

Piano di incentivazione a lungo termine ILT Performance Share 2026-2028

Documento informativo redatto ai sensi dell'art.
84-bis del Regolamento Emittenti



Posteitaliane

Indice

Premessa	3
Definizioni	4
1 I soggetti Destinatari	9
2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano	11
3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti	16
4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti	19

PREMESSA

Signori Azionisti,

il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”), redatto ai sensi dell’art. 84-*bis* e dello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”), ha come oggetto la proposta di adozione del “**Piano di incentivazione a lungo termine ILT Performance Share 2026-2028**” approvato dal Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane S.p.A. (la “**Società**” o “**Poste Italiane**”).

Il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre all’Assemblea degli Azionisti, convocata per il 27 aprile 2026, l’adozione, ai sensi dell’art. 114-*bis* del d.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche ed integrazioni (il “**TUF**”), del “Piano di incentivazione a lungo termine ILT Performance Share 2026-2028”.

Il presente Documento Informativo, pertanto, fornisce informazioni sul “Piano *ILT Performance Share* 2026-2028” (“**Piano ILT Performance Share**” o il “**Piano**”).

Il presente Documento Informativo verrà aggiornato, ove necessario e nei termini e con le modalità prescritte dalla normativa vigente, qualora la proposta di adozione del Piano venisse approvata dall’Assemblea degli Azionisti e conformemente alle deliberazioni adottate dalla stessa Assemblea.

Si precisa che il Piano nel presente Documento Informativo è da considerarsi di “particolare rilevanza”, ai sensi dell’art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell’art. 84-*bis*, comma 2 del Regolamento Emittenti.

Il presente Documento Informativo è predisposto ai sensi dell’art. 84-*bis*, comma 1, della Deliberazione Consob 14 maggio 1999, n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni e messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Poste Italiane, sulla piattaforma autorizzata “eMarket STORAGE” (www.emarketstorage.com), nonché sul sito internet della Società (www.posteitaliane.it/it/remunerazione.html).

DEFINIZIONI

Salvo ove diversamente precisato, i seguenti termini avranno il significato di seguito indicato, essendo inteso che le espressioni e i termini definiti al maschile si intenderanno definiti anche al femminile e che le espressioni e i termini definiti al singolare si intenderanno definiti anche al plurale.

“Assemblea” o “Assemblea degli Azionisti”	indica l’Assemblea degli Azionisti della Società, che è chiamata a deliberare – <i>inter alia</i> – in merito alla proposta di adozione di piani basati su strumenti finanziari e sull’attribuzione al Consiglio di Amministrazione della Società, con facoltà di subdelega, di tutti i necessari poteri per attuare e modificare i piani stessi;
“Azioni”	indica le azioni ordinarie della Società;
“Azioni Disponibili”	indica le Azioni per le quali si sono completati eventuali vincoli di <i>Retention</i> e che non siano sottoposte ad adempimenti fiscali e/o contributivi, ove applicabili;
“Beneficiari”	indica i soggetti destinatari del Piano;
“Beneficiari BancoPosta” o “Beneficiari BP”	indica le risorse appartenenti al personale <i>Material Risk Takers</i> e altro personale BancoPosta;
“Beneficiari del Gruppo Assicurativo Poste Vita” o “Beneficiari PV”	indica le risorse appartenenti al Personale Rilevante di Poste Vita S.p.A. e Poste Assicura S.p.A. e altro personale appartenente alle due società;
“Beneficiari Poste Italiane” o “Beneficiari PI”	indica le “risorse chiave” per l’ <i>execution</i> delle direttrici del Piano Strategico (inclusi l’Amministratore Delegato e il Direttore Generale), non appartenenti ai Beneficiari BancoPosta e ai Beneficiari del Gruppo Assicurativo Poste Vita;
“Comitato Remunerazioni”	indica il Comitato costituito all’interno del Consiglio di Amministrazione della Società sulla base dell’articolo 5 del Codice di Corporate Governance e, stante la specificità della Società, allineato alla Circolare Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti;
“Condizione Cancellato” e “Condizioni di Accesso”	indica le condizioni, verificate al termine del Periodo di <i>Performance</i> , in assenza delle quali non maturano i Diritti (e di conseguenza non vengono attribuite le Azioni), anche a fronte del raggiungimento degli Obiettivi di <i>Performance</i> ;

“Condizioni di <i>Malus</i>”	indica le condizioni da verificare al termine dei Periodi di Differimento ai fini dell’attribuzione delle quote differite. Per i Beneficiari BP sono rappresentate dal raggiungimento almeno del livello <i>risk tolerance</i> delle condizioni collegate all’adeguatezza patrimoniale (CET 1), alla liquidità a breve termine (LCR) e alla redditività corretta per il rischio (RORAC) del Patrimonio BancoPosta con riferimento all’anno precedente all’attribuzione. Per i Beneficiari PV sono rappresentate dal raggiungimento almeno del livello <i>risk tolerance</i> del Solvency II Ratio del Gruppo Assicurativo Poste Vita con riferimento all’anno precedente all’attribuzione;
“Consiglio” o “Consiglio di Amministrazione”	indica il Consiglio di Amministrazione della Società;
“Controllo”	ha il significato a esso attribuito dall’art. 2359, comma 1, n. 1 del Codice Civile; “Controllato” e “Controllante” dovranno essere interpretati di conseguenza;
“Data di Assegnazione”	indica la data concomitante o successiva alla delibera del Consiglio in cui viene comunicata al Beneficiario la partecipazione al Piano;
“Data di Attribuzione dei Diritti”	• per la quota <i>up-front</i>, coincide con la Data di Maturazione dei Diritti; • per le quote differite dei Beneficiari BP e dei Beneficiari PV, è la data del Consiglio di Amministrazione che verifica il superamento di eventuali Condizioni di <i>Malus</i> con riferimento all’anno precedente al termine del Periodo di Differimento di tali quote, determinando, di conseguenza, se attribuire o meno i Diritti relativamente alle quote differite stesse;
“Data di Consegna delle Azioni”	indica la data in cui il Beneficiario diventa effettivamente titolare delle Azioni, previa effettuazione di tutti gli adempimenti contabili e amministrativi necessari;
“Data di Maturazione dei Diritti”	indica la data della delibera del Consiglio di Amministrazione che verifica il superamento della Condizione Cancellato e delle Condizioni di Accesso (ove previste), oltre al livello di conseguimento degli

	Obiettivi di <i>Performance</i> , determinando il numero complessivo di Diritti maturati dai Beneficiari;
“Diritto”	indica il diritto assegnato ai Beneficiari di ricevere una Azione secondo quanto previsto nei Regolamenti;
“Dividend equivalent”	indica il meccanismo, per tutte le quote azionarie illustrate nel presente Documento soggette a <i>retention</i> , di consegna di un numero di azioni aggiuntivo corrispondente al controvalore effettivo dei dividendi non percepiti dal Beneficiario durante i periodi di <i>Retention</i> (per le azioni non ancora disponibili);
“Giorno Lavorativo”	indica un giorno diverso da sabato, domenica e altro giorno festivo;
“Gruppo Poste Italiane” o “Gruppo”	indica collettivamente: (i) la Società e (ii) le società Controllate, direttamente o indirettamente, dalla Società;
“Gruppo Assicurativo Poste Vita”	indica collettivamente: (i) Poste Vita S.p.A. e (ii) Poste Assicura S.p.A.;
“Leggi”	indica tutte le norme primarie e secondarie, o regolamentari, ovvero qualsiasi altra disposizione vincolante o avente efficacia sul soggetto nei confronti del quale tale fonte operi; “Legge” significa ciascuna di esse;
“Linee Guida di Possesso Azionario”	indica le “ <i>Linee Guida di Possesso Azionario</i> ” approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2026, previo parere del Comitato Remunerazioni, che disciplinano l’impegno a non trasferire fino alla scadenza del mandato, termine del rapporto di lavoro o permanenza nel perimetro dei Dirigenti con responsabilità strategiche, una percentuale delle Azioni Disponibili ricevute sulla base del Piano;
“Obiettivi di <i>Performance</i>”	indica gli obiettivi di <i>performance</i> assegnati per il Piano;
“Patrimonio BancoPosta”	indica il Patrimonio BancoPosta, separato dal patrimonio di Poste Italiane, che 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;
“Periodo di Differimento”	per i Beneficiari BP e PV indica il periodo decorrente dalla Data di Maturazione dei Diritti, al termine del quale viene verificato, per ciascuna quota differita, il superamento delle Condizioni di <i>Malus</i> per l'attribuzione del 60% dei Diritti;
“Periodo di Performance”	indica il periodo triennale (2026-2028 – ad eccezione del TSR) in riferimento al quale sono individuati gli Obiettivi di <i>Performance</i> ;
“Periodo di Retention”	indica il periodo decorrente dalla Data di Attribuzione dei Diritti al termine del quale sarà trasferita la effettiva titolarità, inclusa la possibilità di disporre, delle Azioni corrispondenti ai Diritti attribuiti, incluso quanto eventualmente derivante dal meccanismo del <i>Dividend Equivalent</i> ;
“Personale più rilevante” o “Material Risk Takers” BP	indica i Beneficiari in possesso dei requisiti declinati nella Direttiva 2013/36/UE, come modificata dalla Direttiva (UE) n. 878/2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 e dal Regolamento Delegato UE 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021, individuati sulla base della <i>“Linea Guida Identificazione del Personale più Rilevante riferito al Patrimonio BancoPosta”</i> , per la quale si applicano le disposizioni di vigilanza per le banche ¹ in tema di remunerazione e incentivazione secondo quanto definito nelle <i>“Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta”</i> ;
Personale Rilevante PV	indica i Beneficiari dell'impresa assicurativa così come definito dalla lettera m) dell'art. 2 comma 1 del Regolamento IVASS 38/2018, per i quali si applicano le disposizioni di vigilanza per le Compagnie di assicurazione ² in tema di remunerazione e incentivazione secondo quanto definito nelle <i>“Politiche di remunerazione e incentivazione di Poste Vita e del Gruppo Poste Vita”</i> e delle <i>“Politiche di remunerazione e incentivazione di Poste Assicura”</i>

¹ Circolare n. 285/2013 della Banca d'Italia, aggiornamento 37 del 24 novembre 2021.

² Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018.

“Regolamenti”	indica i regolamenti del Piano, e eventuali successive modifiche e/o integrazioni, che prevedono i termini e le condizioni applicabili ai sistemi stessi;
“Società”	indica Poste Italiane S.p.A.;
“Testo Unico Bancario” o “TUB”	“Testo Unico Bancario” ovvero il D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385, e successive modifiche ed integrazioni;
“Testo Unico della Finanza” o “TUF”	“Testo Unico della Finanza” ovvero il D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modifiche ed integrazioni;
“Total Shareholder Return” o “TSR”	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. Il TSR viene misurato 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;
“Shareholder remuneration”	indica la remunerazione degli Azionisti sottoforma di dividendi corrisposti e possibili riacquisti di Azioni proprie finalizzati alla remunerazione degli Azionisti stessi;
“Trasferimento” e “Trasferire”	indica la cessione dei Diritti o di diritti sui Diritti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi circostanza, inclusa la costituzione di diritti reali o personali, a titolo universale o particolare, oneroso o gratuito, volontaria o forzata, inclusa la vendita, il conferimento, la permuta, la locazione, l’usufrutto, la conclusione di accordi fiduciari o <i>trust</i> , o altri accordi od operazioni aventi effetto equivalente;
“Valore Normale”	indica la media aritmetica dei prezzi delle Azioni rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto a una determinata data.

1. I SOGGETTI DESTINATARI

1.1. Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate

Tra i Beneficiari del Piano ILT *Performance Share* è compreso l'Amministratore Delegato (AD) della Società³. Rientrano altresì tra i Beneficiari l'Amministratore Delegato di Poste Vita S.p.A.⁴ e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Poste Assicura S.p.A.⁵.

Si segnala che alcuni dei potenziali Beneficiari del Piano, oltre all'esercizio delle attribuzioni manageriali connesse al ruolo svolto, possono ricoprire cariche in organi amministrativi di società Controllate dalla Società. Tuttavia, considerato che detti soggetti sono tra i Beneficiari del Piano in quanto dipendenti del Gruppo, non viene fornita indicazione nominativa dei predetti Beneficiari ma si fa rimando per essi alle informazioni di seguito riportate.

1.2. Categorie di dipendenti o collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi il 17 marzo 2026, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha approvato il numero di Beneficiari complessivi, fino ad un massimo di 370 risorse.

Tra i potenziali Beneficiari del Piano potranno rientrare le "risorse chiave" che svolgono funzioni rilevanti per il conseguimento dei risultati strategici del Gruppo Poste Italiane.

I Beneficiari sono stati nominalmente individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, o da un soggetto delegato dal Consiglio di Amministrazione stesso con facoltà di sub delega.

Resta inteso che potranno essere inseriti ulteriori Beneficiari anche dopo la data di approvazione del presente documento prima che sia decorso metà del Periodo di *Performance*, ferma restando – in ogni caso – la competenza esclusiva dell'Assemblea degli Azionisti a individuare eventuali ulteriori categorie di destinatari del Piano rispetto a quanto illustrato nel presente documento.

1.3. Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari

Tra i Beneficiari del Piano ILT *Performance Share* è compreso il Direttore Generale (DG) della Società⁶.

b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero dal consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;

³ Al momento della redazione del presente documento l'Amministratore Delegato di Poste Italiane è Matteo Del Fante.

⁴ Al momento della redazione del presente documento l'Amministratore Delegato di Poste Vita S.p.A. è Laura Furlan.

⁵ Al momento della redazione del presente documento l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Poste Assicura S.p.A. è Andrea Pezzi.

⁶ Al momento della redazione del presente documento il Direttore Generale di Poste Italiane è Giuseppe Lasco.

Non applicabile in quanto non vi sono Dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell'ultimo esercizio un compenso lordo complessivo superiore a quello del soggetto rilevante ai fini di questo paragrafo.

- c) Persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni*

Non applicabile in quanto non vi sono persone fisiche controllanti la Società.

1.4. Descrizione e indicazione numerica, per separate categorie:

- a) dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3;*

I Dirigenti con responsabilità strategiche, Beneficiari del Piano alla data di redazione del presente documento, sono 12.

- b) nel caso di società di minori dimensioni ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari;*

Non applicabile in quanto la Società non si qualifica come società di minori dimensioni.

- c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)*

Il Piano è destinato a un numero complessivo massimo di 370 Beneficiari a livello di Gruppo, differenziati con riferimento alle caratteristiche specifiche del Piano.

A tal proposito sono individuate tre macro-categorie:

- i Beneficiari BP, per tali intendendosi le “risorse chiave” per l'*execution* delle direttrici del Piano Strategico, appartenenti ai *Material Risk Takers* e ad altro personale BancoPosta (per un totale di circa 30 risorse);
- i Beneficiari PV, per tali intendendosi le “risorse chiave” per l'*execution* delle direttrici del Piano Strategico, appartenenti al Personale più Rilevante di Poste Vita S.p.A. e Poste Assicura S.p.A. e altro personale appartenente alle due società (per un totale di circa 35 risorse);
- i Beneficiari Poste Italiane, per tali intendendosi le “risorse chiave” per l'*execution* delle direttrici del Piano Strategico (ivi inclusi l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale) non appartenenti ai Beneficiari BP e ai Beneficiari PV (per un totale di circa 305 risorse).

Resta inteso che potranno essere inseriti ulteriori Beneficiari anche dopo la data di approvazione del presente documento prima che sia decorso metà del Periodo di *Performance*, ferma restando – in ogni caso – la competenza esclusiva dell'Assemblea degli Azionisti a individuare eventuali ulteriori categorie di destinatari del Piano rispetto a quanto illustrato nel presente documento.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1. Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani

L'obiettivo del Piano è quello di rafforzare il collegamento della componente variabile della remunerazione alla strategia di lungo termine del Gruppo, in linea con il *budget* e con la «2026 Strategy Update» del Piano Strategico “*The Connecting Platform*”, su un orizzonte temporale pluriennale. Il Piano prevede l'utilizzo di Azioni ordinarie di Poste Italiane e, attraverso la previsione di adeguati periodi di indisponibilità delle medesime, garantisce un costante allineamento tra gli interessi dei Beneficiari e quelli degli Azionisti, favorendo la fidelizzazione delle risorse chiave della Società e del Gruppo.

In sintesi, il Piano intende perseguire i seguenti obiettivi:

- focalizzare l'attenzione delle risorse chiave della Società e del Gruppo sul conseguimento degli obiettivi strategici a lungo termine, contribuendo a garantire la creazione di valore e di sinergie a livello di Gruppo;
- rafforzare l'allineamento tra gli interessi del *management* e quelli degli Azionisti.

2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

I Beneficiari, come anticipato nel punto 1.4, sono suddivisi in tre macro-categorie, rispetto alle quali il Piano assume caratteristiche differenziate:

- Beneficiari PI, inclusi l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale;
- Beneficiari BP;
- Beneficiari PV.

Per i Beneficiari PI, il Piano prevede l'attribuzione di Diritti a ricevere Azioni interamente *up-front* al termine di un Periodo di *Performance* triennale, con l'applicazione sul 60% delle Azioni di un periodo di *Retention* della durata di due anni.

Per i Beneficiari BP, il Piano prevede l'attribuzione di Diritti a ricevere Azioni al termine di un Periodo di *Performance* triennale, secondo il seguente schema:

- per il 40%, *up-front* al termine del Periodo di *Performance*, sottoposto ad un Periodo di *Retention* di un anno;
- per il restante 60%, in cinque quote annuali differite su un arco temporale quinquennale a decorrere dal termine del Periodo di *Performance* (le prime tre pari al 10% dei Diritti complessivamente maturati e le successive due pari al 15% dei Diritti complessivamente maturati); tutte le quote differite sono sottoposte ad un Periodo di *Retention* di un anno.

Per i Beneficiari PV, il Piano prevede l'attribuzione di Diritti a ricevere Azioni al termine di un Periodo di *Performance* triennale, secondo il seguente schema:

- per il 40%, *up-front* al termine del Periodo di *Performance*, sottoposto ad un Periodo di *Retention* di un anno;
- per il restante 60%, differito di 2 anni a decorrere dal termine del Periodo di *Performance*, sottoposto ad un Periodo di *Retention* di un anno.

Al termine di ciascun Periodo di *Retention* è prevista l'applicazione del meccanismo di *Dividend Equivalent*, che consiste nella consegna di un numero di azioni aggiuntivo corrispondente al controvalore effettivo dei

dividendi non percepiti dal beneficiario durante il Periodo di *Retention* stesso per le Azioni non ancora disponibili.

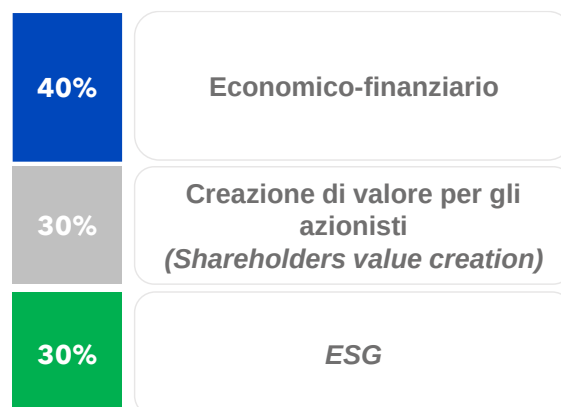
La maturazione dei Diritti e, pertanto, la maturazione delle Azioni, è subordinata alla verifica:

- del superamento della Condizione Cancellò e delle Condizioni di Accesso (queste ultime solo per i Beneficiari BP e per i Beneficiari PV);
- del livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* conseguiti nel corso del Periodo di *Performance*.

Nello specifico, la Condizione Cancellò e le Condizioni di Accesso sono indicate nella tabella che segue:

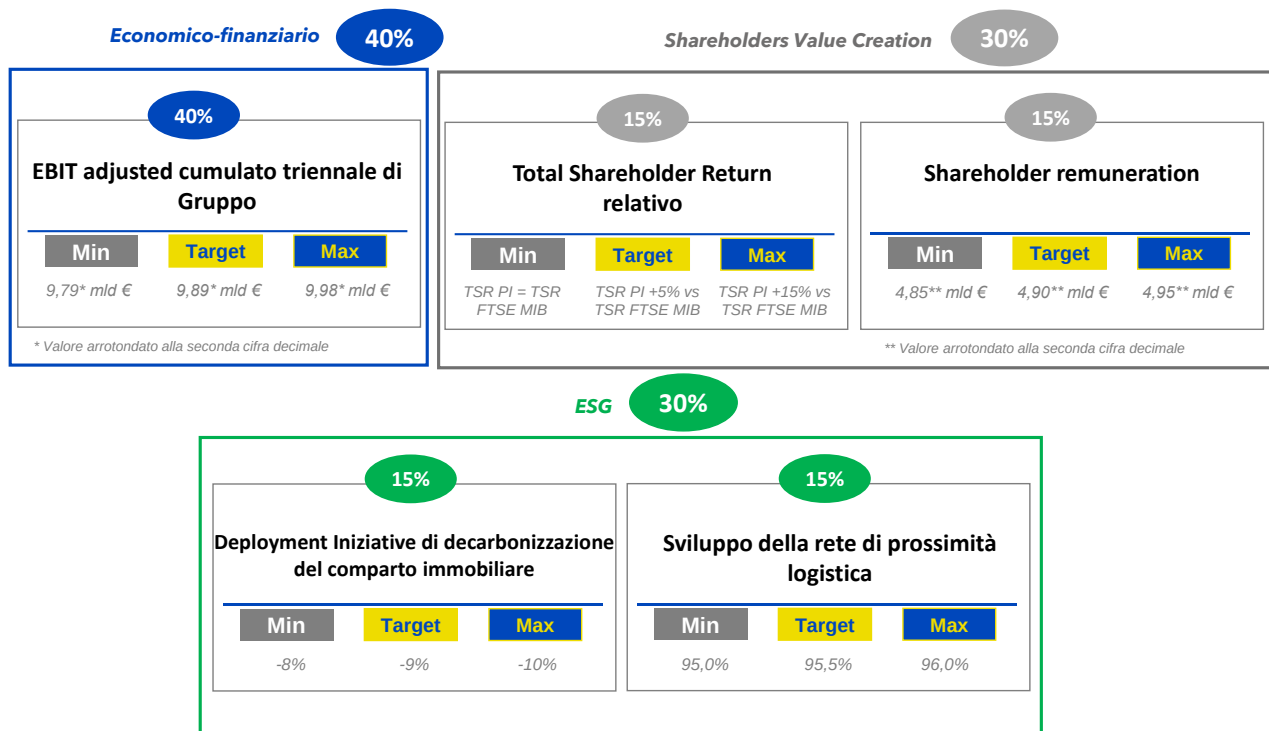
Condizione Cancellò	Condizioni di Accesso	
Comune a tutti i Beneficiari	Beneficiari BP	Beneficiari PV
Redditività di Gruppo: EBIT <i>adjusted</i> cumulato triennale 9,79 mld €	Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: CET 1 livello <i>risk tolerance</i> approvato nel <i>Risk Appetite Framework</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>	Solvency II Ratio Gruppo Assicurativo Poste Vita: livello <i>risk tolerance</i> approvato nel <i>Risk Appetite Framework</i>

Gli obiettivi di *performance* del “Piano ILT *Performance Share* 2026-2028” sono riconducibili alle aree di seguito illustrate:



Per i Beneficiari PV sono previsti alcuni obiettivi specifici riferiti al settore assicurativo, in linea con la normativa di settore. Si evidenzia che la quota di obiettivi collegati a Poste Vita è prevalente rispetto a quella di Poste Italiane.

Nell'ambito delle aree sopra descritte, gli specifici KPI, comuni a tutti i Beneficiari⁷, sono stati identificati in linea con il Piano Strategico “*The Connecting Platform*” e sono di seguito rappresentati con i relativi livelli di raggiungimento:



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*”⁸ 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.

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 al fine di ridurre l'impatto ambientale grazie all'ottimizzazione logistica, oltre a migliorare l'esperienza del cliente. Concentrare la

⁷ Ad eccezione di alcuni obiettivi specifici previsti per i Beneficiari PV per i quali si rimanda a quanto descritto in seguito.

⁸ 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.

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.

Come già evidenziato, per i Beneficiari PV sono previsti alcuni obiettivi specifici riferiti al settore assicurativo, in linea con la normativa di settore, nello specifico è previsto un KPI di redditività, in aggiunta all'EBIT *adjusted* cumulato di Gruppo, e un KPI in ambito ESG legato alla Finanza Sostenibile. Si evidenzia che la quota di obiettivi collegati a Poste Vita è prevalente rispetto a quella di Poste Italiane.

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

Il valore *target* dell'assegnazione (al raggiungimento del 100% degli Obiettivi di *Performance*) è determinato come percentuale del fisso ed è differenziato in base al ruolo ricoperto dal Beneficiario e alla strategicità della risorsa. Il valore *target* delle assegnazioni varia da un minimo del 20% fino a un massimo del 130%, sempre del fisso. Il numero di Diritti assegnati a ciascun Beneficiario è ottenuto dividendo il valore *target* dell'assegnazione per la media aritmetica dei prezzi delle Azioni rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti alla Data di Assegnazione.

La maturazione dei Diritti e, pertanto, l'attribuzione delle Azioni, è condizionata al raggiungimento della Condizione Cancellato, delle Condizioni di Accesso (queste ultime solo per Beneficiari BP e per i Beneficiari PV) e al raggiungimento di determinati livelli di Obiettivi di *Performance* descritti al punto 2.2. In caso di mancato raggiungimento della Condizione Cancellato e/o delle Condizioni di Accesso e/o del livello soglia degli Obiettivi di *Performance*, i Diritti non matureranno e, pertanto, non sarà attribuita alcuna Azione.

Al termine del Periodo di *Performance* (e, quindi, nel corso del 2029), il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, provvederà alla verifica del superamento della Condizione Cancellato e delle Condizioni di Accesso, nonché del livello di conseguimento degli Obiettivi di *Performance* determinando, di conseguenza, il numero di Diritti maturati e, pertanto, i Diritti da attribuire a ciascun Beneficiario, che verranno trasformati in Azioni secondo le modalità previste nei Regolamenti in base alla specifica categoria di appartenenza del Beneficiario.

Per i Beneficiari PI (inclusi l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale), i Diritti a ricevere Azioni maturano interamente *up-front* al termine del Periodo di *Performance* triennale, con l'applicazione, sul 60% delle Azioni, di un Periodo di *Retention* di 2 anni.

Per i Beneficiari BP e i Beneficiari PV, l'attribuzione delle quote differite avverrà previa verifica del superamento delle Condizioni di Malus al termine di ciascun Periodo di Differimento. I Beneficiari BP e i Beneficiari PV diverranno titolari delle Azioni, al termine di un ulteriore Periodo di *Retention* di un anno, da applicarsi sia in relazione alla quota attribuita *up-front*, sia in relazione alle quote attribuite in via differita.

L'attribuzione delle Azioni è soggetta ai meccanismi di correzione *ex-post* descritti al paragrafo 4.5 e la consegna verrà effettuata, previa applicazione delle ritenute fiscali e contributive, ove previste.

2.4. Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compensi basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non siano negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile.

2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

Non risultano significative implicazioni di ordine contabile e fiscale che abbiano inciso sulla definizione del Piano.

2.6. Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003 n. 350

Non applicabile.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

3.1. Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano

Il Consiglio, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, convocata per il 27 aprile 2026.

All'Assemblea degli Azionisti verrà richiesto di attribuire al Consiglio, con facoltà di subdelega, ogni potere riguardo la concreta attuazione del Piano.

Resta inteso che nessun Beneficiario potrà prendere parte alle decisioni di competenza del Consiglio riguardanti l'implementazione del Piano in suo favore.

Resta salvo il rispetto dei processi di Corporate Governance vigenti nel Gruppo Assicurativo Poste Vita con riferimento ai relativi Beneficiari.

3.2. Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione di competenza

Fermo restando quanto indicato nel precedente paragrafo 3.1, il Consiglio - o soggetti da esso delegati⁹ - è responsabile della gestione del Piano, avvalendosi delle funzioni aziendali competenti.

Resta salvo il rispetto dei processi di Corporate Governance vigenti nel Gruppo Assicurativo Poste Vita con riferimento ai relativi Beneficiari.

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

Non sono previste procedure per la revisione del Piano, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, o soggetti da esso delegati, su proposta del Comitato Remunerazioni di Poste Italiane, sentiti se del caso altri Comitati endoconsiliari di Poste Italiane, di proporre eventuali variazioni agli Obiettivi di *Performance*, sia verso l'alto sia verso il basso, e/o alle altre caratteristiche del Piano, nel caso di modifiche significative del perimetro del Gruppo, dei principi contabili di riferimento rilevanti ai fini del calcolo degli obiettivi economico-finanziari, ovvero attivando le procedure di deroga alle Politiche in materia di remunerazione così come definite nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione di Poste Italiane, in presenza di circostanze eccezionali, in modo tale da garantire una situazione che sia sostanzialmente equa rispetto a quella precedentemente in essere. Resta inteso che l'Amministratore Delegato, in quanto Beneficiario del Piano, non parteciperà alle eventuali discussioni e deliberazioni consiliari al riguardo.

Resta salvo il rispetto dei processi di Corporate Governance vigenti nel Gruppo Assicurativo Poste Vita con riferimento ai relativi Beneficiari.

3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani

Per l'implementazione del Piano, la Società si avvarrà delle Azioni proprie acquisite nell'ambito delle operazioni di *buy back* avviate negli scorsi anni, tra cui le Azioni rinvenienti dall'operazione effettuata a seguito della delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 29 maggio 2018.

⁹ Possibili soggetti delegati dal Consiglio di Amministrazione sono, a titolo esemplificativo, l'Amministratore Delegato e/o il Direttore Generale, il Responsabile BancoPosta. Resta salvo il rispetto dei processi di Corporate Governance vigenti nel Gruppo Assicurativo Poste Vita con riferimento ai relativi Beneficiari.

3.5. Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Nell'individuazione degli elementi essenziali del Piano è stato coinvolto, nelle varie fasi di elaborazione, il Comitato Remunerazioni di Poste Italiane, interamente composto da amministratori non esecutivi - tutti dotati dei requisiti di indipendenza (i) di cui all'art. 2, raccomandazione 7, del Codice di Corporate Governance, (ii) di cui al combinato disposto degli artt. 147-ter, comma 4, e 148, comma 3, del TUF, nonché (iii) 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'adequata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive e di gestione del rischio.

Il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, con l'astensione dell'Amministratore Delegato, su proposta del Comitato Remunerazioni di Poste Italiane sentito il Comitato Controllo e Rischi di Poste Italiane per quanto di competenza, ha deliberato l'assegnazione del Piano e di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione dello stesso.

Resta salvo il rispetto dei processi di Corporate Governance vigenti nel Gruppo Assicurativo Poste Vita con riferimento ai relativi Beneficiari.

3.6. Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del piano all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

In data 17 marzo 2026, il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane ha deliberato – su proposta del Comitato Remunerazioni di Poste Italiane riunitosi in data 13 marzo 2026 – l'assegnazione del Piano ai Beneficiari e l'approvazione del presente Documento Informativo sottoposto all'Assemblea degli Azionisti convocata per il 27 aprile 2026.

3.7. Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

In data 17 marzo 2026, il Consiglio ha deliberato – su proposta del Comitato Remunerazioni riunitosi in data 13 marzo 2026 – l'assegnazione del Piano ai Beneficiari subordinatamente all'approvazione dello stesso da parte dell'Assemblea degli Azionisti di Poste Italiane prevista per il 27 aprile 2026 in unica convocazione.

In caso di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti di Poste Italiane, il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, su proposta del Comitato Remunerazioni di Poste Italiane, e/o un soggetto opportunamente sub delegato, a seconda del caso, assumeranno le decisioni rilevanti in merito all'implementazione del Piano medesimo.

Resta salvo il rispetto dei processi di Corporate Governance vigenti nel Gruppo Assicurativo Poste Vita con riferimento ai relativi Beneficiari.

3.8. Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il piano, se negoziati in mercati regolamentati

Il prezzo di riferimento del titolo Poste Italiane rilevato presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. ai sensi del punto 3.7, in data 17 marzo 2026, è risultato pari a Euro 21,7000.

Si specifica che il numero di Diritti assegnati ai Beneficiari sarà definito sulla base del Valore Normale dell'Azione al 17 marzo 2026, pari a Euro 22,5623.

3.9. Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione e, (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b. già pubblicate ed idonee già ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato

L'effettiva efficacia del Piano avverrà previa approvazione dello stesso da parte dell'Assemblea.

Si precisa che il diritto in capo ai Beneficiari di ricevere le Azioni oggetto di assegnazione maturerà dopo un Periodo di *Performance* triennale e solo a seguito della verifica della Condizione Cancellato, delle Condizioni di Accesso (queste ultime differenziate per i Beneficiari BP e i Beneficiari PV), nonché del raggiungimento di predeterminati Obiettivi di *Performance*, e quindi senza impatti sulla diffusione di informazioni rilevanti.

Si specifica, inoltre, che ai Beneficiari è fatto divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi della retribuzione variabile.

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1. Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su azioni.

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita di Diritti a ricevere Azioni, ai termini e alle condizioni previste dai Regolamenti e dalla relativa documentazione attuativa. Il numero dei Diritti che verranno attribuiti ai Beneficiari è subordinato al raggiungimento di Obiettivi di *Performance* nell'arco del Periodo di *Performance*, previa verifica del superamento della Condizione Cancellato, delle Condizioni di Accesso e di *Malus* (quest'ultime per i Beneficiari BP e i Beneficiari PV).

I Diritti attribuiti al Beneficiario, come sopra descritto, saranno convertiti in Azioni, decorso un Periodo di *Retention*, ad eccezione dei Diritti relativi alla quota del 40% prevista per i Beneficiari PI (incluso l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale) che saranno convertiti al momento della maturazione.

4.2. Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.

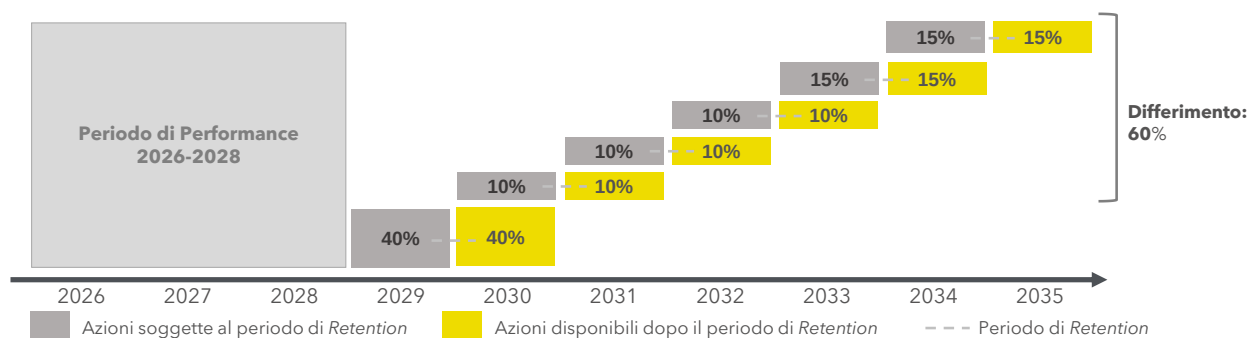
L'attuazione del Piano è differenziata in base alla categoria di appartenenza del Beneficiario.

Per i Beneficiari BP il Piano prevede l'assegnazione gratuita di Diritti a ricevere Azioni di Poste Italiane al termine di un Periodo di *Performance* triennale, secondo il seguente schema:

- per il 40% *up-front* al termine del Periodo di *Performance*;
- per il restante 60% in cinque quote annuali differite su un arco temporale quinquennale a decorrere dal termine del Periodo di *Performance* (le prime tre pari al 10% dei Diritti complessivamente attribuiti e le successive due pari al 15% dei Diritti complessivamente attribuiti).

Per i Beneficiari BP è prevista, inoltre, l'applicazione di un ulteriore Periodo di *Retention* della durata di un anno, da applicarsi sia in relazione alla quota attribuita *up-front*, sia in relazione alle quote attribuite in via differita.

Le fasi sopra elencate sono riassunte nel seguente schema:



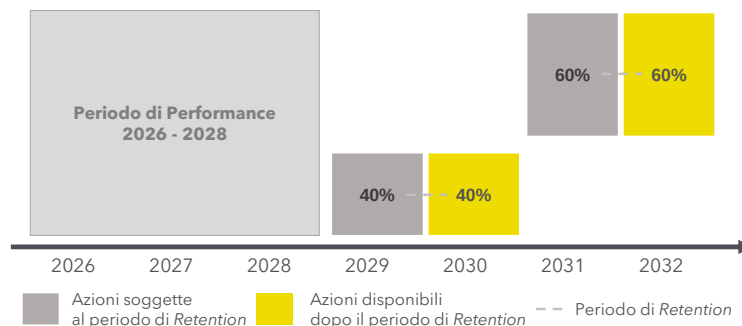
L'attribuzione delle quote di Azioni differite avverrà a seguito della verifica del superamento delle Condizioni di *Malus* previste per i Beneficiari BP al termine di ciascun Periodo di Differimento e a patto che non si verifichino i presupposti per l'attivazione di meccanismi di *Malus*.

Per i Beneficiari PV, il Piano prevede l'assegnazione gratuita di Diritti a ricevere Azioni di Poste Italiane al termine di un Periodo di *Performance* triennale, secondo il seguente schema:

- per il 40% *up-front* al termine del Periodo di *Performance*;
- per il restante 60%, differito di 2 anni a decorrere dal termine del Periodo di *Performance*.

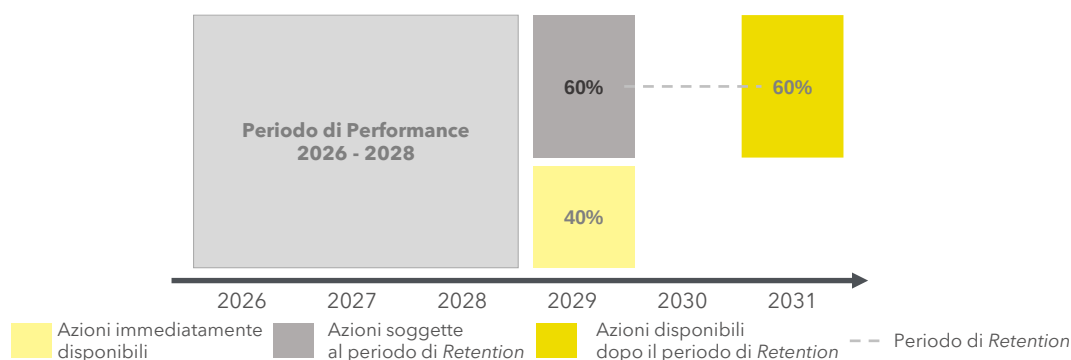
Per i Beneficiari PV è prevista, inoltre, l'applicazione di un ulteriore Periodo di *Retention* della durata di un anno, da applicarsi sia in relazione alla quota attribuita *up-front*, sia in relazione alla quota attribuita in via differita.

Le fasi sopra elencate sono riassunte nel seguente schema:



L'attribuzione delle quote di Azioni differite avverrà a seguito della verifica del superamento delle Condizioni di *Malus* previste per i Beneficiari PV al termine di ciascun Periodo di Differimento e a patto che non si verifichino i presupposti per l'attivazione di meccanismi di *Malus*.

Con riferimento ai Beneficiari PI, incluso l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale, il Piano prevede la maturazione dei Diritti a ricevere Azioni di Poste Italiane interamente *up-front*, al termine di un Periodo di *Performance* triennale, con l'applicazione, sul 60% delle Azioni, di un Periodo di *Retention* della durata di 2 anni, secondo lo schema di seguito rappresentato:



4.3. Termine del piano

Si rinvia a quanto specificato nel precedente paragrafo 4.2.

4.4. Massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Il numero di Diritti assegnati sarà determinato sulla base dei meccanismi descritti nei paragrafi 2.2, 2.3 e 4.8.

Si specifica che, per i Beneficiari BP e i Beneficiari PV, la componente variabile complessiva (comprensiva anche del sistema incentivante di breve termine) assegnata non può superare il rapporto rispetto al fisso tempo per tempo vigente.

4.5. **Modalità e clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance, descrizioni e condizioni di risultati**

L'attribuzione dei Diritti è subordinata al raggiungimento della Condizione Cancellato, delle Condizioni di Accesso (queste ultime per i Beneficiari BP e i Beneficiari PV) e di *Malus*, nonché degli Obiettivi di *Performance*. In linea con quanto previsto dalla “*Relazione sulla politica in materia di remunerazione*”, dalle “*Linee guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta*”, dalle “*Politiche di remunerazione e incentivazione di Poste Vita e del Gruppo Poste Vita*” e dalle “*Politiche di remunerazione e incentivazione di Poste Assicura*”, secondo gli ambiti di competenza, la Società/Compagnia può chiedere la restituzione delle Azioni consegnate ovvero il relativo controvalore monetario, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia, indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro con la Società o con una società del Gruppo sia ancora in essere o cessato. In particolare, entro 5 anni dall'attribuzione di ciascuna quota e comunque entro i termini di prescrizione previsti, la Società può chiedere la restituzione di quanto già corrisposto fino all'intero controvalore, 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/Compagnia, al Patrimonio BancoPosta o a una delle società del Gruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per la Società/Compagnia, 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/Compagnia, al 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/Compagnia, del Patrimonio BancoPosta o a danno di una delle società del Gruppo;
- consegna delle Azioni sulla base di dati che siano risultati in seguito errati e/o falsi.

Il verificarsi di una o più delle suddette fattispecie può comportare, inoltre, l'applicazione di meccanismi di *malus* per le quote non ancora consegnate.

4.6. **Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi**

I Diritti sono sottoposti a un vincolo di *Retention*: per i Beneficiari BP e i Beneficiari PV, il Periodo di *Retention* applicabile a tutte le quote, *up-front* oppure differite, è pari ad un anno; per i Beneficiari PI (incluso l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale) il Periodo di *Retention* (applicabile al 60% delle Azioni) è pari a due anni.

Durante i Periodi di Differimento e *Retention* i relativi Beneficiari non hanno la disponibilità dei diritti amministrativi e patrimoniali (fatta salva l'applicazione, unicamente per il Periodo di *Retention*, del meccanismo di *Dividend Equivalent* che consiste nella consegna, al termine del Periodo di *Retention*, di un numero di azioni aggiuntivo corrispondente al controvalore effettivo dei dividendi non percepiti dal Beneficiario durante il Periodo di *Retention* stesso).

I Beneficiari si impegnano, ove previsto, in virtù della sottoscrizione delle “Linee Guida di Possesso Azionario” approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2026 su proposta del Comitato Remunerazioni, a non Trasferire fino alla scadenza del mandato, termine del rapporto di lavoro o permanenza nel perimetro dei Dirigenti con responsabilità strategiche, una percentuale delle Azioni Disponibili ricevute sulla base del Piano.

4.7. Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all’attribuzione del Piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall’esercizio di tali opzioni

È vietata ai Beneficiari – e comporta la decadenza del diritto alla consegna delle Azioni – l’effettuazione di operazioni di *hedging* che consentano di alterare o inficiare l’allineamento al rischio insito nei meccanismi di incentivazione basati su strumenti finanziari.

4.8. Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

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 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 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.

4.9. Indicazione di eventuali cause di annullamento del Piano

Non sussistono cause di annullamento del Piano.

4.10. Motivazioni relative all’eventuale previsione di un “riscatto”, da parte della società, degli strumenti oggetto del Piano, disposto ai sensi dell’art. 2357 e ss. del codice civile; indicazione dei beneficiari del riscatto precisando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Non applicabile.

4.11. Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l’acquisto delle azioni ai sensi dell’art. 2358, comma 3, del codice civile

Non applicabile.

4.12. Indicazione di valutazioni sull’onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base dei termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascun strumento del piano

L’onere atteso sull’intero arco del Piano, così come descritto nel presente documento, in caso di raggiungimento di *performance* al *target* e ipotizzando che il prezzo dell’Azione rimanga stabile nel periodo, è di circa 27 milioni di Euro per un massimo di 370 Beneficiari.

4.13. Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dall'attribuzione delle azioni

In considerazione del fatto che per le Azioni da attribuire ai Beneficiari sulla base del Piano la Società si avvarrà delle Azioni proprie acquisite nell'ambito delle operazioni di *buy back* avviate negli scorsi anni (paragrafo 3.4), non sono previsti effetti diluitivi sul capitale. Resta inteso che il numero massimo di titoli assegnabili è pari a circa lo 0,13% del capitale sociale.

4.14. Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Le Azioni Disponibili avranno godimento regolare, non essendo previsti limiti all'esercizio dei diritti sociali o patrimoniali ad esse inerenti.

4.15. Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile.

4.16 - 4.23

Non applicabili.

* * *

Di seguito si riporta Tabella n. 1 prevista dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

Nome e cognome o categoria	Carica	QUADRO 1							
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>							
		Sezione 2							
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: del C.d.A. di proposta per l'Assemblea							
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting	
Matteo Del Fante	Amministratore Delegato	27/04/2026	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A	119.009	17/03/2026		€ 22,5623 ⁽¹⁾	3 anni	
Giuseppe Lasco	Direttore Generale	27/04/2026	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A	44.322	17/03/2026		€ 22,5623 ⁽¹⁾	3 anni	
Dirigenti con responsabilità strategiche (n.12 ²)		27/04/2026	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A	222.488	17/03/2026		€ 22,5623 ⁽¹⁾	3 anni	
Beneficiari BancoPosta (n.14)		27/04/2026	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A	27.578	17/03/2026		€ 22,5623 ⁽¹⁾	3 anni	
Beneficiari Gruppo Assicurativo Poste Vita (n.23)		27/04/2026	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A	63.472	17/03/2026		€ 22,5623 ⁽¹⁾	3 anni	
Beneficiari Poste Italiane (n.262 ³)		27/04/2026	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A	632.161	17/03/2026		€ 22,5623 ⁽¹⁾	3 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. ⁽²⁾ Sono compresi 2 Beneficiari BancoPosta e 1 Beneficiario del Gruppo Assicurativo Poste Vita. ⁽³⁾ Sono comprese 26 risorse delle Società del Gruppo.									

Le informazioni sopra illustrate si riferiscono alla data di redazione del presente documento (17 marzo 2026).

Posteitaliane

Poste Italiane S.p.A.
Sede legale: Viale Europa, 190
00144 Roma - Italia
www.posteitaliane.it