

REMUNERATION HIGHLIGHTS 2023



Indice

1. LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI
2. C.D.A. E FOCUS SUL COMITATO REMUNERAZIONI
3. RISULTATI CONSEGUITI E *STRATEGY UPDATE*
4. LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2023
 - AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE (AD-DG)
 - DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DIRS)



LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI

Signore e Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni sono lieto di presentare, insieme alle Consigliere Daniela Favrin ed Elisabetta Lunati, la “Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2023 e sui Compensi Corrisposti 2022” (la “Relazione”), approvata il 29 marzo 2023 dal Consiglio di Amministrazione.

Innanzitutto, desidero ringraziarVi per aver espresso in occasione della scorsa adunanza assembleare il vostro apprezzamento, testimoniato dal livello di consenso raggiunto, fra i più alti in Italia sui temi di remunerazione.

Come Comitato Remunerazioni, fin dal nostro insediamento, abbiamo avuto come principale obiettivo quello di indirizzare la definizione di una politica di remunerazione che, a supporto della strategia del Gruppo, fosse allineata ai valori aziendali e basata su principi di equità e merito, “*no pay for failure*”, sobrietà, trasparenza, orientamento al lungo periodo e in grado di attrarre, motivare e trattenere le migliori professionalità in un contesto particolarmente complesso e sfidante.

In proposito, al termine del nostro mandato triennale e alla luce del significativo impegno e della qualità del contributo fornito alle attività del Comitato stesso, colgo l'occasione per esprimere la mia sentita gratitudine alle Consigliere Daniela Favrin ed Elisabetta Lunati. Il presente documento è, infatti, il risultato dell'attenzione costante verso i più alti standard di mercato e del proficuo e continuo dialogo con investitori e *proxy advisor*.

Anche quest'anno la Relazione è stata predisposta secondo un approccio che conferma l'immediatezza e l'efficacia nella rappresentazione delle informazioni, sia con riferimento alla Politica in materia di remunerazione 2023 che ai Compensi corrisposti nel 2022.

In coerenza con gli anni precedenti, la Politica in materia di remunerazione 2023 garantisce un collegamento con il Piano Strategico, prevedendo, nell'ambito dei sistemi di incentivazione variabile, un approccio responsabile nella gestione consapevole dei rischi aziendali e un meccanismo di autofinanziamento dei sistemi stessi che, con riferimento agli obiettivi di redditività, prevede la fissazione del livello soglia in corrispondenza del valore di *budget*. Inoltre, la previsione di indicatori di performance economico-finanziari e ESG, predeterminati, misurabili e complementari tra loro, conferma la capacità di guidare l'azione del *management* nel nuovo scenario macro-economico, anche alla luce delle nuove sfide che il Gruppo si trova ad affrontare.

A conferma di ciò, tra le principali novità si evidenzia il Piano ILT *Performance Share* 2023-2025, collegato a specifici obiettivi ESG coerenti con la missione che Poste Italiane ha di promuovere lo sviluppo delle comunità in cui opera, creando valore condiviso, attraverso il Progetto Polis – nell'ambito del Piano Complementare al PNRR, cui Poste Italiane partecipa – volto a favorire la coesione economica, sociale e territoriale del Paese e il superamento del *digital divide* nei piccoli centri e nelle aree interne, e contribuendo a migliorare la qualità ambientale grazie all'impegno concreto di riduzione delle emissioni tCO₂e, per favorire la “Transizione Green”.

Poste Italiane, inoltre, come primo datore di lavoro in Italia, pone da sempre il benessere dei suoi dipendenti al centro dei propri interessi con l'obiettivo di migliorare costantemente la loro condizione e quella delle loro famiglie. Le persone rappresentano l'elemento chiave per il raggiungimento degli obiettivi strategici: il capitale umano, il rispetto della persona, le condizioni di lavoro, il *caring*, lo sviluppo professionale, le competenze sono elementi determinanti per la creazione di vantaggio competitivo che genera valore sostenibile e condiviso.





Tali elementi cardine della *People Strategy* sono strettamente connessi con la Politica di remunerazione e la strategia di sostenibilità del Gruppo, e pertanto anche quest'anno trovano adeguata rappresentazione nell'ambito della Relazione.

A ulteriore testimonianza della centralità delle persone nell'ambito della Politica in materia di remunerazione, a novembre 2022, Poste Italiane ha ottenuto la Certificazione *Equal Salary* che attesta la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere. Tale certificazione conferma, ancora una volta, l'impegno concreto del Gruppo a favore dell'equità retributiva tra donne e uomini nell'organizzazione e alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, che garantisca pari opportunità di lavoro e crescita professionale a tutti.

In conclusione, il Comitato Remunerazioni ritiene che la Politica in materia di remunerazione 2023, basata su principi di trasparenza, sobrietà ed equità, presenti una strategia retributiva efficace ed equilibrata nel supportare il Gruppo a perseguire gli obiettivi di creazione di valore sostenibile nell'interesse di tutti gli *stakeholder*.

A nome di tutti i componenti del Comitato ringrazio Voi Azionisti per la consueta disponibilità al dialogo e per l'interesse verso la "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2023 e sui Compensi Corrisposti 2022" ed auspico vivamente che le migliori apportate possano trovare, ancora una volta, un riscontro positivo e contribuiscano a consolidare il percorso virtuoso, a testimonianza e riconoscimento dell'impegno profuso da Poste Italiane.

Cordiali saluti,

Giovanni Azzone

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

C.D.A. E FOCUS SUL COMITATO REMUNERAZIONI

Il Consiglio di Amministrazione per il mandato 2020-2022 è composto da 7 amministratori non esecutivi cui si aggiungono il Presidente (non esecutivo e indipendente) e l'Amministratore Delegato, per un totale di 9 membri.

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

Si ricorda che l'Assemblea degli azionisti convocata per l'8 maggio 2023, sarà chiamata, tra l'altro, a rinnovare il Consiglio di Amministrazione; il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2023-2025 determinerà la composizione dei Comitati endoconsiliari.



TRACK RECORD CONSOLIDATO – UNA NUOVA PLATFORM COMPANY IN ATTO

RISULTATI COSTANTEMENTE SUPERIORI AGLI OBIETTIVI, GENERANDO AL CONTEMPO RITORNI SOSTENIBILI

€mld se non diversamente specificato

Impatto dalla pandemia
da COVID-19

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
RICAVI	10,57	10,82	10,96	10,53	11,22	11,89	
RISULTATO OPERATIVO (EBIT)	1,12	1,50	1,77	1,52	1,85	2,29	
UTILE NETTO ¹	0,69	1,40	1,34	1,21	1,58	1,51	
DPS (€)	0,42	0,44	0,46	0,49	0,59	0,65	

Raggiunti Superati

I ricavi 2017-19 sono rappresentati al netto degli interessi passivi e delle perdite in conto capitale relative al portafoglio d'investimento;
1. 0,76mld esclusa una svalutazione pari a 0,07mld per il 2017; 1,01mld esclusi *one-off* fiscali positivi pari a 0,39mld per il 2018; 1,23mld esclusi la rivalutazione della quota di capitale di SIA e *one-off* fiscali positivi pari a 0,11mld per il 2019; 1,11mld esclusi *one-off* fiscali positivi pari a 0,1mld per il 2020; 1,33mld esclusi la rivalutazione della quota di capitale di Nexi e *one-off* fiscali positivi pari a 0,25mld per il 2021

KPI STRATEGICI

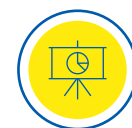
EVOLUZIONE DI SUCCESSO IN TUTTE LE DIVISIONI

	2017	2022
 Ricavi Pacchi / CPD ricavi da mercato	19%	38%
 AFI¹ (€mld) (di cui a capitale garantito)	510 (97%)	562 (93%)
 Pagamenti digitali (#mld) (di cui % e-comm.)	0,9 (18%)	2,3 (26%)
 Riserve medie ramo Vita (€mld)	105	148
 Premi lordi protezione (€m)	210	520
Gruppo Posteitaliane	Valore aggiunto / FTE (€k)	75
	Capex (€m)	810
	Patrimonio netto (€mld)²	11
	Indici & rating ESG (#)	16
	Ricavi da nuovi canali³	22%

1. Attività finanziarie investite.
2. Esclude le riserve da rivalutazione e tiene conto del dividendo proposto relativo all'esercizio 2022.
3. Ricavi da canale Digitale, LIS e reti terze, escludendo i ricavi ricorrenti dalla gestione delle AFI e quelli relativi alle gare pubbliche d'appalto.

DRIVER DI CRESCITA PREVISTI PER IL 2023

TREND AZIENDALI DI SUPPORTO E VISIBILITÀ SULLA BASE DEI COSTI

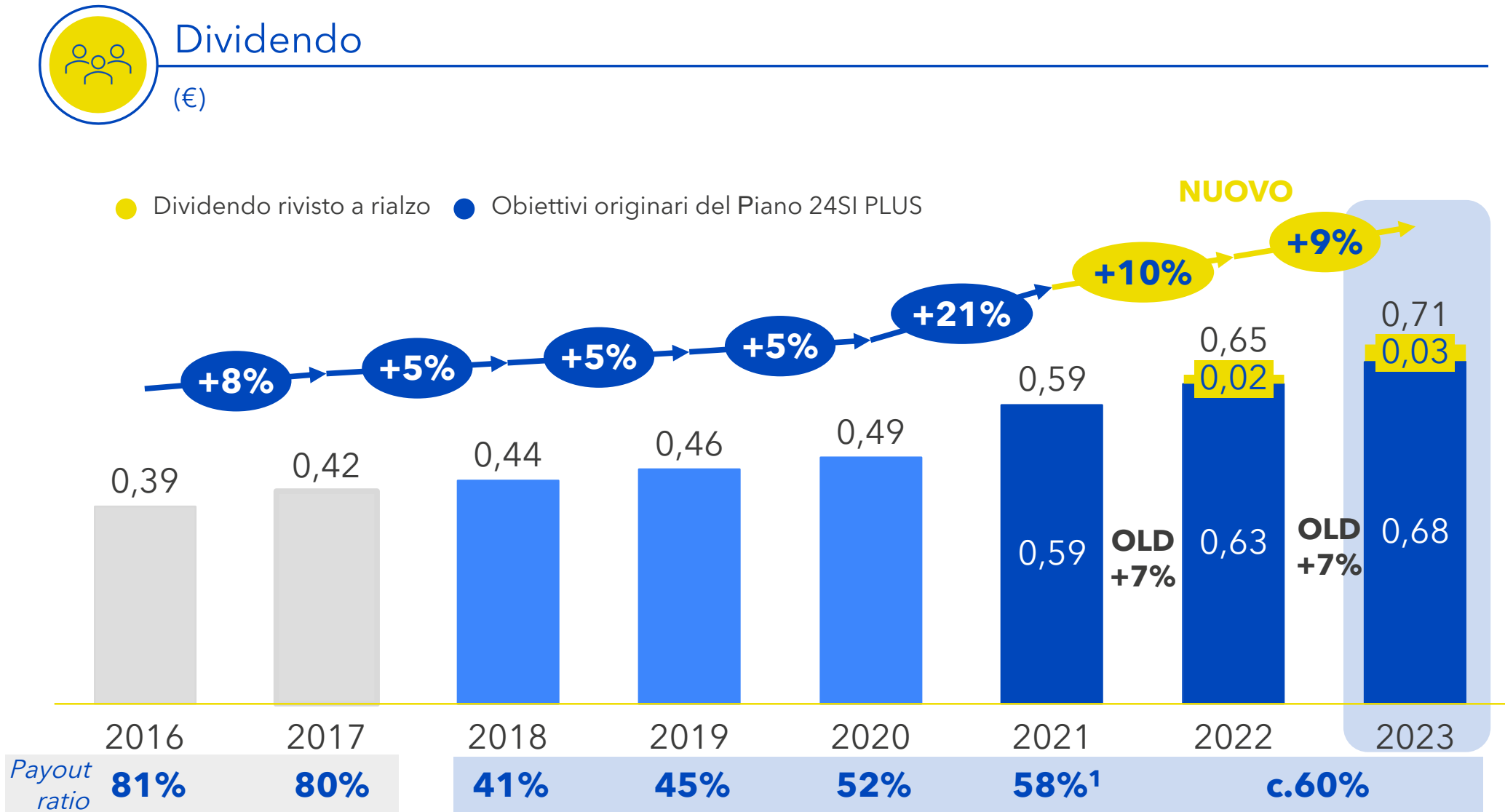


OTTIMIZZAZIONE DEL CAPITALE

- Ottimizzazione del capitale di Gruppo per sostenere la crescita – volatilità del *Solvency II* è stata gestita con successo
- Dividendo visibile, sostenuto da una generazione di cassa e di capitale costante e sostenibile
- Tutte le controllate contribuiscono alla diversificazione del dividendo verso la Capogruppo

REMUNERAZIONE DEGLI AZIONISTI

DIVIDENDO RIVISTO A RIALZO GRAZIE ALLA SOVRAPERFORMANCE, SIA PER IL 2022 CHE PER IL 2023



- 
- Dividendo rivisto a rialzo rispetto al Piano:
 - DPS 2022 a 0,65 (+10% a/a)
 - DPS 2023 a 0,71 (+9% a/a)
 - Rialzo nel 2022 e nel 2023 supportato da:
 - Solida *performance* finanziaria – *payout* ratio medio di ca.60%
 - Migliorata visibilità e sostenibilità della generazione di cassa e capitale
 - Politica dei dividendi in corso di valutazione, in linea con il nuovo Piano strategico che verrà presentato in H2-23
 - Impegno per un dividendo competitivo

1. *Payout ratio* 2021 calcolato sulla base di un utile netto pari a 1,33mld (escludendo la rivalutazione della partecipazione in Nexi per 0,2mld – al prezzo di chiusura pari a €13,99 per azione al 30/12/2021- e *one-off* fiscale positivo)

IL PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ DI POSTE ITALIANE

AVANZIAMO CON SUCCESSO NELLA NOSTRA STRATEGIA INTEGRATA

DAL 2017 INCLUSI IN 16 INDICI ESG, 19 PREMI RICEVUTI, VALORE DEL BRAND >2X
IL PROGETTO POLIS CONTRIBUISCE ALLA COESIONE SOCIALE



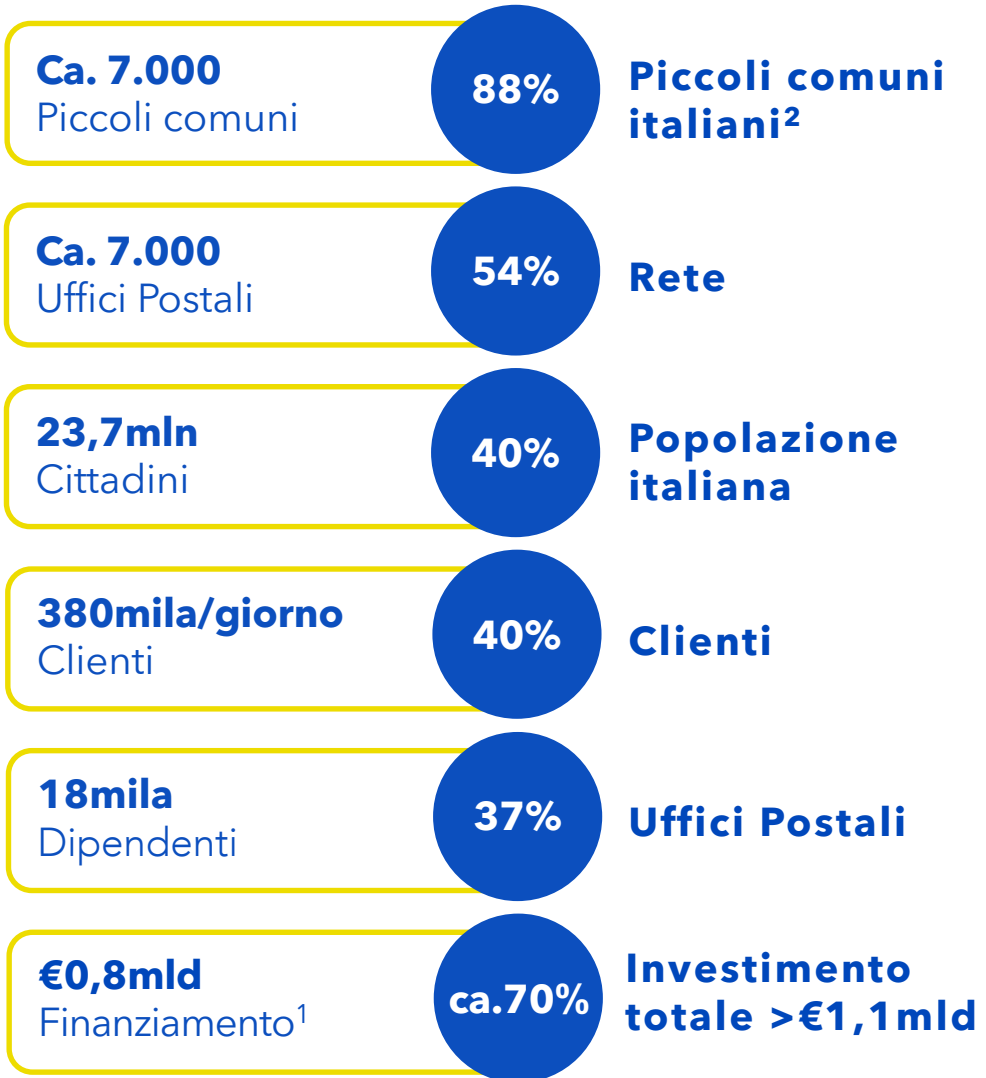
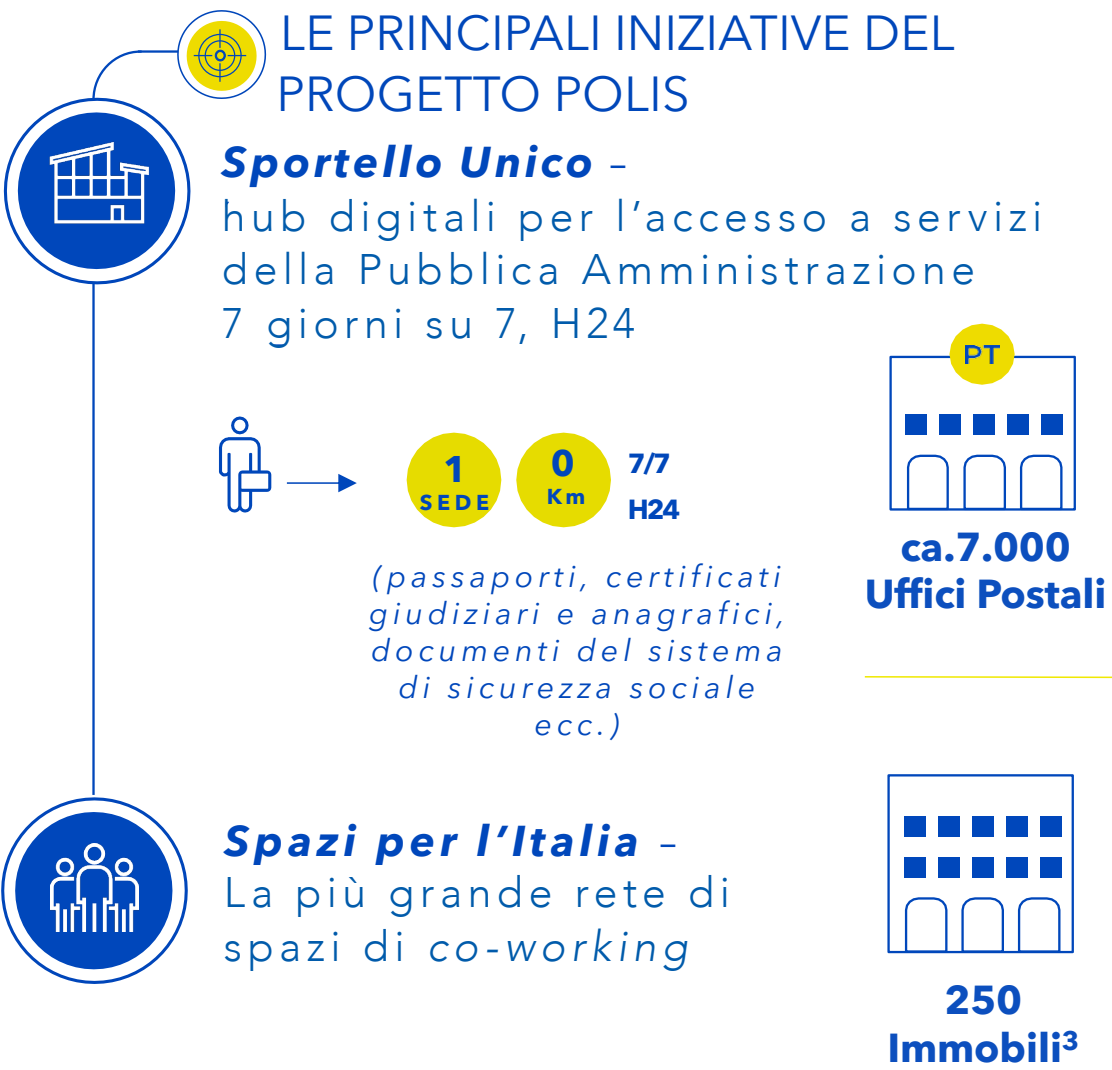
Selezione di *rating* e premi:

1. Fonte: Brand Finance Italia 100 2022;

2. Il progetto Polis è stato approvato dal DL 59/2021 e finanziato con €0,8mld di fondi nell'ambito del Piano Nazionale per gli investimenti complementari al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

PROGETTO POLIS – CASA DEI SERVIZI DIGITALI

A SUPPORTO DELLA COESIONE ECONOMICO-SOCIALE DEL PAESE CON LA DIGITALIZZAZIONE E L'INNOVAZIONE



BENEFICI

- ECONOMICI**
Nuovi servizi della Pubblica Amministrazione e opportunità di *cross selling*
- SOCIALI**
Zero km percorsi, aumento della coesione sociale nelle comunità remote
- AMBIENTALI**
Abbattimento emissioni CO2



Note:
1. Il progetto Polis è stato approvato dal DL 59/2021 e finanziato con €0,8mld di fondi nell'ambito del Piano Nazionale per gli investimenti complementari al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
2. Comuni con meno di 15.000 abitanti;
3. di cui 80 in piccoli comuni

I PRINCIPI ISPIRATORI DELLA REWARD STRATEGY E LE NOVITÀ 2023

Tutte le componenti della politica di remunerazione sono ispirate e sviluppate in modo organico, in coerenza con la visione strategica e valoriale di Gruppo, e alla luce dei cinque principi di seguito illustrati.

No pay for failure

La politica di remunerazione è chiamata a supportare il perseguimento della strategia di *business*, con riferimento a *performance* economico-finanziarie e ESG. Gli indicatori chiave sono fissati su livelli sfidanti il cui raggiungimento garantisce, in particolare, l'autofinanziamento di tutti i sistemi di incentivazione.

Dialogo con gli investitori e gli altri stakeholder

Promuovere una interlocuzione costante con gli investitori e gli altri *stakeholder* sui temi di remunerazione è nelle priorità di Poste Italiane perché il confronto, da un lato, facilita l'implementazione delle migliori pratiche di mercato e, dall'altro, rappresenta uno stimolo attivo al processo di miglioramento continuo, con effetti positivi sulla creazione di valore condiviso.



Equità e Sobrietà

Comportamenti virtuosi a sostegno di un percorso di crescita duraturo e sostenibile possono emergere unicamente in un contesto volto a premiare il merito e l'oggettivo contributo, indipendentemente dal genere, dall'età e/o da altre caratteristiche personali. Al contempo, senza rinunciare alla competitività, gli elementi della remunerazione sono caratterizzati da un approccio sobrio.

Orientamento al lungo termine

L'adozione di una *vision* di lungo termine caratterizza, da un lato, le scelte strategiche di *business*, anche in ambito ESG, dall'altro, la *Reward Strategy* che prevede per i piani di incentivazione variabile a lungo termine un orizzonte temporale quasi decennale.

Trasparenza

Il rispetto delle regole, l'integrità dei comportamenti adottati, la lealtà, la correttezza e la chiarezza sono valori prioritari per garantire il buon funzionamento dei processi organizzativi, la reputazione e l'affidabilità di Poste Italiane.

PRINCIPALI NOVITÀ PER IL 2023

In ottica di miglioramento continuo, tenuto conto delle risultanze di voto dell'Assemblea degli azionisti 2022 e degli esiti dell'attività di *engagement* con gli investitori istituzionali e *proxy advisor*, di seguito sono sintetizzate le principali novità introdotte nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2023:

Approfondimento della PEOPLE STRATEGY anche alla luce del conseguimento della Certificazione *Equal Salary*

Nuovi KPI in ambito ESG, per il Piano ILT 2023-2025, con *focus* su transizione *green* e valore al territorio

Ulteriore rafforzamento, in ottica prudenziale, delle condizioni di accesso e di *malus*

LA PEOPLE STRATEGY

Poste Italiane è il primo datore di lavoro in Italia e la sfida più importante è valorizzare il talento e le competenze delle quattro diverse generazioni che lavorano nel Gruppo. Favorire la contaminazione di tali competenze ed esperienze a livello inter-generazionale, rappresenta la pietra angolare su cui si fonda la *People Strategy* di Poste Italiane.

L'organizzazione consegue i propri obiettivi strategici quando le persone si riconoscono al suo interno e sviluppano, in una condizione di benessere, la propria creatività. Per far ciò, è necessario assicurare un ambiente di lavoro in cui le persone possano trovare una corrispondenza con le proprie aspettative e con le proprie aspirazioni.

Poste Italiane pone da sempre il benessere dei suoi dipendenti al centro dei propri interessi. Promuovendo l'impegno alla salute e alla sicurezza sul lavoro, il sostegno alla genitorialità attiva, l'attenzione alla formazione delle persone, la salvaguardia del loro benessere e la conciliazione vita lavorativa-privata, offrendo strumenti e modelli di lavoro moderni e flessibili in grado di rispondere a specifici bisogni personali e professionali, Poste Italiane si impegna a migliorare costantemente la condizione dei propri dipendenti e quella delle loro famiglie.

Le persone rappresentano l'elemento chiave per il raggiungimento degli obiettivi: il capitale umano, il rispetto della persona, le condizioni di lavoro, il *caring*, lo sviluppo professionale, le competenze sono elementi determinanti per la creazione di vantaggio competitivo che genera valore sostenibile e condiviso.

La valorizzazione delle competenze distintive delle persone, in tutte le forme e manifestazioni, ai vari livelli dell'organizzazione rappresenta un'altra leva strategica della *People Strategy*, fondamentale per supportare la crescita del Gruppo. Con riferimento alla *People Strategy*, inoltre, nel corso del 2022, è stato raggiunto un altro traguardo rilevante: Poste Italiane, infatti, è la prima tra le grandi società del FTSE MIB a ricevere la certificazione "EQUAL-SALARY", e la più grande al mondo per numero di dipendenti ad essere certificata dalla Fondazione omonima.

LE PRINCIPALI AREE DI AZIONE DELLA PEOPLE STRATEGY 2023 DI GRUPPO



PRESERVARE IL VALORE DI TUTTE LE PERSONE: LA NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE

L'equità retributiva rappresenta per Poste Italiane uno degli elementi rilevanti della politica di remunerazione, tra i cui obiettivi vi è quello di offrire a tutte le proprie risorse pari accesso alle opportunità aziendali.



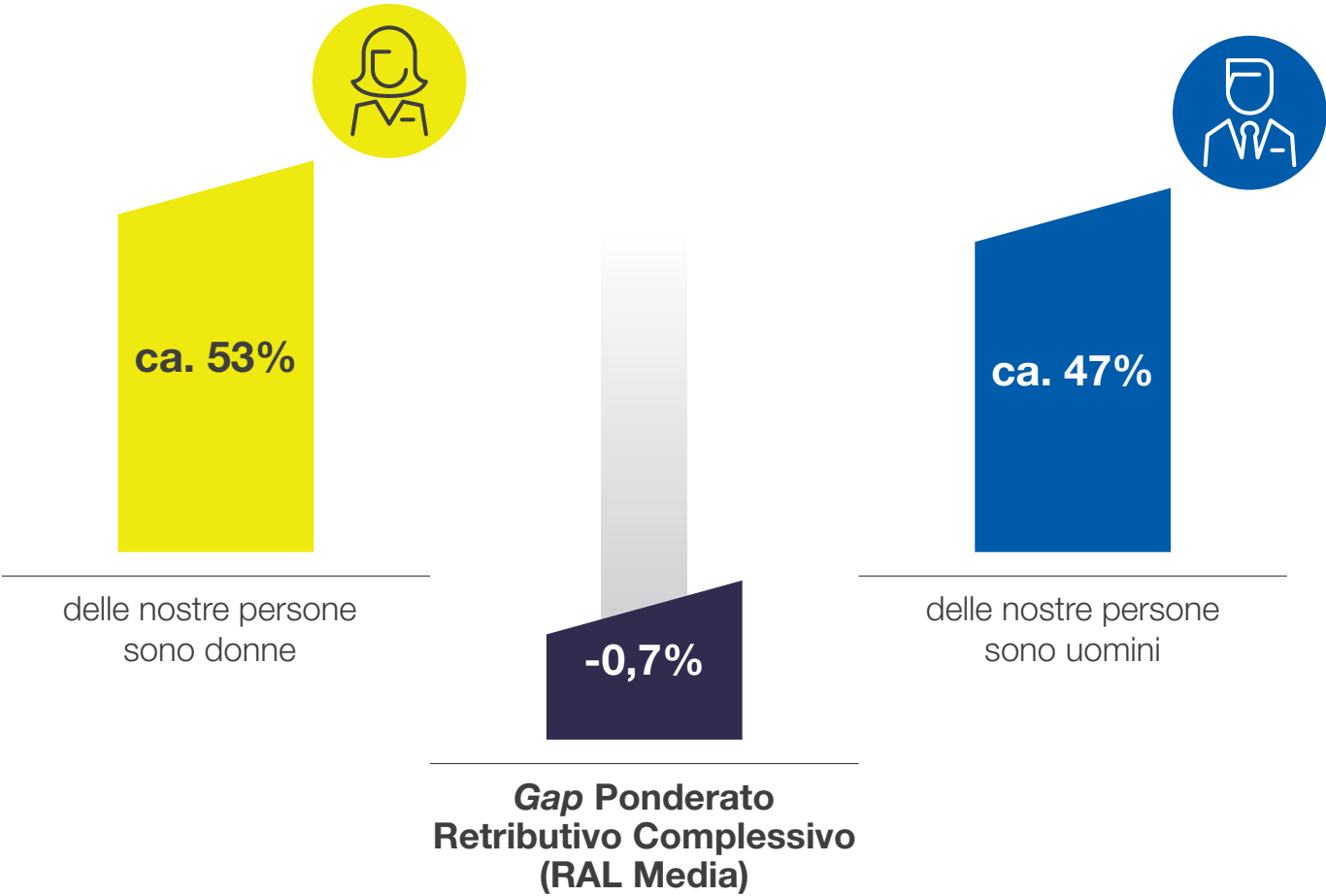
Nel corso del 2022 Poste Italiane ha concluso, con risultati estremamente positivi, il processo di valutazione sulla parità salariale tra uomini e donne conseguendo la Certificazione “*Equal Salary*” rilasciata dalla Equal Salary Foundation, organizzazione svizzera indipendente senza scopo di lucro. La certificazione è stata sviluppata in collaborazione con l’Università di Ginevra, rispettando gli *standard* e le *best practice* internazionali con l’applicazione di una rigorosa metodologia approvata dalla Commissione Europea.

Il riconoscimento è stato conferito al termine di un articolato processo di *audit*, volto a verificare la neutralità delle politiche retributive rispetto al genere, che ha affiancato, all’analisi puntuale dei livelli remunerativi di tutta la popolazione aziendale, una fase di ascolto delle persone di Poste Italiane (*survey*, interviste e *focus group*) incentrata sulla conoscenza e sulla percezione dell’impegno aziendale in tema di inclusione e diversità. Inoltre, un’ulteriore fase è stata dedicata alla valutazione delle politiche adottate dalla società per la gestione e lo sviluppo delle proprie risorse.

Poste Italiane ha avviato il processo di certificazione su base volontaria al fine di monitorare i risultati dell’impegno profuso nel percorso di miglioramento del benessere delle proprie persone ed in coerenza con gli obiettivi del Piano Strategico. L’ottenimento della certificazione conferma la solidità delle politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane, delle politiche retributive e delle politiche di Diversità e Inclusione adottate dal Gruppo.

Favorire lo sviluppo di una cultura basata sull’equità e sul merito, anche nelle politiche retributive e nei percorsi di carriera, è fondamentale nella strategia di Poste Italiane per garantire la competitività del Gruppo e generare effetti positivi per il sistema Paese.

LE PERSONE DI POSTE ITALIANE AL 31.12.2022



Valutando il *gap* retributivo calcolato ponderando il differenziale misurato per fasce omogenee di popolazione (cioè a parità di grado di complessità e livello di responsabilità associato al ruolo) per il peso relativo del genere più rappresentato in Poste Italiane (femminile) si evidenzia, come rappresentato nell’infografica, uno scostamento estremamente contenuto, pari allo 0,7% e allineato allo scorso anno.

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE (AD-DG)

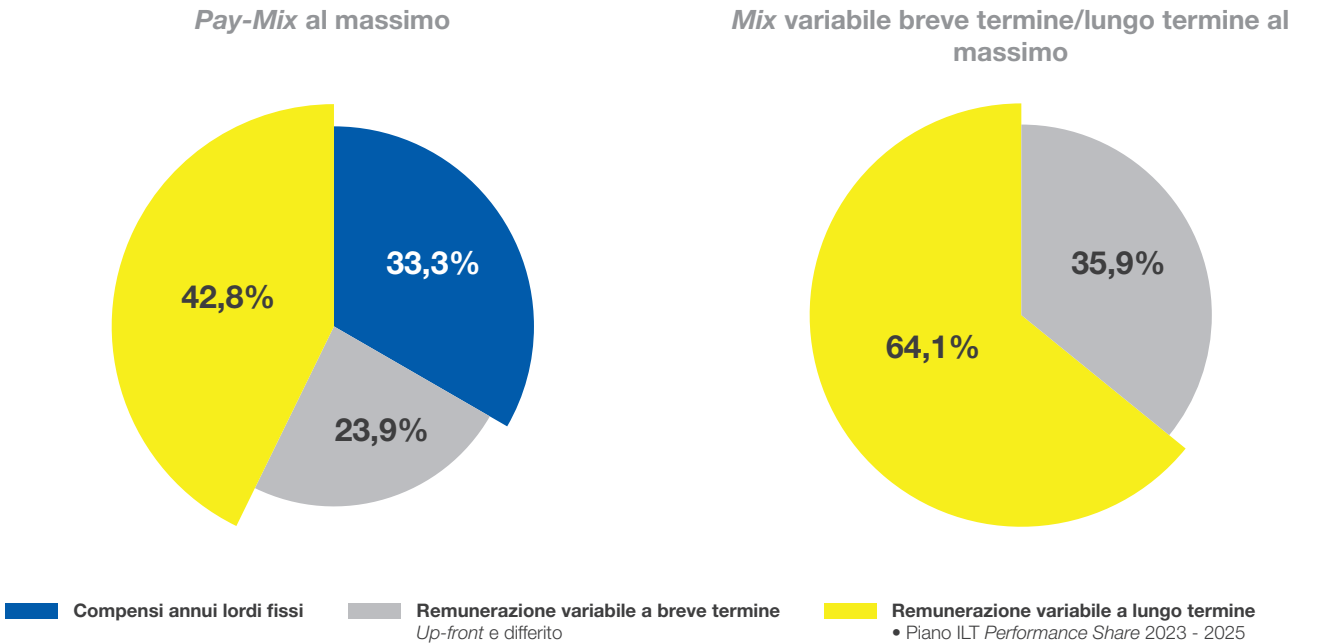
Pay-Mix

Come deliberato dall'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021, il limite di incidenza massima della remunerazione variabile in rapporto alla remunerazione fissa, che si prevede di mantenere anche per il 2023, è pari al 2:1. Si ricorda che i compensi annui lordi fissi, in riferimento al mandato 2020-2022, sono pari a € 1.255.000 e che il valore dei sistemi di incentivazione complessivi (sia a breve sia a lungo termine) non può essere superiore al doppio di tale ammontare (incidenza massima 2:1).

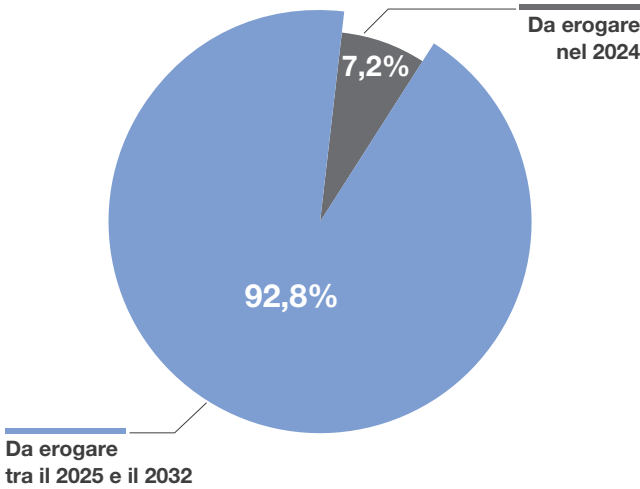
Il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2023-2025 determinerà, conformemente all'iter deliberativo previsto, il compenso ex art. 2389, comma 3 c.c. per la carica di Amministratore Delegato. Il Consiglio di Amministrazione delibererà, su proposta del Comitato Remunerazioni, in merito alla remunerazione prevista per il Direttore Generale. Resta inteso che il Consiglio di Amministrazione potrà variare i compensi, se del caso, rispetto a quanto deliberato per il mandato 2020-2022, anche tenuto conto di appositi *benchmarking* di mercato.

Non possono essere attribuite una *tantum retributive*.

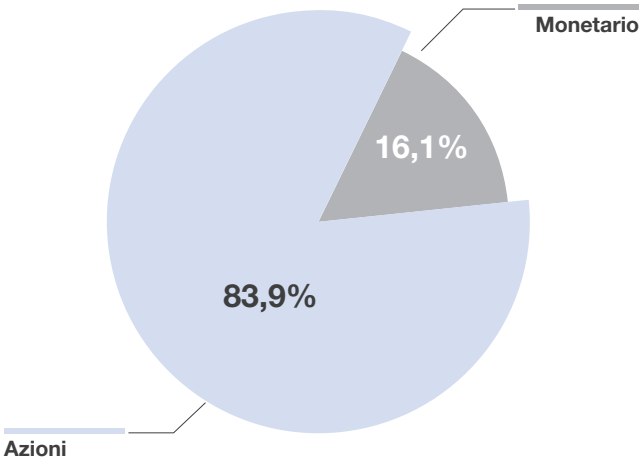
PAY-MIX AD-DG AL MASSIMO



Tempistiche di riconoscimento della Remunerazione variabile di nuova assegnazione nel 2023 al massimo



Mix Monetario/Azioni al massimo



AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE (AD-DG)

Schema dei sistemi di incentivazione variabile

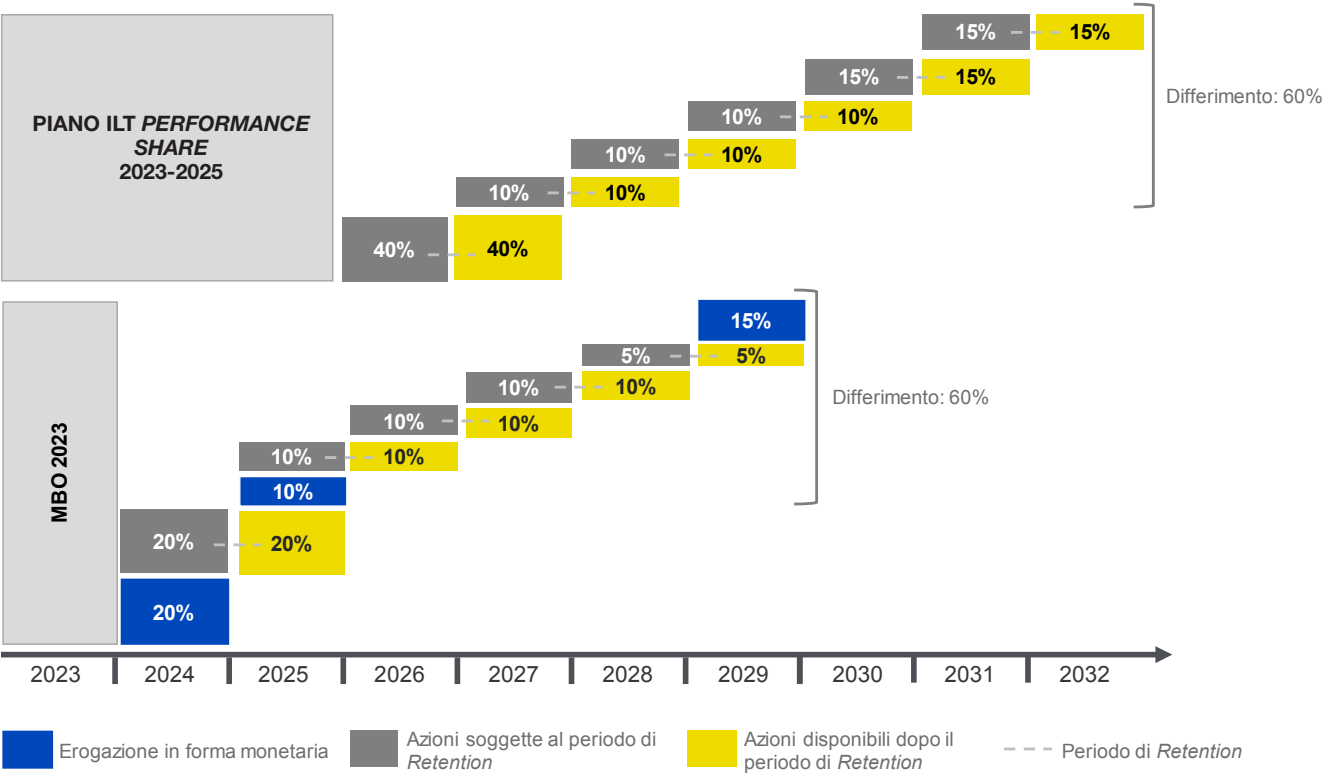
La remunerazione variabile dell'AD-DG è composta dal sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO") e dal "Piano ILT *Performance Share* 2023-2025". Il sistema "MBO" incentiva il conseguimento di obiettivi su base annuale, il "Piano ILT *Performance Share*" su base triennale.

In aggiunta, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è destinatario di Linee guida di possesso azionario.

I sistemi si sviluppano su un orizzonte temporale che arriva fino al 2032, inclusivo dei periodi di *performance*, differimento e *retention*. A fronte delle *performance* conseguite, infatti, meno del 10% della remunerazione variabile di nuova assegnazione per il 2023 viene effettivamente erogata nel 2024, a valle dell'approvazione del Bilancio di Esercizio 2023, mentre la restante parte è distribuita nel tempo. Ciascuna erogazione è sottoposta alla verifica dei parametri di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta.

Resta inteso che nel 2021 e nel 2022 sono stati assegnati Piani ILT *Performance Share* triennali il cui periodo di *performance* è, rispettivamente, 2021-2023 e 2022-2024; si ricorda, infine, che con riferimento al piano ILT Deliver 2022 quinquennale, il cui periodo di *performance* si è concluso il 31 dicembre 2022, a valle della proposta di convertire in diritti a ricevere azioni di quota parte del premio maturato, si prevede un periodo di *retention* fino a due anni. La proposta di conversione è volta a rafforzare ulteriormente l'allineamento tra gli interessi del *management* e quelli degli azionisti e tiene conto degli aggiornamenti normativi intervenuti negli ultimi anni.

SINTESI DEI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE A BREVE TERMINE E LUNGO TERMINE 2023



AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE (AD-DG)

Sintesi degli obiettivi di performance

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

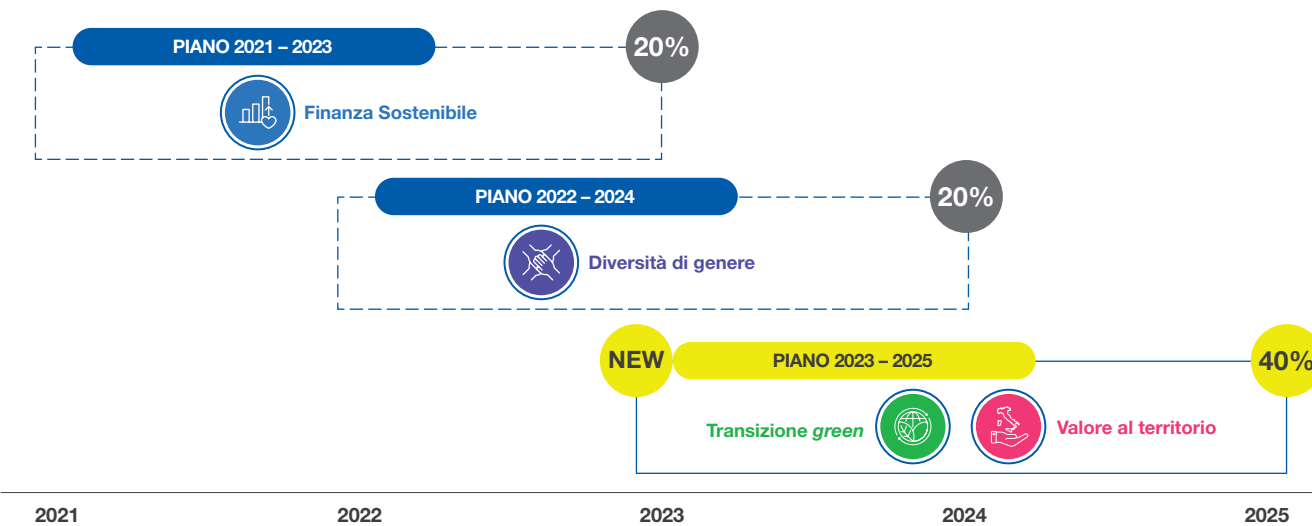
L'EBIT, obiettivo chiave dei sistemi di incentivazione che garantisce la sostenibilità degli stessi, rappresenta, l'indicatore di sintesi dei risultati comuni a tutti i *business* del Gruppo ed è misurato a livello annuale e pluriennale. Correlata alla sostenibilità nel lungo periodo del *business*, è presente la redditività corretta per il rischio. In continuità con lo scorso anno, al *focus* sul *cost discipline* nella strategia del Gruppo si affianca anche una forte attenzione ai ricavi.

Il *relative Total Shareholder Return* (TSR) di Poste Italiane, confrontato con l'andamento dell'indice FTSE MIB, è stato individuato come indicatore rappresentativo della natura multi *business* della Società radicata sul territorio nazionale.

Sia il sistema di incentivazione variabile a breve termine ("MBO" 2023) che il sistema di incentivazione variabile a lungo termine ("ILT *Performance Share* 2023-2025") prevedono, fra gli obiettivi complessivi, specifici indicatori ESG. Il piano di incentivazione a lungo termine 2023-2025 prevede, per gli obiettivi ESG, una particolare attenzione per la Transizione *green* e per il Valore al territorio.

Per facilitare la comprensione del collegamento tra gli obiettivi ESG e i piani di incentivazione variabile a lungo termine, viene illustrata, nella figura seguente, la sua evoluzione temporale.

OBIETTIVI ESG SUPPORTATI DAI PIANI ILT *PERFORMANCE SHARE*



SINTESI OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* DEI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE A BREVE E A LUNGO TERMINE 2023

CONDIZIONE CANCELLO	
Tutti i piani di incentivazione a breve e a lungo termine prevedono una condizione cancello rappresentata dall'EBIT di Gruppo.	
MBO 2023	ILT <i>PERFORMANCE SHARE</i> (2023-2025)
CONDIZIONI DI ACCESSO • CET1 BancoPosta • LCR BancoPosta • RORAC BancoPosta • Solvency II Ratio Gruppo Ass. Poste Vita	CONDIZIONI DI ACCESSO • CET1 BancoPosta • LCR BancoPosta • RORAC BancoPosta
KPI ECONOMICO-FINANZIARI • 20% EBIT di Gruppo • 10% Ricavi totali di Gruppo • 10% Costi Fissi di Gruppo	KPI ECONOMICO-FINANZIARI • 40% EBIT di Gruppo
KPI REDDITIVITÀ CORRETTA PER IL RISCHIO • 20% RORAC BancoPosta	KPI RITORNO PER GLI AZIONISTI • 20% <i>Relative</i> TSR vs indice FTSE MIB
KPI ESG • 15% Transizione <i>Green</i> • 15% Valorizzazione delle persone • 10% Qualità PCL	KPI ESG • 20% Transizione <i>green</i> • 20% Valore al territorio
CONDIZIONE DI MALUS	
Tutti i piani di incentivazione a breve e a lungo termine, prevedono tre condizioni di <i>Malus</i> : CET1 BancoPosta, LCR BancoPosta e RORAC BancoPosta.	
COMPLETO AUTOFINANZIAMENTO DI TUTTI I SISTEMI DI INCENTIVAZIONE, ATTRAVERSO LA DEFINIZIONE DEI LIVELLI SOGLIA DEGLI OBIETTIVI DI REDDITIVITA' IN CORRISPONDENZA ALMENO DEL <i>BUDGET</i> /PIANO STRATEGICO	

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

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DIRS)

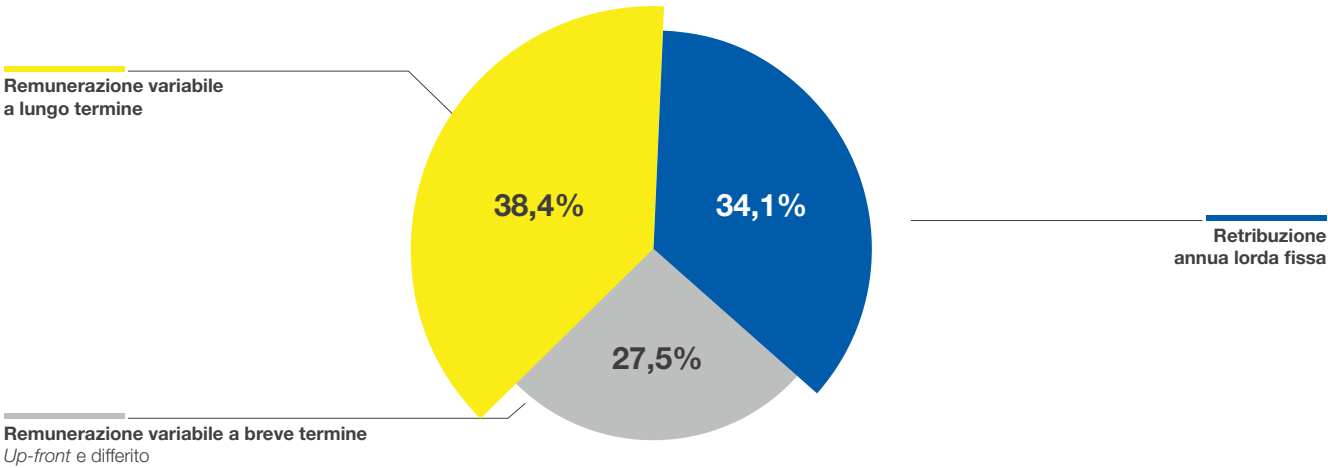
Pay-Mix

La Società identifica, di norma, come Dirigenti con responsabilità strategiche i responsabili delle funzioni a diretto riporto dell'AD-DG, oltre al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

La retribuzione annua lorda fissa dei DIRS è coerente con il ruolo ricoperto, l'ampiezza delle responsabilità assegnate, l'esperienza e le capacità richieste per ciascuna posizione, nonché il grado di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo individuale ai risultati della Società, anche tenuto conto di appositi *benchmark* di mercato.

La componente variabile della remunerazione per i DIRS viene declinata in coerenza con la specificità dei segmenti di *business* e con le responsabilità dei ruoli rispetto al mercato di riferimento.

ILLUSTRAZIONE *PAY-MIX* MEDIANO DIRS AL MASSIMO



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

Non possono essere attribuite *una tantum* retributive.



DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DIRS)

Sistemi di incentivazione variabile

Per i DIRS caratterizzati da particolari responsabilità si applicano politiche di remunerazione allineate alla normativa di riferimento e alle previsioni dei processi di *Corporate Governance* di Gruppo.

Con riferimento all'incentivazione a breve termine, l'erogazione è interamente *up-front* e in forma monetaria; per i DIRS sottoposti a specifiche normative di vigilanza in materia di remunerazione, l'erogazione del *bonus* è differita su 3-5 anni, parte in forma monetaria e parte in strumenti finanziari.

Con riferimento all'incentivazione a lungo termine, l'erogazione è interamente in strumenti finanziari ed è soggetta a periodi di *lock-up* o differimento e *retention* coerenti con le specificità relative ai settori regolamentati. In aggiunta, i DIRS sono destinatari di Linee guida di possesso azionario.

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

Gli obiettivi di *performance* 2023 sono declinati coerentemente con le direttrici del Piano Strategico. Per quanto attiene l'incentivo variabile a breve termine "MBO", gli obiettivi di funzione hanno lo scopo di valorizzare il contributo di ciascuna funzione all'efficace implementazione del Piano e potranno essere progettuali, economico-finanziari, di efficienza organizzativa e gestionale.

Gli obiettivi ESG rappresentano obiettivi differenziati per funzione da individuarsi all'interno dei KPI che alimentano la strategia ESG del Gruppo, riassunta in 8 pilastri, anche sulla base delle risultanze dell'analisi di materialità. Ai beneficiari, a titolo esemplificativo e non esaustivo, potranno essere assegnati KPI ESG legati alla Transizione *Green*, alla *Customer Experience* e alla Diversità e Inclusione, sempre nell'ambito delle priorità emerse dall'analisi di materialità.

Si ricorda, infine, che per i DIRS appartenenti al perimetro dei MRTs BancoPosta beneficiari del Piano ILT *Deliver* 2022 quinquennale, il cui periodo di *performance* si è concluso il 31 dicembre 2022, a valle della proposta di convertire in diritti a ricevere azioni di quota parte del premio maturato, si prevede un periodo di *retention* fino a due anni. La proposta di conversione è volta a rafforzare ulteriormente l'allineamento tra gli interessi del *management* e quelli degli azionisti e tiene conto degli aggiornamenti normativi intervenuti negli ultimi anni.

SINTESI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE A BREVE E LUNGO TERMINE 2023

MBO 2023	ILT PERFORMANCE SHARE (2023-2025)
PERFORMANCE GATE EBIT di Gruppo	CONDIZIONE CANCELLO EBIT di Gruppo
KPI ECONOMICO-FINANZIARI 20% In coerenza con quanto previsto per l'AD-DG, è presente un focus sui Costi e/o sui Ricavi, declinati rispetto al perimetro di competenza	KPI ECONOMICO-FINANZIARI 40% EBIT di Gruppo
KPI OBIETTIVI DI FUNZIONE 40% Obiettivi quali-quantitativi per l'efficace implementazione del Piano Strategico	KPI RITORNO PER GLI AZIONISTI 20% <i>Relative</i> TSR vs indice FTSE MIB
KPI ESG 40% obiettivi differenziati per funzione da individuarsi all'interno dei KPI che alimentano la strategia ESG del Gruppo	KPI ESG 20% Transizione <i>green</i> 20% Valore al territorio

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

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

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

Posteitaliane

Il documento “Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti 2022”, redatto secondo il Regolamento Emittenti per le società quotate, è disponibile sul sito Internet della Società al seguente link <https://www.posteitaliane.it/it/remunerazione.html>