

NOI CI SIAMO

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2020

All. *O* a

nacc. 32658



Luigi - Operatore
sportello Ufficio
Postale

Posteitaliane



Crescere sostenibili.

Per un 2030 a zero emissioni

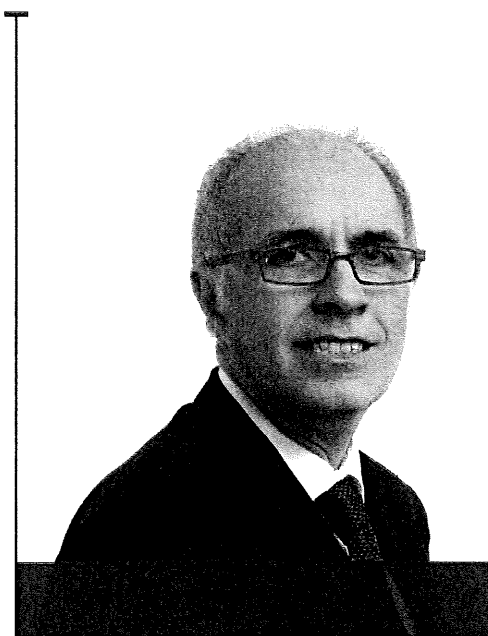
NOI CI SIAMO

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2020



[Handwritten signature]

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazioni



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

Cari azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni di Poste Italiane, sono lieto di presentarvi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti nel 2020, approvata dal Consiglio di Amministrazione il 15 aprile 2021.

Il Comitato Remunerazioni, che ho l'onore di presiedere, si presenta in una nuova composizione, con la preziosa e qualificata collaborazione delle Consiglieri Daniela Favrin e Elisabetta Lunati, che da subito ringrazio per il lavoro svolto in questo primo anno.

Desidero, altresì, ringraziare il Presidente del precedente Comitato Remunerazioni, Avv. Carlo Cerami, e l'Ing. Roberto Rossi, per il significativo contributo profuso nell'ultimo triennio.

Come noto, dai primi mesi del 2020 tutte le aziende a livello globale sono impegnate a fronteggiare l'emergenza sanitaria da *virus* Covid-19, e sono orgoglioso di poter affermare che Poste Italiane è stata in grado di reagire con tempestività, adottando una pluralità di soluzioni a tutela delle proprie persone e di quelle che vivono nella comunità in cui opera, garantendo, al contempo, la solidità del *business* in uno scenario così incerto e mutevole. Le nostre persone si sono dimostrate essenziali per assicurare un servizio con-

tinuo alle comunità e per il conseguimento degli eccellenti risultati del Gruppo. In uno sforzo collettivo senza precedenti, Poste Italiane è rimasta sempre al fianco del Paese, di cui vuole rappresentare una risorsa strategica.

In linea con i valori di solidarietà, vicinanza alle persone e attenzione alla sostenibilità aziendale, fin dall'inizio sono state promosse molteplici azioni; voglio ricordare, in ambito remunerazione, il decurtamento del 50% del *bonus* "MBO 2020" per tutto il *management* di Poste Italiane, circa 1.300 beneficiari, e le iniziative di donazione dei dipendenti e dirigenti del Gruppo a favore delle istituzioni più direttamente impegnate nell'emergenza e a sostegno delle famiglie e dei colleghi direttamente colpiti dal *virus*.

È stato un anno molto intenso anche per il nostro Comitato che, sin dal suo insediamento, ha continuato a lavorare sulla evoluzione della Politica di Remunerazione, a conferma dell'impegno di proporre indirizzi idonei a definire una politica allineata alle *best practice*, integrando i suggerimenti dei nostri investitori e dei *proxy advisor*; questo, nel rigoroso rispetto della normativa vigente e in stretto collegamento con i principali *driver* del piano strategico, nell'interesse di tutti gli *stakeholder*.

e289

Nel contesto difficile, complesso e sfidante che stiamo vivendo, la Politica di Remunerazione formulata per il 2021 mantiene fede ai principi cardine di massima trasparenza e presenta un approccio integrato di "*Reward Platform*" (che è allo stesso tempo indice di merito, equità e volano della competitività), finalizzato a rafforzare l'*engagement* del personale e le strategie di *Human Capital Development*, *Environmental*, *Social & Governance* (ESG) e di *business*, come declinato nel nuovo piano Piano Strategico "*2024 Sustain & Innovate*".

Secondo tale approccio, anche nella Politica di Remunerazione 2021 è confermato il particolare rilievo assegnato all'impianto complessivo dei sistemi di incentivazione, di breve e lungo periodo che, mediante il consolidato meccanismo di autofinanziamento, corrobora la coerenza tra la creazione di valore e la remunerazione del *management*, conferma l'impegno concreto di Poste Italiane verso le tematiche *Environmental*, *Social & Governance* (mediante il rafforzamento dell'incidenza degli obiettivi ESG) e garantisce l'allineamento degli interessi di tutti gli *stakeholder*.

In linea con tali principi, tenuto conto delle sfide contemplate nel nuovo Piano Strategico "*2024 Sustain & Innovate*", la Politica di remunerazione 2021 contiene

la proposta, da sottoporre a voi Azionisti, di innalzare il rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione entro il limite del 2:1 per l'AD-DG e fino a un massimo di 20 *Risk Takers* BancoPosta. Tale proposta giunge a completamento del percorso iniziato nel 2018, volto a definire, nel presupposto di una costante e positiva *performance*, una strategia remunerativa sobria, ma sempre più aderente all'obiettivo di piena valorizzazione delle professionalità. Il rafforzamento di una significativa leva variabile della remunerazione costituisce non solo un importante strumento di indirizzo delle *performance* del *management*, comunque vincolato a condizioni di attivazione e risultati aziendali di Gruppo, ma è anche una leva strategica in termini di flessibilità e di allineamento agli obiettivi di medio-lungo periodo.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato Remunerazioni è chiamato a garantire un costante allineamento al Codice di *Corporate Governance* (già Codice di Autodisciplina) e alle disposizioni normative in continua evoluzione. La Relazione sulla Politica di Remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020 accoglie, quindi, le disposizioni del nuovo Regolamento Emittenti che recepisce la direttiva (UE) 2017/828 – c.d. *Shareholder Rights Directive II* ("SHRD II").

Infine, in continuità con il 2020, e alla luce delle numerose novità proposte, con l'obiettivo di agevolare la lettura della Relazione sulla Politica 2021 e di rafforzarne ulteriormente la trasparenza, è stato predisposto un documento aggiuntivo, "*Remuneration Highlights 2021*", contenente una sintesi di tutti gli elementi a supporto della strategia di *business* e sostenibilità del Gruppo Poste Italiane.

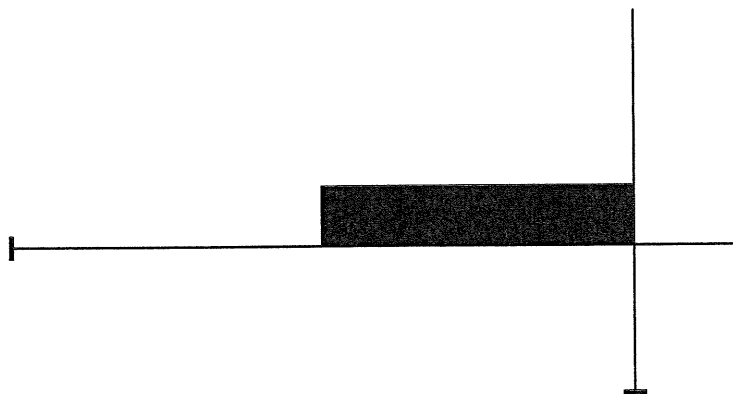
In un ambiente competitivo che, da un lato, si muove con grande velocità e secondo dinamiche non convenzionali e che, dall'altro, esige forte capacità di innovazione, ritengo che la politica retributiva proposta sia pienamente coerente con la visione del Gruppo Poste Italiane. Tale politica conferma anche la valorizzazione e centralità delle nostre persone come primario fattore abilitante, nell'ottica di raggiungere risultati sostenibili di lungo periodo, a beneficio, come già detto, di tutti gli *stakeholder*.

Mi auguro, pertanto, che la presente Relazione testimoni l'impegno nel fornire una rappresentazione chiara e trasparente della politica remunerativa che Poste Italiane intende adottare per il 2021 e dei risultati raggiunti lo scorso anno, auspicando altresì che gli interventi proposti incontrino un rinnovato e condiviso apprezzamento.

Cordialmente,

Giovanni Azzone

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



Indice generale



PREMESSA E
QUADRO DI SINTESI



RELAZIONE SULLA POLITICA IN
MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021



RELAZIONE SUI COMPENSI
CORRISPOSTI 2020



ALLEGATO:
LINEE GUIDA SULLA POLITICA
IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
E INCENTIVAZIONE 2021 DEL
PATRIMONIO BANCOPOSTA



PREMESSA E QUADRO DI SINTESI

8

Premessa

12

Quadro di sintesi

14

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021

18

1. La politica in materia di remunerazione 2021 a supporto della strategia a lungo termine

22

2. Governo delle politiche di remunerazione e incentivazione

31

3. Prassi di mercato

37

4. Politiche di remunerazione e incentivazione 2021

39

5. Meccanismi di *claw back*

70

6. Specificità per i settori regolamentati

71

RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2020

74

Introduzione

78

1. Compensi corrisposti nell'esercizio 2020

82

LINEE GUIDA SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2021 DEL PATRIMONIO BANCOPOSTA

112

Introduzione

116

Le novità per il 2021

117

1. Ambito normativo e di applicazione

118

2. Governo e controllo delle politiche di remunerazione e incentivazione

120

3. Elementi della politica di remunerazione e incentivazione

127

4. I sistemi di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta

130

5. Politiche e prassi di remunerazione del personale, non appartenente al Patrimonio BancoPosta, addetto alla rete di vendita di prodotti bancari, finanziari e di pagamento

161

6. Attuazione della politica in materia di remunerazione e incentivazione del 2020

163

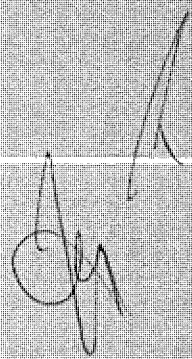


Lucrezia - Gestione
Risorse Umane e
Organizzazione

1284

01

PREMESSA E QUADRO DI SINTESI



01

PREMESSA E QUADRO DI SINTESI

Sommario

PREMESSA E QUADRO DI SINTESI

Premessa	12
Quadro di sintesi	14

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'S' or 'G' shape followed by a smaller, more complex mark.

Premessa

Il presente documento che contiene la **Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020** è redatto da Poste Italiane S.p.A. (di seguito anche "Poste Italiane", "Capogruppo", "Società" o "Azienda") ai sensi del D.Lgs. 58/1998 ("TUF"), aggiornato con le modifiche apportate dal D.Lgs. n. 49 del 10 maggio 2019 – artt. 114-bis e 123-ter – e del "Regolamento Emittenti", aggiornato con le modifiche apportate dalle delibere n. 21623 e n. 21625 del 10 dicembre 2020 e n. 21639 del 15 dicembre 2020 – art. 84-quater.

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021 (di seguito anche "Relazione sulla Remunerazione" o "Relazione") illustra in modo chiaro e comprensibile:

- a) la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, degli organi di controllo (fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile), dei direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento al 2021;
- b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

Inoltre, la prima parte illustra il modo in cui la politica di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società, tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società.

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021 illustra, inoltre, come Poste Italiane ha tenuto conto del voto espresso in occasione dell'Assemblea degli azionisti svoltasi in data 15 maggio 2020.

La Relazione sui compensi corrisposti 2020, in modo chiaro e comprensibile e, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali e in forma aggregata per i Dirigenti con responsabilità strategiche:

- a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento 2020;
- b) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento 2020 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da Poste Italiane e da Società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento 2020 ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento 2020, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento 2020;
- c) illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della Relazione.

In linea con le *best practice* di mercato, la presente Relazione è accompagnata da un documento aggiuntivo denominato "*Remuneration Highlights 2021*", predisposto al fine di fornire al mercato un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave delle politiche di remunerazione e incentivazione 2021.

Per quanto attiene al personale rientrante nel perimetro di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta e, in particolare, per la categoria dei cosiddetti *Material Risk Takers* ("*Risk Takers*" o "Personale più rilevante" o "*MRTs*"), la descrizione di dettaglio è illustrata nelle "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta*" o "Allegato", redatto ai sensi della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 e dell'articolo 450 del Regolamento (UE) n. 575 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (c.d. "CRR").

Le politiche di remunerazione e incentivazione di Poste Italiane sono definite in coerenza con il modello di *governance* della Società, con la normativa tempo per tempo vigente, e in conformità alle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* (già Codice di Autodisciplina) cui la Società ha aderito il 17 dicembre 2020 (con la precisazione che l'adesione al previgente Codice di Autodisciplina era stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 31 luglio 2015).

Le politiche descritte nel presente documento si applicano a Poste Italiane S.p.A. e alle Società da questa controllate (di seguito, collettivamente, anche "Gruppo" o "Gruppo Poste Italiane"). Per le Società controllate soggette a normativa di settore, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo Poste Vita S.p.A., Poste Assicura S.p.A. oppure BancoPosta Fondi S.p.A. SGR, che adottano

specifiche politiche di remunerazione coerenti con le normative alle stesse applicabili, il testo della presente Relazione funge da principio ispiratore.

Si evidenzia che nella predisposizione della Relazione e del relativo Allegato, Poste Italiane si è avvalsa del supporto fornito dalla società di consulenza Willis Towers Watson.

Il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, in data 15 aprile 2021, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre (i) al voto vincolante dell'Assemblea degli azionisti, convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio 2020, la Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021, e (ii) al voto consultivo la Relazione sui compensi corrisposti nel 2020. Nella medesima adunanza del 15 aprile 2021, il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha parimenti deliberato di sottoporre al voto vincolante dell'Assemblea degli azionisti, convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio 2020, l'Allegato riferito al Patrimonio BancoPosta.

Il testo del presente documento è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e nella sezione Remunerazione del sito internet della Società per almeno dieci anni, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2020, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. I Documenti Informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari sono reperibili nella medesima sezione del sito internet della Società <https://www.posteitaliane.it/it/remunerazione.html>.



Quadro di sintesi

Compensi fissi	Per attrarre e trattenere le migliori risorse
	AD-DG L'importo fisso complessivo è pari a € 1.255.000 annui, <u>invariato rispetto al precedente mandato</u>. DIRS (Dirigenti con responsabilità strategiche) La retribuzione annua lorda fissa è coerente con il ruolo ricoperto, l'ampiezza delle responsabilità assegnate, l'esperienza e le capacità richieste per ciascuna posizione, anche tenuto conto di appositi <i>benchmark</i> di mercato. La Società, di norma, prende a riferimento la mediana del mercato.
Benefit	Per garantire un trattamento remunerativo comparabile ai Peer I <i>benefit</i> sono definiti in linea con le prassi di mercato e attribuiti tenendo in considerazione il ruolo e le responsabilità assegnate.
Rapporto variabile/fisso	Per garantire equità di trattamento Il Consiglio di Amministrazione, in accoglimento della proposta formulata dal Comitato Remunerazioni, e acquisito il parere del Comitato Controllo e Rischi, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021, l'innalzamento del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione fino al limite del 2:1 per 20 <i>Risk Takers</i> del Patrimonio BancoPosta incluso l'AD-DG, in linea con la prassi ormai consolidata e ampiamente diffusa nel settore bancario italiano.
Sistema di incentivazione variabile a breve termine MBO 2021	Per motivare e guidare le risorse sulle priorità dell'anno
	AD-DG Condizione Cancellò: EBIT di Gruppo. Condizioni di Accesso: CET1 e LCR BancoPosta e <i>Solvency Ratio</i> Poste Vita. Obiettivi di <i>Performance</i>: economico-finanziari (peso 40%), redditività corretta per il rischio (peso 20%), ESG (peso 40%). Modalità di erogazione: differimento del 60% dell'incentivo su un orizzonte temporale di 5 anni (<i>pro-rata</i>); corresponsione per il 45% in forma monetaria e per il 55% in diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane, sottoposte a un vincolo di <i>retention</i> di un anno. Livello di incentivazione: l'assegnazione potrà essere al massimo pari a € 900.000. È prevista l'applicazione di meccanismi di non conformità, <i>Malus</i> e <i>Claw Back</i>. DIRS <i>Performance Gate</i>: EBIT di Gruppo. Obiettivi di <i>Performance</i> differenziati e riconducibili alle seguenti categorie: economico-finanziari (peso 20%), ESG (peso 40%), obiettivi di funzione (peso 40%). Modalità di erogazione: differenziate, in linea con la normativa di riferimento. Livelli di incentivazione: differenziati per livello di responsabilità e complessità del ruolo e ricompresi a <i>target</i> tra il 30% e il 50% della retribuzione annua lorda fissa (livello soglia 70% del <i>target</i> e livello massimo 140% del <i>target</i>). Resta inteso il rispetto delle normative di riferimento (es. circolare Banca d'Italia 285/2013 per i <i>Material Risk Takers</i>). È prevista l'applicazione di meccanismi di non conformità, <i>Malus</i> e <i>Claw Back</i>.
Una tantum	All'AD-DG e ai DIRS di Poste Italiane non possono essere attribuite <i>Una Tantum</i> .

Per garantire la sostenibilità a lungo termine

AD-DG

Condizione Cancellò: EBIT cumulato di Gruppo.

Condizioni di Accesso: CET1, LCR e RORAC BancoPosta.

Obiettivi di Performance: EBIT cumulato di Gruppo (peso 40%), relative *Total Shareholder Return* (peso 40%) e ESG (peso 20%).

Modalità di erogazione: le azioni ordinarie di Poste Italiane maturate vengono attribuite per il 40% (quota *up-front*), al termine del periodo di performance; per il 60% in cinque quote annuali differite su un arco temporale quinquennale (le prime tre pari al 10% delle azioni complessivamente maturate e le restanti due quote pari al 15%).

Livello di incentivazione: l'assegnazione potrà essere al massimo pari a € 1.255.000.

È prevista l'applicazione di meccanismi di non conformità, *Malus* e *Claw Back*.

DIRS

Condizione Cancellò: EBIT cumulato di Gruppo.

Obiettivi di Performance: EBIT cumulato di Gruppo (peso 40%), relative *Total Shareholder Return* (peso 40%) e ESG (peso 20%).

Modalità di erogazione: differenziate, in linea con la normativa di riferimento.

Livelli di incentivazione: il valore *target* delle assegnazioni varia da un minimo del 20% fino a un massimo dell'80% della retribuzione annua lorda fissa.

È prevista l'applicazione di meccanismi di *Malus* e/o *Claw Back*.

Resta inteso il rispetto delle normative di riferimento.

Per supportare l'allineamento agli interessi degli azionisti

AD-DG

Ammontare *target*: 1 annualità di retribuzione annua lorda.

Tempi e modalità di raggiungimento: fino alla scadenza del mandato/termine del rapporto; 50% di azioni disponibili derivanti dal Piano ILT Performance Share da mantenere, a meno di aver già raggiunto l'ammontare *target*.

DIRS

Ammontare *target*: ½ annualità di retribuzione annua lorda.

Tempi e modalità di raggiungimento: fino alla permanenza nel perimetro dei DIRS; 25% di azioni disponibili derivanti dal Piano ILT Performance Share da mantenere, a meno di aver già raggiunto l'ammontare *target*.

Per regolare ex-ante gli aspetti economici relativi alla cessazione del rapporto

AD-DG

L'importo derivante dall'applicazione di clausole/accordi non può comunque superare un numero massimo di 24 mensilità della remunerazione globale convenzionale lorda, comprensiva di una somma equivalente all'eventuale indennità di preavviso previsto contrattualmente.

L'importo di cui sopra viene determinato sulla base della seguente formula predefinita:

- 10 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del primo anno di servizio;
- 16 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del secondo anno di servizio;
- 24 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del terzo anno di servizio e successivi.

DIRS (non Material Risk Takers)

L'importo derivante dall'applicazione delle clausole che regolino ex-ante gli aspetti economici relativi alla cessazione del rapporto non può superare un numero massimo di mensilità della retribuzione globale di fatto, comprensiva della retribuzione annua lorda fissa, della media di quanto percepito a titolo di componente variabile a breve termine nell'ultimo triennio (o nel minor periodo di lavoro prestato) e, di norma, del valore dei *benefit* assegnati come di seguito definito:

- 10 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del primo anno di attività su un ruolo di DIRS;
- 16 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del secondo anno di attività su un ruolo di DIRS;
- 24 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del terzo anno di attività su un ruolo di DIRS e successivi.

Si precisa che l'importo, come sopra definito, è comprensivo di una somma equivalente all'eventuale indennità di preavviso previsto contrattualmente.

La Società non stipula "patti di non concorrenza" per l'AD-DG e i DIRS.

Resta inteso il rispetto delle normative di riferimento.



Don

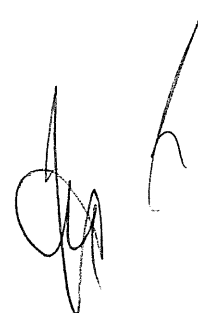
Boz



*Davide - Commerciale
Mercato Imprese
e Pubblica
Amministrazione*

02

**RELAZIONE SULLA POLITICA
IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021**



02

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021

Sommario

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021

PRIMA SEZIONE

1. La politica in materia di remunerazione 2021 a supporto della strategia a lungo termine	22
1.1 <i>Reward Platform</i> : integrare le strategie ESG, di <i>Human Capital Development</i> e di <i>Business</i>	22
1.2 La politica di remunerazione, i compensi e le condizioni di lavoro dei dipendenti di Poste Italiane	25
1.3 La politica di remunerazione e l'allineamento agli interessi degli azionisti	26
2. Governo delle politiche di remunerazione e incentivazione	31
2.1 Assemblea degli azionisti	31
2.2 Consiglio di Amministrazione	32
2.3 Collegio Sindacale	36
2.4 Altri soggetti	36
3. Prassi di mercato	37
4. Politiche di remunerazione e incentivazione 2021	39
4.1 Elementi della remunerazione	39
4.2 Novità della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021	41
4.3 Linee Guida di Possesso Azionario (anche <i>Share Ownership Guidelines</i> – SOGs)	42
4.4 Consiglio di Amministrazione	42
4.4.1 Presidente del Consiglio di Amministrazione	43
4.4.2 Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG)	44
4.5 Collegio Sindacale	59
4.6 Dirigenti con responsabilità strategiche (“DIRS”)	59
5. Meccanismi di <i>claw back</i>	70
6. Specificità per i settori regolamentati	71

1. La politica in materia di remunerazione 2021 a supporto della strategia a lungo termine

La strategia remunerativa di Poste Italiane ha la finalità di garantire l'allineamento degli interessi del *management* con quelli degli *stakeholder*.

Coerentemente con la strategia di *business* e di sostenibilità del Gruppo, la politica di remunerazione è sviluppata su un orizzonte temporale pluriennale, con un *focus* sulla creazione del valore a lungo termine, e coniuga obiettivi finanziari e non finanziari, nel quadro di una sana e prudente gestione dei rischi attuali e prospettici.

Gli obiettivi del Piano Strategico "2024 Sustain & Innovate" sono declinati nella politica di remunerazione di Poste Italiane e assicurano l'allineamento con le strategie di *business* e la *People Strategy* di Gruppo, offrendo un forte contributo alla valorizzazione delle proprie persone e rispondendo efficacemente all'evoluzione dei diversi ambiti di attività.

Tutti gli elementi della remunerazione, quali la retribuzione fissa, i *benefit*, i sistemi di incentivazione a breve e a medio-lungo termine e le *severance*, sono stati sviluppati in modo organico, in coerenza con i principi di ragionevolezza, equità e trasparenza garantendo, altresì, adeguati livelli di competitività atti ad attrarre le migliori risorse presenti sul mercato e a motivare e trattenere le competenze chiave.

La politica remunerativa di Poste Italiane definisce il quadro di riferimento per le prassi e le politiche retributive del Gruppo, e sancisce gli obiettivi di solida gestione del rischio, creazione di valore a lungo termine e sostenibilità, oltre che l'allineamento con il Piano Strategico "2024 Sustain & Innovate".

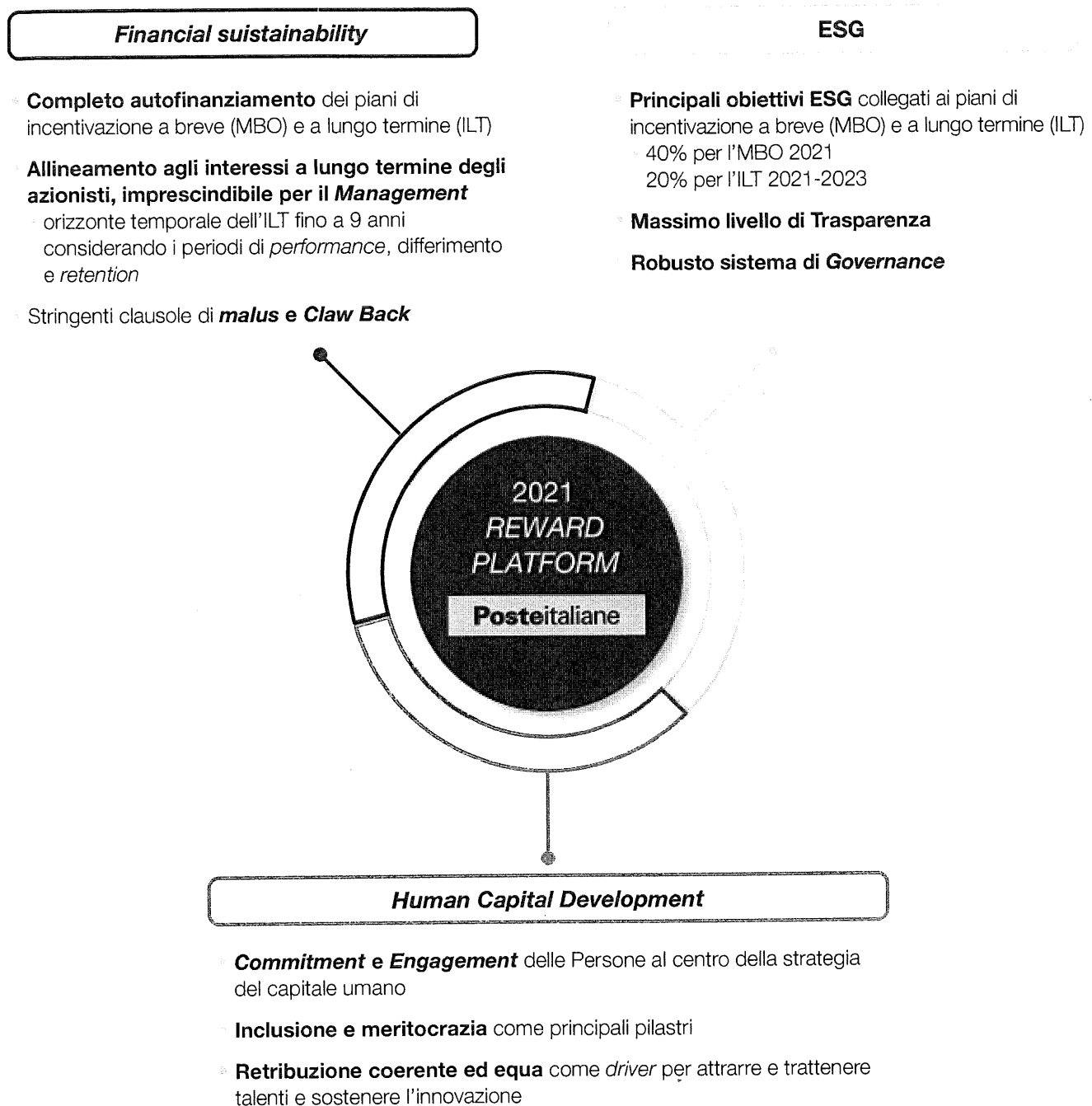
1.1 Reward Platform: integrare le strategie ESG, di Human Capital Development e di Business

Poste Italiane è impegnata da oltre 150 anni nei servizi di corrispondenza (*in primis*), logistica e pacchi che poggiano sulla più estesa rete di distribuzione in Italia. Poste Italiane è da tempo anche tra i principali protagonisti a livello nazionale nell'ambito dei servizi finanziari e assicurativi e dei sistemi di pagamento. Oltre che nel mercato delle Telecomunicazioni, Poste Italiane sta entrando nel mercato dell'Energia. Il Gruppo è aggregatore omnicanale di servizi ed esperienze per soddisfare i diversi bisogni degli *stakeholder* ed è una piattaforma ecosistemica aperta per erogare prodotti e servizi innovativi in logica cliente-centrica.

A supporto del perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società, a garanzia dell'*execution* del Piano Strategico "2024 Sustain & Innovate", è stata definita la «Reward Platform», in grado di integrare negli imperativi di *business*, le strategie di *Human Capital Development* e di responsabilità sociale (*Environmental, Social & Governance – ESG*).

Di seguito alcuni degli obiettivi che la «Reward Platform» intende perseguire:

Figura 1. **REWARD PLATFORM**



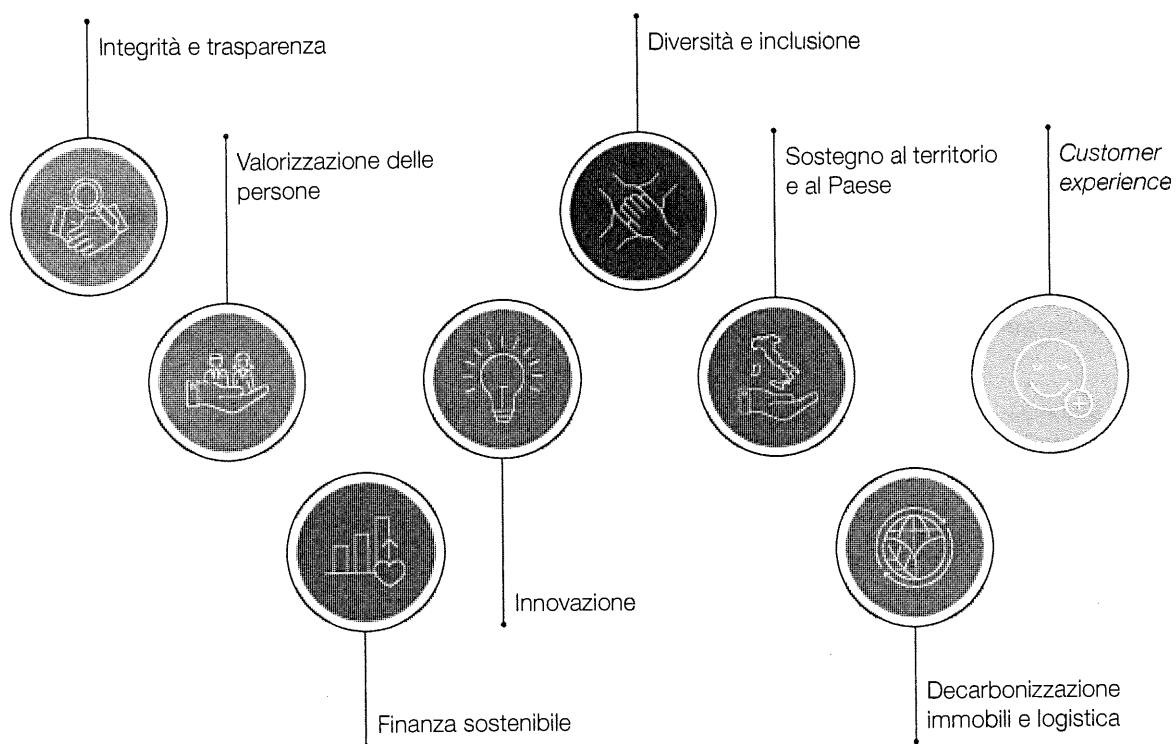
Le politiche di remunerazione supportano il perseguimento degli obiettivi di *business* e gli indicatori chiave di *performance* sono fissati su livelli sfidanti il cui raggiungimento garantisce l'autofinanziamento di tutti i sistemi di incentivazione (valori soglia degli indicatori definiti pari almeno ai livelli di *budget* e di Piano Strategico). Inoltre, a garanzia della sostenibilità finanziaria nel tempo, i sistemi di incentivazione sono sottoposti a stringenti clausole di *malus* e *claw back* e a periodi di *performance*/differimento/*retention*. L'*EBIT*, obiettivo chiave dei sistemi di incentivazione, rappresenta l'indicatore di sintesi dei risultati comuni a tutti i *business* del Gruppo ed è misurato a livello annuale e pluriennale. Sono previsti, in aggiunta, parametri di redditività corretti per il rischio, a garanzia della stabilità dei segmenti *Financial* e *Insurance Services*.

L'allineamento agli interessi degli azionisti è, altresì, garantito dalla presenza di obiettivi di *performance ESG* e di *Total Shareholder Return* nella componente variabile della remunerazione.

Infatti, i sistemi di incentivazione sono contraddistinti da specifici indicatori *ESG*, che pesano almeno il 40% con riferimento al sistema di incentivazione a breve termine "MBO". A conferma dell'impegno strategico assunto dal Gruppo in tema di sostenibilità, nel sistema di incentivazione a lungo termine "ILT *Performance Share* 2021-2023" è previsto un obiettivo *ESG* pari al 20% collegato alla Finanza Sostenibile del Gruppo e coerente con i KPI del Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate*" presentati nel *Capital Markets Day* del 19 marzo 2021. Tutti gli obiettivi sono predeterminati e misurabili in ottica di massima trasparenza nel quadro di un robusto sistema di *governance* aziendale.

La strategia di Sostenibilità del Gruppo si articola su otto pilastri fondamentali, descritti accuratamente nel Bilancio Integrato e di seguito rappresentati sinteticamente.

Figura 2. I PILASTRI DELLA STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ DEL GRUPPO POSTE ITALIANE



A conferma che la sostenibilità è un approccio promosso da Poste Italiane è stato istituito, a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2020-2022, un nuovo Comitato endoconsiliare esclusivamente dedicato alle tematiche di Sostenibilità (Comitato Sostenibilità) che, fino al mese di maggio 2020, erano state supervisionate dal Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (opportunamente ridenominato a maggio 2020, Comitato Controllo e Rischi).

Il Comitato Sostenibilità ha il compito di coadiuvare il Consiglio di Amministrazione, con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nel perseguire il successo sostenibile, anche attraverso il supporto nelle valutazioni e decisioni relative ai fattori ambientali, sociali e di *governance* promuovendo la continua integrazione delle best practice nazionali e internazionali relative alla sostenibilità nelle strategie aziendali.

Le politiche di remunerazione si ispirano, inoltre, al principio di inclusione e meritocrazia, garantiscono l'equità, l'*attraction* e la *retention* dei migliori talenti per sostenere il processo di innovazione e prescindono dal genere, così come da ogni altra forma di diversità (età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, lingua, opinioni politiche, condizione socio economica, fede religiosa).

Obiettivo primario per il Gruppo è quello di incentivare lo sviluppo di una cultura d'impresa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità che, in tutte le sue forme e manifestazioni e ai diversi livelli dell'organizzazione, è considerata una delle più grandi risorse che dà valore al Gruppo Poste Italiane nel suo complesso. Parimenti, la Politica Aziendale in materia di tutela e protezione dei Diritti Umani, il Codice Etico del Gruppo e la *Policy Diversity & Inclusion* sanciscono l'impegno per la tutela dei diritti di tutte le persone ricomprese all'interno della propria catena del valore e la prevenzione e ripudio di ogni forma di discriminazione e violenza, e intensificano l'interesse aziendale nel promuovere il benessere della persona.

La gestione consapevole delle diversità in chiave inclusiva, oltre a creare valore sociale condiviso, rappresenta un elemento abilitante per il *commitment* delle persone negli obiettivi aziendali.

Il coinvolgimento sempre più attivo delle persone, infatti, è uno degli elementi fondanti della strategia di "*Human Capital Development*" illustrata nel paragrafo a seguire, focalizzato sulle condizioni di lavoro dei dipendenti di Poste Italiane.

1.2 La politica di remunerazione, i compensi e le condizioni di lavoro dei dipendenti di Poste Italiane

Il Gruppo Poste Italiane è consapevole che il capitale umano, il rispetto della persona, il suo sviluppo professionale, le capacità relazionali, intellettive, organizzative e tecniche siano elementi determinanti per la creazione di vantaggio competitivo e per il raggiungimento degli obiettivi strategici.

Poste Italiane intende rafforzare l'*engagement* delle persone, per produrre benefici diffusi e sostenibili nel lungo periodo nell'interesse di tutti gli *stakeholder*. L'Azienda pone da sempre il benessere dei suoi dipendenti al centro dei propri interessi con l'obiettivo di migliorare costantemente la loro condizione e quella delle loro famiglie.

Poste Italiane riserva una crescente attenzione agli aspetti legati alla tutela delle fragilità, alla conciliazione vita-lavoro, al sostegno alle diverse generazioni e ai temi ad alta rilevanza inclusiva. Promuovendo l'impegno alla salute e alla sicurezza sul lavoro, il sostegno alla genitorialità attiva, l'attenzione alla formazione delle persone, la salvaguardia del loro benessere e la conciliazione vita lavorativa-privata, Poste Italiane ha attivato una catena di valore per lo sviluppo di una cultura d'impresa inclusiva capace di rispondere alle sfide e alle opportunità del mercato.

La pandemia da Covid-19 ha richiesto a tutti gli operatori economici grandi sforzi per l'identificazione di soluzioni volte a garantire la salute dei clienti e dei propri dipendenti e, nello stesso tempo, continuità al proprio *business*. Poste Italiane, in ottemperanza ai provvedimenti governativi in materia di contenimento del *virus* e distanziamento interpersonale, ha messo in atto diverse iniziative rese possibili grazie all'impegno di tutta l'organizzazione, fornendo il proprio contributo all'intero Paese. L'Azienda ha ritenuto di fondamentale importanza garantire la salvaguardia della salute dei dipendenti, adottando forme di lavoro flessibili (c.d. *smart working*) e fornendo al personale tutti gli strumenti e attrezzature per svolgere in totale sicurezza il lavoro in presenza (es. DPI, pannelli di plexiglass ecc.), nei casi di attività incompatibili con il modello di lavoro da remoto, come per l'ambito postale e logistico. L'Azienda ha infatti prontamente reagito all'emergenza sanitaria rimodulando e realizzando in modalità virtuale numerose attività, sperimentando così nuove forme di interazione e coinvolgimento del personale su tutto il territorio nazionale. Inoltre, tenendo conto dello sforzo collettivo senza precedenti nella fase di emergenza, Poste Italiane ha deciso di decurtare il 50% del *bonus* "MBO 2020" per tutto il proprio *management*, oltre 1.300 beneficiari.

Attraverso le numerose misure adottate, Poste Italiane ha confermato la sua tradizionale vocazione di vicinanza al territorio. Ogni persona del Gruppo, adottando un comportamento corretto e seguendo responsabilmente le indicazioni delle istituzioni, collabora e si rende parte attiva nel contrasto alla diffusione del *virus* e nella salvaguardia della vita propria e di quella altrui, tutelando allo stesso tempo il futuro dell'Azienda e del Paese.

A conferma del percorso virtuoso intrapreso, nel 2021, per il secondo anno consecutivo, Poste Italiane è stata certificata da *Top Employers Institute*, in particolare per le sue politiche di *Learning*, *Work-environment*, *Business & Ethics*, *Sustainability* e *Diversity & Inclusion*.

Nell'ambito delle azioni a supporto della *Diversity & Inclusion*, Poste Italiane è stata riconfermata per il secondo anno consecutivo nel *Bloomberg Gender Equality Index (GEI)*, l'indice di riferimento mondiale sulla parità di genere, che si aggiunge ai risultati già ottenuti da Poste Italiane sul tema della parità di genere, come l'ingresso nella *top five* della classifica sulla *gender equality* delle società appartenenti all'indice FTSE MIB della Borsa di Milano, stilata da *Equileap*.

Per maggiori dettagli, si rimanda al Bilancio Integrato di Poste Italiane disponibile sul sito web aziendale dove è possibile approfondire tutte le iniziative su *welfare*, formazione, piani di sviluppo e sulla promozione della diversità e dell'inclusione e le iniziative connesse all'emergenza sanitaria, nella sezione dedicata ai pilastri ESG Valorizzazione delle persone e Diversità e inclusione.

1.3 La politica di remunerazione e l'allineamento agli interessi degli azionisti

Pay for performance

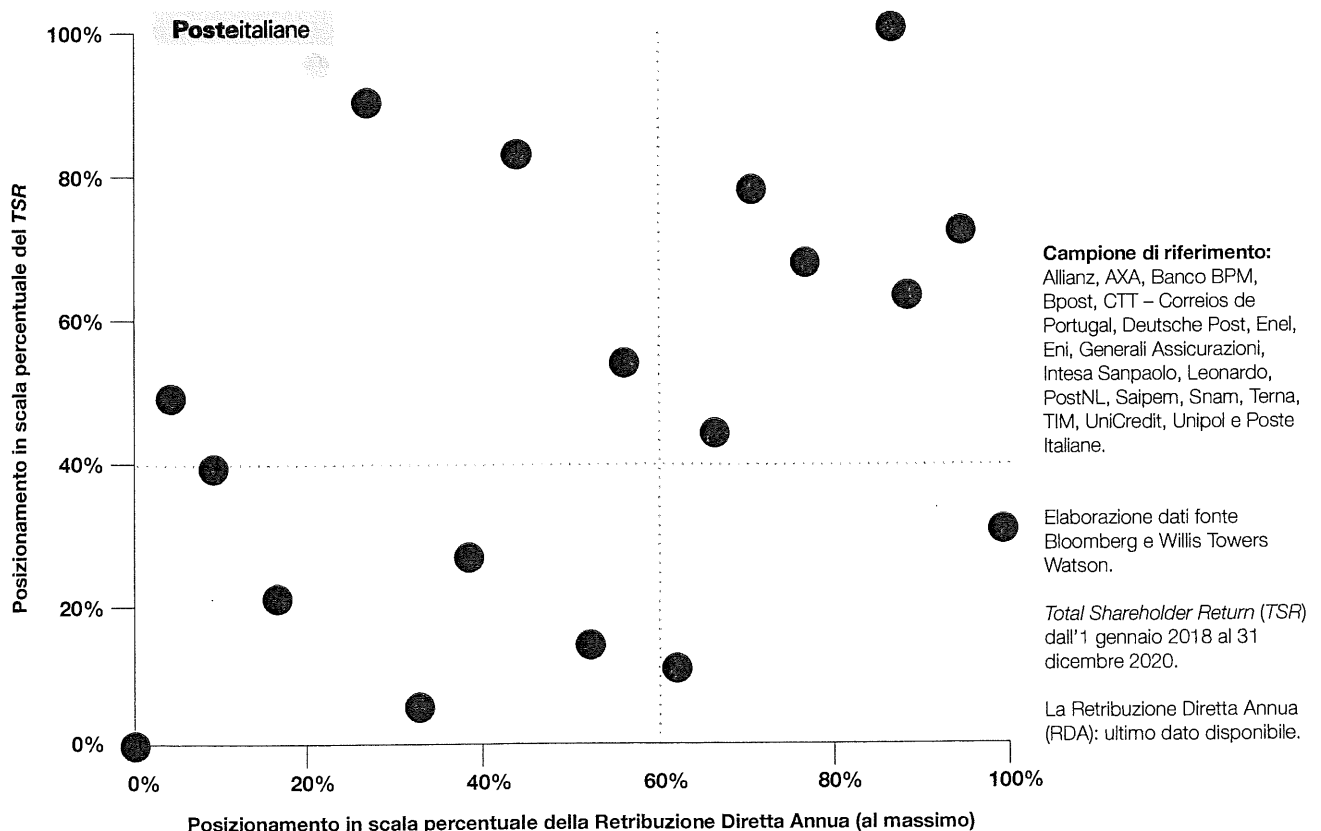
Al fine di assicurare la competitività e l'efficacia della strategia di remunerazione conformemente al principio di sobrietà che da sempre la contraddistingue, la remunerazione deve essere coerente con la *performance* sostenibile nel lungo termine.

Un valido riferimento per valutare l'adeguatezza delle remunerazioni, nonché la rispondenza con le aspettative di tutti gli *stakeholder*, è il "pay for performance", che misura il grado di allineamento tra le *performance* della Società e i livelli retributivi corrisposti, anche rispetto ad un campione di riferimento che comprende numerose società, comparabili per dimensione, rappresentative dei *business* in cui la Società opera, nonché delle specificità derivanti dalla composizione degli azionisti.

Il grafico illustra il posizionamento relativo della Remunerazione Diretta Annua dell'AD-DG al 31/12/2020, intesa come remunerazione fissa, remunerazione variabile a breve e remunerazione variabile a medio-lungo termine al massimo, rispetto al *Total Shareholder Return (TSR)* su un orizzonte temporale triennale (2018-2020).

Poste Italiane ha garantito ai propri azionisti un *Total Shareholder Return* del 57,55%, tra il 2018 e il 2020, e si colloca nell'area di elevata *performance* a fronte di un livello di Remunerazione Diretta Annua dell'AD-DG (al 31/12/2020) inferiore alla mediana del campione di riferimento.

Figura 3. PAY FOR PERFORMANCE 2018-2020 AD-DG DI POSTE ITALIANE



I livelli di remunerazione complessiva dell'AD-DG sono sobri come risulta dai *benchmark* retributivi condotti annualmente e, in particolare, rispetto alle *performance* conseguite.

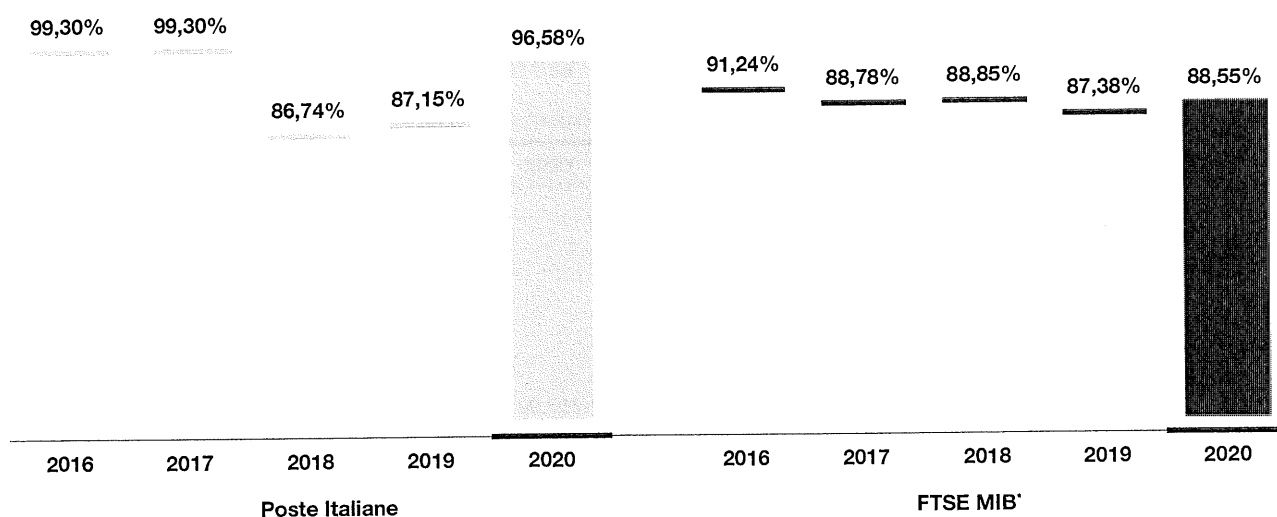
Il supporto degli azionisti alla politica di remunerazione

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2020 ha riportato ampio consenso tra gli azionisti, apprezzamento confermato dal voto assembleare favorevole anche con riferimento al risultato delle sole minoranze.

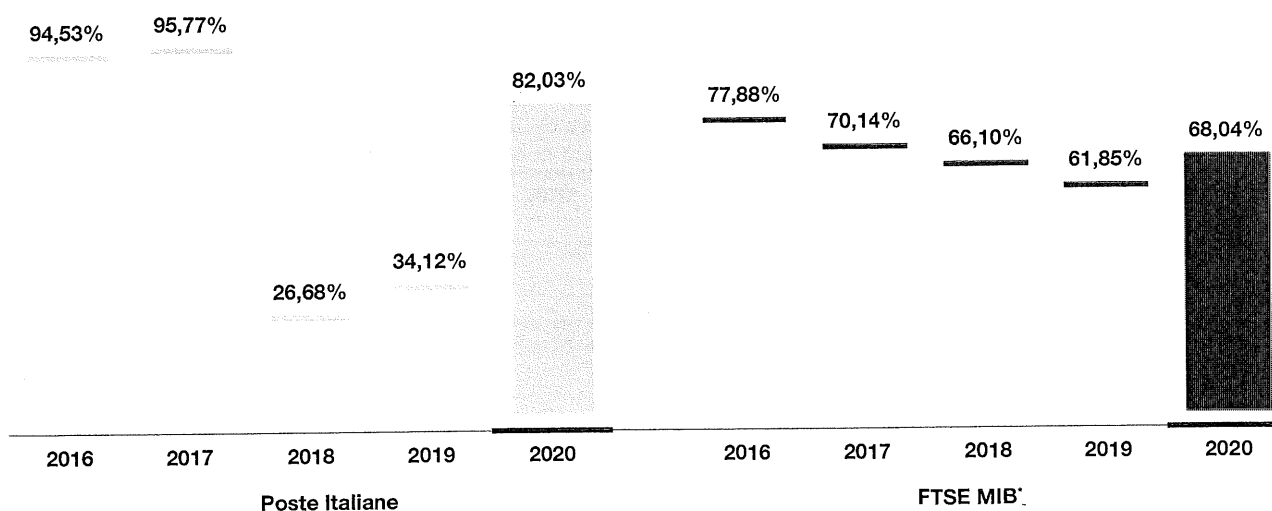
Di seguito, è riportato lo storico dei risultati dei voti assembleari per la Relazione sulla Remunerazione, fin dalla quotazione della Società:

Figura 4. ESITO VOTI ASSEMBLEARI RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2016-2020

Voti favorevoli complessivi



Voti favorevoli degli azionisti di minoranza



* Il riferimento è ad un *Panel* composto da circa 30 emittenti inclusi nell'indice FTSE MIB, selezionati in base ai criteri di capitalizzazione e sede legale in Italia. Nb. L'elaborazione non prende in considerazione le azioni "non votanti". Fonte: Georgeson.

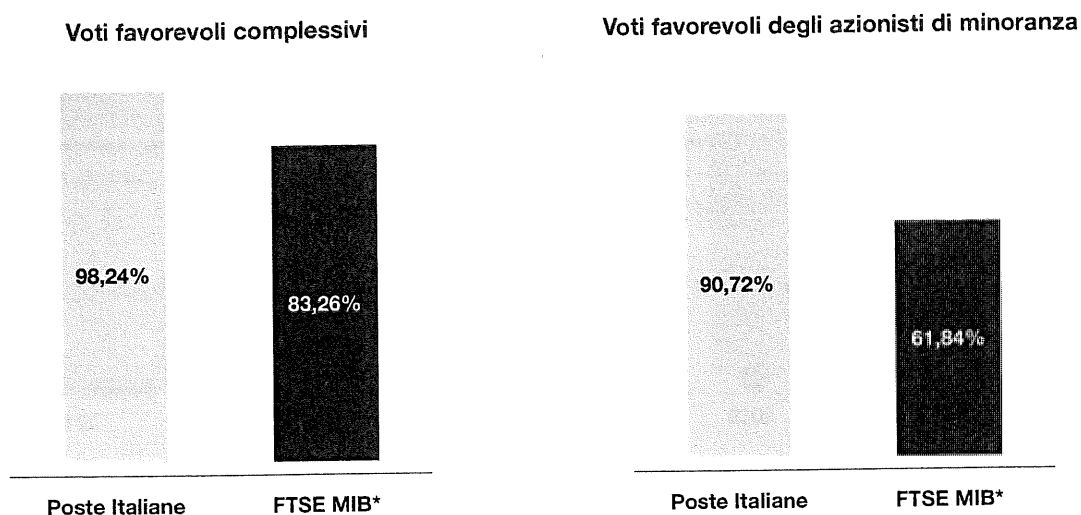
L'esito di voto dell'Assemblea degli azionisti del 15 maggio 2020 è stato analizzato nel quadro della *governance* complessiva che caratterizza le politiche e i sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo.

Poste Italiane si impegna a mantenere un dialogo costruttivo e continuativo con i suoi azionisti anche su tematiche di remunerazione, con l'obiettivo di migliorare e garantire un'informativa al pubblico più efficace, sulla base dei migliori *standard* italiani e internazionali.

A fronte di numerose novità introdotte, anche in accoglimento dei *feedback* pervenuti dal mercato, è stato registrato un forte incremento del consenso per la Relazione sulla politica in materia di remunerazione rispetto al 2019.

Nel 2020, a seguito del recepimento della SHRD II, anche la Relazione sui compensi corrisposti è stata sottoposta per la prima volta a votazione assembleare, pertanto, non è possibile confrontare il dato con gli anni passati. Tuttavia, il consenso ottenuto del 98,24%, pari al 90,72% dei soli azionisti di minoranza, supera ampiamente la media del FTSE MIB.

Figura 5. ESITO VOTI ASSEMBLEARI RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2019

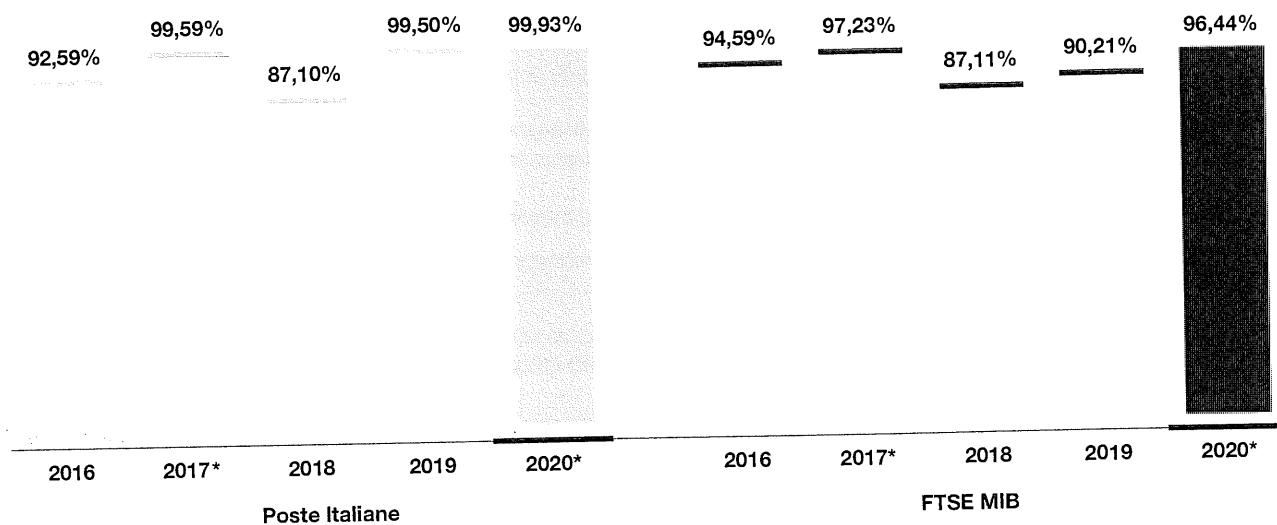


* Il riferimento è ad un *Panel* composto da circa 30 emittenti inclusi nell'indice FTSE MIB, selezionati in base ai criteri di capitalizzazione e sede legale in Italia. Nb. L'elaborazione non prende in considerazione le azioni "non votanti". Fonte: Georgeson.

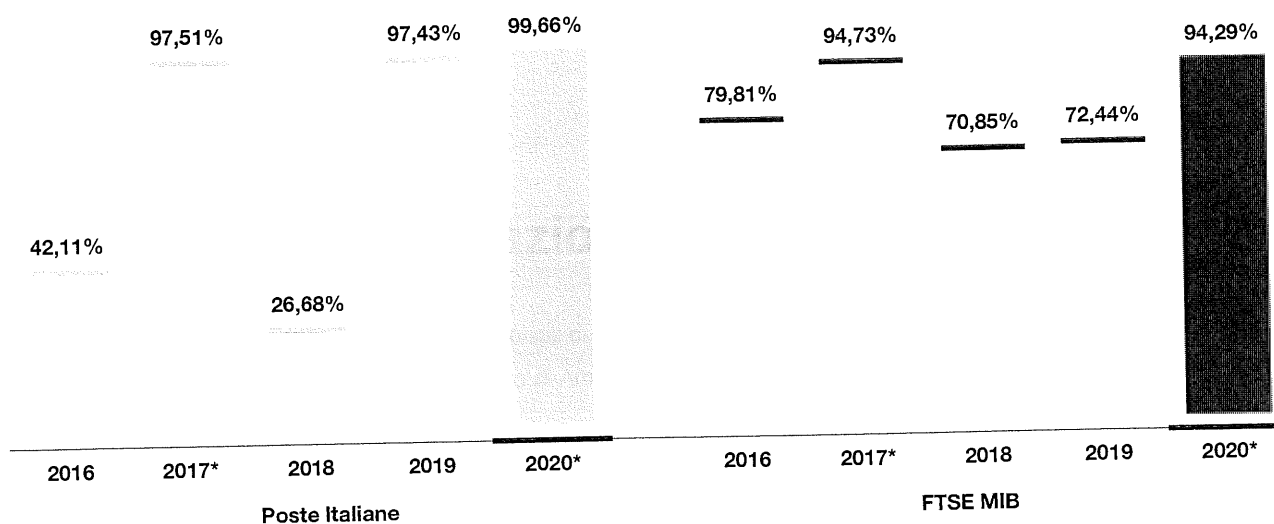
Il piano di incentivazione basato su strumenti finanziari 2020 ha ottenuto un largo consenso pari al 99,93% di voti favorevoli dei votanti complessivi e il 99,66% dei soli azionisti di minoranza (cfr. figura 6). Tale livello di consenso, il più alto registrato fin dalla quotazione di Poste Italiane, è la conferma dell'allineamento del piano di incentivazione alle *best practice* di settore.

Figura 6. ESITO VOTI ASSEMBLEARI DOCUMENTO INFORMATIVO PIANI DI INCENTIVAZIONE VARIABILI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI 2016-2020

Voti favorevoli complessivi



Voti favorevoli degli azionisti di minoranza



* Nel 2017 e 2020 Poste Italiane ha sottoposto ad approvazione Assembleare solo un piano di incentivazione variabile basato su strumenti finanziari a breve termine; sono state prese in considerazione solo le società del FTSE che hanno portato ad approvazione un piano a breve termine. Nb. L'elaborazione non prende in considerazione le azioni "non votanti". Fonte: Georgeson.

In vista del nuovo Piano Strategico "2024 Sustain & Innovate", nel corso del primo trimestre 2021, Poste Italiane ha avviato una campagna d'ascolto con un cluster di principali investitori istituzionali al fine di acquisire le priorità in tema ESG.

Tale campagna d'ascolto focalizzata su temi ESG è stata successivamente integrata con la consolidata attività di *engagement* di più ampio respiro con investitori istituzionali e principali *proxy advisor*, che si rinnova su base annuale. Dall'interazione con gli operatori di mercato sono emerse preziose indicazioni accolte nella politica in materia di remunerazione. La politica remunerativa presenta, infatti, una rinnovata attenzione ai temi ESG, in aggiunta al miglioramento della leggibilità e fruibilità, tenuto conto dell'articolata natura multi *business* del Gruppo Poste Italiane e delle diverse normative applicabili.

Infine, si ritiene opportuno evidenziare che i principali *proxy advisor* hanno emesso nel 2020 per tutti i punti all'ordine del giorno afferenti la remunerazione (Politica di Remunerazione 2020, Compensi Corrisposti 2019 e Documento Informativo) una raccomandazione di voto positiva senza sollevare particolari rilievi con un'unica eccezione. Uno dei *proxy advisor*, infatti, aveva evidenziato che i pagamenti per la conclusione del rapporto dei Dirigenti con responsabilità strategiche potevano eccedere le 24 mensilità nel caso di inclusione delle mensilità di preavviso e di ulteriori mensilità collegate ai patti di non concorrenza, prassi non perfettamente aderente alla propria linea guida di voto. Nell'ottica di ascolto proattivo, la politica di remunerazione 2021 di Poste Italiane è stata aggiornata anche su questo specifico aspetto, pertanto, i pagamenti per la conclusione del rapporto dei Dirigenti con responsabilità strategiche, come si evince nel paragrafo dedicato, prevedono come limite massimo complessivo quello delle 24 mensilità senza la possibilità di riconoscere ulteriori mensilità collegate al preavviso o a patti di non concorrenza.

2. Governo delle politiche di remunerazione e incentivazione

Il processo di elaborazione delle politiche di remunerazione e incentivazione di Poste Italiane prevede il coinvolgimento di una pluralità di soggetti coerentemente con le previsioni normative, statutarie e con il modello di organizzazione e governo della Società.

Con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) di Poste Italiane, la politica di remunerazione è definita:

- dall'Assemblea degli azionisti, che determina i compensi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
- dal Consiglio di Amministrazione, che determina i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale. Inoltre, il C.d.A., su proposta del Comitato Remunerazioni, definisce i compensi per la partecipazione dei Consiglieri ai Comitati endoconsiliari.

Il Consiglio di Amministrazione, in linea con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, è supportato, per quanto riguarda le tematiche di remunerazione, dal Comitato Remunerazioni, composto da Amministratori non esecutivi – la maggioranza dei quali (tra cui il relativo Presidente) in possesso dei requisiti di indipendenza – avente funzioni propositive e consultive in materia.

Per quanto riguarda i processi di *Corporate Governance* delle politiche di remunerazione e incentivazione afferenti il Patrimonio BancoPosta, si rinvia a quanto descritto nell'Allegato "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta*".

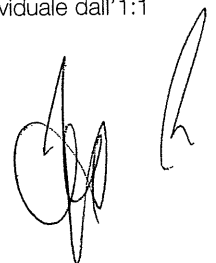
Con riferimento alle Società controllate sottoposte a vigilanza (ad esempio di Banca d'Italia per le attività finanziarie o IVASS per le attività assicurative), si rimanda alle politiche di remunerazione e incentivazione dalle stesse predisposte e approvate, in coerenza con i processi di *Corporate Governance*.

2.1 Assemblea degli azionisti

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli azionisti di Poste Italiane:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
- delibera su eventuali piani basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti o collaboratori, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;
- si esprime con voto vincolante in merito all'approvazione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione di Poste Italiane S.p.A., ai sensi dell'art. 123-ter del TUF;
- si esprime con voto non vincolante in merito all'approvazione della Relazione sui compensi corrisposti di Poste Italiane S.p.A., ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

Si ricorda che in linea con le previsioni del Regolamento del Patrimonio BancoPosta, l'Assemblea degli azionisti può deliberare sull'eventuale proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1 e in ogni caso entro i limiti massimi definiti dalla regolamentazione applicabile. L'Assemblea degli azionisti di Poste Italiane convocata per il 28 maggio 2021 è chiamata ad approvare la proposta di innalzamento del limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale dall'1:1 al 2:1.



2.2 Consiglio di Amministrazione

In materia di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato Remunerazioni:

- determina le politiche e i livelli di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, sentito il Collegio Sindacale, nonché del Direttore Generale, del Responsabile della funzione Controllo Interno, del Responsabile della funzione BancoPosta e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari; resta inteso che Presidente e AD-DG si astengono dalle votazioni collegate alle decisioni sulla determinazione dei compensi che li riguardano;
- fissa gli obiettivi di *performance* ai quali sono legati i piani di remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi e verifica il raggiungimento dei suddetti obiettivi di *performance*, nonché di quelli cui sono legati i piani d'incentivazione rivolti ai Dirigenti con responsabilità strategiche. Resta inteso che, coerentemente con le previsioni di legge, l'AD-DG si astiene dalle votazioni collegate alle decisioni sulla determinazione degli obiettivi di *performance* che lo riguardano;
- approva le politiche di remunerazione per l'esercizio in corso con riferimento agli Amministratori ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche e le sottopone al voto vincolante dell'Assemblea degli azionisti;
- approva la relazione sui compensi corrisposti per l'esercizio precedente con riferimento agli Amministratori ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche e la sottopone al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti;
- delibera gli eventuali piani basati su strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti.

Gli argomenti relativi al governo e alle politiche di remunerazione sono stati affrontati in sette adunanze del Consiglio di Amministrazione nel corso del 2020.

Il Consiglio di Amministrazione per il mandato 2020-2022 è composto da 7 amministratori – cui si aggiungono il Presidente (non esecutivo e indipendente) e l'Amministratore Delegato, per un totale di 9 membri – non esecutivi (5 dei quali dotati dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 2 raccomandazione 7 del nuovo Codice di *Corporate Governance*, nonché dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 148, comma 3, del TUF), che compongono i cinque Comitati endoconsiliari (come riportato nella tabella che segue).

Figura 7. COMPOSIZIONE C.D.A. E COMITATI PER IL MANDATO 2020-2022

CARICA	NOME E COGNOME	COMITATO REMUNERAZIONI	COMITATO NOMINE E CORPORATE GOVERNANCE	COMITATO CONTROLLO E RISCHI	COMITATO SOSTENIBILITÀ	COMITATO PARTI CORRELATE E SOGGETTI COLLEGATI
Consigliere	Giovanni Azzone ^{1 2}					
Consigliere	Bernardo De Stasio ^{1 2}					
Consigliere	Daniela Favrin ¹					
Consigliere	Davide Iacovoni ¹					
Consigliere	Mimi Kung ^{1 2}					
Consigliere	Elisabetta Lunati ^{1 2}					
Consigliere	Roberto Rossi ^{1 2}					

Presidente  
 Membro  

Amministratori investiti di particolari cariche

PRESIDENTE

Maria Bianca Farina^{1 2}

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

Matteo Del Fante

1. Amministratore non esecutivo.

2. Amministratore indipendente ai sensi del Testo Unico della Finanza e del Codice di Corporate Governance delle Società quotate.

Come previsto dall'art.123-ter, comma 3-bis del TUF aggiornato nel 2019, in presenza di circostanze eccezionali Poste Italiane può derogare temporaneamente alle proprie politiche in materia di remunerazione fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari. Per circostanze eccezionali si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Il processo è di seguito sintetizzato.

Il Consiglio di Amministrazione su parere del Comitato Remunerazioni e sentito il Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati (e altri Comitati endoconsiliari eventualmente coinvolti su tematiche di competenza), coerentemente con le Linee Guida sulla Gestione delle operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati di Poste Italiane S.p.A., limitatamente agli elementi di politica retributiva riportati al paragrafo 4.1 della prima sezione del presente documento, può derogare temporaneamente la politica di remunerazione nelle circostanze sopra individuate.

Comitato Remunerazioni

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.

In via generale, il Comitato Remunerazioni di Poste Italiane è composto da almeno tre Amministratori non esecutivi, di cui uno con funzioni di Presidente. La maggioranza dei membri, tra cui il Presidente stesso, è dotata dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 148, comma 3, del TUF e all'art. 2, raccomandazione 7, del Codice di *Corporate Governance*. Inoltre, almeno un componente del Comitato possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza, valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina, in materia finanziaria o di politiche retributive e di gestione del rischio, capitale e liquidità.

Alle riunioni del Comitato partecipano il Collegio Sindacale e, su invito, i competenti organi e funzioni aziendali. Di regola alle riunioni partecipa, inoltre, per gli argomenti relativi all'esercizio delle attività di BancoPosta, il Responsabile della funzione *Risk Management* di BancoPosta.

Nella figura seguente si riporta la composizione del Comitato al 31 dicembre 2020. Si ricorda che il Presidente del Comitato Remunerazioni è un consigliere eletto nella lista n.2 degli Investitori Istituzionali.

Figura 8. COMPOSIZIONE DEL COMITATO AL 31 DICEMBRE 2020



1. Candidato della Lista n.2 – Investitori Istituzionali, per la nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione 2020-2022.

Al Comitato Remunerazioni sono attribuiti, tra l'altro, i seguenti compiti di natura propositiva e consultiva:

- formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza con le disposizioni vigenti, valutando periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata ed avvalendosi delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato per quanto riguarda l'attuazione di tale politica;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione, provvedendo a monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando il raggiungimento dei menzionati obiettivi;
- formulare proposte in merito alla remunerazione, anche variabile, del Responsabile della Funzione Controllo Interno di Poste Italiane S.p.A., di concerto con il Comitato Controllo e Rischi;
- formulare proposte in merito alla remunerazione del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Poste Italiane S.p.A.;
- esaminare preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea annuale di bilancio;
- svolgere gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

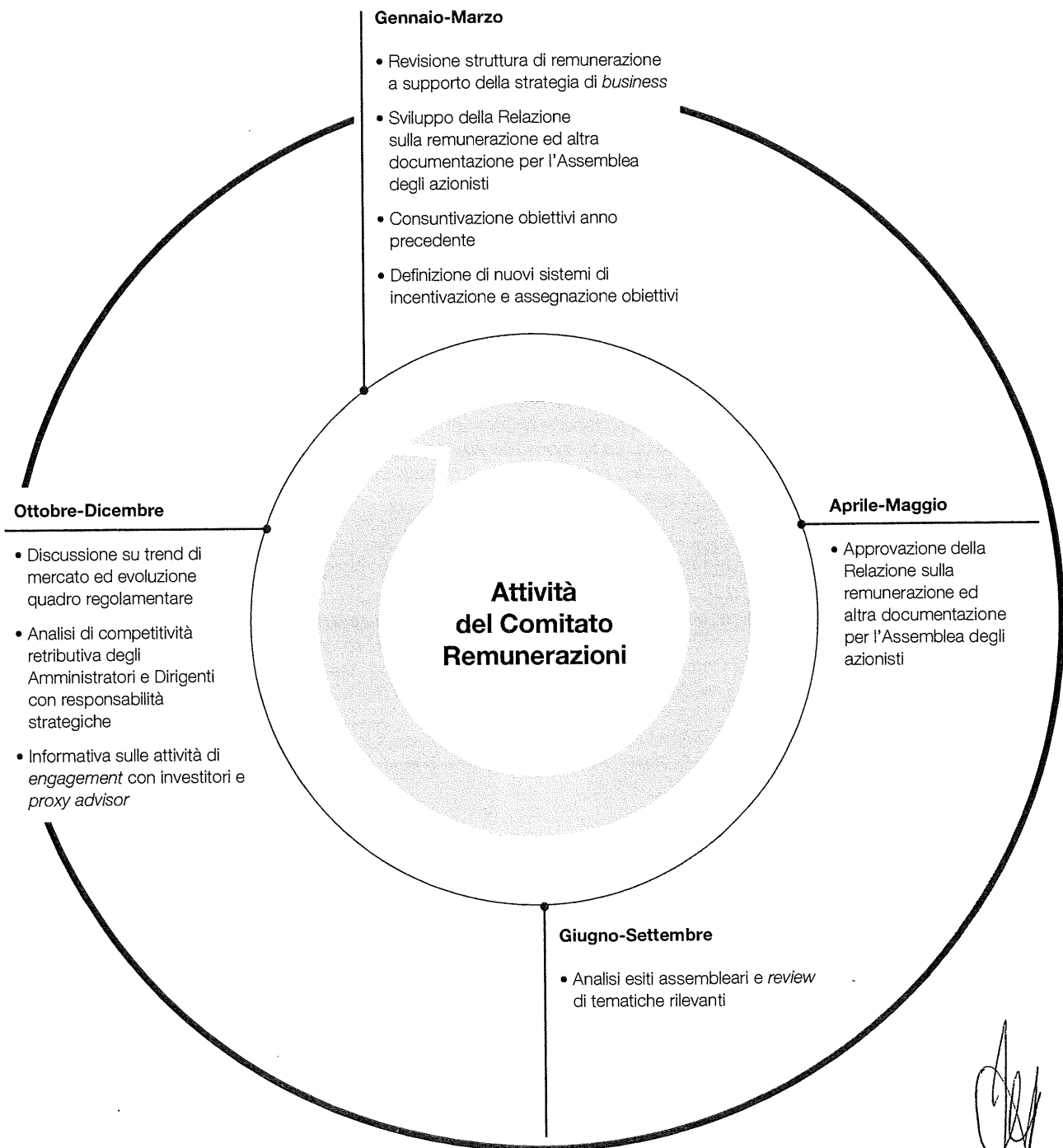
Per quel che riguarda le competenze del Comitato Remunerazioni riferite al Patrimonio BancoPosta, si rimanda all'Allegato "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta".

Il Comitato, attraverso il suo Presidente, riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito alle attività svolte dal Comitato stesso alla prima riunione utile e, comunque, ogni qualvolta lo ritenga necessario.

Il Comitato ha facoltà di accesso (nei limiti dei compiti ad esso attribuiti) alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può avvalersi di consulenti ed esperti esterni a spese della Società, nei limiti del *budget* complessivo approvato dal Consiglio di Amministrazione per tutti i Comitati.

Il Comitato Remunerazioni si riunisce con cadenza periodica e con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni secondo un calendario annuale che segue tipicamente il seguente ciclo di attività:

Figura 9. CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMITATO REMUNERAZIONI



Altri Comitati endoconsiliari

Si evidenzia che, ove previsto dalla regolamentazione interna e dai processi di *Corporate Governance*, su specifici argomenti in materia di remunerazione e incentivazione, viene effettuata una apposita discussione in Comitato Controllo e Rischi, in Comitato Sostenibilità e/o in Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati, che formulano il proprio parere, avvalendosi, ove necessario, delle funzioni interne preposte o del supporto di consulenti esterni.

Inoltre, il Comitato Controllo e Rischi ha la responsabilità di supportare il Comitato Remunerazioni nel formulare proposte in merito alla remunerazione, anche variabile, del Responsabile della Funzione Controllo Interno di Poste Italiane S.p.A. e accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta siano coerenti con il *Risk Appetite Framework*.

2.3 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale partecipa alle riunioni del Comitato Remunerazioni, esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 c.c., verificandone altresì la coerenza con le politiche generali adottate dalla Società.

2.4 Altri soggetti

Nell'ambito delle competenze e delle responsabilità assegnate, la funzione Risorse Umane e Organizzazione elabora l'ipotesi tecnica alla base delle politiche di remunerazione e la sottopone al Comitato Remunerazioni, fatto salvo il rispetto di quanto specificatamente previsto per il Patrimonio BancoPosta. La funzione Risorse Umane e Organizzazione – su richiesta del Comitato Remunerazioni – garantisce, inoltre, un ausilio tecnico nel predisporre il materiale propedeutico all'attività del Comitato stesso anche con il supporto di altre funzioni *owner* di specifici processi.

La funzione Amministrazione, Finanza e Controllo contribuisce alla definizione e alla consuntivazione degli indicatori economico-finanziari previsti nei sistemi d'incentivazione e ne verifica la relativa sostenibilità economico-finanziaria.

La funzione *Corporate Affairs* assicura il rispetto dei processi di *Corporate Governance* e contribuisce alla definizione e alla consuntivazione degli indicatori non finanziari (*ESG*). Si ricorda, inoltre, che il Responsabile della funzione Affari Societari (in ambito *Corporate Affairs*) è anche Segretario del Comitato Remunerazioni e ha il compito di assistere il Presidente e il Comitato stesso nello svolgimento delle relative attività e di redigere il verbale delle riunioni.

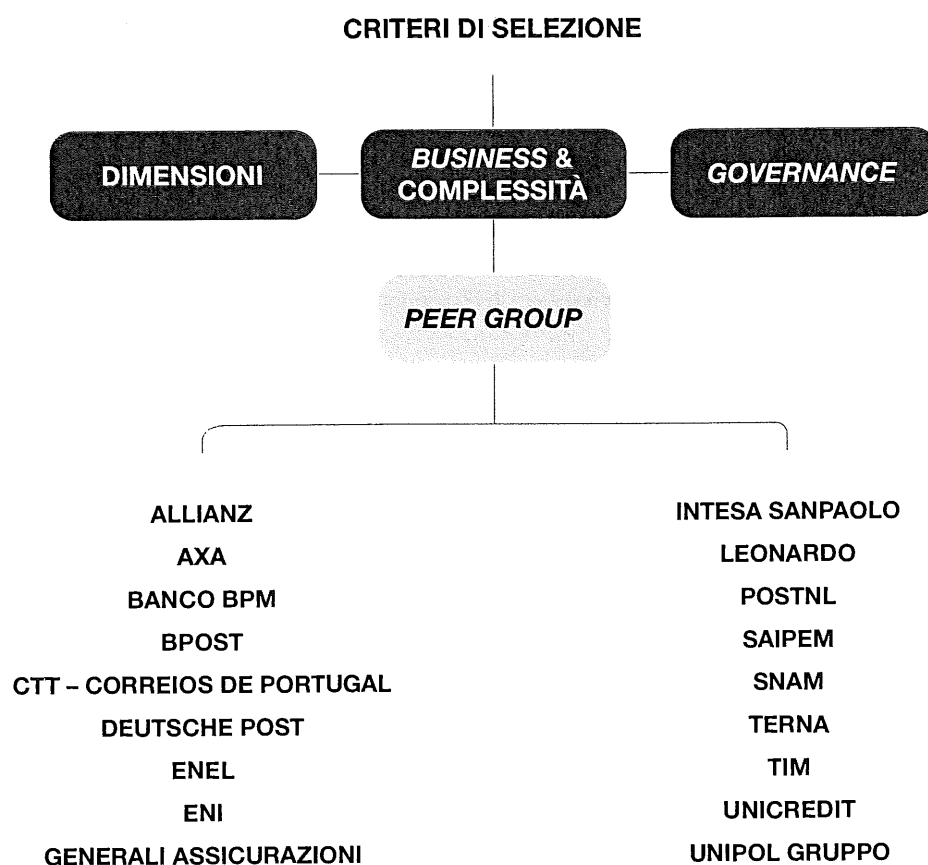
Con riferimento al Patrimonio BancoPosta, si rinvia a quanto definito nell'Allegato "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta*" per i compiti e le responsabilità del Responsabile della funzione BancoPosta e delle relative funzioni di controllo.

3. Prassi di mercato

La Società monitora regolarmente l'andamento del mercato anche facendo ricorso a *benchmark* remunerativi realizzati dai principali *player* internazionali e di settore, utili a verificare la competitività dell'offerta remunerativa.

Il *peer group* 2021, definito per il confronto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, è rimasto sostanzialmente invariato rispetto a quello presentato nel 2020¹:

Figura 10. *PEER GROUP*



Il *peer group* è stato costruito selezionando le aziende all'interno di un più ampio campione di società italiane ed europee aventi caratteristiche confrontabili con quelle di Poste Italiane.

In particolare, per la valutazione del parametro "Dimensioni", sono stati considerati la capitalizzazione, i ricavi e il numero di dipendenti. Nel parametro "Business & Complessità" sono tenuti in evidenza i diversi settori in cui il Gruppo Poste Italiane opera (con un *focus* sul settore bancario italiano, poiché l'AD-DG è sottoposto alla normativa di vigilanza bancaria, ma anche sul settore assicura-

1. Nel 2020 era presente nel *peer group* Ubi Banca incorporata, nel corso degli ultimi mesi, nel Gruppo Intesa Sanpaolo.

tivo e sulla logistica e pacchi a livello europeo), oltre alle complessità gestite. Infine, nel parametro "*Governance*" sono state incluse alcune realtà partecipate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, da Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. oppure soggette alla vigilanza dell'AGCOM (Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni), ferma restando l'appartenenza all'indice FTSE MIB.

Per il confronto remunerativo relativo ai Dirigenti con responsabilità strategiche, la Società utilizza un *panel* di aziende appartenenti a molteplici settori; ove ritenuto significativo si può avvalere di *panel* di settore (ad esempio per i ruoli nel segmento *financial services*).

I livelli di remunerazione sono generalmente sobri; la Società, di norma, prende a riferimento la mediana del mercato.

4. Politiche di remunerazione e incentivazione 2021

4.1 Elementi della remunerazione

Principi generali

I principali elementi della remunerazione sono la componente fissa, la remunerazione variabile (a breve e a medio-lungo termine) oltre ai pagamenti per la conclusione del rapporto.

Il *mix* retributivo fra componente fissa e variabile, bilanciato fra la componente monetaria e non-monetaria, è correlato al ruolo e alle responsabilità assegnate. Al riguardo, Poste Italiane utilizza un sistema di pesatura dei ruoli certificato periodicamente da una società di consulenza indipendente.

Componenti fisse

La retribuzione fissa riflette le competenze tecniche, professionali e manageriali.

Ragioni di competitività, attrattività, meritocrazia e l'attribuzione di maggiori responsabilità possono determinare il riconoscimento di adeguamenti della retribuzione fissa.

Le proposte di adeguamento della retribuzione annua lorda fissa seguono un processo strutturato caratterizzato da parametri oggettivi non discrezionali.

La retribuzione fissa è determinata, altresì, tenuto conto dei valori di equità interna e di *benchmark* di mercato. La Società, di norma, prende a riferimento la mediana del mercato.

Sono previsti alcuni benefici nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato. I *benefit*² sono disciplinati da specifiche linee guida che prevedono l'applicazione di criteri comuni per segmenti di popolazione omogenei.

Componenti variabili

La remunerazione variabile costituisce la componente incentivante direttamente collegata alle *performance* aziendali e a quelle individuali, secondo un approccio meritocratico, che riconosce e premia risultati e obiettivi raggiunti predeterminati, trasparenti, misurabili e verificabili.

Gli incentivi connessi alla remunerazione variabile sono corrisposti all'esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti.

La remunerazione variabile viene erogata in forma monetaria e in strumenti finanziari, su un orizzonte temporale annuale e pluriennale.

È previsto un tetto massimo alle erogazioni di natura variabile declinato in funzione del segmento di destinatari.

2. Per i Dirigenti non sono, di norma, previste coperture assicurative o previdenziali diverse da quanto definito nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (di seguito "CCNL"). Per la Presidente, il Direttore Generale e per i DIRS è stipulata una copertura sanitaria integrativa a quella prevista dal CCNL. Per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, il Direttore Generale, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e i Dirigenti e i dipendenti con funzioni manageriali o di supervisione è riconosciuta una polizza assicurativa infortuni extra professionali e D&O.

All'AD-DG e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di Poste Italiane non possono essere attribuite *una tantum* o altre componenti variabili diverse da quanto descritto nel presente documento.

Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa

Coerentemente con il progressivo consolidamento dei risultati raggiunti nel triennio 2018-2020 e a supporto del conseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo declinati nel nuovo Piano Strategico "2024 Sustain & Innovate", la presente Politica è chiamata a rispondere all'esigenza di garantire uno stretto allineamento tra la remunerazione (Pay) e il perseguimento degli obiettivi (Performance) sostenibili a lungo termine, come illustrato nel paragrafo dedicato al *pay-for-performance* dell'AD-DG (si veda paragrafo 1.3).

Pertanto, subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti, nella Politica è previsto l'innalzamento del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione fino al limite del 2:1 per alcune categorie appartenenti al personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta (fino ad un massimo di 20 persone), ai sensi della normativa vigente in linea con la prassi ormai consolidata e ampiamente diffusa nel settore bancario italiano.

Nel quadro di una prudente gestione del rischio, nel rispetto del *Risk Appetite Framework* del Gruppo, l'innalzamento dell'incidenza del rapporto variabile/fisso fino al limite del 2:1:

- i. favorisce una struttura dei costi flessibili che non incide significativamente sulla componente fissa, nel rispetto del principio di competitività senza rinunciare alla sobrietà;
- ii. premia il raggiungimento degli obiettivi strategici del Gruppo;
- iii. garantisce l'allineamento rispetto alle pratiche adottate nelle altre società *peer*.

La proposta di innalzamento dell'incidenza variabile/fisso giunge a completamento del percorso di strategia remunerativa iniziato nel 2018, sempre più aderente all'obiettivo di piena valorizzazione delle persone e coerente con i *driver* strategici ESG e di *business* oltre che di sostenibilità economico-finanziaria.

Altri principi

Tutti i sistemi incentivanti sono correlati al raggiungimento di prefissati livelli di *performance* e soggetti a meccanismi di *malus* e *claw back*, come descritto in maggior dettaglio nei paragrafi successivi.

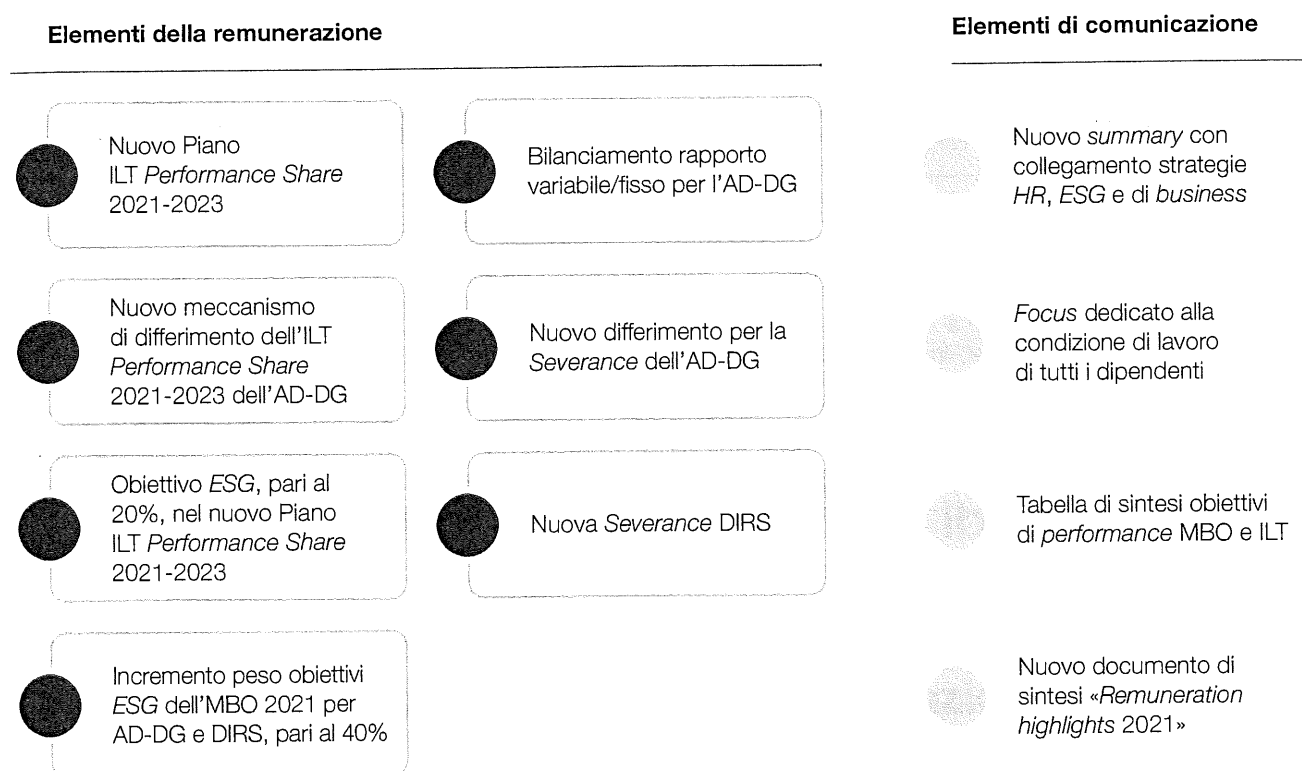
In casi straordinari è consentito, per l'assunzione di nuovo personale, attribuire specifici riconoscimenti inclusi *bonus* d'ingresso.

In coerenza con le politiche della Società, sussistono ed è possibile stipulare clausole/accordi che regolino gli aspetti economici relativi alla cessazione del rapporto al fine di salvaguardare le strategie, i valori e gli interessi a lungo termine della Società.

4.2 Novità della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021

Tenuto conto delle risultanze di voto dell'Assemblea degli azionisti, degli esiti dell'attività di *engagement* con gli investitori istituzionali e *proxy advisor*, nonché degli elementi rilevanti che Poste Italiane intende ulteriormente rafforzare nell'ambito di una politica di orientamento alle *best practice*, di seguito sono sintetizzate le principali novità introdotte nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021:

Figura 11. NOVITÀ PROPOSTE PER IL 2021



Le suddette novità si inseriscono nel percorso di miglioramento continuo che è parte integrante dell'approccio alle remunerazioni di Poste Italiane.

4.3 Linee Guida di Possesso Azionario (anche *Share Ownership Guidelines – SOGs*)

I destinatari delle Linee Guida di Possesso Azionario di Poste Italiane sono:

- Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- Dirigenti con responsabilità strategiche inclusi tra i beneficiari del "Piano *ILT Performance Share*".

Le caratteristiche sono differenziate per categoria di destinatari:

Figura 12. SINTESI CARATTERISTICHE SOGS PER AD-DG E DIRS

Destinatari	Ammontare <i>target</i>	Tempi e modalità di raggiungimento
AD-DG	1 annualità di Retribuzione Annuale Lorda	fino alla scadenza del mandato/termine del rapporto; 50% di azioni disponibili derivanti dal "Piano <i>ILT Performance Share</i> " da mantenere, a meno di aver già raggiunto l'ammontare <i>target</i>
DIRS	½ annualità di Retribuzione Annuale Lorda	fino alla permanenza nel perimetro dei DIRS; 25% di azioni disponibili derivanti dal "Piano <i>ILT Performance Share</i> " da mantenere, a meno di aver già raggiunto l'ammontare <i>target</i>

I suddetti soggetti si impegnano a mantenere una percentuale delle azioni disponibili, derivanti dal "Piano *ILT Performance Share*", fino al conseguimento dell'ammontare *target*.

4.4 Consiglio di Amministrazione

La politica remunerativa per i componenti del Consiglio di Amministrazione è differenziata tra:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG);
- altri Amministratori.

In via generale e per tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea degli azionisti, in data 15 maggio 2020, ha definito – sulla base di una proposta presentata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – i compensi ex art. 2389, comma 1, c.c. spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2020-2022, importo invariato rispetto a quello definito per il precedente mandato.

Non sono attualmente previsti gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni consiliari e alle riunioni dei Comitati endoconsiliari.

Resta inteso che per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e gli altri Amministratori, ad eccezione dell'AD-DG, la remunerazione non è in alcun modo collegata ai risultati conseguiti da Poste Italiane.

Coerentemente con le previsioni di legge, Presidente e Amministratore Delegato e Direttore Generale si astengono dalle votazioni che riguardano le decisioni sui propri compensi oltre ad assentarsi dal confronto consiliare in merito.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, nell'adunanza del 10 giugno 2020, ha determinato i compensi aggiuntivi per gli Amministratori che sono stati nominati quali componenti dei Comitati endoconsiliari, in funzione della carica assegnata.

In particolare, la remunerazione degli altri Amministratori prevede una componente fissa, a titolo di emolumento, stabilita dall'Assemblea degli azionisti per tutta la durata del mandato. Come sopra indicato, l'Assemblea degli azionisti del 15 maggio 2020, per il mandato 2020-2022, ha deliberato i compensi ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. pari a € 40.000 annui (confermando i valori definiti per il precedente mandato). Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile. Tali importi ed i compensi dei Comitati endoconsiliari di seguito evidenziati sono da intendersi *pro-quota*.

Agli Amministratori sono rimborsate le spese sostenute nell'assolvimento del mandato, nei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

I compensi aggiuntivi per i componenti dei Comitati endoconsiliari, deliberati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato Remunerazioni, sono stati definiti in data 10 giugno 2020 e sono di seguito riportati.

Figura 13. COMPENSI COMITATI ENDOCONSILIARI

		Compenso
Comitato Remunerazioni	Presidente	25.000 euro
	Membro	17.500 euro
Comitato Nomine e Corporate Governance	Presidente	25.000 euro
	Membro	17.500 euro
Comitato Controllo e Rischi	Presidente	35.000 euro
	Membro	25.000 euro
Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati	Presidente	25.000 euro
	Membro	17.500 euro
Comitato Sostenibilità	Presidente	25.000 euro
	Membro	17.500 euro

4.4.1 Presidente del Consiglio di Amministrazione

La retribuzione del Presidente del Consiglio di Amministrazione prevede una componente fissa quale emolumento definito dall'Assemblea degli azionisti del 15 maggio 2020, per il mandato 2020-2022, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. pari a € 60.000 annui, compenso invariato rispetto a quello definito per il precedente mandato.

In aggiunta a quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione in data 17 dicembre 2020 ha definito, per il mandato 2020-2022, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale, un compenso per il Presidente del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, comma 3 c.c.). Tale compenso aggiuntivo è pari a € 420.000 annui, invariato rispetto a quello definito per il precedente mandato. Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile.

Al Presidente sono rimborsate le spese sostenute nell'assolvimento del mandato, nei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Coerentemente con le previsioni di legge, il Presidente si astiene dalle votazioni che riguardano le decisioni sui propri compensi oltre ad assentarsi dal confronto consiliare in merito.

A completamento del pacchetto retributivo sono previsti alcuni *benefit* nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato.

4.4.2 Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG)

Nell'attuale assetto organizzativo la carica di Amministratore Delegato e di Direttore Generale è ricoperta dalla stessa persona e il trattamento economico e normativo applicato riguarda, dunque, sia il rapporto di amministrazione sia il rapporto dirigenziale.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è composta da una componente fissa, una componente variabile di breve termine e una componente variabile di medio-lungo termine.

A partire dal 2021, subordinatamente all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021, il limite di incidenza massima della remunerazione variabile in rapporto alla remunerazione fissa è pari al 2:1.

Si ricorda che, anche con riferimento all'AD-DG, nel quadro di una prudente gestione del rischio, nel rispetto del *Risk Appetite Framework*, l'innalzamento dell'incidenza del rapporto variabile/fisso fino al limite del 2:1:

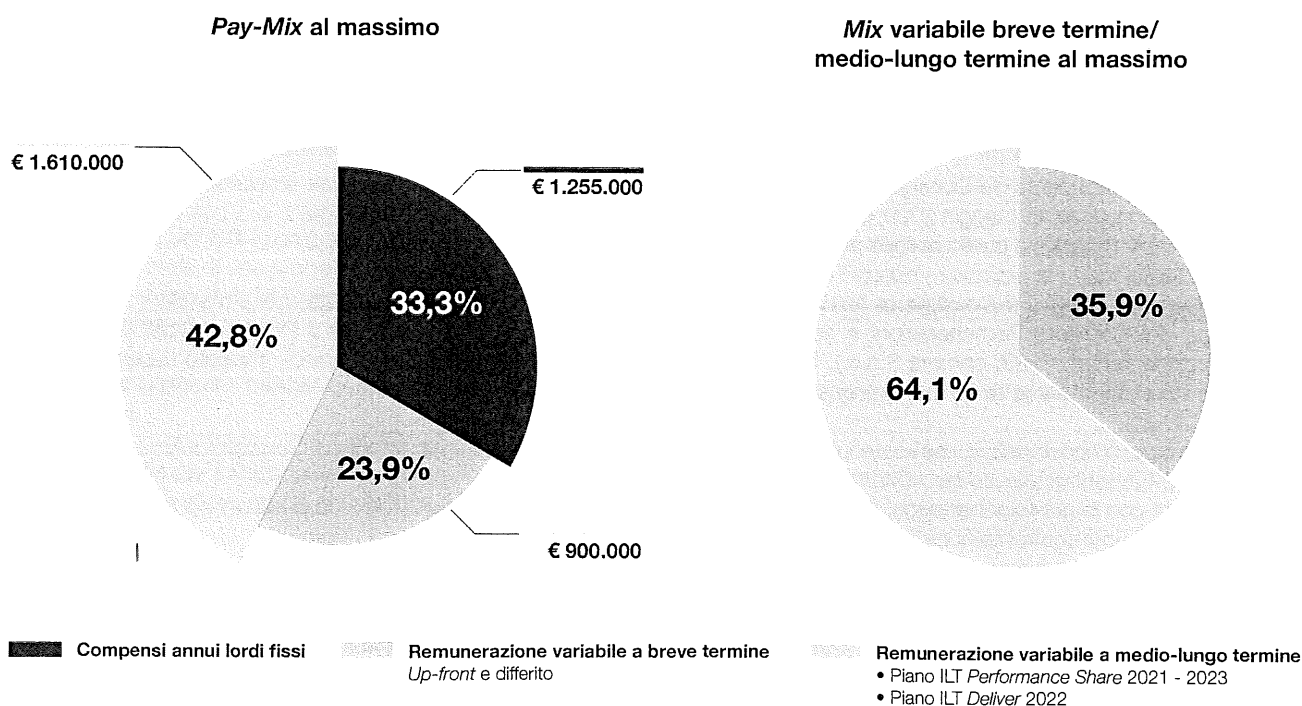
- favorisce una struttura dei costi flessibili che non incide significativamente sulla componente fissa, nel rispetto del principio di competitività senza rinunciare alla sobrietà;
- premia il raggiungimento degli obiettivi strategici del Gruppo;
- garantisce l'allineamento rispetto alle pratiche adottate nelle altre società *peer*.

I compensi annui lordi fissi, in riferimento al mandato 2020-2022, non hanno subito variazioni rispetto al precedente mandato e si confermano pertanto pari a € 1.255.000, mentre il valore dei sistemi di incentivazione complessivi (sia a breve sia a medio-lungo termine) non può essere superiore al doppio del medesimo ammontare fisso (incidenza massima 2:1 tra remunerazione variabile e remunerazione fissa).

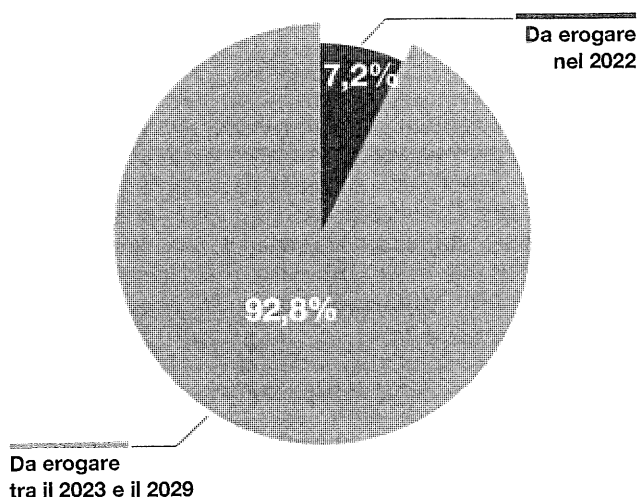
Sono previsti alcuni *benefit* nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato.

Alla luce di tali elementi, si rappresenta di seguito il "Pay-Mix" dell'AD-DG per il 2021, nell'ipotesi di conseguimento dei risultati a livello "massimo". Sono, inoltre, illustrati il *mix* fra la componente variabile a breve e a medio-lungo termine, un *focus* sulle tempistiche di riconoscimento della retribuzione variabile e un *focus* sulla ripartizione fra la componente monetaria e quella azionaria:

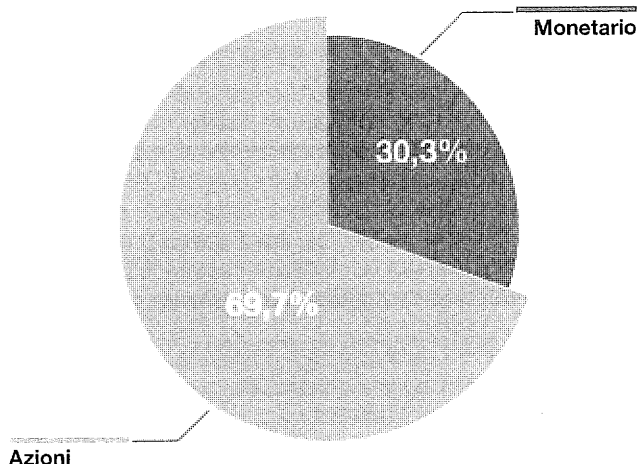
Figura 14. ILLUSTRAZIONE PAY-MIX AD-DG AL MASSIMO



Tempistiche di riconoscimento della Remunerazione variabile assegnata nel 2021 al massimo



Mix Monetario/ Azioni al massimo



Il *Pay-Mix* è stato calcolato prendendo a riferimento il valore dei sistemi incentivanti a breve e a medio-lungo termine al massimo, dunque nell'ipotesi di conseguimento dei risultati ai valori massimi, considerando il valore intero del "Piano ILT *Performance Share* 2021-2023" e il valore annualizzato del "Piano ILT *Deliver* 2022".

Il *mix* fra la componente variabile a breve e a medio-lungo termine, nell'ipotesi di conseguimento dei risultati ai valori massimi, prevede una prevalenza di quest'ultima rispetto a quella di breve termine.

In merito alle tempistiche di riconoscimento della remunerazione variabile assegnata nel 2021, meno del 10% potrà essere erogata nel 2022 nel caso di *performance* al massimo, mentre più del 90% potrà essere erogata tra il 2023 e il 2029.

Sempre con riferimento alla remunerazione variabile a livello massimo, come si evince dall'ultimo grafico, oltre i 2/3 potranno essere riconosciuti in forma azionaria.

In qualità di componente dell'organo consiliare, sono inoltre rimborsate le spese sostenute nell'assolvimento del mandato strettamente attinenti ai compiti a esso affidati, nei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Coerentemente con le previsioni di legge, l'AD-DG si astiene dalle votazioni che riguardano le decisioni sui propri compensi oltre ad assentarsi dal confronto consiliare in merito.

Compensi annui lordi fissi

I compensi annui lordi fissi dell'AD-DG, pari a € 1.255.000 (invariati rispetto a quelli previsti per il precedente mandato), sono costituiti da componenti relative al rapporto di amministrazione e al rapporto dirigenziale in qualità di Direttore Generale³.

3. Si ricorda che il rapporto di lavoro dirigenziale del Direttore Generale è, inoltre, disciplinato dalle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (di seguito "CCNL"). I compensi annui lordi fissi sono così suddivisi: € 490.000 per la carica di Amministratore Delegato (composti da € 40.000 quale emolumento definito dall'Assemblea degli azionisti ex art. 2389, comma 1, c.c. e € 450.000 quale compenso ex art. 2389, comma 3, c.c.) e € 765.000 per quella di Direttore Generale.

Remunerazione variabile

La remunerazione variabile dell'AD-DG è composta dal sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO"), dal "Piano ILT Performance Share 2021-2023" e dal "Piano ILT Deliver 2022" (quest'ultimo assegnato nel 2018). Il sistema "MBO" incentiva il conseguimento di obiettivi su base annuale, il "Piano ILT Performance Share" su base triennale e il "Piano ILT Deliver 2022" su base quinquennale.

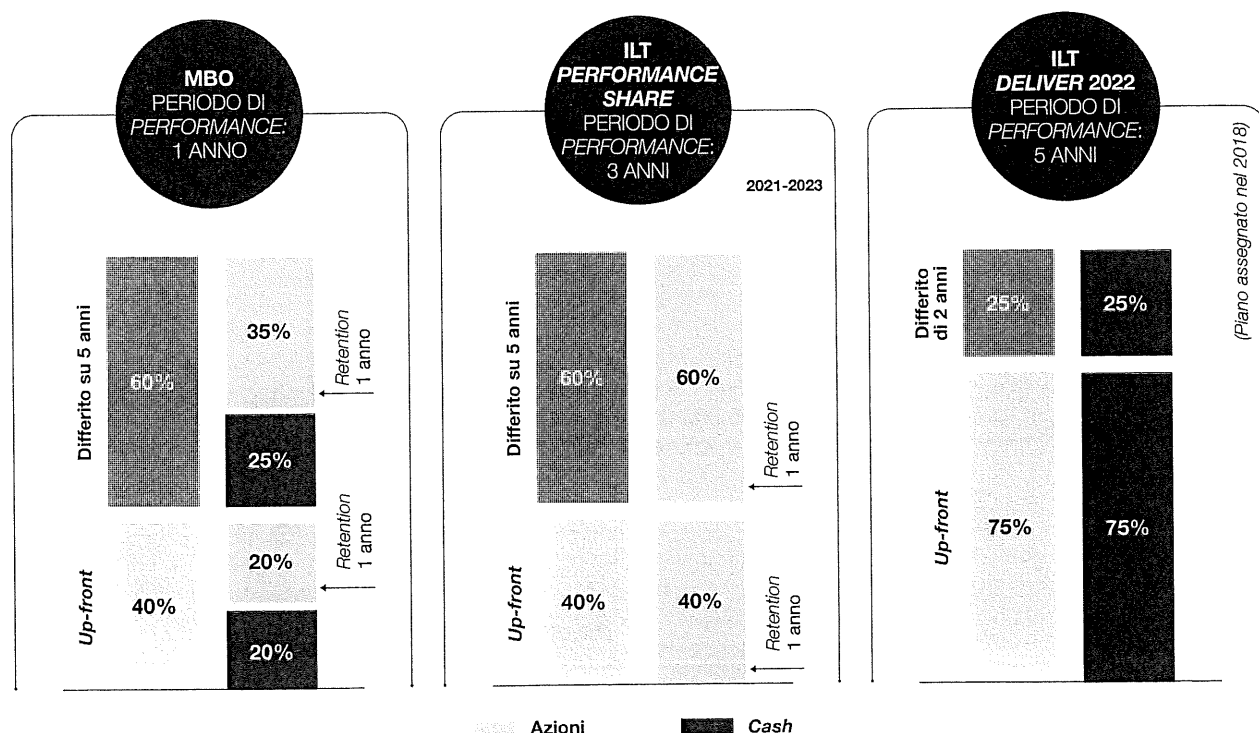
Il "Piano ILT Performance Share" consente di mantenere una costante correlazione tra remunerazione variabile e *performance* di medio-lungo periodo, rafforzando l'allineamento rispetto agli interessi degli investitori anche in considerazione della corresponsione dell'incentivo in azioni ordinarie di Poste Italiane. Il "Piano ILT Performance Share 2021-2023" ha altresì l'obiettivo di supportare l'efficace implementazione del Piano Strategico "2024 Sustain & Innovate". A tale riguardo si fa presente che i piani di incentivazione a lungo termine sono sottoposti a meccanismi di differimento e *retention*. Inoltre, ciascuna quota di remunerazione variabile (sia *up-front* sia differita) è sottoposta a meccanismi di correzione *ex-post* (*malus* e/o *claw back*) che, sulla base dei risultati conseguiti e/o dei comportamenti individuali, possono condurre alla riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa e, ove ricorrano particolari condizioni, alla richiesta di restituzione degli importi già corrisposti.

In tutti i sistemi di incentivazione manageriale è previsto come condizione cancello l'EBIT di Gruppo, quale indicatore sintetico della sostenibilità economico-finanziaria comune a tutti i *business* in cui Poste Italiane è impegnata. Il conseguimento della condizione cancello abilita l'effettiva possibilità di accedere al *bonus*, eventualmente maturato, in virtù degli obiettivi assegnati e dell'allineamento almeno ai livelli di *risk tolerance* del capitale e della liquidità del Patrimonio BancoPosta.

L'AD-DG è incluso nel Personale più rilevante nell'ambito del perimetro di applicazione delle "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta" e la relativa struttura remunerativa prevede il contenimento della remunerazione variabile complessiva nell'ambito del rapporto 2:1, tra componente variabile (a breve e a medio-lungo termine) e componente fissa, per la quale è stata richiesta apposita autorizzazione all'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021, in aggiunta a periodi di differimento e *retention*.

Per maggiori dettagli in merito si rimanda ai paragrafi successivi.

Figura 15. ILLUSTRAZIONE REMUNERAZIONE VARIABILE ATTUALE AD-DG



Come già anticipato, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, fissa gli obiettivi di *performance* ai quali sono legati i piani di remunerazione variabile dell'AD-DG e ne verifica il raggiungimento sempre con l'astensione dell'AD-DG stesso.

Sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO")

Il sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO") ha il fine di rafforzare l'attenzione alla creazione di valore per gli *stakeholder* attraverso il collegamento dell'incentivo assegnato su obiettivi annuali e le *performance* effettivamente conseguite nel medesimo periodo di riferimento. Le caratteristiche del sistema "MBO" per l'AD-DG sono state definite anche sulla base della normativa applicabile. L'importo maturabile, soggetto alle regole di seguito illustrate, potrà essere al massimo pari a € 900.000 per il 2021, e rientra nel limite del rapporto 2:1, tra componente variabile e componente fissa.

Il sistema poggia su un processo strutturato di definizione degli obiettivi e degli incentivi a essi collegati ed è caratterizzato da:

- una condizione cancello e alcune condizioni di accesso;
- obiettivi di *performance*, a ognuno dei quali è assegnato un peso specifico.

Sono previsti un livello massimo di *performance* oltre il quale l'incentivo rimane costante e un livello di soglia al di sotto del quale il sistema non si attiva e, conseguentemente, non genera alcuna erogazione.

Condizione cancello e condizioni di accesso

Il sistema "MBO" prevede una condizione cancello, rappresentata dall'obiettivo "EBIT del Gruppo Poste Italiane" fissato al livello *budget*, il cui conseguimento abilita l'effettiva possibilità di accedere al *bonus* eventualmente maturato in virtù degli obiettivi assegnati. Inoltre, al fine di assicurare la sostenibilità nel tempo del Patrimonio BancoPosta e del Gruppo Assicurativo Poste Vita, le condizioni di accesso al sistema "MBO" sono integrate con le seguenti previsioni:

Figura 16. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO AL SISTEMA "MBO" AD-DG

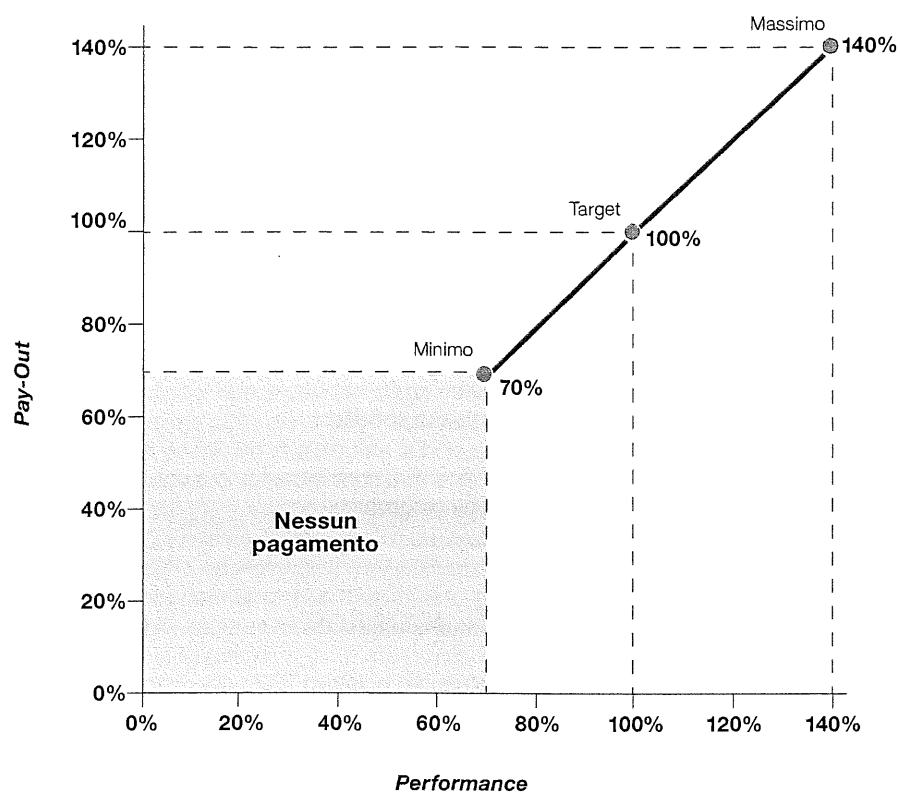
Condizione cancello	Condizioni di accesso
EBIT di Gruppo – 1,7 mld €	Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: CET 1
Valore arrotondato alla prima cifra decimale	Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: LCR
	Solvency ratio Gruppo assicurativo Poste Vita

Con riferimento alle condizioni di accesso, i parametri definiti sono al livello di *risk tolerance* dei *Risk Appetite Framework* rispettivamente del Patrimonio BancoPosta e del Gruppo Assicurativo Poste Vita.

Obiettivi di *performance*

Gli obiettivi di *performance* 2021 sono declinati coerentemente con le direttrici del nuovo Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate*". Di seguito, si riporta la curva di incentivazione per il sistema "MBO" che collega il livello ponderato complessivo di raggiungimento degli obiettivi di *performance* al livello di *pay-out* (per *performance* inferiori alla soglia di livello "minimo" non è previsto alcun premio):

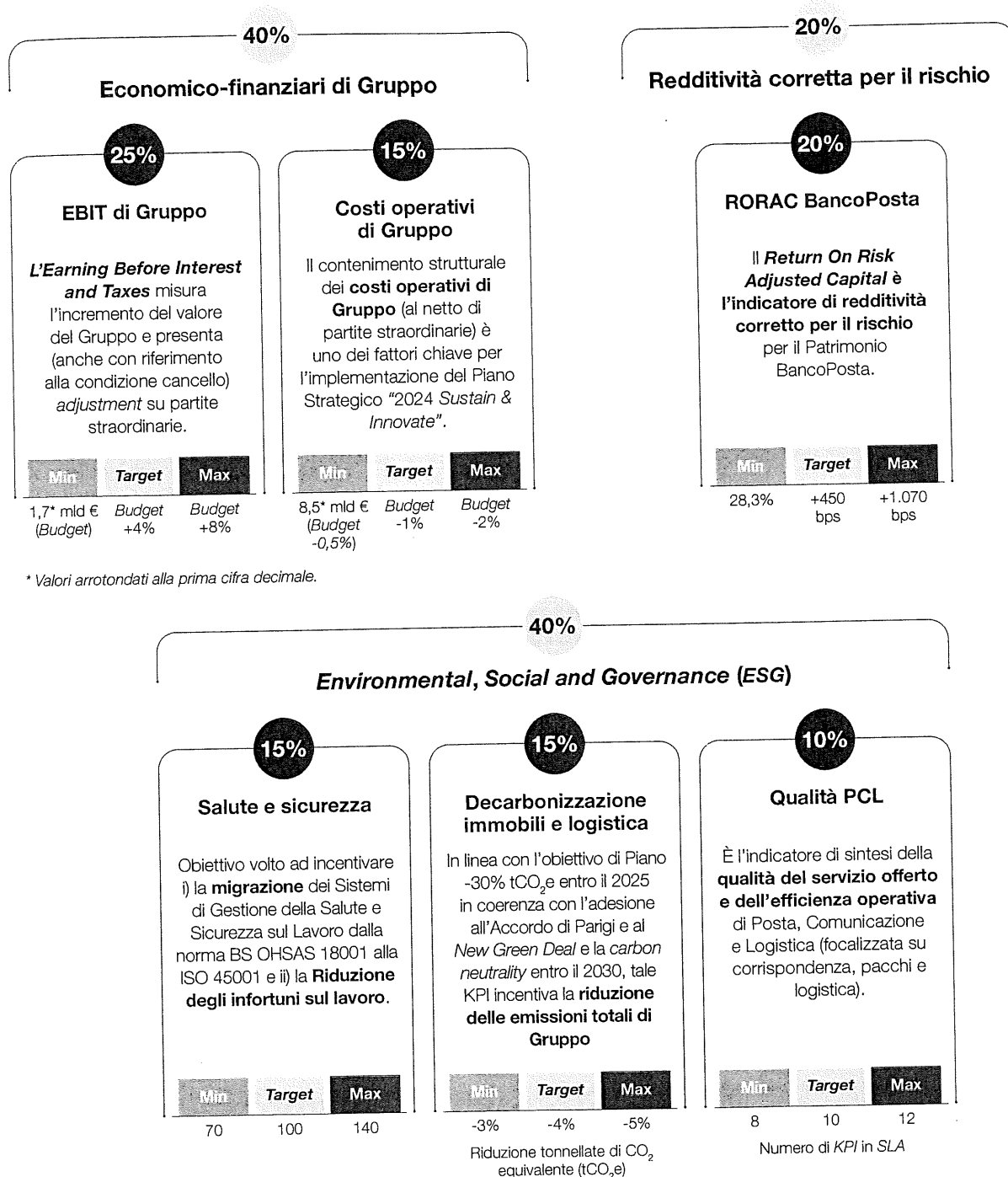
Figura 17. CURVA DI INCENTIVAZIONE “MBO” AD-DG



Nella figura successiva sono riportati gli obiettivi di *performance* per il sistema “MBO” 2021 dell’AD-DG.

Gli obiettivi sono collegati al Piano Strategico “2024 Sustain & Innovate” ed afferiscono alle seguenti tre aree:

Figura 18. OBIETTIVI DI PERFORMANCE SISTEMA "MBO" 2021 AD-DG

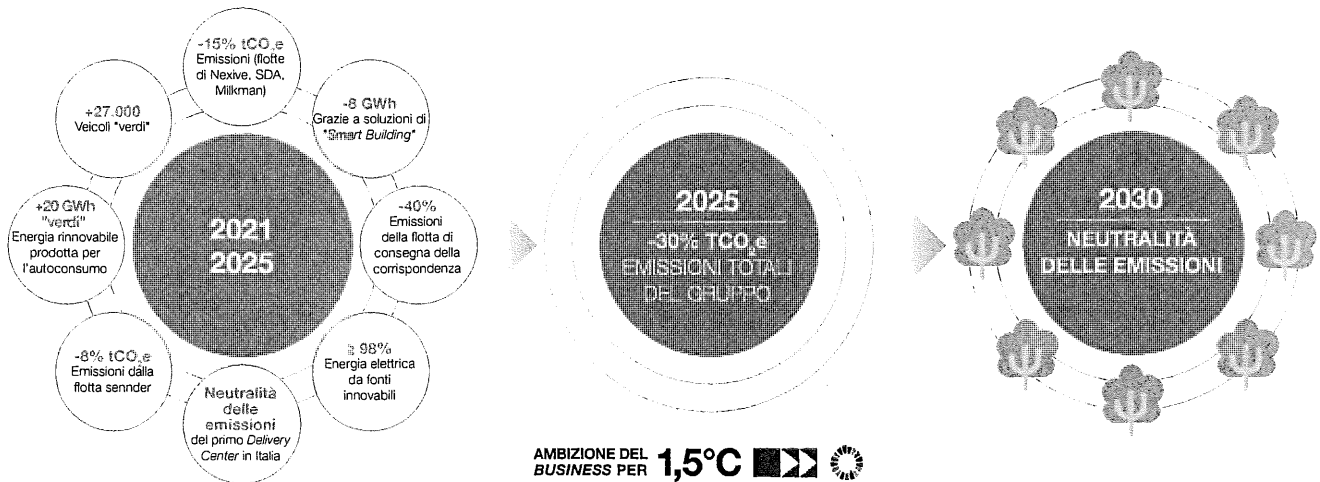


Con riferimento al Gruppo Assicurativo Poste Vita, partendo da una forte posizione patrimoniale, si conferma l'ambizione manageriale di mantenere un *Solvency Ratio* significativo. Il *Solvency Ratio*, come evidenziato alla figura 16, è una delle condizioni di accesso del Piano MBO 2021.

Il focus sugli obiettivi ESG è prioritario nel 2021, anno in cui la tutela dell'ambiente e la salute e sicurezza dei lavoratori sono elementi cardine della strategia del Gruppo. Inoltre, la qualità del servizio offerto in ambito pacchi è sempre più rilevante per i nostri clienti alla luce della crescita dell'e-commerce in Italia.

Gli obiettivi ESG sono definiti in coerenza con il Piano Strategico "2024 Sustain & Innovate" rispetto a ciascun pilastro della strategia. In particolare, Poste Italiane intende conseguire l'obiettivo di *Carbon Neutrality* entro il 2030, in linea con i target definiti dagli Accordi di Parigi, come evidenziato di seguito:

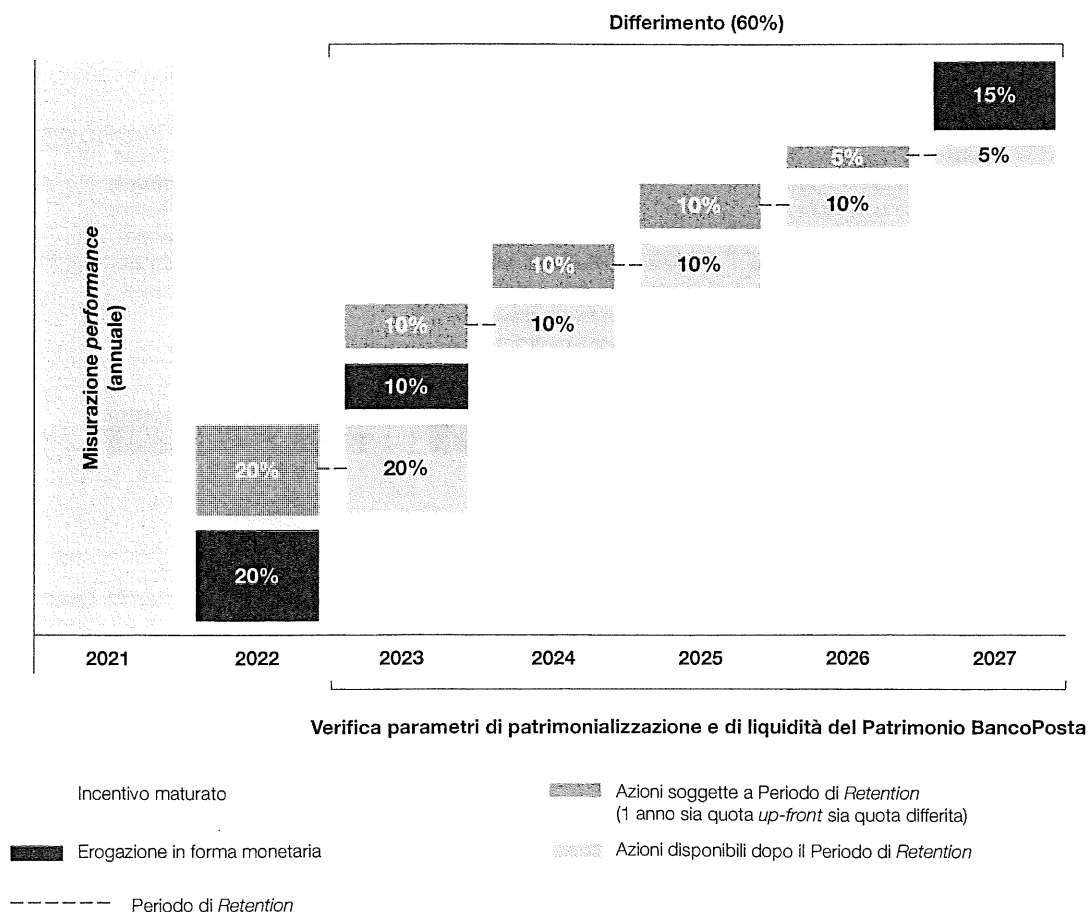
Figura 19. FOCUS SU OBIETTIVO CARBON NEUTRALITY



Modalità di erogazione

La modalità di erogazione del sistema "MBO" prevede il differimento del 60% dell'incentivo su un orizzonte temporale di 5 anni (*pro-rata*); la corresponsione avviene per il 45% in forma monetaria e per il 55% in diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane, come illustrato nella seguente figura:

Figura 20. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA "MBO" PER AD-DG



Il numero di diritti a ricevere azioni maturato verrà definito sulla base della media aritmetica dei prezzi delle azioni rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto alla data della delibera del Consiglio di Amministrazione che verificherà il conseguimento della Condizione Cancellò, delle Condizioni di Accesso e il livello di raggiungimento degli obiettivi di *Performance*.

I diritti a ricevere azioni sono sottoposti a un vincolo di *retention* di un anno sia per la parte *up-front* sia per le parti differite. I periodi di *retention* di un anno, in considerazione dell'orizzonte temporale complessivo della remunerazione variabile che comprende anche 5 anni di differimento soggetto a *malus* e almeno ulteriori 5 anni di *claw back*, sono compatibili con i livelli di rischio prospettici sottesi alle attività del Gruppo Poste Italiane e, in particolare, di BancoPosta.

L'erogazione delle quote differite avverrà, ogni anno, a condizione che siano rispettati i livelli di *risk tolerance* di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta. Gli stessi livelli di *risk tolerance* dovranno essere rispettati anche al termine dei periodi di *retention*.

Si sottolinea che, stante l'utilizzo di azioni ordinarie di Poste Italiane, la Società sottoporrà all'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021 l'approvazione del "*Piano di incentivazione basato su strumenti finanziari*", corredato dal relativo Documento Informativo predisposto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

Si ricorda che per l'AD-DG sono attualmente in corso i differimenti e/o periodi di *retention* dei Piani MBO riferiti agli anni precedenti – per i quali sono già state verificate la condizione cancellò, le condizioni di accesso e gli obiettivi definiti rispetto all'anno di *performance*. Le componenti differite e/o sottoposte a *retention*, in linea con le politiche di remunerazione tempo per tempo approvate, sono sottoposte a condizioni di *malus* e *claw back*, per le quali si rimanda alle relative Relazioni sulla Remunerazione e Documenti Informativi già approvati.

Sistemi d'incentivazione variabile a medio-lungo termine ("ILT")

I sistemi d'incentivazione variabile a medio-lungo termine hanno il fine di rafforzare l'attenzione alla creazione di valore per gli *stakeholder*, in coerenza con il nuovo Piano Strategico, attraverso il collegamento degli incentivi assegnati su obiettivi pluriennali e le *performance* effettivamente conseguite nel medesimo periodo di riferimento. Le caratteristiche dei Piani ILT, di seguito descritte, sono state definite anche alla luce della normativa applicabile.

L'AD-DG è destinatario del "*Piano ILT Performance Share 2021-2023*", sottoposto ad approvazione in occasione dall'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021, le cui specificità sono illustrate nel paragrafo seguente. Il "*Piano ILT Performance Share 2021-2023*", basato interamente su azioni ordinarie di Poste Italiane, prevede obiettivi di redditività, di ritorno per gli azionisti e ESG su un orizzonte temporale di 3 anni, volti a massimizzare l'*execution* delle direttrici del Piano Strategico, nel rispetto della rischiosità prospettica governata nel *Risk Appetite Framework*.

Il "*Piano ILT Performance Share 2021-2023*" si integra con l'incentivazione a lungo termine del "*Piano ILT Deliver 2022*" attivato e assegnato nel 2018, focalizzato su un'attenzione duratura e costante alla crescita dei ricavi e al contenimento del costo del lavoro oltre all'inclusione di Poste Italiane in indici di sostenibilità riconosciuti a livello internazionale. Resta inteso che, nell'ambito della componente variabile a lungo termine dell'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale, permangono il primo e il secondo ciclo del "*Piano ILT Performance Share*" assegnati rispettivamente nel 2019 e nel 2020 per i quali si rinvia alle relazioni sulla remunerazione già approvate da intendersi qui ritrascritte.

Piano ILT Performance Share 2021-2023

Il "*Piano ILT Performance Share 2021-2023*", in un'ottica di allineamento alle migliori prassi di mercato, è caratterizzato dai seguenti elementi:

- l'erogazione dell'incentivo in azioni ordinarie di Poste Italiane;
- l'utilizzo di indicatori economico-finanziari ed ESG;
- l'utilizzo del "*Total Shareholder Return relativo*" ("*rTSR*") con diversi livelli di raggiungimento a fronte del posizionamento del *TSR* di Poste Italiane rispetto al *TSR* dell'indice FTSE MIB;
- il differimento di una quota significativa dell'incentivo per l'AD-DG (60%) su 5 anni e in aggiunta la previsione di un anno di *retention*, sia sulla quota *up-front* sia sulle quote differite entrambe soggette a clausole di *malus* e *claw back*;
- il mantenimento del 50% delle azioni disponibili derivanti dal "*Piano ILT Performance Share*" per l'intera durata del mandato/rapporto, in linea con quanto previsto dalle "Linee guida di possesso azionario".

L'assegnazione, soggetta alle regole di seguito illustrate, è pari al massimo a € 1.255.000 per l'AD-DG e rientra nel limite del rapporto 2:1, tra componente variabile e componente fissa.

Il numero di diritti a ricevere azioni assegnate è stato definito sulla base della media aritmetica dei prezzi delle azioni rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto al 16 febbraio 2021, data del Consiglio di Amministrazione che ha deliberato l'assegnazione del Piano e di sottoporre all'Assemblea degli azionisti l'adozione dello stesso.

Resta inteso che l'effettiva efficacia del Piano è subordinata all'approvazione dello stesso da parte dell'Assemblea degli azionisti prevista per il 28 maggio 2021.

Condizione cancello e condizioni di accesso

Il "Piano ILT *Performance Share 2021-2023*" prevede una condizione cancello – rappresentata dall'EBIT cumulado triennale del Gruppo Poste Italiane – il cui conseguimento abilita l'effettiva possibilità di accedere all'incentivo collegato al Piano stesso.

Per l'AD-DG, in linea con le normative di riferimento applicabili relativamente al Patrimonio BancoPosta, sono previste oltre alla condizione cancello anche le seguenti condizioni di accesso che devono essere tutte contemporaneamente verificate:

Figura 21. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO AL "PIANO ILT *PERFORMANCE SHARE 2021-2023*" PER AD-DG

Condizione cancello

EBIT di Gruppo cumulado triennale – 5,5 mld €

Valore arrotondato alla prima cifra decimale

Condizioni di accesso

Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta:

CET 1

Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta:

LCR

Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta:

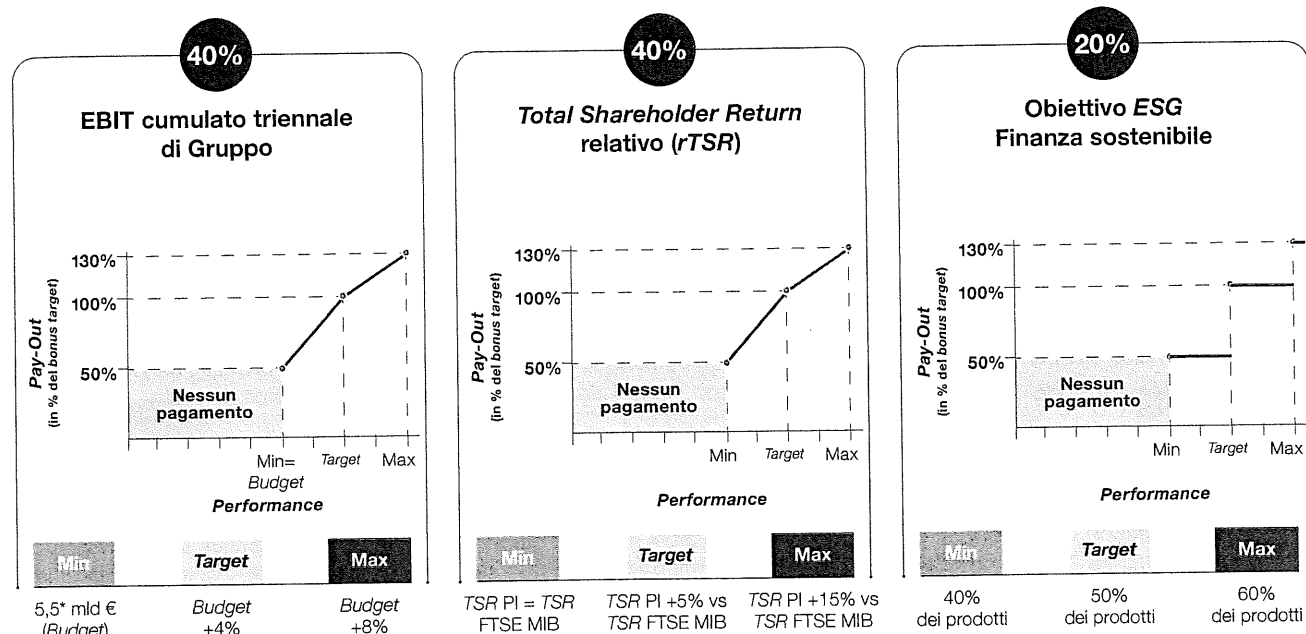
RORAC

L'adeguatezza patrimoniale, il parametro di liquidità e il parametro di redditività corretta per il rischio sono definiti a livello di *risk tolerance*, nel rispetto del *Risk Appetite Framework* del Patrimonio BancoPosta, coerentemente con le previsioni regolamentari in materia.

Obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance del "Piano ILT Performance Share 2021-2023" sono di seguito illustrati:

Figura 22. OBIETTIVI DI PERFORMANCE E PESI "PIANO ILT PERFORMANCE SHARE 2021-2023" PER AD-DG



* Valori arrotondati alla prima cifra decimale.

L'obiettivo di EBIT triennale è definito sulla base della somma degli EBIT che saranno consuntivati annualmente.

L'obiettivo legato al "Total Shareholder Return relativo" ("rTSR") prevede un correttivo di "negative threshold": qualora il TSR di Poste Italiane risultasse negativo, ancorché con performance superiore al TSR dell'indice FTSE MIB, si provvederà a ridurre la maturazione (collegata al rTSR) alla soglia minima del 50%.

L'obiettivo di finanza sostenibile, in linea con il Piano Strategico presentato nel *Capital Markets Day* del 19 marzo 2021, è collegato all'inserimento di una componente ESG nei prodotti d'investimento Poste Vita entro il 2023. In particolare, l'indicatore viene calcolato rapportando il numero di prodotti offerti con componenti ESG rispetto al numero totale di prodotti offerti.

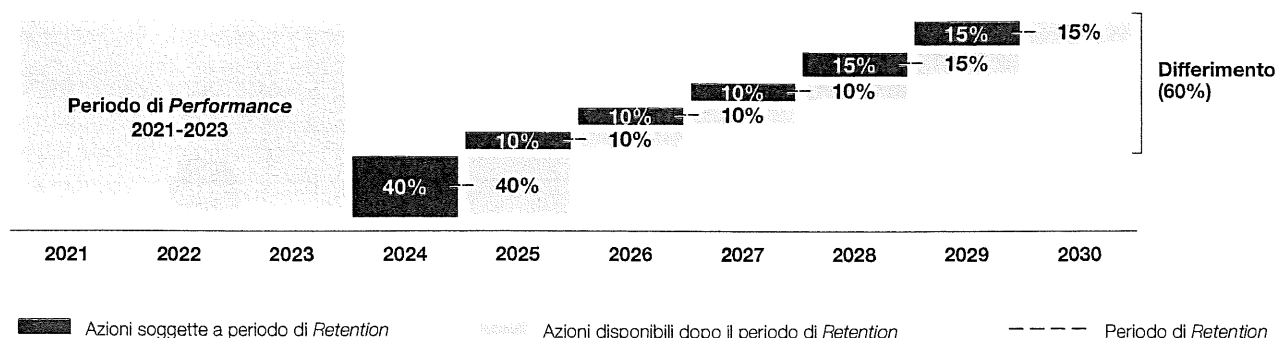
È previsto un livello massimo di performance oltre il quale l'incentivo rimane costante e un livello di soglia al di sotto del quale il sistema non si attiva e, conseguentemente, non genera alcuna erogazione.

Modalità di erogazione

Il numero di azioni da attribuire viene quantificato al termine del periodo di performance triennale all'interno del numero massimo identificato al momento dell'assegnazione, una volta verificato il livello di conseguimento degli obiettivi. I diritti a ricevere azioni vengono attribuiti:

- per il 40% (quota *up-front*), al termine del periodo di performance;
- per il 60% in cinque quote annuali differite su un arco temporale quinquennale (le prime tre pari al 10% dei diritti complessivamente maturati e le successive due pari al 15% dei diritti complessivamente maturati).

FIGURA 23. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL “PIANO ILT PERFORMANCE SHARE 2021-2023” PER AD-DG



Sia la quota *up-front* sia le quote differite sono assoggettate a un periodo di *retention* di un anno. I periodi di *retention* di un anno, in considerazione dell'orizzonte temporale complessivo della remunerazione variabile, che comprende anche 5 anni di differimento soggetto a *malus* e almeno ulteriori 5 anni di *claw back* (e comunque entro i termini di prescrizione previsti), sono compatibili con i livelli di rischio prospettici sottesi alle attività del Gruppo Poste Italiane e, in particolare, di BancoPosta.

Si evidenzia che rispetto al “Piano ILT Performance Share cicli di assegnazione 2019-2021 e 2020-2022” il periodo di differimento è stato prolungato di un ulteriore anno, passando da 4 a 5 anni di differimento.

Al termine del periodo di *retention* sulla quota *up-front*, le azioni maturate saranno disponibili previa verifica della sussistenza del livello *risk appetite* delle condizioni di adeguatezza patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta.

Al termine dei periodi di differimento e dei periodi di *retention* sulle quote differite, verrà invece verificata la sussistenza del livello *risk tolerance* delle condizioni di adeguatezza patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta.

Piano ILT Deliver 2022 (Piano assegnato nel 2018)

Si ricorda che a sostegno del piano strategico *Deliver 2022* è stato avviato l'omonimo sistema di incentivazione a lungo termine, in un'unica assegnazione nel 2018 per l'AD-DG, collegato al conseguimento degli obiettivi di *performance* verificati su un orizzonte temporale quinquennale (2018-2022).

Figura 24. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO AL SISTEMA “PIANO ILT DELIVER 2022” PER AD-DG

Condizione cancello

EBIT di Gruppo cumulato quinquennale – 8 mld €

Valore arrotondato alla prima cifra decimale

Condizioni di accesso

Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta:

CET 1

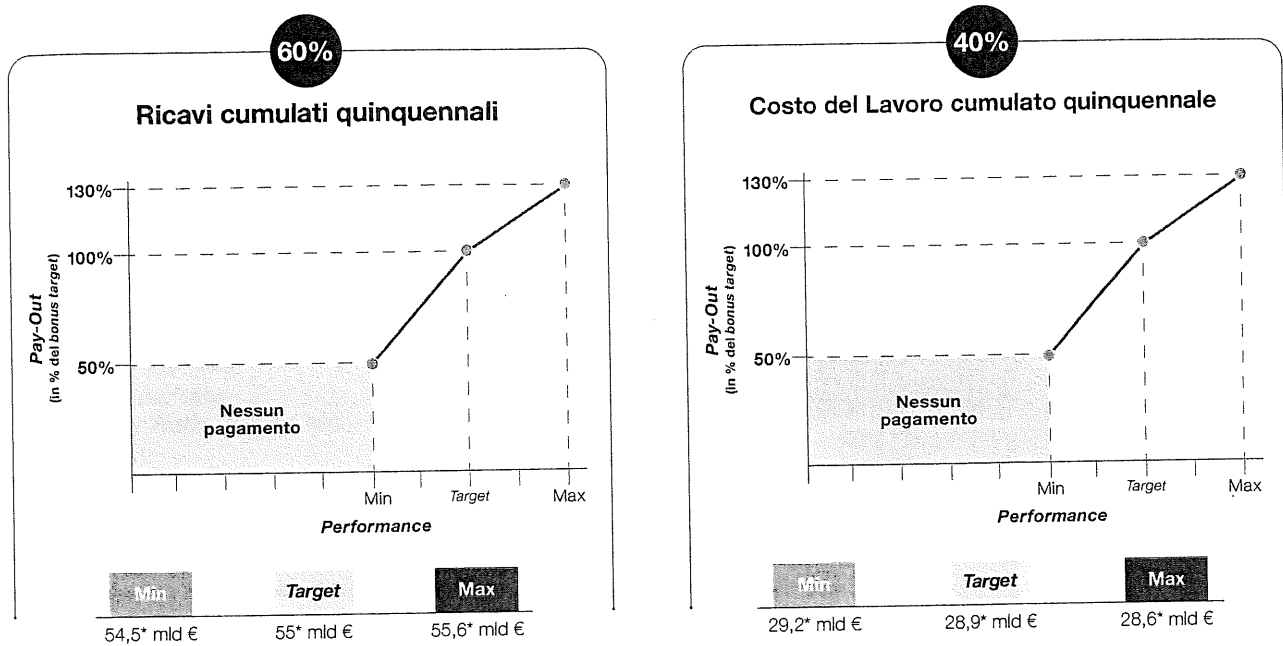
Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta:

LCR

Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta:

RORAC

Figura 25. INDICATORI DI PERFORMANCE E PESI “PIANO ILT DELIVER 2022” PER AD-DG



* Valore arrotondato alla prima cifra decimale.

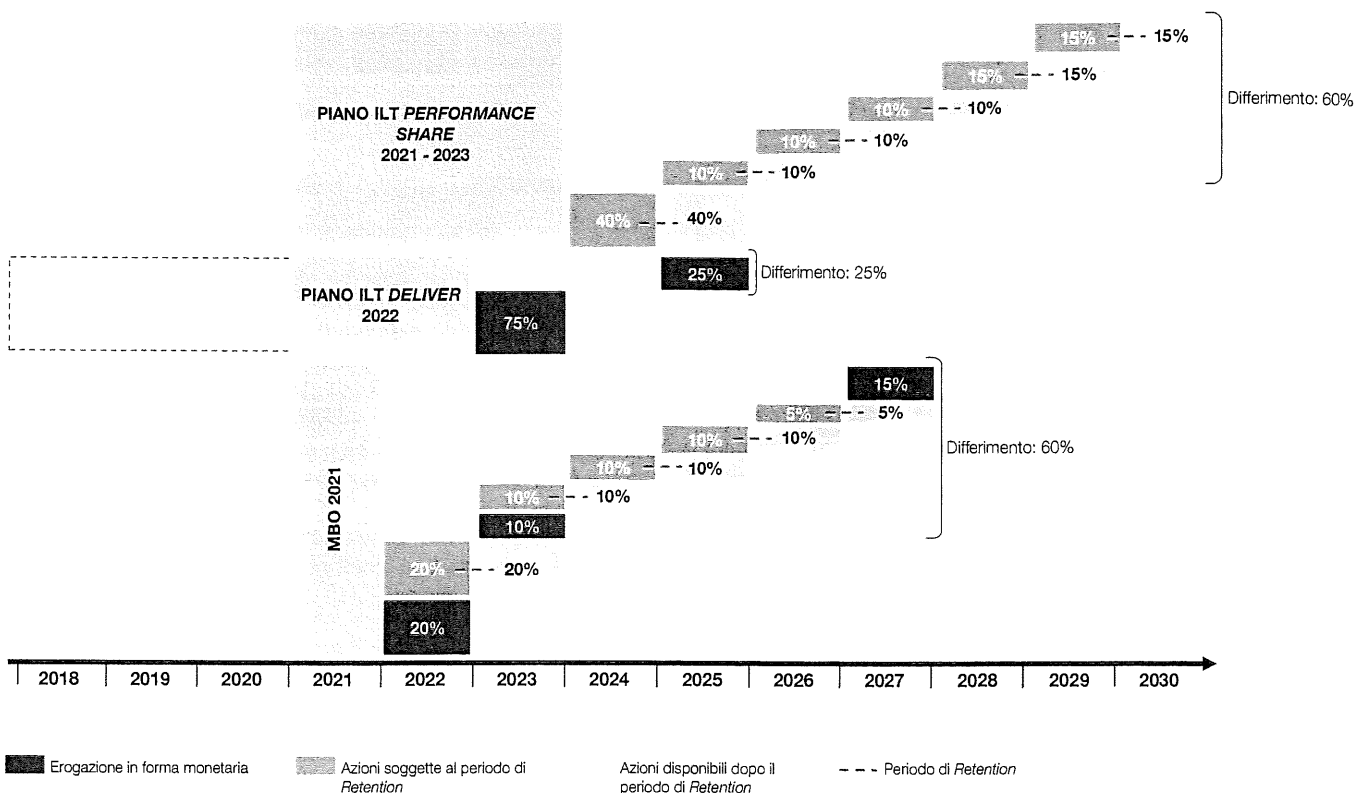
Si ricorda che il piano prevede il riconoscimento di un *bonus* in forma monetaria, al termine del periodo di *performance* di cinque anni, che verrà erogato per il 75% *up-front* e per il restante 25% differito di 2 anni. L'erogazione della parte differita è condizionata all'inclusione di Poste Italiane in indici di sostenibilità riconosciuti a livello internazionale, in aggiunta alla verifica del rispetto di predeterminati parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta.

L'ammontare computato per l'AD-DG, in ogni singolo anno è pari al massimo a € 355.000 e rientra nel calcolo del rapporto 2:1, tra componente variabile e componente fissa.

Per ulteriori dettagli si rimanda a quanto già descritto nella Relazione sulla Remunerazione 2018.

Sintesi dei sistemi d'incentivazione a breve termine e medio-lungo termine 2021

Figura 26. PAY-OUT REMUNERAZIONE VARIABILE AD-DG



I sistemi si sviluppano su un orizzonte temporale che arriva fino al 2030, inclusivo dei periodi di *performance*, differimento e *retention*. A fronte delle *performance* conseguite, infatti, meno del 10% della remunerazione variabile di riferimento per il 2021 viene effettivamente erogata nel 2022, a valle dell'approvazione del Bilancio di Esercizio 2021, mentre la restante parte è distribuita nel tempo. Ciascuna erogazione è sottoposta alla verifica dei parametri di patrimonializzazione e liquidità del Patrimonio BancoPosta.

Resta inteso che nel 2019 e nel 2020 sono stati assegnati due cicli del *Piano ILT Performance Share* il cui periodo di *performance* è, rispettivamente, 2019-2021 e 2020-2022.

Figura 27. CONDIZIONI E OBIETTIVI DI PERFORMANCE REMUNERAZIONE VARIABILE AD-DG

CONDIZIONE CANCELLO

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

MBO 2021

CONDIZIONI DI ACCESSO

- **CET1** BancoPosta
- **LCR** BancoPosta
- **Solvency Ratio** Gruppo Ass. Poste Vita

KPI ECONOMICO-FINANZIARI

- **25%** EBIT di Gruppo
- **15%** Costi operativi di Gruppo

KPI REDDITIVITÀ CORRETTA PER IL RISCHIO

- **20%** RORAC BancoPosta

KPI ESG

- **15%** Decarbonizzazione immobili e logistica
- **15%** Salute e sicurezza
- **10%** Qualità PCL

ILT DELIVER (2018-2022)

CONDIZIONI DI ACCESSO

- **CET1** BancoPosta
- **LCR** BancoPosta
- **RORAC** BancoPosta

KPI ECONOMICO-FINANZIARI

- **60%** Ricavi
- **40%** Costo del Lavoro

ILT PERFORMANCE SHARE (2021-2023)

CONDIZIONI DI ACCESSO

- **CET1** BancoPosta
- **LCR** BancoPosta
- **RORAC** BancoPosta

KPI ECONOMICO-FINANZIARI

- **40%** EBIT di Gruppo

KPI RITORNO PER GLI AZIONISTI

- **40%** *Relative* TSR vs indice FTSE MIB

KPI ESG

- **20%** Finanza sostenibile

CONDIZIONE DI MALUS

Tutti i piani di incentivazione a breve e a medio-lungo termine, prevedono almeno due condizioni di *Malus*: CET1 BancoPosta e LCR BancoPosta.

Per l'ILT *Deliver* 2022 è previsto un *Malus* aggiuntivo (per la parte differita) collegato all'inclusione in indici di sostenibilità.

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

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

Pagamenti per la conclusione del rapporto

In coerenza con le prassi di riferimento sussistono ed è possibile stipulare clausole/accordi che regolino *ex-ante* gli aspetti economici relativi alla cessazione anticipata della carica sociale e/o risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con finalità di evitare l'alea di una lite attuale o futura, evitando così i rischi inevitabilmente connessi a un contenzioso giudiziale che potrebbero avere risvolti anche di carattere reputazionale e di immagine per la Società, assicurando al contempo maggiore certezza nei rapporti giuridici.

L'importo derivante dall'applicazione di tali clausole/accordi non può comunque superare un numero massimo di 24 mensilità della remunerazione globale convenzionale lorda, calcolata come sotto riportato, comprensiva di una somma equivalente all'eventuale indennità di preavviso previsto contrattualmente.

Fermo restando il rispetto del predetto limite massimo complessivo pari a 24 mensilità di remunerazione globale convenzionale lorda, per quanto riguarda l'Amministratore Delegato e Direttore Generale l'importo di cui sopra viene determinato sulla base della seguente formula predefinita:

- 10 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del primo anno di servizio;
- 16 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del secondo anno di servizio;
- 24 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del terzo anno di servizio e successivi.

A tali fini la remunerazione globale convenzionale lorda viene calcolata tenendo in considerazione la retribuzione annua lorda fissa da ultimo percepita come Dirigente, la remunerazione annua lorda fissa da ultimo percepita come Amministratore Delegato (inclusiva delle componenti ex art. 2389 c.c. comma 1 e comma 3) e la remunerazione annua lorda variabile complessiva a breve assegnata al *target* e il valore annuo delle componenti di remunerazione variabile a medio e lungo termine, sempre assegnate al *target*.

L'importo lordo complessivo determinato come sopra indicato è sostitutivo di quanto previsto dalla contrattazione collettiva in caso di licenziamento e verrà riconosciuto a fronte della sottoscrizione di un accordo che contempli ampie rinunce da parte dell'AD-DG relative al rapporto di lavoro intercorso e alle cariche ricoperte, nell'ambito di una transazione generale e novativa.

Non è previsto un patto di non concorrenza.

L'importo finale da corrisondersi dovrà tener conto della *performance*, al netto dei rischi, e dei comportamenti individuali così come indicati nel paragrafo relativo al *claw back*. Inoltre, tale compenso potrà essere riconosciuto solo a condizione che i livelli patrimoniali e di liquidità del Patrimonio BancoPosta siano almeno pari ai livelli minimi regolamentari.

Restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, quali ad esempio il trattamento di fine rapporto.

Alla luce della normativa di settore applicabile, gli eventuali pagamenti spettanti in relazione alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro e del rapporto di amministrazione saranno corrisposti secondo le seguenti modalità:

- una quota pari al 40% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% sotto forma di diritti a ricevere azioni di Poste Italiane, sottoposte a un vincolo di *retention* di un anno; tale quota è sottoposta alla verifica dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta;
- una quota pari al 60% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è soggetta a un sistema di pagamento differito in un periodo di 5 anni pro-rata; più della metà del pagamento differito è effettuato in diritti a ricevere azioni di Poste Italiane, in linea con lo schema previsto per la remunerazione variabile annuale; le quote differite sono sottoposte alla verifica dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta e, per la componente in diritti a ricevere azioni, assoggettate a un vincolo di *retention* pari a un anno;
- resta inteso che una somma equivalente all'eventuale indennità sostitutiva del periodo di preavviso previsto dal CCNL sarà detratta dall'ammontare complessivo e pagata secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- l'importo complessivo eventualmente erogato verrà sottoposto a meccanismi di *malus* e di *claw back* fino all'intera quota entro 5 anni dal pagamento di ciascuna quota di incentivo e, comunque entro i termini di prescrizione previsti, in relazione alle circostanze definite nelle "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta";
- il numero di diritti a ricevere azioni attribuito verrà definito sulla base della media aritmetica dei prezzi delle azioni rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa, antecedenti rispetto alla data di cessazione.

Si ricorda che per il "Piano ILT Performance Share 2021-2023", come evidenziato nel Documento Informativo in approvazione nell'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021, gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro sono i seguenti:

- nel caso in cui, prima della data di consegna delle azioni, si verifichi la cessazione del rapporto e il beneficiario venga qualificato come "good leaver" è previsto che l'attribuzione delle azioni ai sensi del piano avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di *performance* e dei periodi di differimento/*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, secondo il criterio *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario;

- nel caso di cessazione del rapporto prima della data di consegna delle azioni, il beneficiario qualificato come “*bad leaver*” perderà automaticamente tutti i diritti derivanti dal piano che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società.

Si evidenzia, inoltre, che per il “Piano di incentivazione a breve termine 2021” basato su strumenti finanziari, descritto nel Documento Informativo in approvazione nell’Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021, gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro sono i seguenti:

- nel caso in cui, prima della data di erogazione del premio (e quindi anche di effettiva consegna delle azioni), si verifichi la cessazione del rapporto di lavoro e il beneficiario venga qualificato come “*good leaver*” è previsto che l’attribuzione del premio (e quindi anche 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, 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 della effettiva consegna della quota in azioni), il beneficiario qualificato come “*bad leaver*” perderà automaticamente tutti i diritti derivanti dal piano che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società.

Per maggiori dettagli, e con riferimento agli altri piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, in essere, si rimanda ai relativi Documenti Informativi approvati dal 2016 al 2020 da intendersi qui ritrascritti.

4.5 Collegio Sindacale

La remunerazione del Collegio Sindacale non è in alcun modo collegata ai risultati conseguiti da Poste Italiane. L’emolumento corrisposto ai Sindaci è rappresentato solo da una componente fissa, determinata sulla base dell’impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

L’Assemblea degli azionisti tenutasi il 28 maggio 2019 ha nominato il Collegio Sindacale per la durata di tre esercizi, con scadenza alla data dell’Assemblea che sarà convocata per l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2021. Nella medesima adunanza assembleare è stato determinato – per ciascun anno di incarico – il compenso per il Presidente pari a € 80.000 e il compenso per ciascun componente effettivo del Collegio Sindacale pari a € 70.000.

Non sono previsti gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni.

I Sindaci hanno diritto al rimborso delle spese di viaggio e soggiorno sostenute in esecuzione dell’incarico, debitamente documentate.

4.6 Dirigenti con responsabilità strategiche (“DIRS”)

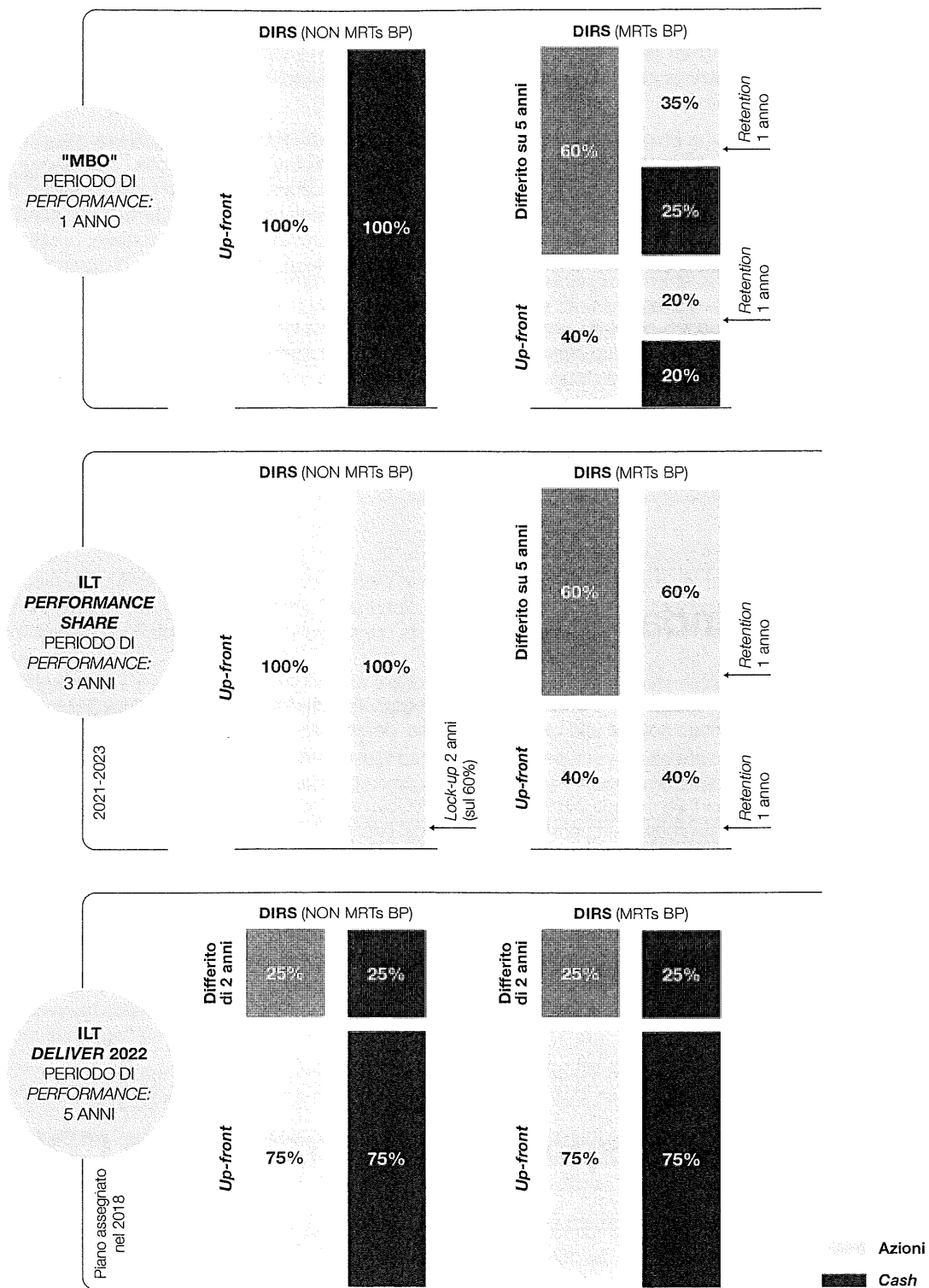
La Società identifica, di norma, come Dirigenti con responsabilità strategiche i responsabili delle funzioni a diretto riporto dell’AD-DG, oltre al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

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

Di seguito è illustrata una sintesi degli schemi di incentivazione previsti per i DIRS, con evidenza dei criteri di erogazione definiti in coerenza con la regolamentazione di settore in caso di appartenenza al perimetro del “Personale più rilevante” o “*Material Risk Takers*” (“*MRTs*”)⁴ BancoPosta.

4. Rif. Allegato “Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta”.

Figura 28. ILLUSTRAZIONE PAY-OUT REMUNERAZIONE VARIABILE DIRS



Si fa presente che gli schemi di pay-out dei Material Risk Takers del Patrimonio BancoPosta sono illustrati in dettaglio nell'Allegato "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta".

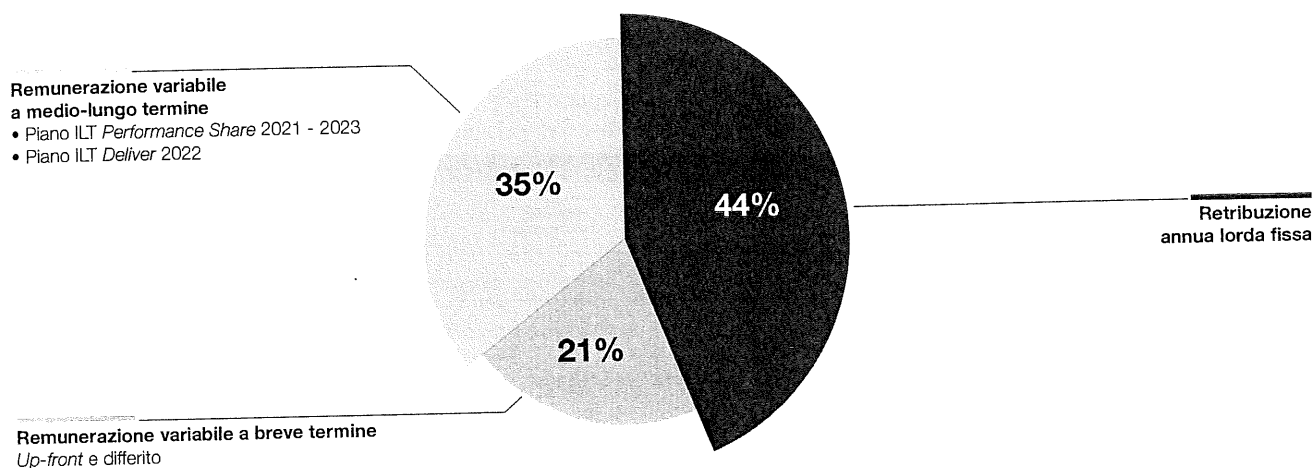
Il Responsabile della funzione Controllo Interno e il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono destinatari di sistemi di incentivazione che prevedono alcune caratteristiche peculiari in funzione del ruolo ricoperto. I sistemi di incentivazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche operanti nei settori regolamentati, prevedono peculiarità correlate alla regolamentazione di settore.

Pay-Mix

L'incidenza dei sistemi di incentivazione variabile rispetto alla remunerazione complessiva è definita in linea con gli obiettivi complessivi di orientamento alla creazione di valore nel lungo termine, tenuto conto delle peculiarità dei singoli *business* in cui Poste Italiane opera.

Di seguito, è rappresentato il *Pay-Mix* relativo ai DIRS calcolato prendendo a riferimento la mediana della retribuzione annua lorda fissa e delle componenti variabili (a breve e a medio-lungo termine) nell'ipotesi di conseguimento dei risultati al *target* (con riferimento al "Piano ILT *Deliver* 2022" si considera il valore annualizzato dell'assegnazione):

Figura 29. ILLUSTRAZIONE PAY-MIX MEDIANO DIRS AL TARGET



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

Resta inteso il rispetto dei limiti definiti dalle specifiche normative di vigilanza per i DIRS sottoposti alle normative stesse.

Retribuzione annua lorda fissa

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.

Remunerazione variabile

La componente variabile per i DIRS prevede, di norma, la partecipazione al piano d'incentivazione a breve termine "MBO", al "Piano ILT *Performance Share* 2021-2023" e al "Piano ILT *Deliver* 2022".

Sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO" 2021)

Il Sistema "MBO" 2021 prevede:

- *performance gate*;
- obiettivi di *performance*, ciascuno con un peso specifico.

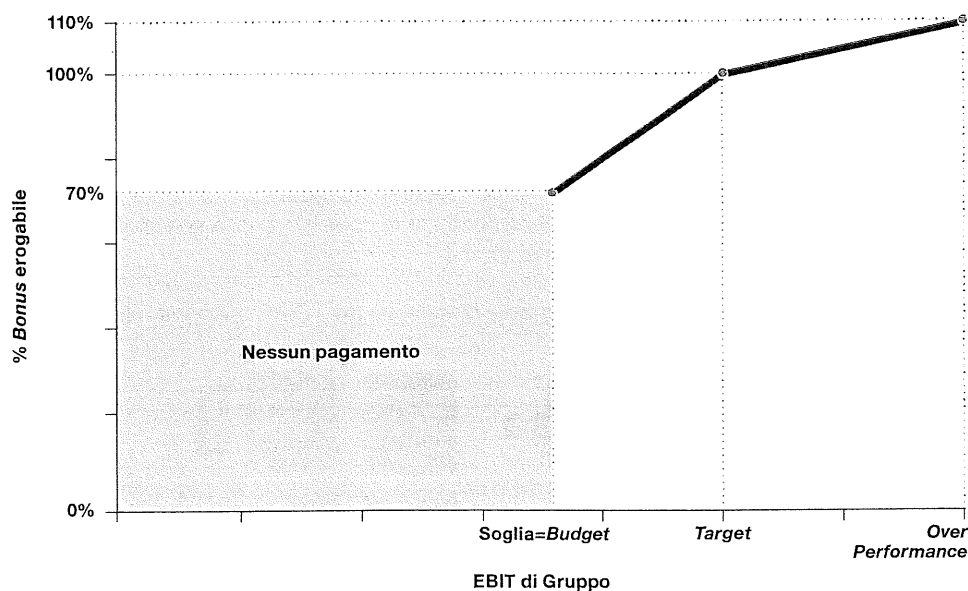
Il sistema poggia su un processo strutturato di definizione degli obiettivi e degli incentivi a essi collegati. Sono previsti un livello massimo di *performance* oltre il quale l'incentivo economico rimane costante e un livello di soglia al di sotto del quale il sistema non si attiva e, conseguentemente, non genera alcuna erogazione.

Performance gate e obiettivi di performance

Il Sistema "MBO" per i DIRS prevede un *performance gate*, il cui raggiungimento abilita l'effettiva possibilità di accedere al *bonus*, in aggiunta a obiettivi di *performance*.

Nello specifico, il *performance gate* è rappresentato dall'"EBIT del Gruppo Poste Italiane", il cui valore soglia consente l'erogazione dell'incentivo al 70% del *bonus* maturato. Il superamento di tale valore può consentire l'erogazione dell'incentivo fino a un massimo del 110% del *bonus* individuale maturato, come evidenziato nella figura di seguito riportata:

Figura 30. PERFORMANCE GATE

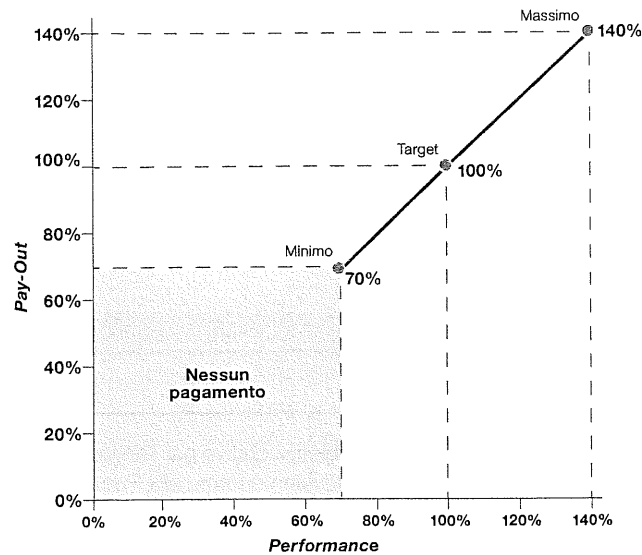


L'applicazione del *performance gate* tra il livello *Target* e *Over Performance* è vincolata al raggiungimento di determinati livelli di valutazione della prestazione individuale nel suo complesso.

Curva di incentivazione

Di seguito, si riporta la curva di incentivazione per il sistema "MBO" che collega il livello ponderato complessivo di raggiungimento degli obiettivi di *performance* al livello di *pay-out*:

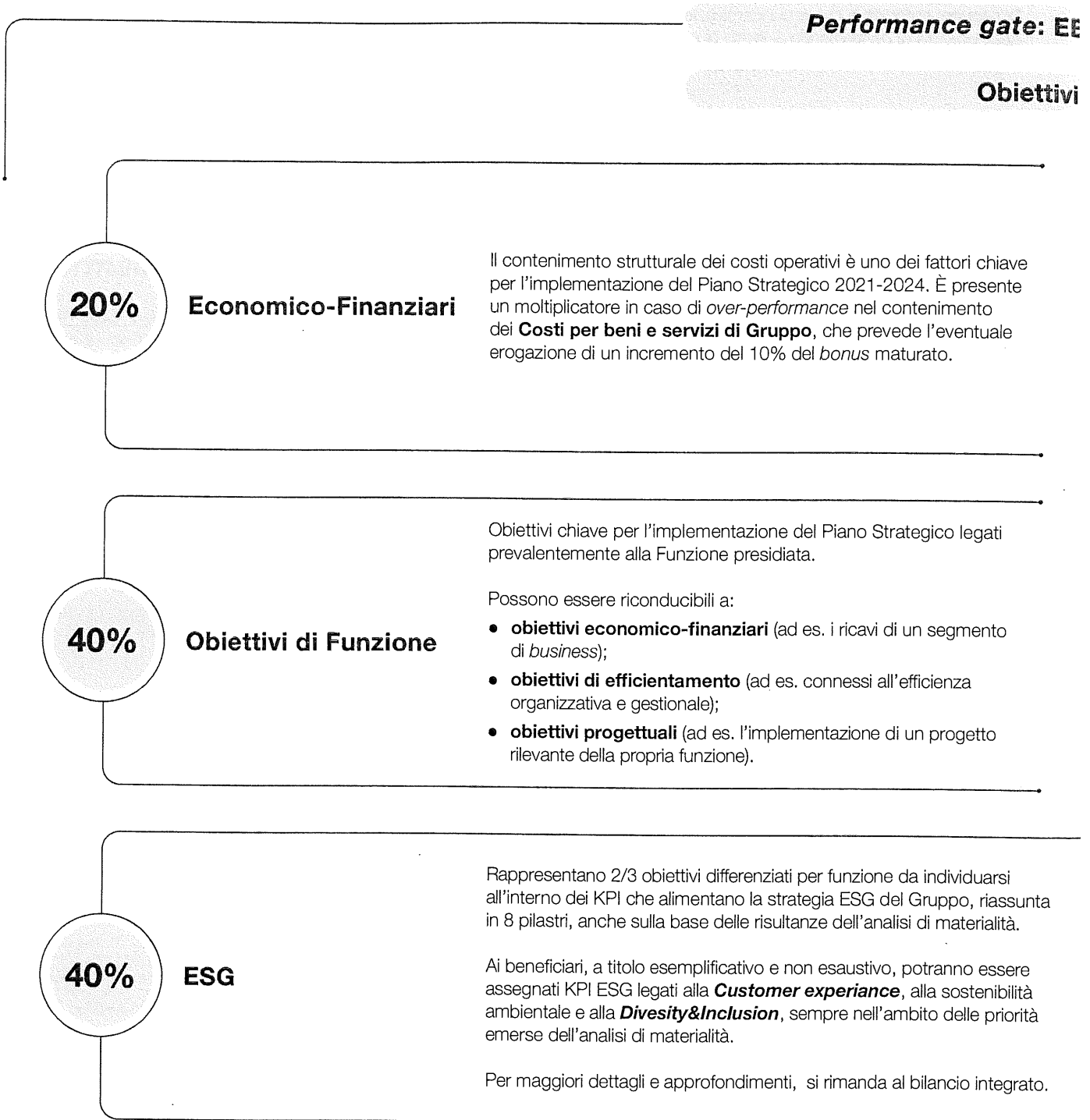
Figura 31. CURVA DI INCENTIVAZIONE "MBO"



I livelli delle assegnazioni al *target* sono ricompresi tra il 30% e il 50% della retribuzione annua lorda fissa.

Gli obiettivi di *performance* 2021 sono declinati coerentemente con le direttrici del nuovo Piano Strategico "2024 Sustain & Innovate" e sono specificamente formalizzati e riconducibili, di norma, alle seguenti macro-categorie:

Figura 32. OBIETTIVI "MBO" DIRS



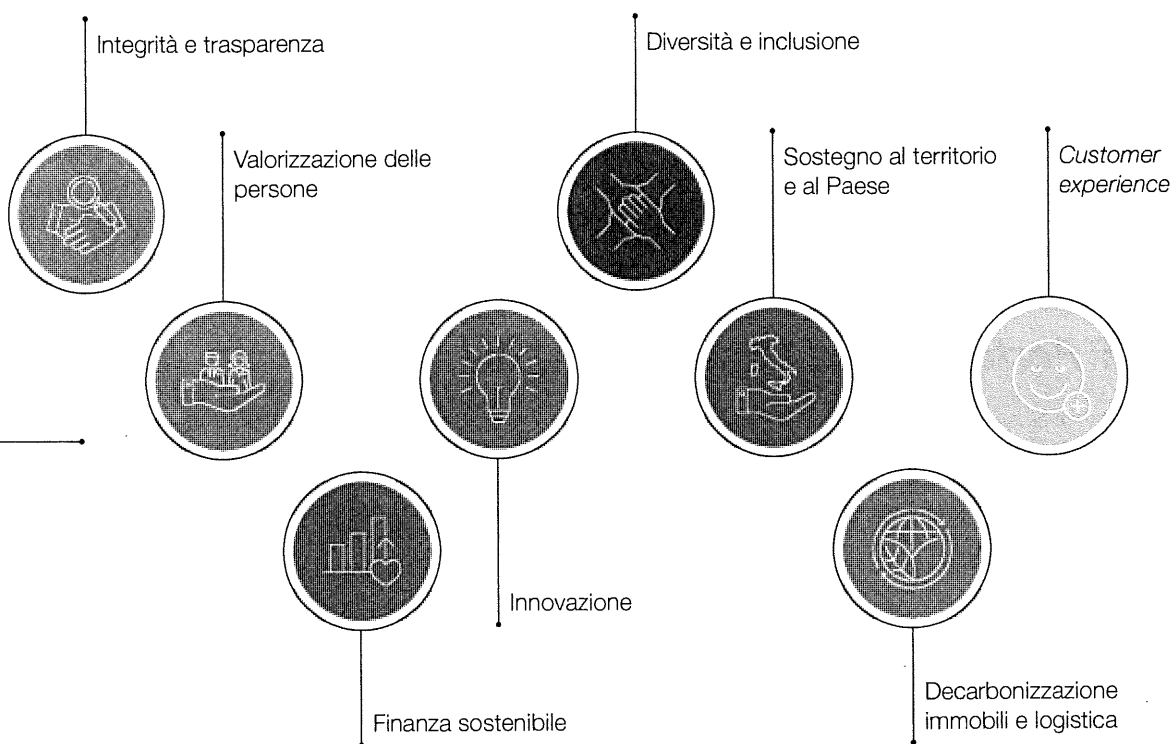
Resta inteso che per alcuni DIRS saranno previsti schemi differenti in compliance con le normative di riferimento.

Il *bonus* teorico maturato in virtù del raggiungimento degli obiettivi assegnati può essere azzerato in relazione al grado di adeguatezza della prestazione individuale nel suo complesso, rilevata nel sistema annuale di valutazione delle prestazioni.

Gli obiettivi assegnati ai DIRS nell'ambito del sistema "MBO" afferiscono, di norma, alle aree sopra menzionate, salvo il rispetto delle normative di riferimento e di quanto definito nei processi di *Corporate Governance* di Gruppo.

Gruppo Poste Italiane

performance



1350

[Handwritten signature]

Modalità di erogazione

L'erogazione del *bonus* individuale maturato nel sistema "MBO" avviene secondo modalità differenziate, in linea con le normative di riferimento. In particolare:

- per i DIRS appartenenti al perimetro dei *MRTs*, l'erogazione del *bonus* è differita per 4-5 anni, parte in forma monetaria e parte in azioni ordinarie di Poste Italiane;
- per i restanti DIRS il *bonus* viene erogato interamente *up-front* e in forma monetaria.

La remunerazione variabile attribuita è in ogni caso soggetta a clausole di *claw back*.

Per i DIRS appartenenti al perimetro dei *MRTs*, sono attualmente in corso i differimenti e/o periodi di *retention* dei sistemi MBO riferiti agli anni precedenti, per i quali sono già state verificate la condizione cancello, le condizioni di accesso e gli obiettivi definiti rispetto all'anno di *performance*. Le componenti differite e/o sottoposte a *retention*, in linea con le politiche di remunerazione tempo per tempo approvate, sono sottoposte a condizioni di *malus* e *claw back*, per le quali si rimanda alle relative Relazioni sulla Remunerazione e Documenti Informativi già approvati.

Sistemi d'incentivazione variabile di medio-lungo termine

I DIRS sono, di norma, destinatari:

- del "Piano ILT *Performance Share* 2021-2023";
- del "Piano ILT *Deliver* 2022".

Tali sistemi incentivanti, salvo alcune differenze descritte nei paragrafi che seguono, sono allineati in termini di finalità, obiettivi e principali caratteristiche con quelli già illustrati in precedenza per l'AD-DG.

Si ricorda che, nell'ambito della componente variabile a lungo termine, permangono per alcuni DIRS anche il primo e il secondo ciclo del "Piano ILT *Performance Share*" assegnati rispettivamente nel 2019 e nel 2020 per i quali si rinvia alle Relazioni sulla Remunerazione già approvate da intendersi qui ritrascritte.

"Piano ILT *Performance Share* 2021-2023"

Il "Piano ILT *Performance Share* 2021-2023" per i DIRS prevede, in linea con quanto descritto per l'AD-DG, l'attribuzione di diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane al termine di un periodo di *performance* triennale. Il numero massimo di azioni è definito in funzione della complessità e delle responsabilità del ruolo del beneficiario oltreché della strategicità della risorsa.

Ove assegnato, il valore *target* delle assegnazioni varia da un minimo del 20% fino a un massimo dell'80% della retribuzione annua lorda fissa, in linea con le percentuali di assegnazione al *target* descritte nel Documento Informativo sottoposto ad approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021.

Resta inteso che l'effettiva efficacia del Piano è subordinata all'approvazione dello stesso da parte dell'Assemblea degli azionisti prevista per il 28 maggio 2021.

Resta inteso che per i DIRS caratterizzati da particolari responsabilità si applicano politiche di remunerazione allineate alla normativa di riferimento e con le previsioni dei processi di *Corporate Governance* di Gruppo.

Condizione cancello

La condizione cancello prevista per i DIRS è rappresentata, come per l'AD-DG, dall'"EBIT cumulado triennale del Gruppo Poste Italiane" il cui conseguimento abilita l'effettiva possibilità di accedere all'incentivo collegato al "Piano ILT *Performance Share* 2021-2023".

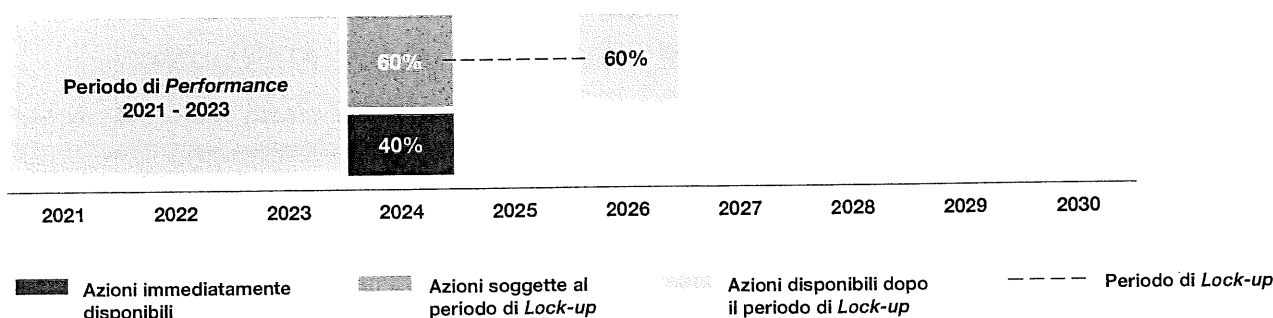
Obiettivi di performance

Gli obiettivi di *performance* previsti per i DIRS sono gli stessi già descritti per l'AD-DG.

Modalità di erogazione

Per i DIRS non appartenenti al perimetro dei MRTs di BancoPosta il Piano prevede il seguente schema di erogazione:

Figura 33. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL “PIANO ILT PERFORMANCE SHARE” PER I DIRS NON MRTS



Il numero di diritti a ricevere azioni verrà quantificato al termine del periodo di *performance* triennale all'interno del massimale identificato al momento dell'assegnazione; il 60% dei diritti sarà sottoposto a un periodo di *lock-up* pari a due anni.

Per i DIRS appartenenti al perimetro dei MRTs sono, inoltre, definite condizioni di accesso aggiuntive rispetto alla condizione cancello e meccanismi di erogazione allineati alla normativa stessa, come riportato nelle “Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta”.

Piano ILT Deliver 2022

Il “Piano ILT Deliver 2022” assegnato nel 2018 prevede per i DIRS meccanismi di funzionamento in linea con quanto descritto precedentemente per l'AD-DG e gli stessi obiettivi di *performance*. Per ulteriori dettagli, si rimanda alla Relazione sulla Remunerazione approvata nel 2018 disponibile sul sito internet della Società⁵.

In particolare, si evidenzia che, al momento della redazione del presente documento, i DIRS beneficiari del Piano sono 10 e il valore annualizzato delle complessive assegnazioni al *target* è di circa un milione di euro.

Ove assegnato, i livelli annuali delle assegnazioni al *target* sono stati ricompresi tra il 15% e il 30% della retribuzione annua lorda fissa. Resta inteso che per i DIRS caratterizzati da particolari responsabilità sono state applicate le politiche di remunerazione allineate alla normativa di riferimento e con le previsioni dei processi di *Corporate Governance* di Gruppo.

5. Resta inteso che per alcuni soggetti sottoposti a disciplina di vigilanza, il Piano ILT Deliver segue meccanismi specifici.

Pagamenti per la conclusione del rapporto

In coerenza con le prassi di riferimento sussistono ed è possibile stipulare clausole/accordi che regolino *ex-ante* gli aspetti economici relativi alla cessazione del rapporto in linea con le strategie, i valori e gli interessi a lungo termine della Società.

Tali accordi sono definiti tenendo conto delle normative applicabili, dei contratti collettivi o individuali e delle prassi di mercato nell'ambito di una transazione generale e novativa per cui restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizione di legge e di CCNL, quali ad esempio il TFR.

L'importo derivante dall'applicazione delle clausole che regolino *ex-ante* gli aspetti economici relativi alla cessazione del rapporto non può superare un numero massimo di mensilità della retribuzione globale di fatto – comprensiva della retribuzione annua lorda fissa, della media di quanto percepito a titolo di componente variabile a breve termine nell'ultimo triennio (o nel minor periodo di lavoro prestato) e, di norma, del valore dei *benefit* assegnati – come di seguito definito⁶:

- 10 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del primo anno di attività su un ruolo di DIRS;
- 16 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del secondo anno di attività su un ruolo di DIRS;
- 24 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del terzo anno di attività su un ruolo di DIRS e successivi.

Si precisa che l'importo, come sopra definito, è comprensivo di una somma equivalente all'eventuale indennità di preavviso previsto contrattualmente.

In caso di risoluzione del rapporto per licenziamento si applica la normativa tempo per tempo vigente e il CCNL di riferimento.

La Società non stipula patti di non concorrenza per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

I principi sopra definiti si possono applicare all'atto della risoluzione del rapporto anche nel caso in cui non siano state definite specifiche pattuizioni *ex-ante*.

Per determinate risorse operanti in ruoli soggetti a normativa di settore sono, inoltre, definite modalità e meccanismi di erogazione specifici allineati alla normativa stessa, come riportato nelle politiche di remunerazione e incentivazione di riferimento. In particolare, come evidenziato nelle *"Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta"*, per talune categorie di personale del Patrimonio BancoPosta i compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto sono differiti per una componente pari al 40% o al 60%, su un orizzonte temporale di 4 o 5 anni, e corrisposti in parte in azioni ordinarie di Poste Italiane, soggette a meccanismi di *retention*; i compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto sono inoltre sottoposti a meccanismi di *claw back*.

Si ricorda che per il *"Piano ILT Performance Share 2021-2023"*, come evidenziato nel Documento Informativo in approvazione nell'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021, gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro sono i seguenti:

- nel caso in cui, prima della data di consegna delle azioni, si verifichi la cessazione del rapporto di lavoro e il beneficiario venga qualificato come *"good leaver"* è previsto che l'attribuzione delle azioni ai sensi del piano avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di *performance* e dei periodi di differimento/*retention/lock-up* 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, secondo il criterio *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario;
- nel caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della data di consegna delle azioni, il beneficiario qualificato come *"bad leaver"* perderà automaticamente tutti i diritti derivanti dal piano che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società.

Si evidenzia inoltre che per il *"Piano di incentivazione a breve termine 2021 basato su strumenti finanziari, per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta"* (*"MBO"*), descritto nel Documento Informativo in approvazione nell'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021, gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro sono i seguenti:

- nel caso in cui, prima della data di erogazione del premio (e quindi anche di effettiva consegna delle azioni), si verifichi la cessazione del rapporto di lavoro e il beneficiario venga qualificato come *"good leaver"* è previsto che l'attribuzione del premio (e quindi anche 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, secondo il criterio *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario;

6. Fermo restando il rispetto di norme inderogabili e di eventuali pattuizioni individuali pregresse e ancora vigenti.

- nel caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della data di erogazione del premio (e quindi della effettiva consegna della quota in azioni), il beneficiario qualificato come “*bad leaver*” perderà automaticamente tutti i diritti derivanti dal piano che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società.

Per i DIRS non appartenenti ai *Risk Taker* BancoPosta il *bonus* teorico maturato nell’MBO 2021 non sarà corrisposto se al momento dell’effettiva erogazione il rapporto sia già risolto o in regime di preavviso.

Per maggiori dettagli, e con riferimento agli altri piani di incentivazione basati su strumenti finanziari in essere, si rimanda ai relativi Documenti Informativi approvati dal 2016 al 2020 da intendersi qui ritrascritti.

5. Meccanismi di *claw back*

In linea con le migliori prassi di mercato e le normative di riferimento, la remunerazione variabile complessiva è soggetta alla richiesta di restituzione (clausole di *claw back*) al verificarsi di determinati eventi.

La remunerazione variabile è sottoposta al raggiungimento di prefissati livelli di *performance* e al rispetto del profilo di rischio della Società e, pertanto, non è garantita.

Al verificarsi delle fattispecie descritte di seguito, la stessa è soggetta a meccanismi di aggiustamento *ex-post* che possono comportare la richiesta di restituzione, in tutto o in parte, della remunerazione variabile erogata. Tale disposizione si applica al personale destinatario dei sistemi d'incentivazione variabile sia a breve sia a medio-lungo termine.

Il processo di applicazione dei meccanismi di *claw back* è condotto in coerenza con la relativa procedura interna adottata dalla Società e approvata dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 18 marzo 2019. Tale procedura prevede la partecipazione interdisciplinare di più funzioni aziendali, con differenti competenze, che intervengono nelle diverse fasi del processo ovvero: attivazione, istruttoria, finalizzazione di una relazione informativa, chiusura della procedura e adempimenti obbligatori. Gli organi/funzioni aziendali, responsabili della decisione di procedere al recupero dell'intero ammontare o di parte dei premi variabili già corrisposti, sono differenziati in base al profilo della risorsa oggetto della procedura di *claw back*. Resta inteso che per l'AD-DG e per i Dirigenti con responsabilità strategiche l'eventuale decisione sarà di competenza del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni.

I meccanismi di *claw back*, cioè di restituzione di premi già corrisposti, vengono attivati tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia.

Entro 5 anni dal pagamento di ciascuna quota di incentivo e comunque entro i termini di prescrizione previsti, la Società può chiedere la restituzione di quanto già erogato fino all'intero incentivo, fermo restando il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno, in caso di:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, al Codice Etico, al Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società o a una delle Società del Gruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per la Società, per una delle Società del Gruppo o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, statutarie, al Codice Etico, al Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società 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 o a una delle Società del Gruppo;
- erogazione del premio sulla base di dati che siano risultati in seguito errati e/o falsi.

6. Specificità per i settori regolamentati

I sistemi di remunerazione e incentivazione descritti sono declinati all'interno del Gruppo Poste Italiane in considerazione delle peculiarità di settore.

In particolare, le specificità relative alle risorse operanti nel Patrimonio BancoPosta e, quindi, correlate alla regolamentazione del settore bancario emanata da Banca d'Italia, sono declinate nell'ambito delle *"Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta"* allegate alla presente Relazione.

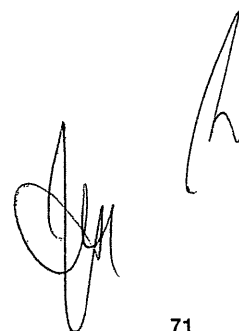
Le specificità correlate al settore assicurativo (Gruppo Assicurativo Poste Vita) e, quindi, alla regolamentazione emanata da IVASS, sono declinate, nel rispetto della solidità patrimoniale e finanziaria e delle politiche di rischio definite, nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione predisposte e approvate in coerenza con i processi di *Corporate Governance* delle controllate stesse.

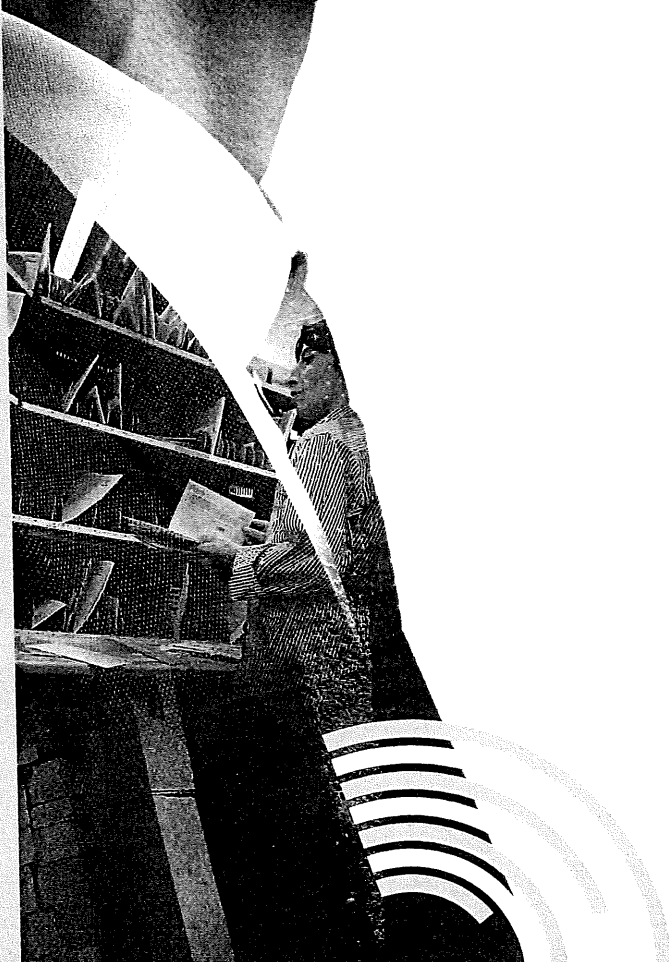
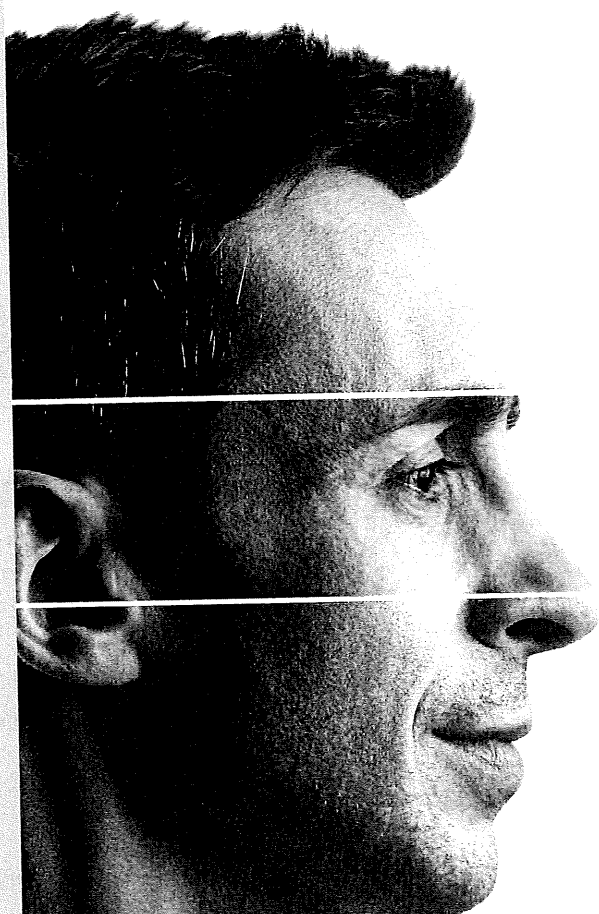
Le specificità correlate al settore del risparmio gestito (BancoPosta Fondi S.p.A. SGR) sono declinate nell'ambito della politica di remunerazione e incentivazione predisposta e approvata in coerenza con i processi di *Corporate Governance* da BancoPosta Fondi S.p.A. SGR, in conformità con la normativa di settore emanata congiuntamente da Banca d'Italia e Consob, assicurando la coerenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione con i risultati economici e con la situazione patrimoniale e finanziaria del gestore e degli OICVM gestiti.

Per tutti i settori sopra evidenziati sono definite politiche di remunerazione e incentivazione più stringenti per specifiche categorie di personale (ad es. i *Material Risk Takers* del Patrimonio BancoPosta):

- 47 soggetti individuati all'interno del Patrimonio BancoPosta (inclusi i membri del C.d.A. di Poste Italiane S.p.A. e il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari);
- 17 soggetti individuati da Poste Vita S.p.A. (inclusi i 4 responsabili delle funzioni fondamentali);
- 11 soggetti individuati da Poste Assicura S.p.A. (inclusi i 4 responsabili delle funzioni fondamentali);
- 17 soggetti individuati da BancoPosta Fondi S.p.A. SGR (inclusi i membri del C.d.A. della SGR).

I numeri sopra elencati sono aggiornati all'ultimo processo di identificazione condotto da ciascuna Società.





1358

1358

h



03

RELAZIONE SUI COMPENSI
CORRISPONDI 2020

BSP

03

**RELAZIONE SUI COMPENSI
CORRISPOSTI 2020**

Sommario

RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2020 **SECONDA SEZIONE**

Introduzione	78
1. Compensi corrisposti nell'esercizio 2020	82
1.1 Resoconto sul Comitato Remunerazioni	82
1.2 Il voto degli azionisti e le principali novità introdotte	83
1.3 Presidente del Consiglio di Amministrazione	86
1.4 Altri Amministratori	86
1.5 Collegio Sindacale	87
1.6 Amministratore Delegato e Direttore Generale	87
1.7 Dirigenti con responsabilità strategiche	93



Introduzione

Nell'anno caratterizzato dall'emergenza sanitaria Covid-19, Poste Italiane ha realizzato *performance* economico-finanziarie solide e resilienti, continuando a creare valore per i propri azionisti e per tutti gli *stakeholder*, confermando il proprio ruolo di operatore di sistema.

Pur risentendo delle misure restrittive, rese necessarie per contenere i contagi, Poste Italiane ha continuato ad operare durante tutto l'anno, garantendo il proprio supporto alle istituzioni nella gestione della crisi e assicurando l'erogazione dei servizi ai propri clienti.

Da un punto di vista industriale, gli effetti della pandemia, da un lato, hanno indubbiamente influenzato le attività e le operazioni del Gruppo nel corso del 2020 e, al contempo, confermato la validità della strategia e del *business model* di Poste Italiane.

L'implementazione di successo delle misure strategiche, delineate nel Piano Industriale "*Deliver 2022*" presentato nel 2018, ha permesso a Poste Italiane di gestire l'accelerazione, imposta dalla pandemia, di alcuni trend di mercato già previsti nel piano stesso, come quella del declino della corrispondenza e il forte sviluppo del comparto pacchi e dei pagamenti digitali.

Da un punto di vista finanziario, invece, il 2020 è stato caratterizzato da un rallentamento dell'attività nel secondo trimestre dell'anno che è risultato quello maggiormente influenzato dalle misure restrittive di "*full lockdown*" imposte a livello nazionale per far fronte all'emergenza.

Il 2020 è stato caratterizzato tanto da un rallentamento di alcune attività del Gruppo, particolarmente evidente nel secondo trimestre dell'anno, quanto dai maggiori costi sostenuti per far fronte alla pandemia. Questi costi sono relativi all'acquisto di dispositivi di protezione individuale, alla sanificazione dei locali, veicoli, impianti di meccanizzazione e pannelli in *plexiglass*, alla sanificazione (locali, veicoli, e impianti di meccanizzazione), al sostegno della funzione *Digital, Technology & Operations* per gestire l'adozione massiva dello *smart working* (oltre 16.000 dipendenti), ai costi di comunicazione e di sensibilizzazione, alla sicurezza e le maggiori spese di vigilanza presso gli Uffici Postali per il frazionamento dei giorni del pagamento delle pensioni.

Nel corso del secondo semestre, con il progressivo allentamento delle misure restrittive, ogni segmento di *business* del Gruppo ha dimostrato tangibili segnali di ripresa. La resilienza del *business model*, unitamente alla forte solidità patrimoniale di tutte le *Business Unit* del Gruppo, ha permesso alla Società di rispettare la promessa di distribuire un dividendo pari a € 0,486, in crescita del 5% rispetto al 2019.

Nonostante l'emergenza sanitaria, nel 2020 Poste Italiane si è confermata leader nel settore finanziario, assicurativo e dei servizi di pagamento, nonché la più grande Azienda italiana nel settore logistico.

La resilienza del *business model* di Poste Italiane e la conferma della bontà della strategia finora intrapresa hanno permesso il raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano Strategico "*Deliver 2022*" e di gettare solide basi per una crescita sostenibile nel medio e lungo termine, così come annunciato nel corso della presentazione del nuovo Piano Industriale "*2024 Sustain & Innovate*", condiviso con il mercato il 19 marzo 2021.

Il Gruppo monitora costantemente l'evoluzione dello scenario macroeconomico al fine di valutare tempestivamente i potenziali effetti sull'operatività e adeguare i comportamenti e le linee di azione. La resilienza dei propri *business*, l'elevata integrità finanziaria e solidità patrimoniale e il consistente capitale reputazionale hanno assicurato la continuità operativa dal secondo dopoguerra. È stato mantenuto l'impianto che vede forte *focus* sul *risk management* per preservare la solidità patrimoniale e la sostenibilità economica e finanziaria nel medio-lungo termine.

Performance del titolo e distribuzione dividendo

- Cedola complessiva +5% in linea con le previsioni del Piano Strategico. La resilienza del *business model* e la solida posizione patrimoniale hanno consentito di confermare la politica sui dividendi per il 2020, garantendo agli azionisti un dividendo pari a € 0,486, in crescita del 5% rispetto al 2019. Poste Italiane risulta fra le poche società del principale indice di borsa italiano FTSE MIB ad aver mantenuto le promesse di distribuzione del dividendo.
- *Total Shareholder Return* 63,8%, dalla quotazione in Borsa. Dalla data della quotazione in Borsa, avvenuta il 27 ottobre 2015 e fino al 31 dicembre 2020, il titolo di Poste Italiane ha registrato un incremento di valore pari al 23% (mentre il valore dell'indice FTSE MIB è diminuito del 2%), garantendo un ritorno complessivo per gli azionisti (TSR) pari al +63,8%, che si confronta con un rendimento dell'indice FTSE MIB pari al 15,8% nello stesso periodo.

Il Gruppo ha confermato nell'anno la propria solidità patrimoniale riflessa nel valore degli indicatori CET 1 *Ratio* di BancoPosta e *Solvency Ratio* del Gruppo Assicurativo Poste Vita.

Il quarto trimestre dell'anno conferma il trend positivo di ripresa iniziato nel terzo trimestre con ricavi in crescita (+1,4% pari a +40 milioni di euro) rispetto all'analogo periodo del 2019. Tale variazione è imputabile sia all'eccezionale sviluppo del comparto pacchi che, nel corso dell'ultimo trimestre, ha più che compensato la flessione della corrispondenza, sia alla conferma del trend di crescita dei ricavi della *Strategic Business Unit* Pagamenti e Mobile, la quale ha beneficiato dell'accelerazione dei pagamenti digitali. I comparti dei servizi Finanziari e Assicurativi hanno registrato nel corso del quarto trimestre dell'anno ricavi sostanzialmente stabili rispetto all'analogo periodo del 2019.

Corrispondenza, Pacchi e Distribuzione: oltre 210 milioni di pacchi distribuiti, volumi più che raddoppiati dal 2016.

Nel corso del 2020, i ricavi da mercato della *Strategic Business Unit* Corrispondenza, Pacchi e Distribuzione hanno registrato una flessione pari a 292 milioni di euro, ascrivibile ai minori volumi di corrispondenza consegnati, in parte compensati dai maggiori volumi di pacchi distribuiti. Nel 2020, grazie all'implementazione di successo delle misure strategiche mirate a ridisegnare la rete di smistamento e consegna, Poste Italiane è riuscita a raddoppiare i volumi di pacchi distribuiti rispetto al 2016.

Pagamenti e Mobile: crescita significativa del comparto delle Telecomunicazioni.

Nel 2020 la *Strategic Business Unit* Pagamenti e Mobile ha registrato una variazione positiva dei ricavi pari a 74 milioni di euro (+11,1%) rispetto al 2019, grazie alla crescita significativa del comparto delle Telecomunicazioni, sostenuta dalle iniziative commerciali mirate alla fidelizzazione della clientela, e della forte *performance* del comparto Monetica, supportata dal maggior numero di transazioni e dal cambiamento nelle abitudini di spesa dei clienti. In particolare, le carte prepagate hanno quasi raggiunto i 29 milioni (+1% rispetto al 31 dicembre 2019).

A fine dicembre 2020 risultano attive circa 11,9 milioni di identità SPID, con una crescita del +190% rispetto allo stesso periodo del 2019. Il Gruppo detiene oltre l'80% delle identità rilasciate nel Sistema Pubblico di Identità Digitale.

Servizi Finanziari: notevole incremento della raccolta netta sui depositi e maggiori giacenze sui conti correnti.

Il 2020 è stato caratterizzato da un'elevata volatilità di mercato che ha aumentato in maniera significativa la preferenza per la liquidità dei clienti di Poste Italiane. In conseguenza di ciò, si è assistito a un notevole incremento dei depositi (pari a 12,7 miliardi di euro) e a maggiori giacenze sui conti correnti (+5,5 miliardi di euro rispetto al 31 dicembre 2019). Inoltre, il rinnovato focus sui prodotti di risparmio postale ha permesso a Poste Italiane di raggiungere il record di minori deflussi dal 2012 pari a -0,6 miliardi di euro.

Il settore ha chiuso l'anno con un risultato operativo pari a 866 milioni di euro, sostanzialmente stabile rispetto allo scorso anno, nonostante l'impatto negativo dei bassi tassi di interesse e il minor volume di prodotti di terzi distribuiti a causa della pandemia. L'utile netto è stato pari a 647 milioni di euro, in aumento rispetto al precedente esercizio dell'1,1% (+7 milioni di euro).

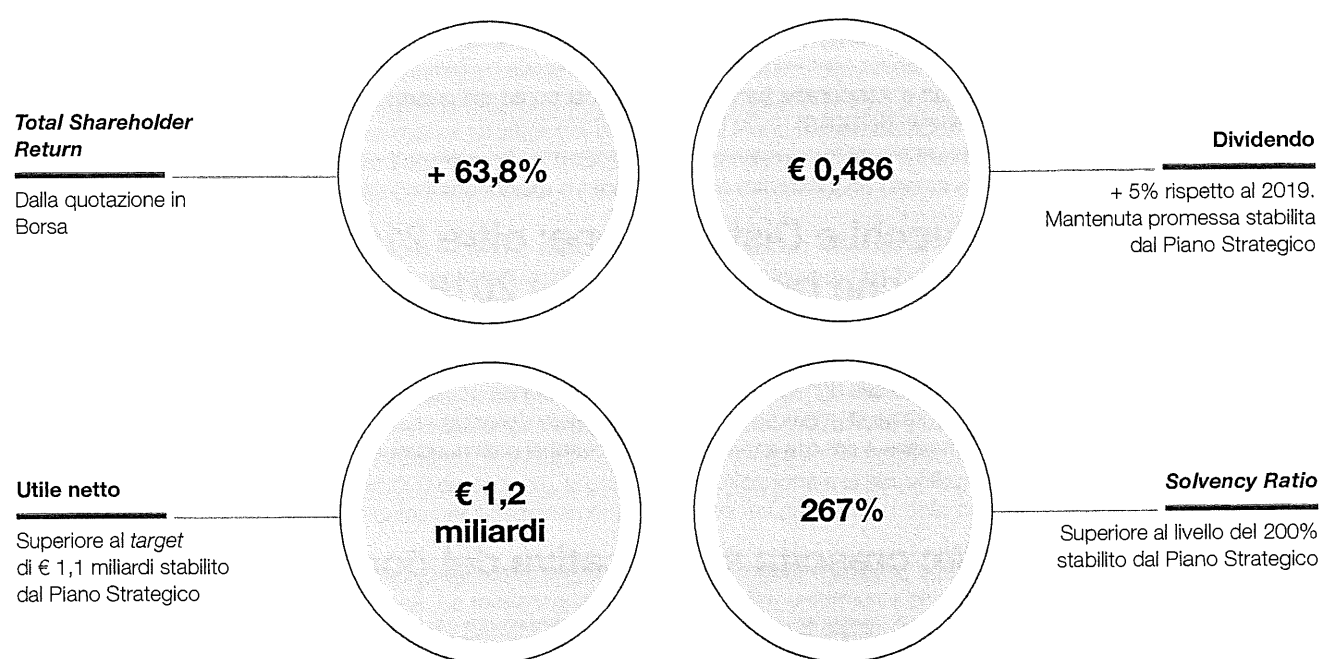
Servizi Assicurativi: *Solvency Ratio* conferma la solvibilità del Gruppo.

Il risultato operativo dell'anno del Gruppo Poste Vita si conferma solido anche se in lieve flessione rispetto al precedente anno, nonostante il minor numero di premi distribuiti a causa del rallentamento dell'attività commerciale indotto dalle misure restrittive. Il *Solvency Ratio* al 267%¹ alla fine dell'esercizio conferma la solvibilità del Gruppo Assicurativo, ben al di sopra del *target* del Gruppo definito ad un livello almeno pari al 200% nell'arco di piano.

Il quarto trimestre 2020 presenta ricavi sostanzialmente in linea rispetto al quarto trimestre 2019 (+1 milione di euro, +0,1%) e cresce il margine finanziario (+13 milioni di euro rispetto al 2019) che beneficia dell'incremento delle masse medie gestite.

Alcuni dati significativi del Gruppo Poste Italiane:

Figura 1. **FOCUS PRINCIPALI INDICATORI**



Gestione della pandemia da Covid-19

Poste Italiane rappresenta una realtà unica in Italia per dimensioni, riconoscibilità, capillarità e fiducia da parte della clientela, e si costituisce come parte integrante del tessuto economico, sociale e produttivo del Paese. Il ruolo che ricopre nei confronti dell'intera nazione rende il Gruppo responsabile del benessere delle comunità in cui opera, con la convinzione che in un periodo così critico della storia italiana il proprio apporto possa rappresentare uno strumento prezioso al servizio dei cittadini e delle istituzioni.

Poste Italiane, con estrema prontezza, ha saputo mettere in campo una serie di iniziative volte a fronteggiare la situazione emergenziale, mitigando gli effetti che la pandemia ha generato, garantendo allo stesso tempo la sostenibilità del *business* e salvaguardando la salute dei propri dipendenti e dei propri clienti a supporto del Sistema Paese.

Il Gruppo ha rimodulato le modalità di erogazione dei propri servizi, prendendo costantemente in considerazione le evoluzioni della situazione epidemiologica in atto e i conseguenti provvedimenti del Governo in materia. In primo luogo, l'Azienda ha ritenuto di fondamentale importanza garantire la salvaguardia della salute, adottando forme di lavoro flessibili (c.d. *smart working*) e fornendo al personale tutti gli strumenti e attrezzature per svolgere in totale sicurezza il lavoro in presenza (es. DPI, pannelli di plexiglass ecc.), nei casi di attività incompatibili con il modello di lavoro da remoto, come per l'ambito postale e logistico.

1. Al netto del dividendo prevedibile e in corso di validazione.

Inoltre, Poste Italiane è pienamente coinvolta nella lotta alla pandemia a sostegno del Sistema Paese, grazie allo sviluppo di una piattaforma informatica dedicata alla tracciatura per la somministrazione dei vaccini per il Covid-19 e al comparto logistico impegnato nella distribuzione del vaccino su tutto il territorio nazionale.

Le principali iniziative implementate dal Gruppo, menzionate nell'infografica a seguire, per mitigare gli effetti della pandemia da Covid-19 a tutela delle proprie persone e di quelle che vivono nella comunità in cui opera, in stretto raccordo con le autorità nazionali, sono oggetto di più approfondita trattazione all'interno del Bilancio Integrato 2020 di Poste Italiane disponibile sul sito web aziendale, a cui si rimanda.

Sintesi delle principali iniziative connesse all'emergenza sanitaria.

Figura 2. INIZIATIVE PER LA GESTIONE DELL'EMERGENZA SANITARIA

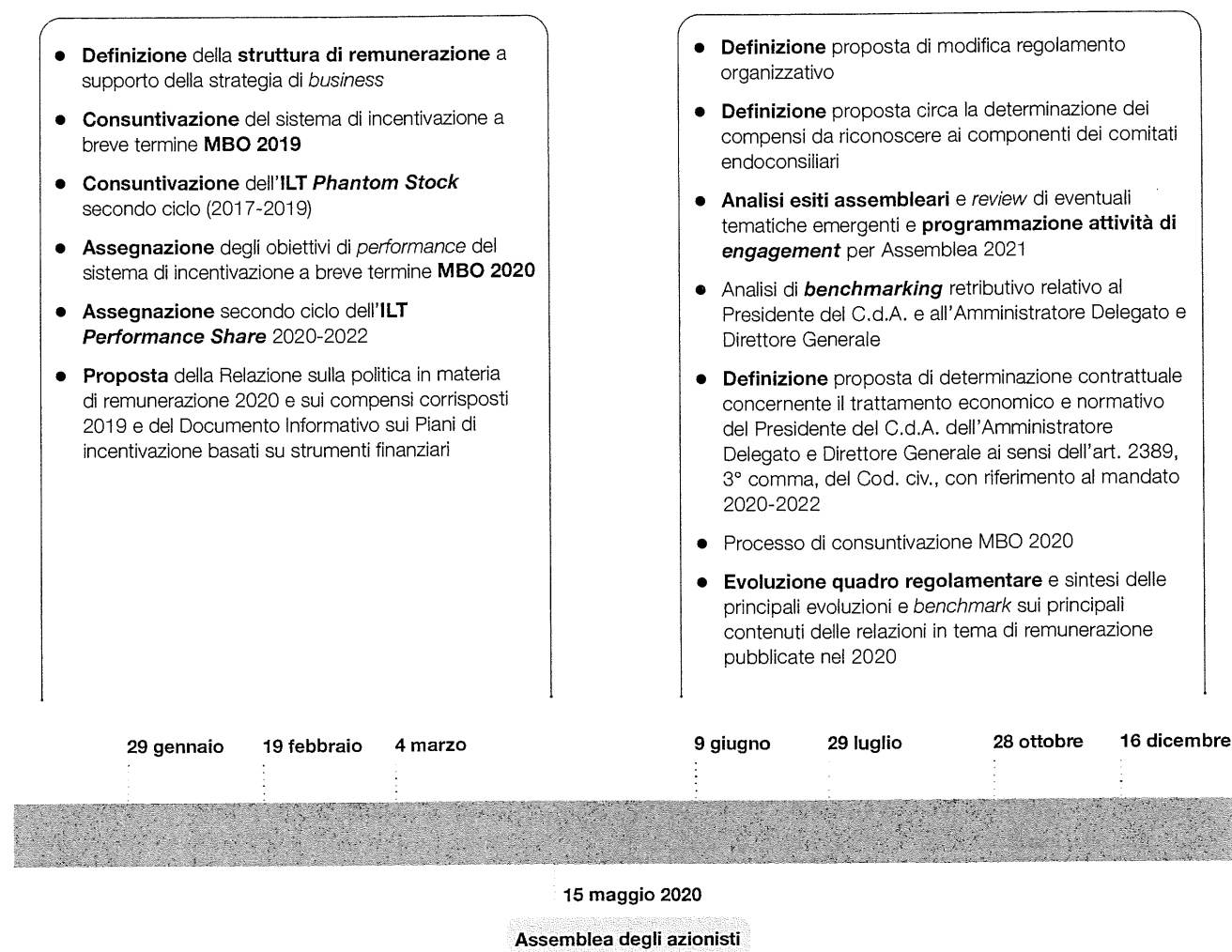
PERSONE DI POSTE ITALIANE	CLIENTI
Istituzione del Comitato per la gestione del rischio Coronavirus, organo finalizzato al governo unitario e coordinato a livello nazionale delle azioni di contenimento e prevenzione	Continuità nelle aperture degli Uffici Postali
Introduzione di misure per ridurre il livello di potenzialità del contagio (<i>smart working</i> , gestione delle trasferte, erogazione di iniziative formative esclusivamente <i>online</i>)	Sospensione mutui e finanziamenti
Distribuzione costante di DPI al personale esposto e pulizia e sanificazione dei luoghi di lavoro e della flotta aziendale; è stata garantita per i dipendenti la possibilità di sottoporsi a tampone gratuitamente	Frazionamento dei giorni del pagamento delle pensioni
Deduzione del 50% MBO 2020 per 1.300 <i>manager</i> e sottoscrizione Accordo con Assidipost-Federmanager per iniziative di solidarietà dei dirigenti	Multicanalità, crescita del comparto digitale e adozione di strumenti per disincentivare uso di contante
Estensione polizza sanitaria dipendenti	Attività di comunicazione ai clienti <i>online</i> e <i>offline</i> per far adottare le misure di sicurezza atte al contenimento della diffusione del <i>virus</i>
	Installazione di circa 27.000 barriere in <i>plexiglass</i> sostenibile
AUTORITÀ INTERNAZIONALI, NAZIONALI E LOCALI	FORNITORI
Implementazione di una piattaforma per favorire la campagna vaccinale	Creazione di una nuova rete logistica di approvvigionamento <i>ad hoc</i> per importare tutti i dispositivi di sicurezza necessari
Supporto logistico per la consegna dei vaccini	Rispetto delle modalità e dei tempi di pagamento nei confronti dei fornitori
Collaborazioni con lo Stato italiano per l'erogazione del <i>bonus</i> Inps e per l'anticipazione del trattamento di cassa integrazione ordinaria e in deroga ai clienti BancoPosta e Postepay Evolution	Assessment dei fornitori prevedendo l'analisi del rischio Covid-19
Accordi per il mantenimento della garanzia dei servizi	Trasparenza nella gestione e mantenimento delle relazioni con la <i>supply chain</i>
Convenzione tra Poste Italiane e Arma dei Carabinieri per erogazione e consegna domiciliare delle pensioni; sinergie per la gestione di possibili assembramenti all'esterno degli Uffici Postali	Ingaggio di imprese specializzate per la sanificazione delle sedi

1. Compensi corrisposti nell'esercizio 2020

1.1 Resoconto sul Comitato Remunerazioni

Nel corso del 2020 il Comitato Remunerazioni si è riunito 7 volte e ha trattato i seguenti argomenti:

Figura 3. ARGOMENTI TRATTATI NEL CORSO DEL 2020 DAL COMITATO REMUNERAZIONI



1.2 Il voto degli azionisti e le principali novità introdotte

Al fine di monitorare costantemente le evoluzioni di mercato successivamente ad ogni Assemblea degli azionisti Poste Italiane analizza le risultanze assembleari e i *feedback* ricevuti da investitori e *proxy advisor*.

Nel 2020 è stata sottoposta ad approvazione assembleare, nel suo primo anno di applicazione a seguito del recepimento della SHRD II, la Relazione sui compensi corrisposti 2019, che ha ottenuto uno straordinario livello di consenso pari al 98,24% dei voti espressi e, quindi, con una residua quota di voti astenuti e/o contrari, come evidenziato nel paragrafo 1.3 della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021.

Tale risultato è frutto anche della costante attività di dialogo con gli operatori di mercato iniziata nel 2019, proseguita nel corso del 2020 fino ai primi mesi del 2021. L'elevato grado di trasparenza dell'informativa sui compensi corrisposti è stato un elemento particolarmente apprezzato oltre all'approccio proattivo all'ascolto delle istanze degli azionisti.

In particolare, si ritiene opportuno evidenziare che i principali *proxy advisor* hanno emesso nel 2020 per tutti i punti all'ordine del giorno afferenti la remunerazione (Politica di remunerazione 2020, Compensi Corrisposti 2019 e Documento Informativo) una raccomandazione di voto positiva senza sollevare particolari rilievi con un'unica eccezione. Uno dei *proxy advisor*, infatti, aveva evidenziato che i pagamenti per la conclusione del rapporto dei Dirigenti con responsabilità strategiche potevano eccedere le 24 mensilità nel caso di inclusione delle mensilità di preavviso e di ulteriori mensilità collegate ai patti di non concorrenza, prassi non perfettamente aderente alla propria linea guida di voto. Come già evidenziato, la politica di remunerazione 2021 di Poste Italiane è stata aggiornata anche su questo specifico aspetto. Si ricorda altresì che nel 2020 non sono state riconosciute indennità di fine carica o di fine rapporto per AD-DG e DIRS (si veda Tabella 1, colonna 8).

La Relazione sui compensi corrisposti nel 2020 è stata sviluppata, pertanto, in un'ottica di crescente *disclosure* nei confronti del mercato a garanzia degli interessi di tutti gli *stakeholder*.

In particolare, sono confermati, anche nella Relazione del 2020, i dettagli retributivi relativi ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche e l'indicazione, in merito ai sistemi incentivanti, degli obiettivi di *performance* raggiunti in confronto con quelli previsti dalla politica in materia di remunerazione per l'anno di riferimento.

In aggiunta, sono illustrate nella figura di seguito riportata, le informazioni di confronto:

- dei risultati della Società;
- della variazione annuale della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente Relazione sui compensi corrisposti sono fornite nominativamente;
- della remunerazione annua lorda media per i dipendenti.

Figura 4. TABELLA INFORMATIVA DI CONFRONTO: SVILUPPO DELLA REMUNERAZIONE TOTALE DELL'AD-DG, REMUNERAZIONE MEDIA DEI DIPENDENTI E PERFORMANCE DELL'AZIENDA²

		2020	2019	Variazione percentuale
Risultati della Società	Utile netto (€ mld)	1,2	1,3	-10,2%
	Dividendi per azione (€)	0,486	0,46	5,7%
Amministratore Delegato e Direttore Generale	Matteo Del Fante (€ k) ¹	1.822	2.060	-11,6%
	Salari e Stipendi (€ k) ²	31	32	-2,6%
Dipendenti				

Valori arrotondati all'unità tranne per le voci utile netto e dividendi per azione.

- Incluye il compenso fisso, quota monetaria sistema di incentivazione variabile a breve termine (MBO) *up-front* e differito e il *fair value* dei compensi *equity*.
- La voce salari e stipendi, rappresentata nella Relazione Finanziaria, è riferita al personale non indicato nominativamente in Tabella 1. Valore pro capite medio per il Gruppo Poste Italiane (nel 2020 circa 124.000 *Full Time Equivalent*).

2. Ai sensi del nuovo Regolamento Emittenti, Schema n. 7-bis dell'Allegato 3A.

Per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, gli altri Amministratori ed i Sindaci la remunerazione non è in alcun modo collegata ai risultati conseguiti da Poste Italiane.

Per maggiori informazioni sulla composizione del compenso si può fare riferimento ai dettagli contenuti in Tabella 1.

Figura 5. TABELLA INFORMATIVA DI CONFRONTO: SVILUPPO DELLA REMUNERAZIONE TOTALE DEL PRESIDENTE DEL C.D.A., CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE, PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE E SINDACI EFFETTIVI³

Valori in € k		2020	2019	Variazione percentuale	Incarico (ove non indicato carica ricoperta per tutto il periodo)
Presidente Consiglio di Amministrazione	Maria Bianca Farina	480	480	0,0%	
	Giovanni Azzone	83	83	0,0%	
	Bernardo De Stasio	73	-	-	
	Daniela Favrin	52	-	-	Incarico ricoperto dal 15 maggio 2020
Consiglieri di Amministrazione	Davide Iacovoni*	52	-	-	
	Elisabetta Lunati	52	-	-	
	Mimi Kung	75	75	0,0%	
	Roberto Rossi	83	83	0,0%	
	Carlo Cerami	31	83	-62,5%	
	Antonella Guglielmetti	35	93	-62,5%	Incarico ricoperto fino al 15 maggio 2020
	Francesca Isgro	34	90	-62,5%	
	Roberto Rao	31	83	-62,5%	
Presidente del Collegio Sindacale	Mauro Lonardo	80	80	0,0%	
Sindaci effettivi	Anna Rosa Adlutori	70	42	68,2%	Incarico ricoperto dal 29 maggio 2019
	Luigi Borrè	70	42	68,2%	

Valori arrotondati all'unità.

* Compensi riversati.

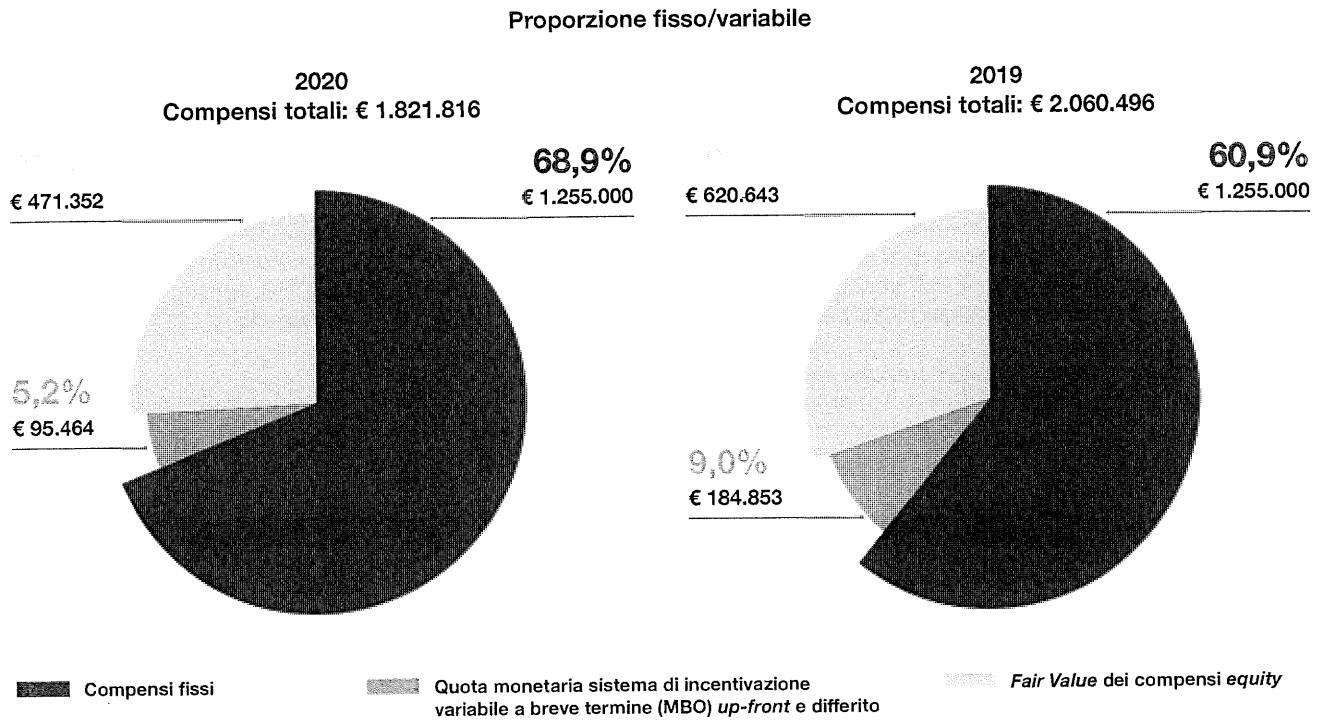
Per l'AD-DG si rileva un decremento dei compensi complessivi (fissi e variabili) pari a circa il 12% (a fronte della media dei compensi dei dipendenti più stabile poiché caratterizzati da un peso maggiore delle componenti fisse).

Nel 2020, anno di nomina del nuovo del Consiglio di Amministrazione, i compensi fissi dell'AD-DG sono rimasti invariati rispetto al triennio precedente nonostante un posizionamento significativamente inferiore alla mediana di mercato.

A seguire, per l'AD-DG, viene fornito il focus sulla proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile sulla base delle migliori stime disponibili, per l'anno 2020, al momento della redazione del presente documento. Si tratta di una vista *ex-post* mentre nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione viene fornita una vista *ex-ante* rispetto alle assegnazioni dell'anno al massimo.

3. Ai sensi del nuovo Regolamento Emittenti, Schema n. 7-bis dell'Allegato 3A.

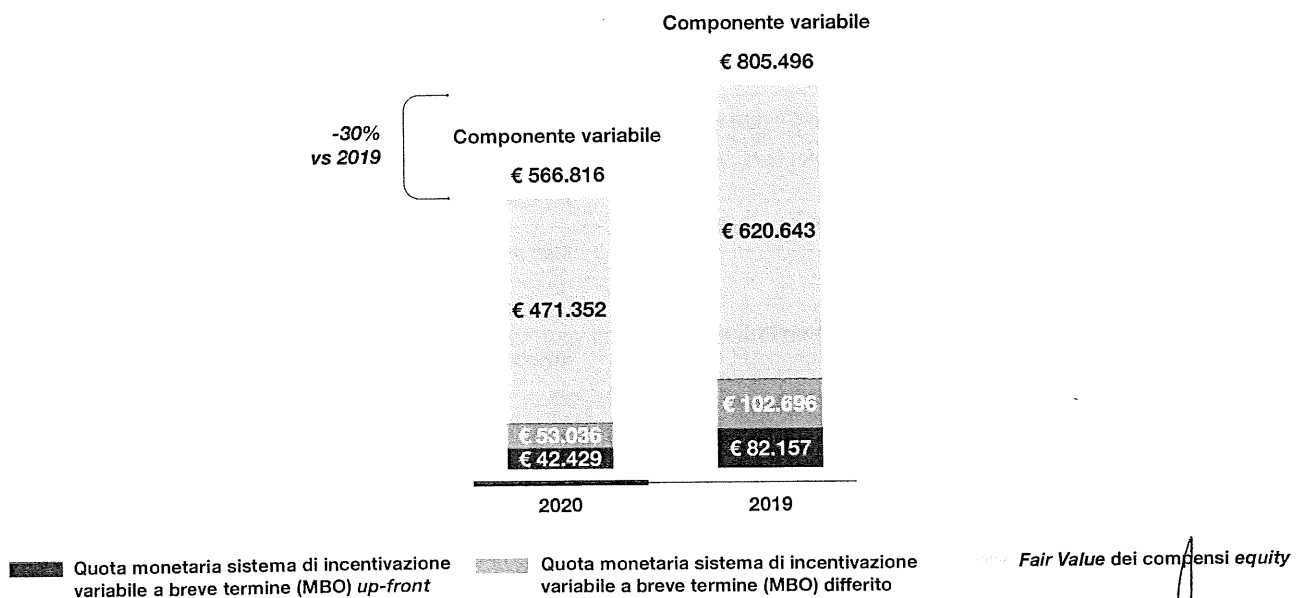
Figura 6. PROPORZIONE TRA I COMPENSI DI NATURA FISSA E VARIABILE PER L'AD-DG NELL'AMBITO DEI COMPENSI TOTALI ANNO 2020 E 2019:



Fonte dati – Tabelle informative Schema 7-bis Allegato 3A Regolamento Emittenti, Relazione sui compensi corrisposti 2020 e 2019.

Per fornire un quadro più completo e trasparente, si illustrano di seguito i dettagli della componente variabile a breve e a lungo termine per l'anno 2020 dell'AD-DG (*equity* e non *equity*); la stessa ha subito una riduzione di circa il 30% rispetto al 2019. Tale flessione è stata determinata da un decremento della componente *equity* (circa 25%) dovuto, tra l'altro, ad una riduzione delle stime sui livelli di *performance*, e da un decremento della componente monetaria (*up-front* e differita) dell'MBO (circa 50%), dovuta principalmente alla decurtazione del *bonus* in considerazione della situazione di contesto.

Figura 7. CONFRONTO COMPONENTE VARIABILE PER L'AD-DG ANNO 2020 E 2019:



Si evidenzia che per *Fair Value* dei compensi *equity* si intende quanto riportato nello Schema n. 7-bis dell'Allegato 3A, tabella 1, colonna 7.

1.3 Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione riconosciuta alla Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata pari a € 480.000 lordi annui, quale somma del compenso fissato dall'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2017 per il mandato 2017-2019 e confermato il 15 maggio 2020 per il mandato 2020-2022, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. e del compenso ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., definito su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, anch'esso confermato.

Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile.

1.4 Altri Amministratori

Con riferimento agli altri Consiglieri, sono stati erogati i compensi deliberati dall'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2017 per il mandato 2017-2019 ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., pari a € 40.000 lordi annui e confermati il 15 maggio 2020 per il mandato 2020-2022.

Sono stati, inoltre, erogati i compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari secondo quanto deliberato in data 10 maggio 2017 per il mandato 2017-2019 e in data 10 giugno 2020 per il mandato 2020-2022 dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato Remunerazioni. Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile.

Di seguito si riportano i compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari riferiti ai mandati 2017-2019 e 2020-2022:

Figura 8. COMPENSI COMITATI ENDOCONSILIARI RIFERITI AL MANDATO 2017-2019 (RICONOSCIUTI FINO AL 14 MAGGIO 2020)

		Compenso
 Comitato Remunerazioni	Presidente	25.000 euro
	Membro	17.500 euro
 Comitato Nomine e Corporate Governance	Presidente	25.000 euro
	Membro	17.500 euro
 Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	Presidente	35.000 euro
	Membro	25.000 euro
 Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati	Presidente	25.000 euro
	Membro	17.500 euro

Resta inteso che i compensi degli amministratori in carica per una parte dell'esercizio sono stati erogati *pro rata temporis*.

Figura 9. COMPENSI COMITATI ENDOCONSILIARI RIFERITI AL MANDATO 2020-2022 (RICONOSCIUTI A PARTIRE DAL 15 MAGGIO 2020)

		<u>Compenso</u>
Comitato Remunerazioni	Presidente	25.000 euro
	Membro	17.500 euro
Comitato Nomine e Corporate Governance	Presidente	25.000 euro
	Membro	17.500 euro
Comitato Controllo e Rischi	Presidente	35.000 euro
	Membro	25.000 euro
Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati	Presidente	25.000 euro
	Membro	17.500 euro
Comitato Sostenibilità	Presidente	25.000 euro
	Membro	17.500 euro

1.5 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2019, che ne ha altresì determinato i compensi per l'intero periodo di mandato, ossia fino all'approvazione del Bilancio 2021. In linea con il precedente mandato, al Presidente è stato riconfermato un compenso pari a € 80.000 lordi annui, e agli altri Sindaci Effettivi del Collegio, un compenso pari a € 70.000 lordi annui.

1.6 Amministratore Delegato e Direttore Generale

Compensi annui lordi fissi

I compensi annui lordi fissi riconosciuti all'AD-DG sono stati pari a € 1.255.000 lordi⁴. A tal proposito si evidenzia che i compensi annui lordi fissi per il mandato 2020-2022 sono stati confermati pari a quelli definiti per il mandato 2017-2019.

Benefit

All'AD-DG, sono stati riconosciuti *benefit* in linea con le prassi di mercato per ruoli analoghi e nel rispetto delle normative applicabili.

4. Di cui € 490.000 per la carica di Amministratore Delegato (composti da € 40.000 quale emolumento definito dall'Assemblea degli azionisti ex art. 2389, comma 1, c.c. e € 450.000 quale compenso ex art. 2389, comma 3, c.c.) e € 765.000 per quella di Direttore Generale.

Remunerazione variabile 2020

Nel 2020 sono stati previsti i seguenti sistemi di incentivazione variabile:

- sistema a breve termine "MBO";
- sistema a medio termine "Piano ILT *Performance Share*" secondo ciclo 2020-2022;
- sistema a lungo termine "Piano ILT *Deliver 2022*" (unica assegnazione nel 2018).

Con riferimento al sistema di incentivazione variabile a breve termine "MBO", per il periodo di *performance* 2020, di seguito è riportato il livello di conseguimento degli obiettivi deliberati dal Consiglio di Amministrazione:

Figura 10. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO DEL SISTEMA "MBO" 2020 AD-DG

Condizioni (ON/OFF)	Valore soglia	Consuntivo
EBIT di Gruppo (€ mld)	1,9 (<i>Budget</i>)	Superato
Parametro di adeguatezza Patrimoniale Patrimonio BancoPosta CET 1	15%	Superato
Parametro di Liquidità a breve termine Patrimonio BancoPosta LCR	330%	Superato
Solvency Ratio Gruppo assicurativo Poste Vita	130%	Superato

In particolare, la condizione cancello e le condizioni di accesso stabilite nel 2020, sono state tutte superate attivando quindi il sistema nel suo complesso.

La seguente figura fornisce, invece, i livelli di raggiungimento di ciascun obiettivo di *performance* assegnato, relativamente al sistema di incentivazione a breve termine "MBO" 2020.

Figura 11. CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI "MBO" 2020 AD-DG

Obiettivi	Peso	Minimo	Target	Massimo	Consuntivo
EBIT di Gruppo (€ mld)	25%	1,9 (<i>Budget</i>)	<i>Budget</i> +2%	<i>Budget</i> +4%	2,1 (massimo)
Costi operativi di Gruppo (€ mld)	15%	8,2 (<i>Budget</i>)	<i>Budget</i> -1%	<i>Budget</i> -2%	7,8 (massimo)
RORAC BancoPosta	20%	32%	+ 390 bps	+ 870 bps	52% (massimo)
RORAC Gruppo Assicurativo Poste Vita	10%	11%	+ 300 bps	+ 320 bps	Massimo
Customer Experience	10%	27,7	28,7	29,7	28,7 (<i>target</i>)
Qualità PCL	10%	8	10	12	10 (<i>target</i>)
Supporto allo sviluppo socio-economico del territorio	10%	70	100	140	140 (massimo)

Valori arrotondati alla prima cifra decimale.

Complessivamente, tra obiettivi economico-finanziari, di sostenibilità e di redditività corretta per il rischio, la valutazione rispetto agli obiettivi raggiunti risulta più che positiva.

Pertanto, sulla base della consuntivazione delle condizioni cancello e di accesso e degli obiettivi di *Performance* appena illustrati, in attuazione a quanto descritto nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2020, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha maturato un incentivo, con riferimento al sistema "MBO" 2020⁵, pari a € 212.143; tale importo verrà corrisposto come a seguire:

5. Si rammenta che in data 29 aprile 2020 "...Poste ha deciso di decurtare il 50% del bonus "MBO 2020" per tutto il proprio management, oltre 1300 beneficiari".

- per il 40% *up-front* nel 2021, di cui il 20% in forma monetaria e il 20% in diritti a ricevere azioni ordinarie della Società, soggette ad un vincolo di *retention* di 1 anno;
- il restante 60% differito su un orizzonte temporale di 5 anni (pro rata), per il 25% in forma monetaria e per il 35% in diritti a ricevere azioni ordinarie della Società, soggette ad un periodo di *retention* di 1 anno (l'ultima quota differita, pari al 15% dell'incentivo complessivamente maturato, verrà corrisposta nel 2026 in forma monetaria).

Nel 2021 sarà quindi erogata una somma di € 42.429 (*up-front* in forma monetaria).

Nel descrivere le *performance* del 2020, non si può che iniziare dall'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia da Covid-19.

Poste Italiane ha avuto da un lato l'obiettivo cruciale di continuare a garantire i servizi ai cittadini, elemento essenziale per la sostenibilità socio-economica del Sistema Paese, dall'altro l'obiettivo di garantire la sicurezza dei clienti e dei lavoratori, anche durante il trimestre marzo-maggio 2020 di "*full lockdown*" per tutto il territorio nazionale.

In aggiunta a tutte le misure di contenimento Covid-19, in uno sforzo congiunto senza precedenti per l'azienda, sono state fin dall'inizio individuate molteplici iniziative per realizzare forme di solidarietà condivisa. Anche il *management* ha risposto con un messaggio di sostegno all'azienda a favore della sostenibilità del Gruppo, in particolare, in data 29 aprile 2020 l'Azienda ha deciso e sintetizzato in un comunicato stampa la seguente disposizione: «in linea con i valori di solidarietà, vicinanza alle persone e attenzione alla sostenibilità aziendale, più che mai necessari in questa fase, e tenendo conto dello sforzo collettivo senza precedenti in cui è impegnato l'intero Paese, Poste ha deciso di decurtare il 50% del *bonus* "MBO 2020" per tutto il proprio *management*, oltre 1.300 beneficiari». Anche l'AD-DG ha visto il suo *bonus* decurtato del 50%.

Durante la fase emergenziale, l'Azienda ha garantito al Sistema Paese e a tutti gli *stakeholder* la continuità operativa per assicurare al Paese servizi essenziali e tutto l'ulteriore supporto che si è reso necessario per la gestione dell'emergenza (pensione anticipata su 5 giorni, recapito a domicilio per le fasce deboli, spese in Dispositivi di Protezione Individuale per garantire la sicurezza di clienti e dipendenti e, ultimo ma non meno importante, la campagna di test anti Covid-19 sui circa 124.000 dipendenti).

Poste Italiane ha continuato ad erogare i suoi servizi nel 2020 e lo sforzo profuso continua nel 2021, con il coinvolgimento della Società, tra le altre iniziative, nel "Piano Vaccini" a livello nazionale, a conferma del ruolo chiave per il Sistema Paese, grazie alla piattaforma tecnologica nativa su cloud e all'imponente rete logistica capillare su tutto il territorio.

Tutto ciò premesso, si fa presente che l'EBIT nel periodo "*post lockdown*" è cresciuto rispetto al *budget* 2020, che già si collocava a livelli significativamente superiori rispetto al 2019. Tale risultato raggiunto, è ancora più impressionante tenendo in considerazione che il 2019 risulta, nella storia del Gruppo, un anno da record.

Unicamente durante il trimestre di "*full lockdown*" (marzo, aprile e maggio 2020), si è registrato un delta EBIT negativo; si tratta del periodo più marcatamente inficiato dalle misure restrittive messe in atto dal Governo per far fronte all'emergenza sanitaria. Durante il trimestre di "*full lockdown*" la sospensione dell'attività commerciale ha comportato mancati ricavi e a questo si sono aggiunti, nel corso di tutto l'anno, maggiori costi straordinari (Dispositivi Protezione Individuale, pulizie e sanificazioni uffici, pubblicità, vigilanza, etc., oltre ad un incremento del costo del lavoro straordinario sostenuto per supportare la trasformazione del *business* alle mutate condizioni di mercato).

I risultati economico-finanziari da giugno 2020 hanno evidenziato la ripresa dei diversi *business* del Gruppo:

- ripartenza commerciale dei prodotti finanziari ed assicurativi;
- crescita continua su pagamenti e mobile;
- forte accelerazione sui pacchi a compensazione del declino sulla corrispondenza.

A livello di EBIT, si è seguito un rigoroso processo di consuntivazione caratterizzato da una prima delibera del Consiglio di Amministrazione nel 2020, in accoglimento della proposta del Comitato Remunerazioni, sentiti sia il Comitato Controllo e Rischi sia il Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati. Il Collegio Sindacale ha apprezzato la robustezza della procedura seguita, assistendo non solo alla discussione in C.d.A. in sede di delibera ma anche alle tre precedenti riunioni nei diversi Comitati citati.

Tenuto conto del contributo straordinario messo in campo dal *management* e dei risultati raggiunti in un contesto di pandemia, il risultato è stato rettificato, neutralizzando parte dei mancati ricavi collegati ai mesi di marzo/aprile/maggio 2020 di "*full lockdown*" (stimato in circa € 350 milioni) e parte dei maggiori costi straordinari (pari a circa € 250 milioni) con un valore di EBIT approvato dal C.d.A. il 15 aprile 2021, in coerenza con quanto già deliberato nel corso del 2020 dal C.d.A. stesso.

In termini di EBIT, in riferimento al triennio 2018-2020, inoltre, si ritiene fondamentale evidenziare che il Gruppo ha superato ampiamente gli obiettivi fissati nel Piano Strategico quinquennale "*Deliver 2022*", come illustrato nella figura 15 (primo obiettivo di *performance* del "*Piano Phantom Stock 2018-2020*").

A seguire, un *focus* sull'*iter* di consuntivazione dell'obiettivo di *performance* EBIT relativo all'MBO 2020 dell'AD-DG.

Dal combinato disposto di quanto sopra evidenziato, emerge che, isolando il KPI EBIT 2020 vs il medesimo KPI 2019, la quota maturata del *bonus* si è dimezzata per l'AD-DG. Ciò è sintetizzato graficamente nella figura che segue.

Figura 12. HIGHLIGHT SULL'ITER DI CONSUNTIVAZIONE DELL'OBIETTIVO DI PERFORMANCE EBIT "MBO 2020" AD-DG

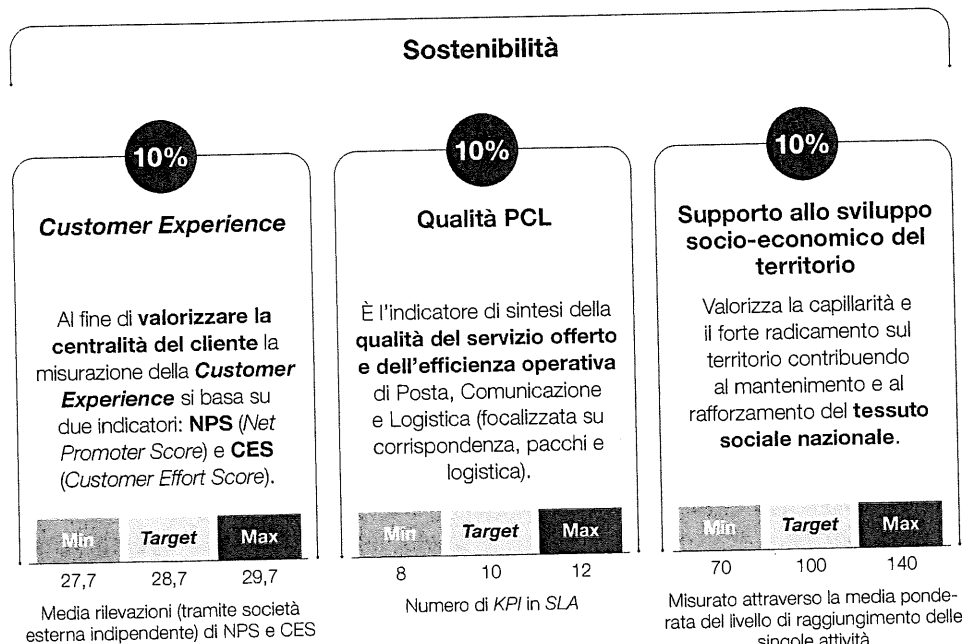
		MBO 2020 AD-DG		MBO 2019 AD-DG	
1	Livello di incentivazione al massimo	450.000 euro	=	450.000 euro	
2	Peso obiettivo di <i>performance</i> EBIT	25%	=	25%	
3	Quota massima relativa al solo obiettivo di <i>performance</i> EBIT	112.500 euro	=	112.500 euro	
4	Quota effettiva consuntivata relativa al solo obiettivo di <i>performance</i> EBIT	56.250 euro	↓	112.500 euro	-50% vs 2019
5	Quota monetaria « <i>up-front</i> », pari al 20% del <i>bonus</i> , relativa al solo obiettivo di <i>performance</i> EBIT	11.250 euro	↓	22.500 euro	

I risultati straordinari raggiunti, hanno gettato solide basi per il lancio del nuovo Piano Strategico "2024 Sustain & Innovate" presentato al mercato il 19 marzo 2021, che prevede obiettivi ancor più sfidanti. In aggiunta, a dimostrazione delle *performance* del Gruppo, il *Total Shareholder Return (TSR)* nel triennio 2018-2020 si attesta su un valore di circa cinque volte superiore rispetto al TSR del primario indice di Borsa FTSE MIB.

Si rammenta, infine, che il piano di azioni implementato dal *management* si è riflesso negli importanti risultati finanziari e di *business* raggiunti e nella solida posizione patrimoniale che hanno consentito altresì di confermare la politica sui dividendi per il 2020, generando un ritorno di valore per tutti gli azionisti.

Anche con riferimento agli indicatori *ESG* fissati per l'MBO 2020, Poste Italiane ha raggiunto ottime *performance* nonostante l'emergenza pandemica.

Figura 13. OBIETTIVI ESG DELL'"MBO 2020" AD-DG



L'indicatore di *Customer Experience* per il 2020 si è attestato al *target*. Gli obiettivi erano basati su un *mix* d'indicatori definiti sulla base della "raccomandabilità" dei prodotti/servizi e sulla "facilità" dell'esperienza rispetto ai nostri canali.

È stato raggiunto il *target* anche per l'obiettivo sulla "Qualità PCL", indicatore di sintesi della qualità del servizio offerto e dell'efficienza operativa di Posta, Comunicazione e Logistica (focalizzata su corrispondenza, pacchi e logistica).

Infine, l'obiettivo del "Supporto allo sviluppo socio-economico del territorio" è declinato in due principali attività:

- la prima, volta a valorizzare il numero di eventi di educazione finanziaria, digitale e postale effettuati sul territorio;
- la seconda, riguarda la dotazione ai Piccoli Comuni di POS in comodato d'uso gratuito, per andare incontro alle esigenze delle Amministrazioni Locali, derivanti anche dall'evoluzione degli strumenti di pagamento.

In entrambi i casi, l'obiettivo è stato ampiamente superato con oltre 450 POS consegnati (quasi il doppio del *target*) e quasi 500 Comuni coinvolti in eventi di educazione finanziaria, digitale e postale effettuati sul territorio. Resta inteso che solo nel mese di gennaio ed inizio febbraio 2020 gli eventi si sono tenuti prevalentemente presso i nostri Uffici Postali e, a partire dal mese di marzo, si sono tenute sessioni di *Webinar* dedicate ai Piccoli Comuni.

Infine, si evidenzia che è stata verificata la sussistenza delle condizioni di adeguatezza patrimoniale e di liquidità del Patrimonio BancoPosta, pertanto, a valle dell'approvazione del Bilancio di esercizio 2020, saranno riconosciute le quote in strumenti finanziari giunte al termine del periodo di *retention* relative ai sistemi di incentivazione a breve termine ("MBO") 2017, 2018 e 2019.

Con riferimento ai piani di incentivazione a medio-lungo termine, il cui periodo di *performance* è terminato nel 2020, si ricorda che è giunto a maturazione il terzo ciclo (2018-2020) del "Piano ILT *Phantom Stock*", assegnato a favore dell'AD-DG nel corso del 2018. La consuntivazione di tale ciclo è rappresentata nella Tabella 3A-Schema 7-bis CONSOB e, di seguito, si riportano ulteriori dettagli sul conseguimento della condizione cancello e delle condizioni di accesso e sul livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*. Sia la condizione cancello sia le condizioni di accesso sono state raggiunte, consentendo l'attivazione del piano. Per ulteriori dettagli si veda la seguente figura:

[Handwritten signature]

Figura 14. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO DEL "PIANO ILT PHANTOM STOCK" 2018-2020 PER L' AD-DG (ASSEGNATO NEL 2018)

Condizione cancello	Valore soglia	Consuntivo
EBIT di Gruppo cumulato triennale (€ mld)	4,5	Superato

Condizione di accesso	Valore soglia	Consuntivo
Parametro di adeguatezza Patrimoniale Patrimonio BancoPosta: CET 1	15%	Superato
Parametro di Liquidità a breve termine Patrimonio BancoPosta: LCR	330%	Superato
Parametro di redditività corretta per il rischio Patrimonio BancoPosta: RORAC	19%	Superato

Di seguito è riportato il livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati nel 2018, ovvero l'EBIT di Gruppo cumulato triennale (con peso 60%) e il *Total Shareholder Return* (con peso 40%):

Figura 15. CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI DEL "PIANO ILT PHANTOM STOCK" 2018 - 2020 PER L'AD-DG (ASSEGNATO NEL 2018)

Primo obiettivo	Peso	Minimo	Target	Massimo	Consuntivo
EBIT di Gruppo cumulato triennale (€ mld)	60%	4,5 (Budget)	Budget +2%	Budget +5%	5,5 (massimo)

Valori arrotondati alla prima cifra decimale

Secondo obiettivo	Peso	Metodologia di misurazione	Consuntivo
Total Shareholder Return Poste Italiane vs FTSE MIB	40%	Valore On/Off: obiettivo raggiunto se TSR Poste Italiane superiore al TSR dell'indice FTSE MIB nel triennio di riferimento (1/01/2018 – 31/12/2020).	TSR Poste Italiane +57,55% TSR FTSE MIB +11,69%

(On)

I due obiettivi di *performance* hanno registrato un rendimento straordinario nel triennio 2018-2020. In particolare, il TSR di Poste Italiane risulta nettamente superiore rispetto all'indice FSTE MIB e l'EBIT risulta oltre il livello massimo stabilito. Nel 2022, al termine del periodo di *retention*, saranno convertite 60.645 *Phantom Stock* sulla base del valore dell'Azione di Poste Italiane rilevata nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti al C.d.A. che delibererà la sussistenza delle condizioni di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta.

Infine, si evidenzia che è stata verificata la sussistenza delle condizioni di adeguatezza patrimoniale e di liquidità del Patrimonio BancoPosta, pertanto, a valle dell'approvazione del Bilancio di esercizio 2020, saranno riconosciute le *Phantom Stock* relative al secondo ciclo (2017-2019) del "Piano ILT *Phantom Stock*" giunte al termine del periodo di *retention*. In particolare, come già evidenziato nella Relazione sui compensi corrisposti approvata dall'Assemblea degli azionisti del 15 maggio 2020, verranno convertite in denaro 72.993 *Phantom Stock*⁶.

6. Sulla base del valore dell'Azione di Poste Italiane rilevata nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti al C.d.A. del 15 aprile 2021 che ha deliberato la sussistenza delle condizioni di adeguatezza patrimoniale e di liquidità del Patrimonio BancoPosta, pari ad € 10,4597).

1.7 Dirigenti con responsabilità strategiche

Retribuzione annua lorda fissa

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS), nel corso del 2020 sono stati apportati adeguamenti della retribuzione annua lorda fissa, con riferimento a soggetti aventi di norma un posizionamento retributivo inferiore ai valori mediani di mercato, tenuto conto della strategicità e complessità della posizione ricoperta.

Benefit

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono stati riconosciuti *benefit* in linea con le prassi di mercato per ruoli analoghi.

Remunerazione variabile 2020

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, sono rappresentati nelle tabelle informative di seguito riportate (Schema 7-bis Tabella 1, Tabella 3A e Tabella 3B) i valori relativi agli incentivi a breve termine con riferimento al periodo di *performance* 2020. Resta inteso che anche per i DIRS è stato decurtato del 50% del *bonus* "MBO 2020" e che gli stessi, come anche l'AD-DG, hanno partecipato, altresì, anche alle iniziative di solidarietà attraverso donazioni di giornate lavorative e di giornate di ferie a favore delle istituzioni, colleghi e delle loro famiglie direttamente colpiti dall'emergenza.

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono stati assegnati obiettivi di *performance* afferenti alle macro aree Costi Operativi, Sostenibilità e obiettivi di funzione (economico finanziari, efficientamento, progettuali). Il livello di raggiungimento degli obiettivi è differenziato a livello individuale ma generalmente superiore al *target*.

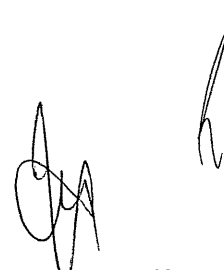
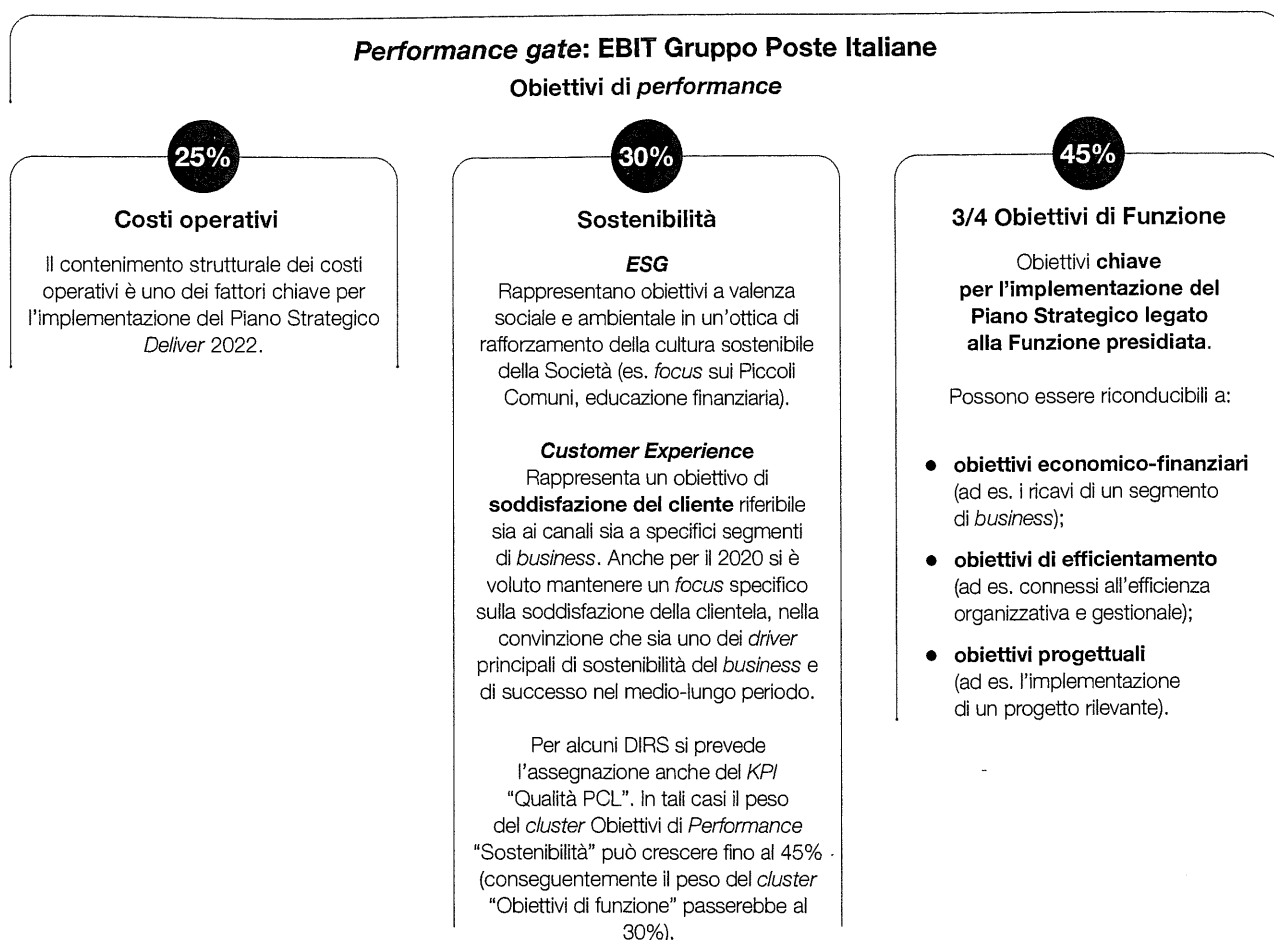


Figura 16. "MBO 2020" PER I DIRS



Il livello di raggiungimento medio per i DIRS è superiore al *target* in termini di obiettivi (anche se gli incentivi sono notevolmente ridotti rispetto alla media dei precedenti 3 anni a causa della decurtazione del 50% dell'MBO 2020). Su Costi Operativi, Customer Experience e Qualità PCL si può far riferimento a quanto già evidenziato per l'AD-DG.

Di seguito alcuni dettagli sugli altri KPI, si tratta di alcuni esempi di obiettivi di Funzione (economico-finanziari, ESG e progettuali):

- **Ore di formazione erogate:** grazie alla resilienza dimostrata dal Gruppo Poste Italiane nel difficile contesto emergenziale, nel 2020 sono state erogate complessivamente circa 5,9 milioni di ore di formazione.
- **Programmi di mentorship per lo sviluppo di un nuovo stile di leadership in linea con le politiche di gender equality:** Poste Italiane ha promosso tematiche di parità di genere e la crescita professionale di donne all'interno dell'Azienda; in questa ottica, sono stati implementati specifici progetti di *mentorship* che hanno coinvolto un crescente numero di donne *mentor*, per promuovere un nuovo stile di *leadership*.
- **Raccolta Netta:** il 2020 è stato caratterizzato da un'elevata volatilità di mercato che ha aumentato in maniera significativa la preferenza per la liquidità dei clienti di Poste Italiane; il risultato è di conseguenza in forte miglioramento rispetto al 2019 dovuto alla crescita della Raccolta Netta *Retail* in particolare su C/C e Risparmio postale.
- **Progetto Flotta Green:** Poste Italiane sta procedendo alla sostituzione della propria flotta con mezzi equivalenti a trazione elettrica, per ridurre le emissioni inquinanti in atmosfera. Tra le società del settore *utility*, Poste Italiane dispone di una delle più grandi flotte di veicoli commerciali 100% elettrici del Paese.
- **Piano risparmio energetico:** l'implementazione del Progetto LED e degli *Smart Building* stanno garantendo un significativo risparmio energetico.
- **Implementazione di un modello di compliance integrata a livello di Gruppo:** è stato adottato al fine di creare sinergie operative tra i diversi presidi specialistici dei rischi di *compliance* e di garantire una *governance* unitaria nella gestione degli stessi, anche grazie ad una chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità degli attori coinvolti nelle attività del processo.
- **Hub SDA Roma:** nel 2020 è entrato in attività il nuovo *Hub* di Roma dotato di impianto fotovoltaico di potenza 220 kWp.

Si ricorda che nel 2020 è, inoltre, giunto a maturazione il terzo ciclo (2018-2020) del "Piano ILT *Phantom Stock*", assegnato nel corso del 2018. La consuntivazione di tale ciclo è rappresentata nella Tabella 3A e si rimanda alle figure 14 e 15, già illustrate nel paragrafo dedicato all'AD-DG.

Si evidenzia che l'obiettivo per i *Material Risk Takers* del Patrimonio BancoPosta (RORAC medio triennale BancoPosta – peso 60%) è stato raggiunto tra il *target* e il massimo, mentre l'obiettivo per il personale del Gruppo Assicurativo Poste Vita (RORAC medio triennale del Gruppo Assicurativo Poste Vita – peso 60%) è stato raggiunto al livello massimo.

Al fine di garantire la massima trasparenza, di seguito, si riportano le informazioni relative alla consuntivazione del piano di incentivazione di lungo termine "*Deliver* triennale", assegnato nel corso del 2018 e giunto al termine del periodo di *performance*. Si ricorda che nessun DIRS (né, ovviamente, l'AD-DG), è incluso tra i beneficiari del Piano di *Phantom Stock* 2018-2020, è beneficiario del Piano ILT *Deliver* 2022 triennale avente il medesimo periodo di *performance* (2018-2020).

A seguire è riportato il livello di conseguimento della condizione cancello e delle condizioni di accesso al sistema.

Figura 17. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO DEL PIANO "ILT DELIVER TRIENNALE" 2018-2020

Condizione cancello	Valore soglia	Consuntivo
EBIT di Gruppo cumulato triennale (€ mld)	4,5	Superato
Condizione di accesso	Valore soglia	Consuntivo
Parametro di adeguatezza Patrimoniale Patrimonio BancoPosta: CET 1	15%	Superato
Parametro di Liquidità a breve termine Patrimonio BancoPosta: LCR	330%	Superato
Parametro di redditività corretta per il rischio Patrimonio BancoPosta: RORAC	32%	Superato

Il superamento di tali condizioni ha consentito l'attivazione del piano. Anche per quanto riguarda gli obiettivi di *performance* si evidenzia che gli stessi sono stati positivamente raggiunti a livello massimo, come di seguito rappresentato:

Figura 18. CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI DI PERFORMANCE "ILT DELIVER 2022 TRIENNALE" 2018-2020 ASSEGNATO NEL 2018

Obiettivo	Peso	Minimo	Target	Massimo	Consuntivo
EBIT di Gruppo cumulato triennale (€ mld)	60%	4,5 (<i>Budget</i>)	<i>Budget</i> +2%	<i>Budget</i> +5%	5,5 (massimo)
Costo del lavoro (€ mld)	40%	18,0	17,8	17,6	17,4 (massimo)

Valori arrotondati alla prima cifra decimale

Si ricorda che, per il personale *Risk Taker*, come descritto nel Documento Informativo approvato dall'Assemblea degli azionisti del 29 maggio 2018, si prevede l'erogazione del 75% *up-front*, per il 50% in forma monetaria e per il 50% in *Phantom Stock*, quest'ultime sottoposte a un vincolo di *retention* di un anno; il restante 25% verrà riconosciuto dopo un periodo di differimento di due anni previa l'inclusione di Poste Italiane in un indice di sostenibilità riconosciuto a livello internazionale (anche in questo caso per il 50% in forma monetaria e per il 50% in *Phantom Stock* sottoposte a un vincolo di *retention* di un anno). Il numero di *Phantom Stock* maturate è definito sulla base della media aritmetica dei prezzi delle azioni rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti al Consiglio di Amministrazione del 15 aprile 2021 che ha deliberato i livelli di raggiungimento del Piano. Per maggiori dettagli si rimanda alle tabelle informative di seguito riportate (Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti CONSOB - Piano di incentivazione di lungo termine *Deliver* 2022 triennale).

Focus Neutralità della remunerazione rispetto al genere

Il Gruppo Poste Italiane incentiva lo sviluppo di una cultura d'impresa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità che, in tutte le sue forme e manifestazioni e ai diversi livelli dell'organizzazione, è considerata una delle più grandi risorse che dà valore all'Azienda nel suo complesso. La gestione consapevole delle diversità in chiave inclusiva, oltre a creare valore sociale condiviso, determina un vantaggio competitivo per l'intero Gruppo ed è di fatto un elemento abilitante per il coinvolgimento e il commitment delle persone negli obiettivi aziendali.

Tale percorso punta allo sviluppo e all'evoluzione delle modalità di presidio delle tematiche legate alla diversità, passando da un approccio volto alla tutela ed integrazione della diversità a una strategia proattiva per il superamento delle barriere e la risoluzione dei fattori che possano impedire l'inclusione lavorativa degli individui.

Poste Italiane preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

In tale quadro, il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane in data 20 febbraio 2020 ha approvato la Politica Aziendale in materia di Diversità e Inclusione⁷. Il documento punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

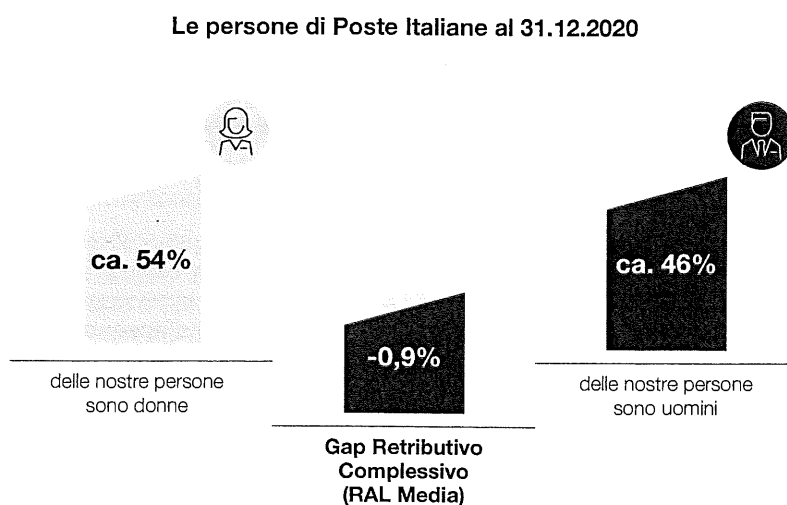
Il Gruppo Poste Italiane garantisce che le decisioni inerenti la remunerazione prescindano dal genere, così come da ogni altra forma di diversità (età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, lingua, opinioni politiche, condizione socio economica, fede religiosa) e siano basate sul merito e sulle competenze professionali nonché siano ispirate a principi di equità.

Per ciò che attiene la neutralità delle Politiche di remunerazione rispetto al genere, Poste Italiane si impegna a:

- definire un *action plan* per prevenire il divario retributivo di genere;
- assicurare pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale secondo principi meritocratici.

A testimonianza dell'impegno su tale aspetto e in segno di massima trasparenza verso il mercato, in linea con le migliori pratiche internazionali, di seguito una infografica sul personale di Poste Italiane al 31/12/2020:

Figura 19. INFOGRAFICA SUL PERSONALE DI POSTE ITALIANE AL 31.12.2020



La remunerazione del genere femminile è leggermente inferiore rispetto a quella del genere maschile (-0,9%).

Il campione è rappresentato dal personale dipendente del Gruppo Poste Italiane ed è pari a ca. 124.000 risorse.

7. Per maggiori informazioni sulla Policy: <https://www.posteitaliane.it/it/politica-diversity-and-inclusion.html>

Pagina volutamente lasciata in bianco

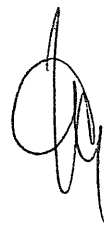




Tabelle informative – SCHEMA 7-B/S CONSOB*

Tabella 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nome e cognome o categoria (A)	Carica (B)	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (C)	Scadenza della carica (D)	Compensi fissi (1)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi (3)	Benefici non monetari (4)	Altri compensi (5)	Totale (6)	Fair Value dei compensi equity (7)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (8)
1 Maria Bianca Farina	Presidente	01/01/2020 - 31/12/2020	appr. Bilancio 2022	€ 480.000					€ 480.000		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				€ 480.000			€ 2.822		€ 482.822		
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale				€ 480.000			€ 2.822		€ 482.822		
Note:											
1 I compensi per le cariche di Consigliere e per particolari incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo deliberati ex art. 2389 c.c. pari a un totale di € 38.251 sono interamente riversati a Poste Italiane S.p.A.											
2 Matteo Del Fante	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2020 - 31/12/2020	appr. Bilancio 2022	€ 1.255.000 ¹		€ 95.464			€ 1.358.493	€ 471.352	
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				€ 1.255.000 ¹		€ 95.464			€ 1.358.493	€ 471.352	
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale				€ 1.255.000		€ 95.464	€ 8.029		€ 1.358.493	€ 471.352	
Note:											
1 Di cui € 490.000 per la carica di Amministratore Delegato (composti da € 40.000 quale emolumento definito dall'Assemblea degli azionisti ex art. 2389, comma 1, c.c. e € 450.000 quale compenso ex art. 2389, comma 3, c.c.) e € 765.000 per quella di Direttore Generale.											
2 I compensi per le cariche di Consigliere e per particolari incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo deliberati ex art. 2389 c.c. pari a un totale di € 114.754 sono interamente riversati a Poste Italiane S.p.A.											
3 Giovanni Azzone	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	appr. Bilancio 2022	€ 40.000		€ 42.500 ¹			€ 83.048		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio				€ 40.000		€ 42.500 ¹			€ 83.048		
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale				€ 40.000		€ 42.500	€ 548		€ 83.048		
Note:											
1 Di cui € 22.234 per la partecipazione in qualità di membro (dal 01/01/2020 al 14/05/2020) e per la Carica di Presidente (dal 15/05/2020 al 31/12/2020) del Comitato Remunerazioni, € 9.221 per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (dal 01/01/2020 al 14/05/2020) e € 11.045 per la partecipazione al Comitato Nomine e Corporate Governance (dal 15/05/2020 al 31/12/2020).											

4	Bernardo De Stasio	Consigliere	15/05/2020 - 31/12/2020	appr. Bilancio 2022	€ 25.000	€ 48.438 ¹	€ 73.438
	(I) Compensi nella società che redige il Bilancio						
	(II) Compensi da controllate e collegate						
	(III) Totale				€ 25.000	€ 48.438	€ 73.438
	Note: ¹ Di cui € 21.875 per la Carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi, € 15.625 per la carica di Presidente del Comitato Nomine e Corporate Governance e € 10.937 per la partecipazione al Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati.						
5	Daniela Favrin	Consigliere	15/05/2020 - 31/12/2020	appr. Bilancio 2022	€ 25.000	€ 26.562 ¹	€ 51.904
	(I) Compensi nella società che redige il Bilancio						
	(II) Compensi da controllate e collegate						
	(III) Totale				€ 25.000	€ 26.562	€ 51.904
	Note: ¹ Di cui € 15.625 per la Carica di Presidente del Comitato Sostenibilità e € 10.937 per la partecipazione al Comitato Remunerazioni.						
6	Davide Iacovoni	Consigliere	15/05/2020 - 31/12/2020	appr. Bilancio 2022	€ 25.000	€ 26.562 ¹	€ 51.562 ²
	(I) Compensi nella società che redige il Bilancio						
	(II) Compensi da controllate e collegate						
	(III) Totale				€ 25.000	€ 26.562	€ 51.562
	Note: ¹ Di cui € 15.625 per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e € 10.937 per la partecipazione al Comitato Sostenibilità. ² Compensi riversati.						
7	Mimi Kung	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	appr. Bilancio 2022	€ 40.000	€ 35.000 ¹	€ 75.548
	(I) Compensi nella società che redige il Bilancio						
	(II) Compensi da controllate e collegate						
	(III) Totale				€ 40.000	€ 35.000	€ 75.548
	Note: ¹ Di cui € 17.500 per la partecipazione al Comitato Nomine e Corporate Governance e € 17.500 per la partecipazione al Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati.						

* I valori inseriti nelle tabelle illustrate sono stati calcolati *pro-rata temporis* per quanto riguarda i compensi fissi e il sistema di incentivazione a breve termine (MBO). Il variabile inserito nelle tabelle è una stima definita al momento della redazione del presente documento in attesa dell'approvazione del Bilancio della Società da parte dell'Assemblea degli azionisti.

Nome e cognome o categoria	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
8 Elisabetta Lunati	Consigliere	15/05/2020 - 31/12/2020	appr. Bilancio 2022	€ 25.000	€ 26.562 ¹				€ 51.562		
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											
Note:											
¹ Di cui € 15.625 per la carica di Presidente del Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati e € 10.937 per la partecipazione al Comitato Remunerazioni.											
9 Roberto Rossi	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	appr. Bilancio 2022	€ 40.000	€ 42.500 ¹				€ 82.500		
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											
Note:											
¹ Di cui € 25.000 per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (dal 01/01/2020 al 14/05/2020) e al Comitato Controllo e Rischi (dal 15/05/2020 al 31/12/2020), € 6.563 per la partecipazione al Comitato Remunerazioni (dal 01/01/2020 al 14/05/2020) e € 10.937 per la partecipazione al Comitato Sostenibilità (dal 15/05/2020 al 31/12/2020).											
10 Carlo Cerami	Consigliere	01/01/2020 - 15/05/2020	appr. Bilancio 2019	€ 15.000	€ 15.937 ¹		€ 166		€ 31.104		
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											
Note:											
¹ Di cui € 9.375 per la carica di Presidente Comitato Remunerazioni e € 6.562 per la partecipazione al Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati.											
11 Antonella Guglielmetti	Consigliere	01/01/2020 - 15/05/2020	appr. Bilancio 2019	€ 15.000	€ 19.687 ¹				€ 34.687		
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale											
Note:											
¹ Di cui € 13.125 per la carica di Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e € 6.562 per la partecipazione al Comitato Nomine e Corporate Governance.											

12	Francesca Isgrò	Consigliere	01/01/2020 - 15/05/2020	appr. Bilancio 2019	€ 15.000	€ 18.750 ¹	€ 33.750
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio							
(ii) Compensi da controllate e collegate							
(iii) Totale							
€ 33.750							
Note:							
¹ Di cui € 9.375 per la carica di Presidente del Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati e € 9.375 per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.							
13	Roberto Rao	Consigliere	01/01/2020 - 15/05/2020	appr. Bilancio 2019	€ 15.000	€ 15.937 ¹	€ 31.104
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio							
(ii) Compensi da controllate e collegate							
(iii) Totale							
€ 31.104							
Note:							
¹ Di cui € 9.375 per la carica di Presidente del Comitato Nomine e Corporate Governance e € 6.562 per la partecipazione al Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati.							

1385




COLLEGIO SINDACALE

Nome e cognome o categoria	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1 Mauro Lonardo	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2020 - 31/12/2020	appr. Bilancio 2021								
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				€ 80.000					€ 80.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				€ 80.000					€ 80.000		
2 Anna Rosa Adiutori	Sindaco Effettivo	01/01/2020 - 31/12/2020	appr. Bilancio 2021								
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				€ 70.000					€ 70.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				€ 70.000					€ 70.000		
3 Luigi Borrè	Sindaco Effettivo	01/01/2020 - 31/12/2020	appr. Bilancio 2021								
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				€ 70.000					€ 70.000		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				€ 70.000					€ 70.000		

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Dirigenti con responsabilità strategiche (13 Risorse ¹)	(I) Compensi nella società che redige il Bilancio	(II) Compensi da controllate e collegate	(III) Totale
	2	3	
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio	€ 4.623.250	€ 1.296.200	€ 6.075.776
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale	€ 4.623.250	€ 1.296.200	€ 6.075.776
			€ 1.812.118

Note:

¹ Non sussistono i presupposti previsti dalla vigente normativa per la disclosure su base individuale, ossia nessuno dei Dirigenti con responsabilità strategiche ha percepito nel corso dell'esercizio 2020 compensi complessivi maggiori rispetto all'AD-DG. I Dirigenti con responsabilità strategiche presenti al 31/12/2020 sono 12.

² Sono, inoltre, interamente versati a Poste Italiane S.p.A. i compensi per le cariche di Consigliere e per particolari incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo deliberati ex art. 2389 c.c. par. 1 a un totale di € 691.105.

³ Sono, inoltre, interamente versati a Poste Italiane S.p.A. i compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiglieri delle Società del Gruppo pari a un totale di € 10.738.

Tabella 3A: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e cognome (A)	Carica (B)	Piano (1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio							
			Numero e tipologia di strumenti finanziari (2)	Periodo di vesting (3)	Numero e tipologia di strumenti finanziari (4)	Fair value alla data di assegnazione (5)	Periodo di vesting (6)	Data di assegnazione (7)	Prezzo di mercato all'assegnazione (8)	Numero e tipologia di strumenti finanziari (9)	Numero e tipologia di strumenti finanziari (10)	Valore alla data di maturazione (11)	Fair Value (12)								
Matteo Del Fante Direttore Generale (rapporto di lavoro dipendente)																					
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			Sistema di incentivazione a breve termine 2020 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta Delibera Assemblea degli azionisti 15/05/2020												11.156 Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.	5 anni	15/04/21	€ 10,4597 ²	4,056 ³	€ 42,425	€ 42,425 ⁴
(ii) Compensi nella società che redige il Bilancio			Sistema di incentivazione a breve termine 2019 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta Delibera Assemblea degli azionisti 28/05/2019												9.651 Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.	5 anni			3,862 ³	€ 40,395	€ 40,395 ⁴
(iii) Compensi nella società che redige il Bilancio			Sistema di incentivazione a breve termine 2018 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta Delibera Assemblea degli azionisti 29/05/2018												11,067 Phantom Stock	5 anni			5,534 ³	€ 57,884	€ 57,884 ⁴
(iv) Compensi nella società che redige il Bilancio			Sistema di incentivazione a breve termine 2017 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta Delibera Assemblea degli azionisti 27/04/2017												3,709 Phantom Stock	5 anni			3,708 ³	€ 38,785	€ 38,785 ⁴
(v) Compensi nella società che redige il Bilancio			Piano ILT Performance Share - secondo ciclo 2020 - 2022 Delibera Assemblea degli azionisti 28/05/2019												32,536 Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.	3 anni	05/03/20	€ 10,6393 ²			€ 59,563
(vi) Compensi nella società che redige il Bilancio			Piano ILT Performance Share - primo ciclo 2019 - 2021 Delibera Assemblea degli azionisti 28/05/2019												37,733 Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.						€ 76,295
(vii) Compensi nella società che redige il Bilancio			Piano ILT Phantom Stock - terzo ciclo 2018 - 2020 Delibera Assemblea degli azionisti 24/05/2016																60,645 ³ Phantom Stock	€ 634,329	€ 156,006 ⁴
(ii) Compensi da controllate e collegate																					
(iii) Totale															€ 293,006	€ 813,817		€ 471,352			

Note:

¹ Valore ottenuto moltiplicando il numero delle Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A. per il prezzo di mercato alla data di assegnazione.

² Valore convenzionale stimato come media aritmetica dei prezzi dell'Azione di Poste Italiane rilevata nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto alla data di assegnazione.

³ Strumenti finanziari sottoposti a retention di 1 anno.

⁴ Minor stima sulla base del valore alla data di maturazione.

Note:
¹ Valore ottenuto moltiplicando il numero delle Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A. per il prezzo di mercato alla data di assegnazione.
² Valore convenzionale stimato come media aritmetica dei prezzi dell'Azione di Poste Italiane rilevata nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto alla data di assegnazione.
³ Strumenti finanziari sottoposti a retention di 1 anno.
⁴ Miglior stima sulla base del valore alla data di maturazione.

Nome e cognome	Carica	Piano	finanziari	vesting	finanziari	assegnazione	vesting	assegnazione	all'assegnazione	finanziari	maturazione	Fair Value	
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Dirigenti con responsabilità strategiche													
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2020 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta			5.153 Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.	€ 53.899 ¹	3 / 5 anni	15/04/21	€ 10,4597 ²		2.236 ³	€ 23.384	€ 23.384 ⁴
		Delibera Assemblea degli azionisti 15/05/2020											
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2019 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta	1.681 Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.	5 anni							673 ³	€ 7.039	€ 7.039 ⁴
		Delibera Assemblea degli azionisti 28/05/2019											
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2018 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta	7.306 Phantom Stock	5 anni							3.653 ³	€ 38.209	€ 38.209 ⁴
		Delibera Assemblea degli azionisti 29/05/2018											
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2017 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta	4.021 Phantom Stock	5 anni							4.021 ³	€ 42.058	€ 42.058 ⁴
		Delibera Assemblea degli azionisti 27/04/2017											
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Piano LT Performance Share - secondo ciclo 2020 - 2022			255.486 Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.	€ 1.176.466	3 anni	12/11/20	€ 7,6571 ²				€ 410.394 ⁴
		Delibera Assemblea degli azionisti 28/05/2019											
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Piano di incentivazione di lungo termine Deliver triennale			2.042 Phantom Stock	€ 21.353 ⁵	3 anni	15/04/21	€ 10,4597 ²		1.532 ³	€ 16.024	€ 16.024 ⁴
		Delibera Assemblea degli azionisti 29/05/2018											
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		"Piano LT Performance Share - primo ciclo 2019 - 2021	198.669 Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.										€ 654.404
		Delibera Assemblea degli azionisti 28/05/2019"											

1388

(I) Compensi nella società che redige il Bilancio	"Piano I LI Phantom Stock - terzo ciclo 2018 - 2020 Delibera Assemblea degli azionisti 24/05/2016"	227.115 ⁶ Phantom Stock	€ 2.375.555	€ 620.606
(II) Compensi da controllate e collegate				
(III) Totale			€ 1.251.717	€ 2.502.270 € 1.812.118

Note:

- ¹ Valore ottenuto moltiplicando il numero delle Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A. per il prezzo di mercato alla data di assegnazione.
- ² Valore convenzionale stimato come media aritmetica dei prezzi dell'Azione di Poste Italiane rilevata nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto alla data di assegnazione.
- ³ Strumenti finanziari sottoposti a *retention* di 1 anno.
- ⁴ Miglior stima sulla base del valore alla data di maturazione.
- ⁵ Valore ottenuto moltiplicando il numero delle *Phantom Stock* per il prezzo di mercato alla data di assegnazione.
- ⁶ Di cui 25.753 *Phantom Stock* sottoposte a *retention* di 1 anno in coerenza con le previsioni per il personale *Risk Taker* del Patrimonio BancoPosta.

1388




Tabella 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

A	B	(1)	(2)		(3)			(4)	
			Bonus dell'anno		Bonus di anni precedenti				
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Nome e cognome o categoria	Carica	Piano	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Matteo Del Fante	Direttore Generale (rapporto di lavoro dipendente)								
		(I) Compensi nella società che redige il Bilancio	MB0 2020	€ 42.429	€ 53.036	5 anni			
		(I) Compensi nella società che redige il Bilancio	MB0 2019					€ 82.157	€ 20.539
		(I) Compensi nella società che redige il Bilancio	MB0 2018						€ 43.139
		(I) Compensi nella società che redige il Bilancio	MB0 2017						€ 27.518
		(I) Compensi nella società che redige il Bilancio	Piano ILT Deliver 2022						€ 1.365.385 ¹
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 42.429	€ 53.036			€ 82.157	€ 1.456.581	
Note:									
¹ Valore dell'assegnazione al <i>target</i> - periodo di <i>performance</i> 2018-2022.									
Dirigenti con responsabilità strategiche									
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		MB0 2020	€ 1.172.581	€ 23.619	3 / 5 anni				
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		MB0 2019					€ 14.313	€ 3.578	
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		MB0 2018						€ 28.477	
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		MB0 2017						€ 29.835	
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Piano ILT Deliver 2022					€ 32.029	€ 4.684.963 ¹	
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Altri Bonus ²						€ 100.000	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 1.172.581	€ 23.619			€ 46.342	€ 4.746.854	
								€ 100.000	

Tabelle informative – SCHEMA 7-TER CONSOB

TABELLA 1: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine 2019	Numero azioni acquistate nel 2020	Numero azioni vendute nel 2020	Numero azioni possedute a fine 2020	Titolo del possesso
Maria Bianca Farina	Presidente	POSTE ITALIANE S.P.A.	5.255	0	0	5.255	Proprietà
Matteo Del Fante	Amministratore Delegato e Direttore Generale	POSTE ITALIANE S.P.A.	32.547	0	0	32.547	Proprietà
Roberto Rossi	Congliere di Amministrazione	POSTE ITALIANE S.P.A.	13.150	4.200	0	17.350	Proprietà

Tabella 2: PARTECIPAZIONI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Numero Dirigenti con responsabilità strategiche	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine 2019	Numero azioni acquistate nel 2020	Numero azioni vendute nel 2020	Numero azioni possedute a fine 2020	Titolo del possesso
13	Dirigenti con responsabilità strategiche	POSTE ITALIANE S.P.A.	8.220	0	0	8.220	Proprietà

2392




ALLEGATO AI SENSI DELL'ART. 84-BIS DEL REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB
SECONDO CICLO 2020-2022 DEL "PIANO ILT PERFORMANCE SHARE":

QUADRO 1

Strumenti finanziari diversi dalle *stock option*

Nome e cognome o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari				Periodo di <i>vesting</i>
				Sezione 1	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione
Matteo Del Fante	Direttore Generale (rapporto di lavoro dipendente)	28/05/2019	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.		32.536	05/03/2020		€ 10,6393 ¹
Dirigenti con responsabilità strategiche (n. 9)		28/05/2019	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.		255.486	12/11/2020		€ 7,6571 ¹
Beneficiari BancoPosta (n. 9)		28/05/2019	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.		48.289	12/11/2020		€ 7,6571 ¹
Altri Beneficiari (n. 95 ²)		28/05/2019	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.		594.730	12/11/2020		€ 7,6571 ¹

Note:

¹ Valore convenzionale stimato come media aritmetica dei prezzi dell'Azione di Poste Italiane rilevata nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto alla data di assegnazione.

² Sono compresi 5 Dirigenti delle Società del Gruppo.

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE A BREVE TERMINE 2020 ("MBO"):

QUADRO 1
Strumenti finanziari diversi dalle *stock option*

Nome e cognome o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari			Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
				Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti		
Matteo Del Fante	Direttore Generale (rapporto di lavoro dipendente)	15/05/2020	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.	11.156	15/04/2021		€ 10,459 ¹	5 anni
Dirigenti con responsabilità strategiche (n.2)		15/05/2020	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.	5.153	15/04/2021		€ 10,459 ¹	3 / 5 anni
Altri Beneficiari Risk Taker (n.8)		15/05/2020	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.	12.082	15/04/2021		€ 10,459 ¹	3 / 5 anni

Note:

¹ Valore convenzionale stimato come media aritmetica dei prezzi dell'Azione di Poste Italiane rilevata nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto alla data di assegnazione.

PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE DELIVER TRIENNALE:

QUADRO 1
Strumenti finanziari diversi dalle *stock option*

Nome e cognome o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari			Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
				Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti		
Dirigenti con responsabilità strategiche (n.1)		29/05/2018	Phantom Stock	2.042	15/04/2021		€ 10,459 ¹	3 anni
Altri Beneficiari Risk Taker (n.15)		29/05/2018	Phantom Stock	34.199	15/04/2021		€ 10,459 ¹	3 anni

Note:

¹ Valore convenzionale stimato come media aritmetica dei prezzi dell'Azione di Poste Italiane rilevata nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto alla data di assegnazione.

2393



1394

Signature

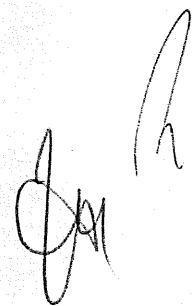


Giulio - Fiani città e
progetti immobiliari

04

ALLEGATO:

LINEE GUIDA SULLA POLITICA
IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E
INCENTIVAZIONE 2021 DEL PATRIMONIO
BANCOPOSTA



04

ALLEGATO:

LINEE GUIDA SULLA POLITICA
IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E
INCENTIVAZIONE 2021 DEL PATRIMONIO
BANCOPOSTA

Sommario

ALLEGATO: LINEE GUIDA SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2021 DEL PATRIMONIO BANCO POSTA

Introduzione	116
Le novità per il 2021	117
1. Ambito normativo e di applicazione	118
1.1 Premessa – Obiettivo del documento	118
1.2 Ambito normativo di riferimento	118
1.3 Ambito di applicazione	119
2. Governo e controllo delle politiche di remunerazione e incentivazione	120
2.1 Ruolo dell'Assemblea degli azionisti	120
2.2 Ruolo del Consiglio di Amministrazione	121
2.3 Ruolo del Comitato Remunerazioni	121
2.4 Compiti e responsabilità delle altre funzioni coinvolte	122
2.5 Processo di determinazione e di controllo delle Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta: sintesi	123
2.6 Identificazione del Personale più rilevante – <i>Material Risk Takers</i>	123
3. Elementi della politica di remunerazione e incentivazione	127
3.1 Componenti della remunerazione del Personale più rilevante	127
4. I sistemi di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta	130
4.1 Consiglio di Amministrazione	130
4.2 Collegio Sindacale	147
4.3 Personale più rilevante	147
4.4 Personale più rilevante appartenente alle funzioni aziendali di controllo	153
4.5 Pagamenti per la conclusione del rapporto per il Personale più rilevante	154
4.6 Remunerazione del restante Personale BancoPosta (non <i>Material Risk Takers</i>)	157
4.7 Meccanismi di aggiustamento <i>ex-ante</i> ed <i>ex-post</i> (clausole di <i>malus</i> e <i>claw back</i>)	158
5. Politiche e prassi di remunerazione del personale, non appartenente al Patrimonio BancoPosta, addetto alla rete di vendita di prodotti bancari, finanziari e di pagamento	161
6. Attuazione della politica in materia di remunerazione e incentivazione del 2020	163
6.1 Governance del processo di remunerazione	163
6.2 Informativa <i>ex-post</i>	164

Introduzione

Il presente Allegato (*"Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta"* o *"Linee Guida"*) – in coerenza con la *"Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020"* di Poste Italiane S.p.A. (di seguito anche *"Poste Italiane"*, *"Società"* o *"Azienda"*) – definisce il sistema di remunerazione e incentivazione del personale di Poste Italiane impiegato nel Patrimonio BancoPosta (il *"Patrimonio BancoPosta"*) e perciò rientrante nel perimetro di applicazione meglio definito nel prosieguo. Il suddetto sistema è allineato: (i) al modello di organizzazione e gestione del Patrimonio BancoPosta; (ii) all'assetto organizzativo vigente; (iii) a quanto previsto dallo Statuto della Società e dal Regolamento del Patrimonio BancoPosta. Le presenti Linee Guida sono coerenti con le disposizioni normative di vigilanza; si fa presente che, alla data di redazione delle presenti Linee Guida, l'aggiornamento della Circolare Banca D'Italia n. 285/2013, volto a trasporre nel quadro regolamentare italiano la nuova disciplina introdotta con la V iterazione della CRD (Capital Requirements Directive V), non è ancora disponibile nella versione definitiva.

La Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Quarta, Capitolo 1 *"BancoPosta"*, ha reso applicabili a tale perimetro le disposizioni per le banche in materia di *"politiche e prassi di remunerazione e incentivazione"* contenute nella medesima Circolare e nelle *European Banking Authority (EBA) guidelines* ed *EBA Regulatory Technical Standards ("RTS")* tempo per tempo vigenti. BancoPosta, in linea con il requisito regolamentare, sottopone le proprie politiche di remunerazione e incentivazione all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio 2020.

Il presente documento è redatto, coerentemente con le previsioni regolamentari applicabili, con l'obiettivo di sottoporre all'Assemblea degli azionisti *"un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore"*.

Resta inteso che il presente documento è redatto anche ai sensi del D.Lgs. 58/1998 (*"TUF"*) – art. 114-bis e 123-ter – e del *"Regolamento Emittenti"* – art. 84-quater –, per gli ambiti applicabili, in considerazione della quotazione di Poste Italiane S.p.A., cui il Patrimonio BancoPosta afferisce, sul Mercato Telematico Azionario (MTA).

Il documento si compone di due sezioni:

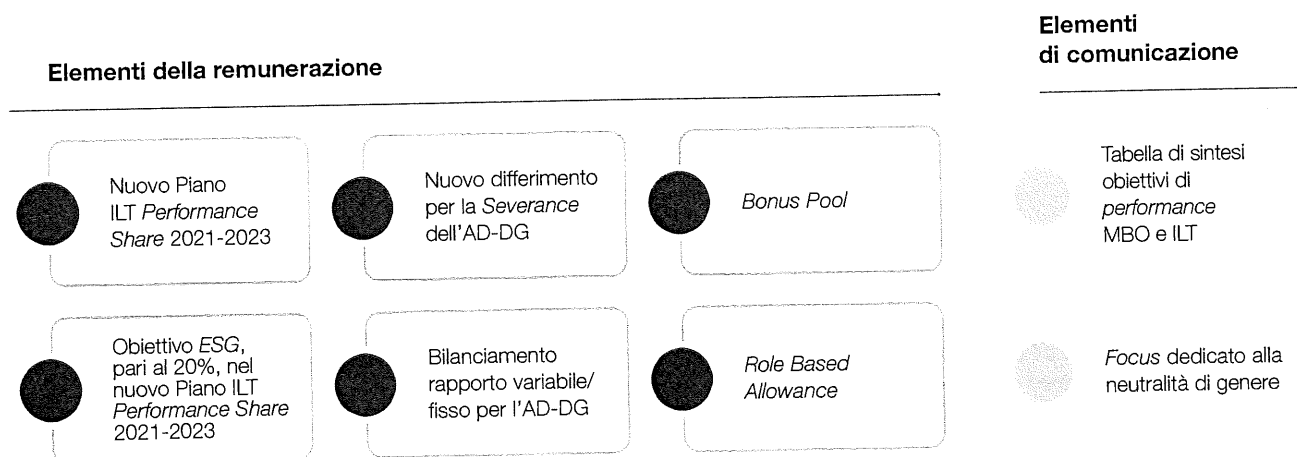
- *"Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta"*;
- informativa quali-quantitativa relativa all'applicazione delle *"Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2020 del Patrimonio BancoPosta"*.

Le novità per il 2021

La strategia remunerativa illustrata nelle “Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta” ha la finalità di sostenere la creazione del valore a lungo termine a beneficio della Società e degli azionisti, nel quadro di un costante allineamento alla strategia di gestione del rischio declinata da BancoPosta.

Di seguito sono sintetizzate le principali novità introdotte nonché gli elementi rilevanti che BancoPosta intende ulteriormente rafforzare, nella convinzione che le scelte adottate riflettano la naturale propensione al cambiamento:

Figura 1. NOVITÀ PROPOSTE PER IL 2021



Le suddette novità si inseriscono nel percorso di miglioramento continuo che è parte integrante dell’approccio alle remunerazioni di Poste Italiane. Infatti, le “Linee Guida” si basano su principi chiari, sostenibili, coerenti con le disposizioni normative, regolamentari e con le strategie di *Human Capital Development*, *ESG* e *business*, di medio e lungo termine, in linea con il nuovo Piano Strategico “2024 Sustain & Innovate”.

Le presenti “Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta” sono state, pertanto, aggiornate, coerentemente con la “Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021” di Poste Italiane, in linea con i principi ispiratori indicati.

117

1. Ambito normativo e di applicazione

1.1 Premessa – Obiettivo del documento

Le "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta", in coerenza con la normativa in vigore e con la prima sezione della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020" di Poste Italiane, definiscono i sistemi di remunerazione e incentivazione per il personale del Patrimonio BancoPosta, coerentemente con le strategie, gli obiettivi ed i risultati aziendali di lungo periodo e con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio. In tale ambito, le presenti Linee Guida assicurano, in particolare, che la componente variabile della remunerazione sia sostenibile rispetto alla situazione economico-finanziaria del Patrimonio BancoPosta e che non ne limiti la capacità di mantenere o di raggiungere un adeguato livello di patrimonializzazione e di liquidità.

1.2 Ambito normativo di riferimento

Poste Italiane S.p.A. esercita le attività di BancoPosta – come disciplinate dal D.P.R. 14 marzo 2001 n. 144 e s.m.i. – attraverso il patrimonio destinato, denominato Patrimonio BancoPosta, costituito dall'Assemblea straordinaria della Società con delibera del 14 aprile 2011, in attuazione dell'art. 2, commi 17-*octies* e ss. del D.L. 29 dicembre 2010 n. 225, convertito con modificazioni dalla legge 26 febbraio 2011 n. 10. L'Assemblea, nella stessa seduta, ha anche approvato il Regolamento del Patrimonio BancoPosta. Il Patrimonio BancoPosta, separato dal patrimonio di Poste Italiane, 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.

La Banca d'Italia, il 27 maggio 2014, ha emanato Disposizioni di Vigilanza per BancoPosta (Parte IV, Cap. I, "Bancoposta" della Circolare n. 285/2013 "Disposizioni di Vigilanza prudenziale per le banche") che, tenuto conto delle peculiarità normative e operative dell'attività di BancoPosta e della Società Poste Italiane S.p.A., hanno reso applicabile a BancoPosta la disciplina prudenziale delle banche, tra cui, in particolare, la normativa in tema di governo societario delle banche (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo I "Governo societario" della Circolare sopra richiamata) e la disciplina in materia di politiche di remunerazione e incentivazione (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" della Circolare sopra richiamata). Con riferimento ai principi, criteri e previsioni disciplinati nella citata Circolare, il Patrimonio BancoPosta si configura come intermediario a medio-alta complessità, in considerazione delle peculiarità organizzative e di *business* in cui opera. Si evidenzia che alla data di redazione delle presenti Linee Guida, l'aggiornamento della citata Circolare 285, volto a trasporre nel quadro regolamentare italiano la nuova disciplina introdotta con la V iterazione della CRD, non è stata ancora pubblicata nella versione definitiva (la consultazione si è conclusa nel mese di gennaio 2021).

La politica di remunerazione e incentivazione, pertanto, è predisposta coerentemente con le disposizioni di vigilanza in materia di "politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", identificando quale riferimento le previsioni più stringenti della regolamentazione previste per intermediari comparabili a BancoPosta, disciplinate nella Circolare stessa, aggiornata da Banca d'Italia il 18 novembre 2014, in recepimento delle previsioni contenute nella direttiva europea 2013/36/UE ("CRD IV") e nel XXV aggiornamento del 23 ottobre 2018 in recepimento degli indirizzi elaborati tempo per tempo in ambito internazionale (EBA e FSB/Financial Stability Board).

Rilevano in particolare, con riferimento agli indirizzi elaborati in sede europea e internazionale:

- la Direttiva (UE) n. 878/2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019, che ha modificato la precedente Direttiva 2013/36/UE, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (cosiddetta CRD V); alla data di redazione delle presenti Linee Guida la CRD V non è stata ancora recepita a livello nazionale.

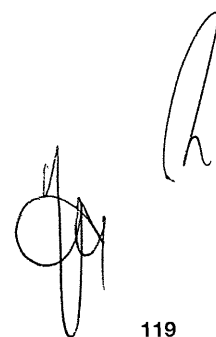
- il Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 contenente le "norme tecniche di regolamentazione" (*Regulatory Technical Standards - RTS*), relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno o possono avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (c.d. "*Material Risk Takers*"); si evidenzia che i *Final Drafts Regulatory Technical Standards* pubblicati da EBA il 18 giugno 2020, alla data di redazione delle presenti Linee Guida, non sono stati ancora pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale Europea;
- il Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio d'Europa relativo ai requisiti prudenziali e comprensivo di regole specifiche in tema di informativa circa l'attuazione delle politiche di remunerazione e le Linee guida EBA in materia di "Orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE e sull'informativa ai sensi dell'articolo 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013" (ABE/GL/2015/22); si evidenzia che l'aggiornamento delle richiamate Linee guida EBA, la cui consultazione si è conclusa il 29 gennaio 2021, pubblicate al fine di armonizzare la trasposizione nei diversi paesi europei dei principi introdotti dalla CRD V, non sono ancora disponibili nella versione definitiva;
- il provvedimento Banca d'Italia sulla "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" del 19 marzo 2019, Sezione XI, art. 2-*quater* relativo alle politiche e prassi di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita;
- il Regolamento (UE) n. 2088/2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari, efficace dal 10 marzo 2021 (informativa circa l'integrazione dei rischi di sostenibilità nelle politiche di remunerazione).

Le norme suindicate si devono considerare parte integrante delle regole sull'organizzazione e sul governo societario, inserendosi in un più ampio sistema normativo che comprende anche la disciplina specifica per le società quotate e per i servizi e le attività di investimento.

1.3 Ambito di applicazione

In considerazione della peculiarità del Patrimonio BancoPosta e delle sue relazioni con le funzioni di Poste Italiane, le politiche di remunerazione e incentivazione definite nel presente documento si applicano ai seguenti soggetti, relativamente alle attività dai medesimi poste in essere in relazione al Patrimonio BancoPosta:

- Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane (Presidente, Amministratore Delegato e Direttore Generale, altri Amministratori);
- Collegio Sindacale di Poste Italiane;
- Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Poste Italiane;
- Responsabile della funzione BancoPosta;
- personale delle funzioni aziendali di controllo del Patrimonio BancoPosta;
- altro Personale più rilevante;
- restante personale della funzione BancoPosta non incluso nel Personale più rilevante.



2. Governo e controllo delle politiche di remunerazione e incentivazione

Il processo di elaborazione delle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta prevede il coinvolgimento di più ruoli organizzativi, di seguito evidenziati:

- Assemblea degli azionisti di Poste Italiane;
- Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane;
- Comitato Remunerazioni di Poste Italiane;
- Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG) di Poste Italiane;
- Responsabile della funzione BancoPosta e i Responsabili delle funzioni *Risk Management*, *Compliance* e Revisione Interna del Patrimonio BancoPosta;
- Responsabile della funzione *HR Business Partner Vigilante*.

2.1 Ruolo dell'Assemblea degli azionisti

In particolare, l'Assemblea, con riguardo al Patrimonio BancoPosta, in coerenza con quanto definito con riferimento a Poste Italiane, approva:

- le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- i piani basati su strumenti finanziari;
- nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione di cui sopra, i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

In linea con le previsioni del Regolamento del Patrimonio BancoPosta, l'Assemblea degli azionisti può deliberare sull'eventuale proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1 e, in ogni caso, entro i limiti massimi definiti dalla regolamentazione applicabile.

Si evidenzia che il 16 febbraio 2021 il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane S.p.A. (con riferimento al Patrimonio BancoPosta), a seguito della proposta formulata dal Comitato Remunerazioni e acquisito il parere del Comitato Controllo e Rischi, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli azionisti, convocata per il 28 maggio 2021, la proposta di innalzamento dell'incidenza massima della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa dall'1:1 al 2:1, per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta.

2.2 Ruolo del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane su proposta del Comitato Remunerazioni, sentito il Comitato Controllo e Rischi, per quanto di competenza, tra l'altro:

- elabora le *Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta* da sottoporre, almeno su base annuale, all'approvazione dell'Assemblea;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione nei confronti dei *Material Risk Takers*, come identificati dalla Società, in base a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza;
- approva il perimetro dei *Material Risk Takers*.

In particolare, spetta al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e coerentemente con i compiti definiti nel Regolamento del Comitato stesso, la decisione concernente la remunerazione dell'AD-DG, del Responsabile della funzione BancoPosta e la retribuzione del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

2.3 Ruolo del Comitato Remunerazioni

Composizione, mandato, poteri e modalità di funzionamento del Comitato Remunerazioni sono disciplinati da un apposito Regolamento, in coerenza con le previsioni al riguardo contenute nelle Disposizioni di Vigilanza.

Il Comitato Remunerazioni di Poste Italiane risulta attualmente composto da tre Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali (tra cui il Presidente) in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi dell'articolo 2 raccomandazione 7 del Codice di *Corporate Governance* delle società quotate, nonché ai sensi dell'articolo 148, comma 3, del TUF, nel novero dei quali è assicurata la presenza del necessario numero di componenti in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza, valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina, in materia finanziaria o di politiche retributive e di gestione del rischio, capitale e liquidità.

Alle riunioni del Comitato partecipa il Collegio Sindacale e inoltre, di regola, per gli argomenti relativi all'esercizio delle attività del Patrimonio BancoPosta, il Responsabile della funzione *Risk Management* di BancoPosta.

Su invito del Presidente partecipano altri componenti del Consiglio di Amministrazione, il Responsabile BancoPosta ovvero soggetti terzi, la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso.

In coerenza con le citate disposizioni, all'interno del Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, il Comitato Remunerazioni ha compiti consultivi e propositivi in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione.

Con riferimento all'esercizio delle attività relative al Patrimonio BancoPosta, il Comitato Remunerazioni:

- ha compiti di proposta nei confronti del Consiglio di Amministrazione in merito alla indicazione dei sistemi di remunerazione e incentivazione dei ruoli apicali come identificati dalla Società, in base a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, nonché dei compensi del Responsabile della funzione BancoPosta;
- ha compiti consultivi nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione di tutto il personale "più rilevante", identificato come tale in base a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo di BancoPosta, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- collabora con il Comitato Controllo e Rischi ed il Comitato Nomine e *Corporate Governance*, costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle competenti funzioni aziendali, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani d'incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;

- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea;
- svolge gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato, attraverso il suo Presidente, riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito alle attività svolte dal Comitato alla prima riunione utile e, comunque, ogni qualvolta lo ritenga necessario.

Il Comitato ha facoltà di accesso (nei limiti dei compiti a esso attribuiti) alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può avvalersi di consulenti ed esperti esterni a spese della Società, nei limiti del *budget* complessivo approvato dal Consiglio di Amministrazione per tutti i Comitati.

2.4 Compiti e responsabilità delle altre funzioni coinvolte

Le seguenti funzioni, secondo le rispettive competenze alla data del 31 marzo 2021, apportano il proprio contributo al processo di determinazione delle politiche di remunerazione e incentivazione e al processo di identificazione del Personale più rilevante. Esse assicurano la costante adeguatezza alla normativa di riferimento e il corretto funzionamento delle politiche e delle prassi adottate.

Il Responsabile della funzione BancoPosta d'intesa con l'Amministratore Delegato e Direttore Generale formula, avvalendosi del supporto delle funzioni interne e della funzione *HR Business Partner Vigilante*, nell'ambito della funzione Risorse Umane e Organizzazione di Poste Italiane (di seguito *HR Business Partner Vigilante*), le indicazioni per l'elaborazione delle politiche di remunerazione e d'incentivazione del Personale BancoPosta, che vengono presentate al Comitato Remunerazioni. Restano salve le competenze già evidenziate proprie dell'Assemblea degli azionisti e del Consiglio di Amministrazione.

Il Responsabile della funzione BancoPosta assicura, inoltre, la verifica e l'attuazione delle "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta*" attraverso il supporto di seguito indicato.

La **funzione HR Business Partner Vigilante**, attivata dal Responsabile BancoPosta, supporta il processo di formulazione della proposta delle "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta*" garantendo l'allineamento con le politiche di remunerazione e incentivazione della Società.

La **funzione Compliance** verifica la coerenza e l'adeguatezza delle "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta*" e degli obiettivi assegnati rispetto a quanto indicato dalla normativa di riferimento e dal Regolamento del Patrimonio BancoPosta.

La **funzione Risk Management**, con il supporto della struttura Pianificazione, Controllo e Analisi Dati di BancoPosta, contribuisce alla definizione degli indicatori economico-finanziari corretti per il rischio da inserire nei sistemi d'incentivazione, in linea con la situazione di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta, i rischi assunti nel corso delle sue attività e i livelli di *performance* raggiunti e, conseguentemente, fornisce al Comitato Remunerazioni le informazioni che il Comitato stesso ritiene necessarie per garantire la coerenza con il *Risk Appetite Framework* ("RAF") del Patrimonio BancoPosta. Il Responsabile della funzione *Risk Management* è, pertanto, invitato alle riunioni del Comitato Remunerazioni laddove siano trattate tematiche con un impatto sulla gestione del rischio e sui livelli di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta.

La **funzione Revisione Interna** verifica, con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche della Società, a quelle approvate e alla normativa di riferimento. Ha la responsabilità di segnalare le eventuali anomalie agli organi aziendali e alle funzioni competenti, in maniera tale da consentire l'adozione delle misure correttive considerate necessarie. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea degli azionisti.

2.5 Processo di determinazione e di controllo delle Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta: sintesi

Il processo decisionale per la definizione delle "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta" prevede il seguente iter:

- Il **Responsabile della funzione BancoPosta**, con il supporto della funzione *HR Business Partner* Vigilante, formula le indicazioni per l'elaborazione delle "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta". Tali indicazioni, validate dalle funzioni *Compliance* e *Risk Management*, al fine di accertarne rispettivamente la conformità alla normativa e alle politiche di governo e di gestione del rischio, vengono sottoposte, d'intesa con l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, al Comitato Remunerazioni.
- Il **Comitato Remunerazioni** ha il ruolo di fornire proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alle "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta".
- Il **Comitato Controllo e Rischi** accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta siano coerenti con il *Risk Appetite Framework* del Patrimonio stesso anche sulla base dell'informativa ricevuta dal Responsabile della funzione *Risk Management*. Si segnala, inoltre, che il Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati, in linea con quanto al riguardo previsto dalla "Linea Guida Gestione delle operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati" adottate da Poste Italiane, esprime il proprio parere sulle deliberazioni in materia di remunerazioni, qualora le stesse non siano conformi alle Linee Guida in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta di volta in volta in essere relativamente ai Dirigenti con responsabilità strategiche.
- Il **Consiglio di Amministrazione** sottopone all'Assemblea e riesamina, con cadenza almeno annuale, le "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta" (con particolare riferimento alle disposizioni relative al Personale più rilevante) ed è responsabile della loro corretta attuazione. Si può avvalere dei pareri emessi dalle funzioni suddette, dal Comitato Remunerazioni e dal Comitato Controllo e Rischi, purché sia garantita la coerenza con le politiche della Società e con le scelte complessive del Patrimonio BancoPosta in termini di assunzione di rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni. Presidente e Amministratore Delegato e Direttore Generale si astengono dalle votazioni che riguardano le decisioni sui propri compensi oltre ad assentarsi dal confronto consiliare in merito.
- L'**Assemblea degli azionisti**, a conclusione del processo descritto, approva le "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta".
- Con frequenza almeno annuale, la **funzione Revisione Interna** verifica la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate, definite nel paragrafo "2.4 Compiti e responsabilità delle altre funzioni coinvolte" e alla normativa. Il risultato della verifica viene portato a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive.

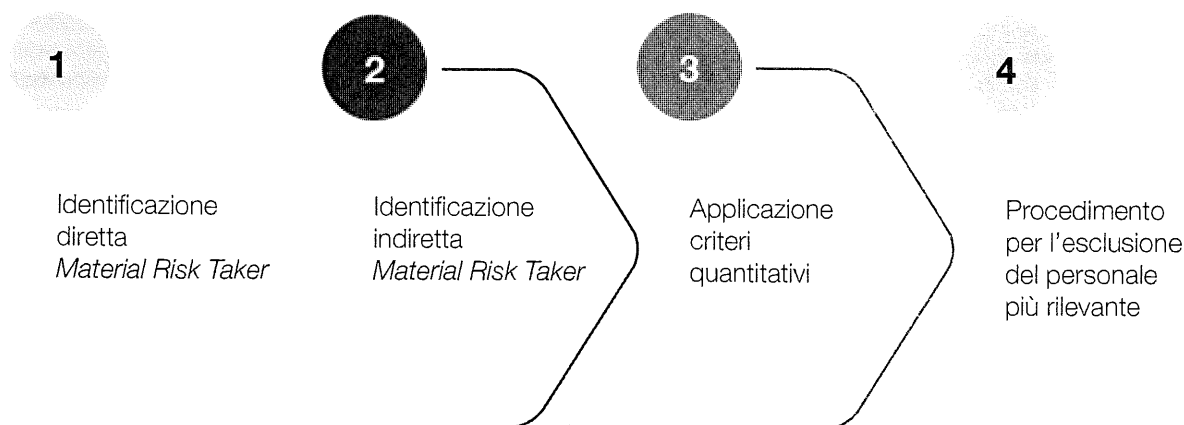
2.6 Identificazione del Personale più rilevante – Material Risk Takers

Ai fini delle presenti Linee Guida, all'interno del perimetro definito, alcuni soggetti, la cui attività professionale ha o può avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Patrimonio BancoPosta, sono identificati come Personale più rilevante (*Material Risk Takers* o *MRTs*).

Il processo di individuazione del Personale più rilevante è basato sulla ricognizione e valutazione puntuale della posizione di ciascun individuo all'interno dell'organizzazione, utile per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi. L'identificazione viene effettuata sulla base di quanto disciplinato nelle "Linee Guida di identificazione del Personale più rilevante riferito al Patrimonio BancoPosta" (approvate dal C.d.A. nella sua adunanza del 5 marzo 2020), e in linea con i criteri qualitativi e quantitativi introdotti dai *Regulatory Technical Standards* - Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 - dell'EBA.

Nello specifico:

Figura 2. FASI DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE



Nella Fase 1 e nella Fase 2 sono applicati i "criteri qualitativi" – art. 3 del Regolamento Delegato (UE) del 4 marzo 2014 –, integrati con valutazioni specifiche relative alla possibilità di incidere in modo materiale sui rischi da parte dei singoli ruoli, mentre nelle Fasi 3 e 4 sono applicati i "criteri quantitativi" contenuti nell'art. 4 del medesimo Regolamento.

Con riferimento ai criteri "qualitativi" della Fase 1, sono individuati i ruoli che esercitano le funzioni espressamente indicate negli RTS EBA 1, 2, 3, 4, 9, 12, 13, 14 e 15 del Regolamento Delegato (UE) del 4 marzo 2014. Con riferimento ai criteri che richiedono la valutazione del contributo rispetto alla propensione al rischio (Fase 2), BancoPosta ha definito una metodologia interna per valutare il livello di incidenza sul profilo di rischio del Patrimonio BancoPosta che consente di declinare al meglio le previsioni regolamentari rispetto al contesto di riferimento¹. Viene valutata sia una "dimensione organizzativa" sia una "dimensione rischio", introducendo una differenziazione tra le diverse tipologie di rischio e attribuendo a ciascuna di esse un "peso". La "dimensione organizzativa" viene verificata rispetto ai seguenti criteri:

- il soggetto è titolare di una o più deleghe afferenti al Patrimonio BancoPosta;
- il soggetto è a capo di una unità operativa rilevante di BancoPosta;
- il soggetto ha una capacità di indirizzo.

La "dimensione rischio" viene verificata attraverso l'associazione delle tipologie di rischio del Patrimonio BancoPosta ai ruoli organizzativi analizzati in base ai seguenti principali criteri qualitativi:

- rischio operativo/reputazionale:** il rischio operativo viene associato a tutti i soggetti in quanto, diversamente dagli altri rischi di "primo pilastro", risulta implicito nella decisione di intraprendere un determinato tipo di attività e, più in generale, nello svolgimento dell'attività d'impresa; il rischio reputazionale, come rischio derivato di altre tipologie di rischio, viene anch'esso associato a tutti i soggetti analizzati;
- rischio strategico/di business:** è associato tipicamente ai livelli organizzativi formalizzati delle funzioni di *marketing*, maggiormente deputati alla definizione delle principali strategie adottate in termini di prodotti e/o servizi;
- rischio di liquidità:** è associato alla funzione deputata alla gestione della tesoreria;
- rischi di tasso, spread, credito/controparte/cambio, leva finanziaria eccessiva:** sono associati ai soggetti con capacità di delega in materia di investimenti in titoli;
- rischio regolamentare:** il rischio regolamentare rileva per BancoPosta principalmente in termini di esposizione a possibili cambiamenti del contesto regolamentare relativo alla vigilanza prudenziale e ai principi contabili, di conseguenza è stato associato a tutti i ruoli organizzativi che possono incidere su almeno una tipologia di rischio.

1. I *Material Risk Taker*, individuabili sulla base dei criteri 5-6-7-8-10-11 del Regolamento Delegato (UE) del 4 marzo 2014, sono identificati in Fase 2 attraverso una metodologia interna che valuta il livello di incidenza sul profilo di rischio del Patrimonio Destinato.

Lo score della "dimensione organizzativa" relativa al soggetto identificato viene moltiplicato per il peso associato alla tipologia di rischio sul quale lo stesso ha impatto. Il livello di incidenza ponderata al rischio viene raggruppato in tre classi di giudizio finale (Alto, Medio, Basso).

Ai fini dell'applicazione della metodologia sono individuati come *Material Risk Takers* i soggetti con giudizio finale di incidenza ponderata al rischio pari a Medio e Alto.

I criteri qualitativi sono integrati dall'analisi dei livelli di remunerazione (criteri quantitativi), coerentemente con quanto definito nel già citato Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014. Attraverso l'applicazione dell'insieme dei criteri individuati (qualitativi e quantitativi), viene definito il perimetro complessivo dei *Material Risk Takers* del Patrimonio di BancoPosta.

Come anticipato, il Consiglio di Amministrazione approva il processo di identificazione e assicura che sia condotto nel continuo al fine di identificare i *Material Risk Takers*. Esso approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione e ne rivede periodicamente i relativi criteri. Il Comitato Remunerazioni si esprime, avvalendosi del contributo della funzione *Risk Management*, sugli esiti del processo di identificazione ivi comprese le eventuali esclusioni di individui identificati unicamente dai criteri quantitativi.

Il Responsabile BancoPosta, per il tramite della funzione *Risk Management*, avvia il processo di identificazione del Personale più rilevante, attivando i contributi delle altre funzioni coinvolte: *HR Business Partner* Vigilante e *Compliance*.

L'applicazione del processo descritto, così come approvato dal C.d.A. nella seduta del 15 aprile 2021, ha portato all'identificazione, al 31 marzo 2021, di 44 risorse incluse nel Personale più rilevante (*Material Risk Takers*). I *Material Risk Takers* sono:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane tra cui l'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili di Poste Italiane;
- il Responsabile della funzione BancoPosta e i suoi diretti riporti;
- i Responsabili delle funzioni aziendali di controllo del Patrimonio BancoPosta (*Risk Management*, *Compliance* e Revisione Interna) e i loro diretti riporti;
- i Responsabili di funzioni nell'ambito della funzione BancoPosta, con una significativa incidenza organizzativa ponderata per il rischio emersa dall'analisi delle deleghe e dall'analisi dei rischi correlati.

Si evidenzia che l'applicazione dei criteri quantitativi ha portato ad integrare 3 risorse nell'ambito del perimetro dei *Material Risk Takers*, non già identificate attraverso i criteri qualitativi, sulla base dei quali sono state precedentemente individuate 44 risorse. Pertanto, il numero complessivo dei *Material Risk Takers* è pari a 47.

Il perimetro identificato potrà essere aggiornato in corso d'anno, secondo quanto previsto dal processo di identificazione come definito nelle "Linee Guida di identificazione del Personale più rilevante riferito al Patrimonio BancoPosta", coerentemente con le previsioni delle linee guida EBA, al fine di assicurare che sia identificato nel perimetro chiunque abbia ricoperto un ruolo con impatto rilevante sui rischi del Patrimonio BancoPosta per almeno tre mesi.

Il processo di identificazione del Personale più rilevante realizzato a marzo 2020 aveva portato all'identificazione di 47 risorse.

Il numero totale degli *MRTs*, rispetto alla precedente rilevazione di marzo 2020, è pertanto rimasto invariato. Si registrano 8 uscite e 8 entrate riconducibili essenzialmente all'avvicendamento di alcuni membri del C.d.A., alle fisiologiche movimentazioni di risorse, al cambiamento di ruoli di alcuni soggetti, alle modifiche organizzative della funzione e all'individuazione di ulteriori soggetti secondo l'applicazione dei criteri quantitativi.

Il "XXV aggiornamento della Circolare Banca d'Italia" ha introdotto, tra gli altri aspetti, uno specifico processo per l'eventuale esclusione del Personale più rilevante identificato secondo i criteri quantitativi del Regolamento Delegato UE n. 604/2014 con particolare riferimento al personale la cui remunerazione individuale sia superiore a € 500.000 e al personale la cui remunerazione individuale sia compresa nell'ambito dello 0,3% delle risorse con remunerazione più elevata.

L'esito della procedura utilizzata dal Patrimonio BancoPosta per l'identificazione del Personale più rilevante non ha richiesto l'esclusione di alcun soggetto.

Qualora BancoPosta dovesse valutare, con motivazioni, che il personale identificato con i criteri suddetti possa non essere considerato come Personale più rilevante, trasmetterà:

- i. tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, la notifica a Banca d'Italia delle esclusioni che riguardano il personale con importo della remunerazione complessiva pari o superiore a € 500.000 e inferiore a € 750.000;

- ii. tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, l'istanza di autorizzazione preventiva a Banca d'Italia delle esclusioni che riguardano il personale con importo della remunerazione complessiva pari o superiore a € 750.000 oppure il personale che rientra nello 0,3% del personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario.

La notifica e l'istanza di autorizzazione vengono redatte ai sensi di quanto previsto dal par. 6.1 "Procedimento per l'esclusione del Personale più rilevante", Sezione I, e dall'Allegato 1 "Informazioni da trasmettere per l'esclusione del personale dal novero dei *Risk Takers*", del Capitolo 2, Titolo IV, Parte Prima del "XXV aggiornamento della Circolare Banca d'Italia".

3. Elementi della politica di remunerazione e incentivazione

3.1 Componenti della remunerazione del Personale più rilevante

Principi generali

La remunerazione complessiva è definita in modo da risultare adeguata all'effettiva responsabilità e ai risultati conseguiti, nella certezza che corrette politiche di remunerazione e incentivazione consentano di incidere positivamente sui comportamenti del personale e di collegare gli obiettivi individuali con quelli strategici e di allineamento al rischio.

Il Personale BancoPosta rientrante nel perimetro del Personale più rilevante, secondo quanto prescritto dalle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia, è tenuto a non 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 remunerazione variabile. Quanto sopra è confermato attraverso specifiche pattuizioni con il Personale BancoPosta.

La remunerazione fissa

La remunerazione fissa, di natura stabile e definita sulla base di criteri prestabiliti, che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle *performance* del Patrimonio BancoPosta, è costituita da una componente monetaria ("retribuzione fissa") e da una componente "in natura" ("*benefit*"). Per il Responsabile *Risk Management*, per il Responsabile *Compliance* e per il Responsabile Revisione Interna sono riconosciute *Role Based Allowance* o Indennità di Ruolo.

La retribuzione fissa ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità del personale, rispecchiando l'esperienza e le capacità richieste per ciascuna posizione, nonché il grado di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati del Patrimonio BancoPosta. La verifica dei livelli di adeguatezza avviene anche sulla base di valutazioni relative al mercato di riferimento. Si ricorda che periodicamente BancoPosta monitora l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

Posto che l'approvazione delle "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta*" spetta all'Assemblea degli azionisti di Poste Italiane, la remunerazione fissa viene determinata con riferimento al perimetro specifico del Patrimonio BancoPosta:

- per il Responsabile della funzione BancoPosta, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni;
- per il restante personale dal Responsabile della funzione BancoPosta con il supporto dell'*HR Business Partner* Vigilante.

I *benefit* sono definiti da una politica generale a livello di Gruppo Poste Italiane, articolata per categorie omogenee. I *benefit* rientrano nella remunerazione fissa in quanto sono disciplinati da specifiche linee guida che prevedono l'applicazione di criteri comuni rispetto alle complessità dei ruoli ricoperti e alle specifiche categorie di dipendenti. Tali componenti hanno natura stabile rispetto alla permanenza nella fascia manageriale o professionale di appartenenza, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali.

1660



La remunerazione variabile

La remunerazione variabile è direttamente collegata alle *performance* di BancoPosta nonché a quelle individuali del personale, tenuto conto dei rischi assunti nel corso dell'attività (può quindi ridursi sensibilmente, fino ad azzerarsi); la remunerazione variabile può essere assegnata o erogata a condizione che i livelli patrimoniali e di liquidità siano almeno pari ai limiti regolamentari tenendo anche conto del costo complessivo delle remunerazioni variabili stesse.

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

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

La remunerazione variabile è costituita dalle seguenti componenti:

- sistema di incentivazione a breve termine ("MBO"), con l'obiettivo di collegare la componente variabile della remunerazione ai risultati di breve periodo aziendali, di funzione e individuali (prevedendo, inoltre, una stretta correlazione con la prestazione resa, anche con riferimento ai comportamenti attesi);
- sistemi di incentivazione a medio e a lungo termine, con l'obiettivo di focalizzare il *management* sulla creazione di valore nel medio-lungo termine in coerenza con gli obiettivi strategici di Poste Italiane, nel rispetto del profilo di rischio definito e garantendo un costante allineamento con gli interessi degli azionisti. I sistemi di incentivazione a medio-lungo termine in essere sono:
 - "Piano ILT *Performance Share*", interamente in diritti a ricevere azioni, focalizzato su obiettivi di redditività, di ritorno per gli azionisti e di finanza sostenibile, su un orizzonte temporale di 3 anni, volti a massimizzare l'*execution* delle direttrici del Piano "2024 *Sustain & Innovate*"; si evidenzia che nel nuovo Piano 2021-2023 rispetto ai cicli 2019-2021 e 2020-2022 (assegnati nel 2019 e nel 2020), è stato previsto un periodo di differimento pari a 5 anni.
 - "Piano ILT *Deliver 2022*", piano monetario su cinque anni assegnato nel 2018.

In linea con le previsioni normative, il Patrimonio BancoPosta ha provveduto a identificare il livello di remunerazione variabile che rappresenta il limite per considerare l'importo della remunerazione variabile come "particolarmente elevato", al cui conseguimento vengono applicate previsioni più stringenti con riferimento al differimento. A tal fine, il valore preso in considerazione è dato dal 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani (risultante dal rapporto pubblicato dall'EBA – pari a € 424.809). Tale valore, infatti, è inferiore al valore corrispondente a 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti di BancoPosta. Tale valutazione verrà ripetuta il prossimo anno al fine di adeguare, se del caso, i criteri di allineamento al rischio *ex-post*, tenuto conto del profilo di rischio di BancoPosta e delle previsioni regolamentari applicabili.

Tutte le componenti della remunerazione variabile a breve e a medio-lungo termine attribuite sono in ogni caso soggette a clausole di *claw back*, come nel seguito meglio descritto.

I *bonus* d'ingresso sono consentiti, in casi eccezionali, in fase di assunzione di nuovo personale, in linea con le migliori prassi di mercato; essi non possono essere riconosciuti più di una volta alla stessa persona né da BancoPosta né da altra società del Gruppo Poste Italiane e non sono soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile. I *bonus* d'ingresso concorrono alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno di assunzione, salvo che siano corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

Le gratifiche sono consentite in casi eccezionali e limitate esclusivamente a situazioni specifiche quali la guida di progetti rilevanti, il raggiungimento di risultati straordinari o ai fini del mantenimento in azienda di professionalità chiave. Non sono riconosciute agli Amministratori e ai Dirigenti con responsabilità strategiche. Tali compensi devono essere conformi alle disposizioni normative vigenti (a titolo esemplificativo e non esaustivo, incidenza sul rapporto retribuzione variabile/fisso) e alle presenti "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta"².

2. Come evidenziato nel Capitolo 6, nel 2020 nessun Dirigente è stato beneficiario di tali gratifiche.

Rapporto tra la remunerazione variabile e remunerazione fissa

Il 16 febbraio 2021 il Consiglio di Amministrazione, a seguito della proposta formulata dal Comitato Remunerazioni e acquisito il parere del Comitato Controllo e Rischi, ha approvato di sottoporre all'Assemblea degli azionisti la proposta di innalzamento dell'incidenza massima della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa per il Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta.

La richiesta all'Assemblea degli azionisti ha ad oggetto la proposta di innalzamento del rapporto tra componente variabile e componente fissa per il Personale più rilevante, non appartenente alle funzioni aziendali di controllo, da un massimo dell'1:1 ad un massimo del 2:1.

Il livello massimo effettivo per singolo destinatario potrà essere fissato, di anno in anno, su livelli inferiori coerentemente con le responsabilità del ruolo, l'impatto dello stesso sugli obiettivi strategici del Patrimonio BancoPosta, il mantenimento di un adeguato livello di competitività della struttura retributiva e il progressivo consolidamento delle *performance* di Piano Strategico.

Di seguito, sono riportati i ruoli interessati dalla decisione, specificando le funzioni di appartenenza e la numerosità massima delle risorse coinvolte:

- Amministratore Delegato e Direttore Generale, Responsabile BancoPosta e *Senior Management* (*Material Risk Takers* identificati tra i responsabili delle principali funzioni di *business* nell'ambito del Patrimonio BP), per un massimo di 10 individui si prevede il limite del 2:1;
- funzioni responsabili di rischi specifici: altri *Material Risk Takers*, non appartenenti al *Senior Management*, che hanno una responsabilità di un'unità operativa/aziendale rilevante, per un massimo di 10 individui si prevede il limite dell'1,5:1.

Con riferimento al 2021 i soggetti coinvolti sono i seguenti:

- Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- Responsabile BancoPosta;
- 5 soggetti appartenenti alla categoria del *Senior Management* e altri *Material Risk Takers* a capo di funzioni responsabili di rischi specifici con un limite, in via prudenziale per il 2021 anche per il *Senior Management*, dell'1,5:1.

La richiesta di adozione di un rapporto massimo del 2:1 è collegata a una politica di remunerazione e incentivazione che riflette e promuove una gestione sana e prudente del rischio, considera indicatori di *performance risk adjusted* e non incoraggia una assunzione di rischi superiori alle soglie di tolleranza definite nel RAF, oltre ad essere in linea con la strategia, i valori e gli interessi a lungo termine di BancoPosta e del Gruppo Poste Italiane. In tale ambito, le ragioni della richiesta di adeguamento sono da individuare nella volontà di motivare le risorse al raggiungimento degli obiettivi del Patrimonio BancoPosta, abilitando la possibilità di attivare una strategia di remunerazione fortemente improntata sull'allineamento con risultati duraturi e sostenibili e, nel contempo, flessibile, per attrarre e mantenere competenze chiave e incentivare al conseguimento di obiettivi coerenti con la strategia di rischio declinata nel Piano Strategico. Tutto ciò in linea con la prassi più diffusa delle società *peer* e senza impattare sui costi fissi.

I livelli più elevati di remunerazione variabile sono riconosciuti solo al conseguimento di obiettivi di lungo termine coerenti con le direttrici strategiche e sostenibili nel lungo termine rispetto alle condizioni definite nel RAF.

La stretta correlazione tra i sistemi di incentivazione e la tutela dei requisiti prudenziali in termini di capitale e liquidità, è garantita dalla previsione di attivazione dei piani di incentivazione solo a valle della verifica del rispetto delle soglie di *tolerance* dei requisiti patrimoniali e di liquidità previste nel RAF del Patrimonio BancoPosta per ciascun anno di riferimento, definite ricomprendendo gli accantonamenti derivanti dai maggiori costi correlati alla remunerazione variabile, in aggiunta a ulteriori condizioni specifiche per i singoli piani di incentivazione.

Si evidenzia, inoltre, come l'adozione di un rapporto massimo 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa viene declinata in modo tale da non impattare sulla solidità del capitale, né sulla capacità del Patrimonio BancoPosta di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali opportunamente definite, considerato, in particolare, il numero limitato di risorse per le quali si richiede tale adeguamento.

16/12

4. I sistemi di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta

I sistemi di remunerazione e incentivazione di seguito descritti per Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Direttore Generale, altri Amministratori e Collegio Sindacale coincidono con quanto descritto nella *"Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021"* di Poste Italiane. Gli organi sopra citati svolgono le funzioni di gestione, di supervisione strategica e di controllo per il Patrimonio BancoPosta senza ricevere ulteriore remunerazione rispetto a quella riconosciuta in qualità di Amministratori o Sindaci di Poste Italiane S.p.A..

Si sottolinea, inoltre, che restano fermi i poteri attribuiti all'Assemblea che ha la responsabilità di definire i compensi ex art. 2389, comma 1, c.c. spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina³. Si ricorda, infine, che lo Statuto della Società prevede che il Consiglio di Amministrazione abbia la responsabilità di definire il pacchetto retributivo degli Amministratori investiti di particolari cariche, ex art. 2389, comma 3, c.c. su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale.

Per il mandato 2020-2022, l'Assemblea e il Consiglio di Amministrazione, ciascuno secondo gli ambiti di propria competenza, hanno stabilito i parametri relativi ai compensi spettanti al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG) e agli altri membri del Consiglio di Amministrazione.

Resta inteso che, coerentemente con le previsioni di legge, Presidente e Amministratore Delegato e Direttore Generale si astengono dalle votazioni che riguardano le decisioni sui propri compensi oltre ad assentarsi dal confronto consiliare in merito.

È esclusiva responsabilità dell'Assemblea ordinaria di Poste Italiane approvare le *"Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta"* o eventuali modifiche alle stesse.

Nei paragrafi che seguono viene descritta la politica retributiva per le seguenti categorie di soggetti:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- altri Amministratori;
- Collegio Sindacale;
- Personale più rilevante;
- funzioni aziendali di controllo;
- restante personale di BancoPosta.

4.1 Consiglio di Amministrazione

La politica remunerativa per i componenti del Consiglio di Amministrazione è differenziata tra:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG);
- altri Amministratori.

3. Per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, il Direttore Generale, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e i Dirigenti e i dipendenti con funzioni manageriali o di supervisione è riconosciuta una polizza assicurativa infortuni extra professionali e D&O.

In via generale e per tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea degli azionisti, in data 15 maggio 2020, ha definito – sulla base di una proposta presentata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – i compensi ex art. 2389, comma 1, c.c. spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2020-2022, importo invariato rispetto a quello definito per il precedente mandato.

Non sono attualmente previsti gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni consiliari e alle riunioni dei Comitati endoconsiliari.

In particolare, la remunerazione degli altri Amministratori prevede una componente fissa, a titolo di emolumento, stabilita dall'Assemblea degli azionisti per tutta la durata del mandato. Come sopra indicato, l'Assemblea degli azionisti del 15 maggio 2020, per il mandato 2020-2022, ha deliberato i compensi ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. pari a € 40.000 annui (fatto salvo quanto precisato al successivo paragrafo 4.1.1 con riferimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione). Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile.

Agli Amministratori sono rimborsate le spese sostenute nell'assolvimento del mandato, nei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

I compensi aggiuntivi per i componenti dei Comitati endoconsiliari, deliberati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato Remunerazioni, sono stati definiti in data 10 giugno 2020 e sono di seguito riportati:

Figura 3. COMPENSI COMITATI ENDOCONSILIARI

		Compenso
Comitato Remunerazioni	Presidente	25.000 euro
	Membro	17.500 euro
Comitato Nomine e Corporate Governance	Presidente	25.000 euro
	Membro	17.500 euro
Comitato Controllo e Rischi	Presidente	35.000 euro
	Membro	25.000 euro
Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati	Presidente	25.000 euro
	Membro	17.500 euro
Comitato Sostenibilità	Presidente	25.000 euro
	Membro	17.500 euro

4.1.1 Presidente del Consiglio di Amministrazione

La retribuzione del Presidente del Consiglio di Amministrazione prevede una componente fissa quale emolumento definito dall'Assemblea degli azionisti del 15 maggio 2020, per il mandato 2020-2022, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. pari a € 60.000 annui, compenso invariato rispetto a quello definito per il precedente mandato.

In aggiunta a quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione in data 17 dicembre 2020 ha definito, per il mandato 2020-2022, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale, un compenso per il Presidente del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, comma 3 c.c.). Tale compenso aggiuntivo è pari a € 420.000 annui, invariato rispetto a quello definito per il precedente mandato. Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile.

Al Presidente sono rimborsate le spese sostenute nell'assolvimento del mandato, nei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Coerentemente con le previsioni di legge, il Presidente si astiene dalle votazioni che riguardano le decisioni sui propri compensi oltre ad assentarsi dal confronto consiliare in merito.

A completamento del pacchetto retributivo sono previsti alcuni *benefit* nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato.

4.1.2 Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG)

Nell'attuale assetto organizzativo la carica di Amministratore Delegato e di Direttore Generale è ricoperta dalla stessa persona e il trattamento economico e normativo applicato riguarda, dunque, sia il rapporto di amministrazione sia il rapporto dirigenziale.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è composta da una componente fissa, una componente variabile di breve termine e una componente variabile di medio-lungo termine.

A partire dal 2021, subordinatamente all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021, il limite di incidenza massima della remunerazione variabile in rapporto alla remunerazione fissa è pari al 2:1.

Si ricorda che, anche con riferimento all'AD-DG, nel quadro di una prudente gestione del rischio, nel rispetto del *Risk Appetite Framework*, l'innalzamento dell'incidenza del rapporto variabile/fisso fino al limite del 2:1:

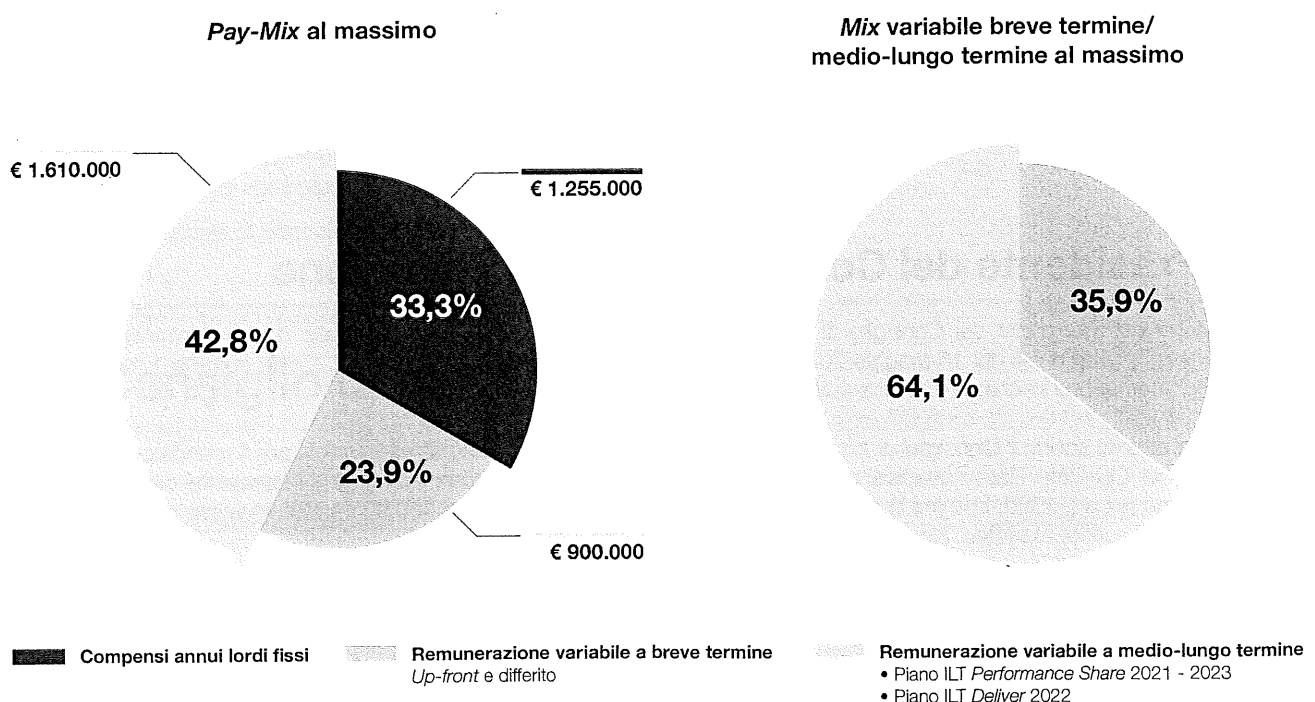
- favorisce una struttura dei costi flessibili che non incide significativamente sulla componente fissa, nel rispetto del principio di competitività senza rinunciare alla sobrietà;
- premia il raggiungimento degli obiettivi strategici del Gruppo;
- garantisce l'allineamento rispetto alle pratiche adottate nelle altre società *peer*.

I compensi annui lordi fissi, in riferimento al mandato 2020-2022, non hanno subito variazioni rispetto al precedente mandato e si confermano pertanto pari a € 1.255.000, mentre il valore dei sistemi di incentivazione complessivi (sia a breve sia a medio-lungo termine) non può essere superiore al doppio del medesimo ammontare fisso (incidenza massima 2:1 tra remunerazione variabile e remunerazione fissa).

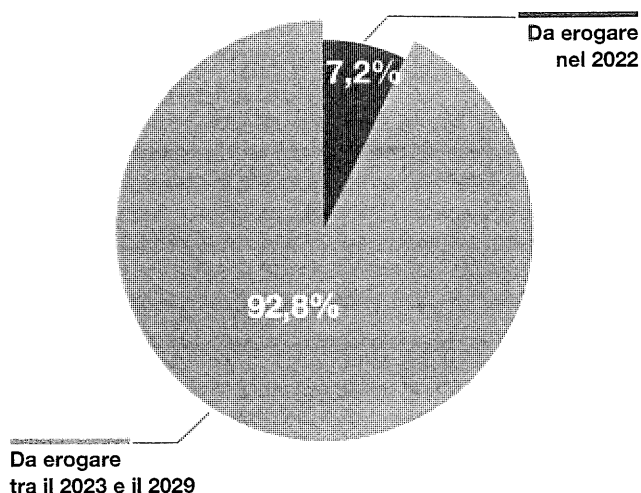
Sono previsti alcuni *benefit* nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato.

Alla luce di tali elementi, si rappresenta di seguito il "Pay-Mix" dell'AD-DG per il 2021, nell'ipotesi di conseguimento dei risultati a livello "massimo". Sono, inoltre, illustrati il mix fra la componente variabile a breve e a medio-lungo termine, un focus sulle tempistiche di riconoscimento della retribuzione variabile e un focus sulla ripartizione fra la componente monetaria e quella azionaria:

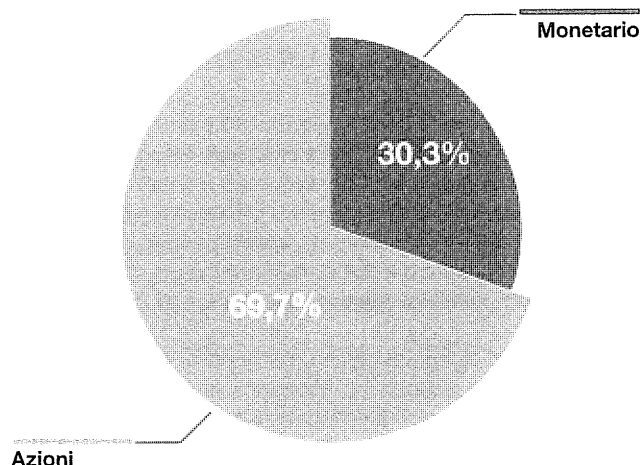
Figura 4. ILLUSTRAZIONE PAY-MIX AD-DG AL MASSIMO



Tempistiche di riconoscimento della Remunerazione variabile assegnata nel 2021 al massimo



Mix Monetario/ Azioni al massimo



Il Pay-Mix è stato calcolato prendendo a riferimento il valore dei sistemi incentivanti a breve e a medio-lungo termine al massimo, dunque nell'ipotesi di conseguimento dei risultati ai valori massimi, considerando il valore intero del "Piano ILT *Performance Share* 2021-2023" e il valore annualizzato del "Piano ILT *Deliver* 2022".

Il mix fra la componente variabile a breve e a medio-lungo termine, nell'ipotesi di conseguimento dei risultati ai valori massimi, prevede una prevalenza di quest'ultima rispetto a quella di breve termine.

In merito alle tempistiche di riconoscimento della remunerazione variabile assegnata nel 2021, meno del 10% potrà essere erogata nel 2022 nel caso di *performance* al massimo, mentre più del 90% potrà essere erogata tra il 2023 e il 2029.

Sempre con riferimento alla remunerazione variabile a livello massimo, come si evince dall'ultimo grafico, oltre i 2/3 potranno essere riconosciuti in forma azionaria.

In qualità di componente dell'organo consiliare, sono inoltre rimborsate le spese sostenute nell'assolvimento del mandato strettamente attinenti ai compiti a esso affidati, nei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Coerentemente con le previsioni di legge, l'AD-DG si astiene dalle votazioni che riguardano le decisioni sui propri compensi oltre ad assentarsi dal confronto consiliare in merito.

Compensi annui lordi fissi

I compensi annui lordi fissi dell'AD-DG, pari a € 1.255.000 (invariati rispetto a quelli previsti per il precedente mandato), sono costituiti da componenti relative al rapporto di amministrazione e al rapporto dirigenziale in qualità di Direttore Generale⁴.

4. Si ricorda che il rapporto di lavoro dirigenziale del Direttore Generale è, inoltre, disciplinato dalle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (di seguito "CCNL"). I compensi annui lordi fissi sono così suddivisi: € 490.000 per la carica di Amministratore Delegato (composti da € 40.000 quale emolumento definito dall'Assemblea degli azionisti ex art. 2389, comma 1, c.c. e € 450.000 quale compenso ex art. 2389, comma 3, c.c.) e € 765.000 per quella di Direttore Generale.

Remunerazione variabile

La remunerazione variabile dell'AD-DG è composta dal sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO"), dal "Piano ILT *Performance Share* 2021-2023" e dal "Piano ILT *Deliver* 2022" (quest'ultimo assegnato nel 2018). Il sistema "MBO" incentiva il conseguimento di obiettivi su base annuale, il "Piano ILT *Performance Share*" su base triennale e il "Piano ILT *Deliver* 2022" su base quinquennale.

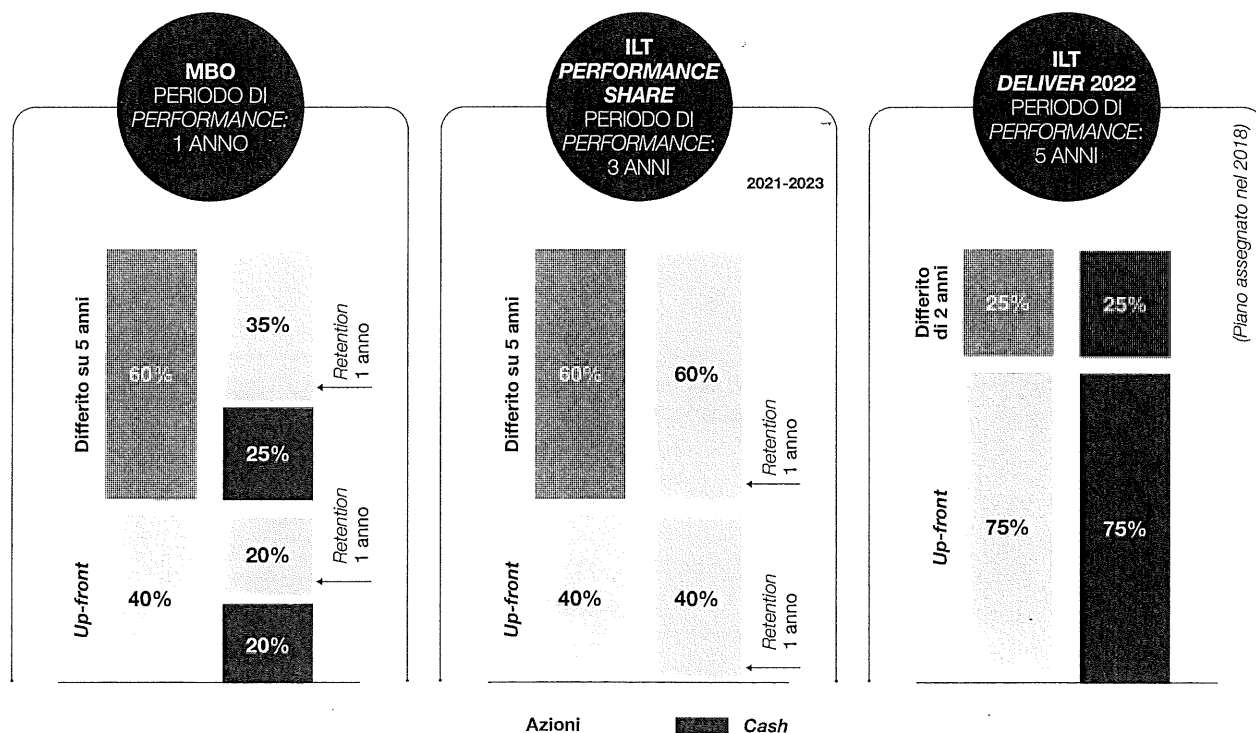
Il "Piano ILT *Performance Share*" consente di mantenere una costante correlazione tra remunerazione variabile e *performance* di medio-lungo periodo, rafforzando l'allineamento rispetto agli interessi degli investitori anche in considerazione della corrispondenza dell'incentivo in azioni ordinarie di Poste Italiane. Il "Piano ILT *Performance Share* 2021-2023" ha altresì l'obiettivo di supportare l'efficace implementazione del Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate*". A tale riguardo si fa presente che i piani di incentivazione a lungo termine sono sottoposti a meccanismi di differimento e *retention*. Inoltre, ciascuna quota di remunerazione variabile (sia *up-front* sia differita) è sottoposta a meccanismi di correzione *ex-post* (*malus* e/o *claw back*) che, sulla base dei risultati conseguiti e/o dei comportamenti individuali, possono condurre alla riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa e, ove ricorrano particolari condizioni, alla richiesta di restituzione degli importi già corrisposti.

In tutti i sistemi di incentivazione manageriale è previsto come condizione cancello l'EBIT di Gruppo, quale indicatore sintetico della sostenibilità economico-finanziaria comune a tutti i *business* in cui Poste Italiane è impegnata. Il conseguimento della condizione cancello abilita l'effettiva possibilità di accedere al *bonus*, eventualmente maturato, in virtù degli obiettivi assegnati e dell'allineamento almeno ai livelli di *risk tolerance* del capitale e della liquidità del Patrimonio BancoPosta.

L'AD-DG è incluso nel Personale più rilevante nell'ambito del perimetro di applicazione delle "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta" e la relativa struttura remunerativa prevede il contenimento della remunerazione variabile complessiva nell'ambito del rapporto 2:1, tra componente variabile (a breve e a medio-lungo termine) e componente fissa, per la quale è stata richiesta apposita autorizzazione all'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021, in aggiunta a periodi di differimento e *retention*.

Per maggiori dettagli in merito si rimanda ai paragrafi successivi.

Figura 5. ILLUSTRAZIONE REMUNERAZIONE VARIABILE ATTUALE AD-DG



Come già anticipato, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, fissa gli obiettivi di *performance* ai quali sono legati i piani di remunerazione variabile dell'AD-DG e ne verifica il raggiungimento sempre con l'astensione dell'AD-DG stesso.

Sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO")

Il sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO") ha il fine di rafforzare l'attenzione alla creazione di valore per gli *stakeholder* attraverso il collegamento dell'incentivo assegnato su obiettivi annuali e le *performance* effettivamente conseguite nel medesimo periodo di riferimento. Le caratteristiche del sistema "MBO" per l'AD-DG sono state definite anche sulla base della normativa applicabile. L'importo maturabile, soggetto alle regole di seguito illustrate, potrà essere al massimo pari a € 900.000 per il 2021, e rientra nel limite del rapporto 2:1, tra componente variabile e componente fissa.

Il sistema poggia su un processo strutturato di definizione degli obiettivi e degli incentivi a essi collegati ed è caratterizzato da:

- una condizione cancello e alcune condizioni di accesso;
- obiettivi di *performance*, a ognuno dei quali è assegnato un peso specifico.

Sono previsti un livello massimo di *performance* oltre il quale l'incentivo rimane costante e un livello di soglia al di sotto del quale il sistema non si attiva e, conseguentemente, non genera alcuna erogazione.

Condizione cancello e condizioni di accesso

Il sistema "MBO" prevede una condizione cancello, rappresentata dall'obiettivo "EBIT del Gruppo Poste Italiane" fissato al livello *budget*, il cui conseguimento abilita l'effettiva possibilità di accedere al *bonus* eventualmente maturato in virtù degli obiettivi assegnati. Inoltre, al fine di assicurare la sostenibilità nel tempo del Patrimonio BancoPosta e del Gruppo Assicurativo Poste Vita, le condizioni di accesso al sistema "MBO" sono integrate con le seguenti previsioni:

Figura 6. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO AL SISTEMA "MBO" AD-DG

Condizione cancello	Condizioni di accesso
EBIT di Gruppo – 1,7 mld €	Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: CET 1
Valore arrotondato alla prima cifra decimale	Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: LCR
	Solvency ratio Gruppo assicurativo Poste Vita

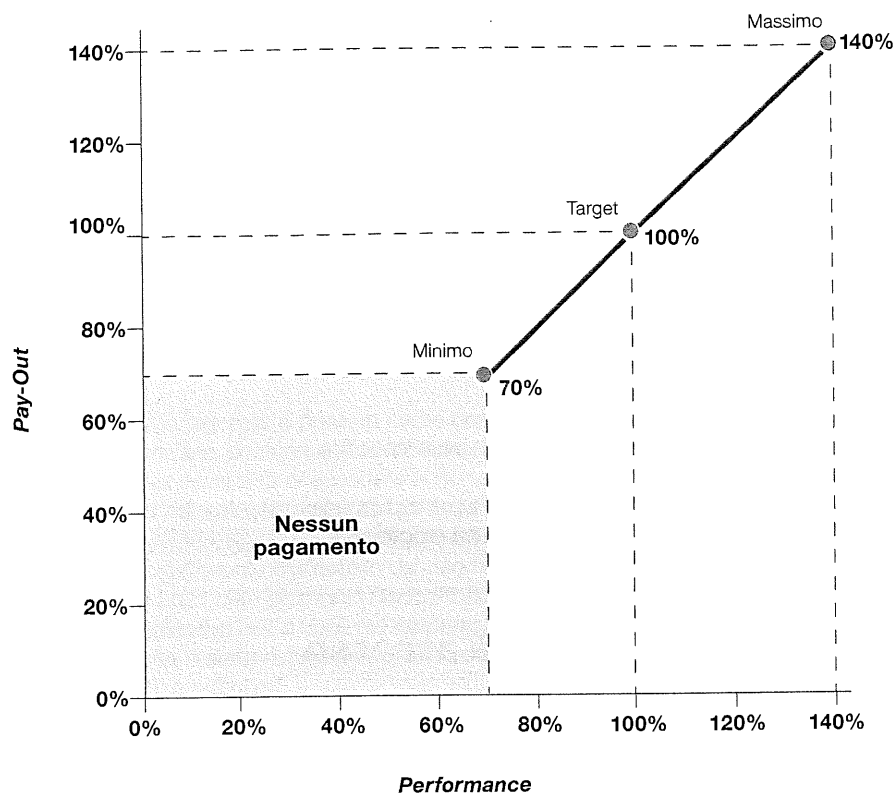
Con riferimento alle condizioni di accesso, i parametri definiti sono al livello di *risk tolerance* dei *Risk Appetite Framework* rispettivamente del Patrimonio BancoPosta e del Gruppo Assicurativo Poste Vita.

Obiettivi di *performance*

Gli obiettivi di *performance* 2021 sono declinati coerentemente con le direttrici del nuovo Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate*". Di seguito, si riporta la curva di incentivazione per il sistema "MBO" che collega il livello ponderato complessivo di raggiungimento degli obiettivi di *performance* al livello di *pay-out* (per *performance* inferiori alla soglia di livello "minimo" non è previsto alcun premio):

1618

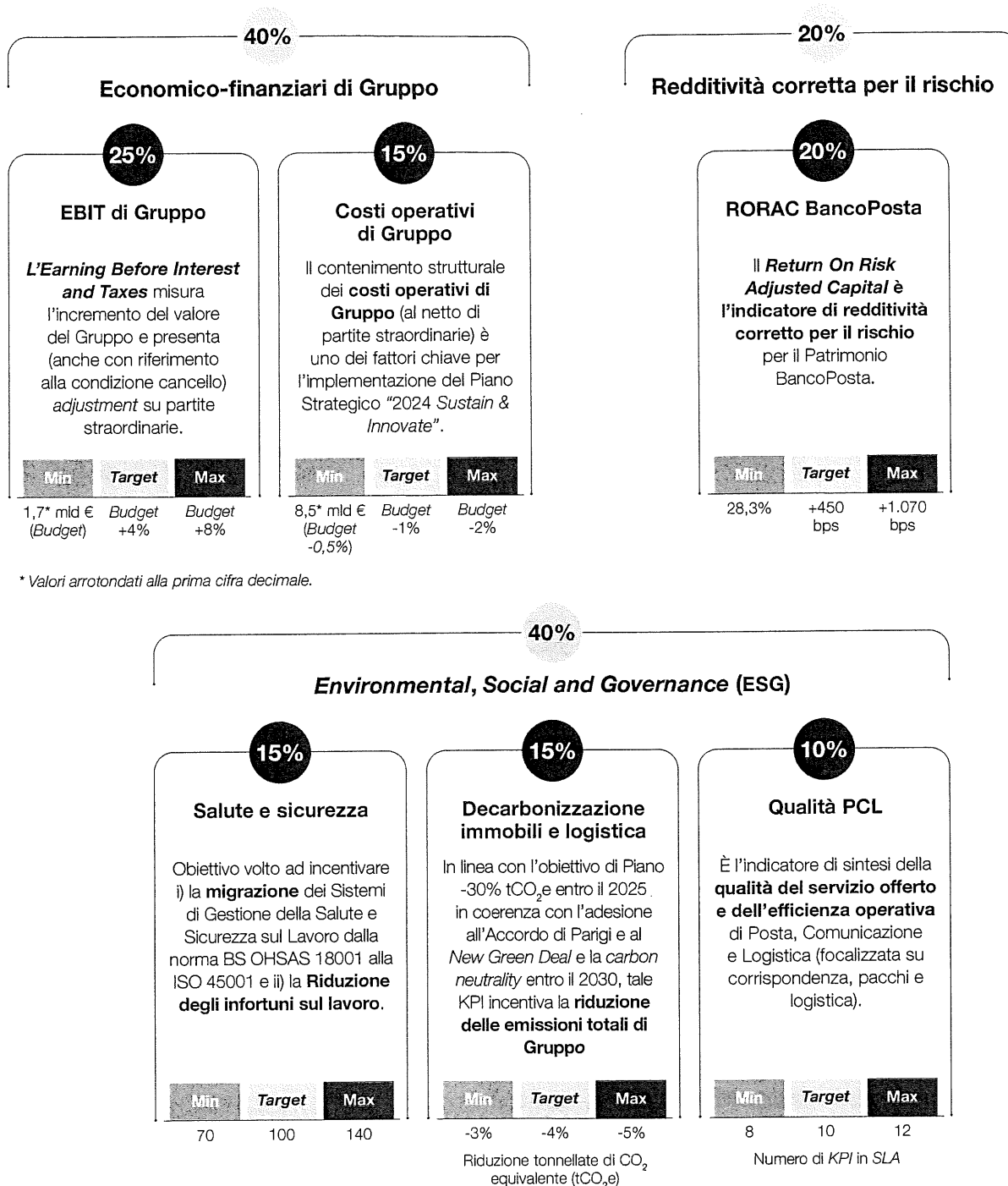
Figura 7. CURVA DI INCENTIVAZIONE “MBO” AD-DG



Nella figura successiva sono riportati gli obiettivi di *performance* per il sistema “MBO” 2021 dell’AD-DG.

Gli obiettivi sono collegati al Piano Strategico “2024 Sustain & Innovate” ed afferiscono alle seguenti tre aree:

Figura 8. OBIETTIVI DI PERFORMANCE SISTEMA "MBO" 2021 AD-DG

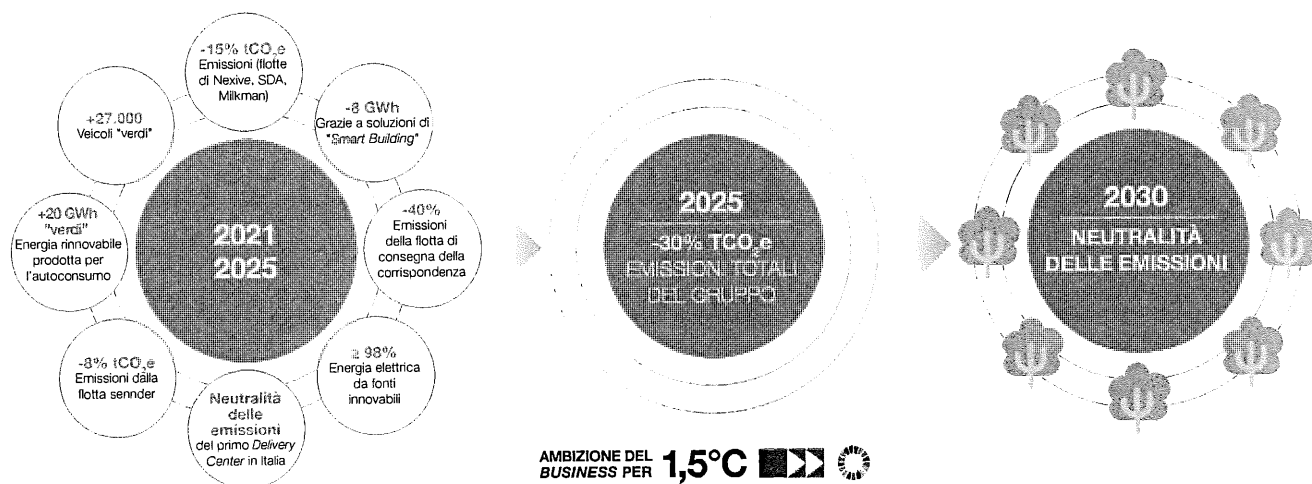


Con riferimento al Gruppo Assicurativo Poste Vita, partendo da una forte posizione patrimoniale, si conferma l'ambizione manageriale di mantenere un *Solvency Ratio* significativo. Il *Solvency Ratio*, come evidenziato alla figura 6, è una delle condizioni di accesso del Piano MBO 2021.

Il focus sugli obiettivi ESG è prioritario nel 2021, anno in cui la tutela dell'ambiente e la salute e sicurezza dei lavoratori sono elementi cardine della strategia del Gruppo. Inoltre, la qualità del servizio offerto in ambito pacchi è sempre più rilevante per i nostri clienti alla luce della crescita dell'e-commerce in Italia.

Gli obiettivi ESG sono definiti in coerenza con il Piano Strategico "2024 Sustain & Innovate" rispetto a ciascun pilastro della strategia. In particolare, Poste Italiane intende conseguire l'obiettivo di *Carbon Neutrality* entro il 2030, in linea con i target definiti dagli Accordi di Parigi, come evidenziato di seguito:

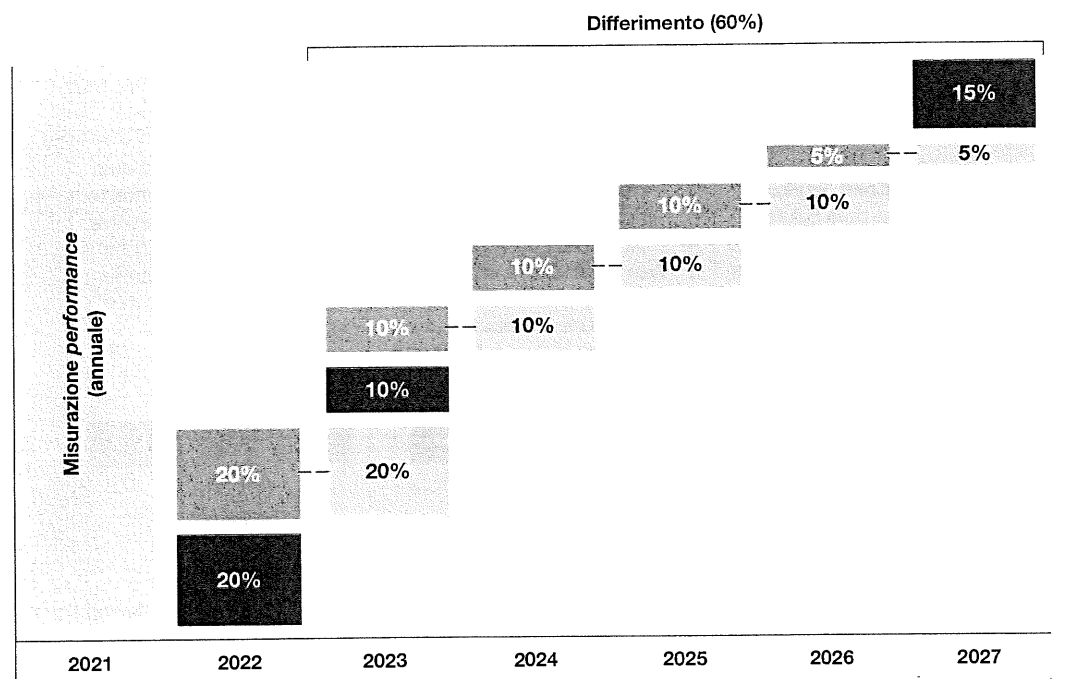
Figura 9. FOCUS SU OBIETTIVO CARBON NEUTRALITY



Modalità di erogazione

La modalità di erogazione del sistema "MBO" prevede il differimento del 60% dell'incentivo su un orizzonte temporale di 5 anni (*pro-rata*); la corresponsione avviene per il 45% in forma monetaria e per il 55% in diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane, come illustrato nella seguente figura:

Figura 10. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA "MBO" PER AD-DG



Verifica parametri di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta

- Incentivo maturato
- Erogazione in forma monetaria
- Periodo di Retention
- Azioni soggette a Periodo di Retention (1 anno sia quota *up-front* sia quota differita)
- Azioni disponibili dopo il Periodo di Retention

Il numero di diritti a ricevere azioni maturato verrà definito sulla base della media aritmetica dei prezzi delle azioni rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto alla data della delibera del Consiglio di Amministrazione che verificherà il conseguimento della Condizione Cancellato, delle Condizioni di Accesso e il livello di raggiungimento degli obiettivi di *Performance*.

I diritti a ricevere azioni sono sottoposti a un vincolo di *retention* di un anno sia per la parte *up-front* sia per le parti differite. I periodi di *retention* di un anno, in considerazione dell'orizzonte temporale complessivo della remunerazione variabile che comprende anche 5 anni di differimento soggetto a *malus* e almeno ulteriori 5 anni di *claw back*, sono compatibili con i livelli di rischio prospettici sottesi alle attività del Gruppo Poste Italiane e, in particolare, di BancoPosta.

L'erogazione delle quote differite avverrà, ogni anno, a condizione che siano rispettati i livelli di *risk tolerance* di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta. Gli stessi livelli di *risk tolerance* dovranno essere rispettati anche al termine dei periodi di *retention*.

Si sottolinea che, stante l'utilizzo di azioni ordinarie di Poste Italiane, la Società sottoporrà all'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021 l'approvazione del "Piano di incentivazione basato su strumenti finanziari", corredato dal relativo Documento Informativo predisposto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

Si ricorda che per l'AD-DG sono attualmente in corso i differimenti e/o periodi di *retention* dei Piani MBO riferiti agli anni precedenti - per i quali sono già state verificate la condizione cancellato, le condizioni di accesso e gli obiettivi definiti rispetto all'anno di *performance*. Le componenti differite e/o sottoposte a *retention*, in linea con le politiche di remunerazione tempo per tempo approvate, sono sottoposte a condizioni di *malus* e *claw back*, per le quali si rimanda alle relative Relazioni sulla Remunerazione e Documenti Informativi già approvati.

Sistemi d'incentivazione variabile a medio-lungo termine ("ILT")

I sistemi d'incentivazione variabile a medio-lungo termine hanno il fine di rafforzare l'attenzione alla creazione di valore per gli *stakeholder*, in coerenza con il nuovo Piano Strategico, attraverso il collegamento degli incentivi assegnati su obiettivi pluriennali e le *performance* effettivamente conseguite nel medesimo periodo di riferimento. Le caratteristiche dei Piani ILT, di seguito descritte, sono state definite anche alla luce della normativa applicabile.

L'AD-DG è destinatario del "Piano ILT *Performance Share* 2021-2023", sottoposto ad approvazione in occasione dall'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021, le cui specificità sono illustrate nel paragrafo seguente. Il "Piano ILT *Performance Share* 2021-2023", basato interamente su azioni ordinarie di Poste Italiane, prevede obiettivi di redditività, di ritorno per gli azionisti e ESG su un orizzonte temporale di 3 anni, volti a massimizzare l'*execution* delle direttrici del Piano Strategico, nel rispetto della rischiosità prospettica governata nel *Risk Appetite Framework*.

Il "Piano ILT *Performance Share* 2021-2023" si integra con l'incentivazione a lungo termine del "Piano ILT *Deliver* 2022" attivato e assegnato nel 2018, focalizzato su un'attenzione duratura e costante alla crescita dei ricavi e al contenimento del costo del lavoro oltre all'inclusione di Poste Italiane in indici di sostenibilità riconosciuti a livello internazionale. Resta inteso che, nell'ambito della componente variabile a lungo termine dell'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale, permangono il primo e il secondo ciclo del "Piano ILT *Performance Share*" assegnati rispettivamente nel 2019 e nel 2020 per i quali si rinvia alle relazioni sulla remunerazione già approvate da intendersi qui ritrascritte.

Piano ILT *Performance Share* 2021-2023

Il "Piano ILT *Performance Share* 2021-2023", in un'ottica di allineamento alle migliori prassi di mercato, è caratterizzato dai seguenti elementi:

- l'erogazione dell'incentivo in azioni ordinarie di Poste Italiane;
- l'utilizzo di indicatori economico-finanziari ed ESG;
- l'utilizzo del "Total Shareholder Return relativo" ("rTSR") con diversi livelli di raggiungimento a fronte del posizionamento del TSR di Poste Italiane rispetto al TSR dell'indice FTSE MIB;
- il differimento di una quota significativa dell'incentivo per l'AD-DG (60%) su 5 anni e in aggiunta la previsione di un anno di *retention*, sia sulla quota *up-front* sia sulle quote differite entrambe soggette a clausole di *malus* e *claw back*;
- il mantenimento del 50% delle azioni disponibili derivanti dal "Piano ILT *Performance Share*" per l'intera durata del mandato/rapporto, in linea con quanto previsto dalle "Linee guida di possesso azionario".

L'assegnazione, soggetta alle regole di seguito illustrate, è pari al massimo a € 1.255.000 per l'AD-DG e rientra nel limite del rapporto 2:1, tra componente variabile e componente fissa.

Il numero di diritti a ricevere azioni assegnate è stato definito sulla base della media aritmetica dei prezzi delle azioni rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto al 16 febbraio 2021, data del Consiglio di Amministrazione che ha deliberato l'assegnazione del Piano e di sottoporre all'Assemblea degli azionisti l'adozione dello stesso.

Resta inteso che l'effettiva efficacia del Piano è subordinata all'approvazione dello stesso da parte dell'Assemblea degli azionisti prevista per il 28 maggio 2021.

Condizione cancello e condizioni di accesso

Il "Piano ILT Performance Share 2021-2023" prevede una condizione cancello – rappresentata dall'EBIT cumulato triennale del Gruppo Poste Italiane – il cui conseguimento abilita l'effettiva possibilità di accedere all'incentivo collegato al Piano stesso.

Per l'AD-DG, in linea con le normative di riferimento applicabili relativamente al Patrimonio BancoPosta, sono previste oltre alla condizione cancello anche le seguenti condizioni di accesso che devono essere tutte contemporaneamente verificate:

Figura 11. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO AL "PIANO ILT PERFORMANCE SHARE 2021-2023" PER AD-DG

Condizione cancello

EBIT di Gruppo cumulato triennale: 5,5 mld €

Valore arrotondato alla prima cifra decimale

Condizioni di accesso

Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: **CET 1**

Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: **LCR**

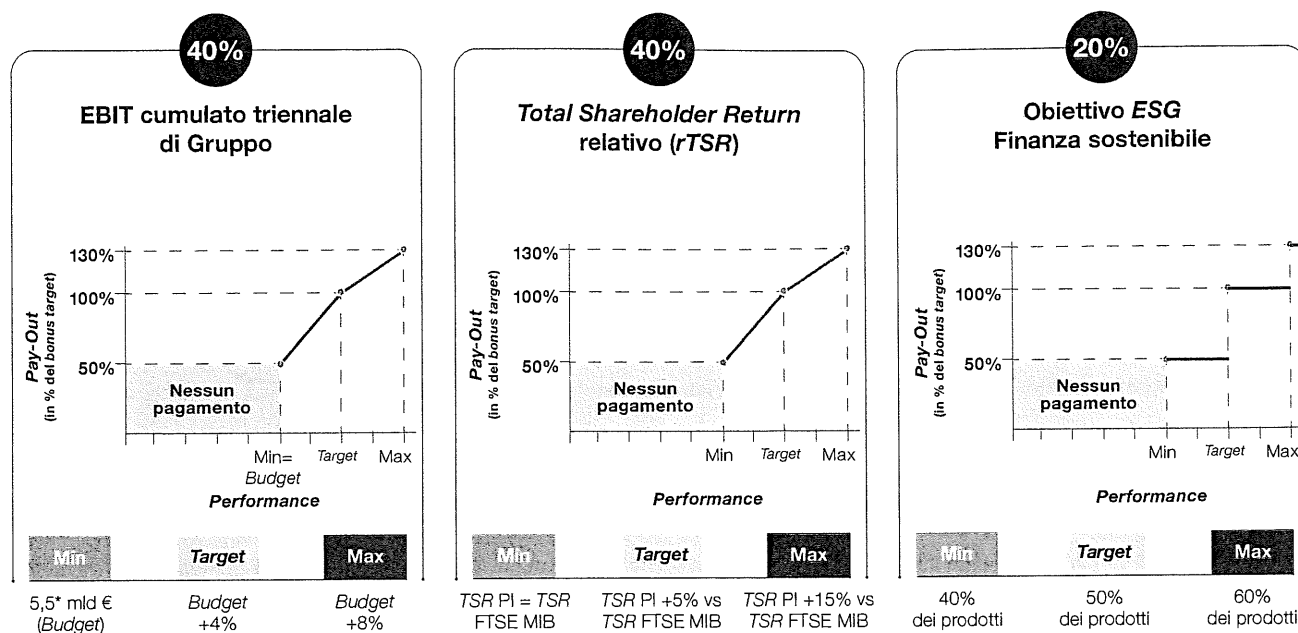
Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta: **RORAC**

L'adeguatezza patrimoniale, il parametro di liquidità e il parametro di redditività corretta per il rischio sono definiti a livello di *risk tolerance*, nel rispetto del *Risk Appetite Framework* del Patrimonio BancoPosta, coerentemente con le previsioni regolamentari in materia.

Obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance del "Piano ILT Performance Share 2021-2023" sono di seguito illustrati:

Figura 12. OBIETTIVI DI PERFORMANCE E PESI "PIANO ILT PERFORMANCE SHARE 2021-2023" PER AD-DG



L'obiettivo di EBIT triennale è definito sulla base della somma degli EBIT che saranno consuntivati annualmente.

L'obiettivo legato al "Total Shareholder Return relativo" ("rTSR") prevede un correttivo di "negative threshold": qualora il TSR di Poste Italiane risultasse negativo, ancorché con performance superiore al TSR dell'indice FTSE MIB, si provvederà a ridurre la maturazione (collegata al rTSR) alla soglia minima del 50%.

L'obiettivo di finanza sostenibile, in linea con il Piano Strategico presentato nel *Capital Markets Day* del 19 marzo 2021, è collegato all'inserimento di una componente ESG nei prodotti d'investimento Poste Vita entro il 2023. In particolare, l'indicatore viene calcolato rapportando il numero di prodotti offerti con componenti ESG rispetto al numero totale di prodotti offerti.

È previsto un livello massimo di performance oltre il quale l'incentivo rimane costante e un livello di soglia al di sotto del quale il sistema non si attiva e, conseguentemente, non genera alcuna erogazione.

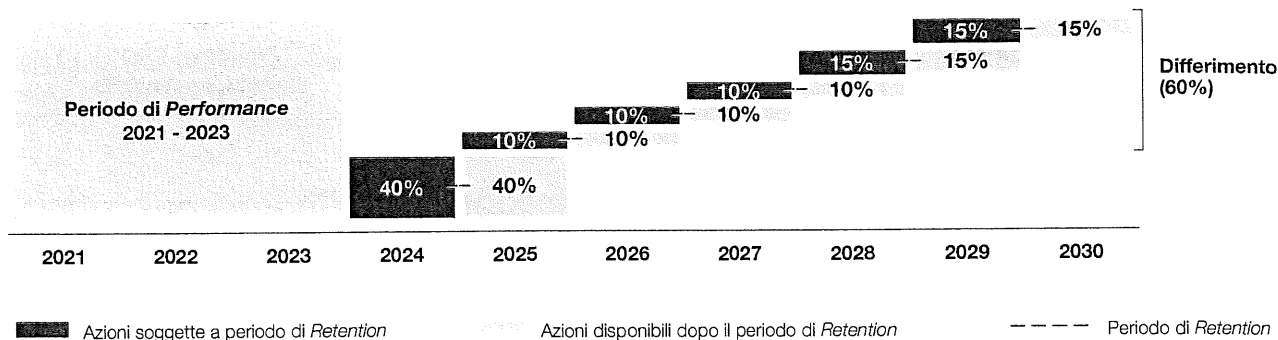
Modalità di erogazione

Il numero di azioni da attribuire viene quantificato al termine del periodo di performance triennale all'interno del numero massimo identificato al momento dell'assegnazione, una volta verificato il livello di conseguimento degli obiettivi. I diritti a ricevere azioni vengono attribuiti:

- per il 40% (quota *up-front*), al termine del periodo di performance;
- per il 60% in cinque quote annuali differite su un arco temporale quinquennale (le prime tre pari al 10% dei diritti complessivamente maturati e le successive due pari al 15% dei diritti complessivamente maturati).

[Signature]

Figura 13. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL “PIANO ILT *PERFORMANCE SHARE* 2021-2023” PER AD-DG



Sia la quota *up-front* sia le quote differite sono assoggettate a un periodo di *retention* di un anno. I periodi di *retention* di un anno, in considerazione dell’orizzonte temporale complessivo della remunerazione variabile, che comprende anche 5 anni di differimento soggetto a *malus* e almeno ulteriori 5 anni di *claw back* (e comunque entro i termini di prescrizione previsti), sono compatibili con i livelli di rischio prospettici sottesi alle attività del Gruppo Poste Italiane e, in particolare, di BancoPosta.

Si evidenzia che rispetto al “Piano ILT *Performance Share* cicli di assegnazione 2019-2021 e 2020-2022” il periodo di differimento è stato prolungato di un ulteriore anno, passando da 4 a 5 anni di differimento.

Al termine del periodo di *retention* sulla quota *up-front*, le azioni maturate saranno disponibili previa verifica della sussistenza del livello *risk appetite* delle condizioni di adeguatezza patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta.

Al termine dei periodi di differimento e dei periodi di *retention* sulle quote differite, verrà invece verificata la sussistenza del livello *risk tolerance* delle condizioni di adeguatezza patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta.

Piano ILT *Deliver* 2022

Si ricorda che a sostegno del piano strategico *Deliver* 2022 è stato avviato l’omonimo sistema di incentivazione a lungo termine, in un’unica assegnazione nel 2018 per l’AD-DG, collegato al conseguimento degli obiettivi di *performance* verificati su un orizzonte temporale quinquennale (2018-2022).

Figura 14. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO AL SISTEMA “PIANO ILT *DELIVER* 2022” PER AD-DG

Condizione cancello

EBIT di Gruppo cumulato quinquennale – 8 mld €

Valore arrotondato alla prima cifra decimale

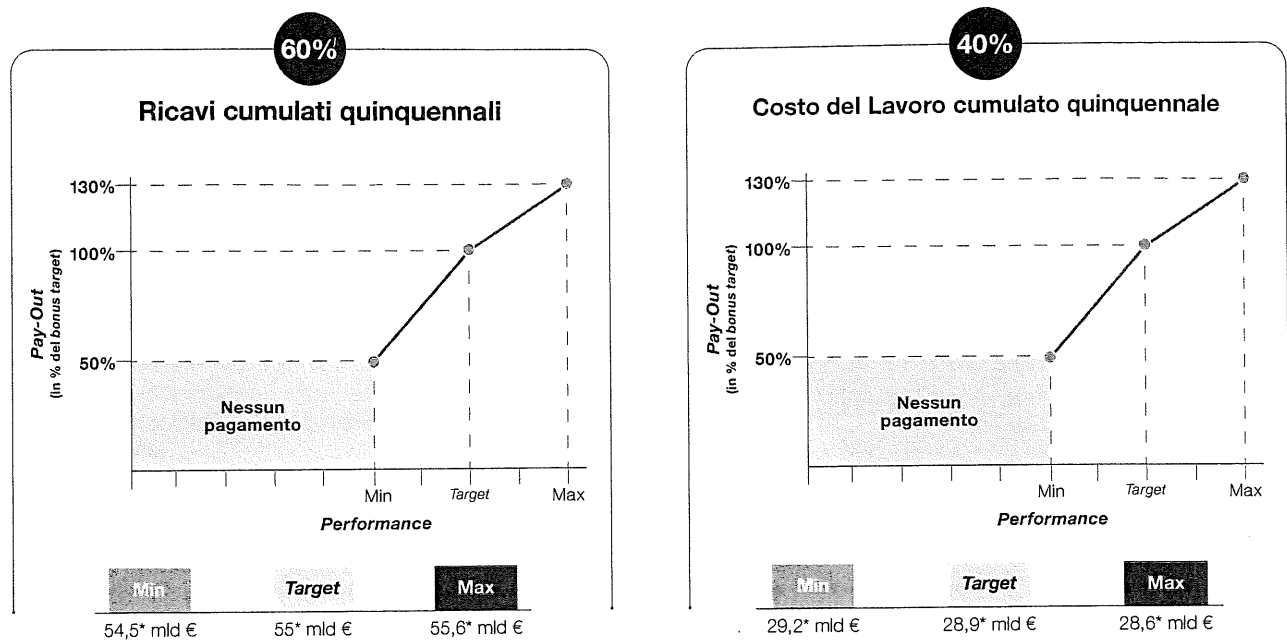
Condizioni di accesso

Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta:
CET 1

Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta:
LCR

Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta:
RORAC

Figura 15. INDICATORI DI PERFORMANCE E PESI “PIANO ILT DELIVER 2022” PER AD-DG



* Valore arrotondato alla prima cifra decimale.

Si ricorda che il piano prevede il riconoscimento di un *bonus* in forma monetaria, al termine del periodo di *performance* di cinque anni, che verrà erogato per il 75% *up-front* e per il restante 25% differito di 2 anni. L'erogazione della parte differita è condizionata all'inclusione di Poste Italiane in indici di sostenibilità riconosciuti a livello internazionale, in aggiunta alla verifica del rispetto di predeterminati parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta.

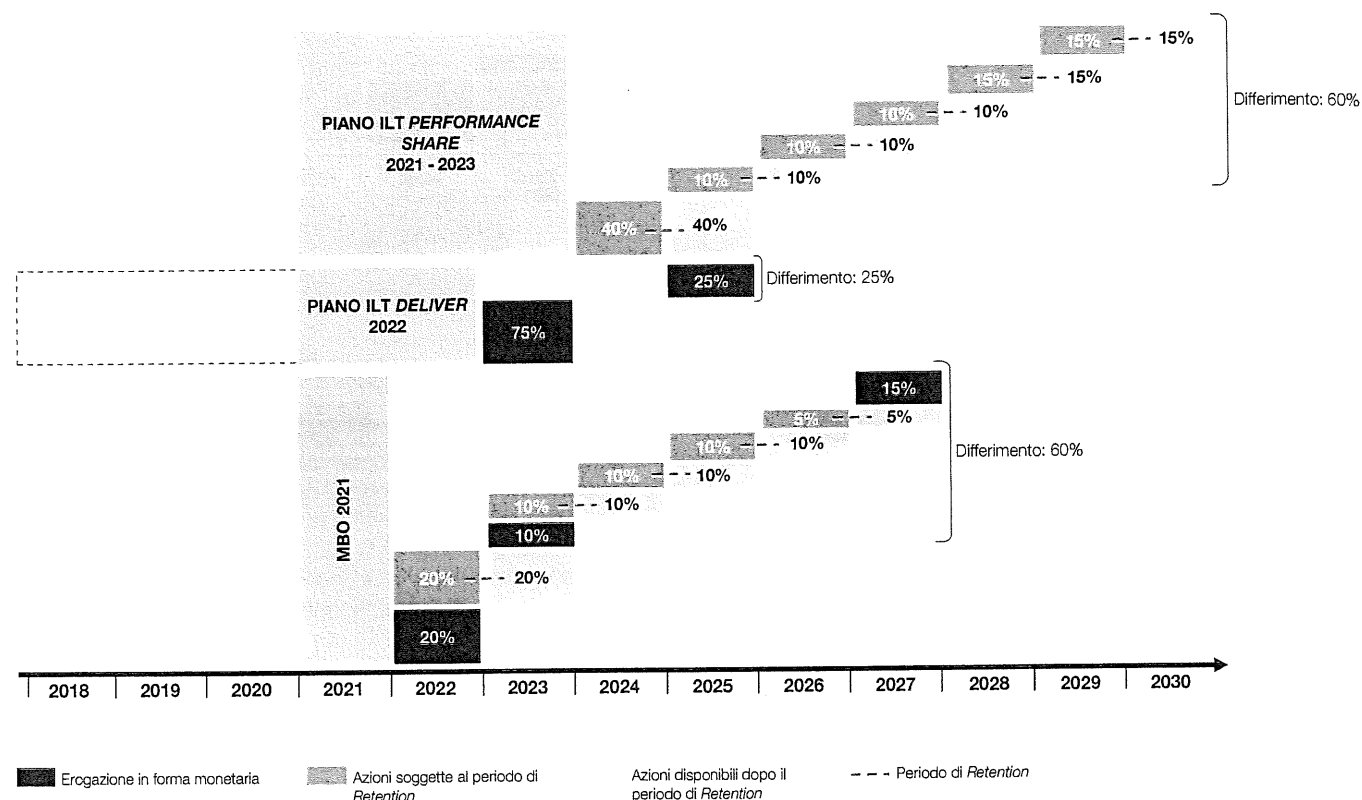
L'ammontare computato per l'AD-DG, in ogni singolo anno è pari al massimo a € 355.000 e rientra nel calcolo del rapporto 2:1, tra componente variabile e componente fissa.

Per ulteriori dettagli si rimanda a quanto già descritto nella Relazione sulla Remunerazione 2018.

[Signature]

Sintesi dei sistemi d'incentivazione a breve termine e medio-lungo termine 2021

Figura 16. PAY-OUT REMUNERAZIONE VARIABILE AD-DG



I sistemi si sviluppano su un orizzonte temporale che arriva fino al 2030, inclusivo dei periodi di *performance*, differimento e *retention*. A fronte delle *performance* conseguite, infatti, meno del 10% della remunerazione variabile di riferimento per il 2021 viene effettivamente erogata nel 2022, a valle dell'approvazione del Bilancio di Esercizio 2021, mentre la restante parte è distribuita nel tempo. Ciascuna erogazione è sottoposta alla verifica dei parametri di patrimonializzazione e liquidità del Patrimonio BancoPosta.

Resta inteso che nel 2019 e nel 2020 sono stati assegnati due cicli del *Piano ILT Performance Share* il cui periodo di *performance* è, rispettivamente, 2019-2021 e 2020-2022.

Figura 17. CONDIZIONI E OBIETTIVI DI PERFORMANCE REMUNERAZIONE VARIABILE AD-DG

CONDIZIONE CANCELLO		
Tutti i piani di incentivazione a breve e a medio lungo-termine prevedono una condizione cancello rappresentata dall'EBIT di Gruppo.		
MBO 2021	ILT DELIVER (2018-2022)	ILT PERFORMANCE SHARE (2021-2023)
CONDIZIONI DI ACCESSO • CET1 BancoPosta • LCR BancoPosta • Solvency Ratio Gruppo Ass. Poste Vita	CONDIZIONI DI ACCESSO • CET1 BancoPosta • LCR BancoPosta • RORAC BancoPosta	CONDIZIONI DI ACCESSO • CET1 BancoPosta • LCR BancoPosta • RORAC BancoPosta
KPI ECONOMICO-FINANZIARI • 25% EBIT di Gruppo • 15% Costi operativi di Gruppo	KPI ECONOMICO-FINANZIARI • 60% Ricavi • 40% Costo del Lavoro	KPI ECONOMICO-FINANZIARI • 40% EBIT di Gruppo
KPI REDDITIVITÀ CORRETTA PER IL RISCHIO • 20% RORAC BancoPosta		KPI RITORNO PER GLI AZIONISTI • 40% <i>Relative</i> TSR vs indice FTSE MIB
KPI ESG • 15% Decarbonizzazione immobili e logistica • 15% Salute e sicurezza • 10% Qualità PCL		KPI ESG • 20% Finanza sostenibile
CONDIZIONE DI MALUS		
Tutti i piani di incentivazione a breve e a medio-lungo termine, prevedono almeno due condizioni di <i>Malus</i> : CET1 BancoPosta e LCR BancoPosta.		
Per l'ILT Deliver 2022 è previsto un <i>Malus</i> aggiuntivo (per la parte differita) collegato all'inclusione in indici di sostenibilità.		

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

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

Pagamenti per la conclusione del rapporto

In coerenza con le prassi di riferimento sussistono ed è possibile stipulare clausole/accordi che regolino *ex-ante* gli aspetti economici relativi alla cessazione anticipata della carica sociale e/o risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con finalità di evitare l'alea di una lite attuale o futura, evitando così i rischi inevitabilmente connessi a un contenzioso giudiziale che potrebbero avere risvolti anche di carattere reputazionale e di immagine per la Società, assicurando al contempo maggiore certezza nei rapporti giuridici.

L'importo derivante dall'applicazione di tali clausole/accordi non può comunque superare un numero massimo di 24 mensilità della remunerazione globale convenzionale lorda, calcolata come sotto riportato, comprensiva di una somma equivalente all'eventuale indennità di preavviso previsto contrattualmente.

Fermo restando il rispetto del predetto limite massimo complessivo pari a 24 mensilità di remunerazione globale convenzionale lorda, per quanto riguarda l'Amministratore Delegato e Direttore Generale l'importo di cui sopra viene determinato sulla base della seguente formula predefinita:

- 10 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del primo anno di servizio;
- 16 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del secondo anno di servizio;
- 24 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del terzo anno di servizio e successivi.

A tali fini la remunerazione globale convenzionale lorda viene calcolata tenendo in considerazione la retribuzione annua lorda fissa da ultimo percepita come Dirigente, la remunerazione annua lorda fissa da ultimo percepita come Amministratore Delegato (inclusiva delle componenti ex art. 2389 c.c. comma 1 e comma 3) e la remunerazione annua lorda variabile complessiva a breve assegnata al *target* e il valore annuo delle componenti di remunerazione variabile a medio e lungo termine, sempre assegnate al *target*.

L'importo lordo complessivo determinato come sopra indicato è sostitutivo di quanto previsto dalla contrattazione collettiva in caso di licenziamento e verrà riconosciuto a fronte della sottoscrizione di un accordo che contempli ampie rinunce da parte dell'AD-DG relative al rapporto di lavoro intercorso e alle cariche ricoperte, nell'ambito di una transazione generale e novativa.

Non è previsto un patto di non concorrenza.

L'importo finale da corrispondersi dovrà tener conto della *performance*, al netto dei rischi, e dei comportamenti individuali così come indicati nel paragrafo relativo al *claw back*. Inoltre, tale compenso potrà essere riconosciuto solo a condizione che i livelli patrimoniali e di liquidità del Patrimonio BancoPosta siano almeno pari ai livelli minimi regolamentari.

Restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, quali ad esempio il trattamento di fine rapporto.

Alla luce della normativa di settore applicabile, gli eventuali pagamenti spettanti in relazione alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro e del rapporto di amministrazione saranno corrisposti secondo le seguenti modalità:

- una quota pari al 40% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% sotto forma di diritti a ricevere azioni di Poste Italiane, sottoposte a un vincolo di *retention* di un anno; tale quota è sottoposta alla verifica dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta;
- una quota pari al 60% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è soggetta a un sistema di pagamento differito in un periodo di 5 anni pro-rata; più della metà del pagamento differito è effettuato in diritti a ricevere azioni di Poste Italiane, in linea con lo schema previsto per la remunerazione variabile annuale; le quote differite sono sottoposte alla verifica dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta e, per la componente in diritti a ricevere azioni, assoggettate a un vincolo di *retention* pari a un anno;
- resta inteso che una somma equivalente all'eventuale indennità sostitutiva del periodo di preavviso previsto dal CCNL sarà detratta dall'ammontare complessivo e pagata secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- l'importo complessivo eventualmente erogato verrà sottoposto a meccanismi di *malus* e di *claw back* fino all'intera quota entro 5 anni dal pagamento di ciascuna quota di incentivo e, comunque entro i termini di prescrizione previsti, in relazione alle circostanze definite nelle "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta";
- il numero di diritti a ricevere azioni attribuito verrà definito sulla base della media aritmetica dei prezzi delle azioni rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa, antecedenti rispetto alla data di cessazione.

Si ricorda che per il "Piano ILT *Performance Share* 2021-2023", come evidenziato nel Documento Informativo in approvazione nell'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021, gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro sono i seguenti:

- nel caso in cui, prima della data di consegna delle azioni, si verifichi la cessazione del rapporto e il beneficiario venga qualificato come "*good leaver*" è previsto che l'attribuzione delle azioni ai sensi del piano avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di *performance* e dei periodi di differimento/*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, secondo il criterio *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario;
- nel caso di cessazione del rapporto prima della data di consegna delle azioni, il beneficiario qualificato come "*bad leaver*" perderà automaticamente tutti i diritti derivanti dal piano che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società.

Si evidenzia, inoltre, che per il "Piano di incentivazione a breve termine 2021" basato su strumenti finanziari, descritto nel Documento Informativo in approvazione nell'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021, gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro sono i seguenti:

- nel caso in cui, prima della data di erogazione del premio (e quindi anche di effettiva consegna delle azioni), si verifichi la cessazione del rapporto di lavoro e il beneficiario venga qualificato come *"good leaver"* è previsto che l'attribuzione del premio (e quindi anche 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, 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 della effettiva consegna della quota in azioni), il beneficiario qualificato come *"bad leaver"* perderà automaticamente tutti i diritti derivanti dal piano che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società.

Per maggiori dettagli, e con riferimento agli altri piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, in essere, si rimanda ai relativi Documenti Informativi approvati dal 2016 al 2020 da intendersi qui ritrascritti.

4.2 Collegio Sindacale

La remunerazione del Collegio Sindacale non è in alcun modo collegata ai risultati conseguiti da Poste Italiane. L'emolumento corrisposto ai Sindaci è rappresentato solo da una componente fissa, determinata sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

L'Assemblea degli azionisti tenutasi il 28 maggio 2019 ha nominato il Collegio Sindacale per la durata di tre esercizi, con scadenza alla data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2021. Nella medesima adunanza assembleare è stato determinato – per ciascun anno di incarico – il compenso per il Presidente pari a € 80.000 e il compenso per ciascun componente effettivo del Collegio Sindacale pari a € 70.000.

Non sono previsti gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni.

I Sindaci hanno diritto al rimborso delle spese di viaggio e soggiorno sostenute in esecuzione dell'incarico, debitamente documentate.

4.3 Personale più rilevante

Oltre alla retribuzione fissa e ai *benefit*, il restante Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta è destinatario del sistema d'incentivazione a breve termine ("MBO") e di sistemi di incentivazione di medio-lungo termine.

La novità del 2021 è la richiesta di innalzamento dell'incidenza massima dall'1:1 al 2:1 della componente variabile rispetto alla componente fissa (la remunerazione variabile complessiva può essere inferiore o, al massimo, uguale a due volte la remunerazione fissa).

Sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO")

Il legame con la performance

La remunerazione variabile a breve termine del restante Personale più rilevante si basa su meccanismi di determinazione oggettivi, trasparenti e verificabili. Gli obiettivi perseguiti nel processo decisionale delle politiche di remunerazione, con particolare riferimento ai criteri di definizione della remunerazione variabile a breve termine, sono i seguenti:

- i. definire parametri di *performance* semplici e di immediata valutazione;
- ii. garantire, nella definizione dei suddetti parametri, la convergenza fra obiettivi individuali e obiettivi aziendali;
- iii. premiare il merito.

Tali criteri sono finalizzati anche alla valorizzazione dell'interesse della clientela.

Performance gate

L'attivazione del sistema d'incentivazione manageriale a breve termine ("MBO") è vincolata al raggiungimento della specifica soglia economico-finanziaria definita annualmente a livello di Gruppo, rappresentata dall'EBIT del Gruppo Poste Italiane.

Rispetto della propensione al rischio

Le condizioni richieste dalla normativa vigente sono collegate ai principi di sostenibilità finanziaria della componente variabile dei compensi e rappresentate, quindi, dalla verifica della "qualità" dei risultati reddituali *risk adjusted* raggiunti e della coerenza con i livelli di *risk tolerance* dei requisiti patrimoniali e di liquidità previsti nell'ambito del proprio quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio del Patrimonio BancoPosta ("RAF").

Si riporta di seguito il dettaglio:

Figura 18. "RISPETTO DELLA PROPENSIONE AL RISCHIO"

Adeguatezza patrimoniale <i>Common Equity Tier 1</i>	Livello di <i>risk tolerance</i> approvato nel <i>Risk Appetite Framework</i> (RAF) del Patrimonio BancoPosta da parte del Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane
Liquidità Operativa <i>Liquidity Coverage Ratio</i>	Livello di <i>risk tolerance</i> approvato nel <i>Risk Appetite Framework</i> (RAF) del Patrimonio BancoPosta da parte del Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane

Resta inteso che l'attivazione del sistema d'incentivazione è vincolata al rispetto di entrambe le condizioni sopra descritte.

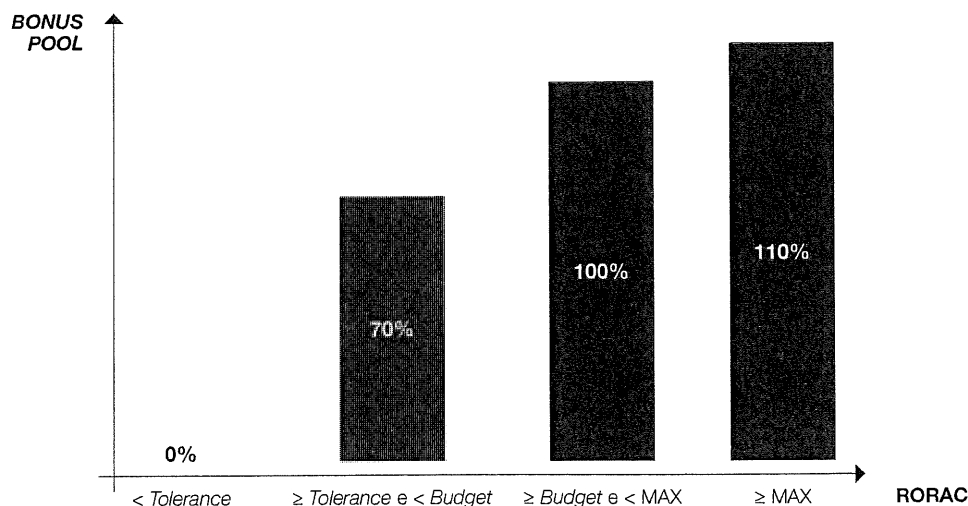
Bonus Pool

Per *Bonus Pool* si intendono le risorse economiche consolidate, previste annualmente nel *budget* di esercizio, destinate al pagamento dell'incentivo. Il *Bonus Pool* in BancoPosta è sviluppato in logica *bottom up*: il valore complessivo degli incentivi deriva dalla sommatoria delle assegnazioni MBO 2021 per i *Material Risk Takers*.

Il meccanismo ipotizzato prevede un diretto collegamento con il RAF BancoPosta annualmente approvato.

Il meccanismo è strutturato sulla base di una correzione definita in ottica prudenziale con riferimento al RORAC secondo il seguente schema:

Figura 19. **BONUS POOL**



Gli intervalli sono definiti "stepped" o a gradoni, il funzionamento è di seguito illustrato:

- per valori di RORAC inferiori al livello *Tolerance* definito nel RAF, l'incentivo maturato si azzerava;
- per valori di RORAC compresi tra la *Tolerance* e il *Budget*, l'incentivo maturato si riduce del 30% (demoltiplicatore applicato al 70%);
- per valori di RORAC uguali o superiori al *Budget* e inferiori al livello massimo, si conferma l'incentivo maturato;
- per valori di RORAC significativamente maggiori rispetto al *Budget* l'incentivo maturato si incrementa del 10% (moltiplicatore applicato al 110%).

Per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e i Responsabili delle funzioni aziendali di controllo, i meccanismi di correzione derivanti dalla rimodulazione del *Bonus Pool* non si applicano.

Condizioni di *performance* individuali

La corresponsione del *bonus* individuale è commisurata al grado di conseguimento degli obiettivi di *performance* assegnati. In fase di consuntivazione l'incentivo viene erogato qualora la percentuale di raggiungimento complessiva degli obiettivi assegnati sia almeno pari al livello soglia.

Gli obiettivi assegnati al restante Personale più rilevante sono specificamente formalizzati e sono prevalentemente corretti per il rischio.

Il *bonus* individuale maturato può crescere fino a un livello massimo definito a fronte di *performance* eccellenti.

Il *bonus* teorico maturato in virtù del raggiungimento degli obiettivi assegnati può essere azzerato in relazione al grado di adeguatezza della prestazione individuale nel suo complesso, rilevata nel sistema annuale di valutazione delle prestazioni.

Esempi di indicatori di *performance* per il Personale più rilevante sono:

- RORAC BancoPosta;
- *Customer Experience* BancoPosta;
- Progetti di aggiornamento delle procedure;
- Progetti di *business*.

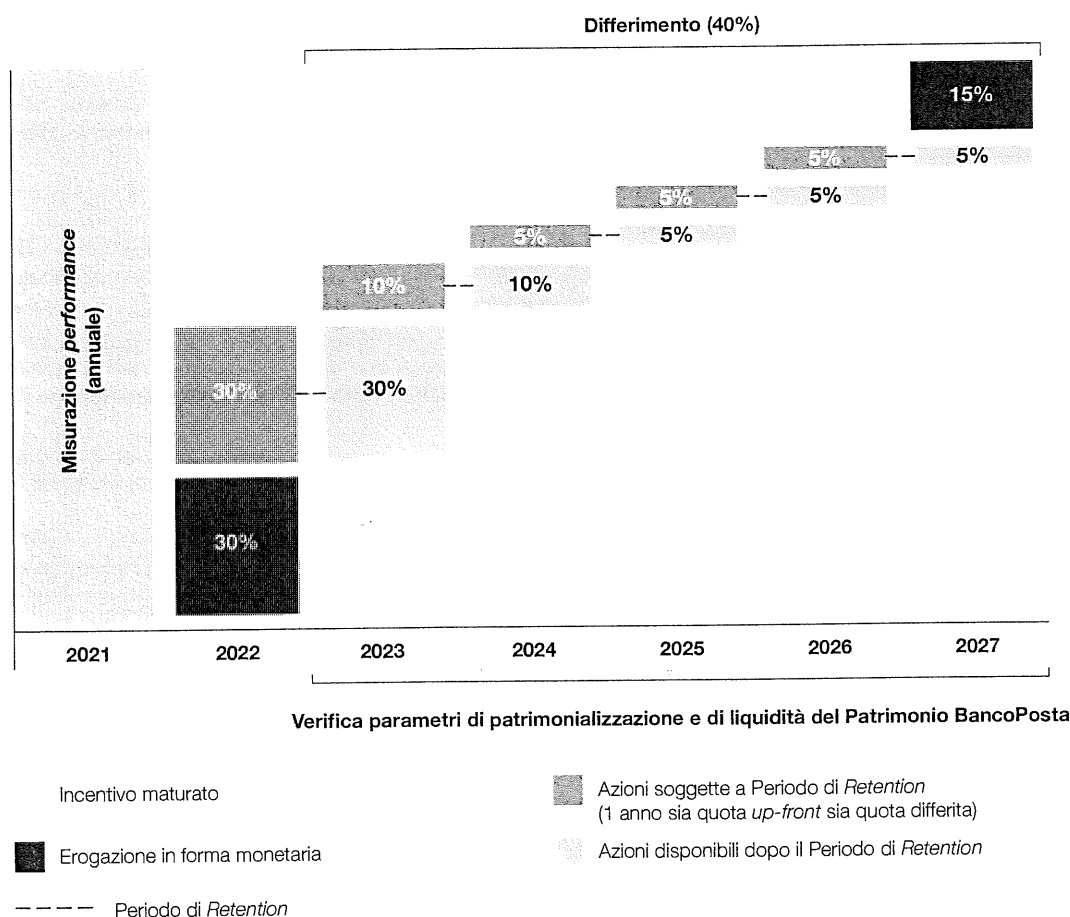
Modalità di erogazione

In linea con la normativa vigente e in funzione della categoria di appartenenza, il *bonus* maturato verrà erogato in parte *up-front* e in parte al termine del periodo di differimento, prevedendo una corresponsione in forma monetaria e in diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane.

Per il Responsabile della funzione BancoPosta le modalità di erogazione della componente variabile a breve termine sono le stesse previste per l'AD-DG.

Per i soggetti rientranti nel Personale più rilevante e appartenenti alla categoria del *Senior Management*, il *bonus* maturato verrà erogato per il 60% *up-front* e per il 40% differito su 5 anni; inoltre, il 45% del *bonus* maturato verrà erogato in forma monetaria e il restante 55% in diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane secondo il seguente schema:

Figura 20. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA "MBO" PER MRTS APPARTENENTI AL SENIOR MANAGEMENT (REMUNERAZIONE VARIABILE INFERIORE ALL'IMPORTO PARTICOLARMENTE ELEVATO)

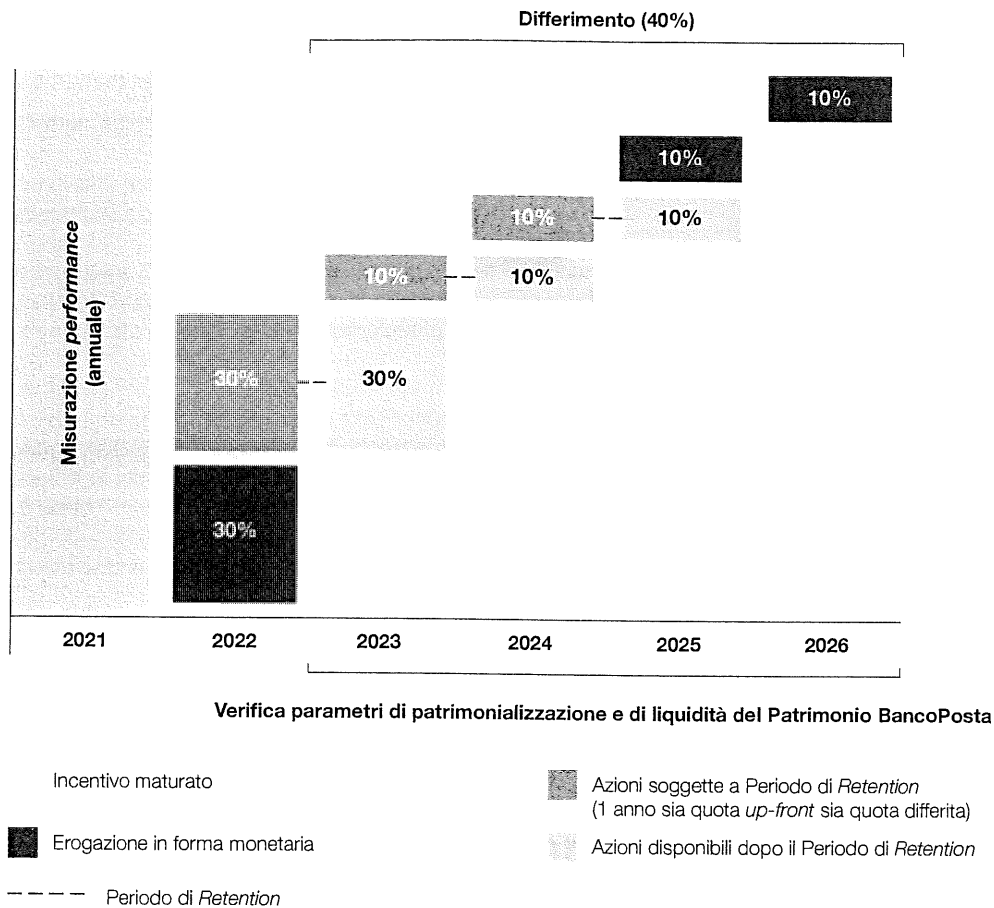


In caso di importo di remunerazione variabile particolarmente elevato – così come definito all'interno del presente documento⁵, ovvero superiore a € 424.809 (inclusi eventuali incentivi di medio-lungo termine computati pro-quota) – lo schema di *pay-out* si modifica prevedendo una componente differita pari al 60%, con articolazione in linea con quella prevista per l'AD-DG e per il Responsabile BancoPosta.

Per i soggetti rientranti nel Personale più rilevante e diversi dal *Senior Management* il *bonus* maturato verrà erogato per il 60% *up-front* e per il 40% differito su 4 anni; sia la quota *up-front* sia la quota differita saranno erogate per il 50% del *bonus* maturato in forma monetaria e il restante 50% in diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane secondo il seguente schema:

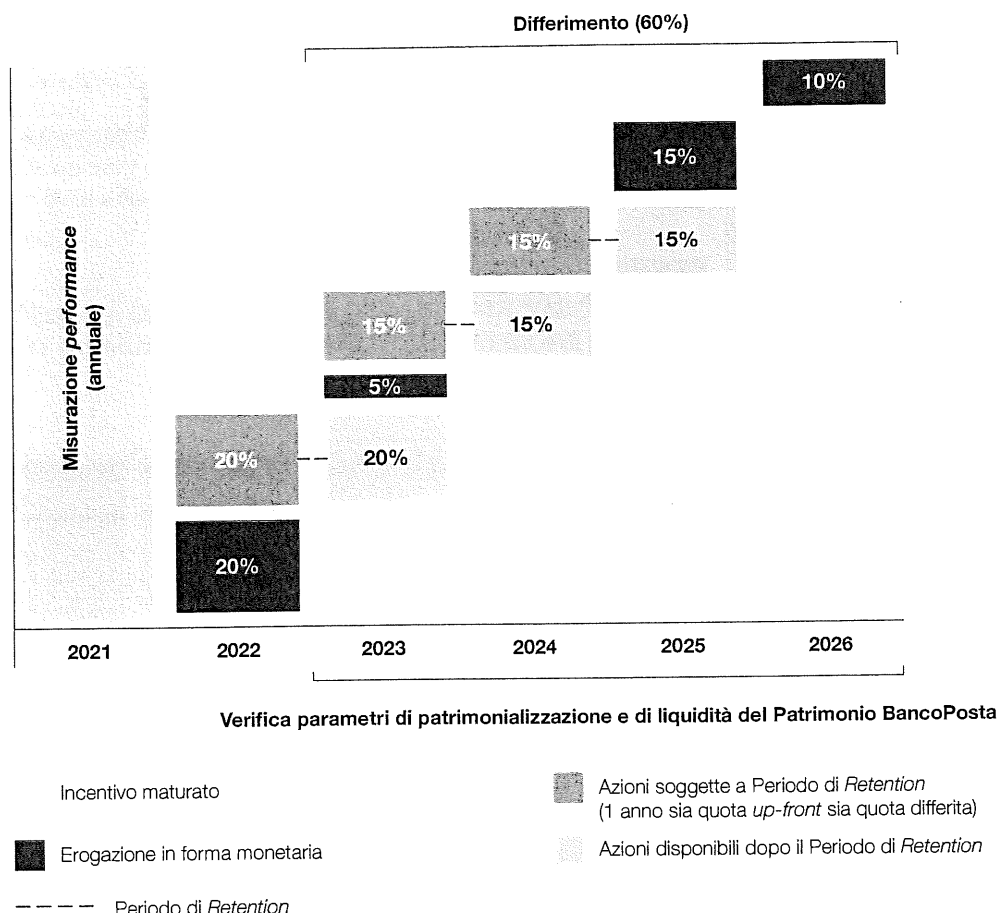
5. Cfr. Paragrafo 3.1

Figura 21. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA “MBO” PER MRTS NON APPARTENENTI AL SENIOR MANAGEMENT (REMUNERAZIONE VARIABILE INFERIORE ALL'IMPORTO PARTICOLARMENTE ELEVATO)



In caso di importo di remunerazione variabile particolarmente elevato – così come definito all'interno del presente documento, ovvero superiore a € 424.809 (inclusi eventuali incentivi di medio-lungo termine computati pro-quota) – il *bonus* maturato verrà erogato per il 40% *up-front* e per il 60% differito su 4 anni; sia la quota *up-front* sia la quota differita saranno erogate per il 50% del *bonus* maturato in forma monetaria e il restante 50% in diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane secondo il seguente schema:

FIGURA 22. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA "MBO" PER MRTS NON APPARTENENTI AL SENIOR MANAGEMENT (REMUNERAZIONE VARIABILE SUPERIORE ALL'IMPORTO PARTICOLARMENTE ELEVATO)



Per le quote in diritti a ricevere azioni sia *up-front* sia differite (indipendentemente dallo schema di erogazione) si applica un periodo di *retention* di un anno.

L'erogazione delle quote differite avverrà ogni anno, a condizione che sia sostenibile rispetto alla situazione finanziaria del Patrimonio BancoPosta, senza limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere il livello di *risk tolerance* di patrimonializzazione e di liquidità adeguato ai rischi assunti.

Le medesime condizioni sono necessarie per l'erogazione delle quote sottoposte a *retention*.

Le disposizioni relative al differimento e alla corresponsione in azioni non saranno applicate per remunerazioni variabili d'importo inferiore a € 50.000 e che non rappresentino più di un terzo della remunerazione totale annua (anche detta "soglia di materialità"). Al di sotto di tale soglia, l'erogazione avviene interamente *up-front* e in forma monetaria, tenuto conto della "immaterialità" nel perseguimento dell'allineamento al rischio nel lungo termine che caratterizzerebbe eventuali componenti differite e/o in azioni.

Si evidenzia che, stante l'utilizzo di strumenti finanziari, verrà sottoposta all'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021 l'approvazione del Documento Informativo "Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari" redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

Sistemi d'incentivazione a medio-lungo termine (ILT)⁶

I sistemi d'incentivazione a medio-lungo termine, costruiti in linea con le prassi di mercato, hanno l'obiettivo di collegare una quota della componente variabile della remunerazione al raggiungimento di obiettivi di marginalità, contenimento strutturale dei costi, redditività corretta per il rischio e creazione di valore sostenibile per gli azionisti.

Il restante Personale più rilevante può essere destinatario dei seguenti sistemi d'incentivazione variabile a medio-lungo termine:

- "Piano ILT *Performance Share* 2021-2023";
- "Piano ILT *Deliver* 2022" approvato nel 2018.

Tali sistemi incentivanti, salvo alcune differenze descritte nei paragrafi che seguono, sono allineati in termini di finalità, obiettivi e principali caratteristiche con quelli già descritti in precedenza per l'AD-DG.

Il "Piano ILT *Performance Share* 2021-2023" prevede, in linea con quanto già indicato per l'AD-DG, l'attribuzione di diritti a ricevere azioni ai beneficiari, appartenenti al Personale più rilevante, al termine del periodo di *performance*. Il numero massimo di diritti a ricevere azioni è definito in funzione della complessità e delle responsabilità del ruolo del beneficiario oltreché della strategicità della risorsa.

Per tutti i beneficiari rientranti nel perimetro del Personale più rilevante (incluso il Responsabile della funzione BancoPosta) il "Piano ILT *Performance Share*" assume le medesime caratteristiche già descritte per l'AD-DG (condizione cancello, condizioni di accesso, obiettivi di *performance* e modalità di erogazione). Si ricorda che il periodo di differimento, per il Piano 2021-2023, è *pro-rata* su 5 anni.

Il sistema d'incentivazione a lungo termine "Piano ILT *Deliver* 2022" prevede un'unica assegnazione.

Resta inteso che, come per l'AD-DG nell'ambito della componente variabile di lungo termine, anche per il restante Personale più rilevante, ove previsto, permangono il primo e il secondo ciclo del "Piano ILT *Performance Share*" assegnati rispettivamente nel 2019 e nel 2020.

4.4 Personale più rilevante appartenente alle funzioni aziendali di controllo

Le funzioni aziendali di controllo di BancoPosta sono *Risk Management*, *Compliance* e Revisione Interna.

Al Personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo viene riconosciuta una remunerazione fissa di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

A partire dal 2021, a seguito dell'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti delle presenti "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta", esclusivamente per il Responsabile *Risk Management*, per il Responsabile *Compliance* e per il Responsabile Revisione Interna sono riconosciute *Role Based Allowance* o *Indennità di Ruolo* di importo pari a € 30.000 lordi annui.

Le ***Role Based Allowance*** hanno l'obiettivo di **garantire**:

- **equità interna**, a seguito della proposta di innalzamento dell'incidenza massima della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta dall'1:1 al 2:1;
- **competitività esterna**, stante il fatto che sono ampiamente diffuse fra le banche *peer* di Poste Italiane.

Le *Role Based Allowance* sono considerate una componente fissa della remunerazione, esclusivamente legate alla permanenza nello specifico ruolo, in linea con le previsioni regolamentari di riferimento:

- si basano su criteri prestabiliti;

6. Si evidenzia che il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo (al momento dell'assegnazione) non è incluso tra i destinatari dei piani d'incentivazione a medio-lungo termine.

- non sono discrezionali e riflettono il livello di esperienza professionale e anzianità del personale;
- sono trasparenti per quanto riguarda l'importo individuale riconosciuto al singolo membro del personale;
- sono mantenute per un periodo di tempo connesso al ruolo e alle responsabilità organizzative specifiche;
- non possono essere ridotte, sospese né annullate;
- non offrono incentivi all'assunzione di rischi;
- non dipendono dai risultati.

Alle funzioni aziendali di controllo si applicano altresì meccanismi d'incentivazione a breve termine coerenti con i compiti assegnati, attribuendo obiettivi qualitativi e indipendenti dai risultati conseguiti dalla Società e dal Patrimonio BancoPosta (fatta salva l'applicazione delle condizioni di attivazione); il costante supporto nello sviluppo di una forte e sostenibile cultura della conformità e gestione del rischio e il raggiungimento degli obiettivi progettuali nelle materie di competenza, sono i principali obiettivi assegnati al personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo nell'ambito del sistema d'incentivazione a breve termine ("MBO"). Di seguito alcuni esempi di obiettivi assegnati:

- attività di sviluppo metodologico per la misurazione, valutazione e controllo dei rischi;
- esecuzione di programmi di intervento/verifica definiti in relazione agli esiti di ispezioni di autorità di vigilanza o audit interni;
- supporto alle iniziative progettuali di BancoPosta ed allo sviluppo di nuovi modelli di *business* sostenibili (anche in ottica ESG);
- rafforzamento delle attività di controllo, sviluppo dei relativi strumenti a supporto e strutturazione/automazione del *reporting*;
- evoluzione dell'impianto normativo interno e dell'assetto procedurale di BancoPosta e delle funzioni aziendali di controllo.

Si evidenzia che la remunerazione variabile incide sulla remunerazione complessiva in misura inferiore rispetto alla regola generale prevista per il Personale più rilevante; pertanto, il rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione per il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo non può eccedere il limite di un terzo.

Per i Responsabili delle funzioni aziendali di controllo del Patrimonio BancoPosta (*Risk Management, Compliance, Revisione Interna* e loro riporti) i meccanismi di correzione derivanti dalla rimodulazione del *Bonus Pool* non si applicano.

In relazione ai sistemi d'incentivazione a medio-lungo termine, il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo non è, di norma, tra i destinatari del "Piano ILT *Performance Share*". La necessità di mantenere un rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione non superiore a un terzo pone un vincolo stringente, tenuto conto che questi soggetti sono inclusi tra i beneficiari del sistema d'incentivazione a breve termine ("MBO").

4.5 Pagamenti per la conclusione del rapporto per il Personale più rilevante

In coerenza con le prassi di riferimento sussistono ed è possibile stipulare clausole/accordi che regolino *ex-ante* gli aspetti economici relativi alla cessazione anticipata della carica e/o risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con finalità di evitare l'alea di una lite attuale o futura, evitando i rischi inevitabilmente connessi a un contenzioso giudiziale che potrebbero avere risvolti anche di carattere reputazionale e di immagine per la Società, assicurando al contempo maggiore certezza nei rapporti giuridici.

L'importo derivante dall'applicazione di tali clausole/accordi non può comunque superare un numero massimo di 24 mensilità della remunerazione globale convenzionale lorda, calcolata come sotto riportato, comprensiva di una somma equivalente all'eventuale indennità di preavviso previsto contrattualmente.

Fermo restando il rispetto del predetto limite massimo complessivo pari a 24 mensilità, per quanto riguarda il Personale più rilevante gli importi vengono determinati sulla base della seguente formula predefinita⁷:

- 10 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del primo anno di attività su un ruolo di *Material Risk Takers*;

7. Fermo restando il rispetto di norme inderogabili.

- 16 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del secondo anno di attività su un ruolo di *Material Risk Takers*;
- 24 mensilità in caso di cessazione del rapporto nel corso del terzo anno di attività su un ruolo di *Material Risk Takers* e successivi.

A tali fini la remunerazione globale convenzionale lorda viene calcolata tenendo in considerazione la retribuzione annua lorda fissa da ultimo percepita, la remunerazione annua lorda variabile complessiva a breve termine assegnata al *target* e il valore annuo delle componenti di remunerazione variabile a medio-lungo termine, sempre assegnate al *target*. Tali importi sono sostitutivi di quanto previsto dalla contrattazione collettiva in caso di licenziamento e vengono riconosciuti solo a fronte della sottoscrizione di un accordo che contempli ampie rinunce relative al rapporto di lavoro intercorso, alle eventuali cariche ricoperte, nell'ambito di una transazione generale e novativa.

L'importo finale da corrisondersi dovrà tener conto della *performance*, al netto dei rischi, e dei comportamenti individuali così come indicati nel paragrafo relativo al *claw back*. Inoltre, tale compenso potrà essere riconosciuto solo a condizione che i livelli patrimoniali e di liquidità del Patrimonio BancoPosta siano almeno pari ai livelli minimi regolamentari.

Restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, quali ad esempio il trattamento di fine rapporto.

In caso di risoluzione del rapporto per licenziamento si applica la normativa tempo per tempo vigente e il CCNL di riferimento.

La Società, inoltre, di norma non stipula patti di non concorrenza. Con riferimento a professionalità con caratteristiche particolarmente rilevanti, tali per cui la risoluzione del rapporto possa determinare rischi per l'Azienda, si riserva di definire, volta per volta, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo commisurato alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

In caso di stipula di eventuali patti di non concorrenza, per il corrispettivo viene preso a riferimento un limite massimo pari a un'annualità della retribuzione annua lorda fissa per ciascun anno di durata del patto; i patti, di norma, durano un anno. L'erogazione avviene nelle modalità ed entro i limiti previsti dalla regolamentazione di riferimento.

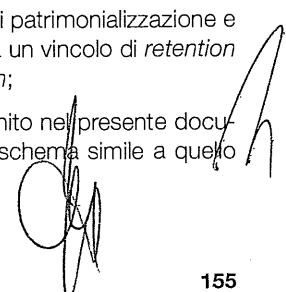
I compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto, ad esclusione di eventuali corrispettivi per i patti di non concorrenza (per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di retribuzione annua lorda fissa) e/o compensi obbligatori contrattualmente, sono corrisposti secondo le modalità di seguito descritte.

Con riferimento al Responsabile BancoPosta:

- una quota pari al 40% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione, è erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% sotto forma di diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane, sottoposte a un vincolo di *retention* di un anno; tale quota è sottoposta alla verifica dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta;
- una quota pari al 60% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è soggetta a un sistema di pagamento differito in un periodo di 5 anni *pro-rata*; più della metà del pagamento differito è effettuato in diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane, in linea con lo schema previsto per il pagamento del sistema d'incentivazione a breve termine (MBO);
- le erogazioni delle quote differite previste sono sottoposte alla verifica dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta e, per la componente in diritti a ricevere azioni, assoggettate a un vincolo di *retention* pari a un anno; gli stessi parametri dovranno essere rispettati anche al termine del periodo di *retention*.

Per il Personale più rilevante appartenente alla categoria del *Senior Management*:

- una quota pari al 60% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% sotto forma di diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane, sottoposte a un vincolo di *retention* di un anno; tale quota è sottoposta alla verifica dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta;
- una quota pari al 40% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è soggetta a un sistema di pagamento differito in un periodo di 5 anni *pro-rata*; più della metà del pagamento differito è effettuato in diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane, in linea con lo schema previsto per la remunerazione variabile annuale;
- l'erogazione delle quote differite previste avverrà, a condizione che siano rispettati i parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta e, per la componente in diritti a ricevere azioni, assoggettate a un vincolo di *retention* pari a un anno; gli stessi parametri dovranno essere rispettati anche al termine del periodo di *retention*;
- qualora l'importo del compenso variabile complessivo da ultimo percepito sia superiore al livello definito nel presente documento come importo "particolarmente elevato", lo schema di *pay-out* si modifica prevedendo uno schema simile a quello sopra descritto per il Responsabile BancoPosta.



Per il Personale più rilevante non rientrante nella categoria del *Senior Management*:

- una quota pari al 60% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% sotto forma di diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane, sottoposte a un vincolo di *retention* di un anno; tale quota è sottoposta alla verifica dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta;
- una quota pari al 40% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è soggetta a un sistema di pagamento differito in un periodo di 4 anni *pro-rata* erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% sotto forma di diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane, in linea con lo schema previsto per la remunerazione variabile annuale;
- l'erogazione delle quote differite previste avverrà a condizione che siano rispettati i parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta; gli stessi parametri dovranno essere rispettati anche al termine del periodo di *retention*;
- qualora l'importo del compenso variabile complessivo da ultimo percepito sia superiore al livello definito nel presente documento come importo "particolarmente elevato", lo schema di *pay-out* si modifica prevedendo una componente differita pari al 60%, in linea con lo schema di erogazione previsto per il sistema d'incentivazione a breve termine (MBO).

Resta inteso che - per tutte le categorie sopra elencate - una somma equivalente all'eventuale indennità sostitutiva del periodo di preavviso previsto dal CCNL sarà detratta dall'ammontare complessivo e pagata secondo quanto previsto dalla normativa vigente; inoltre, l'importo complessivo eventualmente erogato verrà sottoposto a meccanismi di *malus* e di *claw back* fino all'intera quota entro 5 anni dal pagamento di ciascuna quota di incentivo e, comunque, entro i termini di prescrizione previsti, in relazione alle circostanze definite nelle Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti.

In applicazione delle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni in merito alla determinazione dei compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto per il Personale più rilevante, si evidenzia che il limite massimo ai compensi corrisposti in caso di risoluzione del rapporto, come sopra descritti, può portare a un esborso massimo individuale pari a circa euro 6,5 milioni determinato sulla base della retribuzione più elevata⁸. Tale esborso è calcolato facendo riferimento alla massima retribuzione prevista tra il Personale destinatario delle presenti Linee Guida applicandovi, a livello massimo, tutte le possibili componenti della remunerazione da corrispondere in caso di cessazione anticipata.

Il processo di definizione degli importi correlati alla conclusione del rapporto è strutturato in modo da assicurare la sostenibilità economica di un'eventuale contemporanea risoluzione anticipata del rapporto di una pluralità di soggetti "con caratteristiche particolarmente rilevanti".

L'importo derivante dall'applicazione dei principi sopra descritti comporta erogazioni correlate alla remunerazione globale lorda del soggetto, proporzionata al ruolo ricoperto e all'ampiezza delle responsabilità assegnate, oltre a rispecchiare l'esperienza e le capacità richieste per ciascuna posizione, nonché le *performance* dimostrate e la qualità complessiva del contributo ai risultati a breve e a lungo termine.

Il compenso da corrispondere legato alla conclusione anticipata del rapporto per l'AD-DG, per il Responsabile della funzione BancoPosta e per il Dirigente Preposto, è sottoposto all'esame del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni.

Per gli altri *Material Risk Takers*, il compenso da corrispondere in occasione di cessazione anticipata del rapporto di lavoro è sottoposto all'esame dell'AD-DG e del Responsabile della funzione BancoPosta, nel rispetto delle politiche condivise dal Comitato Remunerazioni.

Da un lato il Consiglio e, dall'altro, l'AD-DG, di concerto con il Responsabile della funzione BancoPosta, nell'ambito del limite massimo deliberato dall'Assemblea, valutano quanto sopra in considerazione dell'operato del soggetto nei diversi ruoli ricoperti nel tempo e avendo particolare riguardo ai livelli di patrimonializzazione e liquidità del Patrimonio BancoPosta.

Nessun importo è erogato laddove si sia verificata una o più delle fattispecie previste nel *claw back*.

I principi sopra definiti si possono applicare all'atto della risoluzione del rapporto anche nel caso in cui non siano state definite specifiche pattuizioni *ex-ante*.

8. Si procede a una esemplificazione al solo fine di soddisfare la previsione regolamentare prevista dal "XXV aggiornamento della Circolare Banca d'Italia". La Circolare richiede l'indicazione di un limite massimo della *severance* anche in termini di numero di annualità di retribuzione fissa oltre che in valore assoluto. Il numero di annualità di retribuzione fissa che sottende la remunerazione globale convenzionale lorda, potrebbe, in via del tutto teorica, in caso di assegnazione dei livelli massimi della remunerazione variabile possibili, essere pari a circa 5,2 annualità. Per il 2021 il valore del compenso corrisposto in occasione della risoluzione del rapporto così determinato non potrà comunque essere superiore a Euro 6,5 milioni, come sopra specificato.

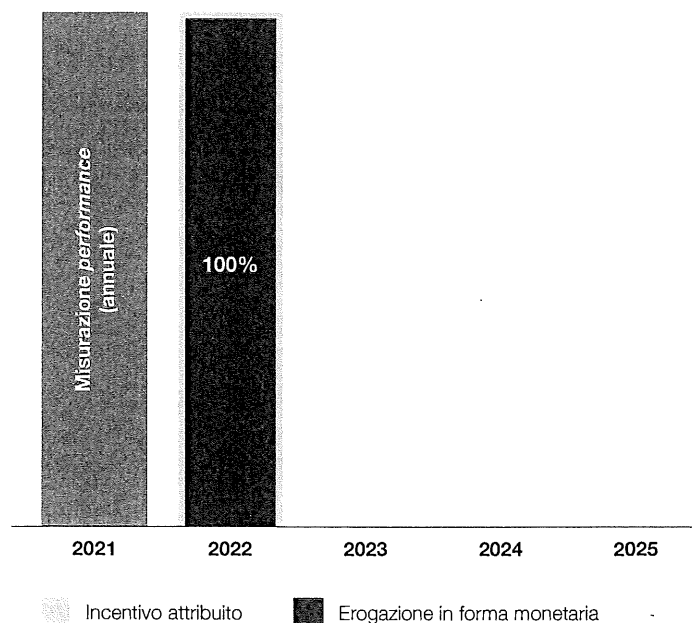
4.6 Remunerazione del restante Personale BancoPosta (non *Material Risk Takers*)

Anche per il restante personale BancoPosta (non rientrante nel Personale più rilevante) la remunerazione fissa è costituita da una componente monetaria ("retribuzione fissa") e da una componente "in natura" ("*benefit*").

La remunerazione variabile per il personale BancoPosta non incluso tra i *Material Risk Takers* – coerentemente con le politiche di Gruppo – è direttamente collegata alle *performance* aziendali nonché a quelle individuali, tenuto conto dei rischi assunti nel corso dell'attività (può quindi ridursi sensibilmente, fino ad azzerarsi). Possono essere previsti i seguenti strumenti:

- il sistema d'incentivazione a breve termine ("MBO") è definito in linea con alcune delle caratteristiche del sistema per il Personale più rilevante descritto in precedenza, contemplando le medesime condizioni di attivazione (a titolo esemplificativo *performance gate*, rispetto della propensione al rischio e condizioni individuali). Non sono previsti l'utilizzo di azioni e modalità di differimento per l'erogazione degli eventuali *bonus* maturati;
- con riferimento al premio di risultato, il CCNL demanda alla contrattazione integrativa di secondo livello la definizione del premio aziendale. Il premio aziendale è riconosciuto al raggiungimento dei risultati complessivi;
- altri *bonus* sono definiti all'interno delle politiche aziendali in coerenza con il *budget* e con le prassi di mercato, al fine di assicurare il rispetto dei criteri di equità interna e di sostenibilità dei costi e il confronto con i *benchmark* retributivi di mercato. Sono finalizzati a valorizzare il contributo sulla base della prestazione individuale e dei comportamenti osservati. Vengono presi in considerazione ai fini del computo della retribuzione variabile complessiva;
- i *bonus* d'ingresso sono consentiti in casi eccezionali in fase di assunzione di nuovo personale;
- i sistemi di incentivazione dedicati a specifiche figure professionali con obiettivi infrannuali, annuali e pluriennali collegati a *performance* individuali o di gruppo sottoposti in ogni caso al soddisfacimento dei requisiti di patrimonializzazione.

Figura 23. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA "MBO" PER IL RESTANTE PERSONALE BANCOPOSTA (NON MATERIAL RISK TAKERS)



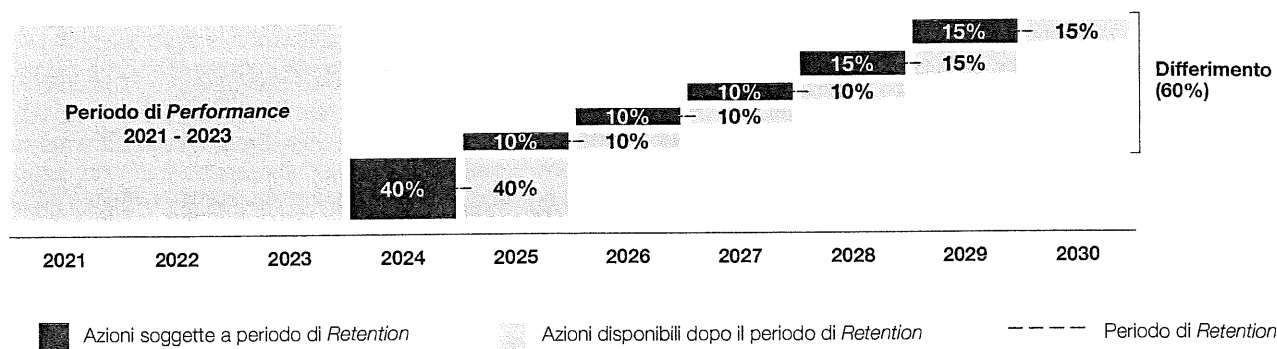
1460

157

Alcune risorse non rientranti nel perimetro del Personale più rilevante potrebbero essere destinatarie del "Piano ILT *Performance Share* 2021-2023".

Per questa categoria di beneficiari il "Piano ILT *Performance Share* 2021-2023" prevede la condizione cancello, le condizioni di accesso e degli obiettivi di *performance* in linea con quanto descritto in precedenza per l'AD-DG e i beneficiari rientranti nel perimetro del Personale più rilevante; anche in termini di modalità di erogazione delle azioni il "Piano ILT *Performance Share*" segue il medesimo schema di seguito riportato:

Figura 24. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL "PIANO ILT *PERFORMANCE SHARE* 2021-2023" PER I BENEFICIARI NON APPARTENENTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE



Si ricorda che nessun Amministratore o Dirigente con responsabilità strategiche è incluso nel restante personale BancoPosta (non *Material Risk Takers*).

Sempre per il restante personale non incluso nel perimetro dei *Material Risk Takers*, solo per alcuni ruoli professionali, possono essere infine definiti specifici sistemi d'incentivazione che prevedono un meccanismo per obiettivi e *bonus* finalizzati a sostenere la *retention* e le *performance* elevate sotto il profilo quali-quantitativo.

4.7 Meccanismi di aggiustamento *ex-ante* ed *ex-post* (clausole di *malus* e *claw back*)

Allineamento al rischio *ex-ante*

In linea con le migliori prassi di mercato e le normative di riferimento, la remunerazione variabile non è garantita, ma sottoposta al raggiungimento di prefissati livelli di *performance* unitamente al rispetto del profilo di rischio del Patrimonio BancoPosta, declinato nell'ambito delle condizioni cancello, delle condizioni di accesso, del *Bonus Pool* e degli obiettivi dei diversi sistemi di incentivazione.

Componenti variabili garantite possono essere previste, in presenza di livelli patrimoniali e di liquidità coerenti con i requisiti prudenziali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego. Non possono essere riconosciute più di una volta alla stessa persona e non sono soggette alle norme sulla struttura della remunerazione variabile (differimenti e/o componente in strumenti finanziari). Le stesse concorrono alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno, salvo che siano corrisposte in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

Le remunerazioni volte a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi (per effetto di meccanismi di *malus* o *claw back*) derivanti da precedenti impieghi, fermo restando il caso della remunerazione variabile garantita, sono soggette a tutte le regole applicabili in base all'appartenenza o meno alla categoria dei *Material Risk Takers* e definite dalle presenti Linee Guida (ad es. limiti ai compensi, obblighi di differimento e *retention*, pagamento in strumenti finanziari, *malus*, *claw back*, etc.).

Allineamento al rischio *ex-post*

Sono previste alcune fattispecie specifiche, come di seguito descritte, in cui dovranno essere applicati meccanismi di aggiustamento *ex-post* dell'importo della remunerazione variabile. Tali disposizioni si applicano al personale destinatario dei sistemi d'incentivazione variabile ("MBO" e/o "ILT") e, quindi ove presente, anche al personale non incluso nel perimetro dei *Material Risk Takers*.

Claw back

In linea con le migliori prassi di mercato e le normative di riferimento, la remunerazione variabile complessiva è soggetta alla richiesta di restituzione (clausole di *claw back*) al verificarsi di determinati eventi.

Il processo di applicazione dei meccanismi di *claw back* è condotto in coerenza con la relativa procedura interna adottata dalla Società approvata dal C.d.A. nella sua adunanza del 18 marzo 2019. Tale procedura prevede la partecipazione interdisciplinare di più funzioni aziendali con differenti competenze che intervengono nelle diverse fasi del processo ovvero: attivazione, istruttoria, finalizzazione di una relazione informativa, chiusura della procedura e adempimenti obbligatori. Gli organi/funzioni aziendali, responsabili della decisione di procedere al recupero dell'intero ammontare o di parte dei premi variabili già corrisposti, sono differenziati in base al profilo della risorsa oggetto della procedura di *claw back*. Resta inteso che per l'AD-DG e per gli altri *MRTs* l'eventuale decisione sarà di competenza del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni.

I meccanismi di *claw back*, cioè di restituzione di premi già corrisposti, vengono attivati tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia. Tale disposizione si applica al personale destinatario dei sistemi d'incentivazione variabile sia a breve sia a medio-lungo termine.

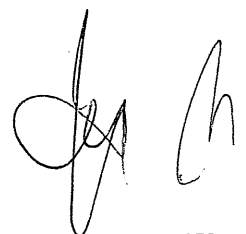
Entro 5 anni dal pagamento di ciascuna quota di incentivo e comunque entro i termini di prescrizione previsti, la Società può chiedere la restituzione di quanto già erogato fino all'intero incentivo, fermo restando il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno, in caso di:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, al Codice Etico, al Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o a una delle società del Gruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per la Società, per una delle società del Gruppo o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, statutarie, al Codice Etico, al Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o a una delle società del Gruppo, che abbiano determinato un vantaggio in termini di incentivazione per il beneficiario;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o a una delle società del Gruppo;
- erogazione del premio sulla base di dati che siano risultati in seguito errati e/o falsi.

Malus

Il verificarsi di una o più delle suddette fattispecie comporta inoltre l'applicazione di meccanismi di *malus* per le quote differite non ancora erogate dei sistemi di incentivazione. Si fa riferimento sia alle quote da erogarsi in forma monetaria sia a quelle da erogarsi in azioni.

Ulteriori meccanismi di *malus*, che comportano la riduzione fino all'azzeramento delle quote d'incentivazione differite, si attivano qualora non vengano rispettati i livelli di *risk tolerance* dei parametri di adeguatezza patrimoniale e di liquidità definiti nel rispetto del *Risk Appetite Framework* ("RAF") del Patrimonio BancoPosta tempo per tempo vigente.



Altri meccanismi di aggiustamento

Si evidenzia che il verificarsi di una o più delle fattispecie evidenziate nell'ambito del *claw back* (a titolo esemplificativo e non esaustivo, comportamenti fraudolenti o di colpa grave del beneficiario a danno della Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o di una delle società del Gruppo ecc.) comporta, altresì, la non erogazione delle quote sottoposte a periodi di *retention*.

Come anticipato, il Personale BancoPosta rientrante nel perimetro del Personale più rilevante, secondo quanto prescritto dalle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia, è tenuto a non 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 remunerazione variabile.

Quanto sopra è confermato attraverso specifiche pattuizioni con il Personale BancoPosta nelle quali viene richiesto di comunicare l'eventuale apertura di conti custodia titoli presso altri intermediari, oltre alla eventuale realizzazione di investimenti finanziari in diritti speciali, diversi dai titoli oggetto di scambio nei mercati regolamentati, che hanno come sottostante, diretto o indiretto, le azioni di Poste Italiane.

Coerentemente con le previsioni regolamentari, Poste Italiane attiverà a tal fine controlli a campione con riferimento ai conti custodia titoli detenuti dal Personale più rilevante presso BancoPosta.

5. Politiche e prassi di remunerazione del personale, non appartenente al Patrimonio BancoPosta, addetto alla rete di vendita di prodotti bancari, finanziari e di pagamento⁹

BancoPosta, nell'esercizio delle attività di collocamento dei prodotti bancari, finanziari¹⁰, assicurativi e di pagamento¹¹, così come disciplinata dalle norme del Testo Unico Bancario¹², del Testo Unico della Finanza¹³, dai Regolamenti IVASS e dal regolamento 2088/2019, presta costante attenzione alla trasparenza delle condizioni contrattuali e alla correttezza dei comportamenti della rete di vendita, non appartenente al Patrimonio BancoPosta, al fine di presidiare i rischi di natura legale e reputazionale connessi ai rapporti con la clientela, non solo con accorgimenti di carattere organizzativo o procedurale ma anche definendo specifiche politiche di remunerazione del personale a ciò addetto.

In particolare, BancoPosta intende soddisfare i bisogni della clientela attraverso il governo e il controllo dell'intero ciclo di vita dei prodotti nelle varie fasi di elaborazione, distribuzione, monitoraggio e revisione.

Con particolare riferimento alle attività di vendita e commercializzazione di prodotti bancari, finanziari, assicurativi e di pagamento, BancoPosta si avvale delle Funzioni di Poste Italiane delle reti commerciali (denominate Mercato Privati e Mercato Imprese e Pubblica Amministrazione) per il tramite dello specifico Disciplinare Esecutivo¹⁴. Al riguardo, BancoPosta verifica che i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale addetto alla vendita (di seguito "sistemi di remunerazione ed incentivazione commerciale") siano conformi ai seguenti principi:

- siano definiti in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo;
- siano ispirati a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, al contenimento dei rischi legali e reputazionali, alla tutela e fidelizzazione della clientela, al rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili;
- non si basino esclusivamente su obiettivi commerciali, bensì anche su criteri qualitativi, e non costituiscano un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto ai bisogni, alle esigenze finanziarie e in termini ESG dei clienti.

In particolare, i soggetti destinatari della presente linea guida (di seguito "soggetti rilevanti") sono individuati nel personale che offre prodotti ai clienti interagendo con quest'ultimi, nonché coloro a cui questi rispondono gerarchicamente.

La valutazione dei sistemi di remunerazione ed incentivazione del personale addetto alla vendita rientra tra le competenze del "Comitato interfunzionale Servizi Finanziari e Assicurativi" (in ambito Poste Italiane) che è presieduto dal Responsabile BancoPosta e prevede la partecipazione, tra gli altri, dei Responsabili delle reti commerciali. Nell'ambito di tale Comitato, previa verifica della Funzione *Compliance* di BancoPosta, sono valutate le logiche di definizione dei sistemi di incentivazione commerciale, il monitoraggio degli obiettivi, l'andamento delle attività svolte nonché dello stato di realizzazione delle azioni correttive individuate a seguito di eventuali inefficienze o non conformità riscontrate.

Nella definizione dei sistemi di remunerazione ed incentivazione commerciale, BancoPosta, di concerto con la funzione Mercato Privati, Mercato Imprese e Pubblica Amministrazione, Risorse Umane e Organizzazione, Amministrazione Finanza e Controllo in ambito Poste Italiane, assicura che:

- la remunerazione non determini incentivi tali da indurre il personale addetto alla rete di vendita a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti;

9. Politica redatta anche ai sensi del Provvedimento Banca d'Italia sulla "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" del 19 marzo 2019.

10. Nei prodotti finanziari sono ricompresi "gli strumenti finanziari e ogni altra forma di investimento di natura finanziaria" come definiti all'art. 1 comma 1 lettera u) ed i prodotti di investimento assicurativi di cui all'art. 1 comma 1, alla lettera v) bis 3.

11. BancoPosta opera, tra l'altro, come collocatore di PostePay S.p.A., istituto di moneta elettronica del Gruppo Poste Italiane.

12. Decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 "Testo Unico Bancario", Titolo VI.

13. Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 "Testo Unico della Finanza", Titolo II.

14. Disciplina Esecutivo "Reti Commerciali" valido dal 1 gennaio 2021 al 31 dicembre 2022.

161

- sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti, adottando opportuni accorgimenti di presidio;
- la componente variabile della remunerazione:
 - sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi;
 - non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente;
 - sia adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione;
 - sia soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento.

BancoPosta, inoltre, assicura che venga adottata idonea procedura avente ad oggetto il sistema di incentivazione commerciale, volta a disciplinare, tra le altre cose, le modalità con cui le politiche vengono attuate, con particolare riguardo all'applicazione dei criteri per la determinazione della componente variabile, ove prevista, nonché i meccanismi per una chiara e preventiva comunicazione ai soggetti rilevanti delle politiche di remunerazione a loro destinate.

Il perimetro dei soggetti cui si applicano le suddette politiche e prassi di remunerazione è composto, alla data del 31/03/2021, da un numero di 54.710 risorse appartenenti alle seguenti strutture e figure commerciali della funzione Mercato Privati e della funzione Mercato Imprese e Pubblica Amministrazione in ambito Poste Italiane:

Figura 25. STRUTTURE E FIGURE COMMERCIALI DELLA FUNZIONE MERCATO PRIVATI E MERCATO IMPRESE E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN AMBITO POSTE ITALIANE

	Struttura	Figure commerciali
Mercato Privati	Ufficio Postale	Direttore Ufficio Postale
		Specialista Consulente Finanziario
		Operatore di Sportello
		Operatore di Accoglienza
		Specialista Ufficio Postale
		Collaboratore Ufficio Postale Doppio Turno
		Operatore <i>Corner</i>
	Filiale	Responsabile Commerciale di Filiale
		Referente Commerciale di Zona
		Specialista Consulente Mobile
Mercato Imprese e Pubblica Amministrazione	Macro Area	Coordinatore Commerciale Territoriale
		Referente Protezione
		Referente Finanziamenti
	Commerciale Finanziario e Assicurativo	Responsabile Venditori Specialisti
		Venditore Specialista
		Account Specialista
		Venditore <i>Junior</i>
	Commerciale Piccoli Operatori Economici	Specialisti <i>Small Business</i>
		Responsabile Venditori Imprese
		<i>Teleseller</i>
		<i>Tutor</i>

Infine, con particolare riferimento alle attività di supporto al cliente e di trattamento dei reclami svolte con l'apporto della funzione *Digital, Technology and Operations* in ambito Poste Italiane, per il tramite dello specifico Disciplinary Esecutivo¹⁵, BancoPosta assicura che i sistemi di remunerazione ed incentivazione del personale addetto alla trattazione dei reclami ove esistenti prevedano indicatori che tengano conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.

15. Disciplinary Esecutivo "Digital Technology & Operations-Operations (Back Office e Assistenza Clienti)" valido dal 1 gennaio 2021 al 31 dicembre 2022.

6. Attuazione della politica in materia di remunerazione e incentivazione del 2020

Si fornisce, di seguito, la descrizione delle modalità con cui le previsioni contenute nelle *"Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2020 del Patrimonio BancoPosta"* sono state attuate nel corso del medesimo anno. In particolare, viene illustrato il processo decisionale che ha coinvolto le funzioni e gli organi aziendali, per la definizione dei compensi corrisposti nel 2020 a favore del Presidente e dei componenti dell'Organo con funzione di supervisione strategica, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, delle funzioni aziendali di controllo e del restante Personale più rilevante (il variabile inserito nelle tabelle è una stima definita al momento della redazione del presente documento in attesa dell'approvazione del Bilancio della Società da parte dell'Assemblea degli azionisti). Inoltre, sono comunicate le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività di tutto il personale rientrante nel perimetro di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta.

6.1 Governance del processo di remunerazione

Le *"Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2020 del Patrimonio BancoPosta"* sono state definite dal Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2020, sentito il parere del Comitato Remunerazioni e del Comitato Controllo e Rischi (all'epoca denominato Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità), e approvate dall'Assemblea degli azionisti in data 15 maggio 2020.

Le stesse sono disponibili sul sito internet www.posteitaliane.it (nella sezione *Governance* – Remunerazione). Si segnala che, dalle verifiche svolte sulle modalità di attuazione delle prassi rispetto alla politica di remunerazione e incentivazione del personale facente capo al Patrimonio BancoPosta vigente per il 2020, è emerso un generale livello di adeguatezza.

La funzione *Compliance* e la funzione *Risk Management* hanno valutato preventivamente le *"Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2020 del Patrimonio BancoPosta"* confermandone rispettivamente la conformità alla normativa (interna ed esterna) e alle politiche di rischio.

In particolare, la funzione *Compliance* ha svolto le opportune verifiche al fine di garantire la coerenza e l'adeguatezza delle *"Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2020 del Patrimonio BancoPosta"* e degli obiettivi assegnati rispetto a quanto indicato dalla normativa di riferimento e dal Regolamento del Patrimonio BancoPosta.

Con l'ausilio della struttura Pianificazione, Controllo e Analisi Dati di BancoPosta, la funzione *Risk Management* ha contribuito alla determinazione degli indicatori economico-finanziari corretti per il rischio da inserire nei sistemi di incentivazione, in modo coerente con la situazione di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta, con i rischi assunti nel corso delle sue attività e con i livelli di *performance* raggiunti. Di conseguenza, al fine di fornire al Comitato Remunerazioni le informazioni necessarie per garantire l'allineamento con il *Risk Appetite Framework* ("RAF") del Patrimonio BancoPosta, il responsabile della funzione *Risk Management* è stato invitato a partecipare alle riunioni del Comitato Remunerazioni, durante le quali sono stati trattati temi aventi un impatto sulla gestione del rischio e sui livelli di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio.

La funzione *Compliance* e la funzione *Risk Management*, inoltre, hanno contribuito, per gli aspetti di competenza, al processo di identificazione dei *Risk Takers*, coordinato dall'*HR Business Partner BancoPosta* a supporto del Responsabile della funzione BancoPosta. A dicembre 2020, il perimetro del Personale più rilevante è stato definito pari a 47 risorse, pari al medesimo numero identificato a marzo 2020.

La funzione Revisione Interna ha proceduto, inoltre, a verificare la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche di BancoPosta e alla normativa di riferimento.

6.2 Informativa ex-post

In conformità alla richiesta di *disclosure* circa le modalità con cui sono state applicate le "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2020 del Patrimonio BancoPosta" e dei dati retributivi di cui al "XXV aggiornamento della Circolare Banca d'Italia" e all'art. 450 del Regolamento n. 575 del 26 giugno 2013 (c.d. *CRR*), si riportano di seguito le principali evidenze relative ai sistemi di incentivazione attivati nel 2019 e le tabelle informative.

In particolare, conformemente alle previsioni delle Linee Guida, i sistemi di remunerazione variabile assegnati sono stati:

- il sistema d'incentivazione a breve termine "MBO" 2020 implementato in linea con le previsioni regolamentari più stringenti con riferimento al Personale più rilevante, e comprensivo, per tutti i partecipanti, delle condizioni di attivazione (*performance gate*, rispetto della propensione al rischio e condizioni di accesso individuali) coerentemente con quanto definito nel Documento Informativo approvato dall'Assemblea degli azionisti del 15 maggio 2020. In merito si evidenzia che, in data 29 aprile 2020, l'Azienda ha deciso e sintetizzato in un comunicato stampa la seguente disposizione: «*in linea con i valori di solidarietà, vicinanza alle persone e attenzione alla sostenibilità aziendale, più che mai necessari in questa fase, e tenendo conto dello sforzo collettivo senza precedenti in cui è impegnato l'intero Paese, Poste ha deciso di decurtare il 50% del bonus "MBO 2020" per tutto il proprio management, oltre 1.300 beneficiari*». Anche l'AD-DG e tutte le risorse del Patrimonio BancoPosta beneficiarie del Piano MBO hanno visto il proprio *bonus* decurtato del 50%;
- "Piano ILT *Performance Share*" secondo ciclo 2020-2022, coerentemente con quanto definito nel Documento Informativo approvato dall'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2019;
- "Piano ILT *Deliver 2022*" quinquennale/triennale, assegnato nel 2018 in linea con quanto illustrato nelle Linee Guida 2018 e nel Documento Informativo sul piano triennale approvato dall'Assemblea degli azionisti 2018.

Inoltre, nel corso del 2020, sono stati riconosciuti:

- premio di risultato - demandato dal CCNL alla contrattazione integrativa di secondo livello. Il premio aziendale è correlato ad obiettivi di incrementi di produttività, qualità e redditività aziendale;
- gratifiche *Una Tantum* - definite all'interno delle politiche retributive aziendali in coerenza con il *budget* e con le prassi di mercato, al fine di assicurare il rispetto dei criteri di equità interna e di sostenibilità dei costi e il confronto con i *benchmark* retributivi di mercato. Sono finalizzate a valorizzare il contributo sulla base della prestazione individuale e dei comportamenti osservati. Vengono prese in considerazione ai fini del computo della retribuzione variabile complessiva e sono riconosciute previa conferma del rispetto della propensione al rischio con riferimento all'accantonamento complessivo. In particolare, il valore complessivo delle *Una Tantum* riconosciute per il 2020 è stato pari a € 129.600 coinvolgendo 39 risorse (importo medio pro-capite circa € 3.300 lordi), di cui nessun Dirigente;
- *bonus* d'ingresso - consentiti in casi eccezionali in fase di assunzione di nuovo personale (per il 2020 al personale *Risk Takers* non sono stati riconosciuti *bonus* d'ingresso).

Si ricorda che l'AD-DG ed i Dirigenti con responsabilità strategiche del Patrimonio BancoPosta non sono stati inclusi tra i beneficiari del premio di risultato e di gratifiche *Una Tantum*.

Focus sulla consuntivazione dei sistemi di incentivazione variabile

Di seguito, si forniscono i principali dettagli sulla consuntivazione del i) sistema d'incentivazione a breve termine "MBO" 2020, del ii) secondo ciclo 2017-2019 "Piano ILT *Phantom Stock*", del iii) terzo ciclo 2018-2020 "Piano ILT *Phantom Stock*" e iv) del Piano di incentivazione di lungo termine *Deliver* triennale, assegnato nel corso del 2018.

Sistema d'incentivazione a breve termine "MBO" 2020

Con riferimento al sistema di incentivazione variabile a breve termine "MBO", per il periodo di *performance* 2020, a seguire è riportato il livello di conseguimento della condizione cancello e delle condizioni di accesso al sistema, con riferimento al perimetro del Patrimonio BancoPosta. Si evidenzia che le stesse sono state superate e pertanto il suddetto sistema è stato attivato.

Figura 26. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO DEL SISTEMA "MBO" 2020

Condizioni (ON/OFF)	Valore soglia	Consuntivo
EBIT di Gruppo (€ mld)	1,9 (<i>Budget</i>)	Superato
Parametro di adeguatezza Patrimoniale Patrimonio BancoPosta: CET 1	15%	Superato
Parametro di Liquidità a breve termine Patrimonio BancoPosta: LCR	330%	Superato

La seguente figura illustra per l'AD-DG i livelli di raggiungimento di ciascun obiettivo di *performance* assegnato, relativamente al sistema d'incentivazione a breve termine "MBO" 2020.

Figura 27. CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI "MBO" 2020 AD-DG

Obiettivi	Peso	Minimo	Target	Massimo	Consuntivo
EBIT di Gruppo (€ mld)	25%	1,9 (<i>Budget</i>)	<i>Budget</i> +2%	<i>Budget</i> +4%	2,1 (massimo)
Costi operativi di Gruppo (€ mld)	15%	8,2 (<i>Budget</i>)	<i>Budget</i> -1%	<i>Budget</i> -2%	7,8 (massimo)
RORAC BancoPosta	20%	32%	+ 390 bps	+ 870 bps	52% (massimo)
RORAC Gruppo Assicurativo Poste Vita	10%	11%	+ 300 bps	+ 320 bps	Massimo
Customer Experience	10%	27,7	28,7	29,7	28,7 (<i>target</i>)
Qualità PCL	10%	8	10	12	10 (<i>target</i>)
Supporto allo sviluppo socio-economico del territorio	10%	70	100	140	140 (massimo)

Valori arrotondati alla prima cifra decimale.

Maggiori dettagli sono forniti nella Relazione sui compensi corrisposti 2020 di Poste Italiane.

Per quanto riguarda il restante personale *MRTs* si evidenzia che sono previsti obiettivi individuali collegati al ruolo ricoperto con l'indicatore, di norma, comune a tutti del RORAC BancoPosta (con un peso compreso tra il 30% e il 50%) il cui valore di consuntivazione è il medesimo dell'AD-DG. Si ricorda, infine, che gli obiettivi di *performance* per i beneficiari appartenenti alle funzioni aziendali di controllo e alla funzione *HR Business Partner BP* sono coerenti con i compiti assegnati e prevedono l'attribuzione di indicatori qualitativi e indipendenti dai risultati conseguiti dalla Società e dal Patrimonio BancoPosta.

“Piano ILT Phantom Stock”

Si evidenzia che le *phantom stock* collegate al “Piano ILT Phantom Stock” secondo ciclo 2017-2019, consuntivato nel 2020, sono giunte al termine del periodo di *retention*; il controvalore in denaro è stato definito sulla base della media aritmetica dei prezzi delle azioni rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto al 15 aprile 2021, data del Consiglio di Amministrazione che ha verificato la sussistenza dei parametri di patrimonializzazione e liquidità del Patrimonio BancoPosta. I valori relativi a tali erogazioni per le risorse interessate sono riportati nelle successive tabelle A e B.

Con riferimento al terzo ciclo 2018-2020 del “Piano ILT Phantom Stock” la condizione cancello e le condizioni di accesso previste per i beneficiari del Patrimonio BancoPosta sono state tutte superate, come rappresentato nella successiva tabella:

Figura 28. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO DEL TERZO CICLO 2018-2020 “PIANO ILT PHANTOM STOCK”

Condizione cancello	Valore soglia	Consuntivo
EBIT di Gruppo cumulato triennale (€ mld)	4,5	Superato
Condizioni di accesso	Valore soglia	Consuntivo
Parametro di adeguatezza Patrimoniale Patrimonio BancoPosta: CET 1	15%	Superato
Parametro di Liquidità a breve termine Patrimonio BancoPosta: LCR	330%	Superato

Il superamento di tali condizioni ha consentito l’attivazione del piano. Anche per quanto riguarda gli obiettivi di *performance* si evidenzia che gli stessi sono stati positivamente raggiunti, come di seguito rappresentato:

Figura 29. CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL TERZO CICLO 2018-2020 “PIANO ILT PHANTOM STOCK” ASSEGNATO NEL 2018

Primo obiettivo	Peso	Minimo	Target	Massimo	Consuntivo
RORAC BancoPosta (media triennio)	60%	29,7%	40,5%	58,0%	54,8% (fra target e massimo)
Secondo obiettivo	Peso	Metodologia di misurazione			Consuntivo
					TSR Poste Italiane +57,55%
Total Shareholder Return Poste Italiane vs FTSE MIB	40%	Valore On/Off: obiettivo raggiunto se TSR Poste Italiane superiore al TSR dell'indice FTSE MIB nel triennio di riferimento (1/01/2018 – 31/12/2020)			TSR FTSE MIB +11,69%
(On)					

Maggiori dettagli sulla consuntivazione dell’AD-DG sono forniti nella Relazione sui compensi corrisposti 2020 di Poste Italiane.

Le *phantom stock* derivanti dalla consuntivazione del Piano saranno sottoposte a un periodo di *retention* di un anno al termine del quale verranno convertite in denaro, previa verifica della sussistenza dei parametri di patrimonializzazione e liquidità del Patrimonio BancoPosta. Il controvalore in denaro sarà definito sulla base della media aritmetica dei prezzi delle azioni rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto alla data del Consiglio di Amministrazione che verificherà, nel 2022, la sussistenza di tali parametri.

Piano di incentivazione di lungo termine *Deliver* triennale (ILT *Deliver* triennale)

Con riferimento al Piano ILT *Deliver* triennale, assegnato nel corso del 2018 e giunto al termine del periodo di *performance*, a seguire è riportato il livello di conseguimento della condizione cancello e delle condizioni di accesso al sistema.

Figura 30. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO DEL PIANO ILT *DELIVER* TRIENNALE

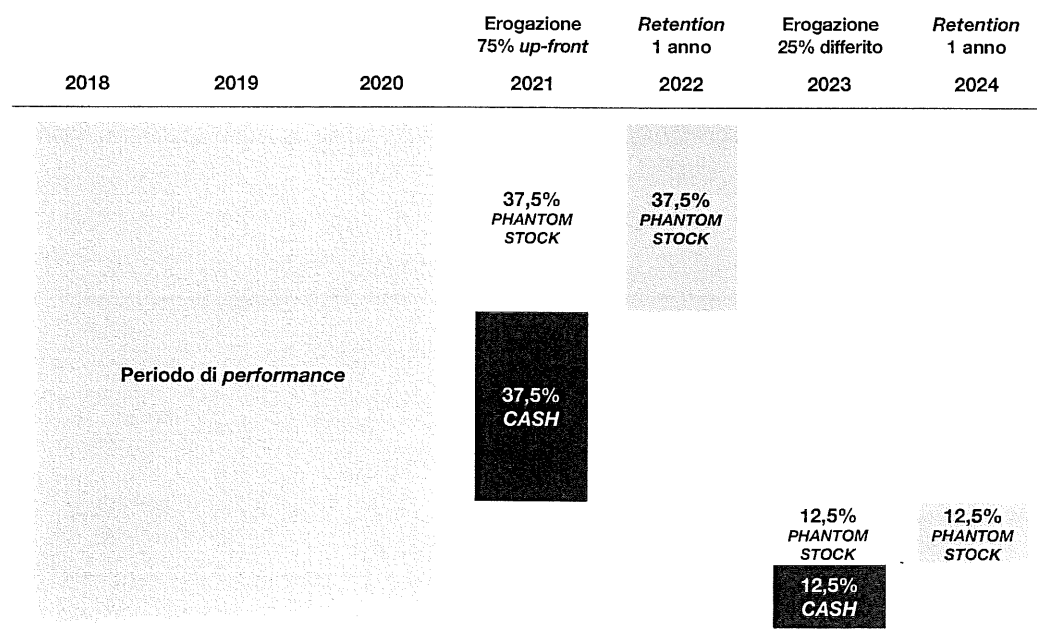
Condizione cancello	Valore soglia	Consuntivo
EBIT di Gruppo cumulato triennale (€ mld)	4,5	Superato

Condizioni di accesso	Valore soglia	Consuntivo
Parametro di adeguatezza Patrimoniale Patrimonio BancoPosta: CET 1	15%	Superato
Parametro di Liquidità a breve termine Patrimonio BancoPosta: LCR	330%	Superato
Parametro di redditività corretta per il rischio Patrimonio BancoPosta: RORAC	32%	Superato

Il superamento di tali condizioni ha consentito l'attivazione del piano. Anche per quanto riguarda gli obiettivi di *performance* si evidenzia che gli stessi sono stati positivamente raggiunti a livello massimo come già evidenziato nella Relazione sui compensi corrisposti 2020 di Poste Italiane.

Si ricorda che, per il personale *Risk Takers*, come descritto nel Documento Informativo approvato dall'Assemblea degli azionisti del 29 maggio 2018, prevede il seguente schema di *pay-out* (50% Cash e 50% in strumenti finanziari / *Phantom Stock*):

Figura 31. SCHEMA DI *PAY-OUT* ILT *DELIVER* TRIENNALE (CASH e *PHANTOM STOCK*)



1650

Informazioni quantitative aggregate

Si evidenzia, che le aggregazioni riportate nelle successive tabelle, riflettono la struttura organizzativa del Patrimonio BancoPosta alla data del 31/12/2020.

Tabella A (EX ART 450, COMMA 1, LETTERA G): INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI RIPARTITE PER LINEE DI ATTIVITÀ

Linee di attività	Numero Beneficiari	Remunerazione totale al 31.12.2020
Componenti dell'organo di supervisione strategica	12	€ 1.078.435*
Componenti dell'organo di gestione	1	€ 2.230.628**
Funzioni aziendali di <i>Marketing</i>	226	€ 13.162.648
Funzioni aziendali	99	€ 6.418.711
Funzioni di aziende di controllo	87	€ 4.843.874
Altro	5	€ 432.651

* Tale importo non comprende il valore dei *benefit* pari a € 4.593.

** Tale importo non comprende il valore dei *benefit* pari a € 8.029.

Note alla Tabella A:

Per **Remunerazione Totale** si intende la somma di:

- **Compensi Fissi** (per i Consiglieri di Amministrazione emolumenti ex art. 2389, commi 1 e 3, c.c. e i compensi per la partecipazione ai Comitati);
- **Retribuzione Fissa** (per il personale dipendente la retribuzione annua lorda al 31/12/2020 alla quale è aggiunto il valore dei *benefit* - secondo un criterio di imponibilità fiscale);
- **Remunerazione Variabile** (stima "MBO" 2020 - *up-front* e differito -, "Piano ILT *Phantom Stock*" secondo ciclo 2017-2019 giunto al termine del periodo di *retention*, stima "Piano di incentivazione di lungo termine *Deliver* triennale" - *up-front* e differito -, stima del Premio di Risultato, gratifiche Una Tantum e *bonus* d'ingresso).

In relazione alle linee di attività:

- **Componenti dell'organo di supervisione strategica:** Consiglieri non esecutivi di Poste Italiane S.p.A.;
- **Componenti dell'organo di gestione:** Consiglieri esecutivi di Poste Italiane S.p.A.;
- **Funzioni aziendali di *marketing*:** sono le funzioni responsabili dell'ideazione e gestione dell'offerta dei prodotti/servizi del Patrimonio BancoPosta e dello sviluppo della clientela di riferimento;
- **Funzioni aziendali:** sono le altre funzioni del Patrimonio BancoPosta che hanno responsabilità su attività trasversali (comprende anche il Responsabile della funzione BancoPosta).

Tabella B (EX ART 450, COMMA 1, LETTERA H, I-II): INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI, RIPARTITE PER ALTA DIRIGENZA E MEMBRI DEL PERSONALE LE CUI AZIONI HANNO UN IMPATTO SIGNIFICATIVO SUL PROFILO DI RISCHIO DELL'ENTE

Categorie	Numero Beneficiari	Retribuzione Fissa	Retribuzione Variabile	Forme della componente variabile suddivisa in			Altri strumenti
				Contanti	Azioni	Strumenti collegati alle azioni	
Consiglieri Esecutivi	1	€ 1.255.000*	€ 975.628	€ 95.464	€ 116.679	€ 763.485	
Consiglieri non Esecutivi	12	€ 1.078.435**					
Alta Dirigenza	5	€ 1.064.600	€ 592.243	€ 166.518	€ 101.158	€ 324.566	
Funzioni aziendali di controllo	13	€ 1.386.940	€ 194.915	€ 172.685		€ 22.230	
Altri <i>Material Risk Takers</i>	20	€ 2.517.900	€ 878.535	€ 504.507	€ 79.097	€ 294.931	

* Tale importo non comprende il valore dei *benefit* pari a 8.029 euro.

** Tale importo non comprende il valore dei *benefit* pari a 4.593 euro.

Note alla Tabella B:

Per **Retribuzione Fissa e Retribuzione Variabile** si rinvia a quanto descritto nelle note relative alla Tabella A, in particolare, in coerenza con le previsioni delle "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta" e dei documenti informativi sui piani di incentivazione basati su strumenti finanziari. Nella voce "strumenti collegati alle azioni" è riportato il valore delle *phantom stock* collegate al "Piano ILT *Phantom Stock*" secondo ciclo 2017-2019 e la miglior stima del valore delle *phantom stock* collegate al Piano di incentivazione di lungo termine *Deliver* triennale. Nella voce "Azioni" è riportata la miglior stima, definita al momento della redazione del presente documento in attesa dell'approvazione del Bilancio della Società, del valore dei diritti a ricevere azioni collegate al sistema "MBO" 2020 alla data di maturazione.

Nella categoria "Alta Dirigenza" sono state incluse le risorse appartenenti al *Senior Management* ovvero i Responsabili delle funzioni *Mass Market*, *Affluent*, *Business* e *Pubblica Amministrazione* e *Marketing* Territoriale oltre al Responsabile della funzione BancoPosta. I Responsabili delle "funzioni aziendali di controllo" (*Risk Management*, *Compliance* e *Revisione Interna*) sono stati inseriti nella categoria specifica insieme ai propri collaboratori facenti parte del perimetro degli *MRTs*. Si evidenzia che l'AD-DG e 10 *MRTs* rientrano tra i Beneficiari del secondo ciclo (2020-2022) del "Piano ILT *Performance Share*"; i diritti collegati a tale ciclo non sono ancora maturati; per completezza di informazione si evidenzia che il *Fair Value*, per la parte rilevata nel Bilancio 2020, per l'AD-DG risulta pari a € 59.563 mentre per i restanti beneficiari risulta pari, complessivamente a € 83.032.

Si ricorda, infine, che l'AD-DG e 2 *MRTs* rientrano tra i Beneficiari del "Piano ILT *Deliver* 2022" quinquennale. Il premio connesso a tale piano non è ancora maturato; per completezza di informazione si evidenzia che il valore annualizzato dell'assegnazione al *target* per l'AD-DG risulta pari a € 273.077, per i restanti beneficiari risulta pari a € 39.601.

Tabella C (EX ART 450, COMMA 1, LETTERA H, III-IV): INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI, RIPARTITE PER ALTA DIRIGENZA E MEMBRI DEL PERSONALE LE CUI AZIONI HANNO UN IMPATTO SIGNIFICATIVO SUL PROFILO DI RISCHIO DELL'ENTE

Categorie	Remunerazione Differita Totale	Di cui		Rem. differita riconosciuta durante l'esercizio	
		Quota attribuita	Quota non attribuita	Target	Pagata e ridotta mediante condizioni di <i>performance</i> *
Consiglieri Esecutivi	€ 628.859	€ 193.901	€ 434.957	€ 193.901	€ 193.901
Consiglieri non Esecutivi					
Alta Dirigenza	€ 368.902	€ 100.995	€ 267.907	€ 100.995	€ 100.995
Funzioni aziendali di controllo	€ 82.514	€ 44.163	€ 38.351	€ 44.163	€ 44.163
Altri <i>Material Risk Takers</i>	€ 341.994	€ 82.134	€ 259.861	€ 82.134	€ 82.134

Note alla Tabella C:

* Le condizioni di *performance* sono state verificate nei periodi precedenti. È stata effettuata nell'esercizio la verifica della rispondenza alle condizioni di adeguatezza patrimoniale e di liquidità del Patrimonio BancoPosta.

Per "Remunerazione differita totale" si intendono tutte le componenti della remunerazione variabile differita anche di anni precedenti.

Tabella D (EX ART 450, COMMA 1, LETTERA H, V-VI): INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI, RIPARTITE PER ALTA DIRIGENZA E MEMBRI DEL PERSONALE LE CUI AZIONI HANNO UN IMPATTO SIGNIFICATIVO SUL PROFILO DI RISCHIO DELL'ENTE

Categorie	Indennità di inizio rapporto		Indennità di fine rapporto			
	Numero Beneficiari	Importo nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio	Nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio		Pagamenti riconosciuti durante l'esercizio	
			Numero Beneficiari	Importo	Numero Beneficiari	Importo Importo più elevato riconosciuto per persona
Consiglieri Esecutivi	0		0		0	
Consiglieri non Esecutivi	0		0		0	
Alta Dirigenza	0		0		0	
Funzioni aziendali di controllo	0		0		0	
Altri <i>Material Risk Takers</i>	0		0		0	

Note alla Tabella D:

Si evidenzia che al personale *Risk Takers* nel corso del 2020 non sono state riconosciute "Indennità di inizio rapporto" e/o "Indennità di fine rapporto".

Per "Indennità di inizio rapporto" si intende l'importo del *bonus* di ingresso riconosciuto durante l'esercizio comprensivo di eventuali parti differite.

Per "Indennità di fine rapporto" si intende l'importo riconosciuto nell'anno a titolo di indennità di fine rapporto.

Tabella E (EX ART 450, COMMA 1, LETTERA I): NUMERO DI PERSONE REMUNERATE CON UN DETERMINATO IMPORTO

Numero Beneficiari	Remunerazione complessiva
0	Tra 1 e 1,5 mln euro
0	Tra 1,5 e 2 mln euro
1	Tra 2 e 2,5 mln euro
0	Tra 2,5 e 3 mln euro
0	Tra 3 e 3,5 mln euro
0	Tra 3,5 e 4 mln euro
0	Tra 4 e 4,5 mln euro
0	Tra 4,5 e 5 mln euro
0	≥ 5 mln euro ripartita in fasce di pagamento di 1 mln euro.

Note alla Tabella E:

Per **Remunerazione complessiva** (anche "Totale") si rinvia a quanto descritto nelle note relative alla Tabella A.

Si fa riferimento all'AD-DG la cui remunerazione complessiva è maggiore di 1 milione di euro e, in particolare, risulta compresa tra 2 e 2,5 milioni di euro come di seguito riportato nella Tabella F.

Tabella F (EX ART 450, COMMA 1, LETTERA J): INFORMAZIONI SULLA REMUNERAZIONE COMPLESSIVA

Categorie	Numero Beneficiari	Remunerazione complessiva		Totale
		Componente fissa	Componente variabile	
Presidente Organo con funzione di supervisione strategica	1	€ 480.000		€ 480.000
Ciascun membro Organo con funzione di gestione:				
Amministratore Delegato e Direttore Generale	1	€ 1.255.000	€ 975.628	€ 2.230.628
Direttore Generale				
Condirettori Generali				
Vice Direttori Generali				

Note alla Tabella F:

Per **Remunerazione complessiva** (o Remunerazione "Totale") si rinvia a quanto descritto nelle note relative alla Tabella A.

Focus Neutralità delle “Linee Guida” 2020 rispetto al genere

Il Gruppo Poste Italiane incentiva lo sviluppo di una cultura d'impresa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità che, in tutte le sue forme e manifestazioni e ai diversi livelli dell'organizzazione, è considerata una delle più grandi risorse che dà valore all'Azienda nel suo complesso. La gestione consapevole delle diversità in chiave inclusiva, oltre a creare valore sociale condiviso, determina un vantaggio competitivo per l'intero Gruppo ed è di fatto un elemento abilitante per il coinvolgimento e il *commitment* delle persone negli obiettivi aziendali.

Tale percorso punta allo sviluppo e all'evoluzione delle modalità di presidio delle tematiche legate alla diversità, passando da un approccio volto alla tutela ed integrazione della diversità a una strategia proattiva per il superamento delle barriere e la risoluzione dei fattori che possano impedire l'inclusione lavorativa degli individui.

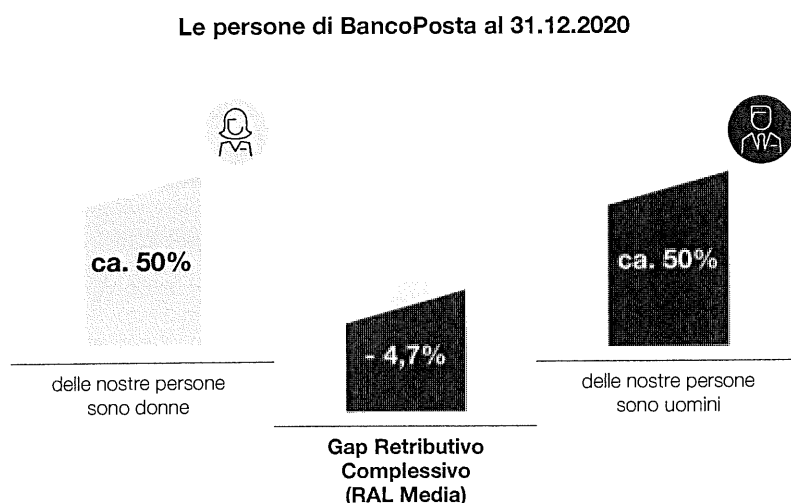
BancoPosta, in coerenza con le politiche di Gruppo, preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

In tale quadro, il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane in data 20 febbraio 2020 ha approvato la Politica Aziendale in materia di *Diversità e inclusione*¹⁶. Il documento punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

Anche BancoPosta garantisce che le decisioni inerenti la remunerazione prescindano dal genere, così come da ogni altra forma di diversità (età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, lingua, opinioni politiche, condizione socio economica, fede religiosa) siano basate sul merito e sulle competenze professionali nonché siano ispirate a principi di equità.

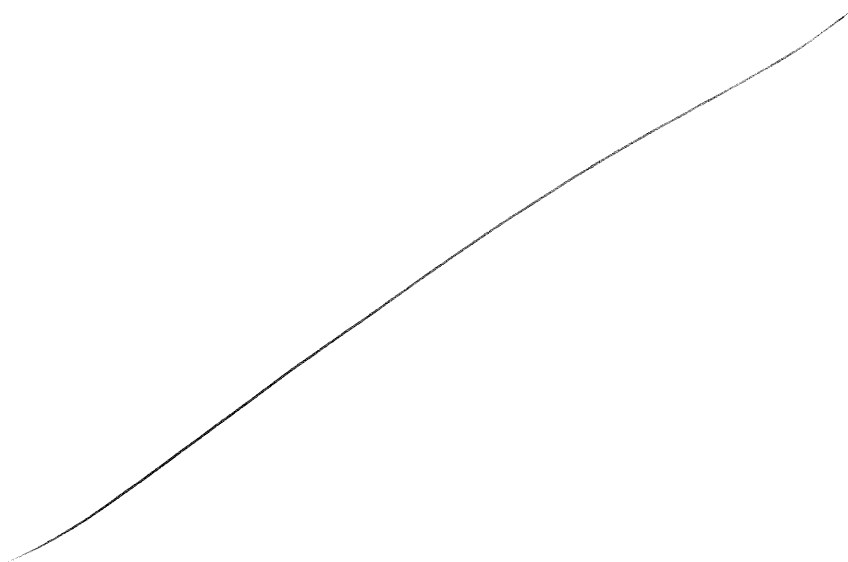
A testimonianza dell'impegno su tale aspetto e in segno di massima trasparenza verso il mercato, in linea con le migliori prassi internazionali, di seguito una infografica sul personale del Patrimonio BancoPosta al 31/12/2020.

Figura 32. INFOGRAFICA SUL PERSONALE DI BANCOPOSTA AL 31.12.2020

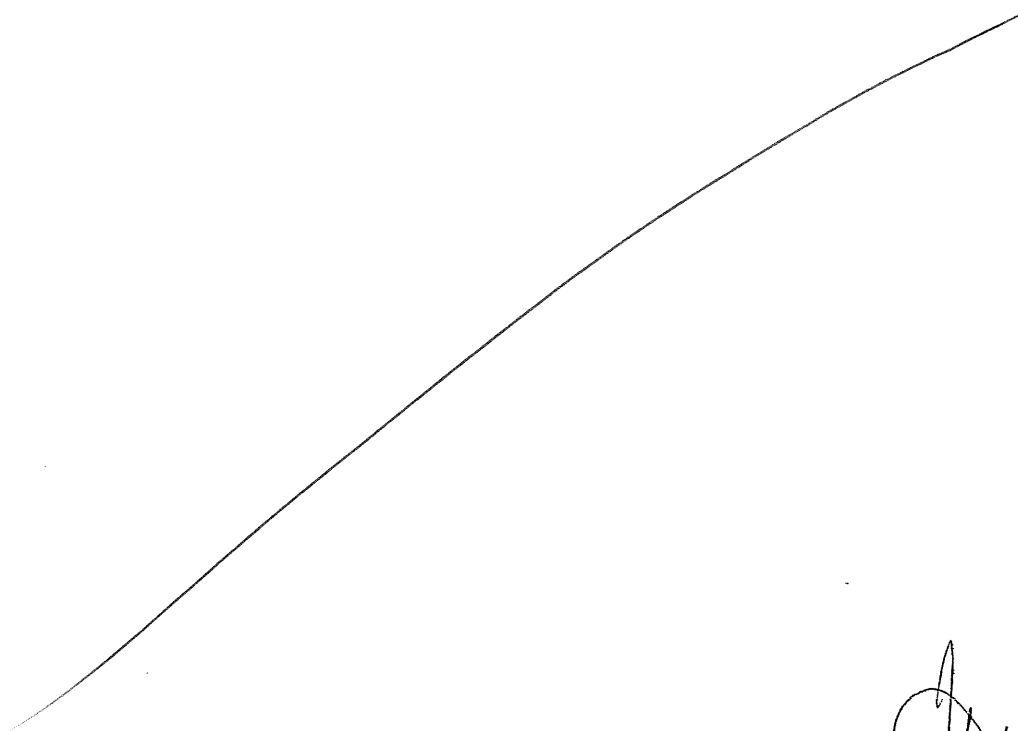


La remunerazione del genere femminile presenta un *gap* retributivo rispetto a quella del genere maschile del 4,7% superiore alla media del Gruppo pari al 0,9%.

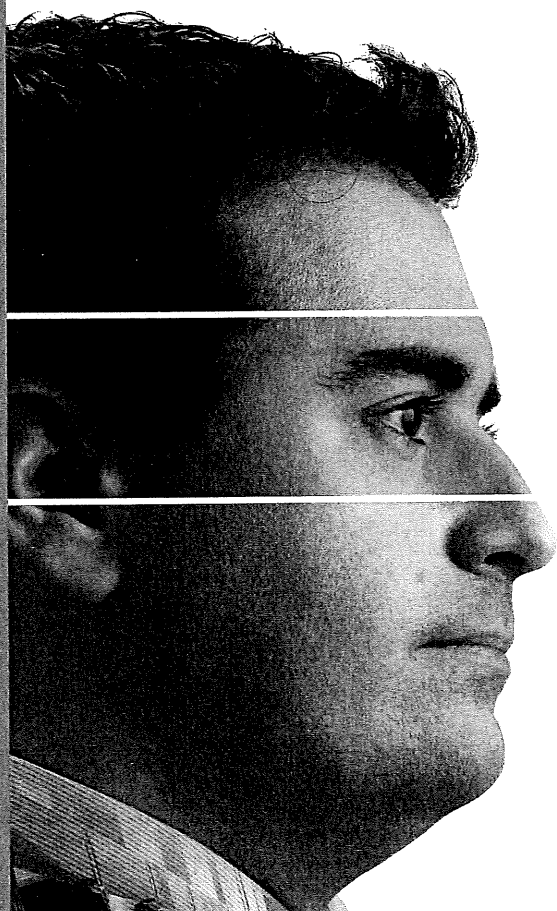
16. Per maggiori informazioni sulla Policy: <https://www.posteitaliane.it/it/politica-diversity-and-inclusion.html>



Pagina volutamente lasciata in bianco



Handwritten signature or initials.



Handwritten signature and initials.

1457

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.
Corporate Affairs - Comunicazione

Aprile 2021

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

Progetto grafico

centrale
COMUNICAZIONE

Ritratti

Riccardo Ghilardi photographer

Videoimpaginazione

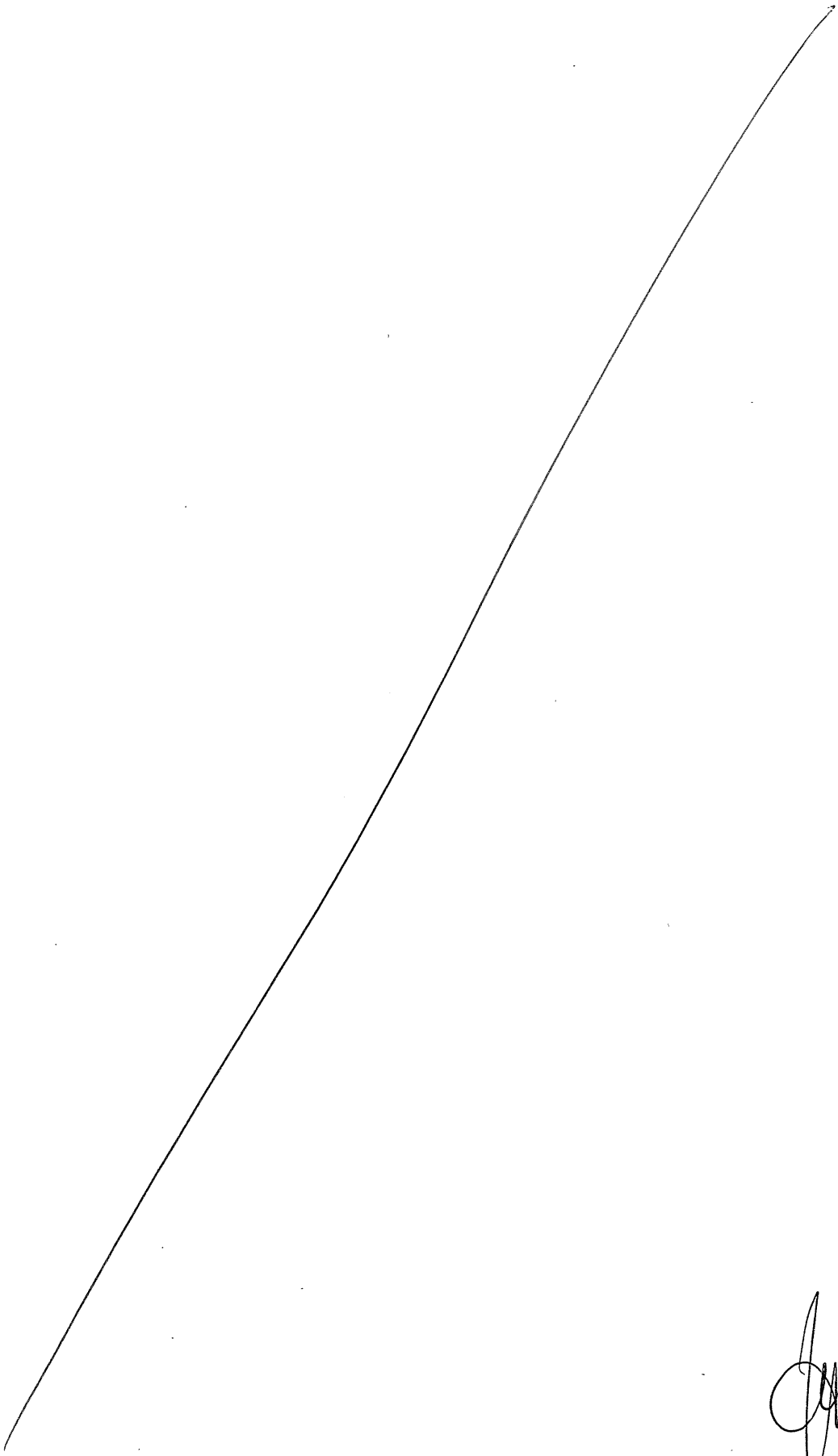


Stampa a cura di

Postel

Questa carta è certificata FSC®,
ed è proveniente da fonti forestali gestite in maniera responsabile,
nel rispetto di rigorosi standard ambientali, sociali ed economici.





CH

L

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

Posteitaliane



Crescere sostenibili.
Per un 2030 a zero emissioni

1450