

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI

Signore e Signori Azionisti,

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

Strategia, governance e risultati

Il 2025 ha rappresentato un anno di notevoli risultati per Poste Italiane, segnando al contempo un importante passaggio verso una nuova fase evolutiva del Gruppo, in piena coerenza con il Piano "The Connecting Platform", con la riorganizzazione delle attività finanziarie e con l'acquisizione della partecipazione strategica in TIM. Il nuovo assetto rafforzerà la capacità del Gruppo di offrire un ecosistema completo, moderno e competitivo, con servizi finanziari e di pagamento più integrati, innovativi e pienamente rispondenti alle esigenze di una clientela sempre più digitale. Tale configurazione

consentirà di consolidare ulteriormente il ruolo di Poste Italiane come piattaforma di servizi di riferimento a beneficio di tutto il Paese, capace di coniugare prossimità territoriale, *leadership* digitale ed eccellenza operativa.

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





Engagement degli azionisti e compliance normativa

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

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

Dal dialogo con gli *stakeholder* sono emerse riflessioni sull'opportunità di rimodulare il peso

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

Come è noto, per la sua peculiare natura, il Gruppo Poste Italiane applica, in materia di remunerazioni, sia la normativa prevista per le società quotate sia quella più specifica destinata alle società finanziarie. Nel pieno rispetto delle disposizioni vigenti e delle *best practice* in termini di comunicazione al mercato, la Relazione offre a tutti voi un quadro trasparente degli elementi retributivi e del loro collegamento alla *performance* aziendale, alla gestione del rischio, alla sostenibilità e alla creazione di valore nel breve e nel lungo periodo. Abbiamo dedicato particolare attenzione a rendere la politica di remunerazione del Gruppo sempre più comprensibile e accessibile, con l'obiettivo di mettere voi azionisti nelle migliori condizioni per valutare — e ci auguriamo apprezzare — i contenuti qui illustrati, riservando ampio spazio ai sistemi incentivanti, che intendiamo rendere sempre più un elemento distintivo della nostra politica.

Strategia retributiva e principali novità

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

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

Crediamo fermamente nel *pay-for-performance* e vogliamo che le nostre persone siano premiate a fronte di una creazione di valore solida perchè sostenibile nel lungo termine. I sistemi incentivanti adottati si ispirano a questa filosofia, con il giusto equilibrio tra obiettivi finanziari e non finanziari, di breve e di lungo termine, misurati attraverso metriche rigorose, verificabili, complementari

tra loro e coerenti con le priorità strategiche aziendali. La produzione di un livello adeguato di EBIT rappresenta per noi un imprescindibile "*conditio sine qua non*" per ricompensare il *management*.

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

- è stato aggiornato il *peer group* di riferimento dell'Amministratore Delegato per riflettere il mutato contesto organizzativo e di *business*, tenendo conto dell'impatto derivante dalla gestione delle partecipazioni strategiche;
- è stato introdotto un piano di incentivazione di lungo termine basato su *Phantom Stock Option* sul titolo Poste Italiane, strutturato in modo da assicurare un collegamento diretto con la creazione di valore generata dall'operazione TIM nell'interesse degli azionisti di Poste Italiane;





- a seguito delle modifiche organizzative e di *governance* connesse al "*Financial Hub*" e delle evoluzioni di *business* descritte, è stata proposta una revisione del pacchetto remunerativo e, in particolare, degli schemi di incentivazione dell'Amministratore Delegato, ribilanciandone la focalizzazione rispetto alle nuove sfide strategiche;
- nell'ambito dei piani di incentivazione del Gruppo, è stato esteso il ricorso all'azione Poste Italiane anche ai sistemi di incentivazione di Poste Vita e Poste Assicura, rafforzando l'allineamento degli interessi del *management* con quelli degli azionisti;
- infine, in *accoglimento* delle istanze espresse da alcuni *stakeholder*, vengono presentati e sottoposti a separata votazione assembleare tre distinti documenti informativi, relativi rispettivamente al sistema di incentivazione a breve termine, al piano *ILT Performance Share* e al piano di *Phantom Stock Option*, a garanzia di maggiore chiarezza e trasparenza per gli azionisti.

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

Il documento, in linea con le *best practice*, è introdotto da un "Quadro di sintesi" che, in poche pagine e in formato tabellare, fornisce le principali informazioni sulla politica retributiva sottoposta ad approvazione per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategiche. Seguono le due classiche Sezioni: la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026", che illustra in modo dettagliato i contenuti della politica in fase di approvazione, e la "Relazione annuale sui compensi corrisposti 2025", che fornisce

un'informativa puntuale sull'attuazione della politica approvata nel precedente esercizio. Data la specificità del Gruppo, è inoltre incluso l'Allegato "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta", che descrive la politica di remunerazione per il Patrimonio BancoPosta in conformità con quanto previsto dalla normativa bancaria di riferimento. Confidente che l'impostazione generale della politica di remunerazione e le novità introdotte siano pienamente in linea con le aspettative di Voi Azionisti, colgo l'occasione per ringraziare con sincera gratitudine tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e le funzioni aziendali per lo straordinario impegno profuso in questi tre anni di mandato, che hanno visto il nostro Gruppo crescere e diversificarsi con un assetto

organizzativo capace di rispondere prontamente alle nuove esigenze e una politica retributiva ormai pienamente allineata alle *best practice* nazionali e internazionali. Desidero inoltre esprimere, a nome di tutto il Comitato, un sentito ringraziamento alle persone di Poste Italiane — veri protagonisti di questa storia di successo — per la capacità di esecuzione, la dedizione e l'entusiasmo dimostrati.

Cordiali saluti,

Carlo D'Asaro Biondo

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



COMPOSIZIONE C.D.A. E COMITATI

Il Consiglio di Amministrazione, per il mandato 2023-2025, è composto da 9 amministratori, inclusi Presidente (non esecutivo e indipendente) e l'Amministratore Delegato, di cui 8 non esecutivi che compongono i cinque Comitati endoconsiliari.

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 il 27 aprile 2026, sarà chiamata, tra l'altro, a rinnovare il Consiglio di Amministrazione; il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2026-2028 determinerà la composizione dei Comitati endoconsiliari.

Nella figura a lato viene illustrata la composizione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endoconsiliari al momento della redazione del presente documento.



CARICA	NOME E COGNOME	COMITATO REMUNERAZIONI	COMITATO NOMINE E CORPORATE GOVERNANCE	COMITATO CONTROLLO E RISCHI	COMITATO SOSTENIBILITÀ	COMITATO PARTI CORRELATE E SOGGETTI COLLEGATI
Presidente	Silvia Maria Rovere¹					
Consigliere	Carlo D'Asaro Biondo¹					
Consigliere	Valentina Gemignani²					
Consigliere	Paolo Marchioni¹					
Consigliere	Matteo Petrella¹					
Consigliere	Patrizia Rutigliano¹					
Consigliere	Vanda Ternau¹					
Consigliere	Alessandro Marchesini¹					

Presidente Membro

Amministratori investiti di particolari cariche

PRESIDENTE

Silvia Maria Rovere¹

AMMINISTRATORE DELEGATO

Matteo Del Fante

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

LA PLATFORM COMPANY ITALIANA SENZA EGUALI CHE GENERA VALORE PER TUTTI GLI STAKEHOLDER

CAPACE DI CONNETTERE CITTADINI, IMPRESE E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



13mila
UFFICI POSTALI



49mila
RETI TERZE



27mln
INTERAZIONI
PHYGITAL
GIORNALIERE

A SERVIZIO DELLA PIÙ AMPIA BASE CLIENTI D'ITALIA



36mln
CLIENTI
FINANZIARI



46mln
CLIENTI
TOTALI



19mln
CLIENTI
DIGITALI

VALORE CREATO PER TUTTI GLI STAKEHOLDER E PER IL PAESE

>€100mld
IMPATTO
SUL PIL
(2018-25)

>200mila
CONTRIBUTO
ALL'OCCUPAZIONE
(2025)¹

>€17mld
ENTRATE
FISCALI
(2018-25)

A SUPPORTO DELLA COESIONE SOCIALE, RIDUCENDO IL DIVARIO DIGITALE



7mila
UFFICI POSTALI
POLIS



30mln²
IDENTITÀ
DIGITALI (SPID)



95%³
COPERTURA DELLA
POPOLAZIONE

SOLIDO TRACK RECORD DI RISULTATI FINANZIARI

+3%
RICA VI
CAGR 2017-25

+14%
EBIT ADJUSTED
CAGR 2017-25

+16%
UTILE NETTO
CAGR 2017-25

ca. €9mld⁴
DIVIDENDI CUMULATI
2016-25

¹. Include occupazione diretta e indiretta; ². Di cui 24mln attive; ³. % della popolazione entro 5 min. (o 2,5km) da un punto *Pick-Up & Drop-off* (inclusi gli Uffici Postali); ⁴. Per competenza, include il saldo del dividendo 2025 in pagamento a giugno 2026, a seguito dell'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

RISULTATI FINANZIARI 2025 A LIVELLI RECORD, CON EBIT *ADJUSTED* E UTILE NETTO IN ANTICIPO SUL PIANO

CRESCITA SOSTENIBILE DELLA REDDITIVITÀ GRAZIE ALLA COSTANTE PROGRESSIONE DEI RICAVI E RAZIONALIZZAZIONE DEI COSTI

In mld di euro, se non diversamente specificato

	2017	2023	2024	2025	2017-25 CAGR
RICAVI ¹	10,57	11,99	12,59	13,12	+3%
RISULTATO OPERATIVO (EBIT) <i>ADJUSTED</i>	1,12	2,62	2,96	3,24	+14%
UTILE NETTO (esclusa partecipazione in TIM)	0,69	1,93	2,01	2,22 ²	+16%
DIVIDENDO PER AZIONE (€)	0,42	0,80	1,08	1,25 ³	+15%

1. I ricavi sono rettificati al netto del costo delle materie prime e degli oneri di sistema e di trasporto di energia elettrica e gas del *business* dell'energia; **2.** Utile netto contabile pari a €2.235mln, comprensivo di €16mln riconducibili alla partecipazione in TIM e agli aggiustamenti PPA; **3.** Proposta di Dividendo per Azione (DPS).

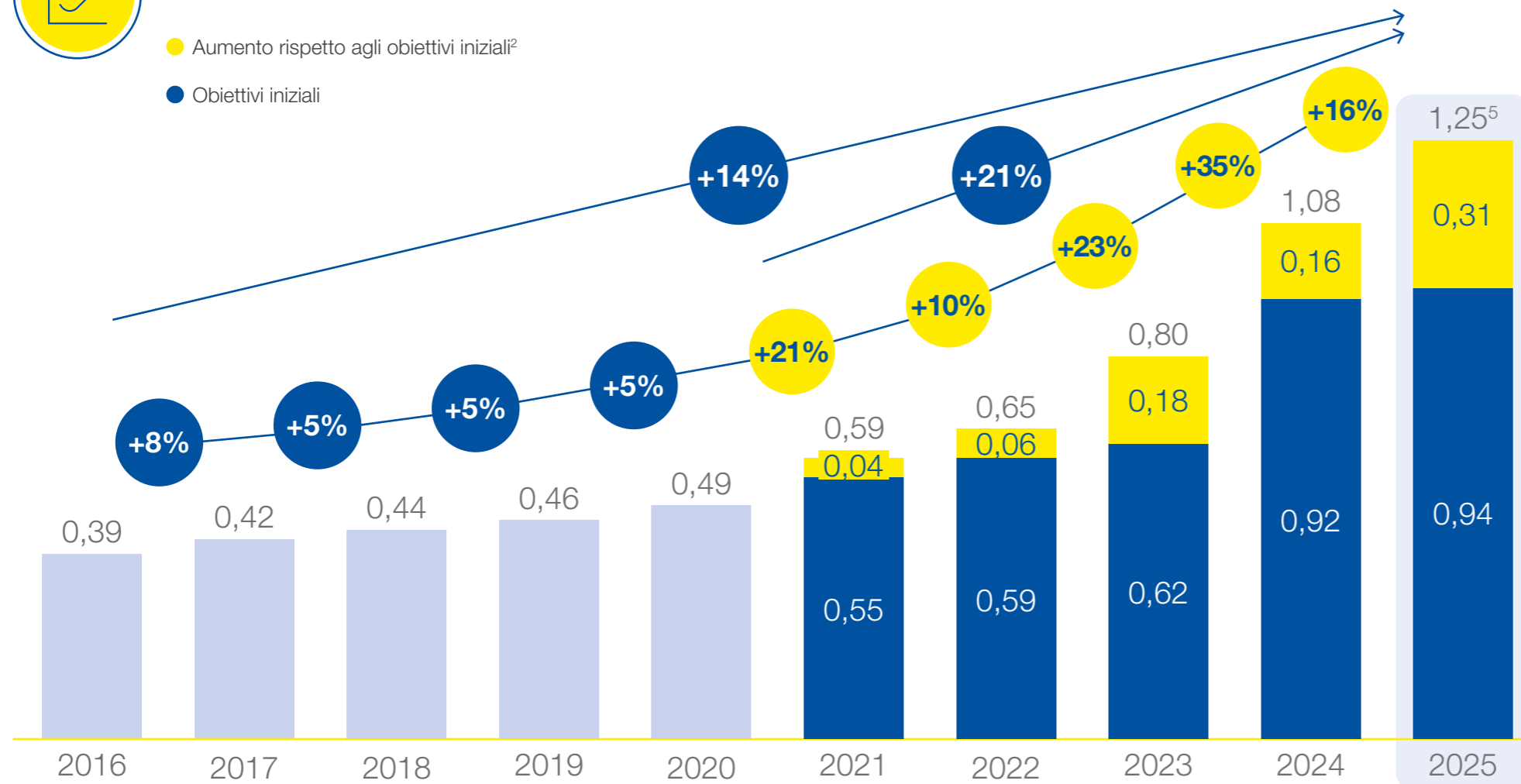
SOLIDO *TRACK RECORD* DI CRESCITA COSTANTE DEI DIVIDENDI — ca. €9 MILIARDI¹ CUMULATI DAL 2016

SUPPORTATO DA UNA SOLIDA POSIZIONE PATRIMONIALE E DA UNA FORTE GENERAZIONE DI FLUSSI DI CASSA



EVOLUZIONE DEL DIVIDENDO PER AZIONE

- Aumento rispetto agli obiettivi iniziali²
- Obiettivi iniziali



In euro, se non diversamente specificato

● **1,6mld di dividendi totali nel 2025**
dividend yield pari a ca. 7%³

Total Shareholder Return dall'IPO di Poste Italiane⁴

Poste Italiane: **+532%**

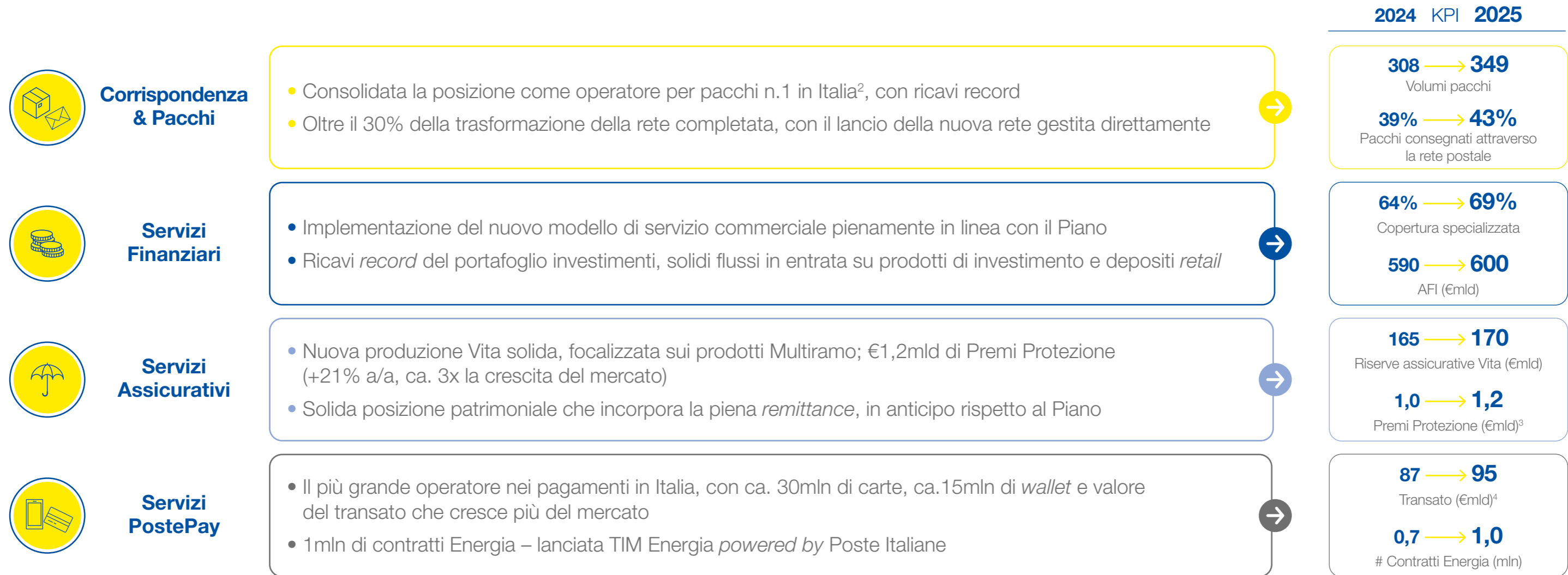
FTSE MIB: **+213%**

¹. Include il saldo del dividendo 2025 in pagamento a giugno 2026, a seguito dell'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti; ². Target indicati nel Piano "Sustain & Innovate" pubblicato a marzo 2021 per gli anni 2021, 2022 e 2023, e nel piano 2024-28 "The Connecting Platform" pubblicato a marzo 2024 per gli anni 2024 e 2025; ³. Calcolato sulla capitalizzazione di mercato media del 2025; ⁴. Dati dal 27 ottobre 2015 al 25 febbraio 2026; ⁵. Proposta di Dividendo per Azione.

PRINCIPALI RISULTATI DEL 2025

RAGGIUNGIMENTO CONTINUO DELLE PRINCIPALI PRIORITÀ STRATEGICHE

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



1. Basato su 4,2mln di utenti attivi giornalieri, media di dicembre 2025; 2. Basato sui volumi B2C e B2B del 2025; 3. Include i premi assicurativi Motor intermediati; 4. Issuing.

RISULTATI CHIAVE ESG DEL 2025

RAGGIUNTI GLI OBIETTIVI ESG INTEGRATI, PER UNA CRESCITA SOSTENIBILE NEL LUNGO TERMINE

ENVIRONMENTAL

- ca. 30mila **veicoli a basse emissioni**, di cui ca. 6,2mila elettrici
- ca. 4,3mila edifici coinvolti nel **progetto Smart Building**
- ca. 870 **impianti fotovoltaici** installati
- ca. 1mln di contratti attivi per l'**offerta di energia verde e gas**; ca. 20,4mln di **carte di pagamento ecosostenibili**
- **Corridoio green**: rotta logistica interamente a zero emissioni per la consegna sostenibile dei pacchi

SOCIAL

- **Progetto Polis on track**: ca. 4,8mila Uffici Postali completati e 160 spazi di *co-working* realizzati; >190mila servizi della PA erogati
- 215 iniziative di **educazione finanziaria, inclusione digitale e sostenibilità**
- **Top Employer** per il 7° anno consecutivo
- *Rating "top-tier"* (3 stelle) nel **FIA Road Safety Index**¹
- **Digital Sustainability Award 2025** per la trasformazione digitale inclusiva del servizio di assistenza ai clienti²

GOVERNANCE

- **Strategia di Resilienza Operativa Digitale** (2026-2029)
- Testo Unico di **Sicurezza Informatica**; Linee guida per la **gestione dei fornitori di servizi ICT** – rischi ICT terze parti
- Linee guida per l'**accessibilità** dei prodotti e servizi digitali
- **Manifesto Etico** sull'Intelligenza Artificiale e **Comitato Interno per l'IA**
- ISO 37301:2021 (**Sistemi di Gestione della Compliance**) e ISO 20400:2017 (**Approvvigionamento Responsabile**)
- 1° fase dei **Controlli Interni sulla Rendicontazione di Sostenibilità**

FORTE REPUTAZIONE ESG – INCLUSIONE NEI PIÙ IMPORTANTI INDICI E RATING

S&P Global
S&P Dow Jones Indices

- *Sustainability Yearbook 2025* (90/100)
- *Best-in-class World/Europe Indices*

CDP • *B (Management)*

MSCI • *'AA' rating*

Corporate ESG Performance
ISS ESG Prime

- *ISS Corporate ESG Rating (prime list C)*

ISS

- *ESG quality score '1' Environment, '1' Social e '1' Governance*

1. Valutazione riconosciuta a livello internazionale sull'impronta aziendale in materia di sicurezza stradale, pubblicata dalla FIA (Fédération Internationale de l'Automobile); 2. Promosso dalla Fondazione per la Sostenibilità Digitale e conferito in occasione della quarta edizione dell'Assemblea Generale sulla Sostenibilità Digitale.

STRATEGY UPDATE 2026

EVOLUZIONE DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO

Sul piano industriale, il 2026 consolida l'evoluzione di Poste Italiane come piattaforma omnicanale e *data-driven*, con l'Intelligenza Artificiale indicata come acceleratore chiave sia per la crescita dei ricavi sia per l'efficientamento dei costi, applicata al modello di servizio commerciale, alla logistica e al potenziamento delle *operations*. Lo *Strategy Update 2026* prevede, inoltre, l'avvio della riorganizzazione di Gruppo finalizzata alla creazione di un nuovo "Polo Finanziario" ("*Financial Hub*"), integrando pagamenti, monetica e servizi finanziari, assegnando le attività relative alla monetica e ai pagamenti di PostePay al Patrimonio BancoPosta, al fine di ottimizzare la gestione delle risorse e rafforzare l'efficacia operativa dell'intero Gruppo. L'iniziativa mira a rafforzare ulteriormente la centralità del cliente, accelerare il *time-to-market*, ottimizzare l'impiego del capitale e ampliare le opportunità di *cross-selling*, valorizzando in particolare la crescita e il potenziale della clientela PostePay.

Per il comparto Corrispondenza, Pacchi e Distribuzione, la trasformazione logistica prosegue nel 2026 con il completamento della nuova rete corriere interna, il rafforzamento della *leadership* nel mercato nazionale dei pacchi e lo sviluppo del *business* internazionale, della logistica integrata e della logistica sanitaria. In parallelo, l'implementazione del nuovo modello di servizio commerciale sarà ulteriormente potenziata dalla riconfigurazione della rete verso un modello "*Hub-and-Spoke*" più efficiente, la cui operatività è prevista nel corso del 2027. Nel comparto assicurativo, il 2026 è orientato al consolidamento nel segmento Investimenti e Previdenza e al consolidamento della crescita nel comparto Protezione, con l'obiettivo di contribuire alla riduzione della sottoassicurazione del Paese e di cogliere sinergie commerciali con i prodotti di investimento e con reti terze.

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

Coerentemente con tali linee evolutive, nonché anche alla luce della riorganizzazione delle attività finanziarie e di pagamento, viene istituita una nuova funzione organizzativa dedicata alle attività sopra citate, a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione, la cui responsabilità è affidata all'AD stesso nel suo ruolo dirigenziale.



PRINCIPALI OBIETTIVI FINANZIARI

CRESCITA DELLA REDDITIVITÀ CONFERMATA, SUPPORTATA DA UN SOLIDO AUMENTO DELLA *TOP-LINE* E DALLA LEVA OPERATIVA

In mld di euro, se non diversamente specificato

	2017	2023	2024	2025	2026
RICAVI ¹	10,57	11,99 ✓✓	12,59 ✓✓	13,12 ✓✓	13,5
RISULTATO OPERATIVO (EBIT) <i>ADJUSTED</i>	1,12	2,62 ✓✓	2,96 ✓✓	3,24 ✓✓	>3,3
UTILE NETTO (esclusa partecipazione in TIM)	0,69	1,93 ✓✓	2,01 ✓✓	2,22 ¹ ✓✓	2,3
DIVIDENDO PER AZIONE (€)	0,42	0,80 ✓✓	1,08 ✓✓	1,25 ² ✓✓	>70% <i>payout</i>

Ulteriore *upside* futuro grazie al *pass-through* dei dividendi TIM

✓ Raggiunti

✓✓ Superati

1. Utile netto contabile pari a €2.235mln, comprensivo di €16mln riconducibili alla partecipazione in TIM e agli aggiustamenti PPA; 2. Proposta di Dividendo per Azione (DPS).

LE NOVITÀ 2026

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

- ✓ **Collegamento tra la strategia di Poste Italiane e la *People Strategy*** al fine di considerare e valorizzare, nell’ambito della Politica di Remunerazione, la partecipazione strategica in TIM
- ✓ **Aggiornato il *peer group* dell’Amministratore Delegato** al fine di considerare il mutato contesto organizzativo e di *business*, anche in considerazione dell’impatto derivante dalla gestione delle partecipazioni strategiche
- ✓ **I sistemi MBO 2026 e il Piano ILT “*Performance Share 2026-2028*”** sono stati definiti confermando la **grande attenzione ai margini, alla creazione di valore per gli azionisti e alle tematiche ESG**. Anche per il 2026 sono stati individuati KPI rigorosi e misurabili, pienamente coerenti con le direttrici strategiche del Gruppo. È stato mantenuto un adeguato bilanciamento degli obiettivi, in linea con le prassi di mercato
- ✓ Con l’obiettivo di orientare anche l’efficace gestione della partecipazione in TIM, la Politica di Remunerazione 2026 è stata integrata con **l’introduzione di un Piano di incentivazione di lungo termine basato su *Phantom Stock Option*** sul titolo Poste Italiane strutturato in modo da prevedere un collegamento diretto con la creazione di valore per gli azionisti di Poste Italiane e di TIM
- ✓ Al fine di valorizzare le modifiche organizzative e di *governance* connesse al “*Financial Hub*” e le evoluzioni di *business* descritte, di conseguenza è stata **proposta una revisione del pacchetto remunerativo e degli schemi di incentivazione dell’Amministratore Delegato**
- ✓ Nell’ambito dei piani di incentivazione del Gruppo Poste Italiane è stato **esteso l’utilizzo dell’azione di Poste Italiane anche ai sistemi di incentivazione di Poste Vita e Poste Assicura**
- ✓ Ascoltando le richieste di alcuni *stakeholder*, **vengono presentati e sottoposti a votazione assembleare tre distinti documenti informativi** separando il sistema di incentivazione a breve termine, il “Piano ILT *Performance Share 2026-2028*” e il “Piano di *Phantom Stock Option Triennale*”

AMMINISTRATORE DELEGATO (AD)

SCHEMA DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE E PAY-MIX

I compensi annui lordi fissi sono pari a € 1.678.000.

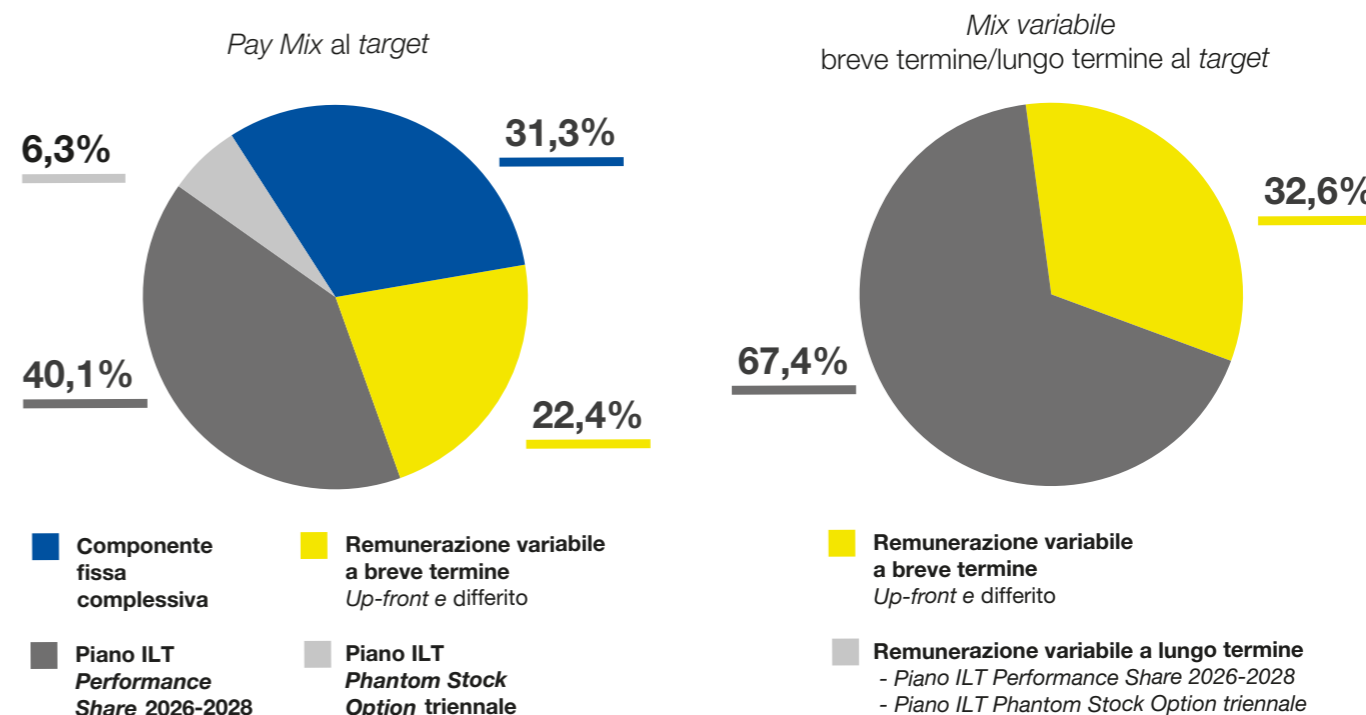
La remunerazione variabile dell'AD è composta dal sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO"), dal "Piano ILT *Performance Share* 2026-2028" e dal "Piano di *Phantom Stock Option*" su base triennale. Tali Piani consentono di mantenere una costante correlazione tra remunerazione variabile e *performance* di breve e di lungo periodo, rafforzando l'allineamento rispetto agli interessi degli investitori anche in considerazione della corresponsione dell'incentivo prevalentemente in strumenti finanziari di Poste Italiane.

È opportuno ricordare che i meccanismi di funzionamento e le proporzioni di assegnazione del sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO") e a lungo termine (Piano ILT *Performance Share*) sono definiti in linea con quelli approvati nel 2025. La percentuale di assegnazione target annua del Piano di *Phantom Stock Option* triennale è contenuta al 20% della componente fissa ed ha l'obiettivo di rendere il pacchetto remunerativo dell'Amministratore Delegato maggiormente coerente con il perimetro di attività presidiate e alle attività svolte. Tali piani hanno l'obiettivo di incentivare il raggiungimento di ambiziosi obiettivi aziendali, quali l'efficace implementazione della strategia del Gruppo, la valorizzazione delle partecipazioni strategiche, oltre che favorire la creazione di sinergie con TIM.

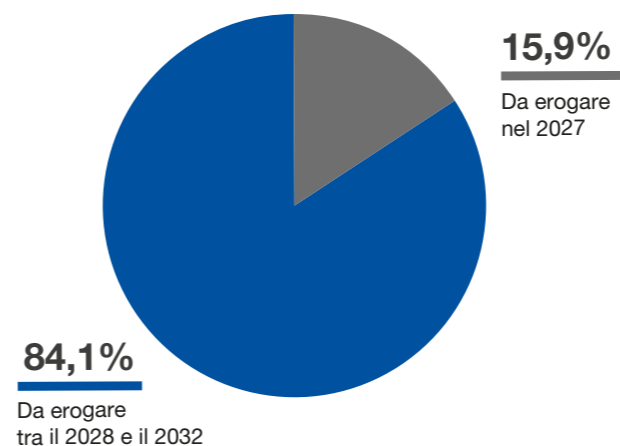
Si fa presente, infine, che i piani di incentivazione sono sottoposti a meccanismi di differimento e/o *retention*. Inoltre, ciascuna quota di remunerazione variabile è sottoposta a meccanismi di correzione *ex-post* (*malus* e/o *claw back*). Alla luce di quanto indicato, viene illustrato nella figura accanto il *Pay Mix* dell'AD.

Si ricorda, infine, che all'Amministratore Delegato non possono essere attribuiti Bonus discrezionali (*Una Tantum Retributive* o *Special Award*).

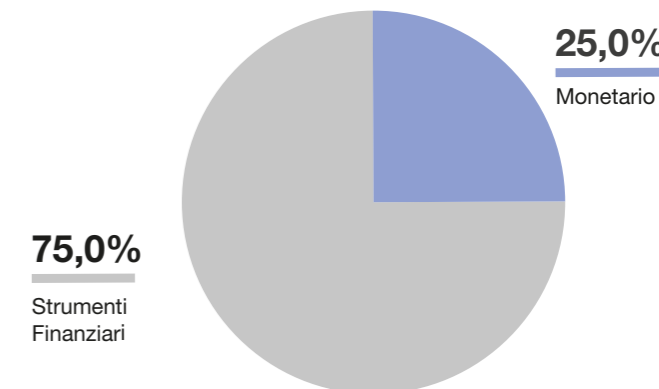
PAY MIX AD AL TARGET



Tempistiche di riconoscimento della Remunerazione variabile di nuova assegnazione nel 2026 al target



Mix Monetario/Strumenti Finanziari al target



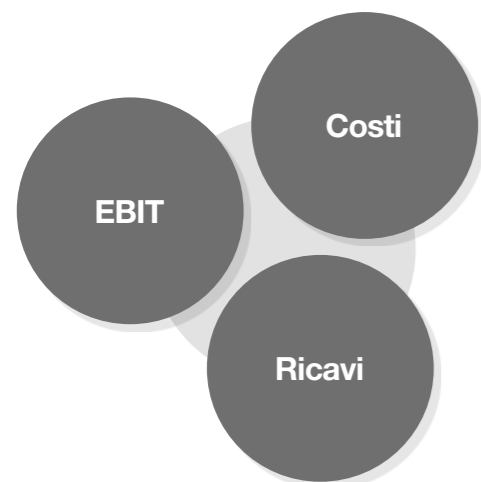
AMMINISTRATORE DELEGATO (AD)

SINTESI DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE

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

SINTESI INDICATORI DI PERFORMANCE RETRIBUZIONE VARIABILE AMMINISTRATORE DELEGATO

ECONOMICI – FINANZIARI DI GRUPPO



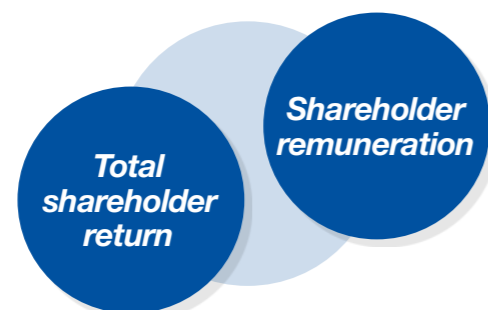
ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE



BANCOPOSTA



RITORNO PER GLI AZIONISTI



TIM



DIRETTORE GENERALE (DG) E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DIRS)

REMUNERAZIONE E PAY-MIX

La Società identifica, di norma, come Dirigenti con responsabilità strategiche i responsabili delle funzioni a diretto riporto dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale di Poste Italiane S.p.A. che hanno il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, oltre al Responsabile Controllo Interno e al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

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

La componente variabile per i DIRS prevede, di norma, la partecipazione al Piano d'incentivazione a breve termine "MBO", al "Piano ILT *Performance Share* 2026-2028" e al "Piano di *Phantom Stock Option* triennale", in coerenza con quanto descritto per l'Amministratore Delegato, con riferimento ai rispettivi ambiti di competenza.

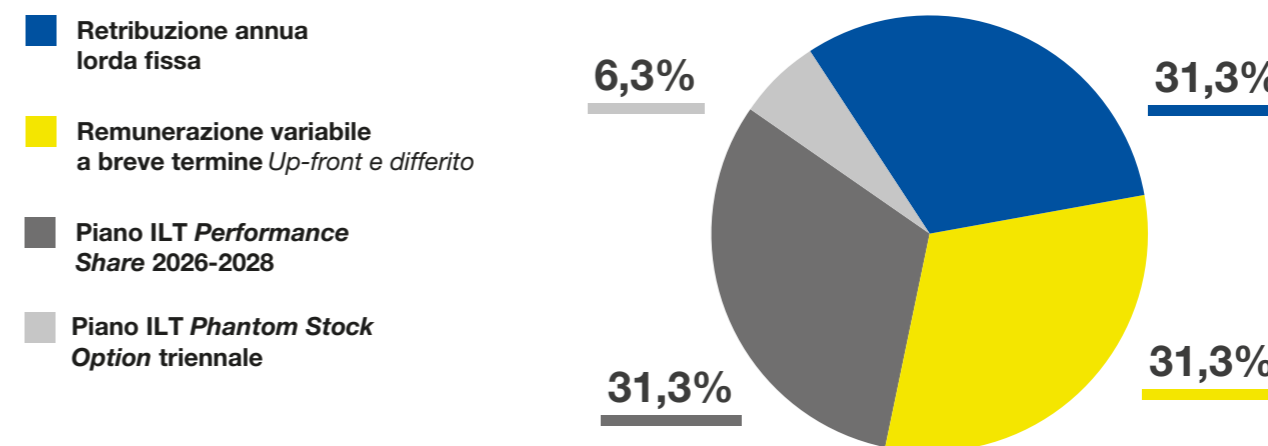
Anche il pacchetto remunerativo del Direttore Generale (DG) è composto da una componente fissa, una componente variabile di breve termine e una componente variabile di lungo termine. La retribuzione annua lorda fissa complessiva del Direttore Generale è pari a 1.000.000 euro lordi annui. L'MBO 2026 del Direttore Generale è allineato con la struttura e gli obiettivi previsti per l'MBO 2026 Industriale dell'Amministratore Delegato; inoltre, il Direttore Generale è destinatario del "Piano ILT *Performance Share* 2026-2028" e del "Piano di *Phantom Stock Option* triennale", in linea con quanto già descritto per l'Amministratore Delegato.

Il Pay-Mix del DG, illustrato nella prima figura accanto, è stato calcolato prendendo a riferimento il valore dei sistemi incentivanti a breve e a lungo termine al *target*, considerando il valore del "Piano ILT *Performance Share* 2026-2028" e il "Piano di *Phantom Stock Option* triennale".

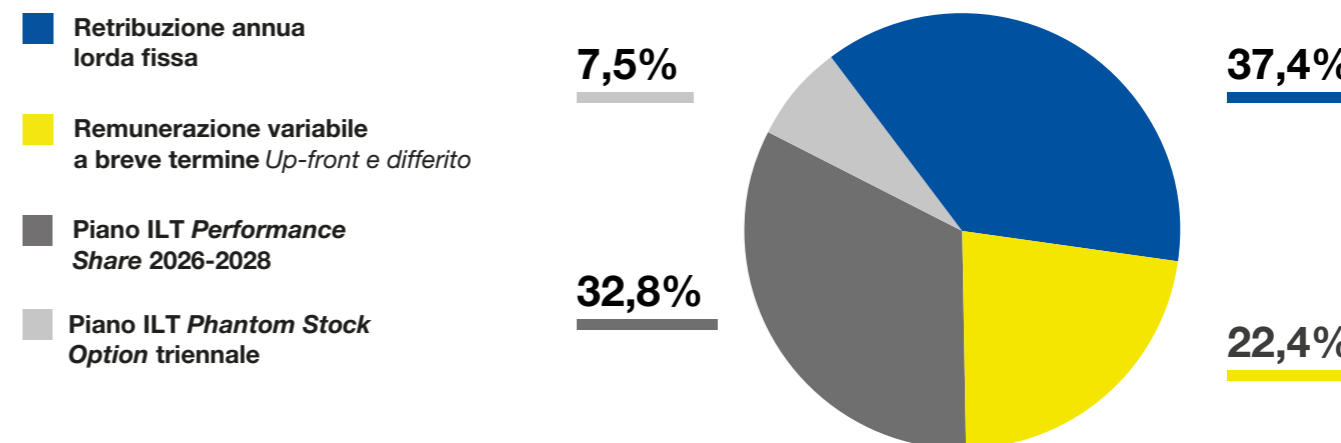
Il *Pay-Mix* relativo ai DIRS, rappresentato nella seconda figura accanto, è calcolato, allo stato dell'arte, prendendo a riferimento la mediana della retribuzione annua lorda fissa e delle componenti variabili (a breve e a lungo termine) nell'ipotesi di conseguimento dei risultati al *target*.

Si ricorda infine che al DG e ai Dirigenti con responsabilità strategiche non possono essere attribuiti Bonus discrezionali (*Una Tantum Retributive* o *Special Award*).

PAY-MIX DG AL TARGET



PAY-MIX MEDIANO DIRS AL TARGET



Posteitaliane

Il documento “Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025”, 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>