PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

DOCUMENTO INFORMATIVO REDATTO AI SENSI DELL'ART. 84-*BIS* DEL REGOLAMENTO EMITTENTI

2024

Postenibilità

LA SOSTENIBILITÀ HA UNA NUOVA PAROLA, LA NOSTRA.

Posteitaliane

Crescere sostenibili.
Per un 2030 carbon neutral

Postenibilità

LA SOSTENIBILITÀ HA UNA NUOVA PAROLA, LA NOSTRA.



Indice generale

Premessa 4

Definizioni 5

01 Piano ILT *Performance Share* 2024-2026 9

1.1 I soggetti destinatari 12

1.2 Le ragioni che motivano l'adozione del Piano 14

1.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti 18

1.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti 21

02 Piano di incentivazione a breve termine 2024 basato su strumenti finanziari, per il Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta (“MBO”)

2.1 I soggetti destinatari 32

2.2 Le ragioni che motivano l’adozione del Piano 34

2.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti 40

2.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti 43

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 a oggetto la proposta di adozione dei "**Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari**" approvati 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 31 maggio 2024, l'adozione, ai sensi dell'art. 114-*bis* del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche ed integrazioni (il "**TUF**"), dei "Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari".

Il presente Documento Informativo, pertanto, fornisce informazioni circa i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari con riferimento ai seguenti sistemi incentivanti (i "Sistemi Incentivanti"):

- "Piano ILT *Performance Share* 2024-2026" ("Piano ILT *Performance Share*"), illustrato al Capitolo 1 del presente documento;
- "Piano di incentivazione a breve termine 2024 basato su strumenti finanziari, per il Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta" ("MBO"), illustrato al Capitolo 2 del presente documento.

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

Si precisa che i Sistemi Incentivanti, descritti nel presente Documento Informativo, sono 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

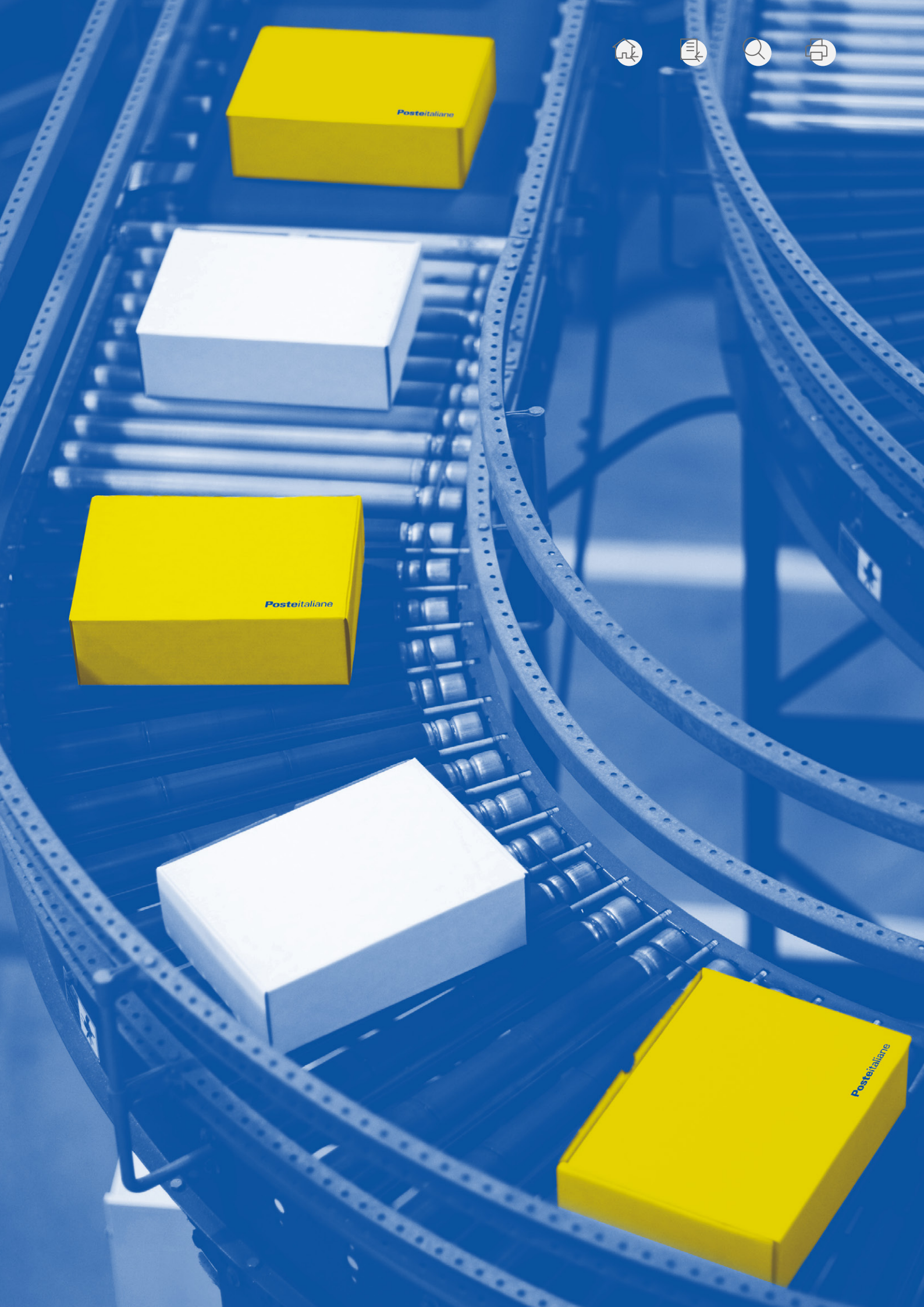
Salvo ove diversamente precisato, i seguenti termini avranno il significato di seguito indicato, essendo inteso che le espressioni e i termini definiti al maschile si intenderanno definiti anche al femminile e che le espressioni e i termini definiti al singolare si intenderanno definiti anche al plurale.

"Altri Beneficiari"	**Piano ILT *Performance Share*** indica le "risorse chiave" per l'*execution* delle direttrici del Piano Strategico, incluse nel Piano, non appartenenti ai Beneficiari BancoPosta (incluso il Direttore Generale).
"Assemblea" o "Assemblea degli Azionisti"	indica l'Assemblea degli Azionisti della Società, che è chiamata a deliberare – *inter alia* – in merito alla proposta di adozione di piani basati su strumenti finanziari e sull'attribuzione al Consiglio, 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 *Retention* e che non siano sottoposte ad adempimenti fiscali e/o contributivi, ove applicabili;
"Beneficiari"	indica i soggetti destinatari dei Sistemi Incentivanti;
"Beneficiari BancoPosta" o "Beneficiari BP"	indica le risorse appartenenti al personale *Material Risk Takers* e altro personale BancoPosta (incluso l'Amministratore Delegato);
"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;
"Compensi fissi"	indica la retribuzione annua lorda monetaria e gli eventuali compensi fissi ex art. 2389 del Codice Civile riconosciuti dalla Società;
"Condizione Cancello" e "Condizioni di Accesso"	indica le condizioni, verificate al termine del Periodo di *Performance*, in assenza delle quali non maturano i Diritti (e di conseguenza non vengono attribuite le Azioni), anche a fronte del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*;
"Condizioni di *Malus*"	indica le condizioni da verificare al termine dei Periodi di Differimento ai fini dell'attribuzione delle quote differite;
"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"	**Piano ILT *Performance Share*** 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"	**Piano ILT *Performance Share*** • per la quota up-front, coincide con la Data di Maturazione dei Diritti; • per le quote differite dei Beneficiari BP (incluso l'Amministratore Delegato), è la data del Consiglio di Amministrazione che verifica il superamento di eventuali Condizioni di *Malus* 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; **MBO** • per la quota *up-front*, coincide con la Data di Maturazione dei Diritti; • per le quote differite è la data del Consiglio di Amministrazione che verifica il superamento di eventuali Condizioni di *Malus* 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 conseguimento della Condizione Cancello e delle Condizioni di Accesso (ove previste), oltre al livello di conseguimento degli Obiettivi di *Performance*, 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 *retention*, di consegna di un numero di azioni aggiuntivo corrispondente al controvalore effettivo dei dividendi non percepiti dal beneficiario durante i periodi di *Retention* (per le azioni non ancora disponibili);
"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;
"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"	**Piano ILT *Performance Share*** indica le "*Linee Guida di Possesso Azionario*" approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 18 aprile 2024, 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 Performance"	indica gli obiettivi di *performance* assegnati per ciascuno dei Sistemi Incentivanti;
"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"	**Piano ILT *Performance Share*** per i Beneficiari BP (incluso l'Amministratore Delegato) indica il periodo quinquennale, decorrente dalla Data di Maturazione dei Diritti, al termine del quale viene verificato, per ciascuna quota differita, il superamento delle Condizioni di *Malus* per l'attribuzione del 60% dei Diritti; **MBO** indica il periodo successivo al Periodo di *Performance*, la cui durata varia da quattro a cinque anni in base alla categoria di appartenenza dei Beneficiari, al termine del quale viene verificata il superamento delle Condizioni di *Malus* per l'attribuzione di ciascuna quota differita;
"Periodo di *Performance*"	indica il periodo annuale (2024) per quanto riguarda l'MBO, il periodo triennale (2024-2026 – ad eccezione del TSR Relativo che viene misurato tra il 1° gennaio 2024 e il 31 marzo 2027) con riferimento al Piano ILT *Performance Share* in riferimento al quale sono individuati gli Obiettivi di *Performance*;
"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 disporne, delle Azioni corrispondenti ai Diritti attribuiti, incluso quanto eventualmente derivante dal meccanismo del *Dividend Equivalent*;
"Personale più rilevante" o "*Material Risk Takers*"	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 "*Linea Guida Identificazione del Personale più Rilevante riferito al Patrimonio BancoPosta*", per la quale si applicano le disposizioni di vigilanza per le banche[1] in tema di remunerazione e incentivazione secondo quanto definito nelle "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta*";
"Premio"	**MBO** indica il premio erogato in parte in denaro e in parte in Diritti a ricevere Azioni ai termini e alle condizioni previste dal piano di incentivazione a breve termine;
"Regolamenti"	indica i regolamenti dei Sistemi Incentivanti, e eventuali successive modifiche e/o integrazioni, che prevedono i termini e le condizioni applicabili ai sistemi stessi;
"*Senior Management*"	**MBO** indica il personale che risponde al criterio C3.a.2 individuato dalla Direttiva (UE) 2019/878 (recepita nell'ordinamento italiano con l'art. 10 della Legge del 22 aprile 2021 n. 53) ovvero "Tutti i membri dell'alta dirigenza", identificati nei responsabili delle funzioni istituite a diretto riporto del Responsabile BancoPosta;
"Sistemi Incentivanti"	indica il "Piano ILT *Performance Share* 2024-2026" e il "Piano di incentivazione a breve termine 2024 basato su strumenti finanziari, per il Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta" ("MBO");
"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;

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

"*Total Shareholder Return*" o "TSR"	è un indicatore che misura il rendimento complessivo di un'Azione come somma delle 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: rapporto tra i dividendi per Azione distribuiti nel periodo di riferimento e la quotazione rilevata all'inizio del periodo stesso. È relativo in quanto prevede diversi livelli di raggiungimento a fronte del posizionamento del TSR di Poste Italiane rispetto al TSR dell'indice FTSE MIB nell'orizzonte triennale. Il TSR Relativo viene misurato tra il 1° gennaio 2024 e il 31 marzo 2027, o minor periodo in caso di C.d.A. che convoca l'Assemblea degli Azionisti prima dell'ultimo giorno del mese di marzo 2027;
"*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 *trust*, 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.


Posteitaliane
Posteitaliane
Posteitaliane

01

Piano ILT *Performance Share* 2024-2026



01 Piano ILT *Performance Share* 2024-2026

Contenuti

1.1 I soggetti destinatari 12

1.2 Le ragioni che motivano l'adozione del Piano 14

1.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti 18

1.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti 21



1. “Piano ILT *Performance Share* 2024-2026” (“Piano ILT *Performance Share*” o il “Piano”)

1.1 I Soggetti destinatari

1.1.1 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 Società, Matteo Del Fante.

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.

1.1.2 Categorie di dipendenti o collaboratori dell’emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi il 28 febbraio 2024, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha approvato il numero di Beneficiari complessivi, fino ad un massimo di 270 risorse.

Tra i potenziali Beneficiari del Piano potranno rientrare le “risorse chiave”, dirigenti e quadri, 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.

1.1.3 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 Società, Giuseppe Lasco;

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.*

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.

1.1.4 Descrizione e indicazione numerica, per separate categorie:

a. *dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.1.3.*

I dirigenti con responsabilità strategiche, Beneficiari del Piano alla data di redazione del presente documento, sono 13;

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 270 Beneficiari a livello di Gruppo, differenziati con riferimento alle caratteristiche specifiche del Piano.

A tal proposito sono individuate due 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 20 risorse alla data di redazione del presente documento) e
- gli Altri Beneficiari, per tali intendendosi le “risorse chiave” per l’*execution* delle direttrici del Piano Strategico non appartenenti ai *Material Risk Takers* e ad altro personale BancoPosta (per un totale di circa 250 risorse alla data di redazione del presente documento).

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.

1.2 Le ragioni che motivano l'adozione del Piano

1.2.1 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 gli obiettivi del Piano Strategico 2024-2028 – *"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.

1.2.2 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 1.1.4, sono suddivisi in due macro-categorie rispetto alle quali il Piano assume caratteristiche differenziate:
- Beneficiari BP, incluso l'Amministratore Delegato;
- Altri Beneficiari, incluso il Direttore Generale.

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 gli Altri Beneficiari, 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 stesse di un ulteriore periodo di Retention della durata di due anni.

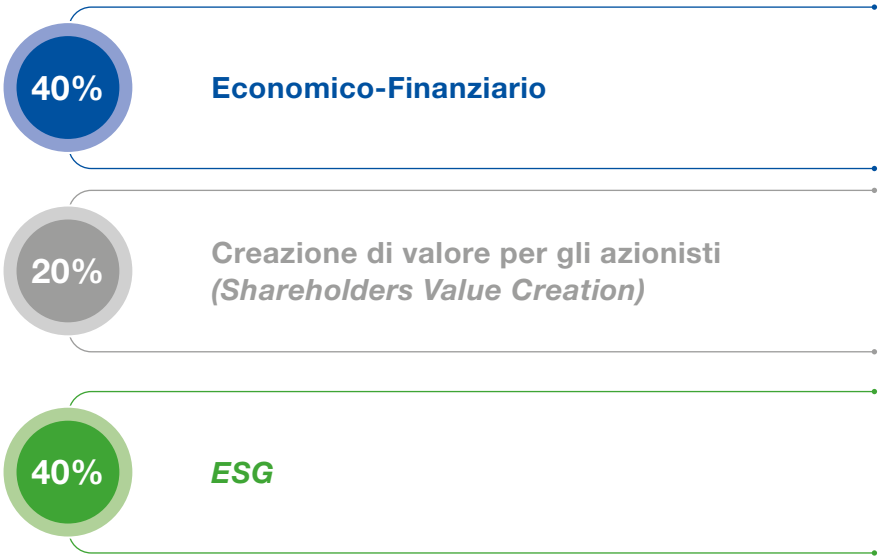
Al termine di ciascun Periodo di *Retention* è prevista l'applicazione del meccanismo di *Dividend Equivalent* che consiste nella consegna di un numero di azioni aggiuntivo corrispondente al controvalore dei dividendi effettivi non percepiti dal beneficiario durante il Periodo di *Retention* stesso per le azioni non ancora disponibili.

La maturazione dei Diritti e, pertanto, la maturazione delle Azioni, è subordinata alla verifica:
- del superamento della Condizione Cancello e delle Condizioni di Accesso (queste ultime solo per i Beneficiari BP);
- del livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* conseguiti nel corso del Periodo di *Performance*.

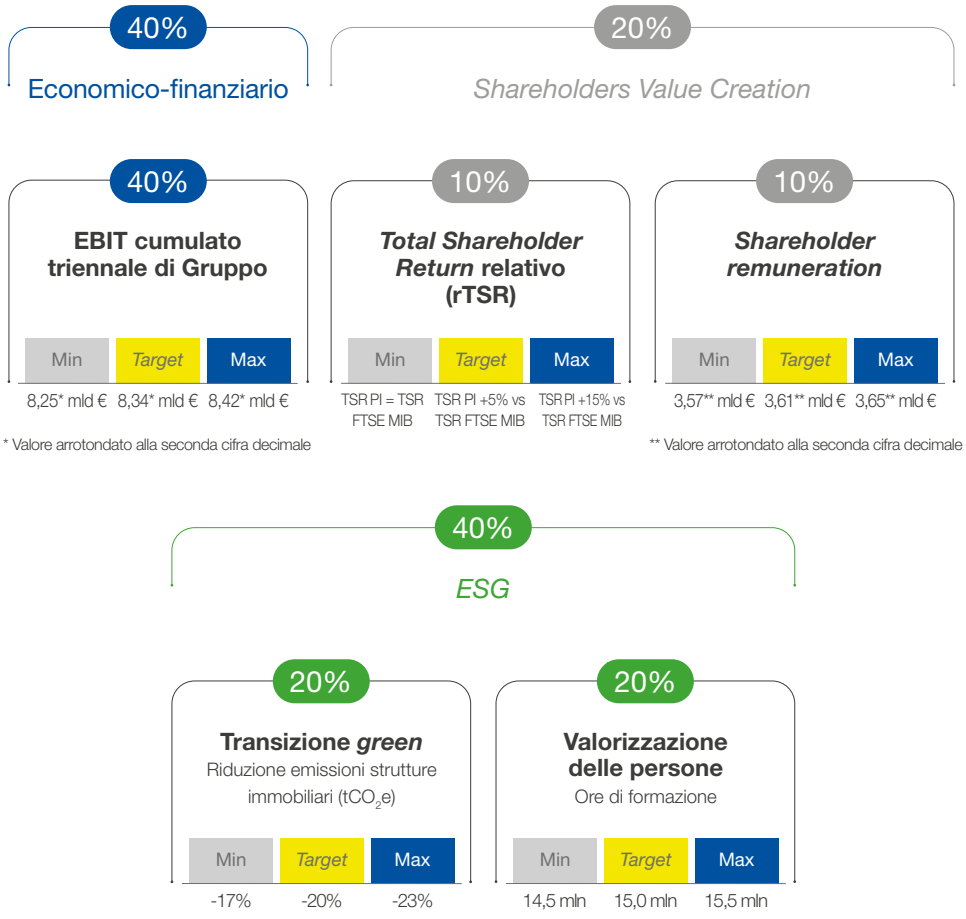
Nello specifico, la Condizione Cancello e le Condizioni di Accesso sono indicate nella tabella che segue:

Condizione Cancello	**Condizioni di Accesso**
Redditività di Gruppo: EBIT 8,25 mld € *Valore arrotondato*	Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: CET 1 livello *risk tolerance* approvato nel *Risk Appetite Framework*
	Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: LCR livello *risk tolerance* approvato nel *Risk Appetite Framework*
	Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta: RORAC livello *risk tolerance* approvato nel *Risk Appetite Framework*

Gli obiettivi di performance del "Piano ILT *Performance Share* 2024-2026" sono di seguito illustrati:



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



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 triennale è definito sulla base della somma degli EBIT che saranno consuntivati annualmente. L'obiettivo legato alla "Creazione di Valore per gli azionisti" (*"Shareholder Value Creation"*) viene conseguito attraverso la misurazione del *"Total Shareholder Return"* relativo (che mette a confronto la performance di Poste Italiane rispetto a quella del FTSE MIB), 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, appare 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'obiettivo "Transizione *Green*" è volto a misurare la riduzione delle emissioni in ambito Immobiliare nell'orizzonte temporale 2024-2026: il forte focus sulla sostenibilità ambientale è confermato monitorando, in particolare, la riduzione delle emissioni GHG dirette del Gruppo (Scope 1) derivanti dalle strutture immobiliari (tCO_2e).

Infine, l'obiettivo "Valorizzazione delle persone" prevede un focus sullo sviluppo delle competenze attraverso l'erogazione delle ore di formazione in arco piano (15 mln di ore di formazione). Maggiori approfondimenti sugli obiettivi ESG sono presenti nella relativa sezione del Bilancio di esercizio 2023.

1.2.3 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 dei compensi fissi 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 100% dei compensi fissi (in linea con il Piano ILT *Performance Share* 2023-2025). 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 Cancello, delle Condizioni di Accesso (solo per Beneficiari BP) e al raggiungimento di determinati livelli di Obiettivi di *Performance* descritti al punto 1.2.2. In caso di mancato raggiungimento della Condizione Cancello 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 2027), il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, provvederà alla verifica del superamento della Condizione Cancello e delle Condizioni di Accesso (queste ultime solo per i Beneficiari BP incluso l'Amministratore Delegato), 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 BP (incluso l'Amministratore Delegato), l'attribuzione delle quote differite avverrà previa verifica del superamento del livello *risk tolerance* delle Condizioni di *Malus* collegate all'adeguatezza patrimoniale, alla liquidità a breve termine e alla redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta con riferimento all'anno precedente alla loro attribuzione. I Beneficiari BP (incluso l'Amministratore Delegato) 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.

Per gli altri Beneficiari, incluso il Direttore Generale, l'attribuzione delle azioni avviene interamente up-front al termine del Performance triennale, con l'applicazione, sul 60% delle stesse, di un Periodo di *Retention* di 2 anni.

L'attribuzione delle Azioni è soggetta ai meccanismi di correzione *ex-post* descritti al paragrafo 1.4.5 e la consegna verrà effettuata, previa applicazione delle ritenute fiscali e contributive, ove previste.

1.2.4 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.

1.2.5 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.

1.2.6 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.

1.3 *Iter* di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

1.3.1 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 31 maggio 2024.

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.

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

Fermo restando quanto indicato nel precedente paragrafo 1.3.1, il Consiglio - o soggetti da esso delegati - è responsabile della gestione del Piano avvalendosi delle funzioni aziendali competenti.

1.3.3 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, o soggetti da esso delegati, su proposta del Comitato Remunerazioni, sentiti se del caso altri Comitati endoconsiliari, di proporre eventuali variazioni degli Obiettivi di Performance, sia verso l'alto sia verso il basso, e/o altre caratteristiche del Piano nel caso di variazioni significative del perimetro del Gruppo, dei principi contabili di riferimento rilevanti ai fini del calcolo degli obiettivi economico-finanziari ovvero in presenza di circostanze eccezionali (a tal proposito si rimanda alle procedure di deroghe alle Politiche in materia di remunerazione contenute nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione), 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.

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

In data 18 aprile 2024 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, convocata per il 31 maggio 2024, la delibera di acquisto Azioni proprie ai sensi degli artt. 2357 e 2357-*ter*, c.c.

Per l'implementazione del Piano, pertanto, la Società si avvarrà delle Azioni proprie che verranno acquisite a seguito della delibera favorevole dell'Assemblea degli Azionisti del 31 maggio 2024.

1.3.5 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, interamente composto da amministratori non esecutivi - la maggioranza dei quali (tra cui il Presidente) 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’adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive e di gestione del rischio.

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

1.3.6 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 28 febbraio 2024, il Consiglio ha deliberato – su proposta del Comitato Remunerazioni riunitosi in data 26 febbraio 2024 – l’assegnazione del Piano ai Beneficiari. In data 18 aprile 2024, il Consiglio stesso ha approvato – su proposta del Comitato Remunerazioni riunitosi in data 16 aprile 2024 – il presente Documento Informativo che verrà sottoposto all’Assemblea degli Azionisti convocata per il 31 maggio 2024.

1.3.7 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 28 febbraio 2024, il Consiglio ha deliberato – su proposta del Comitato Remunerazioni riunitosi in data 26 febbraio 2024 – l’assegnazione del Piano ai Beneficiari subordinatamente all’approvazione dello stesso da parte dell’Assemblea degli Azionisti prevista per il 31 maggio 2024 in unica convocazione.

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

1.3.8 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 1.3.7, in data 28 febbraio 2024, è risultato pari a Euro 10,5150.

Si specifica che il numero di diritti assegnati ai Beneficiari sarà definito sulla base del Valore Normale dell’Azione al 28 febbraio 2024, pari a Euro 10,1028.

1.3.9 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 Cancello, delle Condizioni di Accesso (per i Beneficiari BP incluso l'Amministratore Delegato), 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.

1.4 Le Caratteristiche degli strumenti attribuiti

1.4.1 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 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 Cancello, delle Condizioni di Accesso e di *Malus* (quest’ultime per i Beneficiari BP incluso l’Amministratore Delegato).

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 gli Altri Beneficiari (incluso il Direttore Generale) che saranno convertiti al momento della maturazione.

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

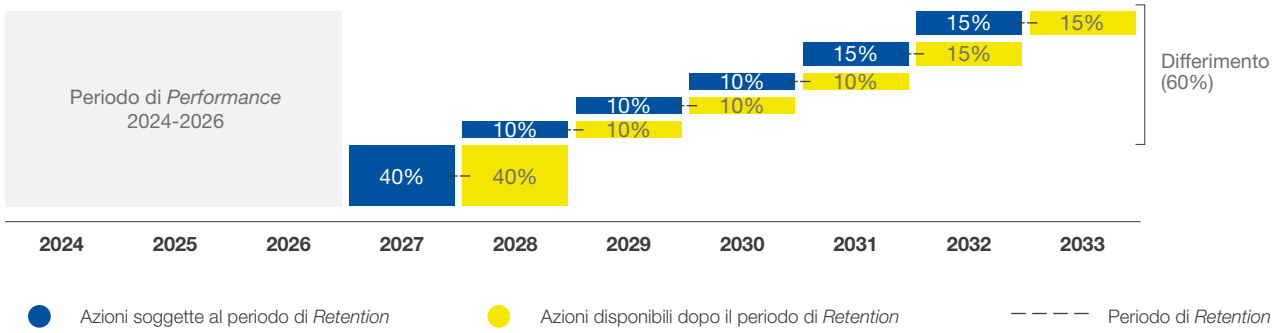
L’attuazione del Piano è differenziata in base alla categoria di appartenenza del Beneficiario.

Per i Beneficiari BP, incluso l’Amministratore Delegato, 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)*.

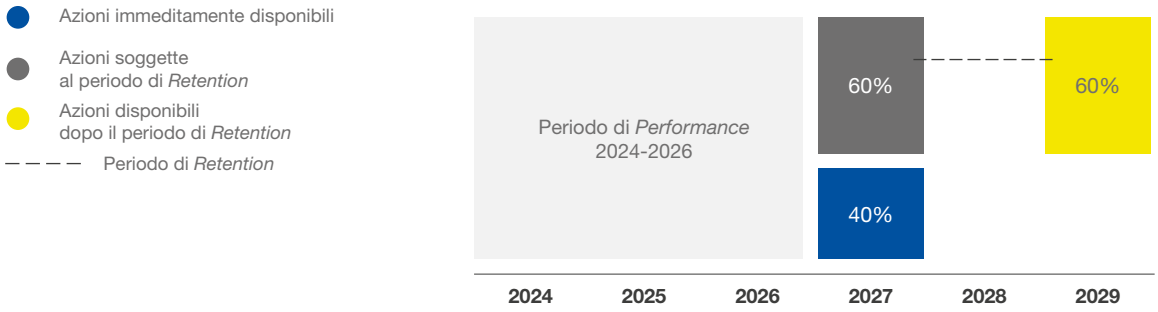
Per i Beneficiari BP è prevista, inoltre, l’applicazione di un ulteriore Periodo di *Retention* della durata di un anno, da applicarsi sia in relazione alla quota attribuita *up-front*, sia in relazione alle quote attribuite in via differita.

Le fasi sopra elencate sono riassunte nel seguente schema:



L’attribuzione delle quote di Azioni differite avverrà a seguito della verifica del superamento dei livelli di *risk tolerance* di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio adeguati ai rischi assunti e a patto che non si verifichino i presupposti per l’attivazione di meccanismi di *Malus*.

Con riferimento agli Altri Beneficiari, incluso il Direttore Generale, il Piano prevede l'attribuzione di Azioni di Poste Italiane interamente *up-front* al termine di un Periodo di *Performance* triennale, con l'applicazione, sul 60% delle stesse, di un ulteriore Periodo di *Retention* della durata di 2 anni, secondo lo schema di seguito rappresentato:



1.4.3 Termine del piano

Si rinvia a quanto specificato nel precedente paragrafo 1.4.2.

1.4.4 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 1.2.2, 1.2.3 e 1.4.8.

Si specifica che, per i Beneficiari BP (incluso l'Amministratore Delegato), la componente variabile complessiva (comprensiva anche del sistema incentivante di breve termine) assegnata non può superare il rapporto rispetto alla componente fissa tempo per tempo vigente.

1.4.5 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 Cancello, delle Condizioni di Accesso e di *Malus* (per i Beneficiari BP, incluso l'Amministratore Delegato), nonché degli Obiettivi di *Performance*, nell'arco del Periodo di *Performance*. In linea con quanto previsto dalla "*Relazione sulla politica in materia di remunerazione*" e dalle "*Linee guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta*", la Società 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. 231/01 e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o a una delle società del Gruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per la Società, per una delle società del Gruppo o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, statutarie, al Codice Etico, al Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o a una delle società del Gruppo, che abbiano determinato un vantaggio in termini di incentivazione per il Beneficiario;

- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell’articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell’articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o a 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.

1.4.6 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, il Periodo di *Retention* applicabile a tutte le quote, *up-front* oppure differite nei 5 anni successivi, è pari ad un anno; per gli Altri Beneficiari il Periodo di *Retention* (applicabile al 60% dei Diritti maturati) è pari a due anni.

Durante il Periodo di *Retention* e, per i Beneficiari BP (incluso l’Amministratore Delegato) anche durante il Periodo di Differimento, 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 di “Linee Guida di Possesso Azionario” approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 18 aprile 2024 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.

1.4.7 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.

1.4.8 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*” 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*", 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.

1.4.9 Indicazione di eventuali cause di annullamento del Piano

Non sussistono cause di annullamento del Piano.

1.4.10 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.

1.4.11 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.

1.4.12 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 19 milioni di Euro per un massimo di 270 Beneficiari.

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

In considerazione del fatto che le Azioni, da attribuire ai Beneficiari sulla base del Piano, saranno rese disponibili attraverso l'acquisto di Azioni proprie della Società (paragrafo 1.3.4), non sono previsti effetti diluitivi sul capitale.

1.4.14 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.

1.4.15 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.

1.4.16 – 1.4.23

Non applicabili.

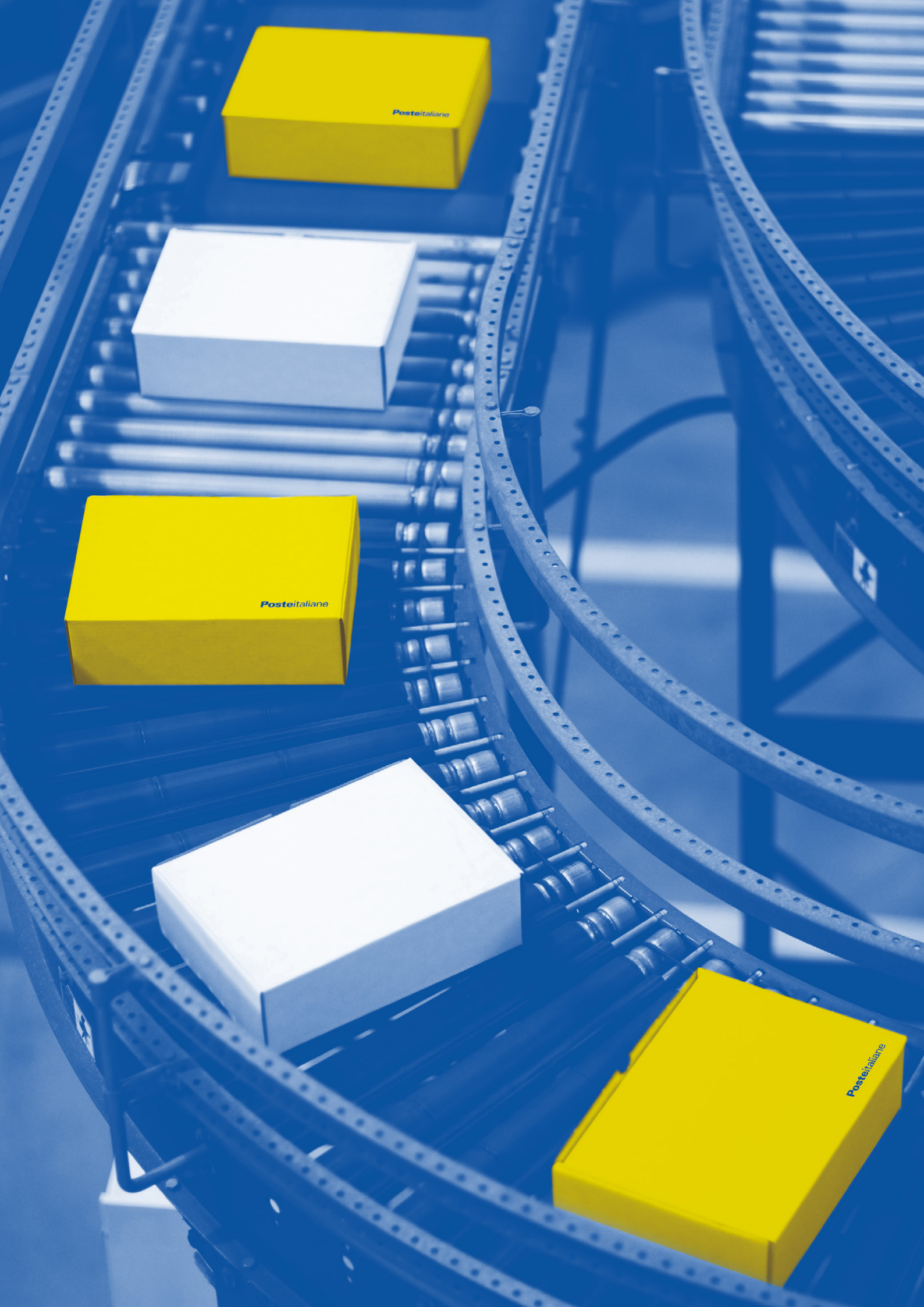
* * *

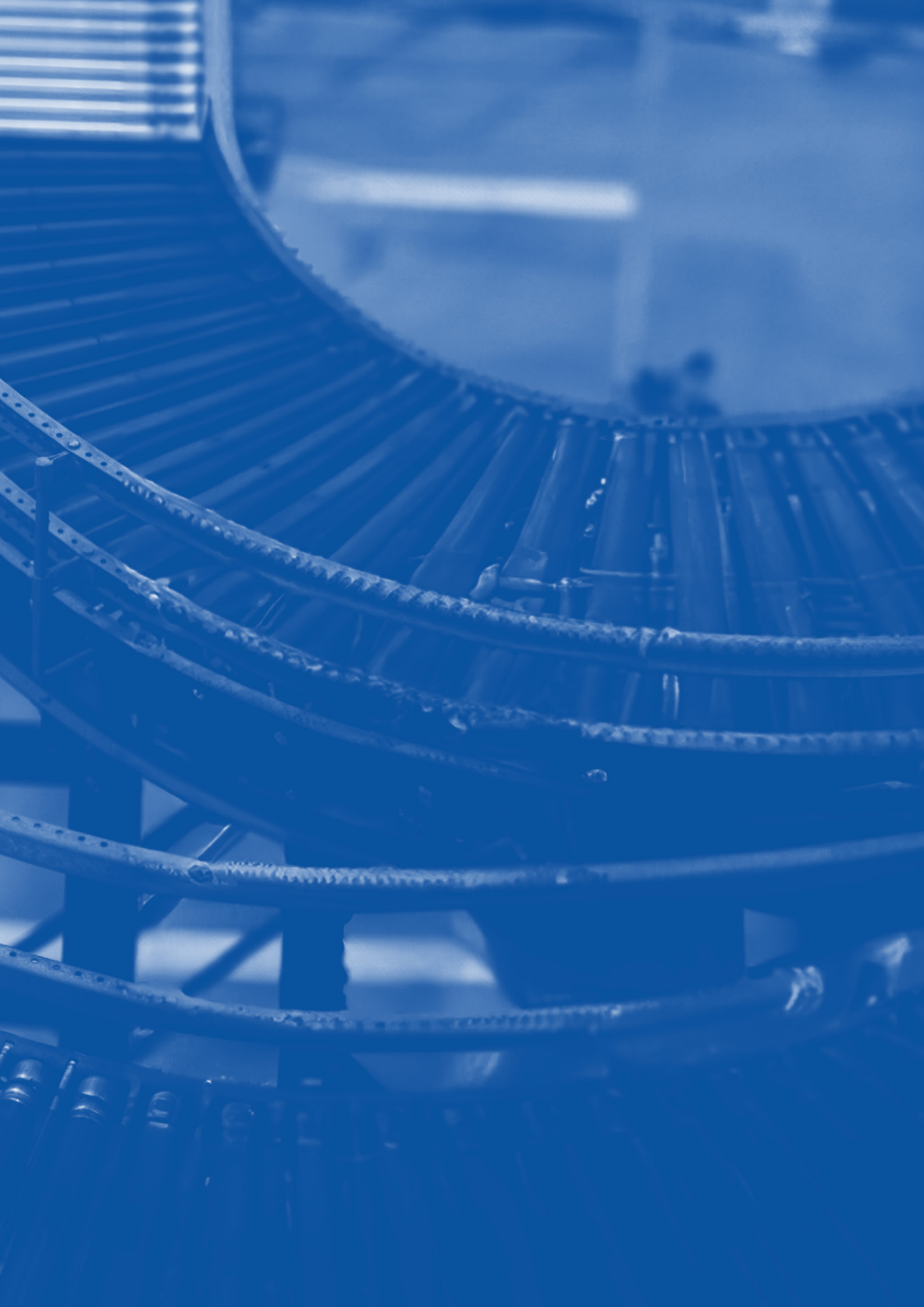
Di seguito si riporta Tabella n. 1 prevista dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

		QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle *stock option*						
		Sezione 2 Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: del C.d.A. di proposta per l’Assemblea						
Nome e cognome o categoria	**Carica**	**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	31/05/2024	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A	140.798	28/02/2024		€ 10,1028[1]	3 anni
Giuseppe Lasco	Direttore Generale	31/05/2024	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A	86.115	28/02/2024		€ 10,1028[1]	3 anni
Dirigenti con responsabilità strategiche (n.13[2])		31/05/2024	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A	410.688	28/02/2024		€ 10,1028[1]	3 anni
Beneficiari BancoPosta (n.12)		31/05/2024	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A	47.255	28/02/2024		€ 10,1028[1]	3 anni
Altri Beneficiari (n.203[3])		31/05/2024	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A	1.027.436	28/02/2024		€ 10,1028[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.
(3) Sono comprese 21 risorse delle Società del Gruppo.

Le informazioni sopra illustrate si riferiscono alla data di redazione del presente documento (18 aprile 2024).


Posteitaliane
Posteitaliane
Posteitaliane




POSTE

02

Piano di incentivazione a breve termine 2024 basato su strumenti finanziari, per il Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta (“MBO”)



02 Piano di incentivazione a breve termine 2024 basato su strumenti finanziari, per il Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta (“MBO”)

Contenuti

2.1 I soggetti destinatari 32

2.2 Le ragioni che motivano l’adozione del Piano 34

2.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti 40

2.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti 43



2. Piano di incentivazione a breve termine 2024 basato su strumenti finanziari, per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta (“MBO”)

2.1 I Soggetti destinatari

2.1.1 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 MBO è compreso l’Amministratore Delegato (AD) della Società, Matteo Del Fante.

Si ricorda che l’Amministratore Delegato rientra nel perimetro di applicazione delle “*Linee guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2024 del Patrimonio BancoPosta*” ed è pertanto assoggettato alla vigente normativa di vigilanza bancaria.

Si segnala che alcuni dei potenziali Beneficiari del Sistema MBO, 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 Sistema MBO in quanto dipendenti della Società e rientranti nel perimetro del Patrimonio BancoPosta, non viene fornita indicazione nominativa dei predetti Beneficiari ma si fa rimando per essi alle informazioni di seguito riportate.

2.1.2 Categorie di dipendenti o collaboratori dell’emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente

Tra i potenziali Beneficiari del Piano potranno rientrare dirigenti e quadri, individuati tra coloro che rivestono posizioni organizzative all’interno del perimetro di applicazione delle “*Linee guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2024 del Patrimonio BancoPosta”*. Alla data del presente documento si tratta di circa 35 *Material Risk Takers* identificati attraverso un processo basato sulla ricognizione e valutazione puntuale di ciascuna posizione all’interno dell’organizzazione, utile per valutare la rilevanza di ciascun ruolo in termini di assunzione di rischi. L’identificazione ha seguito un processo strutturato di analisi basato su criteri qualitativi e criteri quantitativi e declinato nelle “*Linee guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2024 del Patrimonio BancoPosta”*.

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

a. *direttori generali dell'emittente strumenti finanziari.*

Non applicabile in quanto il Direttore Generale della Società, Giuseppe Lasco, non rientra tra i beneficiari del Piano poiché non è incluso nel perimetro di applicazione delle "Linee guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2024 del Patrimonio BancoPosta" e non è pertanto assoggettato alla vigente normativa di vigilanza bancaria. Resta inteso che il Direttore Generale è beneficiario del sistema MBO differito descritto nell'ambito della Politica in materia di Remunerazione 2024 di Poste Italiane (integralmente in forma monetaria);

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;*

Non applicabile in quanto non vi sono dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell'ultimo esercizio un compenso 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.

2.1.4 Descrizione e indicazione numerica, per separate categorie:

a. *dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 2.1.3.*

Al momento della redazione del presente Documento Informativo, i dirigenti con responsabilità strategiche della Società Beneficiari del Sistema MBO oggetto del presente Documento Informativo sono:
- il Responsabile della funzione BancoPosta, Guido Maria Nola;
- il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Poste Italiane, Alessandro Del Gobbo;

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.).*

Tra i potenziali Beneficiari del Piano potranno rientrare dirigenti e quadri, individuati tra coloro che rivestono posizioni organizzative all'interno del perimetro di applicazione delle "*Linee guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2024 del Patrimonio BancoPosta*". Alla data del presente documento si tratta di circa 35 *Material Risk Takers così suddivisi:*
i. *Material Risk Takers* appartenenti al *Senior Management* con remunerazione variabile inferiore a € 435.011;
ii. *Material Risk Takers* appartenenti al *Senior Management* con remunerazione variabile superiore a € 435.011;
iii. Altri *Material Risk Takers* (non appartenenti al *Senior Management*) con remunerazione variabile inferiore a € 435.011;
iv. Altri *Material Risk Takers* (non appartenenti al *Senior Management*) con remunerazione variabile superiore a € 435.011.

2.2 Le ragioni che motivano l'adozione del Piano

2.2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani

Coerentemente con la normativa di riferimento, l'obiettivo del Piano è quello di collegare la componente variabile della remunerazione alla strategia del Patrimonio BancoPosta, al *budget* e al Piano Strategico 2024-2028 – *"The Connecting Platform"*, ai risultati di breve periodo conseguiti su un periodo annuale. Il Piano rappresenta, inoltre, uno strumento utile a rafforzare l'attenzione alla creazione di valore, alla gestione per obiettivi, alla cultura dell'integrazione e dell'efficienza nonché a ingaggiare tutti gli *owner* dei progetti strategici e favorire la continuità del *management* nel lungo periodo generando un effetto di *retention*. Il Piano poggia su un processo strutturato di definizione degli obiettivi e degli incentivi a essi collegati.

L'utilizzo di Azioni per l'erogazione di una quota parte del Premio, contestualmente alla previsione di Periodi di Differimento e *Retention,* ha l'obiettivo di garantire un costante allineamento degli interessi del *management* a quelli degli Azionisti nel corso del tempo (si vedano, in particolare, i punti 2.2.2 e 2.4.2 del presente documento).

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

Il Sistema MBO prevede il diritto ad un Premio erogato in parte in forma monetaria e in parte in Diritti a ricevere Azioni, condizionato al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* definiti per il Periodo di *Performance*. La maturazione del Premio (e quindi anche l'attribuzione dei Diritti a ricevere Azioni) è subordinata al superamento della Condizione Cancello e delle Condizioni di Accesso, di seguito descritte:

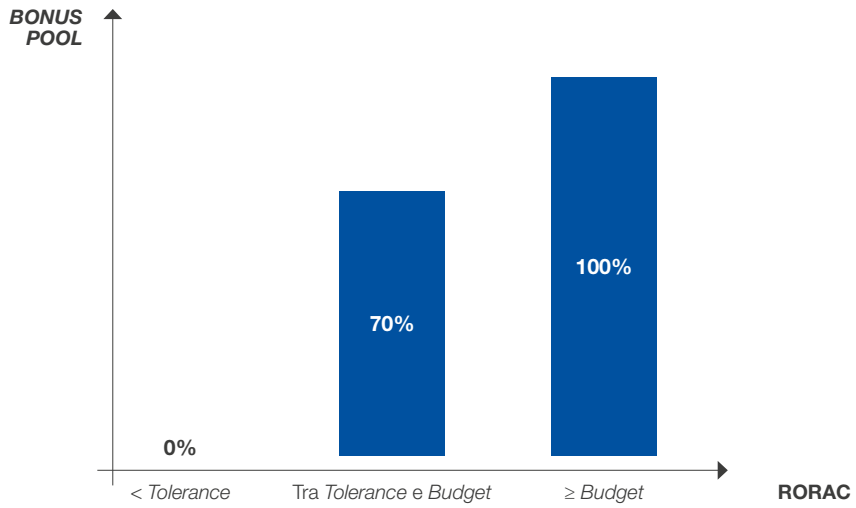
Condizione Cancello	**Condizioni di Accesso**
Redditività di Gruppo: EBIT 2,65 mld € *Valore arrotondato*	Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: CET 1 livello *risk tolerance* approvato nel *Risk Appetite Framework*
	Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: LCR livello *risk tolerance* approvato nel *Risk Appetite Framework*
	Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta: RORAC livello *risk tolerance* approvato nel *Risk Appetite Framework*

Oltre alle Condizioni Cancello e di Accesso sopra descritte, è previsto un *Bonus Pool*, determinato:
- Fase 1 - sulla base di un "*funding*" definito in ottica prudenziale con riferimento al RORAC del Patrimonio BancoPosta;
- Fase 2 - sulla base di un "meccanismo di aggiustamento", che integra – in una matrice – il RAF *Quality Index* (RQI[2]) con un indicatore non finanziario legato al *Net Promoter Score* BancoPosta Retail (NPS_{BP} Retail[3]).

In particolare, a valle della verifica del livello di raggiungimento del RORAC del Patrimonio BancoPosta è previsto un meccanismo correttivo che integra il "RQI" con un indicatore quantitativo non finanziario legato al "NPSBP Retail". Qualora il RORAC fosse inferiore al livello *tolerance*, il *Bonus Pool* si azzererebbe e non vi sarebbero erogazioni relative al Sistema MBO (indipendentemente dal raggiungimento della Condizione Cancello, delle Condizioni di Accesso, del RQI, del NPS_{BP} *Retail* e degli Obiettivi di *Performance*).

2. Il RQI rappresenta la media annuale degli score degli indicatori *Risk Appetite Framework calcolati con frequenza trimestrale.*
3. Il NPS_{BP} Retail fornisce un indicatore di valutazione della soddisfazione della clientela BancoPosta Retail.

Il *Bonus Pool* viene determinato sulla base di un "funding" definito in ottica prudenziale con riferimento al RORAC secondo il seguente schema:



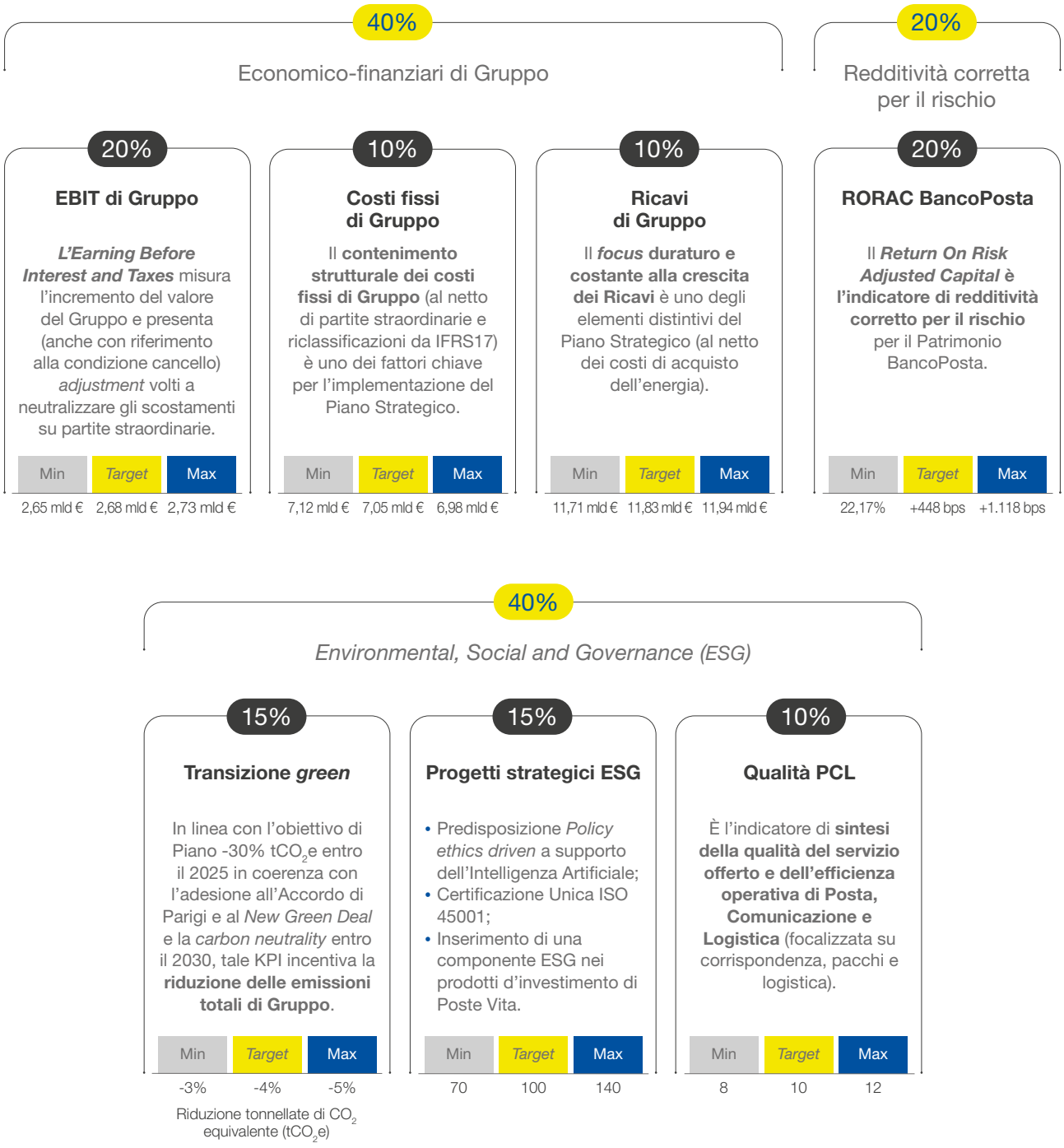
Il risultato del meccanismo appena descritto viene ulteriormente corretto in funzione di un indicatore qualitativo del RAF (RAF Quality Index – RQI) e di un indicatore di qualità percepita dalla clientela retail di BancoPosta (Net Promoter Score – NPS). In particolare, l'aggiustamento è effettuato sulla base dello schema seguente:

		NPS BancoPosta Retail		
		Basso	**Medio**	**Alto**
RQI	**Basso**	-10,0%	-7,5%	-5,0%
	Medio	-2,5%	0,0%	+2,5%
	Alto	+5,0%	+7,5%	+10,0%

Per l'Amministratore Delegato, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Poste Italiane e i Responsabili delle Funzioni di Controllo di BancoPosta e i loro diretti riporti non è prevista l'applicazione del *Bonus Pool*, mentre restano confermate le Condizioni di Accesso su LCR, CET 1 e RORAC del Patrimonio BancoPosta (resta inteso che il RORAC BancoPosta non si applica come condizione di accesso per le Funzioni di Controllo).

Si precisa che, oltre alle Condizioni Cancello e di Accesso appena menzionate, per l'Amministratore Delegato si prevede l'applicazione di una ulteriore Condizione di Accesso collegata al *Solvency* II *Ratio* del Gruppo Assicurativo Poste Vita a livello di *risk tolerance*.

Gli Obiettivi di *Performance* del Sistema MBO per l'Amministratore Delegato sono i seguenti:



NOTA: I valori di EBIT di Gruppo, Costi Fissi di Gruppo e Ricavi di Gruppo sono arrotondati alla seconda cifra decimale. Con riferimento ai suddetti KPI, verranno neutralizzate eventuali variazioni di perimetro (in positivo e negativo) generate da M&A, operazioni straordinarie e costi di ristrutturazione legati agli esodi incentivati (pari a *budget* nel 2024 a € 0,05 mld).

L'attenzione ai margini è uno degli elementi fondamentali del Piano Strategico: 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. Come già evidenziato, si conferma anche nel 2024 il meccanismo di autofinanziamento collegato all'EBIT del sistema dove il livello soglia coincide con il *budget*. Si tratta di un approccio consolidato in Poste Italiane, definito nel 2018, quando il livello *budget* dell'EBIT risultava pari a € 1,4 miliardi; tale percorso di crescita, apprezzato dagli *stakeholder* nel corso degli anni, conferma la solidità delle performance e dimostra nuovamente l'affidabilità dell'operato del management. Inoltre, in continuità con lo scorso anno, il sistema "MBO" affianca al focus sul *cost discipline* anche una forte attenzione ai ricavi.

Si conferma il bilanciamento tra gli obiettivi economico-finanziari e quelli ESG in coerenza con il Piano Strategico 2024-2028, che ribadisce la forte attenzione del Gruppo sulle tematiche della sostenibilità. Alla stregua degli obiettivi economico-finanziari, la selezione degli obiettivi ESG e il relativo *target setting* segue lo stesso processo ispirato dai medesimi principi di: chiarezza, affidabilità, verificabilità e misurabilità oggettiva con elevato livello di sfida, in linea con il Piano Strategico di Gruppo, a differenti livelli di raggiungibilità secondo una valutazione equa e ragionevole. Ad ulteriore garanzia, non tutti gli obiettivi, infatti, raggiungono ogni anno il livello di performance massima definita ancorché il percorso virtuoso intrapreso a partire dal 2017, ha garantito al Gruppo risultati eccellenti.

La centralità degli obiettivi di sostenibilità nel sistema MBO, definiti in linea con i pilastri della strategia ESG, è garantita anche nel 2024, anno in cui la tutela dell'ambiente e la qualità del servizio offerto sono confermati quali elementi cardine della strategia del Gruppo. Per il 2024, insieme alla "Transizione *Green*" (riduzione delle emissioni totali di Gruppo) e alla "*Customer Experience*" (attraverso il monitoraggio della Qualità PCL) sono "presidiati" – attraverso un obiettivo collegato al raggiungimento di progetti strategici per il Gruppo – anche i pilastri "Valorizzazione delle persone" (Certificazione ISO 45001 in materia di Salute e sicurezza sul lavoro), "Innovazione" ("*Policy Ethics Driven*" a supporto dell'Intelligenza Artificiale) e "Finanza Sostenibile" (inserimento di una componente ESG nei prodotti d'investimento di Poste Vita).

Gli Obiettivi di *Performanc*e del Sistema MBO per gli altri Beneficiari sono assegnati individualmente, di norma, con un *focus* sugli indicatori di *performance* corretti per il rischio (ad es. RORAC BancoPosta) e sostenibilità (ad es. *Customer Experience*). La corresponsione del Premio è commisurata al grado di conseguimento di tali Obiettivi di *Performance*. Maggiori dettagli sono contenuti nelle "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2024 del Patrimonio BancoPosta*".

Il Sistema MBO prevede l'erogazione del Premio in parte in forma monetaria e in parte sotto forma di Diritti a ricevere Azioni sia per la quota *up-front* che per la quota differita (modalità non applicate per remunerazioni variabili d'importo inferiore a € 50.000 lordi e che non rappresentino più di un terzo della remunerazione totale annua). Il numero di Diritti dipenderà dal Premio maturato e dal Valore Normale dell'Azione alla data di maturazione del Premio.

Le modalità di erogazione sono differenziate:

i. per l'Amministratore Delegato e il Responsabile della funzione BancoPosta è previsto il differimento del 60% del Premio, su un orizzonte temporale di 5 anni (pro-rata); l'erogazione avviene complessivamente per il 45% in forma monetaria e per il 55% in Diritti a ricevere Azioni, prevedendo una incidenza più elevata delle Azioni nella componente differita;
ii. per i Beneficiari appartenenti al Senior Management è previsto il differimento del 40% del Premio, su un orizzonte temporale di 5 anni (pro- rata); l'erogazione avviene complessivamente per il 45% in forma monetaria e per il 55% in Diritti a ricevere Azioni, prevedendo una incidenza più elevata delle Azioni nella componente differita. In caso di remunerazione variabile superiore a € 435.011 lordi lo schema dei pagamenti sarà uniformato a quanto previsto al precedente punto i.;
iii. per gli altri Beneficiari (non rientranti nelle due categorie precedenti) è previsto il differimento del 40% del Premio, su un orizzonte temporale di 4 anni (pro-rata), e l'erogazione del 50% in forma monetaria e del 50% in Diritti a ricevere Azioni, sia per la quota up-front sia per la parte differita. In caso di remunerazione variabile superiore a € 435.011 lo schema dei pagamenti verrà modificato prevedendo una componente differita pari al 60%.

I Diritti a ricevere Azioni sono soggetti ad un Periodo di *Retention* di un anno sia per la quota *up-front* sia per le quote differite.

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.

In tutti i casi sopra descritti l'erogazione/attribuzione delle quote differite avverrà ogni anno, a condizione che siano rispettati i livelli *risk tolerance* di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta.

Per un maggior dettaglio dell'orizzonte temporale e delle modalità di erogazione del Sistema MBO si rimanda al successivo paragrafo 2.4.2.

Con riferimento alla componente variabile nel suo complesso assegnata al Personale più rilevante, la stessa non supera il rapporto con la componente fissa approvato dall'Assemblea degli Azionisti, tenuto conto di tutti i piani di incentivazione (0,33:1 per le Funzioni di Controllo di BancoPosta).

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

i. viene determinata attraverso l'utilizzo di indicatori di *Performance*, misurata tenendo conto del livello di rischio assunto e deve essere coerente con la propensione al rischio definita (*Risk Appetite Framework – RAF*) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi adottate;
ii. viene sottoposta a meccanismi di correzione *ex-post* (*malus* e *claw back*) che, sulla base dei risultati conseguiti e dei comportamenti individuali, possono condurre a una riduzione, anche significativa, fino all'azzeramento o alla restituzione della remunerazione variabile stessa (si veda il paragrafo 2.4.5).

Coerentemente con le politiche della Società, ai Beneficiari appartenenti alle Funzioni di Controllo di BancoPosta vengono riconosciuti meccanismi d'incentivazione a breve termine coerenti con i compiti assegnati, attribuendo obiettivi qualitativi oltre che indipendenti dai risultati conseguiti dalla Società e dal Patrimonio BancoPosta (fatta salva l'applicazione delle condizioni di attivazione relative ad adeguatezza patrimoniale e liquidità a breve termine). Fra i principali obiettivi assegnati al personale appartenente alle Funzioni di Controllo di BancoPosta nell'ambito del Sistema MBO vi sono il costante supporto nello sviluppo di una forte e sostenibile cultura della conformità e gestione del rischio e il raggiungimento degli obiettivi progettuali nelle materie di competenza.

Si ricorda che le retribuzioni variabili del personale appartenente alle Funzioni di Controllo di BancoPosta incidono sulla remunerazione complessiva in misura inferiore rispetto alla regola generale prevista per il Personale più rilevante. Pertanto, il rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione per il personale appartenente alle Funzioni di Controllo di BancoPosta non può eccedere il limite di un terzo.

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

L'ammontare del Premio è rappresentato da una percentuale dei compensi fissi del Beneficiario in base alle responsabilità affidate, al ruolo e alla strategicità della risorsa. L'entità del Premio a *target* (al raggiungimento del 100% degli Obiettivi di *Performance*) è differenziata in relazione a quanto sopra, da un minimo del 10% fino a un massimo di circa il 65% dei compensi fissi.

La maturazione del Premio (e quindi anche l'attribuzione dei Diritti a ricevere Azioni) è condizionata al raggiungimento della Condizione Cancello, delle Condizioni di Accesso nonché del livello di conseguimento del *Bonus Pool* (ove previsto) e di determinati livelli di Obiettivi di *Performance* già descritti al punto 2.2.2. In caso di mancato raggiungimento della Condizione Cancello e/o delle Condizioni di Accesso e/o del livello soglia complessivo degli Obiettivi di *Performance*, non sarà erogato alcun Premio in base al Sistema MBO.

Con riferimento al Sistema MBO, successivamente alla conclusione del Periodo di *Performance*, nel corso del 2025 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, provvederà alla verifica del superamento della Condizione Cancello e delle Condizioni di Accesso nonché del livello di conseguimento del *Bonus Pool* (ove previsto) e degli Obiettivi di *Performance* determinando, di conseguenza, l'ammontare del Premio dovuto all'Amministratore Delegato e al Responsabile della funzione BancoPosta (e, di conseguenza, il numero di Diritti). Per quanto riguarda i rimanenti Beneficiari, la valutazione verrà effettuata dallo stesso Amministratore Delegato ovvero, su sua delega, dal Responsabile della funzione BancoPosta. . Il superamento delle Condizioni di Accesso verrà verificata anche al termine di ciascun Periodo di Differimento.

L'erogazione del Premio è soggetta ai meccanismi di correzione *ex-post* descritti al paragrafo 2.4.5 e verrà effettuata, previa applicazione delle ritenute fiscali e contributive, ove applicabili.

2.2.4 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.

2.2.5 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.

2.2.6 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.

2.3 *Iter* di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

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

Il Consiglio ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazioni, di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, convocata per il 31 maggio 2024.

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 può prendere parte alle decisioni di competenza del Consiglio riguardanti l'implementazione del Piano in suo favore.

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

Fermo restando quanto indicato nel precedente paragrafo 2.3.1, il Consiglio - o soggetti da esso delegati[4] - è responsabile della gestione del Piano avvalendosi delle funzioni aziendali competenti.

2.3.3 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, o soggetti da esso delegati, su proposta del Comitato Remunerazioni, sentiti se del caso altri Comitati endoconsiliari, di proporre eventuali variazioni degli Obiettivi di Performance, sia verso l'alto sia verso il basso, e/o altre caratteristiche del Piano nel caso di variazioni significative del perimetro del Gruppo, dei principi contabili di riferimento rilevanti ai fini del calcolo degli obiettivi economico-finanziari ovvero in presenza di circostanze eccezionali (a tal proposito si rimanda alle procedure di deroghe alle Politiche in materia di remunerazione contenute nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione), 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.

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

In data 18 aprile 2024 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, convocata per il 31 maggio 2024, la delibera di Acquisto Azioni proprie ai sensi degli artt. 2357 e 2357-*ter* c.c..

Per l'implementazione del Piano, pertanto, la Società si avvarrà delle Azioni proprie che verranno acquisite a seguito della delibera favorevole dell'Assemblea degli Azionisti del 31 maggio 2024.

4. Possibili soggetti delegati dal Consiglio di Amministrazione sono, a titolo esemplificativo, l'Amministratore Delegato e/o il Responsabile della funzione BancoPosta.

2.3.5 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, interamente composto da amministratori non esecutivi - la maggioranza dei quali (tra cui il Presidente) 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'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive e di gestione del rischio.

Il Consiglio, con l'astensione dell'Amministratore Delegato, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il Comitato Controlli e Rischi, ha deliberato l'approvazione del Piano e di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione dello stesso.

2.3.6 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 18 aprile 2024, il Consiglio ha approvato – su proposta del Comitato Remunerazioni riunitosi in data 16 aprile 2024 – il presente Documento Informativo che verrà sottoposto all'Assemblea degli Azionisti convocata per il 31 maggio 2024.

2.3.7 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

L'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il Piano è prevista per il 31 maggio 2024 in unica convocazione. In caso di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, e/o un soggetto opportunamente sub delegato, a seconda del caso, assumeranno le decisioni rilevanti in merito all'implementazione del Piano medesimo, ivi inclusa la conversione di quota parte del Premio in Diritti a ricevere Azioni sulla base del Valore Normale delle stesse alla Data di maturazione dei Diritti.

Le informazioni richieste a quest'ultimo riguardo dall'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti, al momento non disponibili, saranno fornite in conformità alla normativa vigente.

2.3.8 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 mercato ai sensi del punto 2.3.7 non è disponibile poiché l'Assemblea di approvazione del Piano è fissata per il 31 maggio 2024 e l'effettiva assegnazione delle Azioni è prevista a valle del periodo di *performance***.**

Di seguito si indica il prezzo di mercato delle Azioni registrato nella data indicata nel paragrafo 2.3.6 che precede:

- prezzo di riferimento del titolo Poste Italiane rilevato presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. in data 18 aprile 2024: Euro 11,6550.

2.3.9 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'attuazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione avverrà previa approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, acquisito il parere del Comitato Remunerazioni, nel rispetto della normativa vigente.

Si precisa che il diritto in capo ai Beneficiari di ricevere il Premio (e, di conseguenza, i Diritti e le Azioni) maturerà al termine del Periodo di *Performance* e solo a seguito della verifica delle Condizioni Cancello e di Accesso del livello di conseguimento del *Bonus Pool* (ove previsto) e del raggiungimento di predeterminati Obiettivi di *Performance*.

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 possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi della retribuzione variabile.

2.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

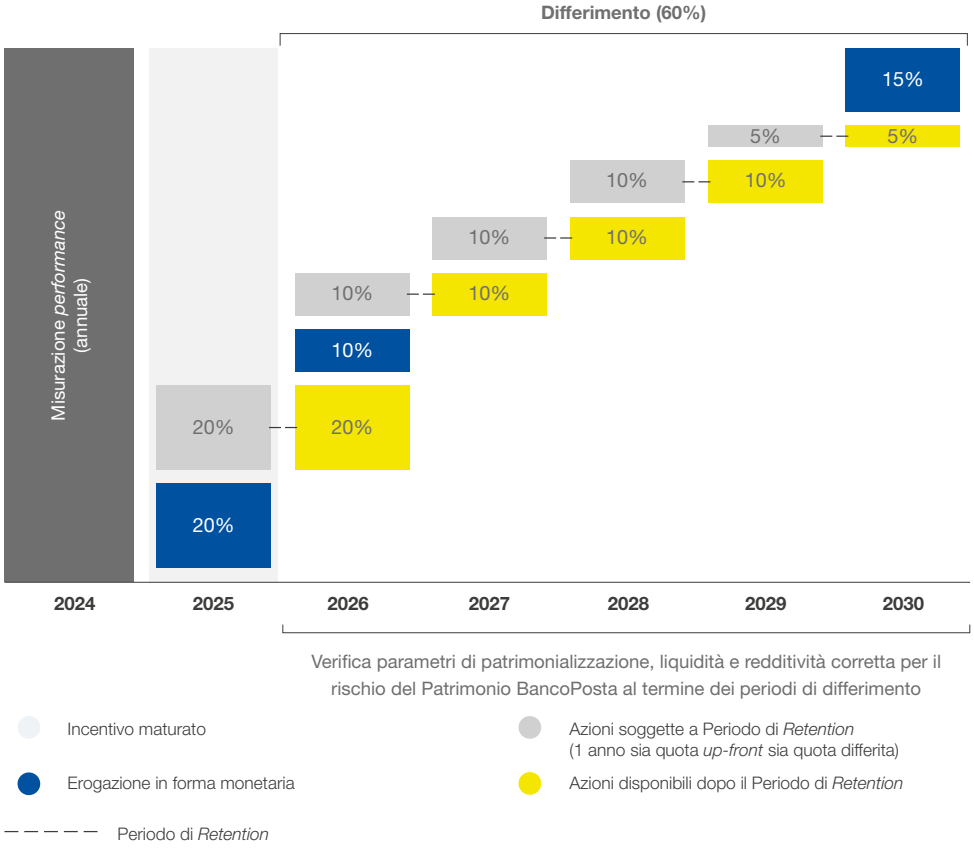
2.4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su azioni.

Il Sistema MBO prevede l'erogazione di una quota parte del Premio maturato sotto forma di Diritti a ricevere Azioni ai termini e alle condizioni previste dai Regolamenti. La maturazione del Premio (e quindi anche l'attribuzione dei Diritti e, conseguentemente delle Azioni) è subordinata alla verifica del superamento della Condizione Cancello e delle Condizioni di Accesso nonché del livello di conseguimento del *Bonus Pool* (ove previsto) e degli Obiettivi di *Performance*, in base ai criteri esposti al precedente paragrafo 2.2.2.

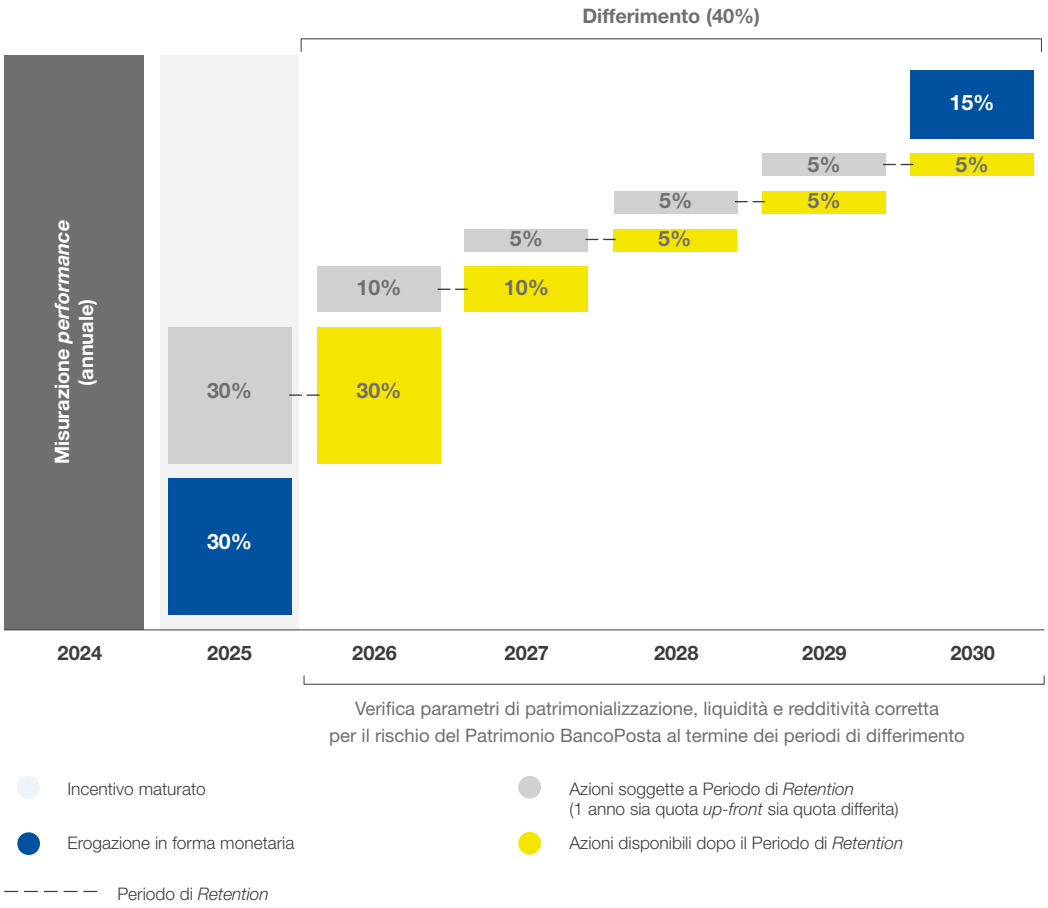
2.4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.

Le modalità di erogazione del Sistema MBO sono differenziate sulla base della categoria di appartenenza del Beneficiario.

Per l'Amministratore Delegato e il Responsabile della funzione BancoPosta è previsto il differimento del 60% del Premio, su un orizzonte temporale di 5 anni (*pro-rata*). L'erogazione avviene complessivamente per il 45% in forma monetaria e per il 55% in Diritti a ricevere Azioni, prevedendo una incidenza più elevata delle Azioni nella componente differita, secondo lo schema rappresentato di seguito:

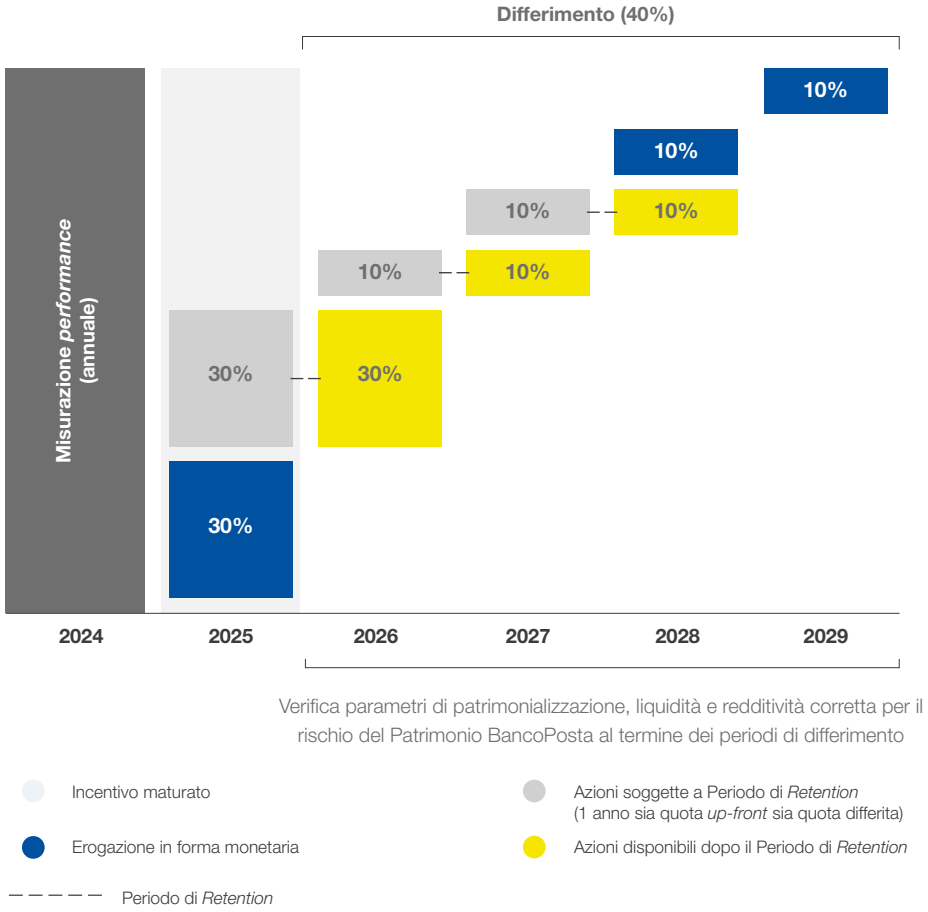


Per i Beneficiari appartenenti al *Senior Management* è previsto il differimento del 40% del Premio, su un orizzonte temporale di 5 anni (*pro-rata*). L'erogazione avviene complessivamente per il 45% in forma monetaria e per il 55% in Diritti a ricevere Azioni, prevedendo una incidenza più elevata delle Azioni nella componente differita, secondo lo schema rappresentato di seguito:

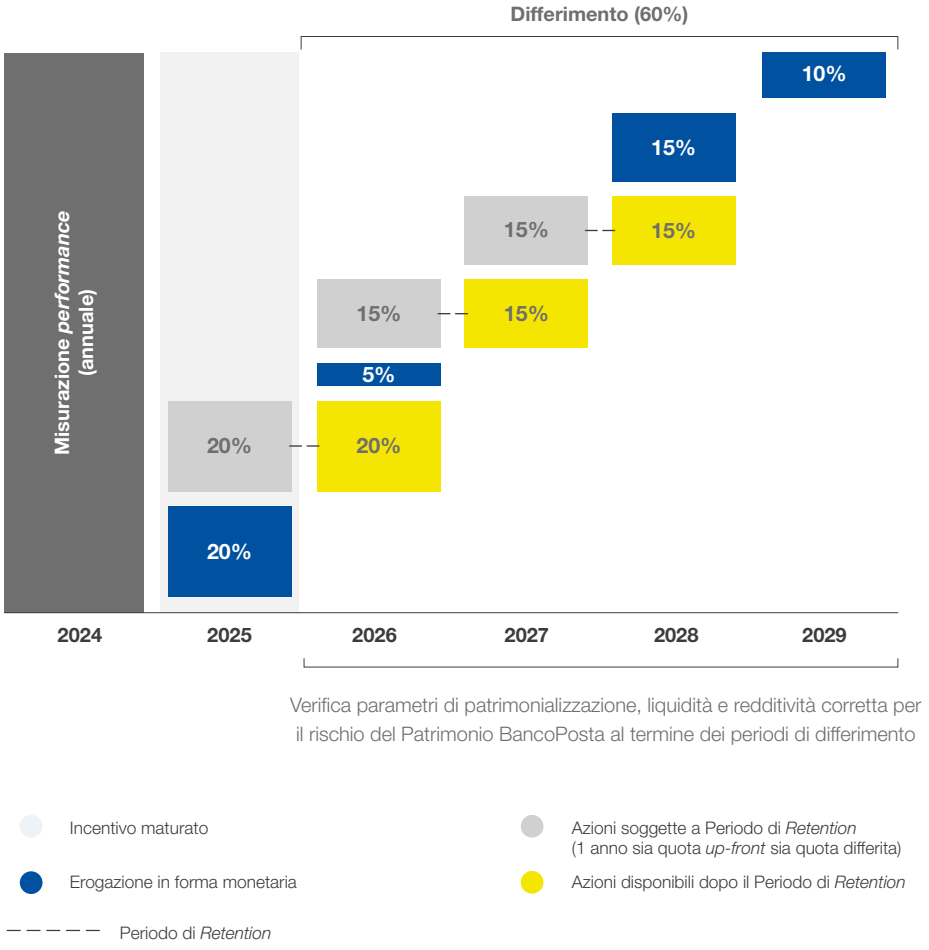


In caso di remunerazione variabile superiore a € 435.011 lordi lo schema dei pagamenti si uniformerà a quello previsto per l'Amministratore Delegato e il Responsabile della funzione BancoPosta.

Per gli altri Beneficiari (non rientranti nelle due categorie precedenti) è previsto il differimento del 40% del Premio, su un orizzonte temporale di 4 anni (*pro-rata*), e l'erogazione del 50% in forma monetaria e del 50% in Diritti a ricevere Azioni, sia per la quota *up-front* sia per la parte differita, secondo lo schema rappresentato di seguito:



In caso di remunerazione variabile superiore a € 435.011 lordi lo schema dei pagamenti verrà modificato prevedendo una componente differita pari al 60% su 4 anni; sia la quota *up-front* sia la quota differita saranno erogate per il 50% in forma monetaria e per il 50% in Diritti a ricevere Azioni secondo lo schema rappresentato di seguito:



Le quote in Azioni sono soggette ad un Periodo di *Retention* pari ad un anno sia per la quota *up-front* sia per le quote differite.

In tutti i casi sopra descritti l'erogazione/attribuzione delle quote differite avverrà ogni anno, a condizione che siano rispettati i livelli *risk tolerance* di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta.

2.4.3 Termine del piano

Si rinvia a quanto specificato nel precedente paragrafo 2.4.2.

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

Fermo restando che la componente variabile assegnata al Personale più rilevante (circa 35 Beneficiari) non può superare il rapporto con la componente fissa approvato dall'Assemblea degli Azionisti e ferma restando l'entità degli incentivi assegnati a *target* ai Beneficiari (paragrafo 2.2.3), non è definibile l'esatto numero massimo di Diritti assegnati in ogni anno. Il numero di Diritti maturati sarà, infatti, determinato sulla base dei meccanismi descritti nei paragrafi 2.2.2, 2.2.3 e 2.4.8.

2.4.5 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'erogazione del Premio connesso al Sistema MBO è condizionata al raggiungimento della Condizione Cancello, delle Condizioni di Accesso, del *Bonus Pool* (ove previsto) e degli Obiettivi di *Performance*, nell'arco del Periodo di *Performance*.

In linea con quanto previsto dalle "*Linee guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta*", la Società si riserva di chiedere la restituzione del Premio corrisposto, 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 dal pagamento di ciascuna quota di Premio e comunque entro i termini di prescrizione previsti, la Società può chiedere la restituzione di quanto già erogato fino all'intero Premio, 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. 231/01 e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o a una delle società del Gruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per la Società, per una delle società del Gruppo o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, statutarie, al Codice Etico, al Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o a una delle società del Gruppo, che abbiano determinato un vantaggio in termini di incentivazione per il Beneficiario;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o a una delle società del Gruppo;
- erogazione del Premio sulla base di dati che siano risultati in seguito errati e/o falsi.

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

2.4.6 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 maturati sono sottoposti a un vincolo di *Retention* pari ad un anno, sia per la quota up-front sia per le quote differite. Alla fine del Periodo di *Retention*, i Diritti verranno trasformati in Azioni che entreranno effettivamente nella titolarità del Beneficiario. Al termine del Periodo di *Retention*, inoltre, 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.

2.4.7 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 corresponsione del Premio – 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.

2.4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Nel caso in cui, prima della data di erogazione del Premio (e quindi di effettiva consegna delle Azioni), si verifichi la cessazione del rapporto di lavoro e il Beneficiario venga qualificato come "*good leaver*", è previsto che l'attribuzione del Premio (e quindi della relativa quota in Azioni) ai sensi del Piano avvenga alla scadenza naturale del relativo Periodo di *Performance* e dei Periodi di Differimento e *Retention* previsti, ferma restando la valutazione circa la sussistenza delle condizioni previste nei Regolamenti, nonché del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* previsti; in tal caso, tuttavia, i Diritti verranno attribuiti e, conseguentemente le Azioni consegnate, sempre alle condizioni previste nei Regolamenti, secondo il criterio *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro del Beneficiario.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della data di erogazione del Premio (e quindi anche della effettiva consegna della quota in Azioni), il Beneficiario qualificato come "*bad leaver*" 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.

Tutti i compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto di lavoro a cui il Beneficiario avrà diritto, sono corrisposti secondo le modalità previste dal Sistema MBO per quanto attiene le modalità di differimento e i periodi di *Retention*, il pagamento in strumenti finanziari (Azioni) e la verifica dei livelli di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta. Ulteriori dettagli sono forniti al paragrafo 4.5 delle "*Linee guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2024 del Patrimonio BancoPosta*".

2.4.9 Indicazione di eventuali cause di annullamento del Piano

Non sussistono clausole di annullamento del Piano.

2.4.10 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.

2.4.11 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.

2.4.12 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

Tale valore non è allo stato determinabile in quanto dipenderà dal valore (i) della componente variabile a breve termine, nonché (ii) dell'Azione al momento dell'attribuzione dei Diritti. Il costo stimato sull'intero arco del Piano, così come descritto nel presente Documento Informativo in coerenza con quanto riportato nel paragrafo 2.4.8 e ipotizzando che il prezzo dell'Azione rimanga stabile (rispetto al prezzo rilevato nei trenta giorni lavorativi di Borsa precedenti alla data in cui il Consiglio ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione del Piano) è di circa 8 milioni di Euro.

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

In considerazione del fatto che le Azioni, da attribuire ai Beneficiari sulla base del Piano, saranno rese disponibili attraverso l'acquisto di Azioni proprie della Società (paragrafo 2.3.4), non sono previsti effetti diluitivi sul capitale.

2.4.14 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.

2.4.15 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.

2.4.16 – 2.4.23

Non applicabili.

* * *

La Tabella n. 1, prevista dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, sarà fornita successivamente secondo le modalità di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lettera a) del Regolamento Emittenti.


POSTE



Poste Italiane S.p.A.

Sede Legale in Roma – Viale Europa, n. 190
Capitale sociale € 1.306.110.000,00 interamente versato
Codice Fiscale e Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996
R.E.A. di Roma n. 842633
Partita I.V.A. n. 01114601006

Progetto a cura di
Poste Italiane S.p.A.
Comunicazione

Maggio 2024

Questo documento è consultabile anche sul sito *web*
www.posteitaliane.it

Progetto grafico
SuperHumans

Videoimpaginazione
gpt network solutions

Stampa a cura di
Postel

FSC www.fsc.org
MISTO
Carta da fonti gestite in maniera responsabile
FSC® C105587

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

Posteitaliane