentivazione commerciale, volta a disciplinare, tra le altre cose, le modalità con cui le politiche vengono attuate, con particolare riguardo all'applicazione dei criteri per la determinazione della componente variabile, ove prevista, nonché i meccanismi per una chiara e preventiva comunicazione ai soggetti rilevanti delle politiche di remunerazione a loro destinate. Al riguardo, BancoPosta assicura che i soggetti a cui tali meccanismi di incentivazione sono destinati siano debitamente informati antecedentemente all'avvio delle azioni commerciali; ad ogni modo, le politiche di remunerazione ed incentivazione sono sempre facilmente accessibili e consultabili.

Il perimetro dei soggetti cui si applicano le suddette politiche e prassi di remunerazione è composto, alla data del 31 gennaio 2026, da un numero di 48.746 Full-Time Equivalent appartenenti alle seguenti strutture e figure commerciali della funzione Mercato Privati e della funzione Mercato Imprese e Pubblica Amministrazione in ambito Poste Italiane:

³⁵ In particolare, la remunerazione variabile non si basa solo sul raggiungimento di obiettivi quantitativi legati alla vendita dei prodotti, ma tiene conto anche di altri criteri (ad es., fidelizzazione e livello di soddisfazione della clientela).

FIGURA 22. STRUTTURE E FIGURE COMMERCIALI DELLA FUNZIONE MERCATO PRIVATI E MERCATO IMPRESE E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN AMBITO POSTE ITALIANE

Struttura		Figure commerciali
Mercato Privati	Ufficio Postale	Direttore Ufficio Postale
		Specialista Consulente Finanziario
		Specialista Consulente Finanziario Dinamico
		Operatore di Sportello
		Operatore di Accoglienza
		Collaboratore Supporto Ufficio Postale
		Operatore Front End
		Referente Gestione Ufficio Postale
	Filiale	Responsabile Commerciale di Filiale
		Referente Commerciale di Zona
		Gestore Premium
		Specialista Consulente Mobile
		Specialista Consulente Mobile Dinamico
		Specialista Consulente Premium
		Specialista Prodotti Front End
		Specialista Consulente Business
	Macro Area	Coordinatore Commerciale Territoriale
		Coordinatore Premium
		Referente Protezione
		Referente Finanziamenti
		Referente Premium
		Referente Small Business
Mercato Imprese e Pubblica Amministrazione	Commerciale Finanziario e Assicurativo	Responsabile Venditori Specialisti
		Venditore Specialista
		Account Specialista
		Venditore Junior

Infine, con riferimento alle attività di supporto al cliente e di trattamento dei reclami svolte con l'apporto della funzione *Digital, Technology & Operations* in ambito Poste Italiane, per il tramite dello specifico Disciplinare

Esecutivo³⁶, BancoPosta assicura che i sistemi di remunerazione ed incentivazione del personale addetto alla trattazione dei reclami ove esistenti prevedano indicatori che tengano conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela³⁷.

Altro personale Mercato Privati non appartenente al Patrimonio BancoPosta

Negli Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II pubblicati nel 2023, l'ESMA mira a promuovere una maggiore convergenza nell'interpretazione dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II, nonché dei requisiti in materia di conflitti di interesse e di norme di comportamento della MiFID nel settore della retribuzione, così come negli approcci di vigilanza relativi a tali requisiti, ponendo l'accento su diverse questioni importanti e avvalorando in tal modo le norme esistenti. Tra le finalità dichiarate da ESMA si segnala l'esigenza di rafforzare i presidi volti ad evitare l'insorgere di conflitti tra gli interessi dei clienti destinatari dell'offerta di prodotti di investimento di Poste Italiane e quelli dei soggetti rilevanti, in termini di retribuzione di quest'ultimi.

Il perimetro soggettivo di applicazione dei suddetti Orientamenti nell'ambito del Gruppo Poste Italiane è il seguente:

- Responsabile Mercato Privati (MP);
- Responsabile MP/Commerciale e suoi diretti riporti;
- Responsabile MP/Pianificazione e governo della trasformazione e suoi diretti riporti;
- Responsabili MP/Macro Area MP (MAMP);
- Responsabili MP/MAMP Commerciali;
- Responsabili di Filiale.

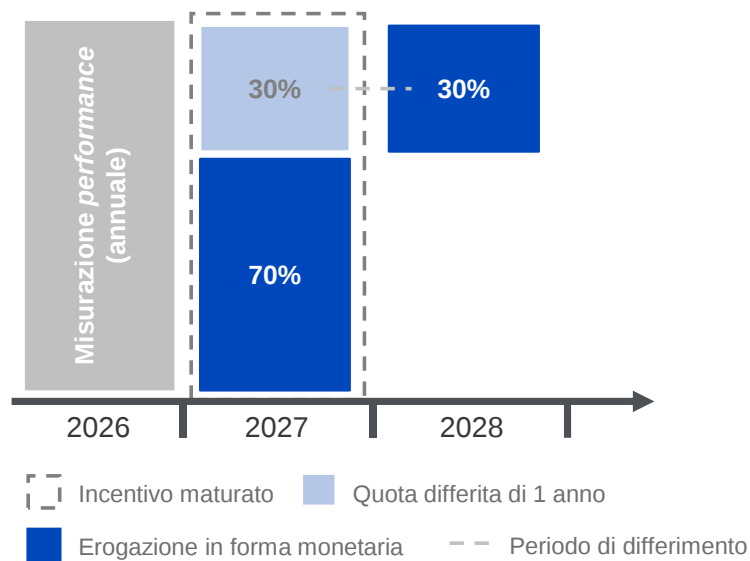
In totale i soggetti rilevanti ESMA risultano essere circa 160 *manager* della Funzione Mercato Privati.

Per tale popolazione, in via prudenziale e in linea con le *best practice* di mercato, la remunerazione variabile di breve termine prevede obiettivi in grado di incoraggiare i soggetti rilevanti ad agire nel migliore interesse del cliente e che non creino conflitti di interesse o incentivi che possano indurre i soggetti rilevanti a favorire i propri interessi o gli interessi dell'impresa a potenziale discapito di un cliente. Si prevede, inoltre, un meccanismo di pagamento del 30% del *bonus* maturato in forma monetaria e differito di un anno, oltre a meccanismi di correzione *ex post* quali *malus* e *clawback*: nello specifico, restano applicabili le fattispecie di *clawback* descritte in precedenza al paragrafo "Meccanismi di aggiustamento *ex-ante* ed *ex-post*" alle quali, sempre con riferimento al sistema di incentivazione a breve termine, si aggiunge la possibilità di ridurre fino ad azzerare le quote non ancora corrisposte o di richiedere la restituzione di quote già corrisposte in caso di "comportamenti fraudolenti o di colpa grave volti a favorire l'interesse personale a discapito degli interessi della clientela".

³⁶ Disciplinare Esecutivo "Digital Technology & Operations-Operations (Back Office e Assistenza Clienti)" valido dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025.

³⁷ Procedura Sistema di Incentivazione Variabile a breve termine MBO del Gruppo Poste Italiane.

FIGURA 23. MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE PER I SOGGETTI RILEVANTI ESMA



Resta inteso che la modalità di erogazione sopra rappresentata non sarà applicata qualora il valore della remunerazione variabile di breve termine risulti d'importo inferiore a € 50.000 lordi.

Altro personale non appartenente al Patrimonio BancoPosta

Con riferimento al personale di Poste Italiane (non addetto alla rete di vendita di prodotti bancari, finanziari e di pagamento e alle attività di supporto al cliente e di trattamento dei reclami) che, per il tramite di specifici Disciplinari Esecutivi, svolge attività per BancoPosta, nell'ambito del Sistema MBO possono essere previsti KPI collegati anche ai "livelli di servizio" nei confronti di BancoPosta stessa, con un peso complessivo pari al 15%.

6. Attuazione della politica in materia di remunerazione e incentivazione del 2025

Si fornisce, di seguito, la descrizione delle modalità con cui le previsioni contenute nelle “*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2025 del Patrimonio BancoPosta*” sono state attuate nel corso del medesimo anno. In particolare, viene illustrato il processo decisionale che ha coinvolto le funzioni e gli organi aziendali, per la definizione dei compensi corrisposti nel 2025 a favore dei componenti dell’Organo con funzione di supervisione strategica, delle funzioni aziendali di controllo e del restante Personale più rilevante (il variabile inserito nelle tabelle è una stima definita al momento della redazione del presente documento in attesa dell’approvazione del Bilancio della Società da parte dell’Assemblea degli azionisti). Inoltre, sono comunicate le informazioni quali-quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività per il personale più rilevante rientrante nel perimetro di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta.

6.1. Governance del processo di remunerazione

Le “*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2025 del Patrimonio BancoPosta*” sono state definite dal Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2025, sentito il parere del Comitato Remunerazioni e del Comitato Controllo e Rischi, e approvate dall’Assemblea degli azionisti in data 30 maggio 2025.

Le stesse sono disponibili sul sito internet www.posteitaliane.it (nella sezione Governance – Remunerazione). Si segnala che, dalle verifiche svolte sulle modalità di attuazione delle prassi rispetto alla politica di remunerazione e incentivazione del personale facente capo al Patrimonio BancoPosta vigente per il 2025, è emerso un generale livello di adeguatezza.

La funzione *Compliance* e la funzione *Risk Management* hanno valutato preventivamente le “*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2025 del Patrimonio BancoPosta*” confermandone rispettivamente la conformità alla normativa (interna ed esterna) e alle politiche di rischio.

In particolare, la funzione *Compliance* ha svolto le opportune verifiche al fine di garantire la coerenza e l’adeguatezza delle “*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2025 del Patrimonio BancoPosta*” e degli obiettivi assegnati rispetto a quanto indicato dalla normativa di riferimento e dal Regolamento del Patrimonio BancoPosta.

Con l’ausilio della struttura Amministrazione, Pianificazione e Controllo di BancoPosta, la funzione *Risk Management* ha contribuito alla determinazione degli indicatori economico-finanziari corretti per il rischio da inserire nei sistemi di incentivazione, in modo coerente con la situazione di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta, con i rischi assunti nel corso delle sue attività e con i livelli di *performance* raggiunti. Di conseguenza, al fine di fornire al Comitato Remunerazioni le informazioni necessarie per garantire l’allineamento con il *Risk Appetite Framework* (“RAF”) del Patrimonio BancoPosta, il responsabile della funzione *Risk Management* è stato invitato a partecipare alle riunioni del Comitato Remunerazioni e del Comitato Controllo e Rischi, durante le quali sono stati trattati temi aventi un impatto sulla gestione del rischio e sui livelli di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio.

La funzione *Compliance* e la funzione *Risk Management*, inoltre, hanno contribuito, per gli aspetti di competenza, al processo di identificazione dei *Risk Takers*, coordinato dalla funzione *HR Business Partner* Vigilante a supporto del Responsabile della funzione BancoPosta. A dicembre 2025, il perimetro del Personale più rilevante è pari a 46 risorse. Il numero totale degli MRTs, rispetto a dicembre 2024, è incrementato di 1 unità a seguito di variazioni dell’assetto organizzativo.

La funzione Revisione Interna ha proceduto, inoltre, a verificare la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche di BancoPosta e alla normativa di riferimento.

6.2. Informativa ex-post

In conformità alla richiesta di *disclosure* circa le modalità con cui sono state applicate le “Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2025 del Patrimonio BancoPosta” e dei dati retributivi di cui al “XXV aggiornamento della Circolare Banca d’Italia” e all’art. 450 del Regolamento n. 575 del 26 giugno 2013 (c.d. *CRR* - integrato dal Regolamento di esecuzione (UE) n. 637, adottato il 15 marzo 2021), si riportano di seguito le principali evidenze relative ai sistemi di incentivazione attivati nel 2025 e le tabelle sulle informazioni qualitative e quantitative.

In particolare, conformemente alle previsioni delle Linee Guida, i sistemi di remunerazione variabile assegnati sono stati:

- il sistema d’incentivazione a breve termine “MBO” 2025, implementato in linea con le previsioni regolamentari più stringenti con riferimento al Personale più rilevante e comprensivo, per tutti i partecipanti, delle condizioni di attivazione (*performance gate*, rispetto della propensione al rischio, redditività corretta per il rischio, *bonus pool* e condizioni di accesso individuali), coerentemente con quanto definito nel Documento Informativo approvato dall’Assemblea degli azionisti del 30 maggio 2025;
- “Piano ILT *Performance Share* 2025-2027”, coerentemente con quanto definito nel Documento Informativo approvato dall’Assemblea degli azionisti del 30 maggio 2025.

Inoltre, nel corso del 2025, sono stati riconosciuti:

- premio di risultato - demandato dal CCNL alla contrattazione integrativa di secondo livello; il premio aziendale è correlato ad obiettivi di incrementi di produttività, qualità e redditività aziendale. In particolare, nel corso del 2025 Poste Italiane e le Organizzazioni sindacali hanno raggiunto l’intesa sulla definizione del premio aziendale per il biennio 2025-2026, comprensiva della “conversione in welfare aziendale”;
- gratifiche Una Tantum - definite all’interno delle politiche retributive aziendali in coerenza con il *budget* e con le prassi di mercato, al fine di assicurare il rispetto dei criteri di equità interna e di sostenibilità dei costi e il confronto con i *benchmark* retributivi di mercato. Sono finalizzate a valorizzare il contributo sulla base della prestazione individuale e dei comportamenti osservati. Vengono prese in considerazione ai fini del computo della retribuzione variabile complessiva e sono riconosciute previa conferma del rispetto della propensione al rischio con riferimento all’accantonamento complessivo. In particolare, il valore complessivo delle Una Tantum riconosciute per il 2025 è stato pari a € 168.600 coinvolgendo 47 risorse (importo medio pro-capite circa € 3.600 lordi);
- bonus d’ingresso consentiti in casi eccezionali in fase di assunzione di nuovo personale (per il 2025 al personale *Risk Takers* non sono stati riconosciuti bonus d’ingresso);
- sistema di incentivazione variabile a medio termine, dedicato ai “*professional*”; si tratta di figure non manageriali (appartenenti al restante Personale BancoPosta - non *Material Risk Takers*) che, con le proprie competenze specialistiche, supportano l’efficace implementazione del Piano Strategico. Il sistema prevede obiettivi su un orizzonte temporale biennale collegati a *performance* sia economico-finanziarie sia ESG ed è sottoposto in ogni caso al soddisfacimento dei requisiti di patrimonializzazione e di liquidità.

Si ricorda che l'AD ed i Dirigenti con responsabilità strategiche del Patrimonio BancoPosta non sono stati inclusi tra i beneficiari del premio di risultato, di gratifiche Una Tantum, di bonus d'ingresso e del sistema di incentivazione variabile a medio termine dedicato ai *professional*.

Focus sulla consuntivazione dei sistemi di incentivazione variabile

Nelle pagine che seguono si descrive la consuntivazione dei sistemi di incentivazione il cui periodo di *performance* si è concluso nel 2025 (sistema d'incentivazione a breve termine "MBO" 2025 e piano *ILT Performance Share 2023-2025*). Inoltre, si richiamano i sistemi per i quali sono maturate le quote sottoposte a differimento/*retention* sempre nel corso del 2025 nel rispetto delle condizioni definite.

Sistema d'incentivazione a breve termine "MBO" 2025

Con riferimento al sistema di incentivazione variabile a breve termine "MBO", per il periodo di *performance* 2025, a seguire è riportato il livello di conseguimento della condizione cancello e delle condizioni di accesso al sistema, con riferimento al perimetro del Patrimonio BancoPosta. Si evidenzia che le stesse sono state superate e, pertanto, il suddetto sistema è stato attivato.

FIGURA 24. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO DEL SISTEMA "MBO" 2025 AD³⁸

Condizioni (ON/OFF)	Valore soglia	Consuntivo
EBIT adjusted di Gruppo (€ mld)	3,06	3,31
Parametro di adeguatezza Patrimoniale Patrimonio BancoPosta: CET 1	15%	19,8%
Parametro di Liquidità a breve termine Patrimonio BancoPosta: LCR	350%	595%
Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta: RORAC	21%	40,5%
Parametro di adeguatezza patrimoniale Gruppo Assicurativo Poste Vita: Solvency II Ratio	150%	304%

Valori arrotondati

La seguente figura illustra per l'AD i livelli di raggiungimento di ciascun obiettivo di *performance* assegnato, relativamente al sistema d'incentivazione a breve termine "MBO" 2025.

³⁸ Per il Personale afferente al perimetro del Patrimonio BancoPosta non si applica la condizione collegata al Solvency II Ratio del Gruppo Assicurativo Poste Vita prevista, nel 2025, solo per l'AD.

FIGURA 25. CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI “MBO” 2025 AD

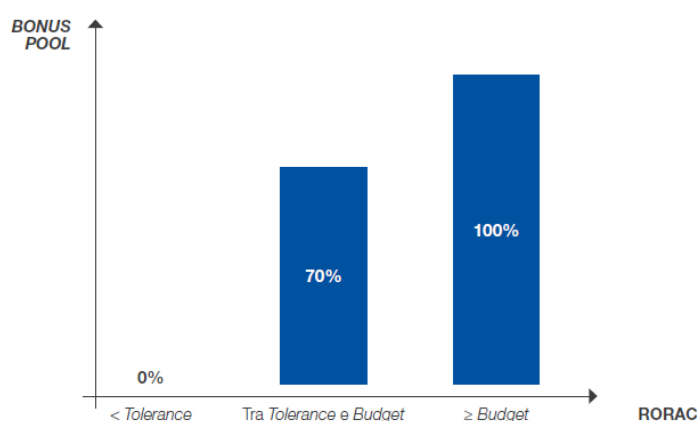
Obiettivi	Peso	Minimo	Target	Massimo	Consuntivo
EBIT adjusted di Gruppo (€ mld)	20%	3,06	3,09	3,12	3,31
Costi Fissi di Gruppo (€ mld)	10%	7,21	7,14	7,06	7,04
Ricavi di Gruppo (€ mld)	10%	12,54	12,66	12,79	12,96
RORAC BancoPosta	20%	24,9%	28,8%	34,2%	40,5%
Transizione green	15%	70	100	140	140
Progetti strategici ESG	15%	70	100	140	140
Qualità PCL	10%	8	10	12	11
Valori arrotondati				TOTALE	138%

Maggiori dettagli con riferimento al sistema MBO 2025 per l'AD sono forniti nella Relazione sui compensi corrisposti 2025 di Poste Italiane.

Infine, si evidenzia che è stata verificata la sussistenza delle condizioni di adeguatezza patrimoniale, di liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta, pertanto, a valle dell'approvazione del Bilancio di esercizio 2025, saranno riconosciute le quote monetarie e in strumenti finanziari giunte al termine dei periodi di differimento e/o *retention* relative ai sistemi di incentivazione a breve termine (“MBO”) per gli anni 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.

Per quanto riguarda il restante personale MRTs il *bonus pool* si è attestato al +5%. Si ricorda che il *bonus pool* prevede un diretto collegamento con il RAF BancoPosta strutturato in due fasi:

- Fase 1: “*funding*” definito in ottica prudenziale con riferimento al RORAC secondo il seguente schema:



Il valore di consuntivazione del RORAC è il medesimo dell'AD (>Budget) pertanto la Fase 1 risulta pari al 100% confermando l'incentivo maturato.

- Fase 2: L'output della Fase 1 viene ulteriormente corretto in funzione di un indicatore qualitativo del RAF (RAF Quality Index – RQI) e di un indicatore di qualità percepita dalla clientela retail di BancoPosta (Net Promoter Score – NPS). In particolare, l'aggiustamento è effettuato sulla base dello schema seguente:

		NPS BancoPosta Retail		
		Basso	Medio	Alto
RQI	Basso	-10,0%	-7,5%	-5,0%
	Medio	-2,5%	0,0%	+2,5%
	Alto	+5,0%	+7,5%	+10,0%

La consuntivazione del RQI si è posizionata a livello “Alto” mentre la consuntivazione del “NPS” si è posizionata a livello “Basso”. L'aggiustamento complessivo risulta pertanto pari al +5% dell'incentivo maturato.

Si evidenzia che sono previsti anche obiettivi individuali collegati al ruolo ricoperto in aggiunta all'indicatore, di norma, comune a tutti del RORAC BancoPosta (con un peso compreso tra il 30% e il 50%) per i *Material Risk Takers* non appartenenti alle Funzioni di controllo. Si ricorda, infine, che gli obiettivi di *performance* per i beneficiari appartenenti alle funzioni aziendali di controllo sono coerenti con i compiti assegnati e prevedono l'attribuzione di indicatori qualitativi e indipendenti dai risultati conseguiti dalla Società e dal Patrimonio BancoPosta. Anche per il restante personale *MRTs* è stata verificata la sussistenza delle condizioni di adeguatezza patrimoniale e di liquidità del Patrimonio BancoPosta, pertanto, a valle dell'approvazione del Bilancio di esercizio 2025, saranno riconosciute le quote monetarie e in strumenti finanziari giunte al termine dei periodi di differimento e/o *retention* relative ai sistemi di incentivazione a breve termine (“MBO”) di anni precedenti.

“Piano ILT Performance Share”

Con riferimento al “Piano ILT Performance Share 2023-2025” la condizione cancello e le condizioni di accesso previste per i beneficiari del Patrimonio BancoPosta sono state tutte superate, come rappresentato nella successiva tabella:

FIGURA 26. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO “PIANO ILT PERFORMANCE SHARE 2023-2025”

Condizione Cannello	Valore soglia	Consuntivo
EBIT cumulato triennale Gruppo (€ mld)	6,9	9,0

Condizione di Accesso	Valore soglia	Consuntivo
Parametro di adeguatezza Patrimoniale Patrimonio BancoPosta: CET 1	15%	19,8%
Parametro di Liquidità a breve termine Patrimonio BancoPosta: LCR	350%	595%
Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta: RORAC	21%	40,5%

Valori arrotondati

Il superamento di tali condizioni ha consentito l'attivazione del Piano. Di seguito è riportato il livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati nel 2023, ovvero l'EBIT di Gruppo cumulato triennale (con peso 40%), il *Total Shareholder Return* relativo (con peso 20%) e gli obiettivi ESG Transizione green e Valore al territorio (ciascuno con peso del 20%):

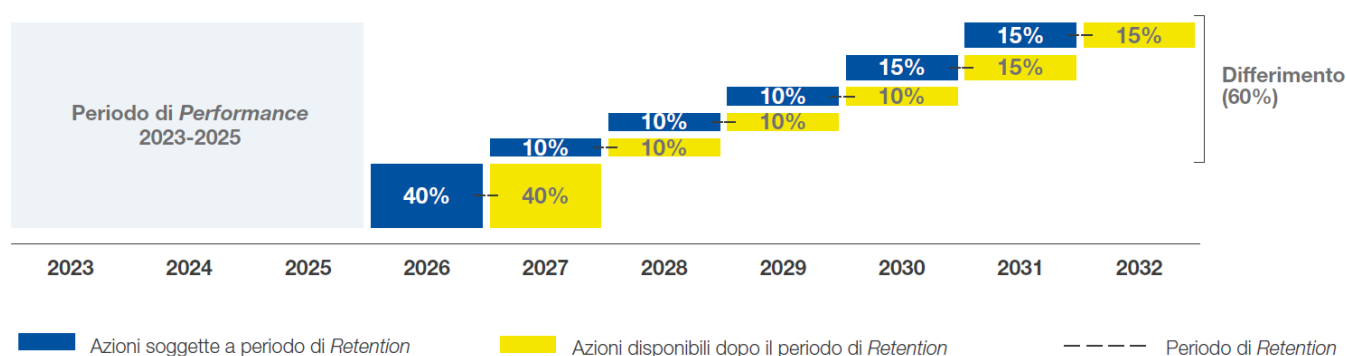
FIGURA 27. CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI DI PERFORMANCE "PIANO ILT PERFORMANCE SHARE 2023-2025" ASSEGNATO NEL 2023

Obiettivi	Peso	Minimo	Target	Massimo	Consuntivo
EBIT cumulato triennale di Gruppo (€ mld)	40%	6,9	7,1	7,4	9.0
<i>Total Shareholder Return</i> relativo (rTSR)	20%	TSR PI = TSR FTSE MIB	TSR PI +5% vs TSR FTSE MIB	TSR PI +15% vs TSR FTSE MIB	>15% vs TSR FTSE MIB
Transizione green - Riduzione delle emissioni totali di Gruppo (tCO2e)	20%	-10%	-15%	-20%	Oltre -20%
Valore al territorio - Progetto Polis: cantieri avviati	20%	80%	90%	100%	Oltre 100% (oltre 4.830)
Valori arrotondati				TOTALE	130%

Si ricorda che condizione cancello, condizioni di accesso e obiettivi di *performance* per i beneficiari del Patrimonio BancoPosta sono i medesimi previsti per l'AD; maggiori dettagli sulla consuntivazione di quest'ultimo e sui livelli di raggiungimento degli obiettivi sono forniti nella Relazione sui compensi corrisposti 2025 di Poste Italiane.

I diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane derivanti dalla consuntivazione del Piano saranno riconosciuti con le modalità di seguito rappresentate:

FIGURA 28. MODALITÀ CORRESPONSIONE "PIANO ILT PERFORMANCE SHARE 2023-2025"



Sia la quota *up-front* sia le quote differite sono assoggettate a un periodo di *retention* di un anno. Le Azioni maturate saranno disponibili, al termine del periodo di *retention* sulla quota *up-front*, previa la verifica delle condizioni di adeguatezza patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta. Al termine dei periodi di differimento e dei periodi di *retention* sulle quote differite, verrà verificata la sussistenza del livello soglia delle condizioni di adeguatezza patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta.

Infine, con riferimento ai piani di incentivazione a lungo termine si evidenzia che per i Piani ILT “*Performance Share*” 2020-2022, 2021-2023 e 2022-2024 è stata positivamente verificata la sussistenza delle condizioni di adeguatezza patrimoniale, di liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta (CET 1, LCR e RORAC) per le quote giunte al termine del periodo di retention, pertanto, a valle dell’approvazione del Bilancio di esercizio 2025, si procederà alla consegna delle azioni collegate a suddette quote. Per l’AD il numero di azioni complessive collegate tali quote è pari a 66.268.

Informativa al pubblico - Tabelle redatte ai sensi dell'art. 450 del Regolamento n. 575 del 26 giugno 2013 (c.d. CRR)³⁹ e del Regolamento di esecuzione UE del 15 marzo 2021, n. 637

Tabella EU REMA: politica di remunerazione

Gli enti descrivono i principali elementi delle loro politiche di remunerazione e le modalità di attuazione di tali politiche. In particolare, sono descritti, se del caso, gli elementi che seguono.

Informativa qualitativa	
a)	Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono:
	nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio; Il Consiglio di Amministrazione per il mandato 2023-2025 è composto da 9 amministratori – inclusi il Presidente (considerato non esecutivo e in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 2 raccomandazione 7 del nuovo Codice di Corporate Governance, nonché dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 148, comma 3, del TUF e di quelli di cui alla disciplina prudenziale di settore bancaria) e l'Amministratore Delegato – di cui 8 non esecutivi (tutti dotati dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 2 raccomandazione 7 del nuovo Codice di Corporate Governance e dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 148, comma 3, del TUF⁴⁰), che compongono i cinque Comitati endoconsiliari. Il Comitato Remunerazioni è formato da 3 componenti non esecutivi, di cui uno con funzioni di Presidente. Tutti i membri sono dotati dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 148, comma 3, del TUF e all'art. 2, raccomandazione 7, del Codice di Corporate Governance. Inoltre, almeno un componente del Comitato possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza, valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina, in materia finanziaria o di politiche retributive e di gestione del rischio, capitale e liquidità. Nel corso del 2025 il Comitato Remunerazioni si è riunito 5 volte, con una durata media delle riunioni di circa 60 minuti. Per maggiori dettagli si veda il paragrafo “<i>Governo delle politiche di remunerazione e incentivazione</i>” contenuto nella “<i>Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 di Poste Italiane S.p.A.</i>”
	consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione; Si evidenzia che nella predisposizione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione di Poste Italiane S.p.A. e delle “Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta”, Poste Italiane si è avvalsa del supporto fornito dalla società di consulenza WTW.

³⁹ Il variabile inserito nelle tabelle è una stima definita al momento della redazione del presente documento in attesa dell'approvazione del Bilancio della Società da parte dell'Assemblea degli azionisti.

⁴⁰ Soltanto uno tra gli Amministratori non esecutivi e indipendenti sia ai sensi del Codice di Corporate Governance sia ai sensi del TUF risulta non possedere i requisiti di indipendenza della disciplina prudenziale di settore bancaria.

- **una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi;**

In considerazione della peculiarità del Patrimonio BancoPosta e delle sue relazioni con le funzioni di Poste Italiane, le politiche di remunerazione e incentivazione definite nel presente documento si applicano ai seguenti soggetti, relativamente alle attività dai medesimi poste in essere in relazione al Patrimonio BancoPosta:

- Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane;
- Collegio Sindacale di Poste Italiane;
- Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Poste Italiane;
- Responsabile della funzione BancoPosta;
- personale delle funzioni aziendali di controllo del Patrimonio BancoPosta;
- altro Personale più rilevante;
- restante personale della funzione BancoPosta non incluso nel Personale più rilevante.

- **una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente.**

Il processo di individuazione del Personale più rilevante è basato sulla ricognizione e valutazione puntuale della posizione di ciascun individuo all'interno dell'organizzazione, utile per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi.

L'analisi viene condotta sulla base di quanto disciplinato nelle "Linee Guida di identificazione del Personale più rilevante riferito al Patrimonio BancoPosta" e ai sensi della normativa vigente. Le "Linee Guida di identificazione del Personale più rilevante riferito al Patrimonio BancoPosta" sono state aggiornate e approvate dal Consiglio di Amministrazione nella sua adunanza del 17 marzo 2026.

Per maggiori dettagli si veda il paragrafo "*Identificazione del Personale più rilevante – Material Risk Takers*" del presente documento.

Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:

- **un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate;**

b)

Le "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta" sono volte a ricercare la generazione di valore sostenibile nel lungo periodo. In particolare, la remunerazione complessiva è definita in modo da risultare neutrale rispetto al genere, adeguata all'effettiva responsabilità e ai risultati conseguiti, nella certezza che corrette politiche di remunerazione e incentivazione consentano di incidere positivamente sui comportamenti del personale e di collegare gli obiettivi individuali con quelli strategici e di allineamento al rischio.

Le “Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta” sono sottoposte, da parte del C.d.A. su proposta del Comitato Remunerazioni sentito il Comitato Controllo e Rischi, con cadenza annuale all’approvazione dell’Assemblea degli azionisti. Il processo di revisione annuale vede la partecipazione delle diverse funzioni aziendali interne secondo i rispettivi ambiti di competenza.

• **informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post;**

La remunerazione variabile può essere assegnata o erogata a condizione che i livelli patrimoniali, di liquidità e di redditività corretta per il rischio siano almeno pari ai limiti regolamentari tenendo anche conto del costo complessivo delle remunerazioni variabili stesse. La componente variabile in favore del Personale più rilevante rispetta le seguenti caratteristiche:

- I. viene determinata attraverso l'utilizzo di indicatori di *performance*, misurata tenendo conto del livello di rischio assunto ed è coerente con la propensione al rischio definita (*Risk Appetite Framework*) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi adottate;
- II. viene sottoposta a meccanismi di correzione ex-post (*malus* e *claw back*) che, sulla base dei risultati conseguiti e dei comportamenti individuali, possono condurre a una riduzione, anche significativa, fino all’azzeramento o alla restituzione di quanto erogato, con riferimento alla remunerazione variabile stessa.

Per maggiori dettagli si vedano i paragrafi “*Elementi della politica di remunerazione e incentivazione*” e “*Meccanismi di aggiustamento ex-ante ed ex-post (clausole di malus e claw back)*” del presente documento.

- **se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione;**

Le “Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta” sono sottoposte da parte del C.d.A., su proposta del Comitato Remunerazioni sentito il Comitato Controllo e Rischi, all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti con cadenza annuale. Le Linee Guida 2026 prevedono una politica di remunerazione e incentivazione sostanzialmente in continuità con il 2025.

La principale novità riguarda l'identificazione delle componenti della remunerazione dell'Amministratore Delegato alla quale si applicano le Linee Guida sulle Politiche di Remunerazione BancoPosta, in conseguenza dell'evoluzione della strategia e dell'assetto organizzativo del Gruppo. In particolare, si tratta dei compensi ex art. 2389 comma 1 e comma 3 c.c. (sia per le componenti fisse sia per le componenti variabili). Le altre novità riguardano l'introduzione del sistema MBO 2026 e del Piano *ILT Performance Share* 2026-2028 che sono stati sviluppati in linea con il 2025 senza modifiche alle condizioni di accesso e cancello, ai meccanismi di differimento, alle curve di incentivazione, alle clausole di malus e di clawback.

- **informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla;**

Al Personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo viene riconosciuta una remunerazione fissa di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto. A partire dal 2021 esclusivamente per il Responsabile *Risk Management*, per il Responsabile *Compliance* e per il Responsabile Revisione Interna sono riconosciute *Role Based Allowance* o Indennità di Ruolo; dal 2026, in coerenza la riorganizzazione del “Polo Finanziario”, le *Role Based Allowance* passano da € 30.000 ad € 40.000 lordi annui. Sono previsti meccanismi d'incentivazione a breve termine coerenti con i compiti assegnati, attribuendo obiettivi qualitativi e indipendenti dai risultati conseguiti dalla Società e dal Patrimonio BancoPosta. Il rapporto tra componente variabile e componente fissa complessiva della remunerazione non può eccedere il limite di un terzo.

Per maggiori dettagli si veda il paragrafo “*Personale più rilevante appartenente alle funzioni aziendali di controllo*” del presente documento.

- **politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto.**

I bonus d'ingresso sono consentiti, in casi eccezionali, in fase di assunzione di nuovo personale, in linea con le migliori prassi di mercato; essi non possono essere riconosciuti più di una volta alla stessa persona né da BancoPosta né da altra società del Gruppo Poste Italiane e non sono soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile. I bonus d'ingresso concorrono alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno di assunzione, salvo che siano corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione. Fatta eccezione per le suddette circostanze, è fatto divieto di corrispondere bonus garantiti.

Le gratifiche sono consentite in casi eccezionali e limitate esclusivamente a situazioni specifiche quali la guida di progetti rilevanti, il raggiungimento di risultati straordinari o ai fini del mantenimento in Azienda di professionalità chiave. Non sono riconosciute agli Amministratori e ai Dirigenti con responsabilità strategiche. Il riconoscimento di tali compensi è attuato in conformità alle disposizioni normative vigenti (a titolo esemplificativo e non esaustivo, incidenza sul rapporto retribuzione variabile/fisso e criteri di eleggibilità) e alle presenti “Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta”.

Come previsto dalla normativa di vigilanza, l’Assemblea degli azionisti approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di numero di annualità di retribuzione fissa oltre che in valore assoluto che deriva dall’applicazione di suddetti criteri.

Per maggiori dettagli si vedano i paragrafi “*Elementi della politica di remunerazione e incentivazione*” e “*Pagamenti per la conclusione del rapporto per il Personale più rilevante*” del presente documento.

Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.

La determinazione della remunerazione variabile e la correlazione tra rischi e *performance* è conseguita attraverso un processo che ha l’obiettivo di remunerare le risorse in funzione delle *performance risk adjusted*, nel rispetto del profilo di rischio del Patrimonio BancoPosta in un’ottica di continuità di business e sostenibilità dei risultati nel lungo periodo.

L’attivazione del sistema d’incentivazione variabile a breve termine (“MBO”) è vincolata, tra l’altro, al raggiungimento di livelli di risk tolerance dei requisiti patrimoniali (CET1), di liquidità (LCR) e di redditività corretta per il rischio (RORAC) previsti nell’ambito del quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio del Patrimonio BancoPosta (“RAF”). È inoltre previsto un meccanismo di *Bonus Pool* direttamente collegato con il RAF e strutturato in due fasi: fase 1 - il *Bonus Pool* viene determinato sulla base di un “*funding*” definito in ottica prudenziale con riferimento al RORAC; fase 2 - l’output della fase 1 viene ulteriormente corretto in funzione di un indicatore qualitativo del RAF (RAF Quality Index – RQI) e di un indicatore di qualità percepita dalla clientela retail di BancoPosta (Net Promoter Score – NPS).

Anche l’attivazione dei sistemi d’incentivazione a lungo termine è collegata, tra l’altro, al raggiungimento di specifici livelli dei requisiti patrimoniali (CET1), di liquidità (LCR) e di redditività corretta per il rischio (RORAC) del Patrimonio BancoPosta.

Resta inteso che alle funzioni aziendali di controllo si applicano meccanismi d’incentivazione a breve termine coerenti con i compiti assegnati.

Per maggiori dettagli si veda i paragrafi “*Personale più rilevante*” e “*Personale più rilevante appartenente alle funzioni aziendali di controllo*” del presente documento.

d)	I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD. L'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021 ha approvato la proposta di innalzamento dell'incidenza massima della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa complessiva dall'1:1 fino ad un massimo del 2:1, per il Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta. Il rapporto tra componente variabile e componente fissa complessiva della remunerazione per il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo non può eccedere il limite di un terzo. Per maggiori dettagli si veda il paragrafo <i>“Elementi della politica di remunerazione e incentivazione”</i> del presente documento.
e)	Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le <i>performance</i> rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono: un riepilogo dei principali criteri e metriche di <i>performance</i> dell'ente, delle linee di business e delle singole persone; L'attivazione del sistema d'incentivazione variabile a breve termine (“MBO”) è vincolata a specifiche condizioni (si veda il punto “c”); esempi di indicatori di <i>performance</i> per il Personale più rilevante sono: ○ RORAC BancoPosta; ○ <i>Customer Experience</i> BancoPosta; ○ Progetti di business. Per quanto riguarda i sistemi d'incentivazione a lungo termine, oltre alle condizioni di attivazione precedentemente richiamate, gli obiettivi di <i>performance</i> sono i medesimi per tutti i beneficiari. Per maggiori dettagli si vedano i paragrafi <i>“Amministratore Delegato (AD)”</i> e <i>“Personale più rilevante”</i> del presente documento. un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle <i>performance</i> individuali e dell'ente; La remunerazione variabile individuale è principalmente collegata alle <i>performance</i> del Patrimonio BancoPosta e del Gruppo Poste Italiane. Con particolare riferimento al sistema MBO, il bonus individuale maturato può crescere fino a un livello massimo definito a fronte di <i>performance</i> eccellenti e può essere altresì azzerato in relazione al grado di adeguatezza della prestazione individuale nel suo complesso, rilevata nel sistema annuale di valutazione delle prestazioni. Per quanto riguarda i sistemi d'incentivazione a lungo termine, gli obiettivi di <i>performance</i> sono i medesimi per tutti i beneficiari e sono collegati alle <i>performance</i> di Gruppo. Per maggiori dettagli si veda il paragrafo <i>“Personale più rilevante”</i> del presente documento informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui Azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti; Una parte significativa della remunerazione variabile, misurata su base annuale e pluriennale, è differita e riconosciuta in diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane.

Per maggiori dettagli si veda il paragrafo “*Personale più rilevante*” del presente documento.

- **informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della *performance* siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono “deboli”.**

In caso di mancato raggiungimento dei parametri per l'attivazione del sistema (si veda lettera “C”), le componenti variabili non saranno riconosciute.

Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle *performance* a lungo termine. Le informazioni comprendono:

- **un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale;**

Per il personale *Risk Takers* di BancoPosta una parte significativa del sistema MBO è differita e riconosciuta in diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane. La corresponsione avviene con erogazioni annuali pro-rata, in funzione, congiuntamente, del ruolo ricoperto e dell'ammontare della remunerazione variabile attribuita.

Per l'AD, il Responsabile della funzione BancoPosta e i *Risk Takers* appartenenti al senior management con remunerazione variabile particolarmente elevata si prevede il differimento del 60% dell'incentivo su un orizzonte temporale di 5 anni (pro-rata); la corresponsione avviene per il 45% in forma monetaria e per il 55% in diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane.

Il Piano ILT *Performance Share* 2026-2028 è interamente basato su diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane al termine del periodo di *performance* triennale. I diritti a ricevere Azioni vengono attribuiti:

- per il 40% (quota up-front), al termine del periodo di *performance*;
- per il 60% in cinque quote annuali differite su un arco temporale quinquennale (le prime tre pari al 10% dei diritti complessivamente maturati e le successive due pari al 15% dei diritti complessivamente maturati).

Per maggiori dettagli si veda il paragrafo “*Personale più rilevante*” del presente documento.

- **informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (*malus* durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale);**

Per il sistema MBO e il Piano ILT *Performance Share* 2026-2028 l'attribuzione/erogazione delle quote differite avverrà ogni anno, a condizione che siano rispettati i livelli risk tolerance di patrimonializzazione, di liquidità e di redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta.

In particolare, entro 5 anni dal pagamento di ciascuna quota di incentivo e comunque entro i termini di prescrizione previsti, la Società può chiedere la restituzione di quanto già erogato fino all'intero incentivo, fermo restando il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno.

Per maggiori dettagli si vedano i paragrafi “*Personale più rilevante*” e “*Meccanismi di aggiustamento ex-ante ed ex-post (clausole di malus e claw back)*” del presente documento

- se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante.

L'AD e i Dirigenti con responsabilità strategiche sono destinatari delle Linee Guida di Possesso Azionario di Poste Italiane.

Per maggiori dettagli si veda il paragrafo *“Linee Guida di Possesso Azionario (anche Share Ownership Guidelines – SOGs)”* contenuto nella *“Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 di Poste Italiane S.p.A.”*

La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:

g)

- informazioni sugli indicatori specifici di *performance* utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle Azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti.

I criteri per l'attivazione dei sistemi di incentivazione variabile, gli obiettivi di *performance* e le modalità di corresponsione dei premi sono descritti rispettivamente ai paragrafi *“Amministratore Delegato (AD)”*, *“Personale più rilevante”* e *“Personale più rilevante appartenente alle funzioni aziendali di controllo”* del presente documento.

A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.

h)

Si vedano la *“Relazione sui compensi corrisposti 2025”* di Poste Italiane S.p.A. e la sezione *“Informativa ex-post – Informazioni quantitative aggregate”* del presente documento.

Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.

i)

- Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.

Il numero di *Risk Takers* la cui remunerazione lorda variabile annua non superi € 50.000 e non rappresenti più di un terzo della sua remunerazione totale annua è pari a 21 risorse; retribuzione complessiva lorda € 2.501k, di cui fissa € 1.993k, di cui variabile € 508k (per una media di circa € 24k per ciascuna risorsa).

j)

I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.

Si vedano la “*Relazione sui compensi corrisposti 2025*” di Poste Italiane S.p.A. e la sezione “*Informativa ex-post - Informazioni quantitative aggregate*” del presente documento.

Informazioni quantitative aggregate

Si evidenzia che le aggregazioni riportate nelle successive tabelle, riflettono la struttura organizzativa del Patrimonio BancoPosta alla data del 31/12/2025.

Tabella EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	8	1	13	26
2		Remunerazione fissa complessiva	€ 1.071.646 ¹	€ 1.478.000 ²	€ 2.709.823	€ 2.788.912
3		Di cui in contanti	€ 1.071.646	€ 1.478.000	€ 2.709.823	€ 2.788.912
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti				
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme				
8	(Non applicabile nell'UE)					
Note:						
¹ Tale importo non comprende il valore dei benefit pari a € 10.928.						
² Tale importo non comprende il valore dei benefit pari a € 14.647.						

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	8	1	13	26
10		Remunerazione variabile complessiva	€ -	€ 4.709.099	€ 4.057.798	€ 1.248.469
11		Di cui in contanti		€ 470.150	€ 729.563	€ 703.817
12		Di cui differita		€ 261.195	€ 310.566	€ 85.050
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		€ 4.238.949	€ 3.328.235	€ 544.652
EU-14a		Di cui differita		€ 2.564.256	€ 1.934.525	€ 284.208
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-14b		Di cui differita				
EU-14x		Di cui altri strumenti				
EU-14y		Di cui differita				
15		Di cui altre forme				
16		Di cui differita				
17		Remunerazione complessiva (2 + 10)	€ 1.071.646	€ 6.187.099	€ 6.767.621	€ 4.037.381

Note alla Tabella EU REM1:

Per **Remunerazione Fissa Complessiva** si intende:

- per i Consiglieri di Amministrazione emolumenti ex art. 2389, commi 1 e 3, c.c. e i compensi per la partecipazione ai Comitati;
- per il personale dipendente la retribuzione annua lorda al 31/12/2025, alla quale sono aggiunte le *Role Based Allowance* e il valore dei *benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale).

Per **Remunerazione Variabile complessiva** si intende:

- stima "MBO" 2025 – *up-front* e differito;
- stima "Piano ILT *Performance Share*" 2023-2025 – *up-front* e differito;

Per **Altri membri dell'alta dirigenza** si intende il senior management e il Responsabile BancoPosta.

La differenza tra la riga EU-13a e EU-14a rappresenta il valore di quote di remunerazione variabile sottoposte a *retention* di un anno; resta inteso che anche le quote differite saranno successivamente sottoposte a *retention* di un anno.

Le informazioni sono riportate per il personale più rilevante al 31/12/2025. È inclusa la remunerazione dei membri del personale più rilevante che sono usciti dal perimetro dei MRT e/o hanno lasciato BancoPosta prima della fine dell'esercizio finanziario.

Tabella EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante				
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio				
9	Di cui differiti				
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus				
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona				

Note alla Tabella EU REM2:

Nel corso del 2025 al personale Risk Taker non sono stati riconosciuti importi riferiti alla Tabella EU REM2.

Tabella EU REM3: remunerazione differita

		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica								
2	In contanti								
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5	Altri strumenti								
6	Altre forme								
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	€ 3.420.404	€ 916.052	€ 2.504.352	€ -	€ -	€ 2.200.478	€ 916.052	€ 782.337
8	In contanti	€ 657.063	€ 133.715	€ 523.348	€ -	€ -	€ -	€ 133.715	€ -
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	€ 2.763.341	€ 782.337	€ 1.981.004	€ -	€ -	€ 2.200.478	€ 782.337	€ 782.337
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11	Altri strumenti								
12	Altre forme								
13	Altri membri dell'alta dirigenza	€ 2.682.987	€ 688.874	€ 1.994.113	€ -	€ -	€ 1.538.186	€ 688.874	€ 578.439
14	In contanti	€ 721.061	€ 110.435	€ 610.626	€ -	€ -	€ -	€ 110.435	€ -
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	€ 1.961.926	€ 578.439	€ 1.383.488	€ -	€ -	€ 1.538.186	€ 578.439	€ 578.439
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante	€ 277.983	€ 76.919	€ 201.063	€ -	€ -	€ 79.256	€ 76.919	€ 58.746
20	In contanti	€ 118.394	€ 18.173	€ 100.221	€ -	€ -	€ -	€ 18.173	€ -
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	€ 159.589	€ 58.746	€ 100.843	€ -	€ -	€ 79.256	€ 58.746	€ 58.746
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	Importo totale	€ 6.381.374	€ 1.681.845	€ 4.699.529	€ -	€ -	€ 3.817.919	€ 1.681.845	€ 1.419.522

Note alla Tabella EU REM3:

Colonne A, B e C: per le Azioni il controvalore in euro è definito sulla base del valore dell'azione nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto alla data del Consiglio di Amministrazione che ha deliberato la consuntivazione del piano.

Colonna F: correzione calcolata come delta tra il valore alla data di assegnazione delle Azioni e il controvalore in euro definito sulla base del valore dell'azione nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto al 17 marzo 2026, data del Consiglio di Amministrazione che ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli azionisti il presente documento.

Le informazioni sono riportate per il personale più rilevante al 31/12/2025. È inclusa la remunerazione dei membri del personale più rilevante che sono usciti dal perimetro dei MRT e/o hanno lasciato BancoPosta prima della fine dell'esercizio finanziario.

Tabella EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

	EUR	a Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	0
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	0
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	1
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	0
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	0
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	0
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	0
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	0
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	0
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	1
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	0

Note alla Tabella EU REM4:

Le informazioni sono riportate per il personale più rilevante al 31/12/2025.

Tabella EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante										46
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	8	1	9							
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza				1	2		5	3		
4	Di cui altri membri del personale più rilevante				2	7		4	13		
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	€ 1.071.646	€ 6.187.099	€ 7.258.745	€ 515.962	€ 2.478.425		€ 5.435.403	€ 2.375.212		
6	Di cui remunerazione variabile	€ -	€ 4.709.099	€ 4.709.099	€ 196.519	€ 1.226.417		€ 3.397.374	€ 485.958		
7	Di cui remunerazione fissa	€ 1.071.646 ¹	€ 1.478.000 ²	€ 2.549.646	€ 319.443	€ 1.252.008		€ 2.038.029	€ 1.889.254		

Note:
1 Tale importo non comprende il valore dei benefit pari a € 10.928.
2 Tale importo non comprende il valore dei benefit pari a € 14.647.

Note alla Tabella EU REM5:

Per **Remunerazione complessiva** si rinvia a quanto descritto nelle note relative alla Tabella EU REM1.

Le informazioni sono riportate per il personale più rilevante al 31/12/2025. È inclusa la remunerazione dei membri del personale più rilevante che sono usciti dal perimetro dei MRT e/o hanno lasciato BancoPosta prima della fine dell'esercizio finanziario.

Focus Neutralità rispetto al genere nell'ambito del Patrimonio BancoPosta

Il Gruppo Poste Italiane promuove una cultura aziendale fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità, riconoscendole come una leva strategica per l'innovazione, la coesione organizzativa e la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. In un'azienda "phygital", che unisce la forza del digitale alla presenza capillare sul territorio, l'inclusione non è soltanto un principio, ma una condizione abilitante per rafforzare fiducia, qualità del servizio e prossimità alle comunità. L'integrazione di un approccio inclusivo nella gestione delle risorse umane non solo genera un impatto sociale positivo, ma rappresenta altresì un fattore determinante per il vantaggio competitivo dell'azienda, favorendo la tutela del talento, il coinvolgimento del personale e la condivisione degli obiettivi aziendali con tutti gli stakeholders.

Poste Italiane ha ottenuto, nel corso del 2025, l'attestazione UNI/PdR 159:2024 che riconosce l'adozione di pratiche e comportamenti inclusivi per le persone con disabilità. L'attestato, rilasciato da IMQ - Istituto Italiano del Marchio di Qualità - sottolinea la capacità di Poste Italiane di creare sinergie per garantire le migliori condizioni di inclusione e vita lavorativa per i dipendenti con disabilità. L'attestato conferma allo stesso tempo l'attenzione e il rispetto dell'azienda per i principi di equità nelle opportunità di crescita professionale, in coerenza con i principi del Codice Etico e delle politiche di sostenibilità. Poste Italiane ha sviluppato un sistema strutturato di gestione che prevede misure concrete per garantire ambienti di lavoro pienamente accessibili dal punto di vista fisico e organizzativo e si è distinta per la sua strategia inclusiva che abbraccia l'intero *life cycle* lavorativo delle persone: dalla selezione all'*onboarding*, dalla formazione allo sviluppo e gestione, dal *welfare* inclusivo alla comunicazione e alle piattaforme accessibili. L'obiettivo è l'abbattimento di barriere culturali, sensoriali e fisiche e la creazione di valore condiviso, in un contesto orientato all'ascolto e al dialogo. A tal fine, Poste Italiane ha dato vita ad esperienze di partecipazione come quella degli *Employee Resource Group* (ERG), gruppi di persone dell'azienda interessati alle tematiche inclusive, che propongono idee e progetti da realizzare. Il nuovo riconoscimento, ottenuto da Poste Italiane, rende il Gruppo un punto di riferimento a livello nazionale per le politiche di *disability management* a sostegno dell'inclusione lavorativa, per sostenere la crescita e il benessere di ogni persona, come condizione per realizzare un ambiente di lavoro equo, rispettoso e partecipativo.

Poste Italiane è *Top Employer* per il settimo anno consecutivo grazie all'eccellenza delle sue politiche e delle sue pratiche per le risorse umane. Il *Top Employers Institute* ha riconosciuto, in particolare, l'impegno dell'azienda nel promuovere, anche quest'anno, una cultura organizzativa orientata alla partecipazione, all'innovazione e alla creazione di valore condiviso. Particolare valore è stato attribuito alla piattaforma "INSIEME – *Connecting Ideas*", ritenuta innovativa e molto apprezzata. L'iniziativa, dedicata allo sviluppo di progetti innovativi, sviluppati dai dipendenti di Poste Italiane è stata inserita nel *Top Employers Best Practices Book* per il forte legame con la strategia ESG del Gruppo e la capacità di coinvolgere attivamente tutte le persone di Poste Italiane nell'attuazione del piano industriale e degli obiettivi di sostenibilità. È stata inoltre conseguita l'attestazione UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere, rilasciata da IMQ nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), raggiungendo eccellenti risultati nelle sei macroaree oggetto di valutazione: cultura e strategia, *governance*, processi del personale, opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Tale certificazione rappresenta un ulteriore merito, che va ad aggiungersi ad altri importanti riconoscimenti ottenuti da Poste Italiane, tra cui la leadership globale nell'uguaglianza di genere secondo il *Gender-Equality Index* di Bloomberg, l'attestazione ISO 30415:2021 *Human resource management – Diversity and Inclusion* e la certificazione "*Equal Salary*".



Proprio in quest'ultimo ambito, Poste Italiane, ha ottenuto a marzo 2026, per la seconda volta, la "Certificazione *Equal Salary*" con validità triennale. Il nuovo processo di certificazione si è concluso con risultati molto positivi e in miglioramento nelle aree oggetto di *audit*, confermando, di conseguenza, la solidità delle politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane, delle politiche retributive e delle politiche di "Diversità e Inclusione" avvalorando ulteriormente gli elevati standard di *governance* adottati dal Gruppo.

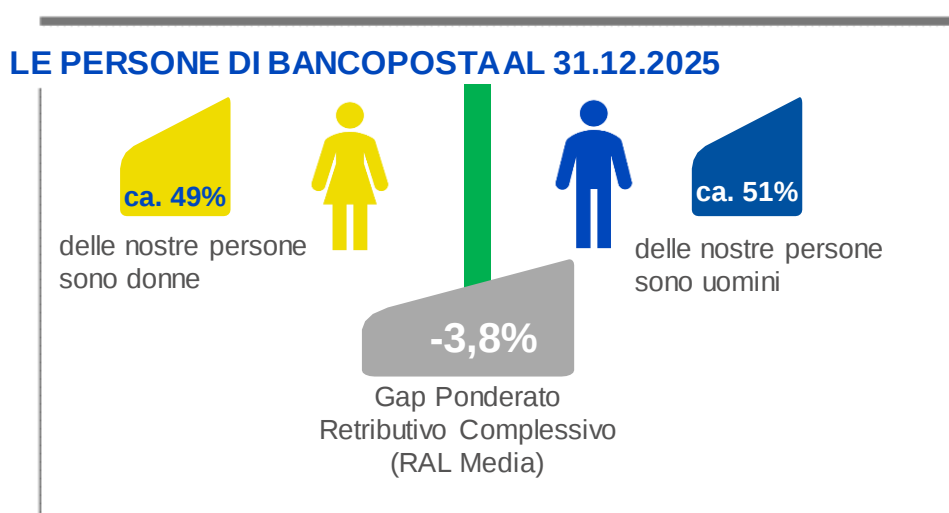
Come descritto nell'ambito della *People Strategy*, favorire lo sviluppo di una cultura basata sull'equità e sul merito, anche nelle politiche retributive e nei percorsi di carriera, è fondamentale nella strategia di Poste Italiane per garantire la competitività del Gruppo e generare effetti positivi per il sistema Paese. La certificazione sottolinea, altresì, la validità del modello della Società basato sull'inclusione e sulla valorizzazione delle diversità e fa di Poste Italiane un riferimento nazionale nell'applicazione dei principi di Diversità e Inclusione.

Il Gruppo Poste Italiane garantisce che le decisioni inerenti alla remunerazione, ivi inclusi i sistemi di incentivazione, prescindano dal genere, così come da ogni altra forma di diversità (età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, lingua, opinioni politiche, condizione socio-economica, fede religiosa) e siano basate sul merito e sulle competenze professionali.

L'equità retributiva rappresenta per Poste Italiane uno degli elementi rilevanti della politica di remunerazione, tra i cui obiettivi vi è quello di offrire a tutte le proprie risorse pari accesso alle opportunità aziendali.

Valutando il *gap* retributivo, calcolato ponderando il differenziale misurato per fasce omogenee di popolazione (cioè a parità di grado di complessità e dal livello di responsabilità associato al ruolo) per il peso relativo del genere femminile, si evidenzia, come rappresentato nell'infografica sottostante, uno scostamento moderato, pari al 3,8% e in sensibile miglioramento rispetto allo scorso anno (4,6%).

FIGURA 29. GENDER PAY GAP CON RIFERIMENTO AL PERSONALE DI BANCOPOSTA



Posteitaliane

Poste Italiane S.p.A.
Sede legale: Viale Europa, 190
00144 Roma - Italia
www.posteitaliane.it