

PIANO DI INCENTIVAZIONE A BREVE TERMINE 2026 BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI, PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DEL PATRIMONIO BANCOPOSTA E PER IL PERSONALE RILEVANTE DEL GRUPPO ASSICURATIVO POSTE VITA ("MBO")

PAESE, PERSONE, PROSSIMITÀ,
TUTTO IN UNA **P**



Posteitaliane

PIANO DI INCENTIVAZIONE A BREVE TERMINE 2026 BASATO
SU STRUMENTI FINANZIARI, PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE
DEL PATRIMONIO BANCOPOSTA E PER IL PERSONALE RILEVANTE
DEL GRUPPO ASSICURATIVO POSTE VITA (“MBO”)

DOCUMENTO INFORMATIVO REDATTO AI SENSI DELL'ART. 84-B/S DEL REGOLAMENTO EMITTENTI

PAESE, PERSONE, PROSSIMITÀ,
TUTTO IN UNA **P**





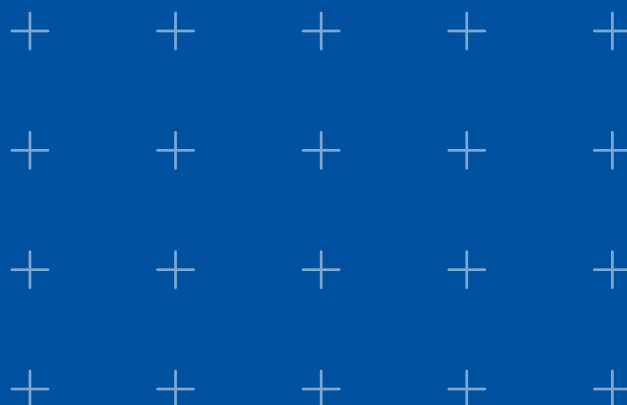
Piano di incentivazione a breve termine 2026 basato su strumenti finanziari, per il Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta e del Personale Rilevante del Gruppo Assicurativo Poste Vita (“MBO”)

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





Premessa	4
Definizioni	5
1. I soggetti destinatari.....	7
2. Le ragioni che motivano l'adozione del Piano.....	9
3. <i>Iter</i> di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti	15
4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti	18



Premessa

Signori Azionisti,

il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”), redatto ai sensi dell’art. 84-*bis* e dello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento CONSOB adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”), ha come oggetto la proposta di adozione del “**Piano di incentivazione a breve termine 2026 basato su strumenti finanziari, per il Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta e per il Personale Rilevante del Gruppo Assicurativo Poste Vita**” (“**MBO**” o il “**Piano**”) approvato dal Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane S.p.A. (la “**Società**” o “**Poste Italiane**”).

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

Il presente Documento Informativo, pertanto, fornisce informazioni circa il “Piano di incentivazione a breve termine 2026 basato su strumenti finanziari, per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta (“**MBO BancoPosta**” o “**MBO BP**”) e del personale rilevante per il Gruppo Assicurativo Poste Vita” (“**MBO Poste Vita**” o “**MBO PV**”).

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

Si precisa che 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.

“Assemblea” o “Assemblea degli Azionisti”	indica l’Assemblea degli Azionisti della Società, che è chiamata a deliberare – <i>inter alia</i> – in merito alla proposta di adozione di piani basati su strumenti finanziari e sull’attribuzione al Consiglio di Amministrazione della Società, con facoltà di subdelega, di tutti i necessari poteri per attuare e modificare i piani stessi;
“Azioni”	indica le azioni ordinarie della Società;
“Azioni Disponibili”	indica le Azioni per le quali si sono completati eventuali vincoli di <i>Retention</i> e che non siano sottoposte ad adempimenti fiscali e/o contributivi, ove applicabili;
“Beneficiari”	indica i soggetti destinatari del Piano;
“Beneficiari BancoPosta” o “Beneficiari BP”	indica le risorse appartenenti al personale <i>Material Risk Takers</i> del Patrimonio BancoPosta (incluso l’Amministratore Delegato per la componente di competenza del Patrimonio BancoPosta);
“Beneficiari del Gruppo Assicurativo Poste Vita” o “Beneficiari PV”	indica le risorse appartenenti al Personale Rilevante di Poste Vita S.p.A e Poste Assicura S.p.A.;
“Condizione Cancellato” e “Condizioni di Accesso”	indica le condizioni, verificate al termine del Periodo di <i>Performance</i> , in assenza delle quali non maturano i Diritti (e di conseguenza non vengono attribuite le Azioni), anche a fronte del raggiungimento degli Obiettivi di <i>Performance</i> ;
“Condizioni di Malus”	indica le condizioni da verificare al termine dei Periodi di Differimento ai fini dell’attribuzione delle quote differite;
“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 Attribuzione dei Diritti”	<ul style="list-style-type: none"> • per la quota <i>up-front</i>, 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 <i>Malus</i> con riferimento all’anno precedente al termine del Periodo di Differimento di tali quote determinando, di conseguenza, se attribuire o meno i Diritti relativamente alle quote differite stesse;
“Data di Consegna delle Azioni”	indica la data in cui il Beneficiario diventa effettivamente titolare delle Azioni, previa effettuazione di tutti gli adempimenti contabili e amministrativi necessari;
“Data di Maturazione dei Diritti”	indica la data della delibera del Consiglio di Amministrazione che verifica il conseguimento della Condizione Cancellato e delle Condizioni di Accesso, oltre al livello di conseguimento degli Obiettivi di <i>Performance</i> , determinando il numero complessivo di Diritti maturati dai Beneficiari;
“Diritto”	indica il diritto assegnato ai Beneficiari di ricevere una Azione secondo quanto previsto nei Regolamenti;
“Dividend equivalent”	indica il meccanismo, per tutte le quote azionarie illustrate nel presente Documento soggette a <i>retention</i> , di consegna di un numero di azioni aggiuntivo corrispondente al controvalore effettivo dei dividendi non percepiti dal Beneficiario durante i periodi di <i>Retention</i> (per le azioni non ancora disponibili);
“Giorno Lavorativo”	indica un giorno diverso da sabato, domenica e altro giorno festivo;
“Gruppo Poste Italiane” o “Gruppo”	indica collettivamente: (i) la Società e (ii) le società Controllate, direttamente o indirettamente, dalla Società;
“Gruppo Assicurativo Poste Vita”	indica collettivamente: (i) Poste Vita S.p.A. e (ii) Poste Assicura S.p.A.;
“Leggi”	indica tutte le norme primarie e secondarie, o regolamentari, ovvero qualsiasi altra disposizione vincolante o avente efficacia sul soggetto nei confronti del quale tale fonte operi; “Legge” significa ciascuna di esse;
“Obiettivi di Performance”	indica gli obiettivi di <i>performance</i> assegnati per il Piano;
“Patrimonio BancoPosta”	indica il Patrimonio BancoPosta, separato dal patrimonio di Poste Italiane, che costituisce un compendio di beni e rapporti giuridici destinato esclusivamente al soddisfacimento delle obbligazioni, sorte nell’ambito dell’esercizio delle attività di BancoPosta, e rappresenta il parametro di applicazione degli istituti di vigilanza prudenziale della Banca d’Italia riferiti a tali attività;
“Periodo di Differimento”	indica il periodo successivo al Periodo di <i>Performance</i> , la cui durata varia da tre a cinque anni in base alla categoria di appartenenza dei Beneficiari, al termine del quale viene verificato il superamento delle Condizioni di <i>Malus</i> per l’attribuzione di ciascuna quota differita;
“Periodo di Performance”	indica il periodo annuale (2026) in riferimento al quale sono individuati gli Obiettivi di <i>Performance</i> ;
“Periodo di Retention”	indica il periodo decorrente dalla Data di Attribuzione dei Diritti al termine del quale sarà trasferita la effettiva titolarità, inclusa la possibilità di disporre, delle Azioni corrispondenti ai Diritti attribuiti, incluso quanto eventualmente derivante dal meccanismo del <i>Dividend Equivalent</i> ;

“Personale più rilevante” o “Material Risk Takers” BP	con riferimento al Patrimonio BancoPosta, indica i Beneficiari in possesso dei requisiti declinati nella Direttiva 2013/36/UE, come modificata dalla Direttiva (UE) n. 878/2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 e dal Regolamento Delegato UE 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021, individuati sulla base della <i>“Linea Guida Identificazione del Personale più Rilevante riferito al Patrimonio BancoPosta”</i> , per la quale si applicano le disposizioni di vigilanza per le banche ¹ in tema di remunerazione e incentivazione secondo quanto definito nelle <i>“Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta”</i> ;
Personale Rilevante PV	con riferimento al Gruppo Assicurativo Poste Vita, indica i Beneficiari dell’impresa assicurativa così come definito dalla lettera m) dell’art. 2 comma 1 del Regolamento IVASS 38/2018, per i quali si applicano le disposizioni di vigilanza per le Compagnie di assicurazione ² in tema di remunerazione e incentivazione secondo quanto definito nelle <i>“Politiche di remunerazione e incentivazione di Poste Vita e del Gruppo Poste Vita”</i> e delle <i>“Politiche di remunerazione e incentivazione di Poste Assicura”</i> ;
“Premio”	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 Piani, e eventuali successive modifiche e/o integrazioni, che prevedono i termini e le condizioni applicabili ai sistemi stessi;
“Senior Management BP”	Con riferimento al Patrimonio BancoPosta 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;
“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;
“Trasferimento” e “Trasferire”	indica la cessione dei Diritti o di diritti sui Diritti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi circostanza, inclusa la costituzione di diritti reali o personali, a titolo universale o particolare, oneroso o gratuito, volontaria o forzata, inclusa la vendita, il conferimento, la permuta, la locazione, l’usufrutto, la conclusione di accordi fiduciari o <i>trust</i> , o altri accordi od operazioni aventi effetto equivalente;
“Valore Normale”	indica la media aritmetica dei prezzi delle Azioni rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto a una determinata data.

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

2. Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018.

1. I soggetti destinatari

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

Tra i Beneficiari del Piano è compreso l'Amministratore Delegato (AD) della Società³.

Si ricorda che l'Amministratore Delegato rientra nel perimetro di applicazione delle *"Linee guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2026 del Patrimonio BancoPosta"* ed è pertanto assoggettato alla vigente normativa di vigilanza bancaria solo relativamente alle attività poste in essere in relazione al Patrimonio BancoPosta e alle componenti della remunerazione ad esse collegate. Rientrano altresì tra i Beneficiari l'Amministratore Delegato di Poste Vita S.p.A.⁴ e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Poste Assicura S.p.A.⁵

Si segnala che alcuni dei potenziali Beneficiari del 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 o del Gruppo Assicurativo Poste Vita, non viene fornita indicazione nominativa dei predetti Beneficiari, ma si fa rimando per essi alle informazioni di seguito riportate.

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

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 2026 del Patrimonio BancoPosta"*, delle *"Politiche di remunerazione e incentivazione di Poste Vita e del Gruppo Poste Vita"* o delle *"Politiche di remunerazione e incentivazione di Poste Assicura"*. Alla data del presente documento si tratta di circa 35 *Material Risk Takers* del Patrimonio BancoPosta⁶ (Beneficiari BP) e circa 25 risorse appartenenti al Personale Rilevante del Gruppo Assicurativo Poste Vita (Beneficiari PV). Resta salvo il rispetto dei processi di *Corporate Governance* vigenti nel Gruppo Assicurativo Poste Vita con riferimento ai relativi beneficiari.

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 Società⁷ 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 2026 del Patrimonio BancoPosta"* e non è pertanto assoggettato alla vigente normativa di vigilanza bancaria né a quella in materia assicurativa. Resta inteso che il Direttore Generale è beneficiario del Sistema MBO differito descritto nell'ambito della Politica in materia di Remunerazione 2026 di Poste Italiane (integralmente in forma monetaria).

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

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

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

6. 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 2026 del Patrimonio BancoPosta"*.

7. Al momento della redazione del presente documento il Direttore Generale di Poste Italiane è 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 complessivo superiore a quello del soggetto rilevante ai fini di questo paragrafo.

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

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

1.4 Descrizione e indicazione numerica, per separate categorie:

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

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 BancoPosta⁸;
- il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Poste Italiane⁹;
- l'Amministratore Delegato di Poste Vita S.p.A.¹⁰

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 ecc.);*

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 2026 del Patrimonio BancoPosta”, delle “Politiche di remunerazione e incentivazione di Poste Vita e del Gruppo Poste Vita” o delle “Politiche di remunerazione e incentivazione di Poste Assicura”. Alla data del presente documento si tratta di circa 35 *Material Risk Takers del Patrimonio BancoPosta* così suddivisi:

- Material Risk Takers appartenenti al Senior Management con remunerazione variabile inferiore a € 449.973;*
- Material Risk Takers appartenenti al Senior Management con remunerazione variabile superiore a € 449.973;*
- Altri Material Risk Takers (non appartenenti al Senior Management) con remunerazione variabile inferiore a € 449.973;*
- Altri Material Risk Takers (non appartenenti al Senior Management) con remunerazione variabile superiore a € 449.973;*

e di circa 25 Beneficiari appartenenti al Personale Rilevante del Gruppo Assicurativo Poste Vita.

8. Al momento della redazione del presente documento il Responsabile della funzione BancoPosta è Andrea Novelli.

9. Al momento della redazione del presente documento il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Poste Italiane è Alessandro Del Gobbo.

10. Si veda nota 4.

2. Le ragioni che motivano l'adozione del Piano

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 e del Gruppo Assicurativo Poste Vita, al *budget* e alla «2026 Strategy Update», nonché 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 e 4.2 del presente documento).

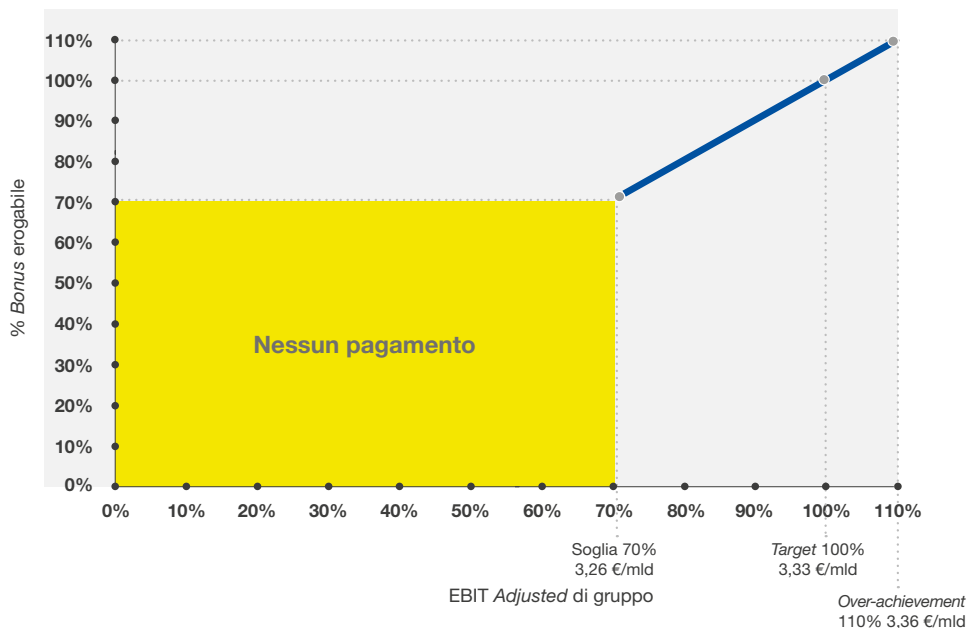
2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

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 Cannello, comune a tutti i Beneficiari, e di specifiche Condizioni di Accesso in funzione della tipologia di Beneficiario, di seguito descritte:

Condizione Cannello – Performance Gate	Condizioni di Accesso	
Comune a tutti i Beneficiari	Beneficiari BP	Beneficiari PV
Redditività di Gruppo: EBIT <i>adjusted</i> 3,26 €/mld	Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: CET 1 livello risk tolerance approvato nel <i>Risk Appetite Framework</i> Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: LCR livello risk tolerance approvato nel <i>Risk Appetite Framework</i> Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta: RORAC livello risk tolerance approvato nel <i>Risk Appetite Framework</i>	Solvency II Ratio Gruppo Assicurativo Poste Vita: livello <i>risk tolerance</i> approvato nel <i>Risk Appetite Framework</i> Solvency II Ratio Poste Assicura*: livello <i>risk capacity</i> approvato nel <i>Risk Appetite Framework</i>

* Condizione prevista solo per le risorse operanti in Poste Assicura S.p.A.

L'EBIT *adjusted* di Gruppo, oltre che Condizione Cancellò, funge altresì da *Performance Gate* e può variare da un livello minimo pari al 70% fino a un livello massimo pari al 110%¹¹ come descritto nello schema seguente:



Inoltre, si specifica che per i:

Beneficiari BP

oltre alle Condizioni Cancellò e di Accesso descritte nella tabella sopra, 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* (RQI¹²) con un indicatore non finanziario legato al *Net Promoter Score BancoPosta Retail* (NPSBP *Retail*¹³)

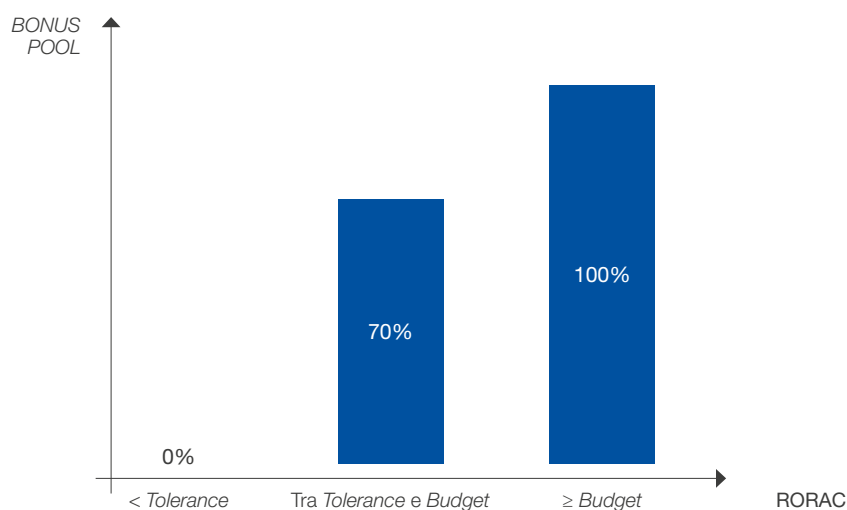
In particolare, a valle della verifica del livello di raggiungimento del RORAC del Patrimonio BancoPosta è previsto un meccanismo correttivo che integra il “RQI” con un indicatore quantitativo non finanziario legato al “NPSBP *Retail*”. Qualora il RORAC fosse inferiore al livello *tolerance*, il *Bonus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

11. Per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Poste Italiane il valore massimo è pari al 120%.

12. Il RQI rappresenta la media annuale degli score degli indicatori *Risk Appetite Framework* calcolati con frequenza trimestrale.

13. Il NPSBP *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:

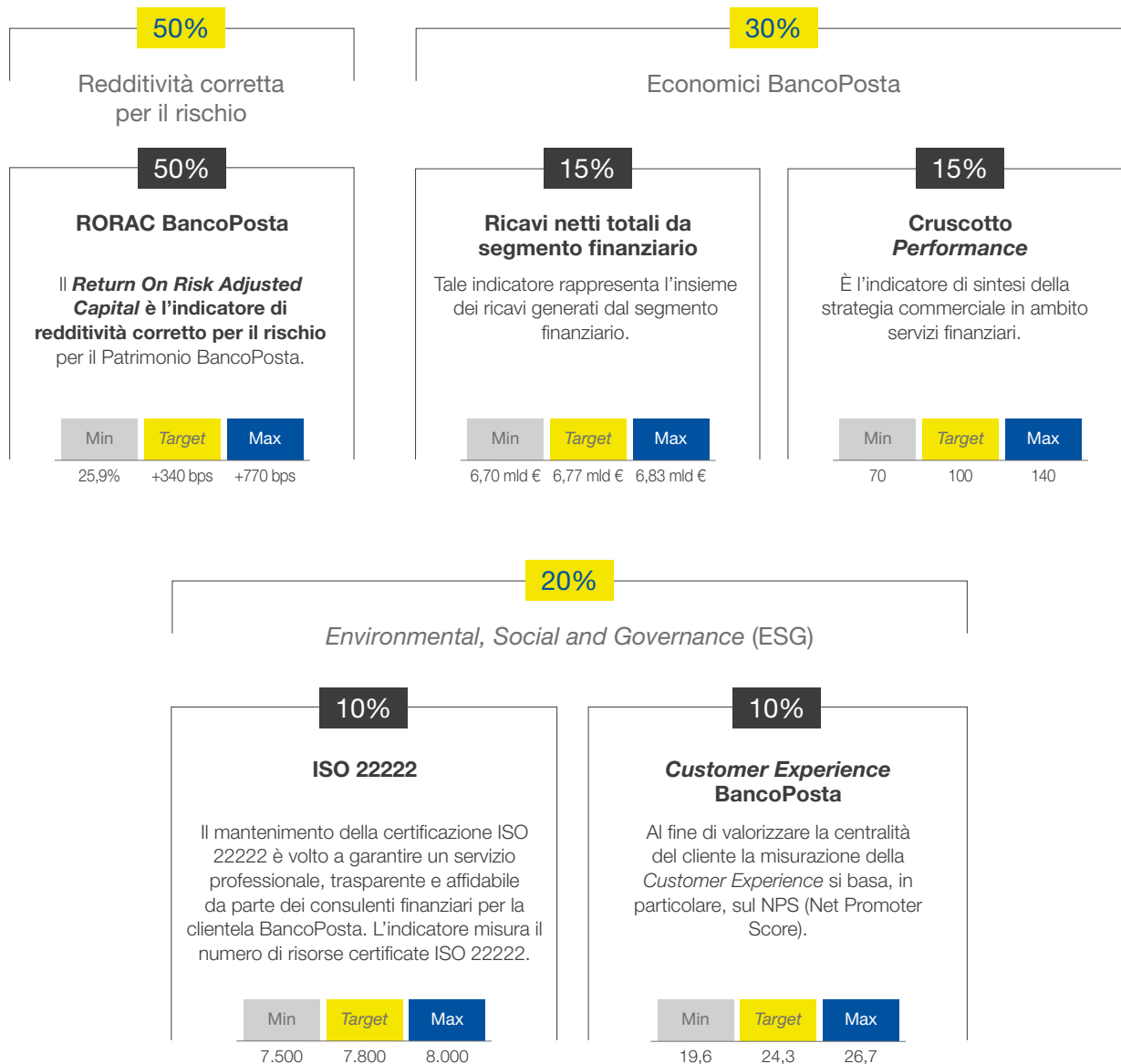
		NPS BancoPosta Retail		
		Basso	Medio	Alto
RQI	Basso	-10,0%	-7,5%	-5,0%
	Medio	-2,5%	0,0%	+2,5%
	Alto	+5,0%	+7,5%	+10,0%

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). Inoltre, esclusivamente per il Responsabile *Risk Management*, per il Responsabile Compliance e per il Responsabile Revisione Interna il *Performance Gate* può variare da un livello minimo pari al 70% fino a un livello massimo pari al 100% (e ridursi fino ad azzerarsi).

Beneficiari PV

Oltre alle Condizioni Cancellato e di Accesso descritte nella tabella sopra, è previsto un Bonus Pool, strutturato sulla base di una correzione definita in ottica prudenziale con riferimento al RORAC del Gruppo Poste Vita normalizzato, con un diretto collegamento fra l'incentivo maturato ed il *Risk Appetite Framework* del Gruppo Poste Vita (RAF).

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



Si prevede, in linea con le previsioni regolamentari:

- un KPI collegato al RORAC con un peso del 50% d'accordo con l'autorità di vigilanza;
- due indicatori collegati alla crescita e alla sostenibilità economico-finanziaria del Patrimonio BancoPosta;
- un KPI ESG – con un peso del 10% – connesso alla qualità del servizio percepita dalla clientela, connesso alla *Customer Experience* e misurato attraverso il *Net Promoter Score* dei servizi BancoPosta; un secondo KPI ESG – anch'esso con un peso del 10% – connessi al numero di risorse certificate ISO 22222.

Gli Obiettivi di *Performance* 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 per alcuni Beneficiari BP) e sostenibilità (ad es. *Customer Experience* di perimetro). 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 2026 del Patrimonio BancoPosta”, nelle “Politiche di remunerazione e incentivazione di Poste Vita e del Gruppo Poste Vita” e nelle “Politiche di remunerazione e incentivazione di Poste Assicura”.

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, per i Beneficiari BP, più di un terzo della remunerazione totale annua mentre, per i Beneficiari PV, più della metà della remunerazione fissa). Il numero di Diritti dipenderà dal Premio maturato e dal Valore Normale dell'Azione alla data di maturazione del Premio.

Coerentemente con le politiche di BancoPosta e delle Compagnie, ai Beneficiari appartenenti alle Funzioni di Controllo di BancoPosta e alle Funzioni Fondamentali delle Compagnie vengono riconosciuti meccanismi d'incentivazione a breve termine coerenti con i compiti assegnati.

Si ricorda che le retribuzioni variabili del personale appartenente alle Funzioni di Controllo di BancoPosta e alle Funzioni Fondamentali di ciascuna Compagnia incidono sulla remunerazione complessiva in misura inferiore rispetto alla regola generale prevista per il Personale più Rilevante.

La componente variabile nel suo complesso assegnata al Personale più Rilevante di BancoPosta e al Personale Rilevante del Gruppo Assicurativo Poste Vita non supera il rapporto con il fisso definito nelle politiche di remunerazione e incentivazione di BancoPosta e delle Compagnie e approvato dalle rispettive Assemblee dei Soci, tenuto conto di tutti i piani di incentivazione.

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

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 al *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 75% dei compensi fissi definiti nelle rispettive Politiche di Remunerazione, fatta eccezione per l'Amministratore Delegato Poste Italiane per il quale la remunerazione variabile riconosciuta come MBO BancoPosta presenta un limite massimo del 2:1 rispetto alla componente di remunerazione riferita esclusivamente ai compensi ex art. 2389 c.c.

La maturazione del Premio (e quindi anche l'attribuzione dei Diritti a ricevere Azioni) è condizionata al raggiungimento della Condizione Cannello, 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. In caso di mancato raggiungimento della Condizione Cannello e/o delle Condizioni di Accesso e/o del livello soglia complessivo degli Obiettivi di *Performance*, non sarà erogato alcun Premio in base al Piano MBO.

Con riferimento al Piano MBO, successivamente alla conclusione del Periodo di *Performance*, nel corso del 2027 si procederà alla consuntivazione e alla determinazione del Premio e conseguente definizione del numero di Diritti, più in particolare:

Beneficiari BP

Il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, su proposta del Comitato Remunerazioni, provvederà alla verifica del conseguimento della Condizione Cannello e delle Condizioni di Accesso nonché del livello di raggiungimento del *Bonus Pool* (ove previsto) e degli Obiettivi di *Performance* determinando, di conseguenza, l'ammontare del Premio dovuto all'Amministratore Delegato della Società e al Responsabile della funzione BancoPosta. Per quanto riguarda i rimanenti Beneficiari BP, la valutazione verrà effettuata dallo stesso Amministratore Delegato della Società con facoltà di sub-delega. Il superamento delle Condizioni di *Malus* verrà verificato anche al termine di ciascun Periodo di Differimento.

Beneficiari PV

Il Consiglio di Amministrazione di ciascuna Compagnia, nel rispetto dei processi di *Corporate Governance* vigenti nel Gruppo Assicurativo Poste Vita, *provvederà alla verifica del* conseguimento della Condizione Cancellato e delle Condizioni di Accesso nonché del livello di raggiungimento del *Bonus Pool* e degli Obiettivi di *Performance*, per il proprio ambito di competenza. Il superamento delle Condizioni di *Malus* verrà verificato anche al termine di ciascun Periodo di Differimento.

L'erogazione del Premio è soggetta ai meccanismi di correzione *ex-post* descritti al paragrafo 4.5 e verrà effettuata, previa applicazione delle ritenute fiscali e contributive, ove applicabili.

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

Non applicabile.

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

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

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

Non applicabile.

3. *Iter* di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano

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

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

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

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

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

Fermo restando quanto indicato nel precedente paragrafo 3.1, il Consiglio – o soggetti da esso delegati¹⁴ – è responsabile della gestione del Piano avvalendosi delle funzioni aziendali competenti.

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

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

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

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

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

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

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

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

Nell’individuazione degli elementi essenziali del Piano è stato coinvolto, nelle varie fasi di elaborazione, il Comitato Remunerazioni di Poste Italiane, interamente composto da amministratori non esecutivi – tutti dotati dei requisiti di indipendenza (i) di cui all’art. 2, raccomandazione 7, del Codice di *Corporate Governance*, (ii) di cui al combinato disposto degli artt. 147-ter, comma 4, e 148, comma 3, del TUF, nonché (iii) di cui alla disciplina prudenziale di settore bancaria – nel novero dei quali è assicurata la presenza del necessario numero di componenti in possesso di un’adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive e di gestione del rischio.

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

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

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

In data 17 marzo 2026, il Consiglio di Poste Italiane ha approvato – su proposta del Comitato Remunerazioni riunitosi in data 13 marzo 2026 – il presente Documento Informativo che verrà sottoposto all’Assemblea degli Azionisti convocata per il 27 aprile 2026.

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

L’Assemblea degli Azionisti di Poste Italiane chiamata ad approvare il Piano è prevista per il 27 aprile 2026 in unica convocazione. In caso di approvazione del Piano da parte dell’Assemblea, il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, su proposta del Comitato Remunerazioni di Poste Italiane, e/o un soggetto opportunamente sub delegato, a seconda del caso, assumeranno le decisioni rilevanti in merito all’implementazione del Piano medesimo, 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.

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

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

Il prezzo di mercato ai sensi del punto 3.7 non è disponibile poiché l'Assemblea di approvazione del Piano è fissata per il 27 aprile 2026 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 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 17 marzo 2026: Euro 21,7000.

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 di Poste Italiane avverrà previa approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti di Poste Italiane, acquisito il parere del Comitato Remunerazioni di Poste Italiane, 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 Cancellate 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.

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

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

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

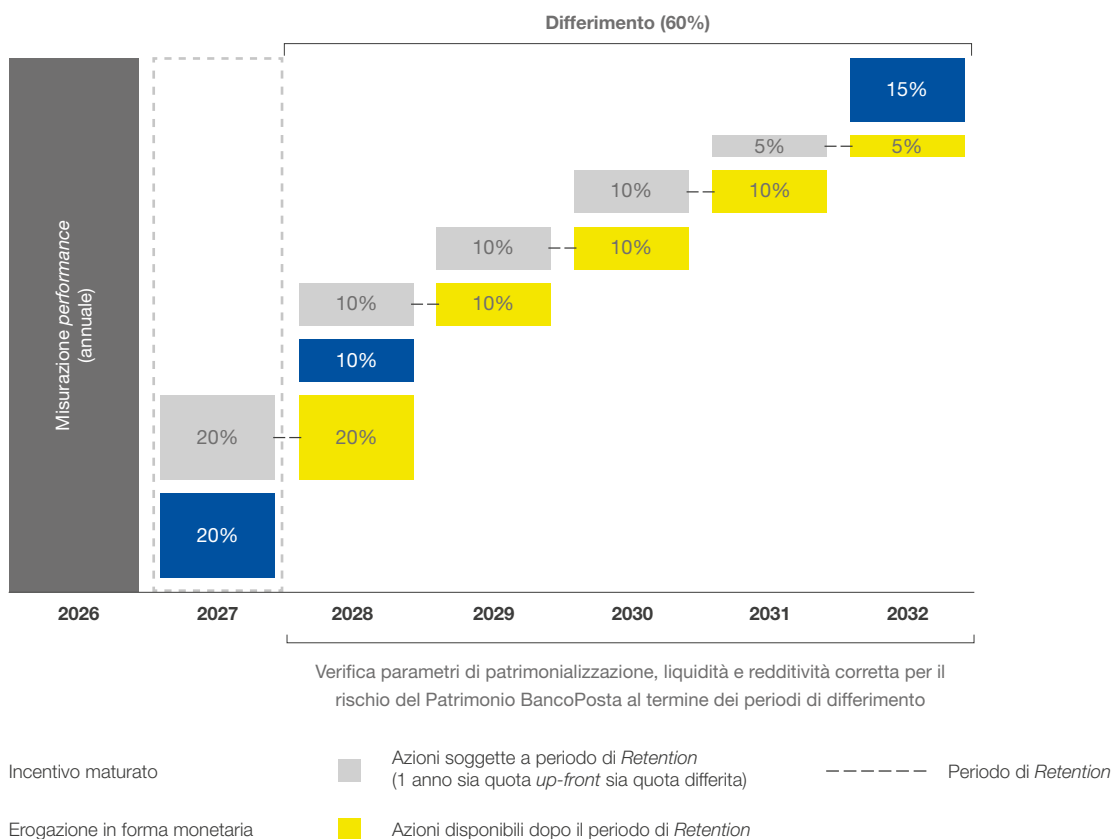
Il Piano MBO prevede l'erogazione di una quota parte del Premio maturato sotto forma di Diritti a ricevere Azioni ai termini e alle condizioni previste dai Regolamenti. La maturazione del Premio (e quindi anche l'attribuzione dei Diritti e, conseguentemente delle Azioni) è subordinata alla verifica del conseguimento della Condizione Cancellato e delle Condizioni di Accesso nonché del livello di raggiungimento del *Bonus Pool* (ove previsto) e degli Obiettivi di *Performance*, in base ai criteri esposti al precedente paragrafo 2.2. Tali condizioni sono differenziate tra i Beneficiari.

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

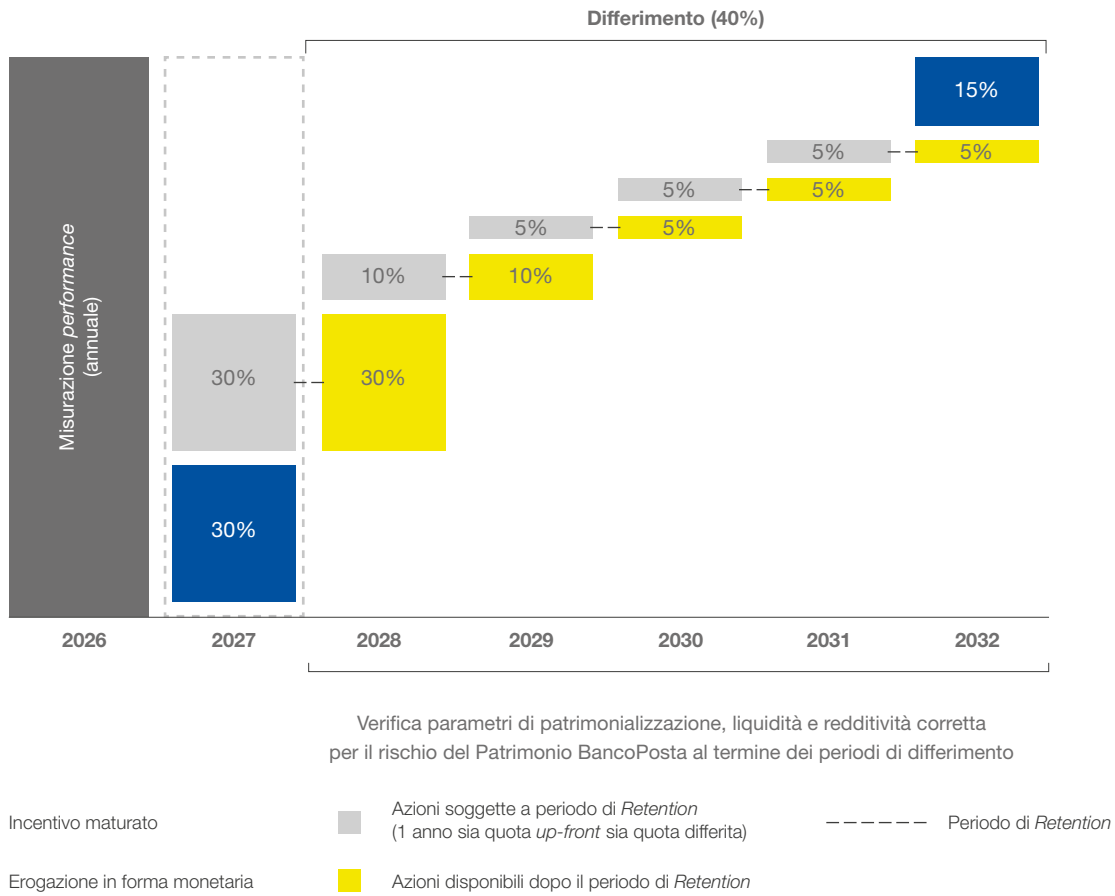
Le modalità di erogazione del Piano MBO sono differenziate sulla base della categoria di appartenenza del Beneficiario.

Beneficiari BP

Per l'Amministratore Delegato della Società – solo relativamente alle attività poste in essere in relazione al Patrimonio BancoPosta – 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:

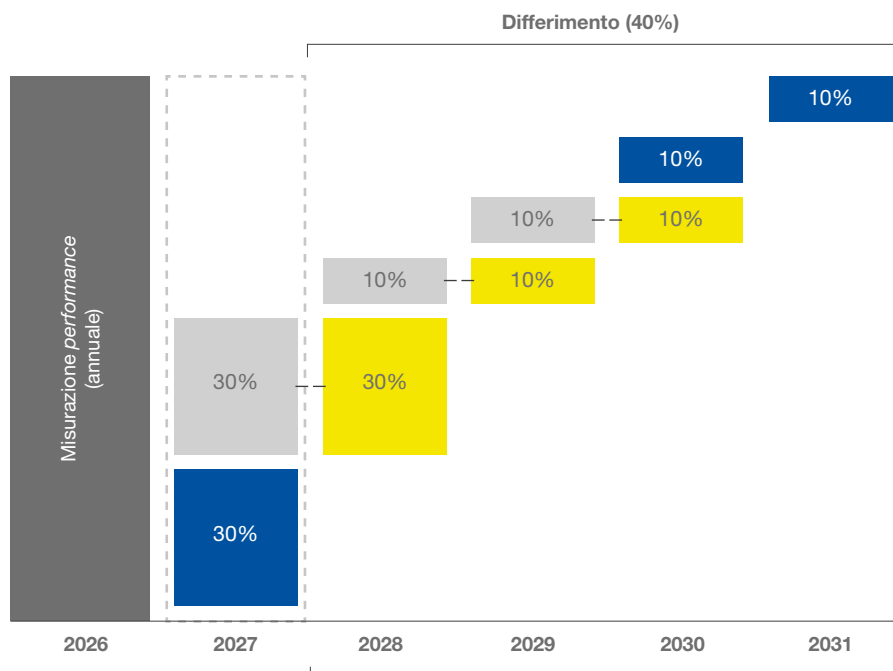


Per i Beneficiari appartenenti al *Senior Management BP* è previsto il differimento del 40% del Premio, su un orizzonte temporale di 5 anni (*pro-rata*). L'erogazione avviene complessivamente per il 45% in forma monetaria e per il 55% in Diritti a ricevere Azioni, prevedendo una incidenza più elevata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



In caso di remunerazione variabile superiore a € 449.973 lordi lo schema dei pagamenti si uniformerà a quello previsto per l'Amministratore Delegato e il Responsabile della funzione BancoPosta.

Per gli altri Beneficiari BP (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:



Verifica parametri di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta al termine dei periodi di differimento

□ Incentivo maturato

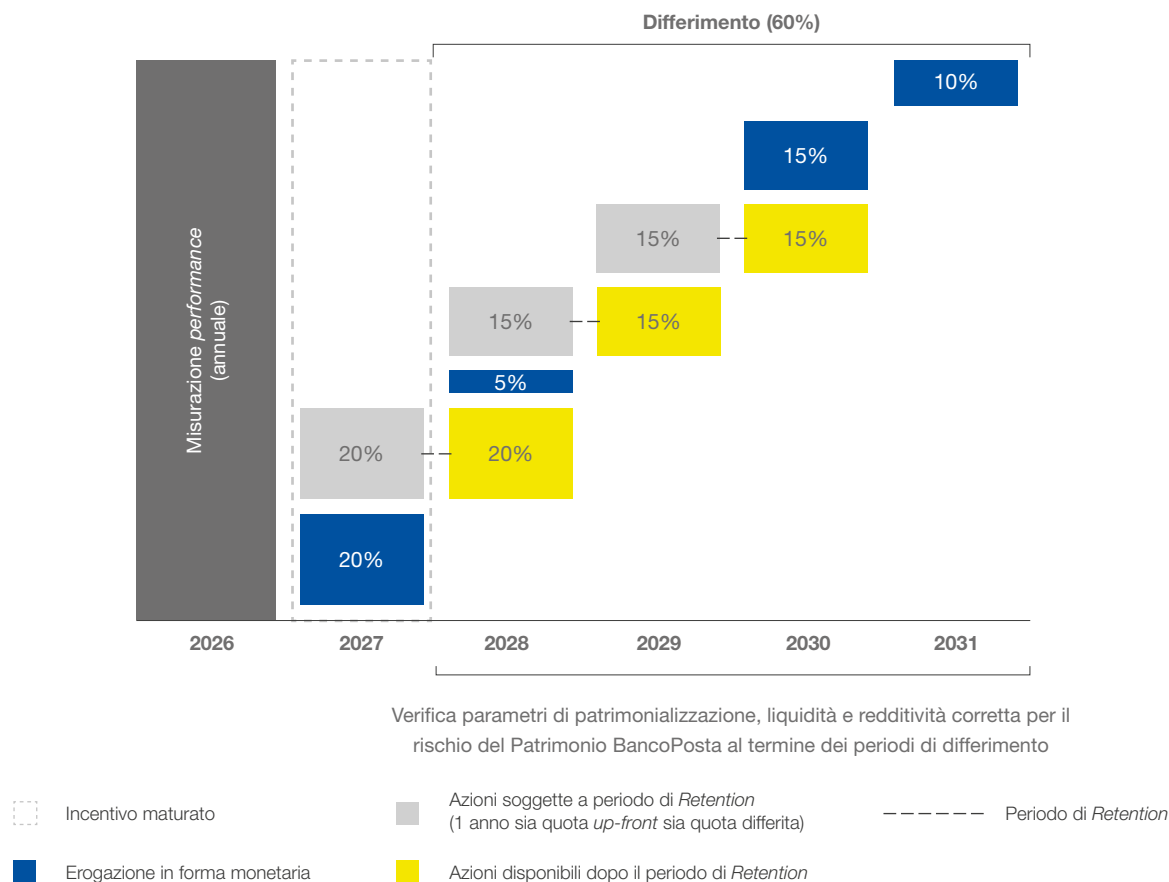
■ Azioni soggette a periodo di *Retention*
(1 anno sia quota *up-front* sia quota differita)

----- Periodo di *Retention*

■ Erogazione in forma monetaria

■ Azioni disponibili dopo il periodo di *Retention*

In caso di remunerazione variabile superiore a € 449.973 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:

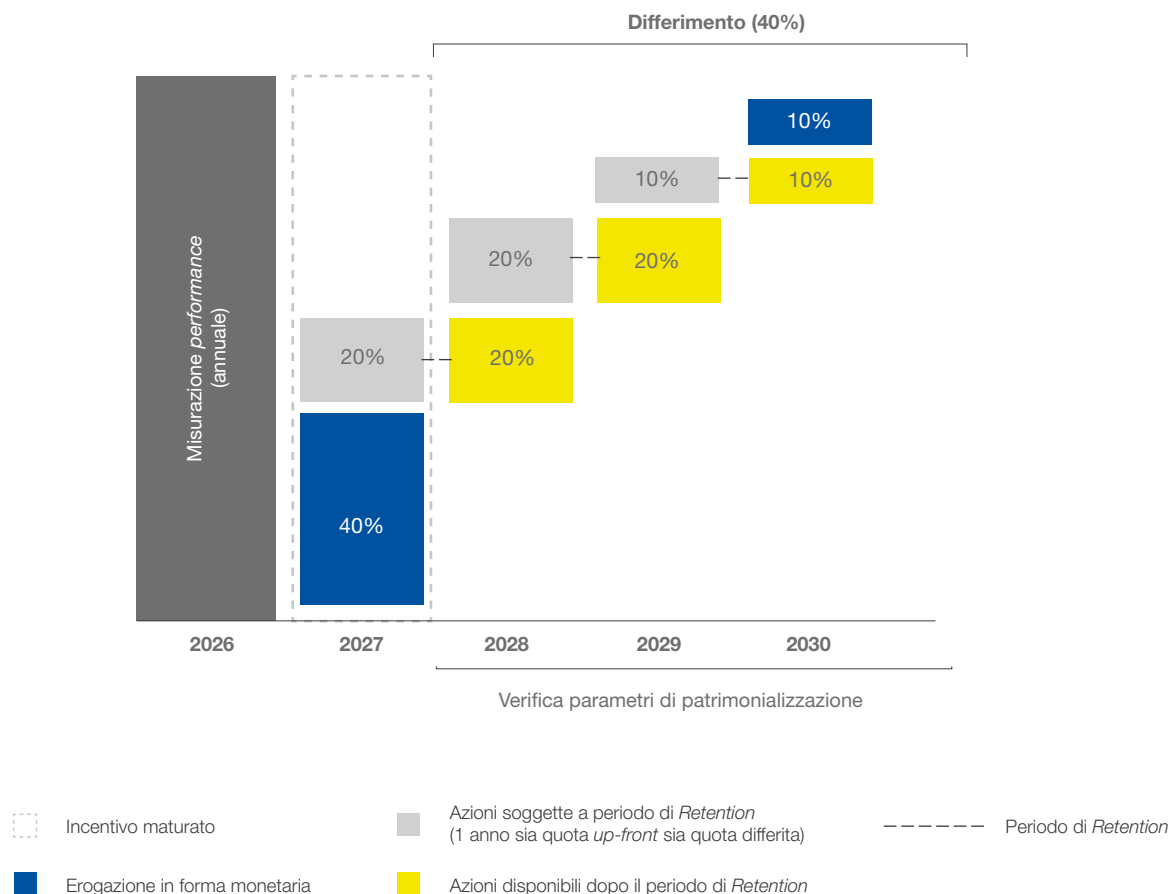


Le quote in Azioni sono soggette ad un Periodo di *Retention* pari ad un anno sia per la quota *up-front* sia per le quote differite.

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.

Beneficiari PV

Per tutti i Beneficiari PV è previsto il differimento del 40% del Premio, su un orizzonte temporale di 3 anni (pro-rata) e l'erogazione del 50% in forma monetaria e del 50% in Diritti a ricevere Azioni, prevedendo una incidenza più elevata delle Azioni nella componente differita, secondo lo schema rappresentato di seguito:



4.3 Termine del piano

Si rinvia a quanto specificato nel precedente paragrafo 4.2.

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

Ferma restando l'entità degli incentivi assegnati a *target* (paragrafo 2.3) e il numero dei Beneficiari (circa 65 complessivamente), 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, 2.3 e 4.8.

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 Piano MBO è condizionata al raggiungimento della Condizione Cancellato, delle Condizioni di Accesso, del *Bonus Pool* (ove previsto) e degli Obiettivi di *Performance*.

In linea con quanto previsto dalle “*Linee guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta*”, dalle “*Politiche di remunerazione e incentivazione di Poste Vita e del Gruppo Poste Vita*” e dalle “*Politiche di remunerazione e incentivazione di Poste Assicura*”, secondo gli ambiti di competenza, la Società/Compagnia 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/Compagnia 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. n. 231/01 e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società/Compagnia, al Patrimonio BancoPosta o a una delle società del Gruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per la Società/Compagnia, per una delle società del Gruppo o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, statutarie, al Codice Etico, al Modello Organizzativo ex D.Lgs. n. 231/01 e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società/Compagnia, al Patrimonio BancoPosta o a una delle società del Gruppo, che abbiano determinato un vantaggio in termini di incentivazione per il Beneficiario;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società/Compagnia, del Patrimonio BancoPosta, o a danno di una delle società del Gruppo;
- consegna delle Azioni sulla base di dati che siano risultati in seguito errati e/o falsi.

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

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

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.

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.

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*” (a titolo esemplificativo e non esaustivo, presentazione della domanda di accesso ad un trattamento pensionistico, morte o invalidità permanente pari o superiore al 66%), è previsto che l’attribuzione 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*” (a titolo esemplificativo e non esaustivo, licenziamento per giusta causa) perderà automaticamente tutti i Diritti derivanti dal Piano che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà diritto a ricevere alcun indennizzo in relazione al Piano da parte della Società.

Con riferimento ai Beneficiari BP, tutti i compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto di lavoro a cui il Beneficiario avrà diritto, sono corrisposti secondo le modalità previste dal Piano 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 2026 del Patrimonio BancoPosta*”.

4.9 Indicazione di eventuali cause di annullamento del Piano

Non sussistono clausole di annullamento del Piano.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

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 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 9 milioni di Euro.

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 le Azioni proprie acquisite nell'ambito delle operazioni di *buy back* avviate negli scorsi anni (paragrafo 3.4), non sono previsti effetti diluitivi sul capitale. Resta inteso che il numero massimo di titoli assegnabili è inferiore allo 0,1% del capitale sociale ipotizzando che il prezzo dell'Azione rimanga costante.

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

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

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

Non applicabile.

4.16 – 4.23

Non applicabili.

* * *

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.

Pagina volutamente lasciata in bianco

Pagina volutamente lasciata in bianco

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

Aprile 2026

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

Progetto grafico



Videoimpaginazione



Stampa a cura di

Postel



Poste Italiane S.p.A.

Sede legale: Viale Europa, 190

00144 Roma - Italia

www.posteitaliane.it

Posteitaliane