REMUNERATION HIGHLIGHTS 2024

Posteitaliane

Crescere sostenibili.
Per un 2030 carbon neutral

Indice

- **LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI** 3
- **RIASSETTO ORGANIZZATIVO** 5
- **COMPOSIZIONE C.D.A. E COMITATI PER IL MANDATO 2023-2025** 6
- **RISULTATI CONSEGUITI E PIANO STRATEGICO 2024-2028 «*THE CONNECTING PLATFORM*»** 7
- **LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2024** 14
  - **AMMINISTRATORE DELEGATO (AD)** 16
  - **DIRETTORE GENERALE (DG)** 19
  - **DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DIRS)** 21

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI

Signore e Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni di Poste Italiane, insieme con i consiglieri Paolo Marchioni e Armando Ponzini, sono lieto di presentarvi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti 2023 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 18 aprile 2024, su proposta del Comitato che presiedo.

In linea generale il 2023 è stato per Poste un anno eccellente nel quale la Società ha registrato un risultato operativo a livelli record, più che raddoppiato rispetto al 2017, anno di insediamento dell'attuale Amministratore Delegato. Anche in termini di Utile Netto il risultato, rispetto al 2017, è quasi triplicato (€ 1,9 miliardi vs € 0,7 miliardi). Tutti i settori hanno contribuito al trend di crescita della redditività operativa sottostante, confermando ancora una volta solide basi per la crescita futura. E tutto questo è avvenuto grazie alle nostre persone e ai 13 mila uffici postali presenti fisicamente sul territorio, che ci consentono di avere un rapporto davvero unico e indissolubile di rispetto, fiducia e condivisione di valori con il Paese e con i circa 45 milioni di clienti cui forniamo i nostri servizi.

Poste Italiane coniuga valori e una visione di lungo termine con una capacità implementativa unica, ed è oggi un Gruppo in grado di evolversi e trasformarsi a supporto dell'Italia di domani. Per questo esprimo un forte ringraziamento al *management team* e alle persone di Poste Italiane, veri attori di questa trasformazione, per la capacità di *execution*, l'impegno e l'entusiasmo.

Per gestire al meglio la crescita registrata, la diversificazione dei business e la realizzazione del Piano Strategico 2024-2028 "*The Connecting Platform*", nel febbraio 2024 è stato approvato un riassetto organizzativo che prevede una redistribuzione delle competenze tra le funzioni apicali di governo societario con la nomina di un Direttore Generale, diverso dall'Amministratore Delegato e a riporto di quest'ultimo, con la responsabilità di coordinare le attività di tutte le strutture organizzative in cui è articolata la Società e il Gruppo, fatte salve alcune specifiche attività. In questo modo si è voluto focalizzare ancora di più l'attenzione dell'AD sullo sviluppo delle attività relative al Patrimonio destinato BancoPosta e ai comparti assicurativo, di gestione del risparmio, dei pagamenti ed istituti di moneta elettronica, oltre a mantenere una forte attenzione sullo sviluppo ed elaborazione delle strategie di lungo termine, in un contesto integrato a livello internazionale sempre più interconnesso.

Prima di addentrarmi nel racconto di quanto fatto, desidero però ringraziarVi per aver rinnovato la fiducia verso il Gruppo in occasione della scorsa adunanza assembleare, testimoniata dal livello di consenso raggiunto nelle votazioni attinenti i temi di remunerazione. Abbiamo lavorato affinché il Vostro apprezzamento possa mantenersi, anche quest'anno, ai livelli più elevati.

La Relazione che vi presento è introdotta da un "Quadro di sintesi" che in poche pagine e in modalità tabellare fornisce tutte le principali informazioni sulla politica retributiva in approvazione per Amministratore Delegato, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Seguono poi le due classiche Sezioni: la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2024", che descrive in modo più approfondito i principi cardine del nostro approccio ai sistemi di remunerazione e incentivazione, e la "Relazione annuale sui compensi corrisposti 2023", che fornisce un'informativa dettagliata sull'implementazione della politica approvata nello scorso esercizio. Inoltre, data la specificità del Gruppo, è presentato l'Allegato "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2024 del Patrimonio BancoPosta*".

Nella definizione della politica di remunerazione 2024 siamo partiti, come nostra consuetudine, da un'ampia attività di lettura delle dinamiche di mercato e di ascolto e engagement di tutti gli *stakeholder* interessati.





Sebbene i principali *proxy advisor* non abbiano sollevato particolari rilievi con riferimento alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2023, emettendo per tutti i punti all'ordine del giorno una raccomandazione di voto favorevole, al fine di assicurare una sempre maggiore trasparenza verso gli azionisti e il mercato, nel corso del 2023 e nei primi mesi del 2024 il Comitato ha ulteriormente rafforzato l'attività di ascolto e di analisi dei suggerimenti pervenuti dagli investitori e dai *proxy advisor*, con i quali ha mantenuto un dialogo continuo, aperto e costruttivo.

Anche in considerazione delle evidenze emerse nella citata fase di engagement e dell'ampio consenso ottenuto nel corso dell'Assemblea 2023, la struttura della politica di remunerazione viene in linea generale confermata, mantenendo gli elementi principali e i meccanismi di funzionamento dei sistemi di incentivazione, con interventi limitati, finalizzati a un ulteriore miglioramento e a tener conto del riassetto organizzativo deliberato.

Le principali novità presenti nella Politica in materia di remunerazione 2024 sulla quale siete chiamati ad esprimervi sono le seguenti:

- previsione di limiti più stringenti entro cui il Consiglio di Amministrazione può eventualmente esercitare la deroga temporanea all'applicazione della politica retributiva approvata, in presenza di circostanze eccezionali e nel rigoroso rispetto del requisito regolamentare;
- aggiornamento del *peer group* dell'Amministratore Delegato e integrazione del paragrafo dedicato alla politica di remunerazione 2024 per il Direttore Generale, al fine di tener conto del riassetto organizzativo;
- introduzione del differimento nel sistema MBO anche per i soggetti non sottoposti a specifiche normative di vigilanza;
- lancio del Piano ILT Performance Share 2024-2026, in coerenza con il nuovo Piano Strategico 2024-2028 "*The Connecting Platform*";
- nuovo target per le *Share Ownership Guidelines*, intese ad assicurare il mantenimento nel corso del tempo di un livello minimo di possesso azionario da parte dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

La Relazione, sia nel descrivere i principi e gli elementi che compongono la remunerazione sia nel rendicontare quanto fatto nell'esercizio precedente, conferma il rispetto della diversità e della parità di genere, garantendo la neutralità e l'equità delle politiche di remunerazione. Conferma inoltre l'impegno del Gruppo in termini di comunicazione, con l'obiettivo di offrire un'informativa completa e trasparente, rispondendo con chiarezza alle richieste del mercato e della normativa in merito alle prassi retributive adottate.

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

Cordiali saluti,

Carlo D'Asaro Biondo

Presidente del Comitato Remunerazioni

Poste Italiane S.p.A.

RIASSETTO ORGANIZZATIVO

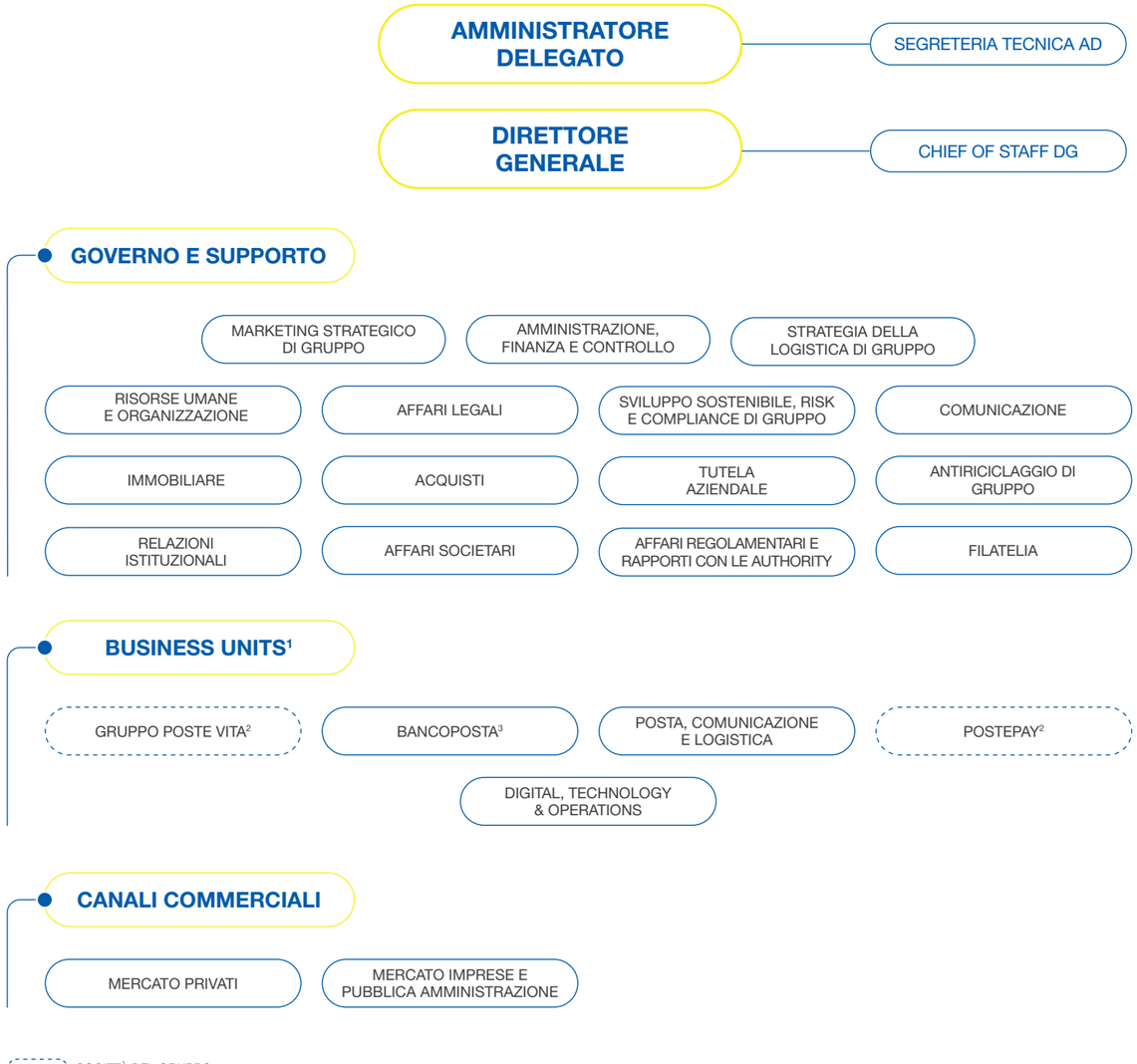
Il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane S.p.A., riunitosi il 28 febbraio 2024 ha deliberato – su proposta dell'Amministratore Delegato Matteo Del Fante, che ha contestualmente rimesso la carica di Direttore Generale – il riassetto delle funzioni apicali di governo societario, nominando con decorrenza immediata Giuseppe Lasco, già Condirettore Generale, quale nuovo Direttore Generale della Società. Al Direttore Generale Giuseppe Lasco, a riporto dell'Amministratore Delegato Matteo Del Fante, è stata attribuita la responsabilità di gestire e coordinare le strutture aziendali del Gruppo. Rimangono a diretto riporto dell'Amministratore Delegato le attività relative al Patrimonio Destinato BancoPosta, i comparti assicurativo, di gestione del risparmio, e i pagamenti ed istituti di moneta elettronica.

Tale riassetto è stato approvato anche al fine di favorire la realizzazione del Piano Strategico 2024-2028 «*The Connecting Platform*». In un contesto di mercato altamente competitivo, si è reso opportuno formalizzare l'assetto ritenuto più congruo al fine di conseguire con sempre maggiore efficacia gli sfidanti obiettivi definiti.

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

Resta inteso che non vi è alcuna limitazione nel perimetro di responsabilità dell'Amministratore Delegato che continuerà ad avere i medesimi poteri.





1. Ciascuna BU comprende le Società del Gruppo afferenti al settore.
2. Riferiscono all'Amministratore Delegato relativamente ai comparti assicurativo, di gestione del risparmio, dei pagamenti ed istituti di moneta elettronica.
3. A riporto dell'Amministratore Delegato.

La Funzione Controllo Interno riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione.

COMPOSIZIONE C.D.A. E COMITATI PER IL MANDATO 2023-2025

Il Consiglio di Amministrazione per il mandato 2023-2025 è composto da 7 amministratori non esecutivi cui si aggiungono il Presidente (non esecutivo e indipendente) e l'Amministratore Delegato, per un totale di 9 membri.

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

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



CARICA	NOME E COGNOME	COMITATO REMUNERAZIONI	COMITATO NOMINE E *CORPORATE GOVERNANCE*	COMITATO CONTROLLO E RISCHI	COMITATO SOSTENIBILITÀ	COMITATO PARTI CORRELATE E SOGGETTI COLLEGATI
Presidente	**Silvia Maria Rovere**[1 2]				●	
Consigliere	**Carlo D'Asaro Biondo**[1 2]	●		●		
Consigliere	**Valentina Gemignani**[1]		○	●		
Consigliere	**Paolo Marchioni**[1 3]	●			●	
Consigliere	**Matteo Petrella**[1 2]			●		●
Consigliere	**Armando Ponzini**[1 2]	●				●
Consigliere	**Patrizia Rutigliano**[1 2]		○		●	
Consigliere	**Vanda Ternau**[1 2]		○			●

Presidente ● ○ Membro ● ●

Amministratori investiti di particolari cariche

PRESIDENTE
Silvia Maria Rovere[1 2]

AMMINISTRATORE DELEGATO
Matteo Del Fante

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

POSTE ITALIANE: *THE CONNECTING PLATFORM*

La più grande piattaforma phygital d'Italia

Attenzione alle esigenze quotidiane e di lungo periodo dei nostri clienti

A supporto dello sviluppo socio-economico dell'Italia, creando valore per tutti gli stakeholder

Ritorni finanziari altamente prevedibili

13 mila	UFFICI POSTALI
51 mila	RETI TERZE
23 mln	INTERAZIONI PHYGITAL GIORNALIERE
35 mln	CLIENTI FINANZIARI
45 mln	TOTALE CLIENTI[1]
€76 mld	IMPATTO SUL PIL (2018-23)

+3%[2]
CAGR RICAVI 2023-28

+4%[3]
CAGR RISULTATO OPERATIVO (EBIT) 2023-28

≥€6,5 mld
DIVIDENDO CUMULATO 2024-28

1. Inclusi i clienti con prodotti non finanziari (utilities) e identità digitali; **2.** I numeri del 2023 escludono sennder e la commessa governativa relativa al Covid nel calcolo del CAGR; **3.** Esclusi gli oneri di sistema relativi al fondo di garanzia assicurativa, pari in media a ca.€80 mln all'anno nell'arco di piano.

OBIETTIVI SUPERATI IN DIFFERENTI CONDIZIONI DI MERCATO

RISULTATI COSTANTEMENTE SUPERIORI AGLI OBIETTIVI, GENERANDO AL CONTEMPO RITORNI SOSTENIBILI

€mld se non diversamente specificato

Impattato dal Covid-19

	2017	2018	2019	2020	2021	2022[1]	2023
RICAVI[2]	10,57	10,82 ✓✓	10,96 ✓	10,53	11,22 ✓	11,37 ✓✓	11,99 ✓✓
RISULTATO OPERATIVO (EBIT)	1,12	1,50 ✓✓	1,77 ✓✓	1,52	1,85 ✓✓	2,40 ✓✓	2,62 ✓✓
UTILE NETTO[3]	0,69	1,40 ✓✓	1,34 ✓✓	1,21 ✓✓	1,58 ✓✓	1,58 ✓✓	1,93 ✓✓
DIVIDENDO PER AZIONE (€)	0,42	0,44 ✓	0,46 ✓	0,49 ✓	0,59 ✓✓	0,65 ✓✓	0,80 ✓✓

Proposto

✓ Raggiunti ✓✓ Superati

1. I numeri del 2022 sono rettificati secondo IFRS17; **2.** I ricavi escludono i costi di acquisto delle materie prime e gli oneri di sistema e trasporto di energia elettrica e gas. I ricavi 2017-'19 sono riclassificati al netto degli interessi passivi e delle perdite in conto capitale relative al portafoglio investimenti; **3.** 0,76mld escludendo una svalutazione pari a 0,07mld per il 2017; 1,01mld escludendo *one-off* fiscali positivi pari a 0,39mld per il 2018; 1,23mld escludendo la rivalutazione della quota di capitale di SIA e *one-off* fiscali positivi pari a 0,11mld per il 2019; 1,11mld escludendo *one-off* fiscali positivi pari a 0,1mld per il 2020; 1,33mld escludendo la rivalutazione della quota di capitale di Nexi e *one-off* fiscali positivi pari a 0,25mld per il 2021.

PRINCIPALI RISULTATI OPERATIVI DAL 2017

RIPOSIZIONATA CON SUCCESSO LA NOSTRA SOCIETÀ VERSO CRESCITA E PROFITTABILITÀ SOSTENIBILI

- Digitalizzazione e approccio omnicanale per migliorare la *customer experience*
- Trasformazione della forza lavoro

Corrispondenza, Pacchi & Distribuzione – Costruire un operatore logistico *end-to-end*, per un business sostenibile

- Dalla corrispondenza ad operatore chiave per pacchi, supportato dalla più grande rete PUDO (28mila)[1]
- Ingresso nel mercato della logistica
- Breakeven raggiunto nel 2023, in anticipo rispetto all'obiettivo

Servizi Finanziari – L'istituzione finanziaria più affidabile d'Italia con un approccio omnicanale

- Gestione proattiva del portafoglio investimenti producendo risultati in diversi contesti di tasso
- Piattaforma omnicanale per assicurazione, risparmi, investimenti e prestiti
- Rafforzamento della relazione con i clienti con specialisti dedicati

Servizi Assicurativi – Una compagnia assicurativa completa e resiliente

- Raccolta netta positiva del comparto Vita in diversi contesti di mercato
- Crescita nella Protezione e distribuzione di prodotti terzi, potenziata da Net Insurance
- Solida posizione patrimoniale – ridotta con successo la *sensitivity* del Solvency II ratio

Servizi Postepay – Il più grande ecosistema per le esigenze 'everyday' centrato sui pagamenti

- Il più grande attore nel settore dei pagamenti in Italia con 30mln di carte, 10mln carte Postepay Evolution con IBAN
- Un ecosistema di pagamenti senza eguali completato da un'offerta Telco ed Energia
- Integrazione di LIS e lancio di successo del business dell'Energia

KPI

2017 → 2023

113mln → 256mln
pacchi annuali

(-0,5) → (0,0)
CP&D EBIT €mld

502[2] **→ 581**
AFI (€mld)

36 → 57
Depositi retail (€mld)[3]

115[2] **→ 160**
Riserve tecniche (€mld)

210 → 809
Premi Protezione (€mln)

24 → 80
Transato (€mld)[4]

0 → c.500mila
contratti energia

1. Punti di ritiro e consegna (Pick-up & Drop-off), includendo gli Uffici Postali, i lockers, i Punto Poste ed altri punti di ritiro; **2.** Riclassificati secondo IFRS17; **3.** Includendo Postepay; **4.** *Issuing*.

COSTRUENDO SULLA NOSTRA PIATTAFORMA

PRINCIPALI PILASTRI STRATEGICI DI PIANO 2024 – 2028

NUOVO MODELLO DI SERVIZIO COMMERCIALE

- Ottimizzazione della gestione dei clienti con specialisti dedicati
- Front-end dell'Ufficio Postale: da transazioni a relazioni
- Rinnovato focus sulla clientela piccole e medie imprese

MASSIMIZZARE IL VALORE DELLA NOSTRA PIATTAFORMA

TRASFORMAZIONE LOGISTICA

- Rete dedicata ai pacchi
- JV nel settore immobiliare
- *Customer experience* migliorata
- Efficienza & ottimizzazione operativa

GARANTIRE LA SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA DI CORRISPONDENZA & PACCHI



MAGGIORE REMUNERAZIONE DEGLI AZIONISTI

OBIETTIVI FINANZIARI CHIAVE

PROFITTABILITÀ SOSTENIBILE E SOLIDA GENERAZIONE DI CASSA A SUPPORTO DI UNA POLITICA DEI DIVIDENDI POTENZIATA

In mld di euro, se non diversamente indicato

	2023	2024	2026	2028	CAGR 23-28
RICAVI	11,99	12,0	12,7	13,5	+ca.3%[1]
RISULTATO OPERATIVO (EBIT)[2]	2,62	2,7	2,9	3,2	+ca.4%
UTILE NETTO	1,93	1,9	2,0	2,3	+ca.4%[3]
DIVIDENDO PER AZIONE (€)	0,80	→	≥1,0		+ca.7%
PAYOUT RATIO	54%	← ≥65% in arco piano →			

1. I numeri del 2023 escludono sennder e la commessa governativa relativa al Covid per un totale di €0,2 mld per il calcolo del CAGR; **2.** Esclusi gli oneri di sistema relativi al fondo di garanzia assicurativa, pari in media a ca.€80 mln all'anno nell'arco di piano;
3. I numeri del 2023 escludono sennder e un bonus one-off nel calcolo del CAGR.

IMPEGNO PER UNA REMUNERAZIONE COMPETITIVA DEGLI AZIONISTI

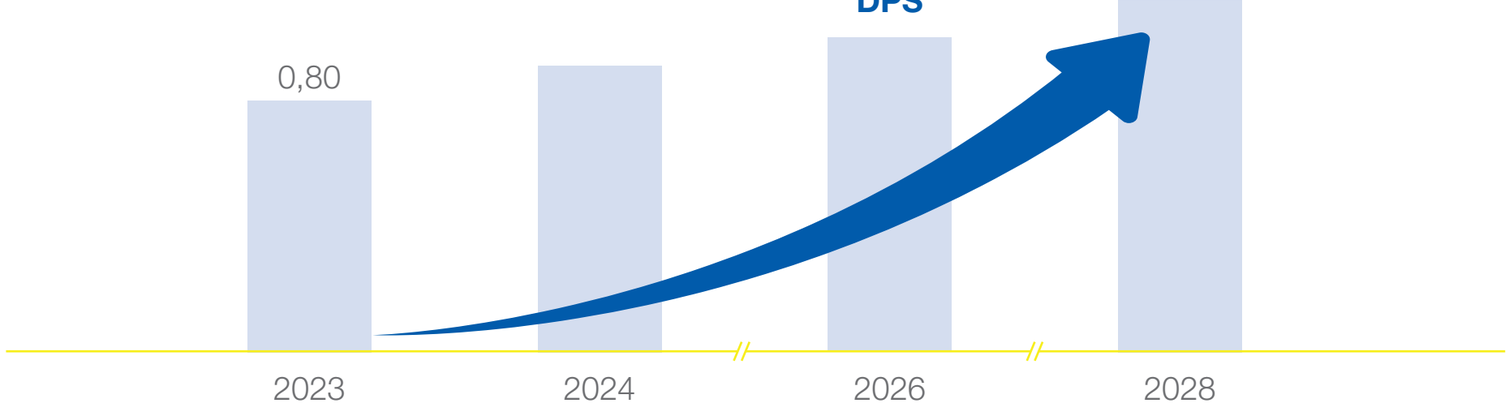
UN PAYOUT RATIO MINIMO DEL 65% CHE SI TRADUCE IN ≥€6,5 MLD DI DIVIDENDI CUMULATI IN ARCO PIANO

NUOVA POLITICA DEI DIVIDENDI → **Payout** **54%** ← **≥ 65%** →

≥€6,5mld

DIVIDENDI CUMULATI 2024-'28

≥40% DELL'ATTUALE CAPITALIZZAZIONE DI MERCATO



FATTORI CHIAVE DELLA POLITICA DEI DIVIDENDI POTENZIATA

- Generazione sostenibile di liquidità e capitale
- Dividendi diversificati e visibili da parte delle controllate
- Solida posizione patrimoniale – Solvency II ben al di sopra dell'ambizione manageriale e con ridotta *sensitivity*
- *Remittance ratio* di Poste Vita incrementato fino al 100% fornendo ulteriore flessibilità, mentre la politica dei dividendi del Gruppo, migliorata, è pienamente sostenibile con un *remittance ratio* inferiore

PIANO STRATEGICO ESG BASATO SU 8 PILASTRI

53 NUOVI OBIETTIVI INTEGRATI NELLA STRATEGIA DI GRUPPO PER GARANTIRE LA CREAZIONE DI VALORE CONDIVISO IN ALLINEAMENTO CON GLI SDG

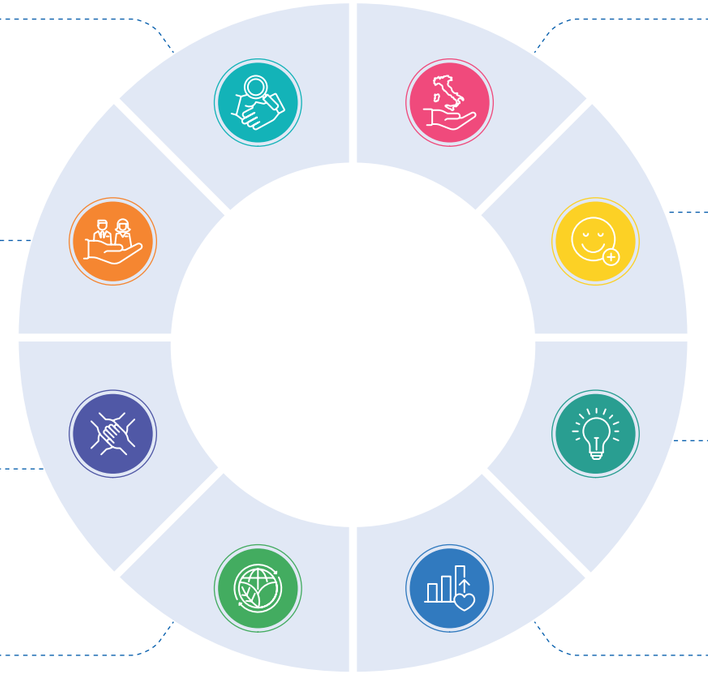
KPI selezionati

INTEGRITÀ E TRASPARENZA
Sistema di Controllo Interno sull'Informativa di Sostenibilità in linea con la normativa CSRD
2 iniziative di formazione sui principi etici entro il 2024

VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE
Campus Italia: 5 centri interconnessi per la formazione dei dipendenti
40 iniziative di orientamento professionale per i giovani entro il 2025

DIVERSITÀ E INCLUSIONE
1 programma di *age management* entro il 2025
Rafforzamento delle misure di accessibilità e inclusività (es. certificazione "Dyslexia Friendly Company" e inclusione digitale)

TRANSIZIONE GREEN
(-42%)[1] emissioni di tCO_2 e Scope 1, 2 entro il 2030
>98% della popolazione entro 5 min. da un PUDO[2] entro il 2028



VALORE AL TERRITORIO
Completamento del Progetto Polis entro il 2026
Rafforzamento dei progetti di volontariato aziendale

CUSTOMER EXPERIENCE
+10p.p. del tasso di customer experience nel 2028 (vs 2023)
4 iniziative con modello "Hub & Spoke" a supporto dell'imprenditorialità nazionale anche in ottica D&I entro il 2028

INNOVAZIONE
Sviluppo di un Framework Etico per l'Intelligenza Artificiale entro il 2026
+115% di transazioni digitali nei servizi finanziari, assicurativi e di pagamento entro il 2024 (vs 2023)

FINANZA SOSTENIBILE
Decarbonizzazione del portafoglio (Net Zero entro il 2050)
100% dei prodotti Poste Vita conformi all'art. 8 del SFDR entro il 2024

FORTE REPUTAZIONE E RICONOSCIMENTO DAL MERCATO
POSTE ITALIANE È INCLUSA NEI PIÙ IMPORTANTI INDICI E RATING ESG

1. Rispetto al 2020; **2.** Punti di ritiro e consegna (Pick-up & Drop-off)

LE NOVITÀ 2024

In ottica di miglioramento continuo, tenuto conto delle risultanze di voto dell'Assemblea degli Azionisti 2023 e degli esiti dell'attività di engagement con gli investitori istituzionali e proxy advisor, di seguito sono sintetizzate le principali novità introdotte nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2024:

- Circoscritti i limiti della deroga temporanea alle Politiche di remunerazione in presenza di circostanze eccezionali
- Aggiornamento del *peer group* dell'AD, al fine di tener conto del riassetto organizzativo
- Innalzato il livello target delle Linee guida di possesso azionario per l'Amministratore Delegato, al fine di rafforzare ulteriormente l'allineamento con gli interessi di lungo termine degli investitori
- Introdotto un paragrafo dedicato alla politica di remunerazione 2024 per il Direttore Generale, coerentemente con il riassetto organizzativo
- Introdotto il differimento nel sistema MBO anche per i soggetti non sottoposti a specifiche normative di vigilanza

I PRINCIPI ISPIRATORI DELLA *PEOPLE STRATEGY*

Per Poste Italiane il capitale umano è da sempre un elemento distintivo ed essenziale per la creazione di valore e di vantaggio competitivo. La *People strategy* viene sviluppata in base ai sei principi sotto illustrati.

COLLABORAZIONE, FIDUCIA, VICINANZA

La collaborazione è uno dei *driver* della leadership diffusa in cui l'agilità si interseca con la solidarietà, e lo spirito di iniziativa di ciascuno è valorizzato e non schiacciato dai processi strutturati di Gruppo.

BENESSERE INCLUSIVO

Il Gruppo è fortemente impegnato nei confronti della salvaguardia e del benessere delle proprie persone e nel miglioramento delle condizioni di lavoro, attraverso numerose iniziative di *welfare*, con interventi a favore dei dipendenti e delle loro famiglie in una logica crescente di prossimità e personalizzazione del *caring*.



INNOVAZIONE

Di fronte a scenari in continua evoluzione, Poste Italiane sperimenta, trasforma i ruoli esistenti, crea nuove professionalità e favorisce la contaminazione di competenze con una cultura organizzativa orientata al cambiamento continuo e all'innovazione.

MERITO ED EQUITÀ

La valorizzazione del merito, unitamente all'equità, è uno dei punti cardine delle politiche di risorse umane di Gruppo in termini di risultati sostenibili, comportamenti e rispetto dei valori aziendali; caratterizzano, inoltre, anche le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo, mediante processi strutturati, trasparenti e condivisi.

SALUTE E SICUREZZA

Poste Italiane pone al centro della propria azione la tutela della salute e sicurezza dei suoi dipendenti, assicurando, al contempo, un costante dialogo con le parti sociali. La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro è un valore chiave, al quale tutte le persone devono ispirarsi nello svolgimento delle proprie attività quotidiane.

TRASPARENZA

In coerenza con i principi del Codice Etico, il rispetto delle regole, l'integrità dei comportamenti adottati, la lealtà, la correttezza e la chiarezza sono valori prioritari per garantire il buon funzionamento dei processi organizzativi nonché per la reputazione e l'affidabilità di Poste Italiane.

AMMINISTRATORE DELEGATO (AD)

Pay-Mix AD

In data 28 febbraio 2024 il Consiglio di Amministrazione oltre all'approvazione del riassetto organizzativo, ha rimodulato il trattamento economico dell'Amministratore Delegato. Si evidenzia che il trattamento economico di Matteo Del Fante, per i primi due mesi dell'anno, è stato corrisposto, *pro-rata temporis*, in linea con i compensi del precedente mandato.

Si ricorda che l'Amministratore Delegato mantiene le responsabilità relative alla funzione BancoPosta, che rimane a suo riporto. Per tale motivo, l'Amministratore Delegato resta incluso tra i *Material Risk Takers* nell'ambito del perimetro di applicazione delle "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2024 del Patrimonio BancoPosta" e la relativa struttura remunerativa conferma il contenimento della remunerazione variabile complessiva nell'ambito del rapporto 2:1 tra componente variabile (a breve e a lungo termine) e componente fissa, in aggiunta a periodi di differimento e *retention*.

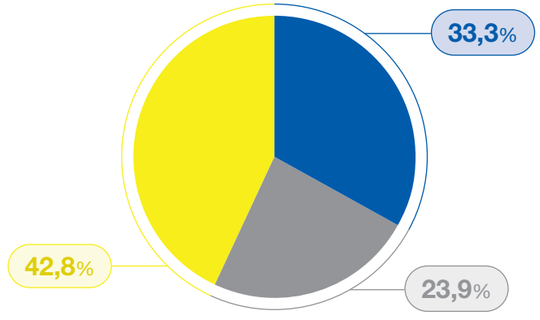
La remunerazione dell'Amministratore Delegato è composta, a partire dal 1 marzo 2024, da una componente fissa pari a € 1.478.000 lordi annui, una componente variabile di breve termine e una componente variabile di lungo termine. In particolare, con riferimento ai sistemi di incentivazione variabile, l'importo maturabile potrà essere al massimo pari al 71,71% dei compensi fissi per il sistema a breve termine, e pari al 128,29% dei compensi fissi per il sistema a lungo termine.

Si ricorda infine che all'AD non possono essere attribuite una *tantum* retributive.

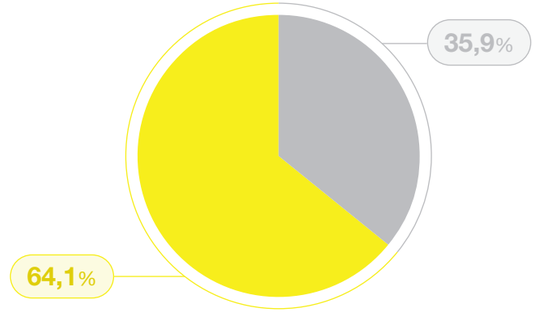


ILLUSTRAZIONE *PAY-MIX* AD AL MASSIMO

***Pay-Mix* al massimo**



***Mix* variabile breve termine/lungo termine al massimo**

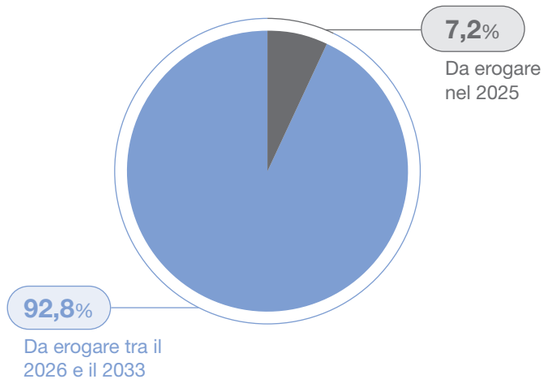


Compensi annui lordi fissi

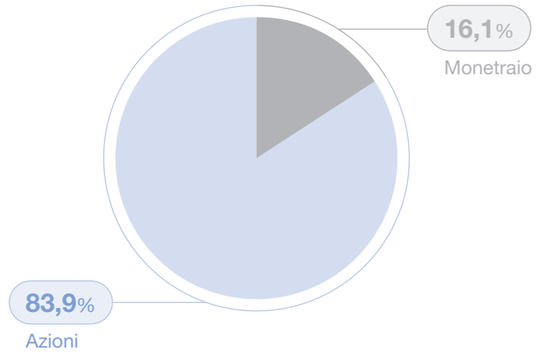
Remunerazione variabile a breve termine
Up-front e differito

Remunerazione variabile a lungo termine
- Piano ILT *Performance Share* 2024 - 2026

Tempistiche di riconoscimento della Remunerazione variabile di nuova assegnazione nel 2024 al massimo



Mix Monetario/Azioni al massimo



AMMINISTRATORE DELEGATO (AD)

SCHEMA DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE

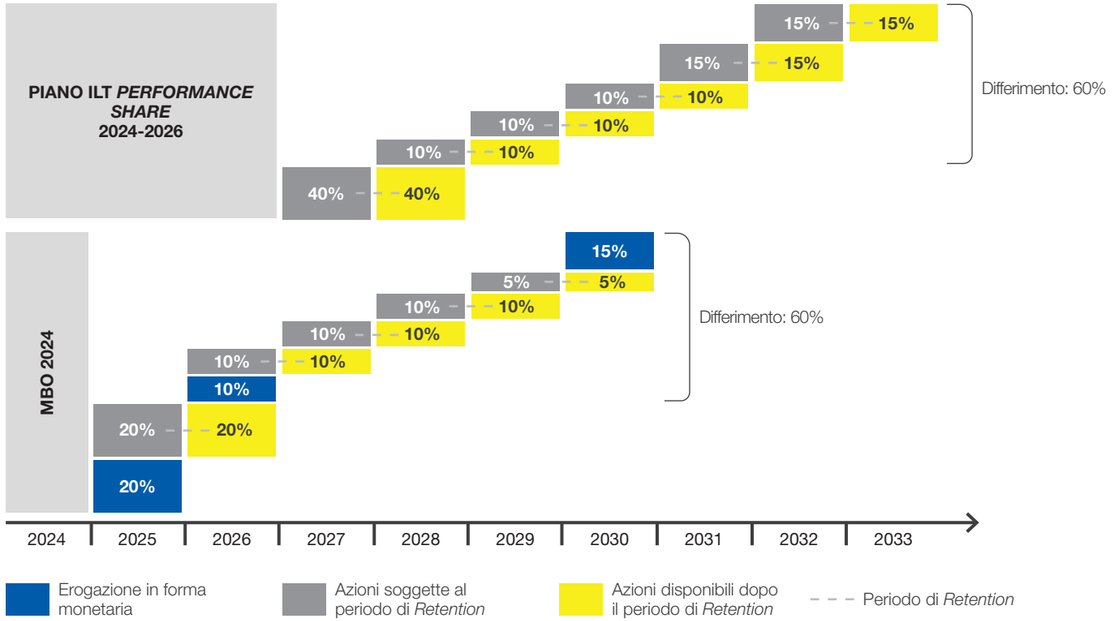
La remunerazione variabile dell'AD è composta dal sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO") e dal "Piano ILT *Performance Share* 2024-2026". Il sistema "MBO" incentiva il conseguimento di obiettivi su base annuale, il "Piano ILT *Performance Share*" su base triennale.

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

I sistemi si sviluppano su un orizzonte temporale che arriva fino al 2033, inclusivo dei periodi di *performance*, differimento e *retention*. A fronte delle *performance* conseguite, infatti, meno del 10% della remunerazione variabile di nuova assegnazione per il 2024 viene effettivamente erogata nel 2025, a valle dell'approvazione del Bilancio di Esercizio 2024 da parte dell'Assemblea degli Azionisti, mentre la restante parte è distribuita nel tempo. Ciascuna componente *up-front* e differita è sottoposta alla verifica dei parametri di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta.



SINTESI DEI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE A BREVE TERMINE E LUNGO TERMINE ASSEGNATI NEL 2024

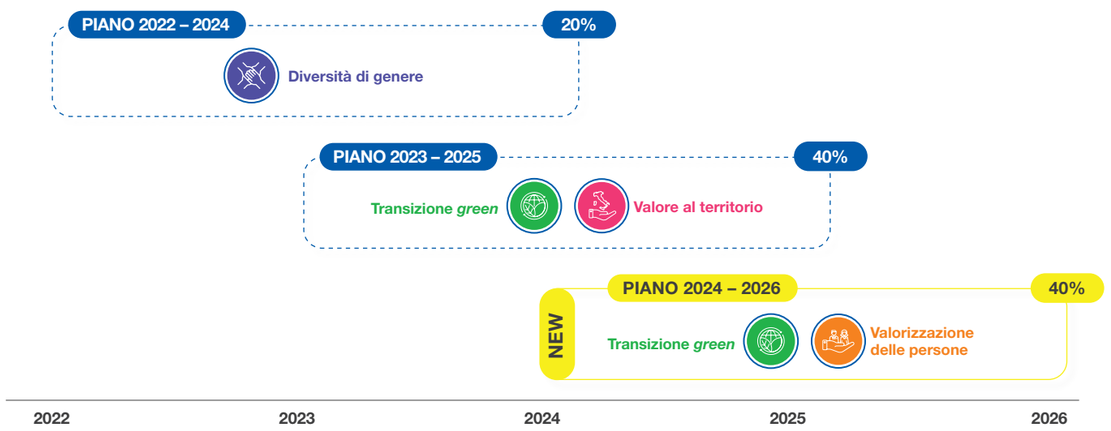


AMMINISTRATORE DELEGATO (AD)

SINTESI DEGLI OBIETTIVI DI *PERFORMANCE*

La politica di remunerazione è sviluppata su un orizzonte temporale pluriennale con un forte *focus* sulla creazione del valore a lungo termine e coniuga obiettivi finanziari e non finanziari a sostegno dei principali *driver* strategici della società.
L'EBIT, obiettivo chiave dei sistemi di incentivazione che garantisce la sostenibilità degli stessi, rappresenta l'indicatore di sintesi dei risultati comuni a tutti i *business* del Gruppo ed è misurato a livello annuale e pluriennale. Inoltre, in continuità con lo scorso anno, il sistema "MBO" affianca al focus sul *cost discipline* anche una forte attenzione ai ricavi.
Correlata alla sostenibilità del Patrimonio Bancoposta è presente il KPI relativo al RORAC BP.
Sia il sistema di incentivazione variabile a breve termine ("MBO" 2024) che il sistema di incentivazione variabile a lungo termine ("ILT Performance Share 2024-2026") prevedono, fra gli obiettivi complessivi, specifici indicatori ESG. Il piano di incentivazione a lungo termine 2024-2026 prevede, per gli obiettivi ESG, una particolare attenzione alla transizione *green* e alla valorizzazione delle persone.
Per facilitare la comprensione del collegamento tra gli obiettivi ESG e i piani di incentivazione variabile a lungo termine, viene illustrata, nella figura seguente, la sua evoluzione temporale.

OBIETTIVI ESG SUPPORTATI DAI PIANI ILT *PERFORMANCE SHARE*



Infine, sempre con riferimento al piano di incentivazione a lungo termine 2024-2026 è presente un obiettivo legato alla "*Shareholder Value Creation*" che viene conseguito attraverso la misurazione dell'obiettivo di "*Total Shareholder Return* relativo", in linea con gli scorsi anni, e dell'obiettivo di "*Shareholder Remuneration*". Tale ultimo obiettivo, che tiene in considerazione la remunerazione degli azionisti sottoforma di dividendi corrisposti e possibili riacquisti di azioni proprie finalizzati alla remunerazione degli azionisti, è particolarmente opportuno per misurare l'operato del management, anche in considerazione del fatto che l'allineamento di interessi riguardo alla *performance* del titolo è implicito nella natura azionaria del Piano.

SINTESI OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* DEI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE A BREVE E A LUNGO TERMINE ASSEGNATI NEL 2024

CONDIZIONE CANCELLO

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

MBO 2024	ILT *PERFORMANCE SHARE* (2024-2026)
CONDIZIONI DI ACCESSO	**CONDIZIONI DI ACCESSO**
• **CET1** BancoPosta • **LCR** BancoPosta • **RORAC** BancoPosta • **Solvency II Ratio** Gruppo Poste Vita	• **CET1** BancoPosta • **LCR** BancoPosta • **RORAC** BancoPosta
KPI ECONOMICO-FINANZIARI	**KPI ECONOMICO-FINANZIARI**
• **20%** EBIT di Gruppo • **10%** Ricavi di Gruppo • **10%** Costi Fissi di Gruppo	• **40%** EBIT di Gruppo
KPI REDDITIVITÀ CORRETTA PER IL RISCHIO	**KPI *SHAREHOLDERS VALUE CREATION***
• **20%** RORAC BancoPosta	• **10%** *Relative* TSR vs indice FTSE MIB • **10%** *Shareholder remuneration*
KPI ESG	**KPI ESG**
• **15%** Transizione *green* • **15%** Progetti strategici ESG (Innovazione, Valorizzazione delle persone e Finanza sostenibile) • **10%** Qualità PCL	• **20%** Transizione *green* • **20%** Valorizzazione delle persone

CONDIZIONE DI *MALUS*

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

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

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

DIRETTORE GENERALE (DG)

Pay-Mix

Il pacchetto remunerativo del Direttore Generale (DG) è composto da una componente fissa, una componente variabile di breve termine e una componente variabile di lungo termine.
La retribuzione annua lorda fissa complessiva è pari a 870.000 euro lordi annui.

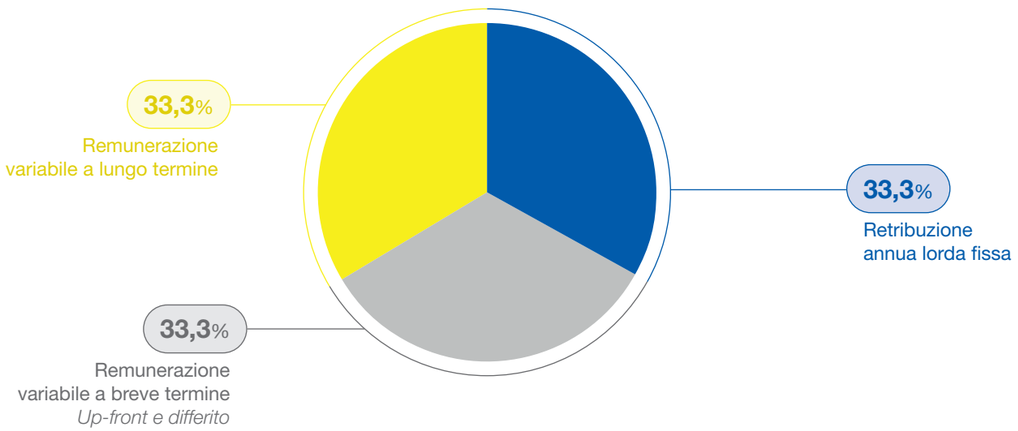
Non è stata prevista nessuna remunerazione aggiuntiva o indennità per la carica di Direttore Generale.

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

Il *Pay-Mix* è stato calcolato prendendo a riferimento il valore dei sistemi incentivanti a breve e a lungo termine al target, considerando il valore intero del "Piano ILT *Performance Share* 2024-2026".

Si ricorda infine che al DG non possono essere attribuite una *tantum* retributive.

ILLUSTRAZIONE *PAY-MIX* DG AL TARGET





DIRETTORE GENERALE (DG)

SINTESI DEGLI OBIETTIVI DI *PERFORMANCE*

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

Il sistema "MBO" per il Direttore Generale prevede una condizione cancello, rappresentata dall'obiettivo "EBIT del Gruppo Poste Italiane" fissato al livello *budget*, il cui conseguimento abilita l'effettiva possibilità di accedere al bonus eventualmente maturato in virtù degli obiettivi assegnati. Gli obiettivi di *performance* 2024 sono declinati coerentemente con le direttrici del nuovo Piano Strategico, in coerenza con le aree di responsabilità di competenza e sono illustrati nella figura. L'erogazione è interamente in forma monetaria con la corresponsione del 70% del bonus maturato al termine del periodo di *performance* e del restante 30% differito di un anno, al fine di garantire un'attenzione anche al medio termine.

Il piano di incentivazione a lungo termine 2024-2026, interamente in azioni di Poste Italiane, prevede la condizione cancello dell'EBIT cumulato triennale del Gruppo Poste Italiane il cui conseguimento abilita l'effettiva possibilità di accedere all'incentivo. Gli obiettivi di *performance* previsti per il DG sono gli stessi già descritti per l'AD. Il sistema prevede per il 40% dei diritti la consegna up-front e per il restante 60% un periodo di *retention* pari a due anni.



SINTESI OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* DEI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE A BREVE E A LUNGO TERMINE ASSEGNATI NEL 2024

MBO 2024

CONDIZIONE CANCELLO

- **EBIT** di Gruppo

KPI ECONOMICO-FINANZIARI

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

KPI ESG

- **15%** Transizione *green*
- **15%** Progetti strategici ESG (Innovazione, Valorizzazione delle persone, Integrità e trasparenza)
- **10%** Qualità PCL

ILT PERFORMANCE SHARE (2024-2026)

CONDIZIONE CANCELLO

- **EBIT** di Gruppo

KPI ECONOMICO-FINANZIARI

- **40%** EBIT di Gruppo

KPI *SHAREHOLDERS VALUE CREATION*

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

KPI ESG

- **20%** Transizione *green*
- **20%** Valorizzazione delle persone

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

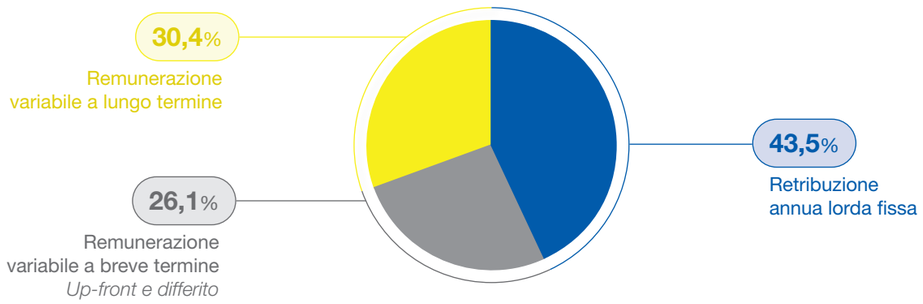
È prevista l'applicazione di meccanismi di *Claw Back*.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DIRS)

IDENTIFICAZIONE E *PAY-MIX*

La Società identifica, di norma, come Dirigenti con responsabilità strategiche i responsabili delle funzioni a diretto riporto dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale di Poste Italiane S.p.A. che hanno il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, oltre al Responsabile Controllo Interno e al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.
La retribuzione annua lorda fissa dei DIRS è coerente con il ruolo ricoperto, l'ampiezza delle responsabilità assegnate, l'esperienza e le capacità richieste per ciascuna posizione, nonché il grado di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo individuale ai risultati della Società, anche tenuto conto di appositi *benchmark* di mercato.
Si ricorda che per i DIRS sottoposti a specifiche normative di vigilanza in materia di remunerazione si applicano politiche di remunerazione allineate alla normativa di riferimento e alle previsioni dei processi di Corporate Governance di Gruppo.
Una delle novità del 2024 prevede che, 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 sia 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, alla stregua del DG. Per i DIRS sottoposti a specifiche normative di vigilanza in materia di remunerazione l'erogazione del bonus è differita su 3-5 anni, parte in forma monetaria e parte in strumenti finanziari.
Il "Piano ILT Performance Share 2024-2026" per i DIRS prevede l'attribuzione di diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane al termine di un periodo di *performance* triennale. Il numero massimo di Azioni è definito in funzione della complessità e delle responsabilità del ruolo del beneficiario oltreché della strategicità della risorsa. In aggiunta, i DIRS sono destinatari di Linee guida di possesso azionario.
I piani ILT e MBO presentano caratteristiche coerenti con quelle dell'AD e del DG allineati al perimetro di responsabilità e declinati coerentemente con le direttrici del Piano Strategico 2024-2028 "*The Connecting Platform*".

ILLUSTRAZIONE *PAY-MIX* MEDIANO DIRS AL TARGET



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

SINTESI OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* DEI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE A BREVE E A LUNGO TERMINE ASSEGNATI NEL 2024

MBO 2024

PERFORMANCE GATE
- **EBIT** di Gruppo

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

KPI OBIETTIVI DI FUNZIONE
- **40%** obiettivi quali-quantitativi per l'efficace implementazione del Piano Strategico 2024-2028 "*The Connecting Platform*".

KPI ESG
- **40%** obiettivi differenziati per funzione da individuarsi all'interno dei KPI che alimentano la strategia ESG del Gruppo.

ILT *PERFORMANCE SHARE* (2024-2026)

CONDIZIONE CANCELLO
- **EBIT** di Gruppo

KPI ECONOMICO-FINANZIARI
- **40%** EBIT di Gruppo

KPI *SHAREHOLDERS VALUE CREATION*
- **10%** *Relative* TSR vs indice FTSE MIB
- **10%** *Shareholder remuneration*

KPI ESG
- **20%** Transizione *green*
- **20%** Valorizzazione delle persone

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

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

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

Posteitaliane

Il documento “Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti 2023”, redatto secondo il Regolamento Emittenti per le società quotate, è disponibile sul sito Internet della Società al seguente link https://www.posteitaliane.it/it/remunerazione.html