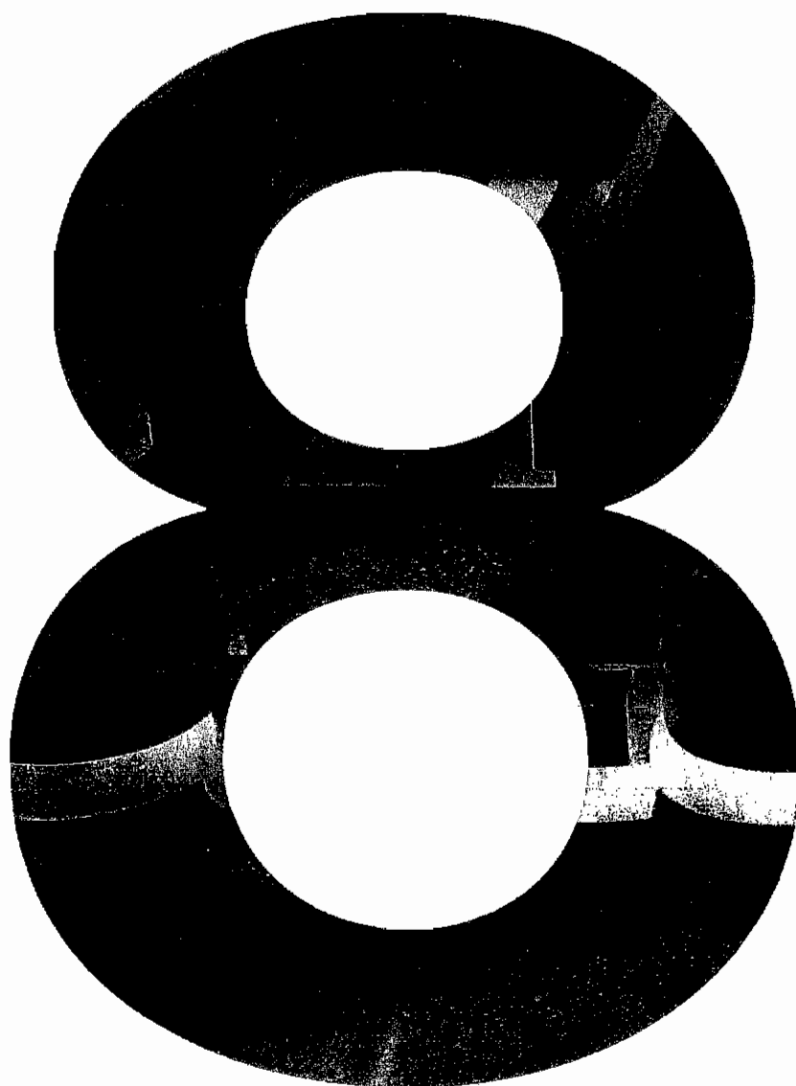


IL VALORE DELLA TRASPARENZA

All. P_a
nacc. 28456



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE POSTE ITALIANE S.P.A. 2018

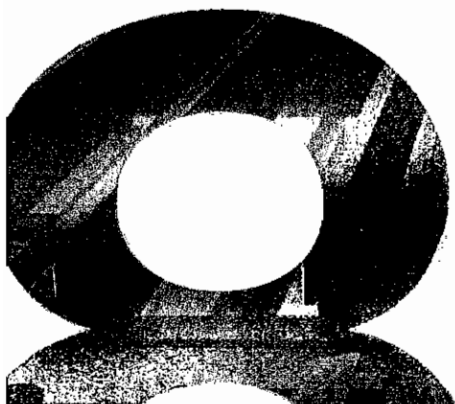


Posteitaliane

1297

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.

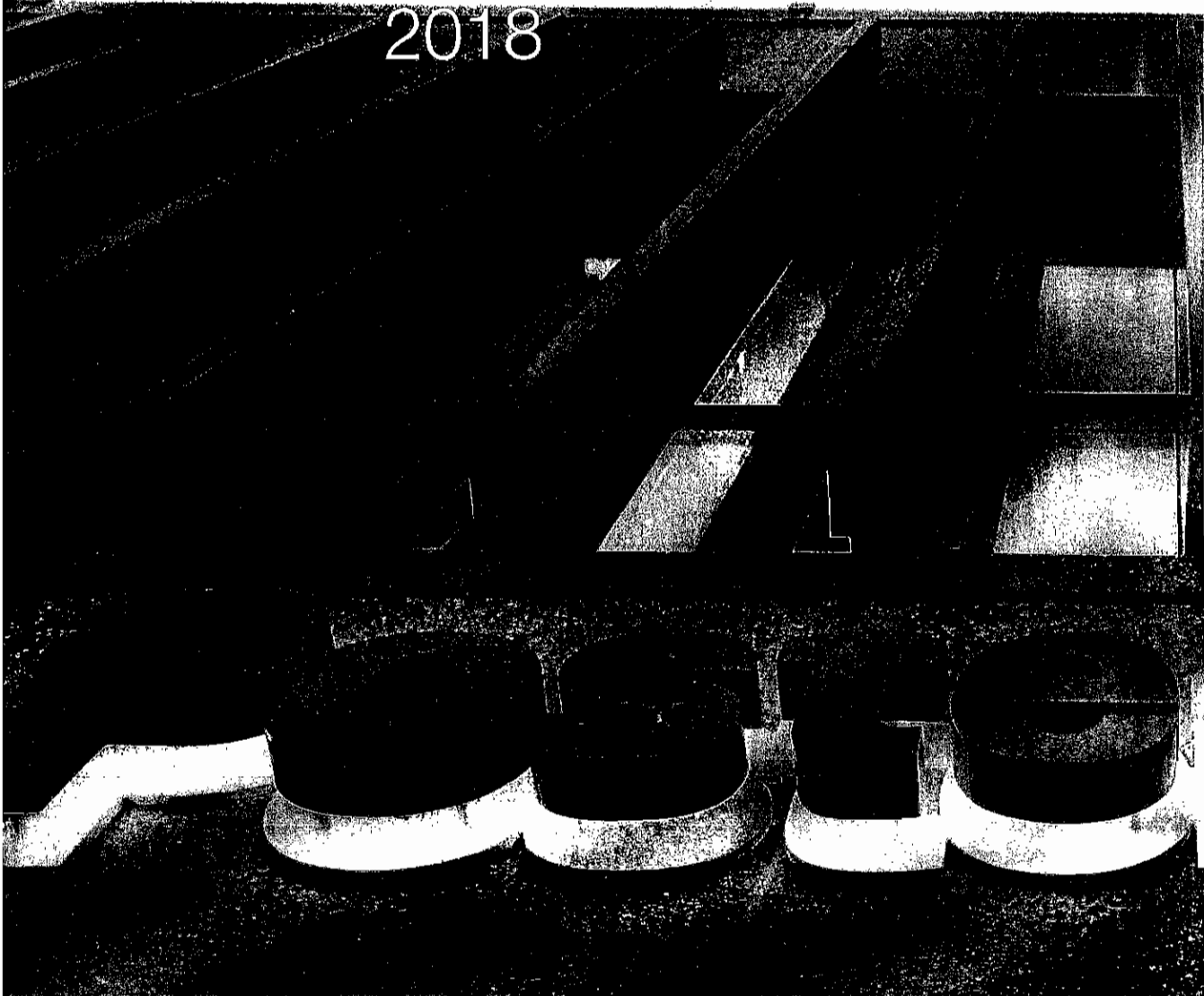
**Il nostro impegno
per la Sostenibilità
si vede anche nelle
pagine interne di
questo documento,
stampate su carta
realizzata al 100%
con fibre riciclate.
Per esprimere ancora
una volta, non solo
a parole, la nostra
attenzione per
l'ambiente.**



WALIKOTA KOTA PANGLOSSA

REKAMEN
BOGOR

2018





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

Signori azionisti,

assieme ai Consiglieri Giovanni Azzone e Roberto Rossi, che desidero ringraziare per il prezioso contributo, sono lieto di presentare la Relazione sulla remunerazione 2018 di Poste Italiane S.p.A., fa prima in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni della Società.

Il Comitato Remunerazioni, alla luce dei risultati positivi ottenuti lo scorso anno, grazie all'ottimo lavoro svolto dai predecessori Filippo Passerini, Elisabetta Fabri e Mimi Kung, ai quali va la nostra sincera gratitudine, ha lavorato in ottica di consolidamento e di miglioramento continuo delle politiche di remunerazione e incentivazione di Poste Italiane, nel rispetto della normativa di riferimento ed in linea con le prassi di mercato.

In particolare, il Comitato Remunerazioni, a seguito di una attenta valutazione, ha convenuto di integrare la politica remunerativa con elementi innovativi, a sostegno delle numerose sfide che attendono Poste Italiane, nel medio-lungo periodo.

In occasione del "Capital Markets Day", è stato presentato alla comunità finanziaria il nuovo Piano strategico quinquennale "Deliver 2022", utile all'avvio di una nuova fase trasversale al Gruppo Poste Italiane, con l'obiettivo di anticipare e soddisfare le esigenze del cliente,

massimizzando al contempo il valore della più grande rete distributiva d'Italia, in tutte le sue linee di *business*.

Ciò premesso, il Comitato Remunerazioni ha lavorato intensamente, con l'intento di garantire una politica di remunerazione coerente con la strategia aziendale e le specificità del Gruppo.

Il *reshaping* della *reward strategy* ha avuto l'obiettivo di valorizzare le *performance* e le qualità professionali delle risorse idonee a perseguire proficuamente gli obiettivi strategici e di *business* del Gruppo Poste Italiane. I pilastri alla base della strategia remunerativa sono l'allineamento degli interessi fra la Società e i suoi azionisti, la responsabilizzazione sugli obiettivi del Piano strategico e la creazione di valore sostenibile.

Partendo da tali presupposti, il Comitato Remunerazioni ha operato per proporre l'introduzione di un nuovo piano d'incentivazione variabile a lungo termine "**Piano ILT Deliver 2022**".

Il Piano prevede un significativo numero di beneficiari e un periodo di *performance* in linea con gli indirizzi strategici del "*Deliver 2022*". Il premio sarà erogato in forma monetaria ma convertibile. Al Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni, è riservata la possibilità di sottoporre all'approva-

zione dell'Assemblea degli azionisti, la richiesta di conversione dell'intero valore del premio, o di una sua quota parte, in azioni ordinarie di Poste Italiane.

Nell'ottica di rafforzare l'ingaggio del *management* sugli sfidanti obiettivi del Piano strategico, i sistemi di incentivazione a breve e a medio-lungo termine avranno i livelli soglia degli indicatori obiettivo corrispondenti ai valori target comunicati nel "*Capital Markets Day*". Emerge, pertanto, che il finanziamento dei sistemi di incentivazione sarà garantito attraverso l'*over-performance*.

L'evoluzione del sistema di incentivazione a breve termine "MBO" è orientata a supportare gli obiettivi economico-finanziari, di qualità del servizio e di *customer experience* anche grazie ad una maggiore semplicità nella struttura del sistema stesso ed in linea con le migliori pratiche di mercato. Fra le altre novità introdotte, nell'ambito del sistema "MBO", vi evidenzio l'incidenza dell'impatto, sul *bonus* maturato, del nuovo sistema di "valutazione delle prestazioni a 180°", che prevede anche il coinvolgimento dei colleghi, di pari livello, nella logica di "cliente interno".

inoltre, accogliendo i suggerimenti pervenuti da voi azionisti, con il duplice obiettivo di semplificare la lettura della Relazione e di fornire una rapida *overview* degli elementi principali che la

compongono, la stessa è stata semplificata nella sua struttura, arricchita di numerosi elementi grafici e corredata di un funzionale **executive summary**, in linea con le migliori pratiche di mercato.

Infine, il Comitato Remunerazioni ha ritenuto di incrementare il livello di *disclosure* verso il mercato, fornendo maggiori dettagli sugli obiettivi connessi all'incentivazione variabile a breve e a medio-lungo termine.

A nome di tutto il Comitato Remunerazioni, desidero ringraziare tutti gli *stakeholder* per la disponibilità al confronto, contributo fondamentale e prezioso per il continuo miglioramento delle politiche di remunerazione.

Nel corso del 2018, Poste Italiane continuerà con il percorso intrapreso volto ad attivare sistemi di remunerazione e incentivazione a supporto della strategia di *business*, tali da attrarre, sviluppare e premiare le nostre "persone", migliorare ulteriormente il *focus* sui nostri "clienti" e, quindi, rispondere alle "vostre" più elevate aspettative.

Cordialmente,
Carlo Cerami
Presidente del Comitato
Remunerazioni
Poste Italiane S.p.A.

Indice generale

Introduzione 6

***Executive Summary* 2018** 8

**01 Relazione sulla
Remunerazione 2018
Poste Italiane S.p.A.** 16

**02 Allegato:
Linee guida sulle
politiche di remunerazione
e incentivazione
del Patrimonio
BancoPosta 2018** 70

Introduzione 6

Executive Summary 2018 8

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2018 POSTE ITALIANE SPA 16

Sezione I 20

Sezione II 52

**ALLEGATO: LINEE GUIDA SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE
E INCENTIVAZIONE DEL PATRIMONIO BANCOPOSTA 2018 70**

Introduzione

Il presente documento 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") – art. 114-bis e 123-ter – e del Regolamento Emittenti – art. 84-quater – e si compone delle seguenti sezioni:

- la "Sezione I" illustra il dettaglio delle politiche di remunerazione e incentivazione 2018 definite in coerenza con il modello di *governance* dell'Azienda e in linea con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle società quotate (di seguito "Codice di Autodisciplina");
- la "Sezione II" rappresenta i compensi corrisposti per l'esercizio di riferimento 2017 (nominativamente per gli organi di amministrazione e controllo e in forma aggregata per i Dirigenti con responsabilità strategiche), conformemente alle previsioni del Regolamento Emittenti.

Le due sezioni sono introdotte da una sintesi delle informazioni principali, predisposta al fine di fornire al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave delle politiche di remunerazione e incentivazione 2018 e sulle modalità con cui viene supportato il conseguimento degli obiettivi del Piano strategico "Deliver 2022".

Per quanto attiene il personale rientrante nel perimetro di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta e, in particolare, per la categoria dei cosiddetti *Risk Taker* ("Personale più rilevante"), la descrizione di dettaglio è illustrata nell'Allegato "Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2018" ("Allegato") redatto ai sensi della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (e successivi aggiornamenti) 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 la normativa tempo per tempo vigente e in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina cui la Società ha aderito con deliberazione del Consiglio di Amministrazione adottata in data 31 luglio 2015.

Le politiche descritte 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., che adottano specifiche politiche di remunerazione coerenti con le normative stesse, la presente politica costituisce un principio ispiratore.

Si evidenzia che nella predisposizione del presente documento 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 19 aprile 2018, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti, convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2017, la "Sezione I" della Relazione sulla remunerazione 2018. Nella medesima adunanza il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre al voto vincolante dell'Assemblea degli azionisti, convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2017, le "Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2018".

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e nella sezione Remunerazione del sito internet della Società www.posteitaliane.it, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2017, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

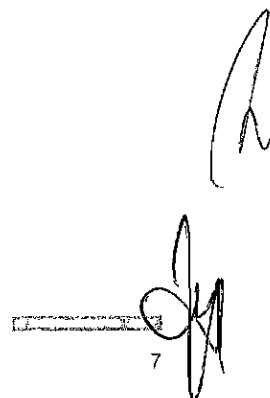
I documenti informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari sono reperibili nella medesima sezione del sito internet della Società <https://www.posteitaliane.it/it/remunerazione.html>.

Novità 2018

Tra le principali novità per il 2018, si annoverano:

- la declinazione dei **pilastri della Reward Strategy** in linea con gli obiettivi del Piano Strategico "Deliver 2022";
- l'introduzione del "**Piano ILT Deliver 2022**" con obiettivi quinquennali, a completamento dei già presenti piani d'incentivazione a breve termine "**MBO**" 2018 e Piano d'incentivazione a medio-lungo termine "**Piano ILT Phantom Stock**" 2018-2020;
- il **rafforzamento della trasparenza** verso il mercato, mediante:
 - l'evidenza della correlazione **Pay-for-Performance**, quale driver del collegamento tra remunerazione erogata e *performance* generate;
 - la rappresentazione del **Pay-Mix** dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG) e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS);
 - la *disclosure* degli obiettivi dei sistemi di incentivazione a breve e a medio-lungo termine.

1305



7


Executive Summary 2018

“Deliver 2022”: il nostro percorso strategico

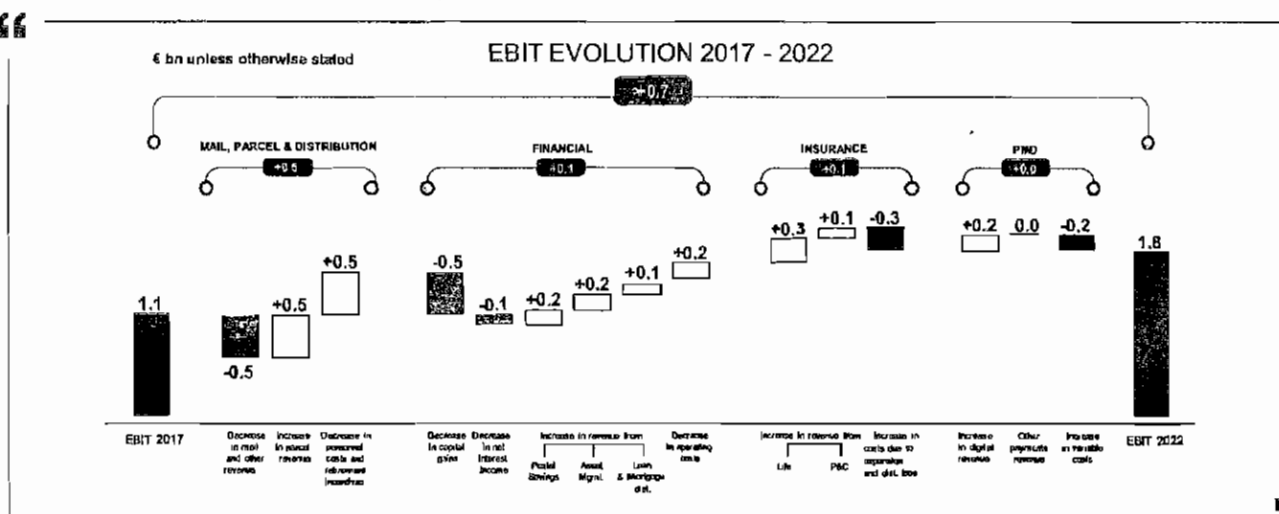
Una visione strategica quinquennale...

€ bn unless otherwise stated	2017	2018	2020	2022	CAGR 17-22
REVENUE	10.6	10.7	10.9	11.2	+1%
EBIT	1.1	1.4	1.6	1.8	+10%
EBIT MARGIN %	11%	13%	15%	16%	
NET PROFIT	0.7	1.0	1.1	1.2	+13%
ROE %	10%	13%	13%	13%	

... comprensiva della strategia di sviluppo delle competenze chiave...

 MAIL & PARCEL Execute Mail & Parcel Turnaround based on Union agreed joint delivery model Capitalize on e-commerce and B2C growth	 PAYMENTS, MOBILE & DIGITAL Accelerate convergence of payments & mobile offer Drive group-wide digital vision	 FINANCIAL & INSURANCE Expand financial offer with focus on wealth management and product distribution Consolidate life insurance leadership and develop P&C offer
---	--	---

... e della contribuzione ai risultati di Gruppo da parte di ciascun segmento di business:



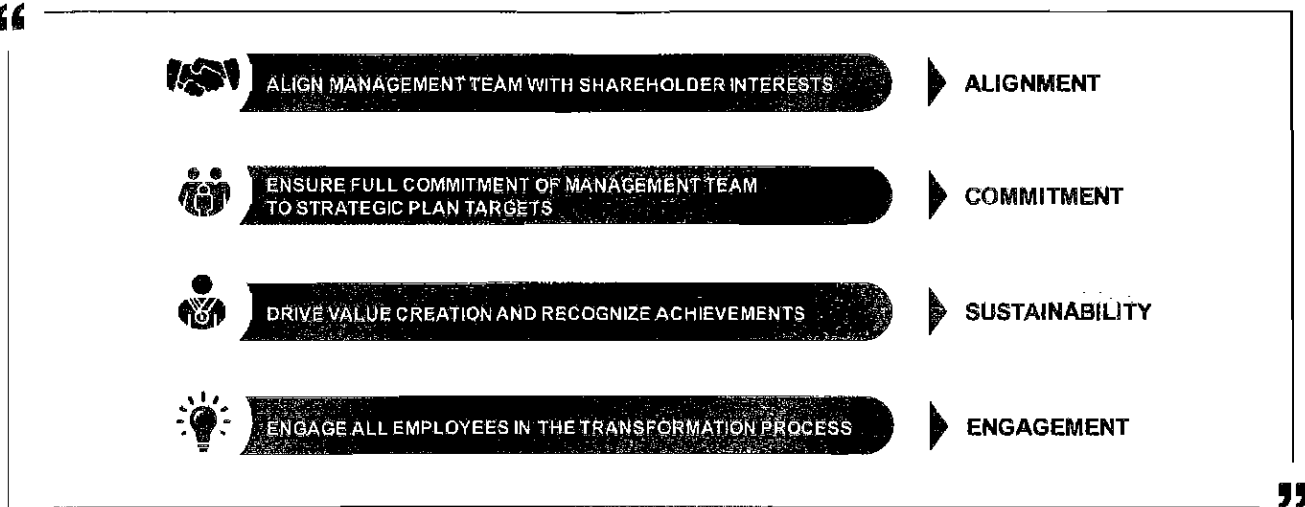
Fonte: Presentazione Capital Markets Day - 27 febbraio 2018

La nostra Vision: essere la rete distributiva più efficace e affidabile in Italia

I pilastri della politica di remunerazione

Il 27 febbraio 2018, in relazione al Piano strategico "Deliver 2022", presentato ad analisti ed investitori durante il "Capital Markets Day" l'Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG) Matteo Del Fante ha annunciato la revisione della strategia retributiva a supporto delle direttrici di piano.

I pilastri che orientano tutti i sistemi di remunerazione e incentivazione sono i seguenti:

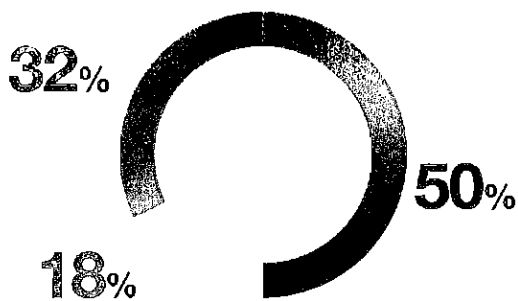


Fonte: Presentazione Capital Markets Day – 27 febbraio 2018

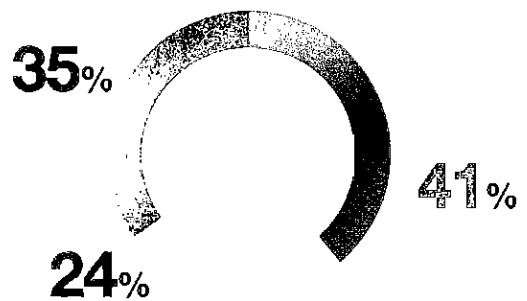
Pay-Mix AD-DG e DIRS

La rappresentazione del Pay-Mix per l'AD-DG e i Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS) descrive le modalità di allineamento degli interessi del *management* agli investitori:

Pay-Mix AD-DG (al massimo)



Pay-Mix DIRS (al massimo)



■ Remunerazione Fissa

■ Remunerazione variabile a breve termine

Sistema "MBO" Up-front e differito

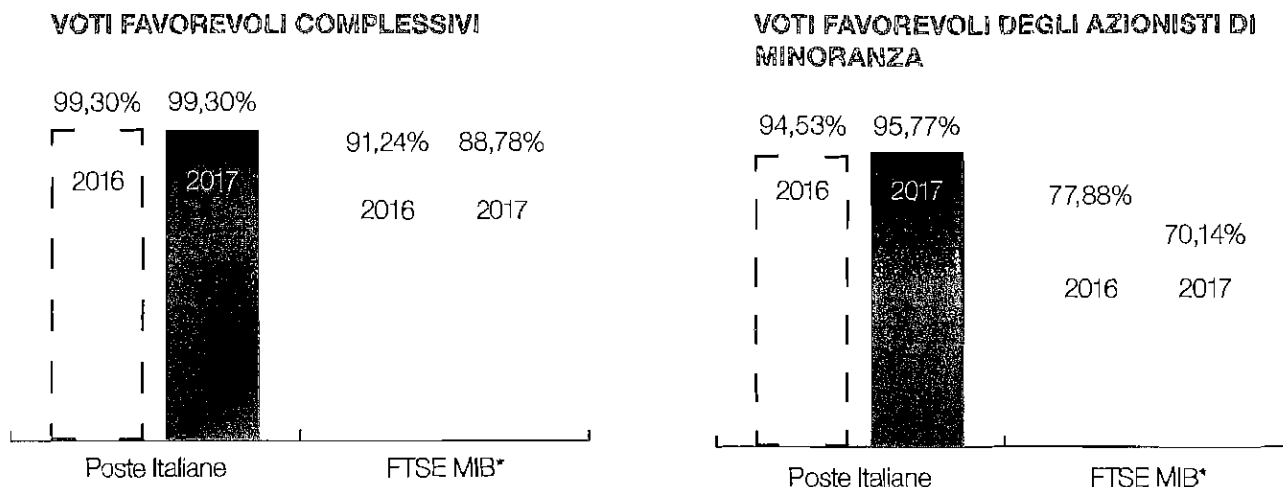
■ Remunerazione variabile a medio-lungo termine

- Ciclo 2018-2020 «Piano ILT Phantom Stock»
- Assegnazione annuale «Piano ILT Deliver 2022»

1307

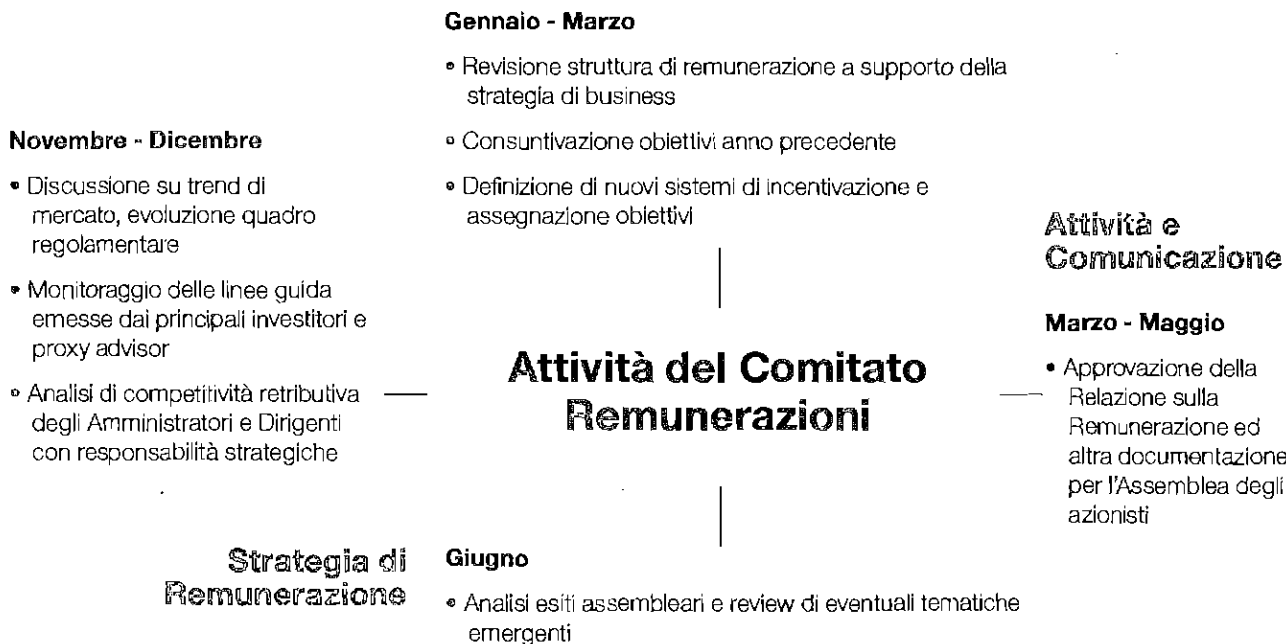
Attività del Comitato Remunerazioni ed esito del voto assembleare

L'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2017, ha confermato il risultato positivo ottenuto nel 2016:



* Il riferimento è ad un Panel composto da oltre 25 emittenti inclusi nell'indice FTSE MIB, selezionati in base ai criteri di capitalizzazione e sede legale in Italia.
Fonte: Georgeson

Il Comitato Remunerazioni assicura una attenzione costante alla *governance* della politica e dei sistemi di remunerazione e incentivazione:



Le componenti della remunerazione

Coerentemente con i pilastri precedentemente descritti, la remunerazione si compone di:

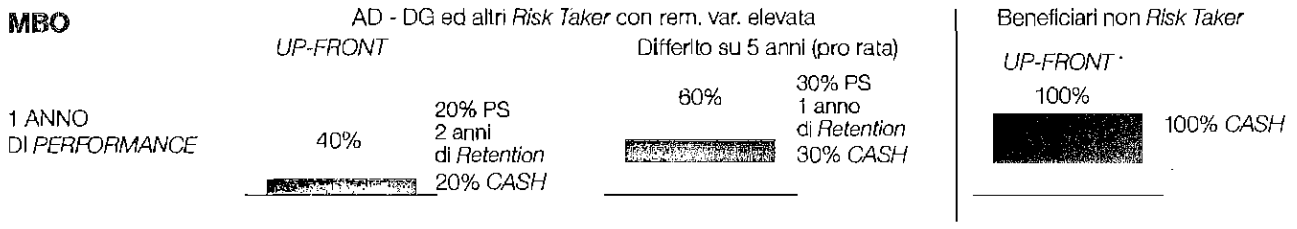
COMPONENTE FISSA **COMPONENTE VARIABILE**

SEVERANCE **BENEFITS**

La componente variabile è bilanciata tra sistema annuale e piani d'incentivazione pluriennali. Di seguito una rappresentazione di sintesi dei principali schemi di incentivazione previsti per l'AD-DG, i DIRS ed il Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta:

FOCUS: COMPONENTE VARIABILE

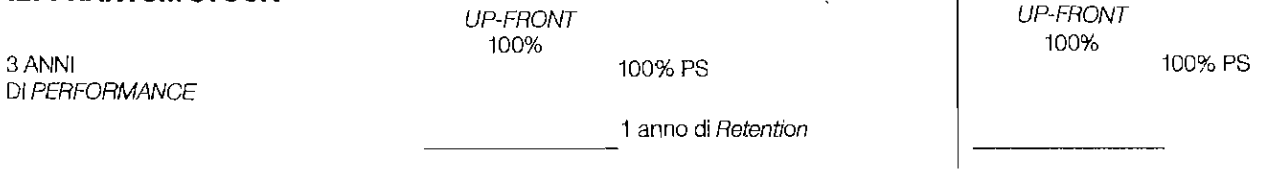
MBO



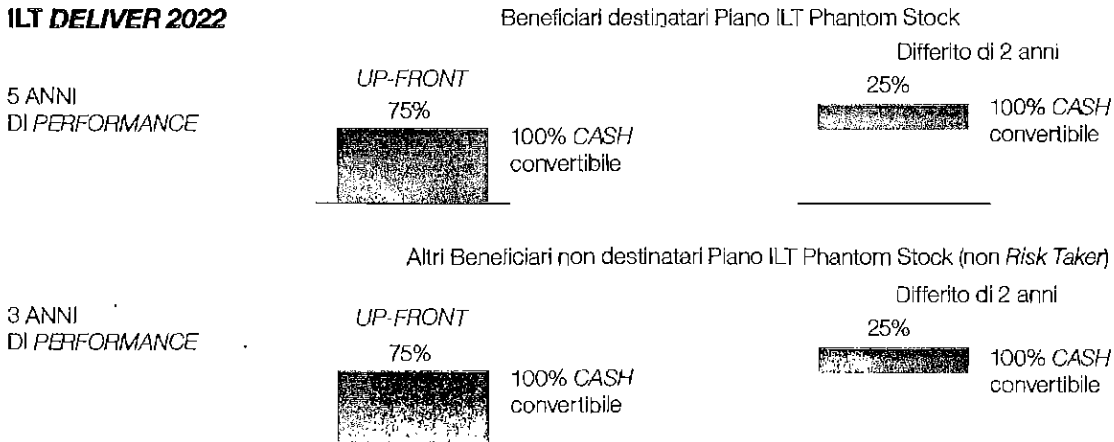
Ciclo 2018-2020
AD - DG ed altri *Risk Taker*

Ciclo 2018-2020
Beneficiari non *Risk Taker*

ILT PHANTOM STOCK



ILT DELIVER 2022



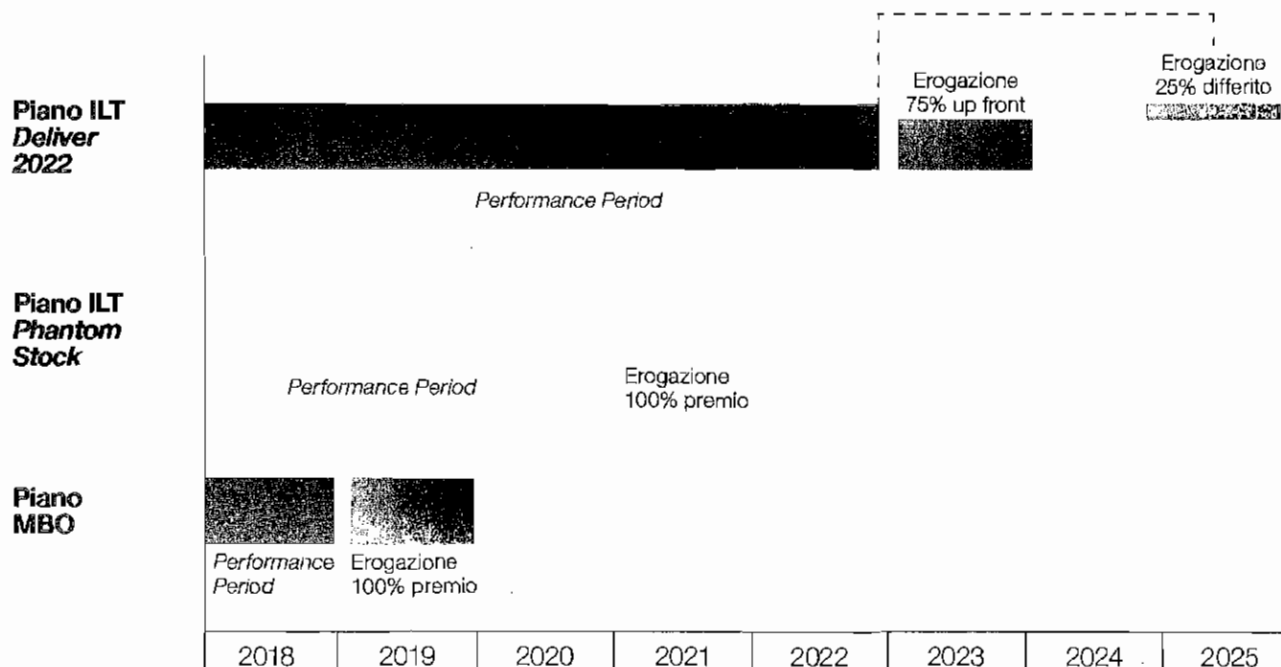
POSSIBILITÀ DI CONVERTIRE IL PREMIO IN AZIONI

130P

Allineamento della remunerazione agli obiettivi di breve, medio e lungo termine

La strategia di remunerazione complessiva è coerente con un orizzonte temporale di breve, medio e lungo periodo. Inoltre, la combinazione del livello soglia degli obiettivi (livello minimo al di sotto del quale gli incentivi non sono erogati), collegati ai valori target del Piano strategico (presentato al "Capital Markets Day"), e delle curve di pay-out, consente il finanziamento dei sistemi di incentivazione.

Di seguito lo schema relativo all'allineamento previsto per i DIRS, non inclusi nel personale BancoPosta:

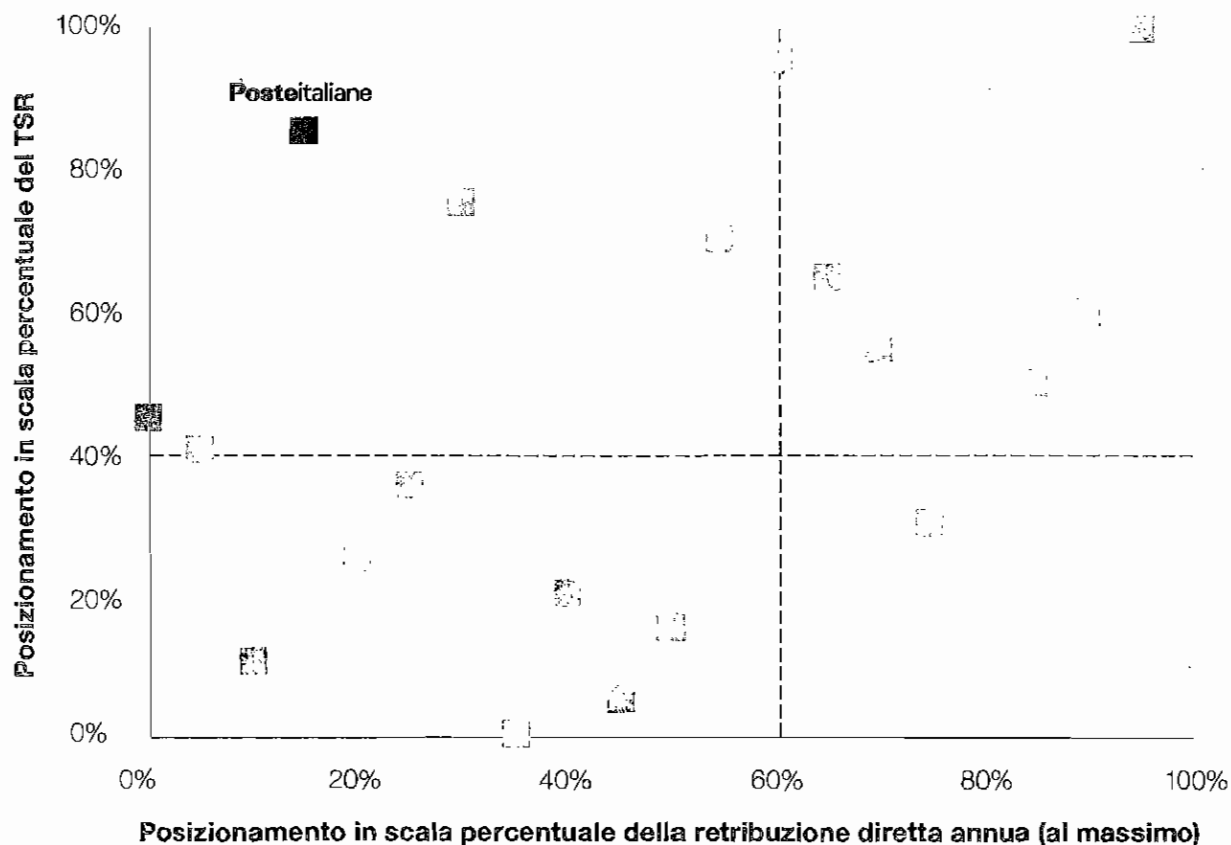


È PREVISTA L'APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CLAWBACK A TUTTI I SISTEMI INCENTIVANTI

Pay-for-performance

Il *pay-for-performance* raffronta la retribuzione diretta annua dell'AD-DG con la *performance* aziendale in termini di *Total Shareholder Return*, a partire dalla data di quotazione di Poste Italiane (27 ottobre 2015), fino all'ultima data disponibile antecedente la redazione della presente Relazione (17 aprile 2018).

Come si evince dal grafico a seguire, Poste Italiane si posiziona nel quadrante in alto a sinistra, per aver registrato un *Total Shareholder Return* positivo e al di sopra del 75° percentile, a fronte di una retribuzione diretta annua dell'AD-DG intorno al 25° percentile, rispetto al *peer group* considerato.



Campione di riferimento:

Allianz, AXA, Banco BPM, Bpost, CTT - Correios de Portugal, Deutsche Post, Enel, Eni, Generali Assicurazioni, Intesa Sanpaolo, Leonardo, Mediaset, PostNL, Saipem, Snam, Terna, TIM, Ubi Banca, Unicredit, Unipol Gruppo.

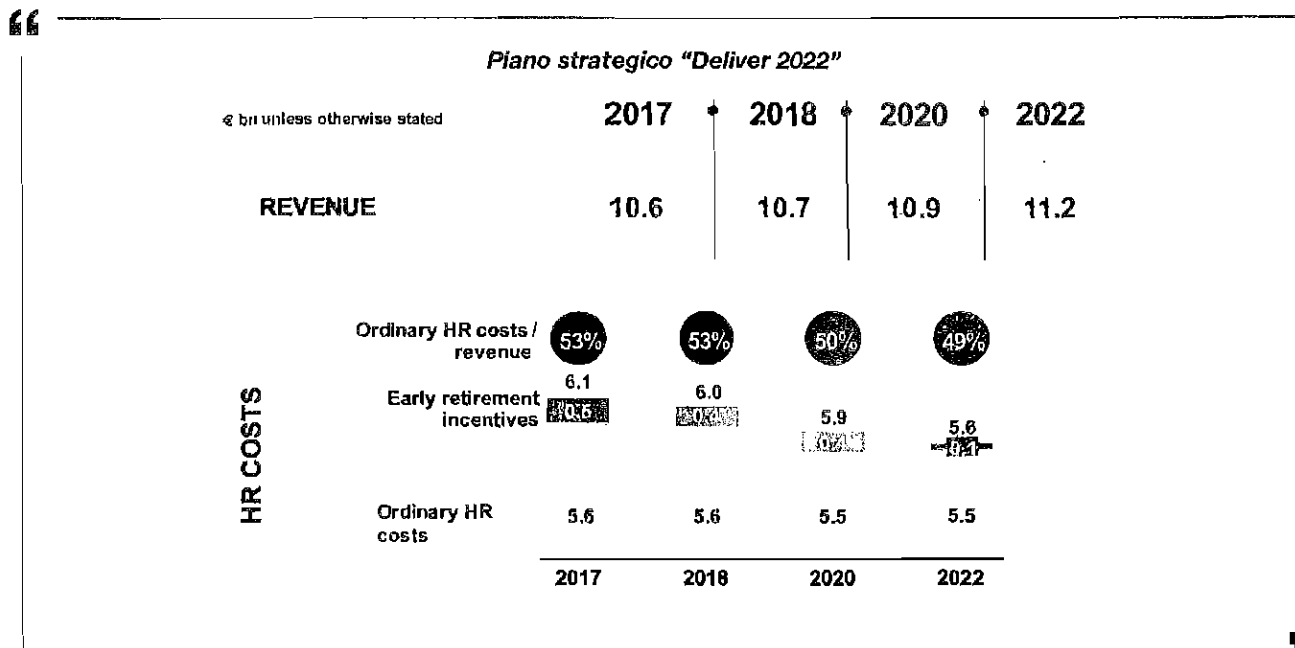
Elaborazione dall'fonte Bloomberg e Willis Towers Watson.

Il Total Shareholder Return (TSR) è da intendersi dal 27 ottobre 2015 al 17 aprile 2018.

La retribuzione diretta annua: ultima data disponibile.

Piano ILT Deliver 2022

Il "Piano ILT Deliver 2022" prende a riferimento le direttrici strategiche ed i KPI illustrati nel Piano strategico:



Fonte: Presentazione *Capital Markets Day* – 27 febbraio 2018

Il "Piano ILT Deliver 2022", illustrato durante il "Capital Markets Day", presenta le seguenti caratteristiche:

ELIGIBILITY	Engage up to 200+ strategic employees on Deliver 2022 targets
VESTING PERIOD	3 and 5 years of performance period & 2 years deferral period
PERFORMANCE MEASURES	Achievement of 5 years Deliver 2022 targets (EBIT as a threshold): → Revenues (weight 60%) → Cost Reduction (weight 40%)
PLAN IMPLEMENTATION	→ 75% at the end of performance period and 25% after deferral period → "Cash convertible": AGM to decide cash to be converted into shares ¹ → Clawback clause

¹ The BoD, by the end of the vesting period, may submit to the AGM, to convert – for all beneficiaries – the entire amount of the awards or part of them into Poste Italiane's shares.

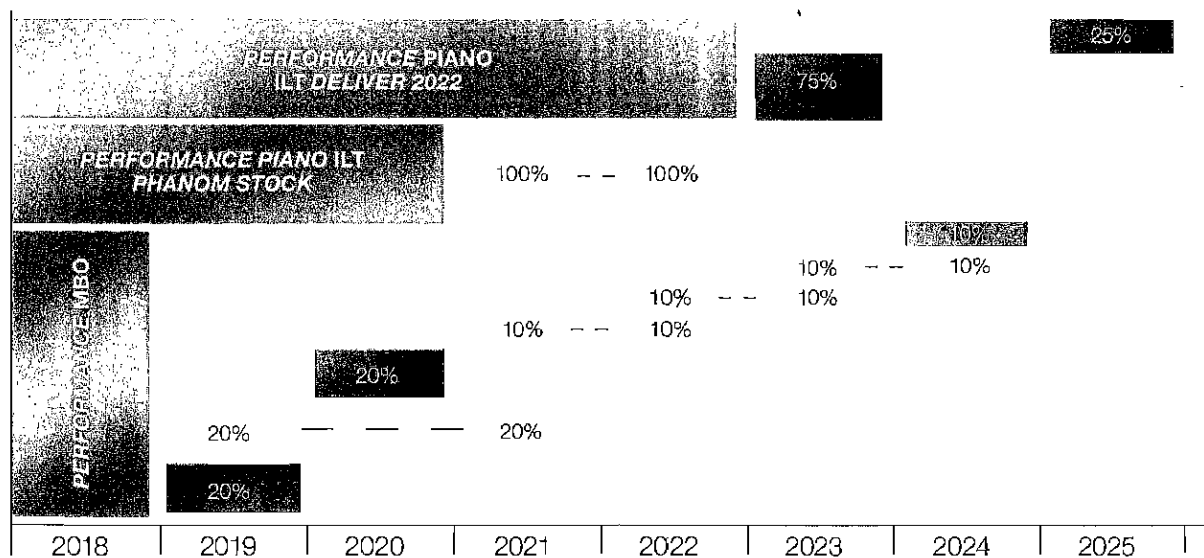
Fonte: Presentazione *Capital Markets Day* – 27 febbraio 2018

Il "Piano ILT Deliver 2022" viene esteso ad un numero di risorse più ampio di quelle destinatarie del ciclo 2018-2020 "Piano ILT Phantom Stock": le risorse ritenute chiave per il conseguimento delle direttrici del Piano strategico.

Focus sui sistemi di incentivazione per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Gli obiettivi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG) riflettono la strategia descritta. L'articolazione del *pay-out* evidenzia un pieno allineamento con il progressivo consolidamento dei risultati attesi dall'esecuzione del Piano strategico "Deliver 2022":

	KPI	Peso	Livelli	
2018	MBO 2018	EBIT di Gruppo	25%	Budget
		RORAC Bancoposta	25%	Risk Tolerance
		Qualità PCL	15%	Miglioramento rispetto al 2017
		Costi operativi di Gruppo	15%	Budget
		Customer Experience	10%	Miglioramento rispetto al 2017
		RORAC Gruppo Assicurativo Poste Vita	10%	Risk Tolerance
2020	PIANO "ILT PHANTOM STOCK" 2018/2020	EBIT di Gruppo	60%	Piano Strategico
		TSR	40%	TSR Postelitaliane ≥ TSR FTSE MIB
2022	PIANO "ILT DELIVER 2022" 2018/2022	Ricavi	60%	Piano Strategico
		Costo del lavoro	40%	Piano Strategico



Erogazione in forma monetaria

Strumenti finanziari soggetti a *Retention period*

Strumenti finanziari disponibili dopo il Periodo di *Retention*

----- Periodo di *Retention*

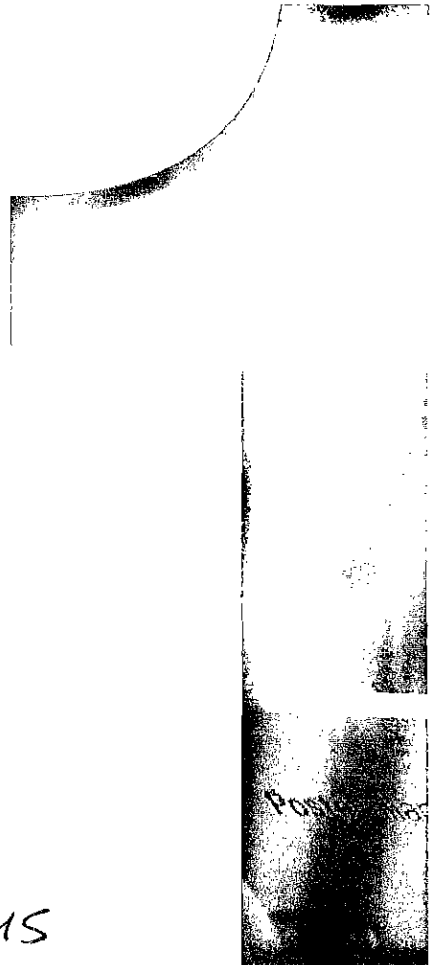
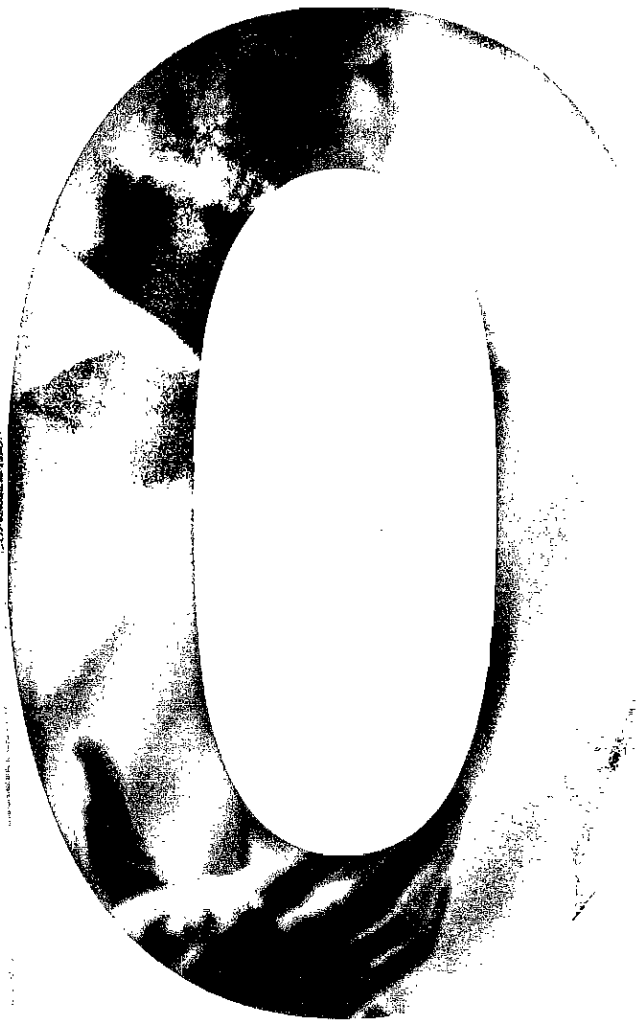
Inoltre, nel corso del "Capital Markets Day", l'AD-DG ha preso l'impegno con il mercato che, compatibilmente con la normativa vigente, reinvestirà in azioni di Poste Italiane l'intera remunerazione variabile cash percepita nel corso del mandato fino alla fine del 2019.

Garanzia di allineamento degli interessi tra management e stakeholder

1313

Relazione sulla Remunerazione 2018

Poste Italiane S.p.A.



1315

h
J

SEZIONE I	20
1. Governo delle politiche di remunerazione e Incentivazione	20
1.1 Assemblea degli azionisti	20
1.2 Consiglio di Amministrazione	21
1.3 Comitato Remunerazioni	22
1.4 Collegio Sindacale	24
1.5 Altri soggetti	24
2. Finalità e principi generali delle politiche di remunerazione e incentivazione	24
3. Prassi di mercato	26
4. Politiche di remunerazione e incentivazione 2018	27
4.1 Consiglio di Amministrazione	28
4.1.1 Amministratori non investiti di particolari cariche	30
4.1.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione	30
4.1.3 Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG)	31
4.2 Collegio Sindacale	43
4.3 Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS)	43
4.4 Meccanismi di <i>claw back</i>	49
4.5 Specificità per i settori regolamentati	50
5. Definizioni	50
SEZIONE II	52
Introduzione	52
6. Compensi corrisposti nell'esercizio 2017	53



Sezione I

1. Governo delle politiche di remunerazione e incentivazione

Il processo di elaborazione delle politiche di remunerazione e incentivazione di Poste Italiane S.p.A. 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 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.

Il Consiglio di Amministrazione, in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, è supportato per quanto riguarda le tematiche di remunerazione, dal Comitato Remunerazioni composto da Amministratori non esecutivi (la maggior parte, incluso il Presidente, indipendenti), 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 sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2018*".

Con riferimento alle società controllate sottoposte a vigilanza di Banca d'Italia o IVASS, si rimanda alle politiche di remunerazione e incentivazione predisposte e approvate in coerenza con i processi di *Corporate Governance* delle controllate stesse.

1.1 Assemblea degli azionisti

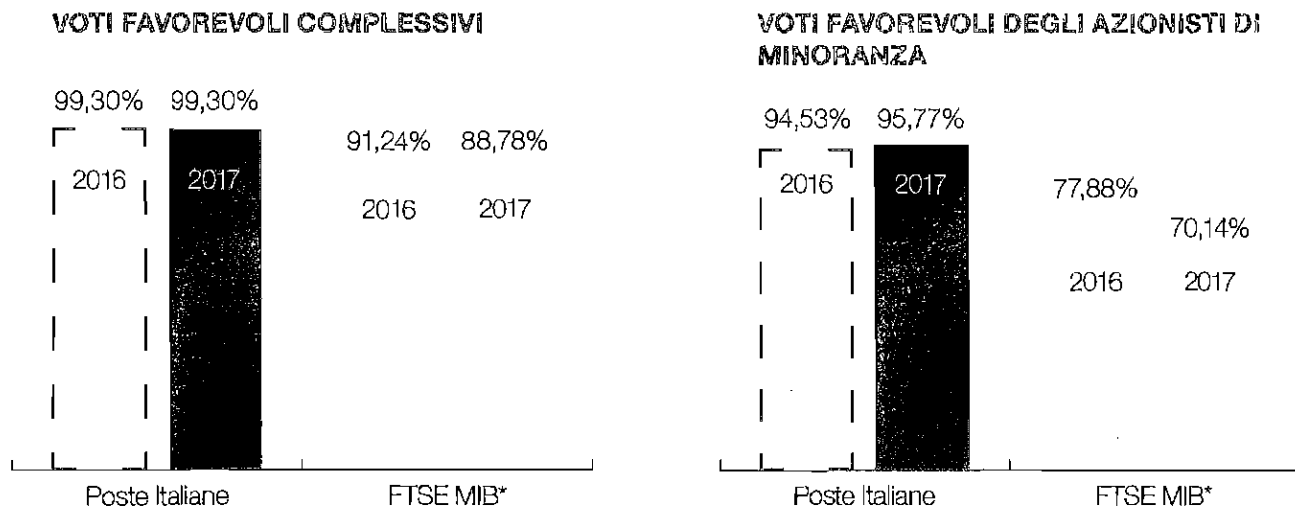
In materia di remunerazione, l'Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c.;
- delibera su eventuali piani basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti o collaboratori, ai sensi dell'art. 114-bis del D.lgs. 58/1998;
- si esprime con voto non vincolante in merito all'approvazione della Sezione I della Relazione sulla remunerazione di Poste Italiane S.p.A., ai sensi dell'art. 123-ter del D.lgs. 58/1998.

Il 27 aprile 2017 si è tenuta la seconda Assemblea degli azionisti, successiva al processo di quotazione che ha portato al collocamento delle azioni ordinarie di Poste Italiane sul Mercato Telematico Azionario (MTA) Italiano. Si conferma il risultato positivo dei voti favorevoli complessivi, già ottenuti nel 2016 (incluse le quote detenute da Cassa depositi e prestiti e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze), ampiamente al di sopra della media del Panel FTSE MIB, sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione, in particolare, si registra un incremento dei voti favorevoli espressi dagli azionisti di minoranza.

I grafici seguenti illustrano i risultati conseguiti:

Figura 1. Grafico voto assembleare sulla Sezione I della Relazione sulla remunerazione 2016 e 2017



* Il riferimento è ad un Panel composto da oltre 26 emittenti inclusi nell'indice FTSE MIB, selezionati in base ai criteri di capitalizzazione e sede legale in Italia.
Fonte: Georgeson

1.2 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 Responsabile della funzione Controllo Interno, del Responsabile della funzione BancoPosta e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- 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, gli amministratori investiti di particolari cariche si astengono dalle votazioni collegate alle decisioni sulla determinazione degli obiettivi di *performance* che li riguardano oltre ad assentarsi dal confronto consiliare in merito;
- approva le politiche di remunerazione con riferimento agli Amministratori ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche e le sottopone al voto 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 8 adunanze del Consiglio di Amministrazione nel corso del 2017. In particolare, si evidenzia l'adunanza del 15 marzo 2017 allorché il Consiglio di Amministrazione è stato chiamato ad approvare la Relazione sulla remunerazione 2017 (ivi incluso l'Allegato "Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2017") e il Documento Informativo redatto ai sensi dell'Art. 84-bis del Regolamento Emittenti con riferimento alla componente in strumenti finanziari relativamente alle risorse afferenti il Patrimonio BancoPosta. Si sottolinea, infine, che il 22 giugno 2017 è stata approvata, su proposta del Comitato Remunerazioni, l'articolazione della struttura di remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale; resta inteso che l'AD-DG si è astenuto dalla votazione oltre ad assentarsi dal confronto consiliare in merito.

1.3 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 nella riunione del 22 settembre 2015 e, successivamente, modificato nella riunione del 19 febbraio 2018.

Composizione

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 d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e all'art. 3 del Codice di Autodisciplina. 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 di organi e funzioni aziendali. Alle riunioni partecipa inoltre, di regola, per gli argomenti relativi all'esercizio delle attività di BancoPosta, il Responsabile della funzione *Risk Management* di BancoPosta.







Nella figura seguente si riporta l'evoluzione della composizione del Comitato nel corso del 2017:

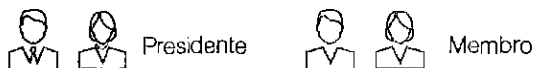
Figura 2. Composizione del Comitato Remunerazioni 2017

Dal 1 gennaio al 27 aprile 2017

Dal 28 aprile al 31 dicembre 2017

Attualmente in carica

Filippo Passerini		Carlo Cerami	
Elisabetta Fabri		Giovanni Azzone	
Mimi Kung		Roberto Rossi	



Con riferimento all'attuale composizione, tutti gli Amministratori sono non esecutivi e in possesso dei requisiti di indipendenza. Tale composizione assicura la presenza del necessario numero di componenti in possesso dei requisiti di professionalità richiesti sia dalle Disposizioni di Vigilanza sia dal Codice di Autodisciplina. Si segnala inoltre che due dei tre membri del Comitato Remunerazioni appartengono alla lista presentata dagli azionisti di minoranza.

Ambito di Attività

Al Comitato Remunerazioni sono attribuiti 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 (AD-DG) 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 di Controllo Interno di Poste Italiane S.p.A., di concerto con il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità;
- 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.

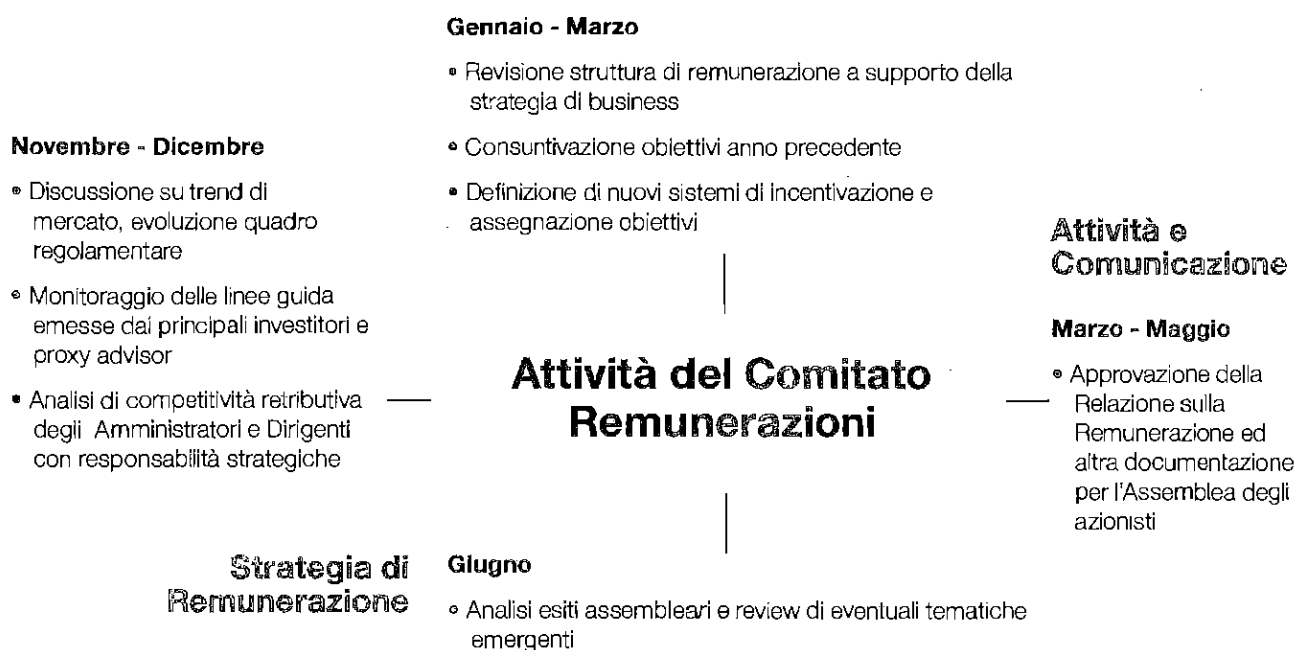
Il Comitato, attraverso il suo Presidente, riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito alle riunioni svolte dal Comitato stesso con cadenza almeno annuale, e comunque ogni qualvolta lo ritenga necessario ovvero opportuno.

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. Nel 2017 il Comitato si è avvalso dell'assistenza della Società di consulenza Mercer.

Ciclo di attività

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 3. Ciclo attività del Comitato remunerazioni



1.4 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.

1.5 Altri soggetti

Nell'ambito delle competenze e delle responsabilità assegnate, la funzione Risorse Umane e Organizzazione elabora l'ipotesi tecnica delle politiche di remunerazione e la sottopone al Comitato Remunerazioni, fatto salvo il rispetto di quanto specificatamente previsto per il Patrimonio BancoPosta e definito per le società del Gruppo sottoposte alla disciplina di vigilanza nelle relative politiche di remunerazione e incentivazione di riferimento. 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.

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.

La funzione *Corporate Affairs* assicura il rispetto dei processi di *Corporate Governance*. Si ricorda inoltre che il Responsabile della funzione Affari Societari (in ambito *Corporate Affairs*) è anche Segretario del Comitato Remunerazioni a cui è affidato con il compito di assistere il Presidente e il Comitato stesso nello svolgimento delle relative attività e di redigere il verbale delle riunioni.

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, Rischi e Sostenibilità e/o in Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati che formulano il proprio parere, avvalendosi, ove necessario, delle funzioni interne preposte.

Con riferimento al Patrimonio BancoPosta, si rinvia a quanto definito nell'Allegato "*Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2018*" per i compiti e le responsabilità del Responsabile della funzione BancoPosta e delle relative funzioni di controllo.

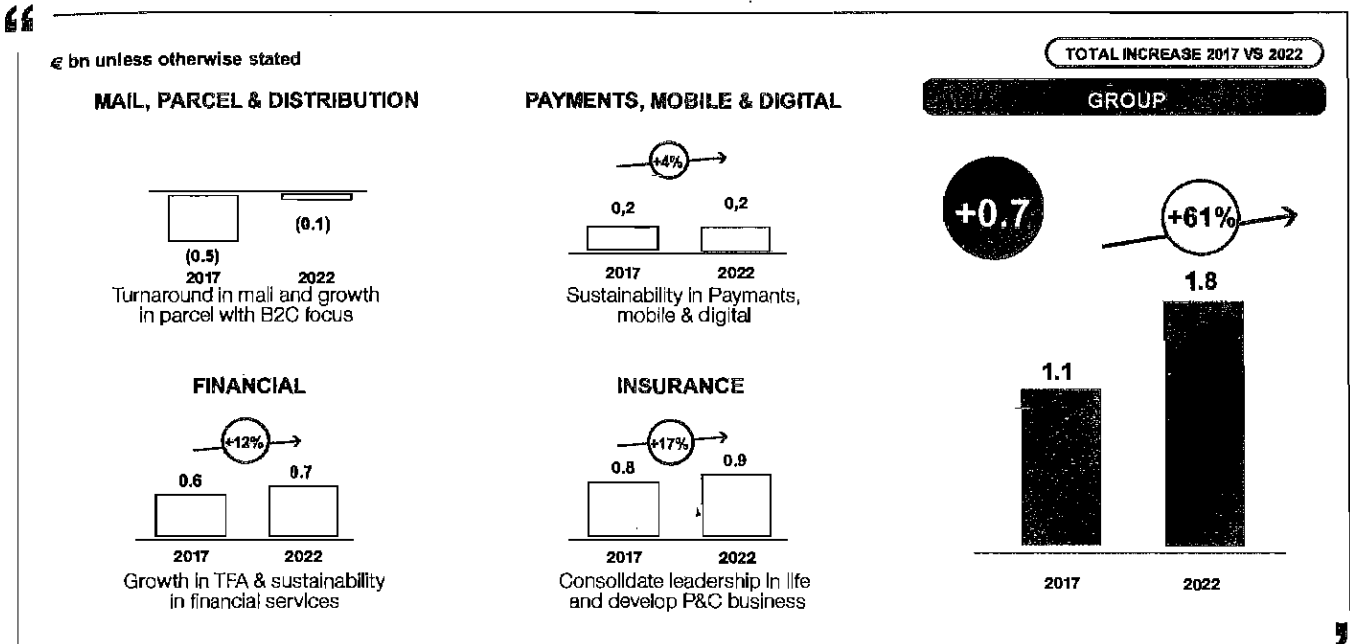
2. Finalità e principi generali delle politiche di remunerazione e incentivazione

Le politiche di remunerazione e incentivazione di Poste Italiane sono definite allo scopo di attrarre, motivare e fidelizzare nel tempo risorse di elevato profilo professionale e manageriale in grado di contribuire alla realizzazione di risultati sostenibili nel tempo e di creazione di valore per gli *stakeholder*.

Il 27 febbraio 2018, durante il "*Capital Markets Day*", l'AD-DG ha presentato il nuovo Piano strategico "*Deliver 2022*" e le direttrici prioritarie di *business* per il periodo 2018-2022.

La crescita attesa per il Gruppo nell'orizzonte temporale di 5 anni è declinata attraverso il contributo di ciascuna area di *business* e capitalizza le relative sinergie:

Figura 4. Contribuzione nei segmenti di business alla crescita della P&BT



Fonte: Presentazione *Capital Markets Day* - 27 febbraio 2018

Il Piano strategico delinea i presupposti per la creazione di valore sostenibile e condiviso con l'insieme degli *stakeholder*:

- azionisti e investitori, attraverso un forte allineamento negli interessi;
- clienti, con la conferma della focalizzazione sulla qualità del servizio;
- le persone di Poste Italiane, fondamentali per l'esecuzione del Piano strategico;
- la filiera fornitori-clienti in cui si inserisce Poste Italiane;
- la comunità nella quale Poste Italiane opera.

Rileva l'attenzione crescente alla sostenibilità complessiva, finanziaria e sociale della strategia di Poste Italiane (a titolo esemplificativo e non esaustivo, il piano sanitario per i dipendenti¹, approvato in sede di rinnovo del CCNL, è un segnale tangibile della priorità che Poste Italiane dà al benessere dei propri dipendenti).

Alla luce di questi indirizzi strategici e al fine di supportare il raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo, la strategia remunerativa si fonda sui seguenti pilastri:

- allineamento - la politica di remunerazione è una leva fondamentale per l'allineamento del *management* agli interessi degli azionisti e degli investitori;
- *commitment* - l'architettura della remunerazione sostiene la responsabilizzazione sugli obiettivi del Piano strategico da parte di tutto il *management*;
- sostenibilità - la creazione di valore nel tempo è condizione essenziale per l'incentivazione dei risultati;
- impegno - tutte le persone sono ingaggiate nel processo di trasformazione.

Le presenti politiche di remunerazione e incentivazione, tenendo conto delle specificità di ciascun ruolo, si applicano ai componenti dell'organo di amministrazione e controllo e al Dirigenti con responsabilità strategiche di Poste Italiane.

1. Il numero dei dipendenti di Poste Italiane al 31/12/2017 era pari a circa 138.000 unità.

3. Prassi di mercato

L'Azienda monitora regolarmente l'andamento del mercato anche facendo ricorso a *benchmark* retributivi realizzati dai principali *player* internazionali e di settore, utili a verificare la competitività dell'offerta retributiva.

Il *peer group* 2018 definito per il confronto retributivo per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, è il seguente:

Figura 5. Peer group



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

In particolare, per la valutazione del criterio "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), 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 oppure soggette alla vigilanza dell'AGCOM (Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni).

I *benchmark* utilizzati per la definizione dei compensi per gli Amministratori non esecutivi, aggiornati periodicamente, sono stati invece riferiti a differenti panel: aziende quotate sul mercato di Borsa Italiana appartenenti all'indice FTSE MIB e partecipate direttamente o indirettamente dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

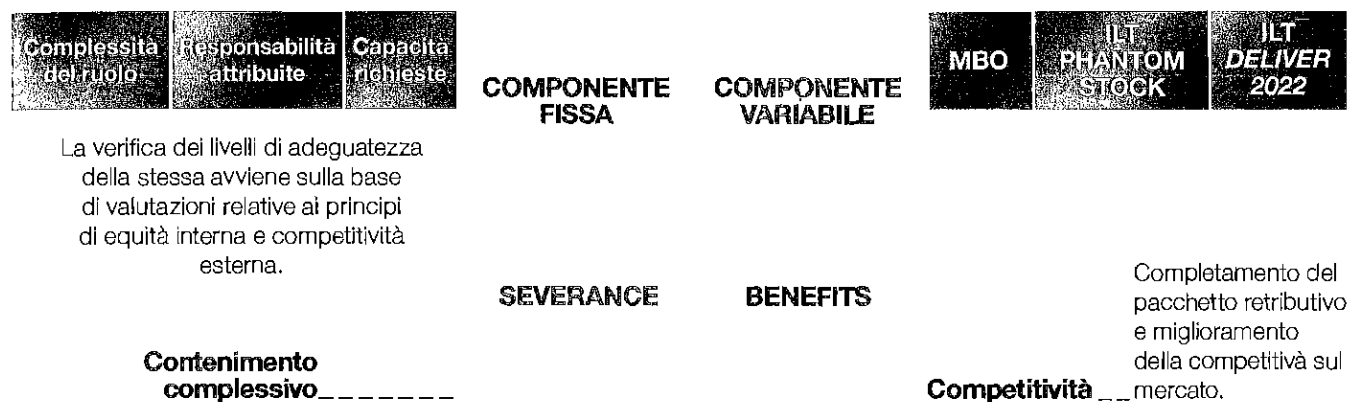
Infine, per il confronto retributivo per i Dirigenti con responsabilità strategiche, la Società utilizza un panel di aziende appartenenti a molteplici settori; ove ritenuto significativo si può avvalere di panel specifici di settore (ad esempio per i ruoli nel segmento *financial services*).

4. Politiche di remunerazione e incentivazione 2018

In linea generale, la remunerazione complessiva può essere composta da retribuzione fissa e retribuzione variabile, strutturate in modo bilanciato ed equilibrato fra loro, oltreché dai *benefit* e da eventuali pagamenti per la conclusione del rapporto. Di seguito una rappresentazione sintetica e indicativa delle diverse componenti remunerative:

Figura 6. Le componenti della politica di remunerazione

La Componente Fissa riflette:



In termini di retribuzione fissa, la Società prende, di norma, a riferimento la mediana del mercato per lo specifico ruolo e/o per il livello di complessità delle responsabilità attribuite.

Il *mix* retributivo fra remunerazione fissa e remunerazione variabile 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.

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

La remunerazione variabile è direttamente collegata alle *performance* aziendali e a quelle individuali, e si basa su meccanismi di determinazione oggettivi, trasparenti e verificabili. È previsto un tetto massimo alle erogazioni di natura variabile declinato in funzione del segmento di destinatari. In un'ottica di sostenibilità e di creazione di valore nel breve, medio e lungo periodo, la remunerazione variabile si declina nelle seguenti componenti:

Figura 7. Componenti della remunerazione variabile

**REMUNERAZIONE VARIABILE
A BREVE TERMINE**

MBO

Finalizzato a collegare la remunerazione alla strategia aziendale e ai risultati effettivamente conseguiti su un periodo **ANNUALE**

**REMUNERAZIONE VARIABILE
A MEDIO-LUNGO TERMINE**

**ILT PHANTOM
STOCK**

**ILT DELIVER
2022**

Finalizzato a collegare la remunerazione variabile al raggiungimento di obiettivi di redditività e di creazione di valore nel **MEDIO-LUNGO TERMINE**

Tutti i sistemi incentivanti sono correlati al raggiungimento di prefissati livelli di *performance* e sono soggetti a meccanismi di *claw back*, come descritto in maggior dettaglio nei paragrafi successivi. In casi straordinari è consentito, per l'assunzione di nuovo personale, attribuire specifici riconoscimenti incluso il *bonus* d'ingresso.

Si evidenzia che i beneficiari del "**Piano ILT Deliver 2022**" saranno circa 200 risorse individuate tra i dirigenti e i quadri del Gruppo Poste Italiane. Il valore annualizzato dell'assegnazione al target è all'incirca compreso tra il **15%** e il **30%** dei compensi fissi. Nella Sezione II della Relazione sulla remunerazione 2019 sarà inserito il valore complessivo delle assegnazioni che saranno effettuate a seguito dell'approvazione del presente documento da parte dell'Assemblea degli azionisti.

In coerenza con le politiche della Società, 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.

A completamento del pacchetto remunerativo sono previsti alcuni benefici addizionali 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.

4.1 Consiglio di Amministrazione

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

- Amministratori non investiti di particolari cariche;
- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG).















In via generale e per tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea degli azionisti, in data 27 aprile 2017, ha definito i compensi ex art. 2389, comma 1, c.c. spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2017-2019. Non sono attualmente previsti gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni consiliari e alle riunioni dei comitati endoconsiliari.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, nell'adunanza del 10 maggio 2017, ha previsto compensi aggiuntivi per la partecipazione degli Amministratori ai Comitati endoconsiliari, in funzione della carica assegnata.

2. Per i Dirigenti non sono 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 il Direttore Generale e per i DIRS è stipulata una copertura sanitaria integrativa a quella prevista dal CCNL. Agli Amministratori è riconosciuta una polizza assicurativa infortuni extra professionali e D&O.

Di seguito l'articolazione delle cariche societarie alla data di approvazione della presente relazione:

Figura 8. Composizione del Consiglio di Amministrazione

Carica	Nome e cognome	Comitato Remunerazioni	Comitato Nomine e Corporate Governance	Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati
Consigliere	Giovanni Azzone (1) (2)				
Consigliere	Carlo Cerami (1) (2)				
Consigliere	Antonella Guglielmetti (1) (2)				
Consigliere	Francesca Isgro (1) (2)				
Consigliere	Mimi Kung (1) (2)				
Consigliere	Roberto Rao (1) (2)				
Consigliere	Roberto Rossi (1) (2)				

Amministratori investiti di particolari cariche

Presidente	Maria Bianca Farina (1)				
Amministratore Delegato e Direttore Generale	Matteo Del Fante				

(1) Amministratore non esecutivo

(2) Amministratore indipendente ai sensi del combinato disposto degli articoli 147-ter, comma 4 e 148, comma 3, del TUF e ai sensi dell'articolo 3 del Codice di Autodisciplina

  Presidente   Membro



4.1.1 Amministratori non investiti di particolari cariche

La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche prevede una componente fissa, a titolo di emolumento, stabilita dall'Assemblea degli azionisti per tutta la durata del mandato. L'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2017, per il mandato 2017-2019, ha deliberato i compensi ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. pari a € 40.000,00 annui. 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 pari a:

Figura 9. 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, 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

4.1.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione della Presidente del Consiglio di Amministrazione, prevede una componente fissa quale emolumento definito dall'Assemblea degli azionisti ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. pari a € 60.000,00 annui.

In aggiunta a quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione in data 13 dicembre 2017 ha definito, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale, un compenso per la Presidente del Consiglio di Amministrazione (ex art. 2389, comma 3, c.c.), in ragione delle deleghe di carattere non gestionale alla stessa attribuite. Tale compenso aggiuntivo è pari a € 420.000,00 annui. Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile.

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

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

A completamento del pacchetto remunerativo sono previsti alcuni benefici addizionali nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato.

4.1.3 Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG)

La remunerazione dell'AD-DG è composta da una componente fissa, una componente variabile di breve termine e una componente variabile di medio-lungo termine (ciclo 2018-2020 del "Piano ILT *Phantom Stock*" e "Piano ILT *Deliver 2022*").

Alla luce di tali elementi, si evidenzia di seguito il *Pay-Mix* dell'AD-DG per il 2018, nell'ipotesi di conseguimento dei risultati in *over-achievement* ("Pay-Mix AD-DG al massimo"):

Figura 10. *Pay-Mix* AD-DG al massimo



Tale *Pay-Mix* è stato calcolato prendendo a riferimento il valore dei sistemi incentivanti a breve e a medio-lungo termine nell'ipotesi di massimo conseguimento dei risultati e considerando il valore annualizzato del "Piano ILT *Deliver 2022*".

Il peso della componente variabile complessiva dell'AD-DG è definito entro il tetto del rapporto di 1:1 tra compensi variabili (a breve e a medio-lungo termine) e compensi fissi, in coerenza con le previsioni delle "Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta", tenuto conto del quadro regolamentare declinato dalle autorità di vigilanza bancaria.

A completamento del pacchetto remunerativo sono previsti alcuni benefici addizionali nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato.

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

Emolumenti fissi

Gli emolumenti fissi dell'AD-DG sono costituiti da una componente relativa al rapporto di amministrazione e una relativa al rapporto dirigenziale in qualità di Direttore Generale³.

All'AD-DG sono riconosciuti emolumenti fissi complessivi pari a € 1.255.000,00 annui.

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).

Remunerazione variabile

La remunerazione variabile, riconosciuta con riferimento al rapporto dirigenziale in qualità di Direttore Generale di Poste Italiane, è composta dal sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO"), dal "Piano ILT *Phantom Stock*" e dal "Piano ILT *Deliver 2022*".

Il sistema "MBO" incentiva il conseguimento di obiettivi su base annuale, il "Piano ILT *Phantom Stock*" su base triennale e il "Piano ILT *Deliver 2022*" su base quinquennale.

L'allineamento tra remunerazione variabile e *performance* di medio-lungo periodo è stato infatti ulteriormente rafforzato attraverso l'attivazione del sistema d'incentivazione a lungo termine, denominato "Piano ILT *Deliver 2022*", connesso agli obiettivi previsti dal nuovo Piano strategico "*Deliver 2022*".

Tutti i sistemi di incentivazione manageriale, inoltre, presentano l'EBIT di Gruppo, misura della sostenibilità "economico-finanziaria", come condizione cancello, il cui conseguimento abilita l'effettiva possibilità di accedere al *bonus* eventualmente maturato in virtù degli obiettivi assegnati.

La remunerazione variabile è sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) che, sulla base dei risultati conseguiti e 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 quanto *risk taker* (ossia incluso nel "Personale più rilevante") nell'ambito del perimetro di applicazione delle "*Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2018*", la struttura remunerativa dell'AD-DG prevede, tra l'altro, il differimento del 60% della retribuzione variabile a breve termine ("MBO") e l'erogazione per il 50% in contanti e il 50% in *phantom stock*, in aggiunta al contenimento della remunerazione variabile complessiva nell'ambito del rapporto di 1:1 tra compensi variabili (a breve e a medio-lungo termine) e compensi fissi (come meglio descritto nei successivi paragrafi).

Figura 11. Componenti della remunerazione variabile

REMUNERAZIONE VARIABILE AL MASSIMO

% Emolumenti Fissi

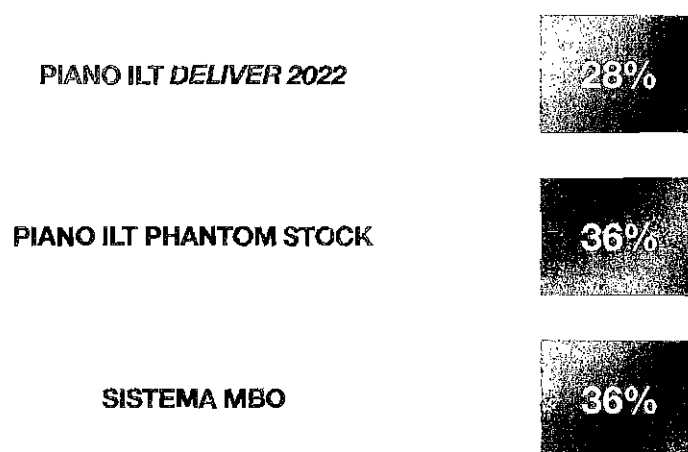
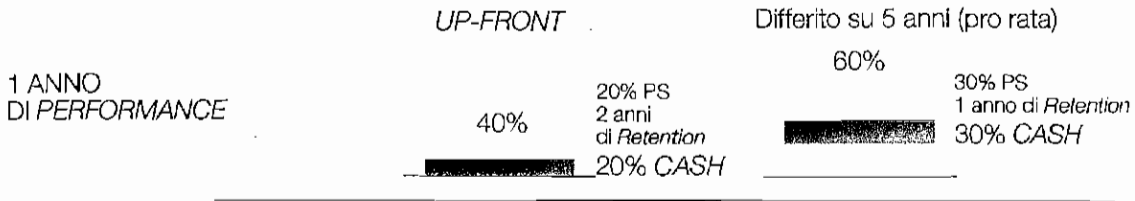
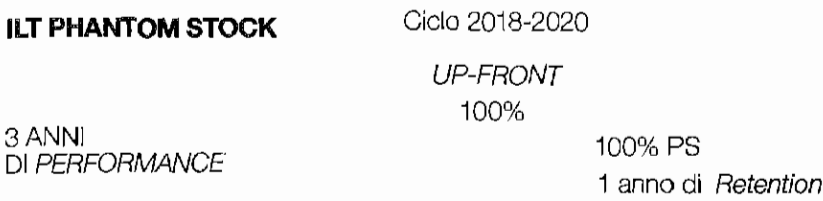


Figura 12. Remunerazione variabile AD-DG

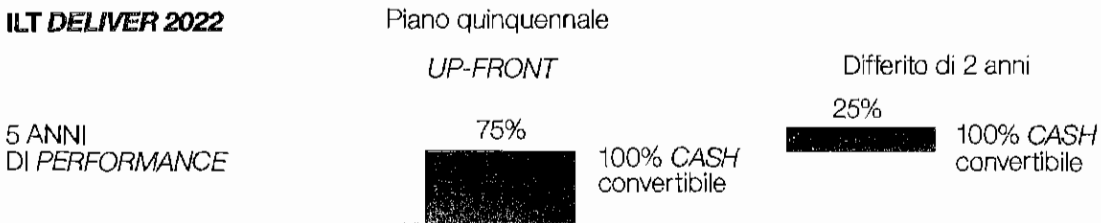
MBO



ILT PHANTOM STOCK



ILT DELIVER 2022



PS sta per Phantom Stock

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 con l'astensione dell'AD-DG stesso.

1331

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 alla luce della normativa applicabile.

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*, ad 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 da un obiettivo di EBIT del Gruppo Poste Italiane, 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 delle attività del Patrimonio BancoPosta e del Gruppo assicurativo Poste Vita, le condizioni di accesso al sistema "MBO" sono integrate con le seguenti previsioni:

Tavola 1. Condizione cancello e condizioni di accesso al sistema "MBO" AD-DG

Condizione cancello

EBIT di Gruppo

Condizioni di accesso

Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta:
CET 1

Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta:
LCR

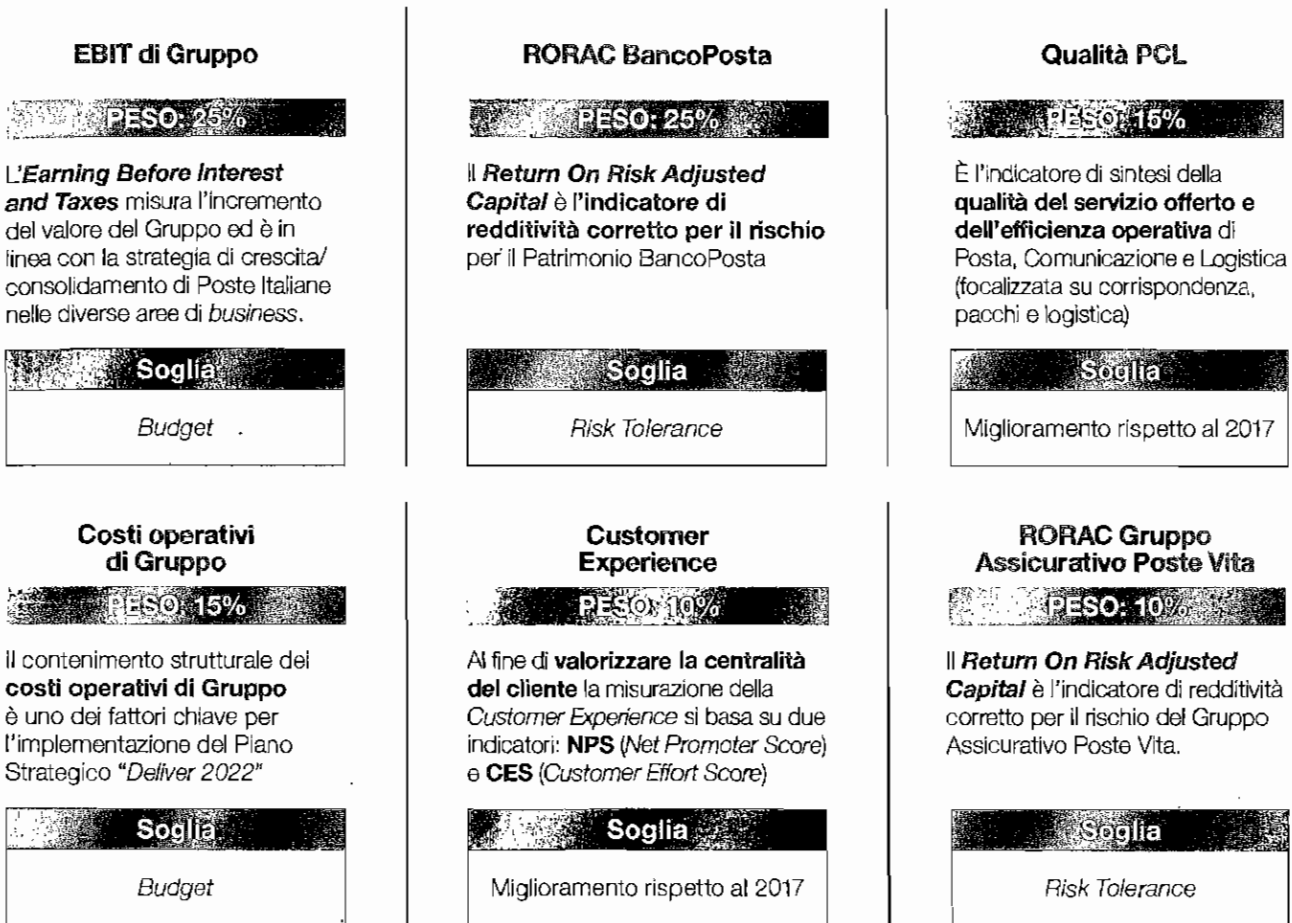
Solvency ratio Gruppo assicurativo Poste Vita

Con riferimento alle condizioni di accesso, i parametri definiti sono al livello soglia dei *Risk Appetite Framework* ("RAF") rispettivamente del Patrimonio BancoPosta e del Gruppo assicurativo Poste Vita.

Obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance 2018 sono declinati coerentemente con le direttrici del nuovo Piano strategico "Deliver 2022":

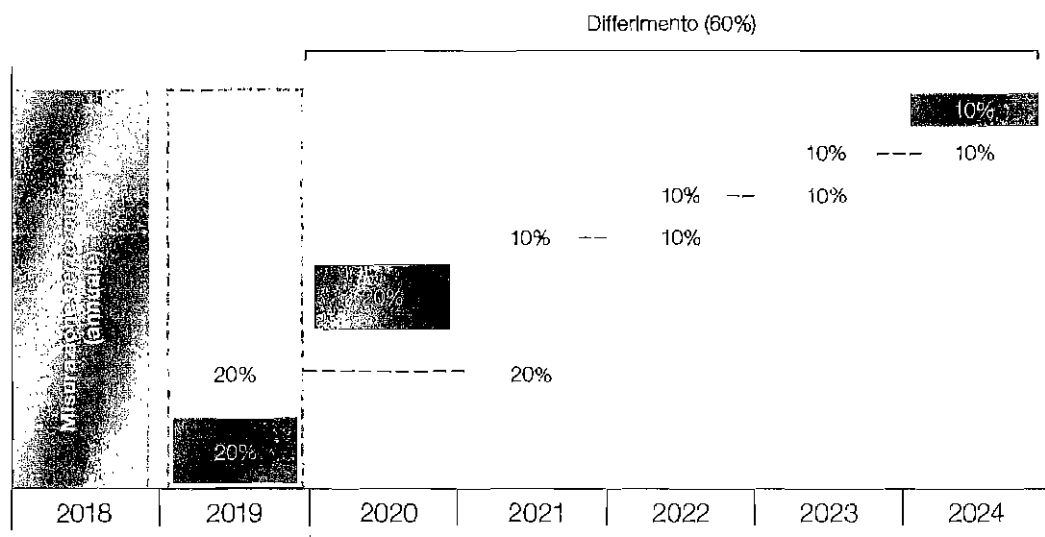
Figura 13. Obiettivi di performance sistema "MBO" 2018 A.S. OG



Modalità di erogazione

L'erogazione dell'incentivo relativo al sistema "MBO" è correlata al conseguimento di risultati effettivi e duraturi e avviene prevedendo il differimento del 60% della retribuzione variabile, attribuita su un orizzonte temporale di 5 anni (*pro rata*), e l'erogazione per il 50% in contanti e il 50% in *phantom stock*, sia per la parte *up-front* sia per la parte differita, come illustrato nella seguente figura:

Figura 14. Modalità di erogazione del sistema "MBO" per "AD-DG"



Verifica parametri di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta

□ Incentivo attribuito

■ Erogazione in forma monetaria

--- Periodo di *Retention*

Strumenti finanziari soggetti a *Retention period* (2 anni quota *up front* e 1 anno quota differita)

Strumenti finanziari disponibili dopo il Periodo di *Retention*

L'erogazione delle quote differite è subordinata al rispetto di predeterminati parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta.

Le *phantom stock* sono sottoposte ad un vincolo di *retention* di due anni (per la parte *up-front*) o di un anno (per le parti differite). Alla fine del periodo di *retention*, verificato il rispetto dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta, le *phantom stock* saranno convertite in una somma determinata in base al valore della media aritmetica dei prezzi dell'azione di Poste Italiane, rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti alla data di conversione.

Si sottolinea che, stante l'utilizzo di strumenti finanziari, la Società sottoporà all'Assemblea degli azionisti del 29 maggio 2018 l'approvazione del "Piano di incentivazione, basato su strumenti finanziari, per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta" ai sensi dell'art. 114-bis del D.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche ed integrazioni.

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

I sistemi d'incentivazione variabile a medio-lungo termine (ILT) hanno il fine di rafforzare l'attenzione alla creazione di valore per gli *stakeholder*, in coerenza con il Piano strategico attraverso il collegamento degli incentivi assegnati su obiettivi pluriennali (3-5 anni) e le *performance* effettivamente conseguite nel medesimo periodo di riferimento. Le caratteristiche dei Piani ILT, di seguito descritti, sono state definite anche alla luce della normativa applicabile.

L'AD-DG è destinatario dei seguenti sistemi d'incentivazione a medio-lungo termine:

- "Piano ILT *Phantom Stock*" ciclo 2018-2020;
- "Piano ILT *Deliver 2022*".

La scelta degli indicatori di *performance* per i due piani è coerente con le responsabilità del ruolo dell'AD-DG di Poste Italiane ed è in linea con i principi fondanti i sistemi d'incentivazione a medio-lungo termine. I due piani sono pienamente integrati e complementari rispetto all'orizzonte temporale e agli obiettivi definiti, rafforzano la componente variabile della remunerazione basata sulla *performance*, oltre che essere allineati ai driver del nuovo Piano strategico "Deliver 2022":

- il "Piano ILT *Phantom Stock*" è focalizzato su obiettivi di redditività e di ritorno per gli azionisti, su un orizzonte temporale di tre anni;
- il "Piano ILT *Deliver 2022*" garantisce, in aggiunta alla redditività, una attenzione duratura e costante alla crescita dei ricavi e al contenimento del costo del lavoro.

"Piano ILT *Phantom Stock*"

Il ciclo 2018-2020 del "Piano ILT *Phantom Stock*" prevede l'assegnazione di diritti a ricevere unità rappresentative del valore dell'azione di Poste Italiane (c.d. *phantom stock*) al termine di un periodo di maturazione (*vesting*) triennale. Resta inteso che il prezzo dell'azione di Poste Italiane influenzerà in modo significativo il valore del premio in quanto, tanto maggiore sarà la crescita del prezzo dell'azione stessa, tanto maggiore sarà il controvalore economico delle *phantom stock* attribuite.

Condizione cancello e condizioni di accesso

Il "Piano ILT *Phantom Stock*" 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 alle attività del Patrimonio BancoPosta, sono previste oltre alla condizione cancello, già descritta, anche le seguenti condizioni di accesso che devono essere tutte contemporaneamente verificate al fine di accedere all'incentivo:

Tabella 2. Condizioni di accesso al "Piano ILT *Phantom Stock*" per l'AD-DG

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

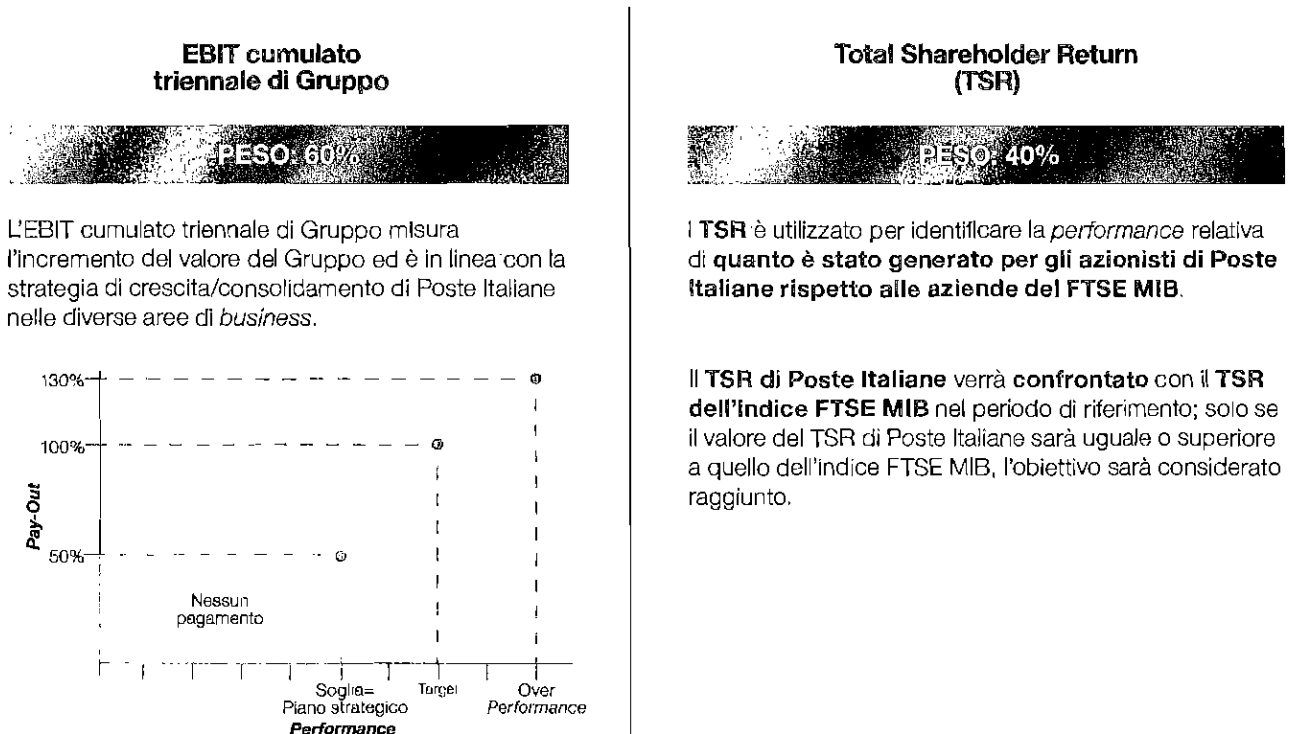
L'adeguatezza patrimoniale, il parametro di liquidità e il parametro di redditività corretta per il rischio, sono definiti, a livello soglia, nel rispetto del *Risk Appetite Framework ("RAF")* del Patrimonio BancoPosta coerentemente con le previsioni regolamentari in materia.

Si sottolinea, altresì, che la sussistenza del livello soglia delle condizioni collegate all'adeguatezza patrimoniale e alla liquidità del Patrimonio BancoPosta verrà verificata anche al termine del periodo di *retention*.

Obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance per il ciclo 2018-2020 del "Piano ILT Phantom Stock" sono i seguenti:

Figura 15. Indicatori di performance e pesi "Piano ILT Phantom Stock" per l'AD-DG



È previsto, quindi, 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 assegnazione ed erogazione del "Piano ILT Phantom Stock" ciclo 2018-2020

Il numero di phantom stock 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. Le phantom stock maturate vengono attribuite dopo un periodo di retention pari a un anno e sono quindi convertite in una somma determinata in base al valore della media aritmetica dei prezzi dell'azione di Poste Italiane, rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti alla data di attribuzione delle phantom stesse.

Figura 16. Modalità di assegnazione ed erogazione del "Piano ILT Phantom Stock" per l'AD-DG



“Piano ILT Deliver 2022”

Il nuovo sistema d’incentivazione a lungo termine “Piano ILT Deliver 2022” prevede un’unica assegnazione e, al conseguimento degli obiettivi di *performance* verificati su un orizzonte temporale quinquennale (2018-2022), l’attribuzione di un ammontare (per il 75% *up-front* e per il restante 25% differito di due anni) in forma monetaria convertibile. Il Piano, infatti, prevede la possibilità per il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni, ed entro la fine del periodo di *performance*, di sottoporre all’approvazione dell’Assemblea degli azionisti la richiesta di conversione dell’intero valore del premio, o di una sua quota parte, in azioni ordinarie di Poste Italiane.

Condizione cancello e condizioni di accesso

Il “Piano ILT Deliver 2022” è caratterizzato da condizioni cancello - EBIT quinquennale - e di accesso - CET 1 e LCR al 2022 (definiti in coerenza con il “Piano ILT Phantom Stock”) oltre al RORAC BancoPosta al 2022 definito al livello “*risk appetite*”. La condizione cancello e le condizioni di accesso devono essere tutte contemporaneamente verificate affinché si possa accedere all’incentivo.

Obiettivi di performance

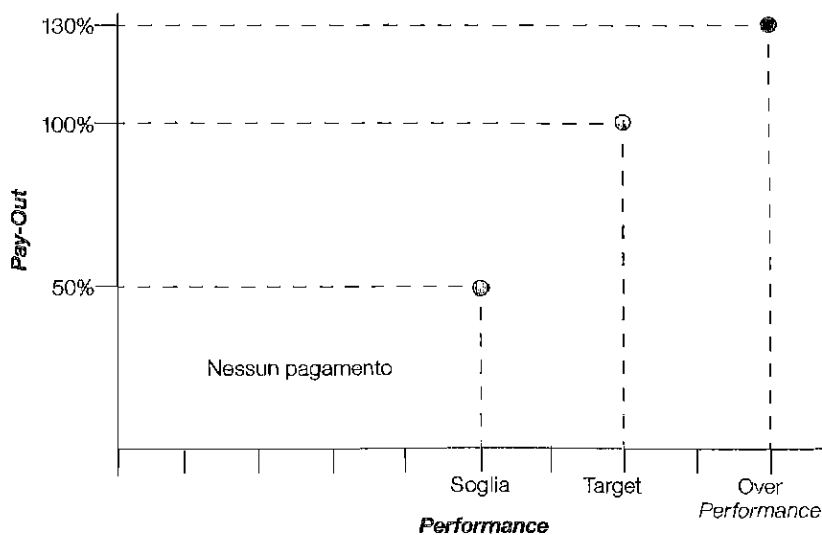
Gli obiettivi declinati nel “Piano ILT Deliver 2022” sono i seguenti:

Figura 17. Indicatori di performance e pesi “Piano ILT Deliver 2022” per l’AD-OG



Gli obiettivi di *performance* sopra identificati sono valutati attraverso la seguente modalità:

Figura 18. Curva Pay-Out Deliver 2022



È previsto, quindi, 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.

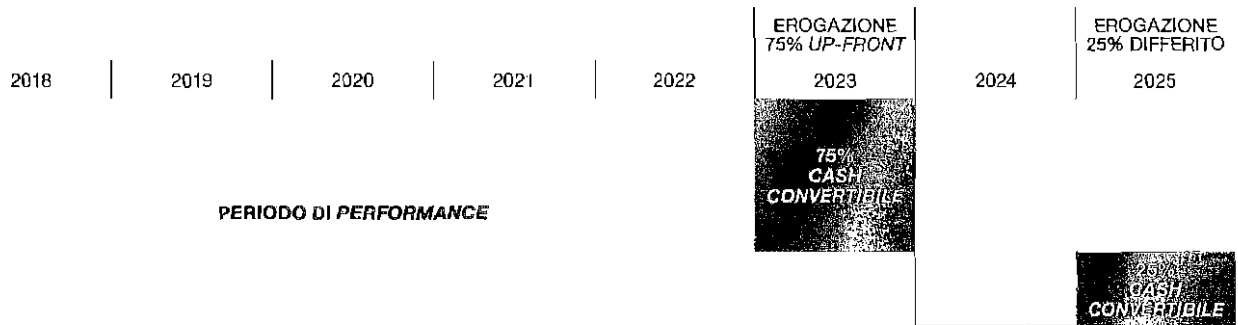
La combinazione del livello soglia degli obiettivi collegati ai valori *target* del Piano strategico (presentato al "Capital Markets Day"), e della curva di *pay-out*, consente di finanziare il sistema di incentivazione "Piano ILT *Deliver 2022*" al crescere delle performance aziendali.

Il "Piano ILT *Deliver 2022*" sarà conseguentemente finanziato con le risorse rinvenienti dall'*over-performance* rispetto agli sfidanti obiettivi del Piano strategico e dalle collegate efficienze.

Modalità di assegnazione ed erogazione del "Piano ILT *Deliver 2022*"

Il "Piano ILT *Deliver 2022*" segue lo schema di assegnazione ed erogazione descritto in figura:

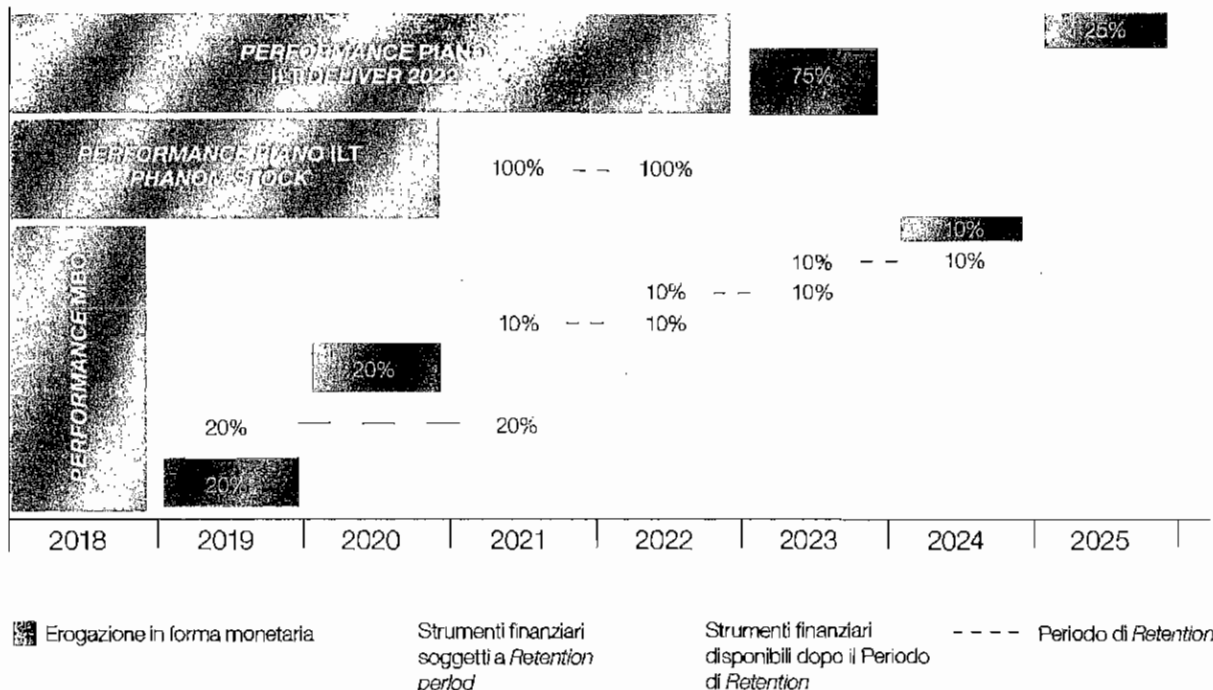
Figura 10. Modalità di assegnazione ed erogazione "Piano ILT *Deliver 2022*" per P10-DG



L'incentivo maturato al termine del periodo di performance quinquennale 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.

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

Figura 20. Pay-out remunerazione variabile AD-DG

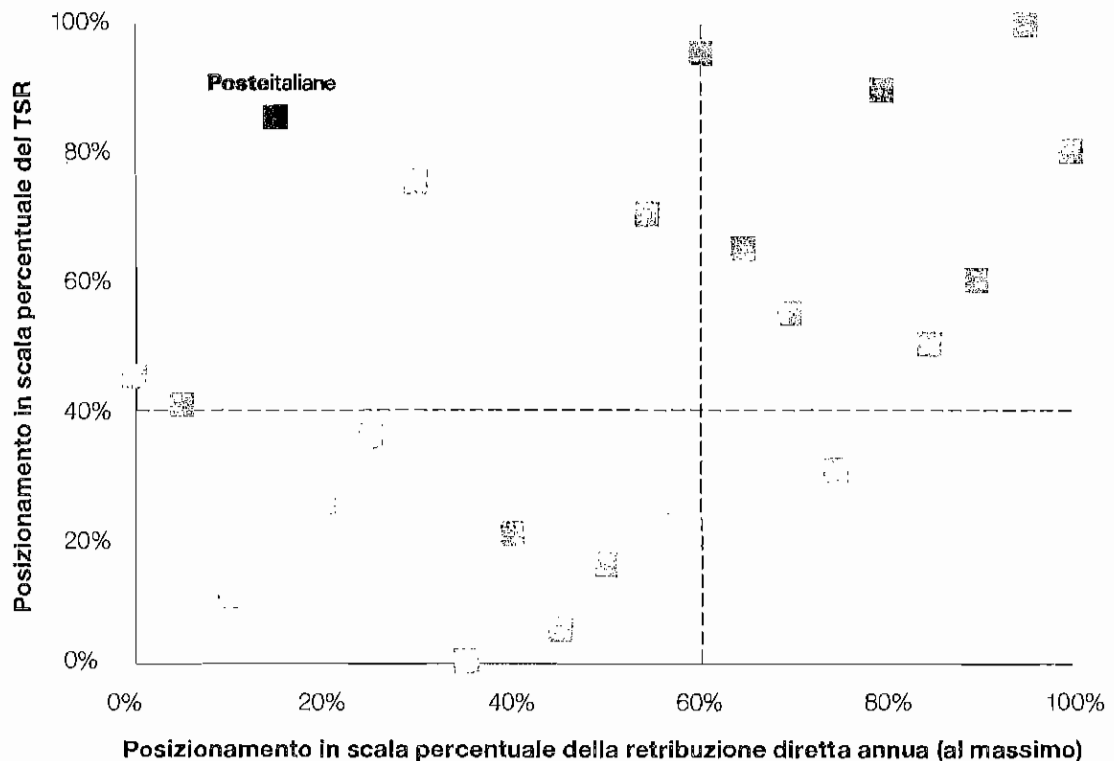


L'articolazione del *pay-out* nel tempo comporta l'attribuzione della remunerazione variabile in un orizzonte temporale complessivo di 7 anni, inclusivo dei periodi di *performance*, di differimento e di *retention*. A fronte delle *performance* conseguite, circa il 10% della remunerazione variabile di riferimento per il 2018 viene effettivamente erogata nel 2019, a valle dell'approvazione del bilancio 2018, mentre la restante parte è distribuita nel tempo.

Nel 2018 si è voluta rappresentare un'analisi di *pay-for-performance* che raffronta la retribuzione diretta annua dell'AD-DG con la *performance* aziendale in termini di *Total Shareholder Return*, a partire dalla data di quotazione di Poste Italiane (27 ottobre 2015), fino all'ultima data disponibile antecedente la redazione della presente Relazione (17 aprile 2018).

Come si evince dal grafico a seguire, Poste Italiane si posiziona nel quadrante in alto a sinistra, per aver registrato un *Total Shareholder Return* positivo e al di sopra del 75° percentile, a fronte di una retribuzione diretta annua intorno al 25° percentile, rispetto al *peer group* considerato. Tale posizionamento è dovuto, in particolar modo, all'andamento del *Total Shareholder Return* registrato nei primi mesi dell'anno 2018.

Figura 21. Pay-for-performance



Campione di riferimento:

Allianz, AXA, Banco BPM, Bpost, CTT - Correios de Portugal, Deutsche Post, Enel, Eni, Generali Assicurazioni, Intesa Sanpaolo, Leonardo, Mediaset, PostNL, Saipem, Snam, Terna, TIM, Ubi Banca, Unicredit, Unipol Gruppo.

Elaborazione dati fonte Bloomberg e Willis Towers Watson.

Il Total Shareholder Return (TSR) è da intendersi dal 27 ottobre 2015 al 17 aprile 2018.

La retribuzione diretta annua: ultima data disponibile.

Pagamenti per la conclusione del rapporto

In coerenza con le prassi di riferimento, tenuto conto che il rapporto di lavoro dirigenziale è inscindibilmente connesso con il rapporto di amministrazione, per l'AD-DG, nelle ipotesi di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione del rapporto di amministrazione, salvo giusta causa, è previsto, oltre l'indennità di preavviso contrattuale, un trattamento economico composto da un importo pari a due annualità di retribuzione globale annua e da una somma comprensiva degli emolumenti fissi riferiti alla carica di Amministratore Delegato, che sarebbero maturati fino alla data di termine del mandato nell'ambito di una reciproca transazione generale e novativa.

Restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo.

Alla luce della normativa di settore applicabile, i pagamenti, per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione 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 strumenti finanziari (*phantom stock* ovvero unità rappresentative del valore dell'azione di Poste Italiane), sottoposti ad un vincolo di *retention* di due anni; 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* secondo il seguente schema:
 - dopo il primo anno di differimento verrà erogata una quota pari a un terzo in forma monetaria;
 - il secondo, il terzo e il quarto anno verranno attribuite tre quote pari a un sesto in *phantom stock*;
 - il quinto e ultimo anno del periodo di differimento verrà erogata l'ultima quota pari a un sesto in forma monetaria;

- è erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% in strumenti finanziari (*phantom stock*); le quote differite sono sottoposte alla verifica dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta e, per la componente in strumenti finanziari, assoggettate a un vincolo di *retention* pari a un anno;
- alla fine del periodo di *retention* (di due anni per le quote *up-front* e di un anno per le quote differite), verificato il rispetto dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta, le *phantom stock* saranno convertite in una somma determinata in base al valore della media aritmetica dei prezzi dell'azione di Poste Italiane, rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti alla data di conversione delle *phantom* stesse;
- l'importo complessivo eventualmente erogato verrà sottoposto a meccanismi di *malus* e di *claw back* fino all'intera quota entro i termini di prescrizione previsti dalle vigenti disposizioni legislative e in relazione alle circostanze definite nelle linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti.

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 da una componente fissa, determinata sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Il Collegio Sindacale in carica è stato nominato dall'Assemblea degli azionisti che ha approvato il bilancio 2015 e resterà in carica per tre esercizi (2016-2018). L'Assemblea degli azionisti del 24 maggio 2016, nel nominare il Collegio Sindacale, ha determinato – per ciascun anno di incarico – il compenso per il Presidente pari a € 80.000 e il compenso per ciascun componente effettivo del Collegio 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 Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS)

La Società ha identificato, di regola, come Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS) i Responsabili delle Funzioni a diretto riporto dell'AD-DG, oltre al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

La politica di remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è costituita, di norma, dalle seguenti componenti:

- remunerazione fissa;
- un sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO");
- un sistema d'incentivazione variabile a medio-lungo termine ("Piano ILT *Phantom Stock*");
- un sistema d'incentivazione variabile a lungo termine ("Piano ILT *Deliver 2022*").

Per i DIRS caratterizzati da particolari responsabilità sono individuate politiche di remunerazione allineate alla normativa di riferimento e ai processi di *Corporate Governance* di Gruppo.

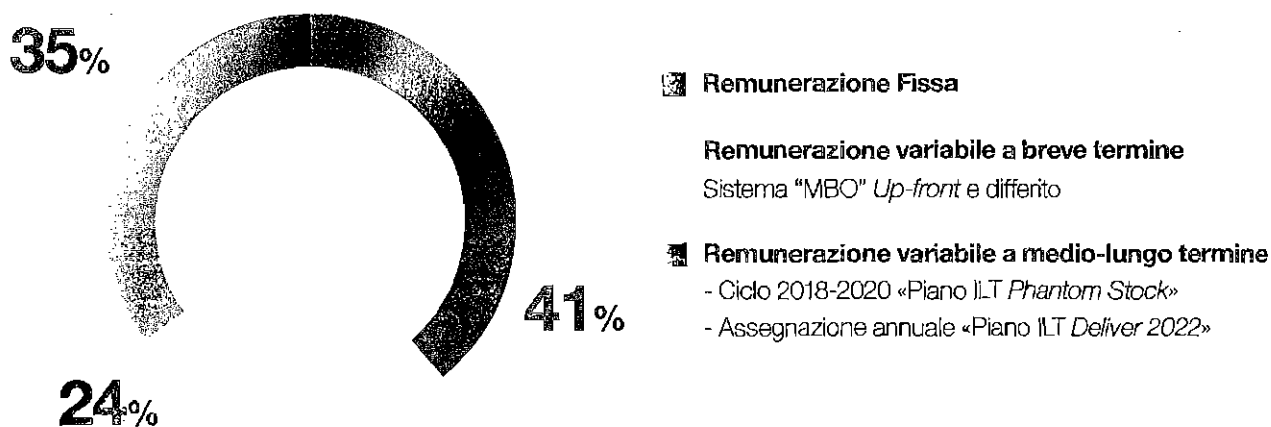
A completamento del pacchetto remunerativo, sono previsti alcuni benefici aggiuntivi nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato.




Pay-Mix

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

Figura 22. *Pay-mix* mediano DIRS al massimo



Resta inteso il rispetto dei limiti nel rapporto tra compensi variabili e compensi fissi per i DIRS soggetti a specifiche normative di vigilanza.

Retribuzione Fissa

La retribuzione fissa dei Dirigenti con responsabilità strategiche è costituita dalla retribuzione annua lorda (RAL) ed 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 dell'Azienda.

Remunerazione Variabile

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

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

Il sistema "MBO" prevede:

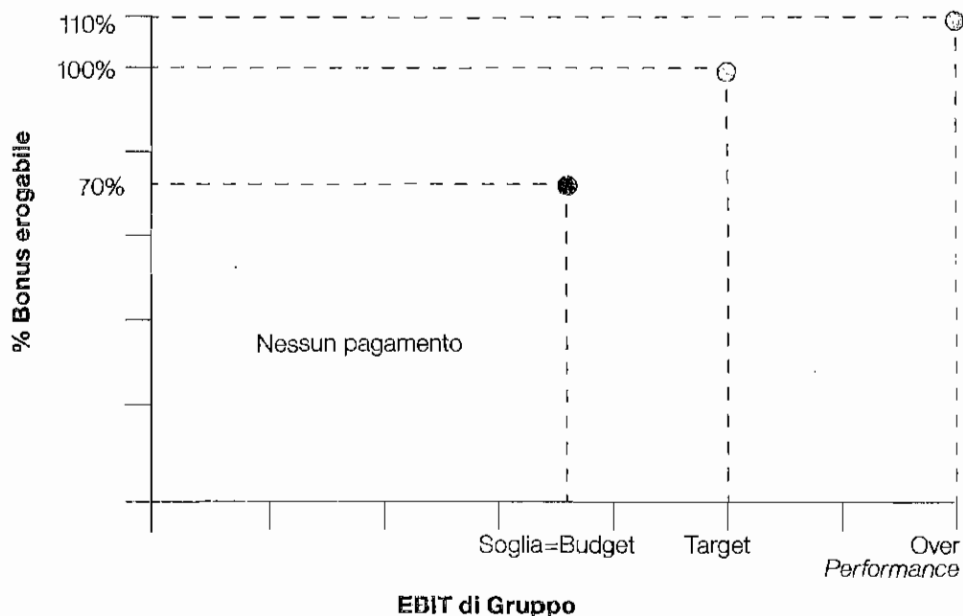
- *performance gate*;
- obiettivi di *performance*, ciascuno con un peso specifico.

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

Il *Performance Gate* è rappresentato dall'EBIT del Gruppo Poste Italiane, il cui conseguimento abilita l'effettiva possibilità di accedere al *bonus* eventualmente maturato in virtù degli obiettivi assegnati. Al raggiungimento dell'obiettivo soglia, il *bonus* erogabile corrisponde al 70% del *bonus* maturato. Il superamento dell'obiettivo target di EBIT consente l'erogazione fino ad un massimo del 110% del *bonus* individuale maturato, come evidenziato nella figura di seguito riportata:

Figura 23. Performance Gate



Per le risorse sottoposte a normativa di settore, sono previste soglie in linea con la normativa di riferimento.

Obiettivi di performance

Gli obiettivi assegnati ai DIRS destinatari del sistema "MBO" sono specificamente formalizzati e riconducibili alle seguenti macro categorie:

Figura 24. Sintesi obiettivi del sistema "MBO" 2018 per i DRS

Economico-finanziari	Customer Experience	1 Obiettivo di Funzione
<p>Corrispondono ad obiettivi di redditività, ricavi e/o costi di Gruppo o specifici della funzione.</p> <p>È stato introdotto un moltiplicatore in caso di <i>over-performance</i> nel contenimento dei Costi operativi di Gruppo, che prevede la maturazione di un ulteriore 10% del <i>bonus</i> individuale.</p>	<p>Rappresentano obiettivi di soddisfazione del cliente riferibili sia ai canali sia a specifici segmenti di <i>business</i>.</p> <p>Anche per il 2018 si è voluto mantenere un focus specifico sulla soddisfazione della clientela, nella convinzione che sia uno dei driver principali di sostenibilità del <i>business</i> e di successo nel medio-lungo periodo.</p>	<p>Un obiettivo chiave per l'implementazione del Piano Strategico legato alla Funzione presidiata.</p> <p>Può essere riconducibile a:</p> <ul style="list-style-type: none">■ obiettivi economico-finanziari (ad es. i ricavi di un segmento di <i>business</i>)■ obiettivi progettuali (ad es. l'implementazione di un progetto rilevante)■ obiettivi di sostenibilità (ad esempio la riduzioni delle emissioni CO2)

Nel 2018 è stato introdotto, per tutti i beneficiari, un obiettivo comune legato alla **qualità** dell'attività di **"Posta, Comunicazione e Logistica"**.

Il *bonus* teorico maturato in virtù del raggiungimento degli obiettivi assegnati può essere decurtato (fino a essere azzerato) in relazione al grado di adeguatezza della prestazione individuale nel suo complesso, rilevata nel sistema annuale di valutazione delle prestazioni a 180°.

Si evidenzia che nessuna componente variabile viene erogata a dipendenti che, nel periodo di riferimento, abbiano tenuto comportamenti professionali non coerenti con il Codice Etico del Gruppo Poste Italiane, modificato e approvato in data 19 aprile 2018 dal Consiglio di Amministrazione.

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

Modalità di erogazione

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

- per i DRS soggetti a regolamentazione di settore l'erogazione del *bonus* potrà essere sottoposta a differimento su 3-5 anni;
- per i restanti DRS il *bonus* viene erogato *up-front*.

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

Sistemi d'incentivazione variabile di medio-lungo termine

I DRS sono, di norma, destinatari:

- del ciclo 2018-2020 del "Piano ILT *Phantom Stock*";
- 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 descritti in precedenza per l'AD-DG.

1366

“Piano ILT Phantom Stock”

Il “Piano ILT Phantom Stock” per i DIRS prevede, in linea con quanto descritto per l’AD-DG, l’assegnazione di diritti a ricevere delle unità rappresentative del valore dell’azione Poste Italiane (c.d. *phantom stock*) al termine di un periodo di maturazione (*vesting*) triennale. Il numero massimo di *phantom stock* è definito in funzione della complessità e delle responsabilità del ruolo del beneficiario oltreché della strategicità della risorsa.

Condizione cancello

La condizione cancello prevista per il ciclo 2018-2020 per i DIRS è rappresentata, come per l’AD-DG, dall’EBIT cumulato triennale del Gruppo Poste Italiane il cui conseguimento abilita l’effettiva possibilità di accedere all’incentivo collegato al “Piano ILT Phantom Stock”.

Obiettivi di performance

Gli obiettivi di *performance* previsti per i DIRS per il ciclo 2018-2020 del “Piano ILT Phantom Stock” sono gli stessi già descritti per l’AD-DG.

Modalità di assegnazione ed erogazione del “Piano ILT Phantom Stock” ciclo 2018-2020

Il ciclo 2018-2020 per i DIRS segue il seguente schema di assegnazione ed erogazione:

Figura 25. Modalità di assegnazione ed erogazione del “Piano ILT Phantom Stock” per i DIRS



Il numero di *phantom stock* verrà quantificato al termine del periodo di *performance* triennale all’interno del massimale identificato al momento dell’assegnazione. Le *phantom stock* verranno attribuite al termine del periodo di *performance* triennale e saranno, quindi, convertite in una somma determinata in base al valore della media aritmetica dei prezzi dell’azione di Poste Italiane, rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti alla data di attribuzione delle *phantom* stesse.

Per i DIRS operanti in ruoli soggetti a normativa di settore sono, inoltre, definite condizioni di accesso aggiuntive rispetto alla condizione cancello, specifici obiettivi di *performance* e meccanismi di erogazione allineati alla normativa stessa, come riportato nelle politiche di remunerazione e incentivazione di riferimento (a titolo esemplificativo le “Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2018”).

“Piano ILT Deliver 2022”

Il nuovo sistema d'incentivazione a lungo termine “Piano ILT Deliver 2022” prevede un'unica assegnazione e, al conseguimento degli obiettivi di *performance* verificati su un orizzonte temporale di norma quinquennale⁴ (2018-2022), l'attribuzione di un ammontare (per il 75% *up-front* e per il restante 25% differito di due anni) in forma monetaria, convertibile.

In linea con quanto già descritto per l'AD-DG, il Piano prevede la possibilità per il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni, entro la fine del periodo di *performance*, di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti la richiesta di conversione per tutti i beneficiari dell'intero valore del premio, o di una sua quota parte, in azioni ordinarie di Poste Italiane.

Condizione cancello

In linea con quanto previsto per l'AD-DG, il “Piano ILT Deliver 2022” prevede una condizione cancello – rappresentata dall'EBIT del Gruppo Poste Italiane – il cui conseguimento abilita l'effettiva possibilità di accedere all'incentivo collegato al sistema incentivante in oggetto.

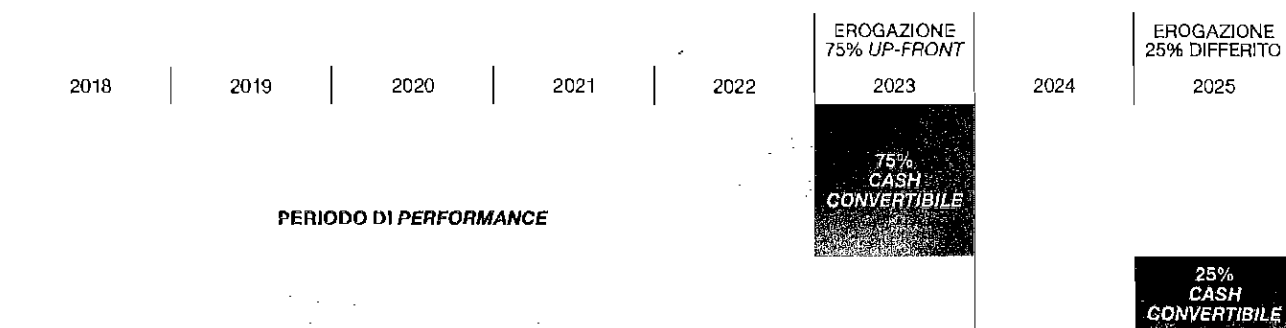
Obiettivi di performance

Gli obiettivi di *performance* declinati per i DIRS in relazione al “Piano ILT Deliver 2022” coincidono con quelli già descritti per l'AD-DG.

Modalità di assegnazione ed erogazione del “Piano ILT Deliver 2022”

Il “Piano ILT Deliver 2022” per i DIRS segue lo stesso schema di erogazione definito per l'AD-DG:

Figura 26. Modalità di assegnazione ed erogazione del “Piano ILT Deliver 2022” per i DIRS



Il “Piano ILT Deliver 2022” prevede un periodo di *performance* quinquennale allineato all'orizzonte temporale del Piano strategico “Deliver 2022”, ossia 2018-2022.

L'incentivo maturato al termine del periodo di *performance* quinquennale verrà erogato per il 75% *up-front* e per il restante 25% soggetto ad un differimento di 2 anni. L'erogazione della parte differita è inoltre soggetta all'inclusione di Poste Italiane in indici di sostenibilità riconosciuti a livello internazionale.

Per i DIRS operanti in ruoli soggetti a normativa di settore sono, inoltre, definite condizioni di accesso aggiuntive rispetto alla condizione cancello.

4. Per i beneficiari che non siano destinatari del “Piano ILT Phantom Stock (ciclo 2018-2020)”, il “Piano ILT Deliver” viene declinato su un orizzonte temporale triennale, prevedendo il differimento del 25% per un periodo di ulteriori due anni. Gli obiettivi di *performance* sono definiti incentivando il conseguimento dell'EBIT di Gruppo (peso 60%) e il contenimento del costo del lavoro (peso 40%).

Pagamenti per la conclusione del rapporto

In coerenza con le politiche della Società 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 clausole/accordi prevedono termini economici definiti sulla base delle situazioni individuali e delle motivazioni oggetto della cessazione del rapporto, con particolare riferimento al ruolo organizzativo ricoperto, ai rischi assunti e all'attività prestata. Tali accordi vengono inoltre definiti tenendo conto di tutte le normative applicabili, dei contratti collettivi o individuali e delle prassi di mercato nell'ambito di una reciproca transazione generale novativa.

Restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizione di legge e di contratto collettivo.

L'importo derivante dall'applicazione di tali clausole/accordi non può comunque superare un numero di mensilità pari al pre-avviso previsto contrattualmente più un numero massimo di 24 mensilità della retribuzione globale di fatto, comprensiva della retribuzione annua lorda, della media di quanto percepito a titolo di componente variabile nell'ultimo triennio (o nel minor periodo previsto di lavoro prestato) e, di norma, del valore dei *benefit* assegnati.

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 per ciascun anno di durata del patto; i patti, di norma, durano un anno.

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 nell'Allegato alla presente Relazione sulla remunerazione, 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 3 o 5 anni, e corrisposti per il 50% in strumenti finanziari soggetti a meccanismi di *retention*; sono inoltre sottoposti a meccanismi di *claw back*.

4.4 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 retribuzione variabile è sottoposta al raggiungimento di prefissati livelli di *performance* e al rispetto del profilo di rischio dell'Azienda 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. 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.

Fermo restando il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno, successivamente all'erogazione del *bonus* maturato, l'Azienda può – entro i termini di prescrizione previsti dalle vigenti disposizioni legislative e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato – chiedere la restituzione di quanto già erogato fino all'intero incentivo percepito in caso di:

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave del beneficiario a danno della Società o di una delle società del Gruppo;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del D. Lgs. 1° settembre 1993 n. 385 ("Testo Unico Bancario") o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- condotte che abbiano determinato significativo deterioramento alla situazione patrimoniale o finanziaria o reputazionale dell'Azienda o di una delle società del Gruppo;
- erogazione del Premio sulla base di dati che siano risultati in seguito errati e/o falsi.

4.5 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 sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2018", allegate al presente documento.

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 SGR S.p.A.) sono declinate nell'ambito della politica di remunerazione e incentivazione predisposta e approvata in coerenza con i processi di *Corporate Governance* da BancoPosta Fondi SGR S.p.A., 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.

5. Definizioni

Ai fini del presente documento relativamente a Poste Italiane:

Amministratori investiti di particolari cariche: sono gli amministratori che svolgono un particolare ruolo all'interno del Consiglio di Amministrazione (ad esempio il Presidente del C.d.A.).

Amministratori esecutivi: sono i componenti del Consiglio di Amministrazione destinatari di deleghe esecutive (ad esempio l'Amministratore Delegato).

Amministratori non esecutivi: si tratta degli amministratori non destinatari di alcuna delega esecutiva.

Assemblea degli Azionisti: è l'organo collegiale in cui si forma e si esprime la volontà degli azionisti. Al suo interno possono essere rappresentati (direttamente o tramite delega) tutti i titolari di diritto di voto. Dispone dei poteri attribuiti a essa dalla legge e dallo statuto. Ai sensi dell'art. 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza" o TUF), l'Assemblea delibera, con voto non vincolante, nell'ambito delle politiche sulla Remunerazione, sulla Sezione I della Relazione sulla remunerazione.

Codice di autodisciplina: così come definito da Borsa Italiana nel dicembre 2011, e successivamente modificato a luglio 2015, è il "Codice di autodisciplina delle società quotate in relazione alla *Corporate Governance*". Il documento racchiude una serie di raccomandazioni circa le *best practice*, in materia di organizzazione e di funzionamento delle società quotate italiane,

soggette al principio del "comply or explain" per cui Poste Italiane – avendoci aderito – deve informare il mercato del grado di adesione al Codice.

Collegio Sindacale: è l'organo di controllo della Società, cui è attribuita la funzione di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Comitati endoconsiliari: comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base degli articoli 4-7 del Codice di Autodisciplina e, stante la specificità dell'Azienda, allineati alla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti. Sono composti da Amministratori indipendenti o, in alternativa, possono essere composti da Amministratori non esecutivi, nella maggior parte indipendenti; in tal caso il Presidente di ciascun Comitato è indipendente. Nello specifico si tratta del Comitato Remunerazioni, del Comitato Nomine e Corporate Governance, del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e del Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati.

Consiglio di Amministrazione (anche "C.d.A."): è l'organo collegiale a cui è affidata la gestione della Società. È l'organo incaricato, tra l'altro, di approvare le politiche sulla remunerazione proposte dal Comitato Remunerazioni, da sottoporre all'Assemblea.

Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari: è una figura introdotta dalla c.d. legge sulla tutela del risparmio (legge 28 dicembre 2005, n. 262, successivamente modificata dal decreto legislativo 29 dicembre 2006, n. 303 che ha introdotto nel testo unico della finanza il nuovo articolo 154-bis).

Dirigenti con responsabilità strategiche (anche "DIRS"): ai sensi del Regolamento Operazioni con parti correlate di Consob, sono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società. Rientrano in tale perimetro, di regola, tutti i Primi Riporti dell'AD-DG e il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.


Differimento: ogni forma di posticipazione, in un arco temporale stabilito, dell'erogazione di parte della componente variabile relativa a un determinato esercizio di riferimento.

Pay-Mix: rappresenta il rapporto tra le diverse componenti (fissa, variabile di breve termine e variabile di medio-lungo termine) rispetto alla remunerazione totale.

Regolamento Emittenti: è il Regolamento Emittenti Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 (e successive modificazioni e integrazioni), contenente le norme relative a soggetti emittenti di strumenti finanziari.

Risk Taker (anche "Personale più rilevante"): si intendono i soggetti, inclusi nel Personale rientrante nel perimetro di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione di BancoPosta, le cui attività hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, identificate dalla Società ai sensi del Regolamento Delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014 (cfr. Allegato: "Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2018").

Testo Unico della Finanza (TUF): è il "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria" ovvero il D. Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 (e successive modificazioni).



Sezione II

Introduzione

La presente sezione descrive i compensi corrisposti nel corso del 2017 e illustra in forma tabellare le informazioni quantitative ai sensi dell'Allegato 3A Regolamento Emittenti, Schemi 7-bis e 7-ter.

In particolare, viene riportata la descrizione delle remunerazioni di competenza del 2017 a favore della Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non investiti di particolari cariche, dell'AD-DG e, con dati aggregati, dei Dirigenti con responsabilità strategiche, relativamente al periodo in cui hanno ricoperto la carica (il variabile a breve termine inserito nelle tabelle informative 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).

È rappresentata ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, comprese le indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro e l'elenco delle partecipazioni azionarie detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dai Dirigenti con responsabilità strategiche.

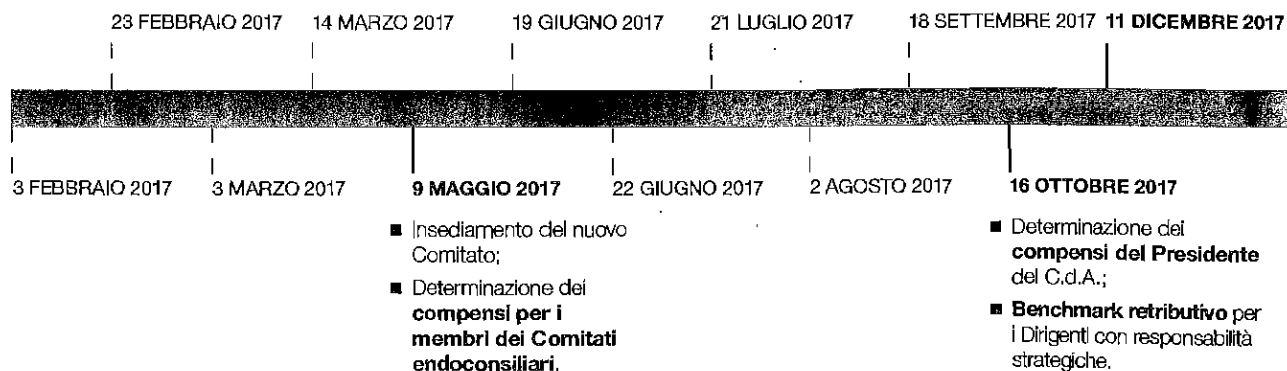
Dal momento che in data 27 aprile 2017 è stato rinnovato il Consiglio di Amministrazione in occasione dell'Assemblea degli azionisti 2017, i compensi percepiti dagli amministratori in carica in tutta o in una parte dell'esercizio sono stati erogati *pro rata temporis*.

I compensi descritti sono in linea con le previsioni della Sezione I della Relazione sulla remunerazione 2017 sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea dei soci del 27 aprile 2017 ai sensi dell'art. 123-ter comma 6 del TUF, che si è espressa con voto favorevole. Al riguardo, la Società nel corso del 2017 ha implementato il ciclo 2017-2019 del sistema di incentivazione a medio-lungo termine "Piano ILT Phantom Stock".

Nel corso del 2017 il Comitato Remunerazioni si è riunito 12 volte ed ha trattato i seguenti argomenti:

Figura 1. Argomenti trattati nel corso del 2017 dal Comitato Remunerazioni

- Definizione della **struttura di remunerazione** a supporto della strategia di *business*;
- Consuntivazione del sistema di incentivazione a breve termine "**MBO**" 2016;
- Assegnazione degli obiettivi di *performance* per l'"**MBO**" 2017;
- Approvazione della **Relazione sulla remunerazione 2017** e del **Documento Informativo** sul Piano di incentivazione a breve termine 2017, basato su strumenti finanziari, per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta.
- **Benchmark retributivo** per l'AD-DG;
- Determinazione dei **compensi dell'AD-DG** per il mandato 2017-2019;
- **Relazione annuale al C.d.A.** sulle attività del Comitato;
- Approvazione del secondo ciclo 2017-2019 del Piano ILT *Phantom Stock*;
- Verifiche di metà anno sugli indicatori di *performance* del sistema di incentivazione a breve termine ("MBO") in relazione al *budget*.



6. Compensi corrisposti nell'esercizio 2017

6.1 Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione riconosciuta alla Presidente del Consiglio di Amministrazione, in carica dal 27 aprile 2017, è stata pari a € 324.166,67 lordi (secondo il criterio *pro-rata temporis*), quale somma del compenso fissato dall'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2017, 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, in data 13 dicembre 2017.

Con riferimento al mandato 2014-2016, per l'esercizio 2017, alla Presidente del Consiglio di Amministrazione sono stati riconosciuti € 77.350,00 (secondo il criterio *pro-rata temporis*) quale somma del compenso fissato dall'Assemblea degli azionisti del 2 maggio 2014 ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. e del compenso ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 22 luglio 2014.

6.2 Amministratori non investiti di particolari cariche

Con riferimento ai Consiglieri non investiti di particolari cariche, in carica dal 27 aprile 2017, sono stati erogati *pro rata temporis* i compensi deliberati dall'Assemblea degli azionisti ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., pari a € 40.000,00 lordi annui. Sono stati inoltre erogati, sempre con un criterio *pro rata temporis*, i compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari.

Con riferimento al mandato 2014-2016, ai consiglieri sono stati erogati *pro rata temporis* i compensi deliberati dall'Assemblea del 2 maggio 2014 ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., pari a Euro 40.000 lordi annui e i compensi ulteriori spettanti per la partecipazione ai comitati endoconsiliari, così come deliberati dalle riunioni del Consiglio di Amministrazione dell'11 dicembre 2015 e del'11 ottobre 2016.

6.3 Collegio Sindacale



Il Collegio Sindacale in carica è stato nominato dall'Assemblea degli azionisti del 24 maggio 2016, che ne ha altresì determinati i compensi per l'intero periodo di mandato, ossia fino all'approvazione del bilancio 2018. Al Presidente è stato riconosciuto un compenso pari a € 80.000,00 lordi annui, e agli altri Sindaci Effettivi del Collegio, un compenso pari a € 70.000,00 lordi annui.

6.4 Amministratore Delegato e Direttore Generale

Emolumenti fissi

Gli emolumenti fissi riconosciuti all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in carica dal 27 aprile 2017, sono stati pari a € 845.387,76 lordi (secondo il criterio *pro-rata temporis*). Si rimanda alla Sezione I della presente relazione per il dettaglio dei compensi annuali definiti.

Con riferimento al mandato 2014-2016, per l'esercizio 2017, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono invece stati riconosciuti compensi fissi pari a € 358.860,03 lordi (secondo il criterio *pro-rata temporis*).

Incentivazione Variabile 2017

Per l'AD-DG attualmente in carica nel corso del 2017 sono stati attribuiti i seguenti sistemi di incentivazione variabile:

- Sistema di incentivazione a breve termine ("MBO");
- Secondo ciclo 2017-2019 del "Piano *ILT Phantom Stock*".

Con riferimento al sistema di incentivazione a breve termine ("MBO"), per il periodo di *performance* 2017, di seguito è riportato il livello di conseguimento degli obiettivi deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, la condizione cancellata e le condizioni di accesso al sistema di incentivazione a breve termine ("MBO") identificate nel 2017 sono state tutte superate attivando quindi il sistema nel suo complesso (Tabella 1).

Tabella 1. Condizione cancellata e condizioni di accesso al sistema "MBO" 2017

Condizione	Raggiungimento
EBIT gestionale di Gruppo	✓
Parametro di adeguatezza patrimoniale: CET 1	✓
Parametro di liquidità a breve termine: LCR	✓

✓ Raggiunto | ✗ Non Raggiunto

La seguente tabella fornisce, invece, i livelli di raggiungimento di ciascun obiettivo assegnato relativamente al sistema d'incentivazione a breve termine "MBO" 2017.

Tabella 2. Consuntivazione obiettivi "MBO" 2017

Obiettivi	Peso	Livello di raggiungimento dell'obiettivo
EBIT gestionale di Gruppo	25%	>
RORAC Patrimonio BancoPosta	25%	>
Raccolta Netta Totale Retail	20%	>
Costi governabili di Gruppo	20%	>
<i>Customer Experience</i>	10%	<

< Inferiore al target | = Al target | > Superiore al target

Con riferimento al sistema di incentivazione a lungo termine "Piano *ILT Phantom Stock*", coerentemente con quanto definito nel Documento Informativo approvato dall'Assemblea degli azionisti del 24 maggio 2016, il Consiglio d'Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, nelle riunioni del 22 giugno 2017 e del 20 settembre 2017, ha deliberato l'assegnazione del secondo ciclo del sistema stesso in favore dell'AD-DG. Le condizioni di assegnazione e i relativi obiettivi sono descritti nel documento informativo citato e si riferiscono al periodo di *performance* 2017 - 2019.

Benefit

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

Compensi per la risoluzione del rapporto e indennità di fine mandato

Con riferimento alla cessazione del rapporto di lavoro subordinato dell'Ing. Francesco Caio, Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica per il mandato 2014-2016, in data 2 agosto 2017 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'attribuzione di un'indennità pari a € 1.578.638,77, oltre alle competenze di fine rapporto e oltre a un importo di € 425.958,23 a titolo di patto di non concorrenza e € 80.000,00 a fronte di rinunce specifiche effettuate nell'ambito della risoluzione del rapporto.

Tale attribuzione è stata determinata in linea con le disposizioni di legge e di contratto applicabili, nonché in conformità e in coerenza con quanto indicato nella politica di remunerazione adottata da Poste Italiane (ivi inclusi i meccanismi di cui alle cosiddette clausole di *claw back*) con il coinvolgimento del Comitato Remunerazioni, illustrata nella "Relazione sulla Remunerazione" predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2017 e sottoposta, con esito favorevole, al voto dell'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 27 aprile 2017.

Tali compensi sono stati attribuiti nella quota "up-front" e saranno erogati nella quota "differita" come segue:

- una quota pari al 40% è erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% sotto forma di strumenti finanziari, sottoposti ad un vincolo di *retention* di due anni;
- una quota pari al 60% è soggetta a un sistema di pagamento differito in un periodo di 5 anni *pro-rata* e sarà erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% in strumenti finanziari sottoposti ad un vincolo di *retention* di un anno.

6.5 Dirigenti con responsabilità strategiche

Retribuzione fissa

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, nel corso del 2017, sono stati apportati limitati adeguamenti selettivi della remunerazione fissa, in particolare con riferimento ad alcuni soggetti aventi un posizionamento retributivo inferiore ai valori mediani di mercato, tenuto conto della strategicità e complessità della posizione ricoperta.

Incentivazione variabile 2017

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche sono stati rappresentati nelle tabelle informative, di seguito riportate (Schema 7-bis Tabella 1, Tabella 3A e Tabella 3B), i valori relativi agli incentivi di breve termine con riferimento al periodo di *performance* 2017. Come evidenziato nella Relazione sulla remunerazione dello scorso anno, fatto salvo quanto previsto dalle specifiche normative vigenti, sono stati assegnati alcuni obiettivi comuni a tutti i Dirigenti con responsabilità strategiche: "Raccolta netta totale retail", "Costi Governabili di Gruppo" e "*Customer Experience*". Tali obiettivi, come evidenziato in precedenza, sono stati assegnati anche all'AD-DG e pertanto, per l'analisi del loro conseguimento, si fa riferimento alla Tabella 2.

Nel 2017 ai Dirigenti con responsabilità strategiche è stato assegnato il secondo ciclo 2017 - 2019 del "Piano ILT *Phantom Stock*", secondo quanto definito nel Documento Informativo approvato dall'Assemblea degli azionisti il 24 maggio 2016.

Nelle tabelle informative si è proceduto a indicare il *fair value* delle *phantom stock*, per la quota di competenza del 2017, relativamente ai due cicli (2016-2018 e 2017-2019) del "Piano ILT *Phantom Stock*", sulla base dei principi contabili internazionali.

Per le risorse soggette a specifica disciplina di settore si rimanda alle relative politiche di remunerazione e incentivazione in merito alle modalità di erogazione utilizzate.

Benefit

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

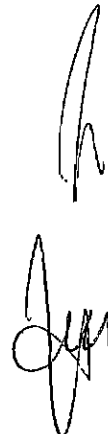
TABELLE INFORMATIVE - SCHEMA 7-BIS CONSOR⁵

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Maria Bianca Farina	Presidente	27/04/2017 - 31/12/2017	appr. bilancio 2019	€ 324.167	€ 1.586	€ 325.752				
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio										
	(ii) Compensi da controllate e collegate										
	(iii) Totale				€ 324.167	€ 1.586	€ 325.752				
	Note: (i) 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 € 50.964 sono interamente riversati a Poste Italiane S.p.A.										
2	Luisa Todini	Presidente	01/01/2017 - 27/04/2017	appr. bilancio 2016	€ 77.350	€ 371	€ 77.721				
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio										
	(ii) Compensi da controllate e collegate										
	(iii) Totale				€ 77.350	€ 371	€ 77.721				
3	Matteo Del Fante	Amministratore Delegato e Direttore Generale	27/04/2017 - 31/12/2017	appr. bilancio 2019	€ 845.388	€ 55.036	€ 905.248			€ 137.556	
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio										
	(ii) Compensi da controllate e collegate										
	(iii) Totale				€ 845.388	€ 55.036	€ 905.248			€ 137.556	
	Note: (i) 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 € 13.068 sono interamente riversati a Poste Italiane S.p.A.										
4	Francesco Calo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2017 - 27/04/2017	appr. bilancio 2016	€ 356.860	€ 82.535	€ 446.928			€ 67.996	
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio										
	(ii) Compensi da controllate e collegate										
	(iii) Totale				€ 356.860	€ 82.535	€ 446.928			€ 67.996	€ 2.084.597

5 Giovanni Azzone	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	appr. bilancio 2019	€ 40.000	€ 40.062	€ 455	€ 80.518
(i) Compensi nella società che redige il bilancio							
(ii) Compensi da controllate e collegate							
(iii) Totale				€ 40.000	€ 40.062	€ 455	€ 80.518
6 Carlo Cerami	Consigliere	27/04/2017 - 31/12/2017	appr. bilancio 2019	€ 27.111	€ 28.687	€ 309	€ 56.107
(i) Compensi nella società che redige il bilancio							
(ii) Compensi da controllate e collegate							
(iii) Totale				€ 27.111	€ 28.687	€ 309	€ 56.107
7 Antonella Guglielmetti	Consigliere	27/04/2017 - 31/12/2017	appr. bilancio 2019	€ 27.178	€ 35.527		€ 62.705
(i) Compensi nella società che redige il bilancio							
(ii) Compensi da controllate e collegate							
(iii) Totale				€ 27.178	€ 35.527		€ 62.705
8 Francesca Isgrò	Consigliere	27/04/2017 - 31/12/2017	appr. bilancio 2019	€ 27.178	€ 33.835		€ 61.013
(i) Compensi nella società che redige il bilancio							
(ii) Compensi da controllate e collegate							
(iii) Totale				€ 27.178	€ 33.835		€ 61.013

5. 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.





(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome o categoria	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a capitali	Compensi variabili e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Fair value nei compensi equitativi	
9 Mimi Kung	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	appr. bilancio 2019	€ 40.000	€ 33.375	€ 455	€ 455	€ 73.830			
(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale											
10 Roberto Rao	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	appr. bilancio 2019	€ 40.000	€ 46.562	€ 455	€ 455	€ 87.018			
(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale											
11 Roberto Rossi	Consigliere	27/04/2017 - 31/12/2017	appr. bilancio 2019	€ 27.178	€ 28.760			€ 55.938			
(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale											
12 Elisabetta Fabri	Consigliere	01/01/2017 - 27/04/2017	appr. bilancio 2016	€ 13.000	€ 4.875	€ 148	€ 148	€ 18.023			
(i) Compensi nella società che redige il bilancio											
(ii) Compensi da controllate e collegate											
(iii) Totale											

13 Umberto Carlo Maria Nicodano Consigliere 01/01/2017 - 27/04/2017 - appr. bilancio 2016

(i) Compensi nella società che redige il bilancio	€ 12.282	€ 9.614	€ 21.896
(ii) Compensi da controllate e collegate			
(iii) Totale	€ 12.282	€ 9.614	€ 21.896

14 Chiara Palmieri Consigliere 01/01/2017 - 27/04/2017 - appr. bilancio 2016

(i) Compensi nella società che redige il bilancio	€ 13.000	€ 11.375	€ 24.375
(ii) Compensi da controllate e collegate		€ 148	€ 24.523
(iii) Totale	€ 13.000	€ 11.523	€ 24.523

15 Filippo Passerini Consigliere 01/01/2017 - 27/04/2017 - appr. bilancio 2016

(i) Compensi nella società che redige il bilancio	€ 13.000	€ 13.000	€ 26.000
(ii) Compensi da controllate e collegate		€ 148	€ 26.148
(iii) Totale	€ 13.000	€ 13.148	€ 26.148

Dirigenti con responsabilità strategiche (23 Risorse⁽¹⁾)

(i) Compensi nella società che redige il bilancio	€ 4.512.151	€ 1.632.629	€ 6.234.757	€ 6.231.096
(ii) Compensi da controllate e collegate ⁽²⁾	€ 9.493		€ 9.493	
(iii) Totale	€ 4.521.644	€ 1.632.629	€ 6.244.251	€ 6.231.096

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 2017 compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai componenti dell'organo di amministrazione e controllo, nonché ai direttori generali. I Dirigenti con responsabilità strategiche presenti al 31/12/2017 sono 14.

⁽²⁾ Sono, inoltre, interamente riversati 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. pari a un totale di € 337.385.

	Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricevuta la retribuzione		Compensi fissi	Compenso per la partecipazione con i compensi connessi	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Benefici monetari	Fair Value del patrimonio equity	Beneficio di fine carriera di cui costituisce l'importo di liquidazione
			(C) 01/01/2017 - 31/12/2017	(D) 01/01/2018 - 31/12/2018							
1	Mauro Leonardo	Presidente del Collegio Sindacale									
			(f) Compensi nella società che redige il bilancio		€ 80.000						€ 80.000
			(g) Compensi da controllate e collegate								€ 80.000
			(III) Totale								€ 80.000
2	Alessia Bastiani	Sindaco Effettivo									
			(f) Compensi nella società che redige il bilancio		€ 70.000						€ 70.000
			(g) Compensi da controllate e collegate								€ 70.000
			(III) Totale								€ 70.000
3	Maurizio Bastoni	Sindaco Effettivo									
			(f) Compensi nella società che redige il bilancio		€ 70.000						€ 70.000
			(g) Compensi da controllate e collegate								€ 70.000
			(III) Totale								€ 70.000

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

Cognome e nome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vestiti nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari non attribuiti nell'esercizio e nel corso dell'esercizio e distribuibili		Strumenti finanziari non attribuiti nell'esercizio e nel corso dell'esercizio e distribuibili		Strumenti finanziari non attribuiti nell'esercizio e nel corso dell'esercizio e distribuibili		
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Prezzo di mercato all'esercizio di assegnazione	Prezzo di mercato all'esercizio di assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di assegnazione
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)

Matteo Del Fante
Direttore Generale (rapporto di lavoro dipendente)

(I) Compensi nella società che redige il bilancio
Sistema di incentivazione a breve termine 2017 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta
Delibera Assemblée degli Azionisti 27/04/2017

18.542
Phantom
Stock

€ 137.589 (1)
5 Anni
19/04/18 € 7.420(2)

7.417(3)
€ 55.036
€ 55.036

(II) Compensi nella società che redige il bilancio
Piano ILT Phantom Stock - secondo ciclo 2017 - 2019
Delibera Assemblée degli Azionisti 24/05/2016

82.201
Phantom
Stock

€ 381.368 (1)
3 Anni
20/09/17 € 6.1310 (2)

€ 82.620

(II) Compensi da controllate e collegate

(III) Totale

€ 518.945

€ 55.036 € 137.556

Note:

- (1) Corrisponde al valore delle Phantom Stock 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 2 anni.

1359

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti nel corso dell'esercizio	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio		Periodo di vesting	Data di assegnazione	Valore di assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio e attribuiti	Strumenti finanziari di cui al bilancio dell'esercizio
						Numero di strumenti assegnati	Fair Value						
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Francesco Caio	Direttore Generale (rapporto di lavoro dipendente)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2017 ("MEO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta											
		Delibera Assemblea degli Azionisti 27/04/2017											
		Piano LT Phantom Stock - primo ciclo 2016 - 2018											
(II) Compensi nella società che redige il bilancio		Delibera Assemblea dagli Azionisti 24/05/2016	31.001 Phantom Stock ⁽¹⁾	3 anni	10.980 Phantom Stock	€ 66.560 ⁽¹⁾	5 Anni	31/07/17	€ 6.0625 ⁽²⁾		4.392 ⁽³⁾	€ 26.627	€ 23.768
(III) Totale						€ 66.560						€ 26.627	€ 67.996

Note:

1. Corrisponde al valore delle Phantom Stock 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 2 anni;
4. Assegnazione secondo il criterio del *pro-rata temporis*, ferma restando la valutazione della sussistenza delle condizioni di accesso, delle condizioni di accesso, nonché del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance.

1360

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari non attribuiti nell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti				
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fiducie alle date di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di assegnazione		
Dirigenti con responsabilità strategiche													
(I) Compensi della società che redige il bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2017 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta	31.400 Phantom Stock	3/5 Anni	19/04/18	€ 222.919 ⁽¹⁾	3/5 Anni	19/04/18	€ 7.4203 ⁽²⁾	13.333 ⁽³⁾	€ 94.906		€ 92.972
(I) Compensi della società che redige il bilancio		Delibera Assemblea degli Azionisti 27/04/2017	192.373 Phantom Stock	3 Anni	20/09/17	€ 1.179.440 ⁽¹⁾	3 Anni	20/09/17	€ 6.1310 ⁽²⁾				€ 266.005
(I) Compensi della società che redige il bilancio		Piano ILT Phantom Stock - primo ciclo 2016 - 2018	112.412 Phantom Stock	3 Anni									€ 177.119
(II) Totale						€ 1.402.359					€ 94.906		€ 536.097

Note:
1. Corrisponde al valore delle Phantom Stock 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 2 anni.

1361

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 Nome e cognome o categoria	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Somme di anni precedenti	(4) Altri bonus		
			(A) Erogato	(B) Differto	(C) Parte di esercizio differito			(A) Non più erogati	(B) Erogati
Matteo Del Fante Direttore Generale (rapporto di lavoro dipendente)									
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2017	€ 55.036	€ 82.553	5 anni				
(ii)	Compensi da controllate e collegate								
(iii)	Totale		€ 55.036	€ 82.553					
Francesco Calo Direttore Generale (rapporto di lavoro dipendente)									
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2017	€ 26.624	€ 39.936	5 anni				
(ii)	Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2016				€ 31.949	€ 95.847		
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2015				€ 23.962	€ 23.962		
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio	IPO Bonus 2015				€ 74.026			
(ii)	Compensi da controllate e collegate								
(iii)	Totale		€ 26.624	€ 39.936		€ 74.026	€ 55.911	€ 119.809	
Dirigenti con responsabilità strategiche									
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2017	€ 1.493.533	€ 128.013	3 / 5 anni				
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2016				€ 97.466	€ 29.585	€ 88.755	
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2015				€ 48.154	€ 18.711	€ 18.711	
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio	IPO Bonus 2015				€ 10.800	€ 10.800		
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio	MBO 2014				€ 11.505			
(ii)	Compensi da controllate e collegate								
(iii)	Totale		€ 1.493.533	€ 128.013		€ 157.125	€ 59.096	€ 118.266	€ 80.000

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 2016	Numero azioni acquistate nel 2017	Numero azioni vendute nel 2017	Numero azioni possedute a fine 2017	Titolo di possesso
Maria Bianca Farina	Presidente del Consiglio di Amministrazione	POSTE ITALIANE S.P.A.	5.255	0	0	5.255	Proprietà
AMMINISTRATORI CESSATI DURANTE L'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO							
Luisa Todini	Presidente del Consiglio di Amministrazione	POSTE ITALIANE S.P.A.	2.100	0 ⁽¹⁾	0 ⁽¹⁾	2.100 ⁽¹⁾	Proprietà
Francesco Caio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	POSTE ITALIANE S.P.A.	5.255	0 ⁽¹⁾	0 ⁽¹⁾	5.255 ⁽¹⁾	Proprietà
Elisabetta Fabri	Consigliere di Amministrazione	POSTE ITALIANE S.P.A.	10.000	0 ⁽¹⁾	0 ⁽¹⁾	10.000 ⁽¹⁾	Proprietà
Filippo Passerini	Consigliere di Amministrazione	POSTE ITALIANE S.P.A.	3.691 ⁽²⁾	0 ⁽¹⁾	0 ⁽¹⁾	3.691 ⁽¹⁾⁽²⁾	Proprietà

Note:

(1) Dato al 27/04/2017, in quanto il soggetto in questione è cessato dalla carica in tale data.

(2) Azioni possedute per il tramite del coniuge a seguito dell'acquisto effettuato da parte di una Società di Gestione del Risparmio, in assenza di istruzioni da parte dell'interessato.

TABELLA 2: PARTECIPAZIONI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Numero Dirigenti con responsabilità strategiche	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine 2016	Numero azioni acquistate nel 2017	Numero azioni vendute nel 2017	Numero azioni possedute a fine 2017	Titolo di possesso
14	Dirigenti con responsabilità strategiche	POSTE ITALIANE S.P.A.	33.535	0	6.205	27.330	Proprietà

1363

Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob

Secondo ciclo 2017-2019 del "Piano LT Phantom Stock"

QUADRO 1

Strumenti finanziari diversi dalle stock option

Nome e cognome o categoria	Carica	Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari		Sezione 1		Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti		
Matteo Del Fante	Direttore Generale (rapporto di lavoro dipendente)	24/05/16	Phantom Stock	20/09/17	62.201	€ 6,1310 ⁽¹⁾	3 anni
Dirigenti con responsabilità strategiche (n.10)		24/05/16	Phantom Stock	20/09/17	192.373	€ 6,1310 ⁽¹⁾	3 anni
Altri Dirigenti del Gruppo (n.44 ⁽²⁾)		24/05/16	Phantom Stock	20/09/17	354.917	€ 6,1310 ⁽¹⁾	3 anni

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 3 Dirigenti della Società Poste Vita S.p.A.

Sistema di incentivazione a breve termine 2017 ("MBO")

QUADRO 1

Strumenti finanziari diversi dalle stock option

Nome e cognome o categoria	Carica	Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari					Sezione 1
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	
Matteo Del Fante	Direttore Generale (rapporto di lavoro dipendente)	27/04/17	Phantom Stock	18.542	19/04/18	€ 7,4203 ⁽¹⁾	5 anni
Francesco Calo	Direttore Generale (rapporto di lavoro dipendente)	27/04/17	Phantom Stock	10.980	31/07/17	6,0625 ⁽¹⁾	5 anni
Dirigenti con responsabilità strategiche (n. 4)		27/04/17	Phantom Stock	31.400	19/04/18	€ 7,4203 ⁽¹⁾	3/5 anni
Altri Dirigenti del Gruppo (n. 9)		27/04/17	Phantom Stock	37.188	19/04/18	€ 7,4203 ⁽¹⁾	3/5 anni

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.



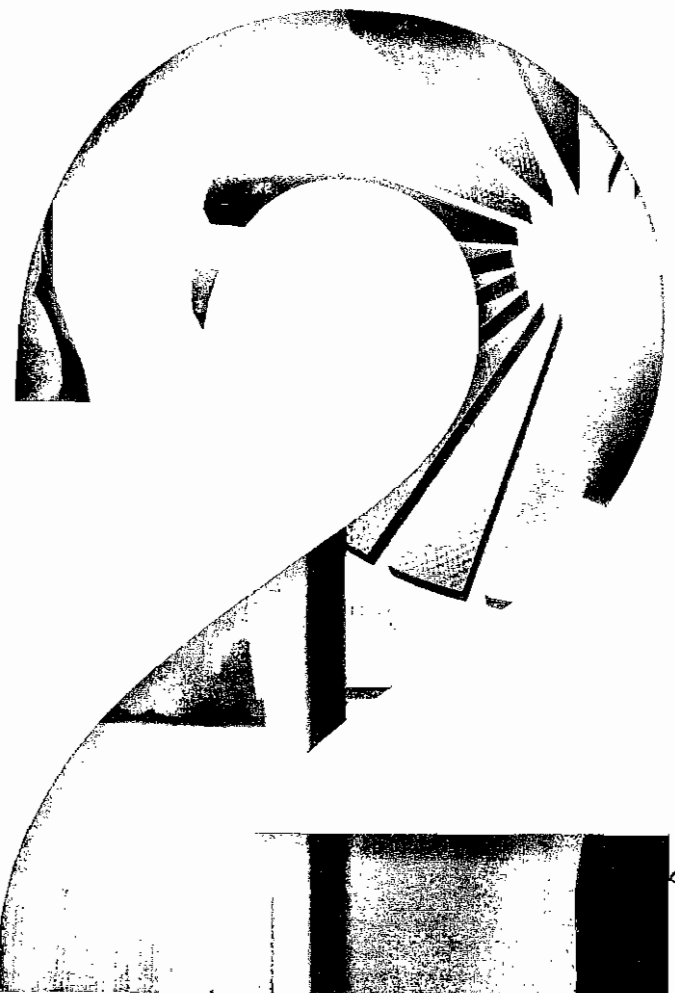
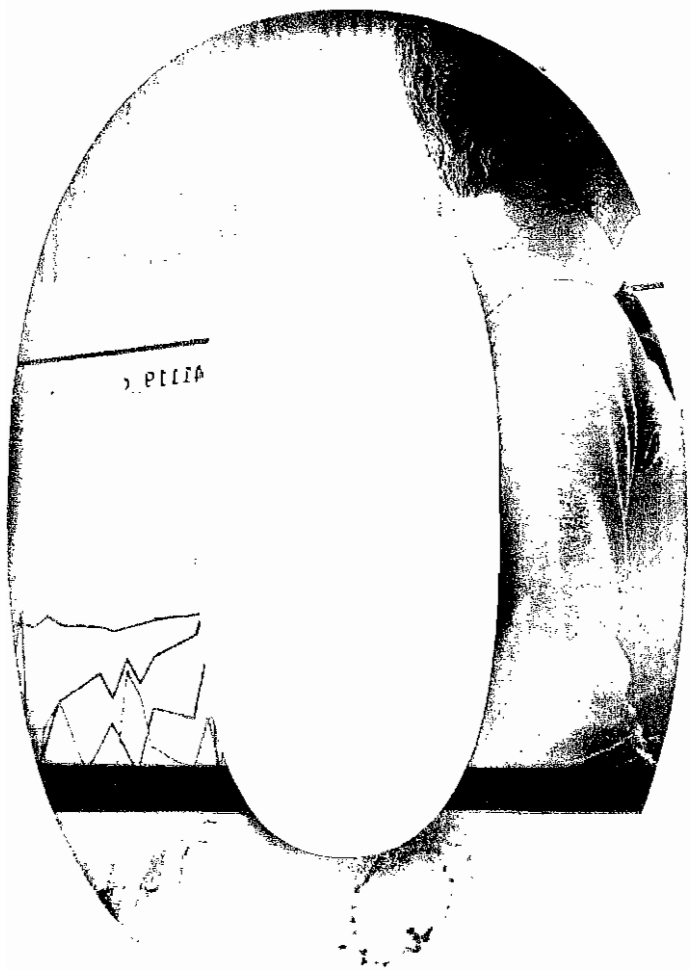




1367

[Handwritten signature]

Allegato: linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2018



1369



Contenuti

Introduzione	74
1. Ambito normativo e di applicazione	75
1.1 Premessa – Obiettivo del documento	75
1.2 Ambito normativo di riferimento	75
1.3 Definizioni	76
1.4 Ambito di applicazione	77
2. Governo e controllo delle politiche di remunerazione e incentivazione	78
2.1 Ruolo dell'Assemblea dei Soci	78
2.2 Ruolo del Consiglio di Amministrazione	78
2.3 Ruolo del Comitato Remunerazioni	79
2.4 Compiti e responsabilità delle altre funzioni coinvolte	80
2.5 Processo di determinazione e di controllo delle politiche di remunerazione e incentivazione: sintesi	81
3. Elementi del Sistema di remunerazione e incentivazione	82
3.1 Principi e obiettivi delle politiche di remunerazione e incentivazione	82
3.2 Identificazione del Personale più rilevante – <i>Risk Taker</i>	82
3.3 Componenti della remunerazione del Personale più rilevante	83
3.3.1 La remunerazione fissa	84
3.3.2 La remunerazione variabile	84
3.3.3 I <i>benefit</i>	86
3.4 Pagamenti per la conclusione del rapporto	87
3.5 Meccanismi di aggiustamento <i>ex post</i> (clausole di <i>malus</i> e <i>claw back</i>)	88

4. I sistemi di remunerazione e incentivazione del patrimonio BancoPosta	90
4.1 Consiglio di Amministrazione	90
4.1.1 Amministratori non investiti di particolari cariche	91
4.1.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione	92
4.1.3 Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG)	92
4.1.3.1 Sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO")	96
4.1.3.2 Sistemi d'incentivazione variabile a medio-lungo termine (ILT)	98
4.2 Collegio Sindacale	104
4.3 Personale più rilevante – <i>Risk Taker</i>	104
4.3.1 Sistema d'incentivazione a breve termine ("MBO")	105
4.3.2 Sistemi d'incentivazione a medio-lungo termine (ILT)	107
4.4 Funzioni aziendali di controllo	110
4.5 Remunerazione del Restante Personale BancoPosta (non <i>Risk Taker</i>)	111
5. Attuazione della politica di remunerazione del 2017	112
5.1 <i>Governance</i> del processo di remunerazione	112
5.2 Informativa <i>ex post</i>	113

ASI
131
130

141

150

100

80

60

40

20

0

1351

Introduzione

Il presente documento – in coerenza con la Sezione I della Relazione sulla remunerazione di Poste Italiane S.p.A. (di seguito anche “Poste Italiane”, “Società” o “Azienda”) – definisce il sistema di remunerazione e d’incentivazione del personale della Società stessa, 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. La Circolare Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (Circolare 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 285/2013 (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2), nelle *European Banking Authority (EBA) guidelines* ed *EBA Regulatory Technical Standards (RTS)* tempo per tempo vigenti.

In coerenza con la politica di remunerazione per il 2018 del Gruppo Poste Italiane, le cui modifiche sono descritte nella Sezione I della Relazione sulla remunerazione 2018, e tenuto conto delle previsioni regolamentari applicabili, nel 2018 è stato integrato il piano d’incentivazione di lungo termine “Piano ILT *Deliver 2022*” e sono stati apportati alcuni aggiornamenti in ottica di continuo adeguamento alla sana e prudente gestione del rischio, anche al fine di assicurare la crescita sostenibile.

Si rammenta che la normativa vigente¹ prevede che all’Assemblea dei Soci venga sottoposta annualmente “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”. All’Assemblea deve inoltre essere assicurata un’informativa, con cadenza parimenti almeno annuale, sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione.

1. Circolare Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II.

1. Ambito normativo e di applicazione

1.1 Premessa – Obiettivo del documento

Il documento, in coerenza con la normativa anche regolamentare in vigore e con la prima sezione della Relazione sulla remunerazione di Poste Italiane, definisce il sistema di remunerazione e incentivazione del personale del Patrimonio BancoPosta, più avanti meglio identificato, coerentemente con le strategie, gli obiettivi ed i risultati aziendali di lungo periodo. In tale ambito, le presenti linee guida definiscono, 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 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, che contiene le regole di organizzazione, gestione e controllo che disciplinano il funzionamento del Patrimonio medesimo. 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 del 17 dicembre 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 n. 285 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 n. 285 sopra richiamata).

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" per le banche e i gruppi bancari, disciplinate nella Circolare n. 285 del 17/12/2013 ("Circolare 285/2013"), aggiornate da Banca d'Italia il 18 novembre 2014 in recepimento delle previsioni contenute nella direttiva europea 2013/36/UE ("CRD IV") e gli indirizzi elaborati tempo per tempo in ambito internazionale (EBA e FSB). Con riferimento a questi ultimi, si evidenzia in particolare il Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 contenente le nuove "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 un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (c.d. "Risk Taker") e 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.

Le norme suindicate si devono considerare parte integrante delle regole sull'organizzazione e il 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.

Nel redigere la presente politica BancoPosta ha considerato anche le linee guida EBA "Guidelines on sound remuneration policies", efficaci dal gennaio 2017 e rispetto alle quali Banca d'Italia ha pubblicato in consultazione, in data 14 marzo 2018, le proposte di modifica alle disposizioni di vigilanza in materia di "politiche e prassi di remunerazione" per gli aspetti non già puntualmente disciplinati. La proposta di modifica, tra gli altri aspetti, introduce tra i riferimenti normativi gli orientamenti concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio

(ABE/GL/2016/06), emanati dall'EBA il 13 dicembre 2016 e la Supplementary Guidance to the FSB Principles and Standards on sound compensation practices in materia di "misconduct" pubblicata il 9 marzo 2018. Il recepimento delle stesse avverrà coerentemente con le previsioni della regolamentazione definitiva e la relativa procedura di attuazione.

1.3 Definizioni

Ai fini del presente documento relativamente al Patrimonio BancoPosta:

- **Amministratori investiti di particolari cariche:** sono gli Amministratori che svolgono un particolare ruolo all'interno del Consiglio di Amministrazione, nello specifico il Presidente e l'Amministratore Delegato.
- **Assemblea degli azionisti o Assemblea dei soci:** è l'organo collegiale in cui si forma e si esprime la volontà degli azionisti. Al suo interno possono essere rappresentati (direttamente o tramite delega) tutti i titolari di diritto di voto. Dispone dei poteri attribuiti a essa dalla legge e dallo statuto. Ai sensi della Circolare 285/2013 Banca d'Italia (e successivi aggiornamenti), 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.
- **Collegio Sindacale:** è l'organo di controllo della Società, cui è attribuita la funzione di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.
- **Comitati endoconsiliari:** comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Codice di Autodisciplina e, stante la specificità dell'Azienda, allineati alla Circolare 285/2013 e successivi aggiornamenti. Sono composti da Amministratori indipendenti o, in alternativa, possono essere composti da Amministratori non esecutivi, nella maggior parte indipendenti; in tal caso il Presidente di ciascun Comitato è indipendente.
- **Consiglio di Amministrazione (anche "C.d.A."):** è l'organo collegiale a cui è affidata la gestione della Società. È l'organo incaricato, tra l'altro, di approvare le politiche sulla remunerazione proposte dal Comitato Remunerazioni, da sottoporre in via definitiva all'Assemblea con riguardo al Patrimonio BancoPosta.
- **Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari:** è una figura introdotta dalla c.d. legge sulla tutela del risparmio (legge 28 dicembre 2005, n. 262, successivamente modificata dal decreto legislativo 29 dicembre 2006, n. 303 che ha introdotto nel testo unico della finanza il nuovo articolo 154-bis).
- **Disciplinari Esecutivi:** i documenti che stabiliscono l'affidamento di funzioni aziendali di BancoPosta a Poste Italiane, secondo quanto stabilito nel "Regolamento generale per l'affidamento di funzioni aziendali di BancoPosta a Poste Italiane", previsto nelle nuove Disposizioni di Vigilanza BancoPosta emanate dalla Banca d'Italia il 27 maggio 2014.
- **Disposizioni di Vigilanza:** le disposizioni emanate dalla Banca d'Italia con riferimento al Patrimonio BancoPosta.
- **Funzioni di controllo:** *Compliance*, *Antiriciclaggio*, *Revisione Interna*, *Risk Management* del Patrimonio BancoPosta e, esclusivamente in relazione alle presenti politiche, *HR Business Partner* del Patrimonio stesso.
- **Personale rientrante nel perimetro di applicazione delle "Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta":** i componenti del Consiglio di Amministrazione (Presidente, Amministratore Delegato e Direttore Generale, Consiglieri di Amministrazione), del Collegio Sindacale, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Poste Italiane, il Responsabile della funzione BancoPosta, il personale delle funzioni di controllo di BancoPosta e il personale imputato ai centri di costo della Società, relativi alla funzione BancoPosta. È escluso il personale della Società, impiegato in forza dei Disciplinari Esecutivi di cui alle Disposizioni di Vigilanza, sottoscritti fra Poste Italiane e il Patrimonio BancoPosta.
- **Personale BancoPosta:** l'Amministratore Delegato e Direttore Generale per tale suo ultimo ruolo, il Responsabile della funzione BancoPosta, il personale delle funzioni di controllo di BancoPosta e il personale imputato ai centri di costo della Società, relativi alla funzione BancoPosta. È escluso il personale della Società, impiegato in forza dei Disciplinari Esecutivi di cui alle Disposizioni di Vigilanza, sottoscritti fra Poste Italiane e il Patrimonio BancoPosta.
- **Risk Taker o Personale più rilevante:** si intendono i soggetti, inclusi nel Personale rientrante nel perimetro di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione di BancoPosta, le cui attività hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, identificate dalla Società ai sensi del Regolamento Delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014.
- **Strumenti finanziari:** azioni, o strumenti a esse collegati, il cui valore riflette il valore economico della Società.

1.4 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, Amministratori non investiti di particolari cariche);
- Collegio Sindacale di Poste Italiane;
- Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Poste Italiane;
- Responsabile della funzione BancoPosta;
- personale delle funzioni 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 dei Soci 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 *HR Business Partner*, *Risk Management*, *Compliance* e Revisione Interna del Patrimonio BancoPosta.

2.1 Ruolo dell'Assemblea dei Soci

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

- le politiche di remunerazione e incentivazione, con il potere di fissare un limite al rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1 su proposta del Consiglio di Amministrazione e nel rispetto delle condizioni stabilite dalla Circolare 285/2013;
- i piani basati su strumenti finanziari;
- 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.

2.2 Ruolo del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, con riferimento al Patrimonio BancoPosta, su proposta del Comitato Remunerazioni:

- elabora le politiche di remunerazione e incentivazione da sottoporre, almeno su base annuale, all'approvazione dell'Assemblea;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione nei confronti dei *Risk Taker*, come identificati dalla Società, in base a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza.

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 del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

2.3 Ruolo del Comitato Remunerazioni

Composizione, mandato, poteri e modalità di funzionamento del citato Comitato 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 e tutti in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi dell'articolo 148, comma 3, del TUF e ai sensi dell'articolo 3 del Codice di Autodisciplina, 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.

In aggiunta alle prerogative riferite al perimetro di Poste Italiane, 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 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, Rischi e Sostenibilità ed il Comitato Normine 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 riunioni svolte dal Comitato stesso con cadenza almeno annuale, e comunque ogni qualvolta lo ritenga necessario ovvero opportuno con l'intento di instaurare un canale di comunicazione adeguato con azionisti e investitori.

Il Comitato ha facoltà di accesso – nei limiti dei compiti ad esso attribuiti – alle informazioni ed 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 del Patrimonio BancoPosta, secondo le rispettive competenze, apportano il proprio contributo nel processo di determinazione delle politiche di remunerazione e incentivazione e nel 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.

In coerenza con le linee guida rilasciate da Poste Italiane, il **Responsabile della funzione BancoPosta** d'intesa con l'Amministratore Delegato e Direttore Generale formula, avvalendosi del supporto della funzione di HR Business Partner e delle altre funzioni interne, 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 per le quali il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e coerentemente con i compiti definiti nel Regolamento del Comitato stesso, ha la responsabilità di definire la remunerazione dell'AD-DG, del Responsabile della funzione BancoPosta e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

Il **Responsabile della funzione BancoPosta** assicura, inoltre, la verifica e l'attuazione delle *"Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta"*, in coerenza con quelle della Società, attraverso il supporto di seguito indicato.

La funzione **HR Business Partner** cura il processo di formulazione della proposta delle *"Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione 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 sulle politiche di remunerazione e incentivazione 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 dei soci.

2.5 Processo di determinazione e di controllo delle politiche di remunerazione e incentivazione: sintesi

Il processo decisionale per la definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione per il Personale BancoPosta prevede il seguente iter:

- Il **Responsabile della funzione BancoPosta**, in coerenza con le politiche della Società, con il supporto della funzione *HR Business Partner*, formula le indicazioni per l'elaborazione delle politiche di remunerazione e incentivazione. Tali indicazioni, validate dalle funzioni *Compliance* e *Risk Management*, al fine di accertarne rispettivamente la conformità alla normativa e alle politiche di 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 politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta anche avvalendosi del supporto delle funzioni *HR Business Partner*, *Compliance* e *Risk Management* del Patrimonio stesso e del supporto di consulenti esterni, laddove ritenuto opportuno.
- Il **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità** 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 dalle "Linee guida per la gestione delle operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati" adottate da Poste Italiane, potrà essere chiamato ad esprimere pareri su tematiche in materia di remunerazioni esclusivamente laddove si presentino fattispecie di carattere eccezionale, tali da non risultare coerenti con le linee guida in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta di volta in volta in essere.
- Il **Consiglio di Amministrazione** sottopone all'Assemblea e riesamina, con cadenza almeno annuale, le politiche di remunerazione e incentivazione (con particolare riferimento alle disposizioni relative al Personale più rilevante) del Personale BancoPosta ed è responsabile della loro corretta attuazione. Si può avvalere dei pareri emessi dalle funzioni suddette, dal Comitato Remunerazioni e dal Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, 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. Gli amministratori investiti di particolari cariche 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 politiche di remunerazione e incentivazione.
- 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.

3. Elementi del Sistema di remunerazione e incentivazione

3.1 Principi e obiettivi delle politiche di remunerazione e incentivazione

Le politiche di remunerazione e incentivazione del Personale BancoPosta – coerenti con quelle della Società – rappresentano uno strumento fondamentale per perseguire gli obiettivi del Piano strategico.

Al fine di supportare il raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo la strategia retributiva si fonda sui seguenti pilastri:

- **allineamento** - la politica di remunerazione è una leva fondamentale per l'allineamento del *management* agli interessi degli azionisti e degli investitori;
- **commitment** - l'architettura della remunerazione sostiene la responsabilizzazione sugli obiettivi del Piano da parte di tutto il *management*;
- **sostenibilità** - la creazione di valore nel tempo è condizione essenziale per l'incentivazione dei risultati;
- **impegno** - tutte le persone sono ingaggiate nel processo di trasformazione.

Il Patrimonio BancoPosta, nel perseguire gli obiettivi di redditività e di equilibrio nel medio e nel lungo periodo, è impegnato ad adottare sistemi di remunerazione coerenti con i principi di trasparenza e di sana e prudente gestione dei rischi, con la gestione efficace dei possibili conflitti d'interesse e con il grado di patrimonializzazione e il livello di liquidità propri.

3.2 Identificazione del Personale più rilevante – *Risk Taker*

Ai fini delle presenti politiche, all'interno del perimetro definito, alcuni soggetti sono identificati come Personale più rilevante, la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Patrimonio BancoPosta.

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 ha seguito un processo strutturato di analisi basato su criteri qualitativi e criteri quantitativi, in linea con i requisiti regolamentari introdotti dai *Regulatory Technical Standards (RTS)* dell'EBA.

L'identificazione del Personale più rilevante per il Patrimonio BancoPosta, è coordinata dal Responsabile della funzione BancoPosta, con l'ausilio delle funzioni di *HR Business Partner*, *Risk Management* e *Compliance*.

L'applicazione congiunta dei requisiti qualitativi e quantitativi declinati nel Regolamento delegato (UE) 604/2014 nell'ambito del processo attivato per il 2018, ha portato all'identificazione di **66 risorse** incluse nel Personale più rilevante (*Risk Taker*) articolate come segue:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane;
- l'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili di Poste Italiane;
- il Responsabile della funzione BancoPosta;

- i Responsabili delle funzioni di controllo del Patrimonio BancoPosta (*Risk Management, Compliance, Antiriciclaggio, Revisione Interna*) e, ai fini delle politiche di remunerazione, l'HR *Business Partner* di BancoPosta ed i loro diretti riporti;
- l'Alta Dirigenza, di regola, i diretti riporti del Responsabile della funzione BancoPosta;
- le altre risorse con impatto rilevante sui rischi operativi.

Il perimetro Identificato potrà essere aggiornato in corso d'anno, 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.

3.3 Componenti della remunerazione del Personale più rilevante

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, in generale, di incidere positivamente sui comportamenti del personale e di collegare gli obiettivi individuali con quelli strategici e di allineamento al rischio.

La figura seguente sintetizza le principali componenti della remunerazione del Personale più rilevante (*Risk Taker – RT*).

Figura 1. Schema componenti della remunerazione del personale più rilevante

	STRUMENTO DI PAGAMENTO		TEMPISTICHE DI PAGAMENTO/FRUIZIONE		FINALITÀ
	Cash	Phantom Stock	Immediato	Differito	
RETRIBUZIONE FISSA		100%	Immediato		Valorizzazione di ruoli e responsabilità
MBO		50%		40% (5 anni) 60% (3 anni)	Supporto al raggiungimento dei risultati di breve periodo
		Sopra la soglia di materialità	RT Apicali e Senior Management		
			RT rem. var. sopra soglia materialità		
			RT rem. var. sotto soglia materialità	100%	
PHANTOM STOCK		100%		100%	Supporto al raggiungimento dei risultati di medio-lungo periodo e alla creazione di valore
DELIVER 2022	quinquennale	100% convertibile	RT Apicali e Senior Management	75% (2 anni) 25%	
	triennale	50% convertibile	Altri Risk Takers	75% (2 anni) 25%	
BENEFIT		Differenziato per tipologia di benefit	Immediata o posticipata a seconda del benefit		Supporto alla motivazione del dipendente

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 retribuzione variabile. Quanto sopra è confermato attraverso specifiche pattuizioni con il Personale BancoPosta.

Specifiche previsioni sono descritte nel capitolo "4. I sistemi di remunerazione e incentivazione del patrimonio BancoPosta" per le figure opportunamente identificate in ciascun paragrafo.

3.3.1 La remunerazione fissa

La retribuzione fissa – coerentemente con le politiche della Società – 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.

Posto che l'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta spetta all'Assemblea degli azionisti di Poste Italiane, la remunerazione fissa viene determinata:

- per i membri del Consiglio di Amministrazione, con riferimento ai compensi ex art. 2389, comma 1, c.c., dall'Assemblea degli azionisti di Poste Italiane;
- per i membri del Collegio Sindacale dall'Assemblea degli azionisti di Poste Italiane;
- per il Presidente, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni; per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni;
- per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni;
- per il Responsabile della funzione BancoPosta, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni;
- per il restante personale dall'HR Business Partner di BancoPosta, sentito il Responsabile della funzione BancoPosta e coerentemente con le previsioni della funzione Risorse Umane e Organizzazione di Poste Italiane.

3.3.2 La remunerazione variabile

La retribuzione variabile – coerentemente con le politiche di Gruppo – è direttamente collegata alle performance aziendali nonché a quelle individuali del personale, tenuto conto dei rischi assunti nel corso dell'attività (può quindi ridursi sensibilmente, fino ad azzerarsi); la retribuzione 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.

Sono di seguito elencate le componenti della remunerazione variabile.

Sistema d'incentivazione a breve termine ("MBO") che riguarda, relativamente al Patrimonio BancoPosta, le seguenti figure:

- Amministratore Delegato e Direttore Generale in tale suo ultimo ruolo;
- Responsabile della funzione BancoPosta;
- Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- Dirigenti e Quadri, su posizioni organizzative formalizzate.

L'obiettivo del sistema "MBO" è quello di collegare la componente variabile della remunerazione ai risultati di breve periodo aziendali, di funzione e individuali. Inoltre è prevista una stretta correlazione con la prestazione resa, anche con riferimento ai comportamenti attesi. Il Sistema si poggia su un processo strutturato di definizione degli incentivi e degli obiettivi. Il bonus teorico maturato in virtù del raggiungimento degli obiettivi assegnati può essere decurtato (fino a essere azzerato) in relazione al grado di adeguatezza della prestazione individuale nel suo complesso, rilevata nel sistema annuale di valutazione delle prestazioni a 180°.

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.

Ove l'incentivo risulti superiore alla soglia di materialità (pari a € 50.000,00), il sistema d'incentivazione a breve termine "MBO" prevede l'assegnazione del 50% dell'incentivo sotto forma di *phantom stock*, ovvero unità rappresentative del valore dell'azione Poste Italiane S.p.A., e l'applicazione di meccanismi di differimento per il 60% dell'incentivo su 5 anni *pro-rata* (coerentemente con l'approccio prudenziale che contraddistingue le politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta, per il Personale più rilevante beneficiario sia del sistema d'incentivazione a breve termine sia del terzo ciclo 2018-2020 del "Piano ILT *Phantom Stock*", tenuto conto dei limiti previsti con riferimento alle percentuali massime di "MBO", vengono applicati criteri di differimento maggiormente stringenti) o per il 40% su 3 anni *pro-rata* (per il restante Personale più rilevante). Le componenti erogate sotto forma di *phantom stock* sono soggette ad un periodo di *retention* di due anni con riferimento alle componenti *up-front* e ad un periodo di *retention* di un anno con riferimento alle componenti differite. I periodi di *retention* sono definiti coerentemente con i criteri dalla regolamentazione di riferimento tenendo conto delle prassi più stringenti applicate dagli intermediari significativi.

Ferma restando l'applicazione delle clausole *good leaver / bad leaver*, definite nel regolamento del sistema di incentivazione, definite nel regolamento del piano, l'erogazione del *bonus* maturato avverrà, di norma, a condizione che il rapporto di lavoro sia in essere al momento dell'effettiva erogazione del premio e non in regime di preavviso.

Si evidenzia che, stante l'utilizzo di strumenti finanziari, la Società sottoporrà all'Assemblea degli azionisti del 29 maggio 2018 l'approvazione del "Piano di incentivazione, basato su strumenti finanziari, per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta" ai sensi dell'art. 114-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche ed integrazioni.

Sistema d'incentivazione a lungo termine "Piano ILT *Phantom Stock*" basato esclusivamente su strumenti finanziari, che riguarda, relativamente al Patrimonio BancoPosta, le seguenti figure:

- Amministratore Delegato e Direttore Generale in tale suo ultimo ruolo;
- Responsabile della funzione BancoPosta;
- tra i destinatari potranno essere inseriti un numero limitato di altri manager appartenenti al perimetro di applicazione delle "Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta".

Le finalità del sistema sono quelle di incentivare il *management* del Gruppo:

- alla realizzazione degli obiettivi strategici di Poste Italiane, nel rispetto del profilo di rischio definito;
- alla creazione di valore e di sinergie di lungo periodo a livello di Gruppo;
- all'allineamento rispetto agli interessi complessivi del Gruppo e degli azionisti, nel lungo periodo;
- allo sviluppo di una identità comune attraverso il perseguimento di obiettivi condivisi.

Infine, il sistema ha l'obiettivo di favorire la continuità del *management* nel lungo periodo generando un effetto di *retention*. Il sistema d'incentivazione a lungo termine prevede l'assegnazione ai beneficiari di diritti a ricevere delle unità rappresentative del valore dell'azione Poste Italiane S.p.A. (*phantom stock*) al termine di un periodo di *performance* di tre anni e di un periodo di *retention* di un anno.

Sistema d'incentivazione a lungo termine "Piano ILT *Deliver 2022*", che riguarda, relativamente al Patrimonio BancoPosta, le seguenti figure:

- Amministratore Delegato e Direttore Generale in tale suo ultimo ruolo;
- altri manager chiave per il conseguimento delle direttrici di piano "*Deliver 2022*" appartenenti al perimetro di applicazione delle "Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta".

Le finalità del sistema sono quelle di rafforzare l'incentivazione del *management* del Gruppo al conseguimento della strategia di lungo periodo con particolare riferimento agli obiettivi definiti nel Piano strategico "*Deliver 2022*". In particolare il piano si pone i seguenti obiettivi:

- responsabilizzare i *top* ed i *key managers* rispetto ai driver del nuovo Piano strategico;
- Ingaggiare tutti gli *owner* dei progetti strategici;
- Incoraggiare la diffusione di una cultura di creazione di un valore condiviso.

Le relative caratteristiche sono definite tenuto conto delle specificità regolamentari dei sistemi di remunerazione variabile del personale afferente il Patrimonio BancoPosta, ivi inclusi le condizioni di accesso, definite in linea con le previsioni di redditività corretta per il rischio, liquidità e livelli patrimoniali del *Risk Appetite Framework*, e il limite della remunerazione variabile rispetto



alla remunerazione fissa, contenuto a 1:1 per tutto il personale appartenente al perimetro di applicazione delle "Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta".

Il sistema prevede l'assegnazione, verificato il conseguimento degli obiettivi dopo un orizzonte temporale di 5 anni (con riferimento ai *top e key manager* che siano già destinatari del terzo ciclo 2018-2020 del "Piano ILT *Phantom Stock*") e di 3 anni (con riferimento agli altri *owner* dei progetti strategici) di un ammontare in forma monetaria convertibile, per il 75% *up-front* (immediato) e per il 25% differito di due anni, e soggetto a ulteriori clausole di *maus*. Durante il periodo di *performance*, il C.d.A. potrà sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti, conformemente alle previsioni regolamentari, la richiesta di conversione per tutti i beneficiari dell'intero valore del premio, o di una sua quota parte in strumenti finanziari.

Tenuto conto delle previsioni regolamentari in materia, il "Piano ILT *Deliver 2022*" triennale prevede il pagamento per il 50% in *cash* (convertibile) e per il 50% in *phantom stock* (convertibili), queste ultime soggette a *retention*.

La remunerazione variabile a breve e a medio lungo termine attribuita è in ogni caso soggetta a clausole di *claw back*, come nel seguito meglio descritto nel paragrafo 3.5.

Bonus d'ingresso consentiti in casi eccezionali in fase di assunzione di nuovo personale, in linea con le migliori prassi di mercato; non può essere riconosciuto più di una volta alla stessa persona, può essere sottoposto a differimento e concorre alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno di assunzione.

Gratifiche UT sono consentite in casi eccezionali e limitate esclusivamente a situazioni specifiche quali la guida di progetti rilevanti, il raggiungimento di risultati straordinari o a fini del mantenimento in azienda di professionalità chiave. Non sono riconosciute agli Amministratori ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche. Tali compensi devono essere conformi alle disposizioni normative vigenti (a titolo esemplificativo e non esaustivo, incidenza sul rapporto retribuzione fissa/retribuzione variabile) e alle linee guida di remunerazione e incentivazione.

3.3.3 I benefit

A completamento della remunerazione si prevedono per il personale BancoPosta alcuni benefici aggiuntivi in linea con le politiche della Società.

I *benefit* sono disciplinati da specifiche linee guida che prevedono l'applicazione di criteri comuni sia rispetto alla complessità dei ruoli ricoperti, sia alle specifiche categorie di dipendenti.

3.4 Pagamenti per la conclusione del rapporto

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

Tali clausole/accordi prevedono termini economici definiti sulla base delle situazioni individuali e delle motivazioni oggetto della cessazione del rapporto, con particolare riferimento al ruolo organizzativo ricoperto, ai rischi assunti e all'attività prestata. Tali accordi vengono inoltre definiti tenendo conto di tutte le normative applicabili, dei contratti collettivi o individuali e delle prassi di mercato nell'ambito di una transazione generale novativa.

Restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo.

L'importo derivante dall'applicazione di tali clausole/accordi non può comunque superare un numero di mensilità pari ai preavvisi previsti contrattualmente più un numero massimo di 24 mensilità della retribuzione globale di fatto, comprensiva della retribuzione annua lorda, della media di quanto percepito a titolo di componente variabile nell'ultimo triennio (o nel minor periodo previsto di lavoro prestato) e, di norma, del valore dei *benefit* assegnati.

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 per ciascun anno di durata del patto; i patti, di norma, durano un anno.

Tutti i compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto sono corrisposti secondo le modalità previste per la remunerazione variabile a breve termine per quanto attiene le modalità di differimento, il pagamento in strumenti finanziari e la verifica dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta.

Per il Personale più rilevante con una remunerazione variabile elevata, vale a dire beneficiario sia del sistema d'incentivazione a breve termine ("MBO") sia del terzo ciclo 2018-2020 del "Piano ILT *Phantom Stock*" – tenuto conto dei limiti previsti con riferimento alle percentuali massime di "MBO" – si prevede che:

- una quota pari al 40% del compenso al momento della cessazione è erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% sotto forma di strumenti finanziari (*phantom stock* ovvero unità rappresentative del valore dell'azione di Poste Italiane), sottoposti ad un vincolo di *retention* di due anni; tale quota è sottoposta alla verifica dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta;
- una quota pari al 60% del compenso al momento della cessazione è soggetta a un sistema di pagamento differito in un periodo di 5 anni (*pro-rata*) ed è erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% in strumenti finanziari (*phantom stock*); le quote differite sono sottoposte alla verifica dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta;
- il sistema di pagamento differito in 5 anni *pro-rata* è così articolato:
 - dopo il primo anno di differimento verrà erogata una quota pari a un terzo in forma monetaria;
 - il secondo, il terzo e il quarto anno verranno attribuite tre quote pari ad un sesto in *phantom stock*;
 - il quinto e ultimo anno del periodo di differimento verrà erogata l'ultima quota pari ad un sesto in forma monetaria;
- le quote differite attribuite sotto forma di strumenti finanziari saranno sottoposte ad un vincolo di *retention* pari ad un anno;
- alla fine del periodo di *retention*, verificato il rispetto dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta, le *phantom stock* saranno convertite in una somma determinata in base al valore della media aritmetica dei prezzi dell'azione di Poste Italiane rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti alla data di conversione delle *phantom* stesse;
- l'importo complessivo eventualmente erogato verrà sottoposto a meccanismi di *claw back* fino all'intera quota entro i termini di prescrizione previsti dalle vigenti disposizioni legislative e in relazione alle circostanze definite nelle linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti.

Per Personale più rilevante non identificato fra i percettori di una remunerazione variabile elevata, i pagamenti per la conclusione del rapporto seguono le modalità differite su 3 anni analoghe a quanto descritto per il sistema d'incentivazione "MBO", ivi incluso l'utilizzo di strumenti finanziari per il 50% delle quote da erogare.

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 ad un esborso massimo individuale pari a Euro 4,5 milioni determinato sulla base della retribuzione più elevata². 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 retribuzione complessiva del soggetto che è proporzionata al ruolo ricoperto e all'ampiezza delle responsabilità assegnate, rispecchiando inoltre 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 *Risk Taker*, 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 paragrafo 3.5 sui meccanismi di aggiustamento *ex post*. In particolare, l'Azienda può richiedere la restituzione fino all'intero importo erogato entro i termini di prescrizione previsti dalle vigenti disposizioni legislative.

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*.

3.5 Meccanismi di aggiustamento *ex post* (clausole di *malus* e *claw back*)

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* unito al rispetto del profilo di rischio del Patrimonio BancoPosta. Sono previste alcune fattispecie specifiche, come di seguito descritte, in cui dovranno essere applicati meccanismi di aggiustamento *ex*

2. Si procede a una esemplificazione al solo fine di soddisfare la previsione regolamentare introdotta da Banca d'Italia con il VI aggiornamento della circolare 285/2013. La Circolare richiede l'indicazione, da parte delle banche, di un limite massimo della *severance* anche in termini di numero di annualità di retribuzione fissa oltre che in valore assoluto. Nel caso di specie, il Patrimonio BancoPosta applica la regola del rapporto massimo di 1:1 tra la remunerazione variabile e fissa. Nel caso, meramente ipotetico, che un soggetto nei tre anni precedenti la cessazione del rapporto di lavoro abbia percepito sempre la retribuzione variabile nella misura pari al 100% della sua retribuzione fissa e che allo stesso soggetto, si dovessero applicare tutte le previsioni della presente politica in materia di *severance* nella misura massima liquidabile, lo stesso potrebbe ricevere, al netto delle spettanze contrattuali, un massimo teorico di 5,5 annualità di componente fissa. Il valore del compenso corrisposto in occasione della risoluzione del rapporto così determinato non potrà comunque essere superiore a Euro 4,5 milioni, come sopra specificato.

post dell'importo della retribuzione 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 *Risk Taker*.

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. 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*.

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.

Fermo restando il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno, successivamente all'erogazione del *bonus* maturato, l'Azienda può – entro i termini di prescrizione previsti dalle vigenti disposizioni legislative e indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato – chiedere la restituzione di quanto già erogato fino all'intero incentivo percepito in caso di:

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave del beneficiario a danno della Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o di una delle società del Gruppo;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del D. Lgs. 1° settembre 1993 n. 385 ("Testo Unico Bancario") o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- condotte che abbiano determinato significativo deterioramento alla situazione patrimoniale o finanziaria o reputazionale della Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o di una delle società del Gruppo;
- erogazione del Premio sulla base di dati che siano risulati 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. Si fa riferimento sia alle quote da erogarsi in contanti sia a quelle da erogarsi in strumenti finanziari.

Tali meccanismi di *malus* comportano la riduzione fino all'azzeramento delle quote d'incentivazione differite anche qualora non vengano rispettati i parametri soglia 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 quattro fattispecie sopra evidenziate (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*.

Il *bonus* teorico maturato in virtù del raggiungimento degli obiettivi assegnati può essere decurtato (fino a essere azzerato) in relazione al grado di adeguatezza della prestazione individuale nel suo complesso, rilevata nel sistema annuale di valutazione delle prestazioni a 180°. Si rileva infine che nessuna componente variabile viene erogata a dipendenti, che nel periodo di riferimento, abbiano tenuto comportamenti professionali non coerenti con il Codice Etico del Gruppo Poste Italiane.

4. I sistemi di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta

I sistemi di remunerazione e incentivazione di seguito descritti per Amministratori non investiti di particolari cariche, Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Direttore Generale e Collegio Sindacale coincidono con quanto descritto nella Relazione sulla remunerazione di Poste Italiane di cui questo documento, *"Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta"*, costituisce l'Allegato. 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 nomina. 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.

Resta inteso che, coerentemente con le previsioni di legge, gli amministratori investiti di particolari cariche 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 approvare le *"Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2018"* o eventuali modifiche alle stesse.

4.1 Consiglio di Amministrazione

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















- Amministratori non investiti di particolari cariche;
- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG).

In via generale e per tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea degli azionisti, in data 27 aprile 2017, ha definito i compensi ex art. 2389, comma 1, c.c. spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2017-2019. Non sono attualmente previsti gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni consiliari e alle riunioni dei comitati endoconsiliari.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, nell'adunanza del 10 maggio 2017, ha previsto compensi aggiuntivi per la partecipazione degli Amministratori ai Comitati endoconsiliari, in funzione della carica assegnata.

Di seguito l'articolazione delle cariche societarie alla data di approvazione della presente relazione:

Figura 2. Composizione del Comitato di Amministrazione

Carica	Nome e cognome	Comitato Remunerazioni	Comitato Nomine e Corporate Governance	Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati
Consigliere	Giovanni Azzone (1) (2)				
Consigliere	Carlo Cerami (1) (2)				
Consigliere	Antonella Guglielmetti (1) (2)				
Consigliere	Francesca Isgrò (1) (2)				
Consigliere	Mimi Kung (1) (2)				
Consigliere	Roberto Rao (1) (2)				
Consigliere	Roberto Rossi (1) (2)				

Amministratori investiti di particolari cariche

Presidente	Maria Bianca Farina (1)				
Amministratore Delegato e Direttore Generale	Matteo Del Fante				

(1) Amministratore non esecutivo

(2) Amministratore indipendente ai sensi del combinato disposto degli articoli 147-ter, comma 4 e 148, comma 3, del TUF e ai sensi dell'articolo 3 del Codice di Autodisciplina



Presidente



Membro

4.1.1. Amministratori non investiti di particolari cariche

La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche prevede una componente fissa a titolo di emolumento stabilita dall'Assemblea degli azionisti, per tutta la durata del mandato. L'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2017, per il mandato 2017-2019, ha deliberato i compensi ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. pari a € 40.000,00 annui. 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, pari a:

Figura 3. Compensi corrisposti ai soci consiglieri

		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

4.1.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione della Presidente del Consiglio di Amministrazione, prevede una componente fissa quale emolumento definito dall'Assemblea degli azionisti ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. pari a € 60.000,00 annui.

In aggiunta a quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione in data 13 dicembre 2017 ha definito, 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.), in ragione delle deleghe, di carattere non gestionale, alla stessa attribuite. Tale compenso aggiuntivo è pari a € 420.000,00 annui. Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile.

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

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

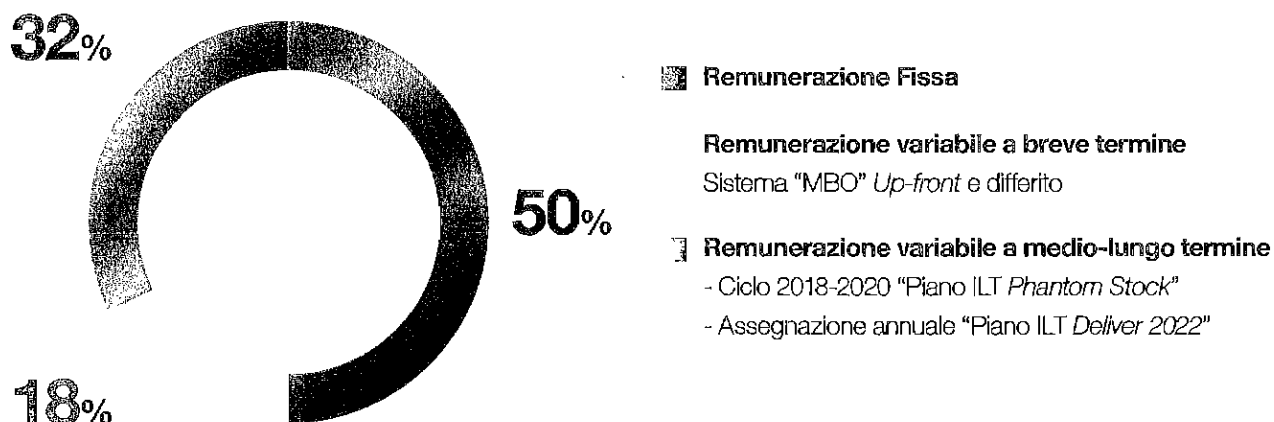
A completamento del pacchetto remunerativo sono previsti alcuni benefici addizionali nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato.

4.1.3 Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG)

La remunerazione dell'AD-DG è composta da una componente fissa, una componente variabile di breve termine e una componente variabile di medio-lungo termine (ciclo 2018-2020 del "Piano ILT *Phantom Stock*" e "Piano ILT *Deliver 2022*").

Alla luce di tali elementi, si evidenzia di seguito il *Pay-Mix* dell'AD-DG per il 2018, nell'ipotesi di conseguimento dei risultati in *over-achievement* ("*Pay-Mix* AD-DG al massimo"):

Figura 1. Pay-mix AD-DG in massimo



Tale *Pay-Mix* è stato calcolato prendendo a riferimento il valore dei sistemi incentivanti a breve e a medio-lungo termine nell'ipotesi di massimo conseguimento dei risultati e considerando il valore annualizzato del "Piano ILT *Deliver 2022*".

Il peso della componente variabile complessiva dell'AD-DG è definito entro il tetto del rapporto di 1:1 tra compensi variabili (a breve e a medio lungo termine) e compensi fissi, in coerenza con le previsioni delle "Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta", tenuto conto del quadro regolamentare declinato dalle autorità di vigilanza bancaria.

A completamento del pacchetto remunerativo sono previsti alcuni benefici addizionali nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato.

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

Emolumenti fissi

Gli emolumenti fissi dell'AD-DG sono costituiti da una componente relativa al rapporto di amministrazione e una relativa al rapporto dirigenziale in qualità di Direttore Generale³.

All'AD-DG sono riconosciuti emolumenti fissi complessivi pari a € 1.255.000,00 annui.

Remunerazione variabile

La remunerazione variabile, riconosciuta con riferimento al rapporto dirigenziale in qualità di Direttore Generale di Poste Italiane, è composta dal sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO"), dal "Piano ILT *Phantom Stock*" e dal "Piano ILT *Deliver 2022*".

Il sistema MBO incentiva il conseguimento di obiettivi su base annuale, il "Piano ILT *Phantom Stock*" su base triennale e il "Piano ILT *Deliver 2022*" su base quinquennale.

L'allineamento tra remunerazione variabile e *performance* di medio-lungo periodo è stato infatti ulteriormente rafforzato attraverso l'attivazione del sistema d'incentivazione a lungo termine, denominato "Piano ILT *Deliver 2022*", connesso agli obiettivi previsti dal nuovo Piano strategico "*Deliver 2022*".

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).

Tutti i sistemi di incentivazione manageriale, inoltre, presentano l'EBIT di Gruppo, misura della sostenibilità "economico-finanziaria", come condizione cancello, il cui conseguimento abilita l'effettiva possibilità di accedere al *bonus* eventualmente maturato in virtù degli obiettivi assegnati.

La remunerazione variabile è sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) che, sulla base dei risultati conseguiti e 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 quanto *risk taker* (ossia incluso nel "Personale più rilevante") nell'ambito del perimetro di applicazione delle "Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2018", la struttura remunerativa dell'AD-DG prevede, tra l'altro, il differimento del 60% della retribuzione variabile a breve termine ("MBO") e l'erogazione per il 50% in contanti e il 50% in *phantom stock*, in aggiunta al contenimento della remunerazione variabile complessiva nell'ambito del rapporto di 1:1 tra compensi variabili (a breve e a medio-lungo termine) e compensi fissi (come meglio descritto nei successivi paragrafi).

Figura 5. Componenti della remunerazione variabile

REMUNERAZIONE VARIABILE AL MASSIMO

% Emolumenti Fissi

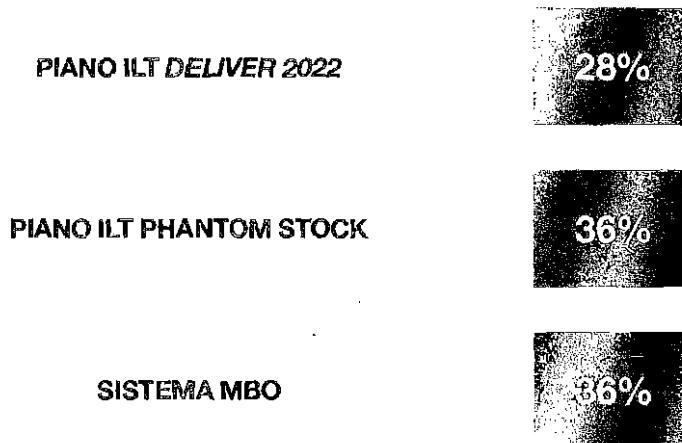
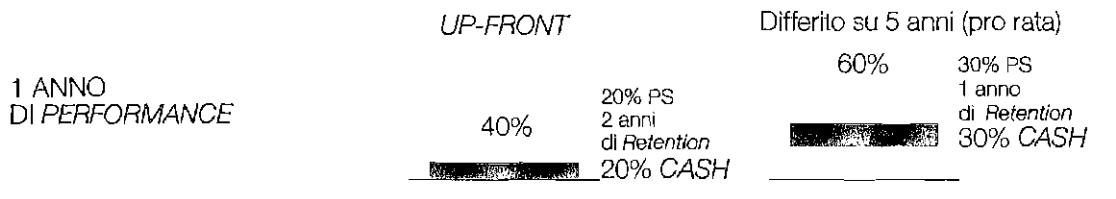
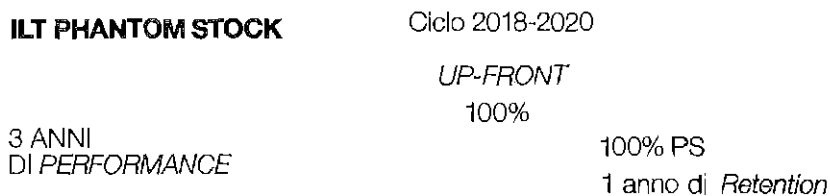


Figura 6. Distribuzione variabile e AD-DG

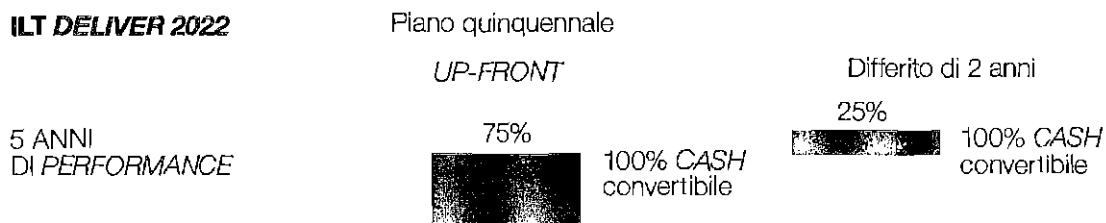
MBO



ILT PHANTOM STOCK




ILT DELIVER 2022



PS sta per *Phantom Stock*

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 con l'astensione dell'AD-DG stesso.



4.1.3.1 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 alla luce della normativa applicabile.

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 da un obiettivo di EBIT del Gruppo Poste Italiane, 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 delle attività del Patrimonio BancoPosta, le condizioni di accesso al sistema "MBO" sono integrate con le seguenti previsioni:

Tabella 1. Condizione cancello e condizioni di accesso al sistema "MBO" AD-DG

Condizione cancello	Condizioni di accesso
EBIT di Gruppo	Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: CET 1
	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 soglia del *Risk Appetite Framework* ("RAF") rispettivamente del Patrimonio BancoPosta e del Gruppo assicurativo Poste Vita.

Oiettivi di performance

Gli obiettivi di performance 2018 sono declinati coerentemente con le direttrici del nuovo Piano strategico "Deliver 2022":

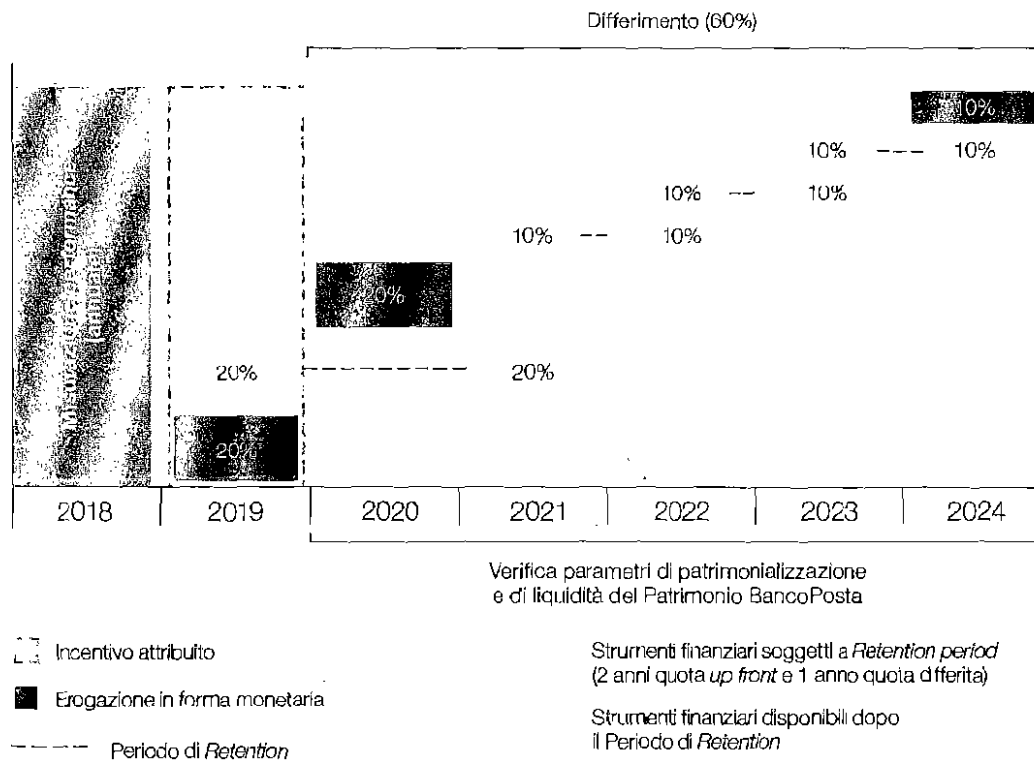
Figura 7. Obiettivi di performance sistema "MBO" 2018 P. 17-56

<p>EBIT di Gruppo</p> <p>PESO: 25%</p> <p>L'Earning Before Interest and Taxes misura l'incremento del valore del Gruppo ed è in linea con la strategia di crescita/consolidamento di Poste Italiane nelle diverse aree di <i>business</i>.</p> <p>Soglia</p> <p>Budget</p>	<p>RORAC Bancoposta</p> <p>PESO: 25%</p> <p>Il Return On Risk Adjusted Capital è l'indicatore di redditività corretto per il rischio per il Patrimonio BancoPosta</p> <p>Soglia</p> <p>Risk Tolerance</p>	<p>Qualità PCL</p> <p>PESO: 15%</p> <p>È l'indicatore di sintesi della qualità del servizio offerto e dell'efficienza operativa di Posta, Comunicazione e Logistica (focalizzata su corrispondenza, pacchi e logistica)</p> <p>Soglia</p> <p>Miglioramento rispetto al 2017</p>
<p>Costi operativi di Gruppo</p> <p>PESO: 15%</p> <p>Il contenimento strutturale dei costi operativi di Gruppo è uno dei fattori chiave per l'implementazione del Piano Strategico "Deliver 2022"</p> <p>Soglia</p> <p>Budget</p>	<p>Customer Experience</p> <p>PESO: 10%</p> <p>Al fine di valorizzare la centralità del cliente la misurazione della Customer Experience si basa su due indicatori: NPS (Net Promoter Score) e GES (Customer Effort Score)</p> <p>Soglia</p> <p>Miglioramento rispetto al 2017</p>	<p>RORAC Gruppo Assicurativo Poste Vita</p> <p>PESO: 10%</p> <p>Il Return On Risk Adjusted Capital è l'indicatore di redditività corretto per il rischio del Gruppo Assicurativo Poste Vita.</p> <p>Soglia</p> <p>Risk Tolerance</p>

Modalità di erogazione

L'erogazione dell'incentivo relativo al sistema "MBO" è correlata al conseguimento di risultati effettivi e duraturi ed avviene prevedendo il differimento del 60% della retribuzione variabile, attribuita su un orizzonte temporale di 5 anni (*pro rata*), e l'erogazione per il 50% in contanti e il 50% in *phantom stock*, sia per la parte *up-front* sia per la parte differita, come illustrato nella seguente figura:

Figura 2.1.3.2.1 - Evoluzione dell'erogazione del sistema "90" per l'AD-DG



L'erogazione delle quote differite è subordinata al rispetto di predeterminati parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta.

Le *phantom stock* sono sottoposte ad un vincolo di *retention* di due anni (per la parte *up-front*) o di un anno (per le parti differite). Alla fine del periodo di *retention*, verificato il rispetto dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta, le *phantom stock* saranno convertite in una somma determinata in base al valore della media aritmetica dei prezzi dell'azione di Poste Italiane, rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti alla data di conversione.

Si sottolinea che stante l'utilizzo di strumenti finanziari, la Società sottoporrà all'Assemblea degli azionisti del 29 maggio 2018 l'approvazione del "Piano di incentivazione, basato su strumenti finanziari, per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta" ai sensi dell'art. 114-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche ed integrazioni.

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

I sistemi d'incentivazione variabile a medio-lungo termine (ILT) hanno il fine di rafforzare l'attenzione alla creazione di valore per gli *stakeholder*, in coerenza con il Piano strategico attraverso il collegamento degli incentivi assegnati su obiettivi pluriennali (3-5 anni) e le *performance* effettivamente conseguite nel medesimo periodo di riferimento. Le caratteristiche dei Piani ILT, di seguito, descritti sono state definite anche alla luce della normativa applicabile.

L'AD-DG è destinatario dei seguenti sistemi d'incentivazione a medio-lungo termine:

- "Piano ILT *Phantom Stock*" - ciclo 2018-2020;
- "Piano ILT *Deliver 2022*".

La scelta degli indicatori di *performance* per i due piani è coerente con le responsabilità del ruolo dell'AD-DG di Poste Italiane ed è in linea con i principi fondanti i sistemi d'incentivazione a medio-lungo termine. I due piani sono pienamente integrati e complementari rispetto all'orizzonte temporale e agli obiettivi definiti, rafforzano la componente variabile della remunerazione basata sulla *performance*, oltre che essere allineati ai driver del nuovo Piano strategico "Deliver 2022":

- il "Piano ILT *Phantom Stock*" è focalizzato su obiettivi di redditività e di ritorno per gli azionisti, su un orizzonte temporale di 3 anni;
- il "Piano ILT *Deliver 2022*" garantisce, in aggiunta alla redditività, una attenzione duratura e costante alla crescita dei ricavi e al contenimento del costo del lavoro.

"Piano ILT *Phantom Stock*"

Il ciclo 2018-2020 del "Piano ILT *Phantom Stock*" prevede l'assegnazione di diritti a ricevere unità rappresentative del valore dell'azione di Poste Italiane (c.d. *phantom stock*) al termine di un periodo di maturazione (*vesting*) triennale. Resta inteso che il prezzo dell'azione di Poste Italiane influenzerà in modo significativo il valore del premio in quanto, tanto maggiore sarà la crescita del prezzo dell'azione stessa, tanto maggiore sarà il controvalore economico delle *phantom stock* attribuite.

Condizione cancello e condizioni di accesso

Il "Piano ILT *Phantom Stock*" 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 alle attività del Patrimonio BancoPosta, sono previste oltre alla condizione cancello, già descritta, anche le seguenti condizioni di accesso che devono essere tutte contemporaneamente verificate al fine di accedere all'incentivo:

Tabella 2. Condizioni di accesso al "Piano ILT *phantom stock*" per l'AD-DG

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 soglia, nel rispetto del *Risk Appetite Framework ("RAF")* del Patrimonio BancoPosta coerentemente con le previsioni regolamentari in materia.

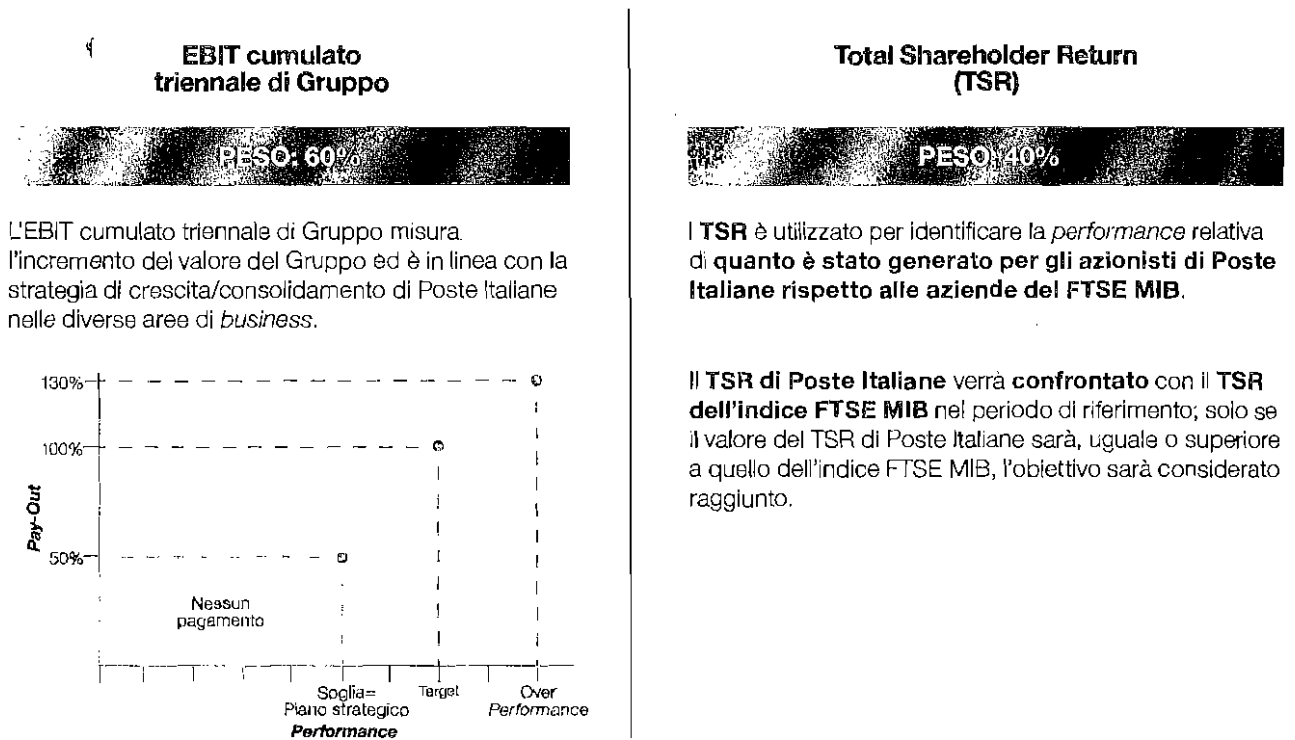
Si sottolinea, altresì, che la sussistenza del livello soglia delle condizioni collegate all'adeguatezza patrimoniale e alla liquidità del Patrimonio BancoPosta verrà verificata anche al termine del periodo di *retention*.

Obiettivi di performance

Gli obiettivi di *performance* per il ciclo 2018-2020 del "Piano ILT *Phantom Stock*" sono i seguenti:



Figura 9. I fattori di performance a base sistema "Piano" "Phantom Stock" per l'AD-DG



È previsto, quindi, 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 assegnazione ed erogazione del "Piano ILT Phantom Stock" ciclo 2018-2020

Il numero di *phantom stock* 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. Le *phantom stock* maturate vengono attribuite dopo un periodo di *retention* pari a un anno e sono quindi convertite in una somma determinata in base al valore della media aritmetica dei prezzi dell'azione di Poste Italiane, rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti alla data di attribuzione delle *phantom* stesse.

Figura 10. Modalità di assegnazione ed erogazione del "Piano ILT Phantom Stock" per l'AD-DG



“Piano ILT Deliver 2022”

Il nuovo sistema d'incentivazione a lungo termine “Piano ILT Deliver 2022” prevede un'unica assegnazione e, al conseguimento degli obiettivi di *performance* verificati su un orizzonte temporale quinquennale (2018-2022), l'attribuzione di un ammontare (per il 75% *up-front* e per il restante 25% differito di due anni) in forma monetaria convertibile. Il piano, infatti, prevede la possibilità per il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni, ed entro la fine del periodo di *performance*, di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti la richiesta di conversione dell'intero valore del premio, o di una sua quota parte, in azioni ordinarie di Poste Italiane.

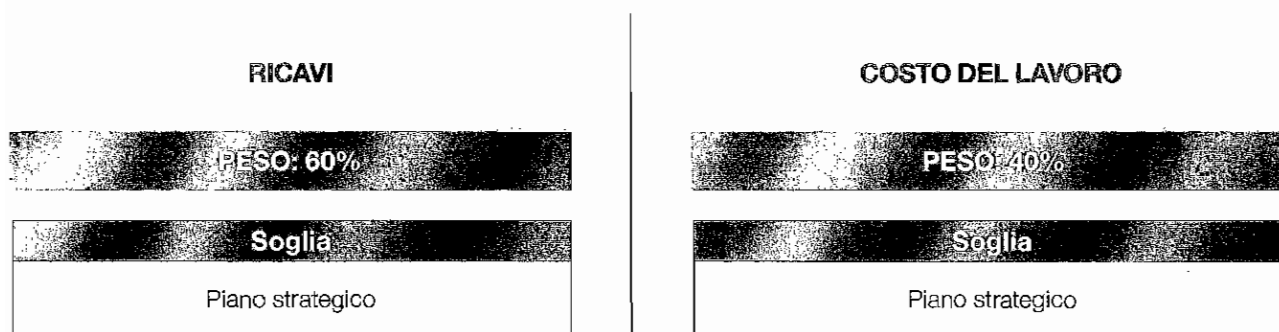
Condizione cancello e condizioni di accesso

Il “Piano ILT Deliver 2022” è caratterizzato da condizioni cancello - EBIT quinquennale - e di accesso - CET 1 e LCR al 2022 (definiti in coerenza con il “Piano ILT Phantom Stock”) oltre al RORAC BancoPosta al 2022 definito al livello *risk appetite*. La condizione cancello e le condizioni di accesso devono essere tutte contemporaneamente verificate affinché si possa accedere all'incentivo.

Obiettivi di performance

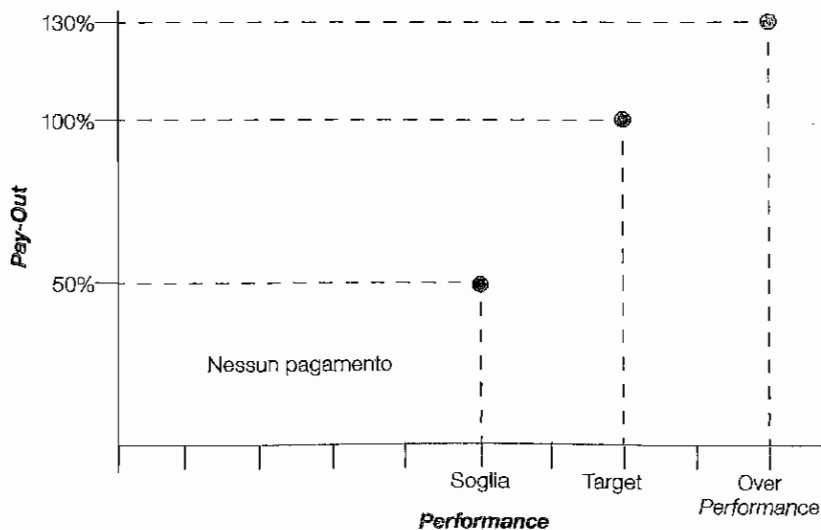
Gli obiettivi declinati nel “Piano ILT Deliver 2022” sono i seguenti:

Figura 11. Indicatori di performance e pesi “Piano ILT Deliver 2022” per l'AD-DG



Gli obiettivi di performance sopra identificati sono valutati attraverso la seguente modalità:

Figura 12. Curva Pay-Out Deliver 2022



1399

È previsto, quindi, 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.

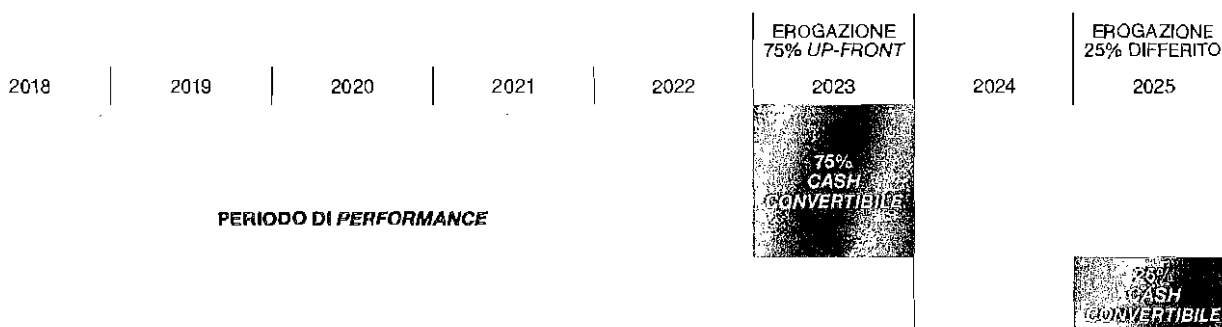
La combinazione del livello soglia degli obiettivi collegati ai valori *target* del Piano strategico (presentato al "Capital Markets Day"), e della curva di *pay-out*, consente di finanziare il sistema di incentivazione "Piano ILT *Deliver 2022*" al crescere delle performance aziendali.

Il "Piano ILT *Deliver 2022*" sarà conseguentemente finanziato con le risorse rinvenienti dall'*over-performance* rispetto agli sfidanti obiettivi del Piano strategico e dalle collegate efficienze.

Modalità di assegnazione ed erogazione del "Piano ILT *Deliver 2022*"

Il "Piano ILT *Deliver 2022*" segue lo schema di assegnazione ed erogazione descritto in figura:

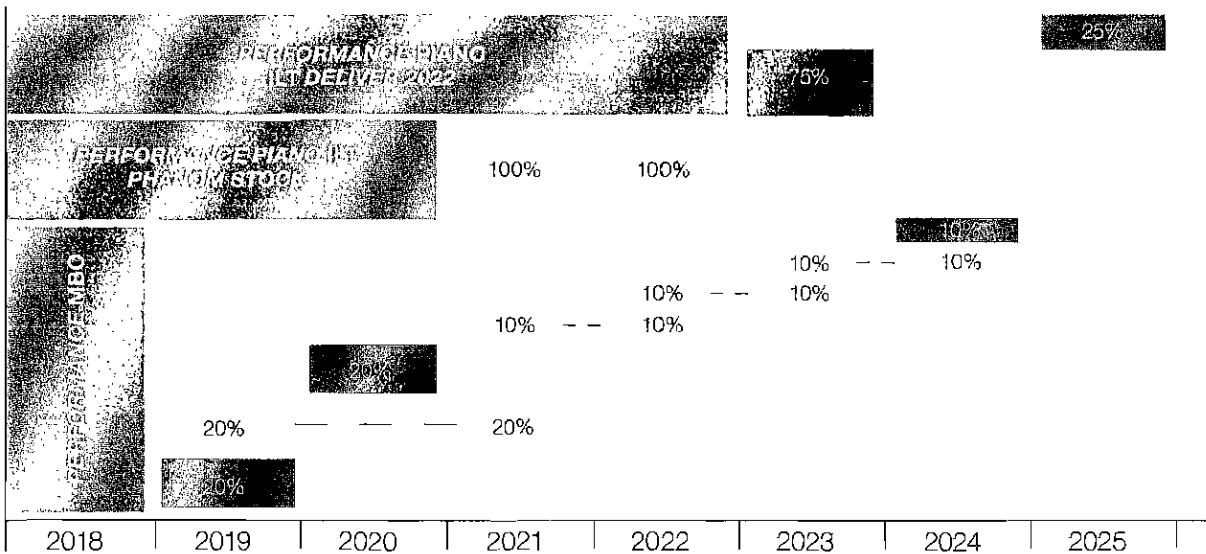
Figura 3. Modalità di assegnazione ed erogazione "Piano ILT *Deliver 2022*" per AC-DO



L'incentivo maturato al termine del periodo di *performance* quinquennale 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.

Strutture dei sistemi di incentivazione a breve termine e a medio termine

Figura 14. Pay-out remunerazioni variabile AD-DG



Erogazione in forma monetaria

 Strumenti finanziari soggetti a *Retention period*

 Strumenti finanziari disponibili dopo il Periodo di *Retention*

 Periodo di *Retention*

L'articolazione del *pay-out* nel tempo comporta l'attribuzione della remunerazione variabile in un orizzonte temporale complessivo di 7 anni, inclusivo dei periodi di *performance*, di differimento e di *retention*. A fronte delle *performance* conseguite, circa il 10% della remunerazione variabile di riferimento per il 2018 viene effettivamente erogata nel 2019, a valle dell'approvazione del bilancio 2018, mentre la restante parte è distribuita nel tempo.

Pagamenti per la conclusione del rapporto

In coerenza con le prassi di riferimento, tenuto conto che il rapporto di lavoro dirigenziale è inscindibilmente connesso con il rapporto di amministrazione, per l'AD-DG, nelle ipotesi di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione del rapporto di amministrazione, salvo giusta causa, è previsto, oltre l'indennità di preavviso contrattuale, un trattamento economico composto da un importo pari a due annualità di retribuzione globale annua e da una somma comprensiva degli emolumenti fissi riferiti alla carica di Amministratore Delegato, che sarebbero maturati fino alla data di termine del mandato nell'ambito di una reciproca transazione generale e novativa.

Restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo.

Alla luce della normativa di settore applicabile, i pagamenti, per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione 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 strumenti finanziari (*phantom stock* ovvero unità rappresentative del valore dell'azione di Poste Italiane), sottoposti ad un vincolo di *retention* di due anni; tale quota è sottoposta alla verifica dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta;

2601

- 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* secondo il seguente schema:
 - dopo il primo anno di differimento verrà erogata una quota pari a un terzo in forma monetaria;
 - il secondo, il terzo e il quarto anno verranno attribuite tre quote pari a un sesto in *phantom stock*;
 - il quinto e ultimo anno del periodo di differimento verrà erogata l'ultima quota pari a un sesto in forma monetaria;
- è erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% in strumenti finanziari (*phantom stock*); le quote differite sono sottoposte alla verifica dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta e, per la componente in strumenti finanziari, assoggettate a un vincolo di *retention* pari a un anno;
- alla fine del periodo di *retention* (di due anni per le quote *up-front* e di un anno per le quote differite), verificato il rispetto dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta, le *phantom stock* saranno convertite in una somma determinata in base al valore della media aritmetica dei prezzi dell'azione di Poste Italiane, rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti alla data di conversione delle *phantom* stesse;
- l'importo complessivo eventualmente erogato verrà sottoposto a meccanismi di *malus* e di *claw back* fino all'intera quota entro i termini di prescrizione previsti dalle vigenti disposizioni legislative e in relazione alle circostanze definite nelle linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti.

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 da una componente fissa, determinata sulla base dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

Il Collegio Sindacale in carica è stato nominato dall'Assemblea degli azionisti che ha approvato il bilancio 2015 e resterà in carica per tre esercizi (2016-2018). L'Assemblea degli azionisti del 24 maggio 2016, nel nominare il Collegio Sindacale, ha determinato – per ciascun anno di incarico – il compenso per il Presidente pari a € 80.000,00 e il compenso per ciascun componente effettivo del Collegio pari a € 70.000,00.

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 – *Risk Taker*

Oltre alla retribuzione fissa e ai *benefit*, il Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta è destinatario del sistema d'incentivazione a breve termine ("MBO").

Alcuni manager appartenenti al Personale più rilevante potranno essere inclusi tra i destinatari del sistema dei sistemi d'incentivazione a medio-lungo termine "Piano ILT *Phantom Stock*" e/o "Piano ILT *Deliver 2022*".

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

La componente variabile assegnata al Personale più rilevante non supera il rapporto 1:1 con la componente fissa (0,33:1 per le funzioni aziendali di Controllo, come evidenziato nel paragrafo dedicato).

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

Il legame con la performance

La retribuzione variabile a breve termine del Personale più rilevante – coerentemente con le politiche della Società – 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 retribuzione variabile, sono i seguenti:

- (I) definire parametri di *performance* semplici e di immediata valutazione;
- (II) consentire, nella definizione dei suddetti parametri, che vi sia convergenza fra gli obiettivi individuali e aziendali;
- (III) privilegiare il merito.

Tali criteri sono finalizzati anche a ottenere la valorizzazione dell'interesse del cliente.

Sono previste le seguenti condizioni di attivazione:

- (I) **Performance gate:** l'attivazione dei sistemi d'incentivazione manageriale è vincolata al raggiungimento della specifica soglia economico-finanziaria definita annualmente a livello di Gruppo e segue il medesimo meccanismo descritto nella Sezione I della Relazione sulla remunerazione di Poste Italiane.
- (II) **Rispetto della propensione al rischio:** le condizioni richieste dalla normativa vigente sono ispirate 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 soglia patrimoniali e di liquidità previsti nell'ambito del proprio "quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio" (RAF).

Si riporta di seguito il dettaglio:

Tabella 3. "Rispetto della propensione al rischio"

Adeguatezza patrimoniale <i>Common Equity Tier 1</i>	Livello soglia 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 soglia approvato nel <i>Risk Appetite Framework</i> (RAF) del patrimonio BancoPosta da parte del Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane

- (III) **Condizioni individuali:** verificate le condizioni di cui ai due punti precedenti, la corresponsione del *bonus* individuale è commisurata al grado di conseguimento degli obiettivi di *performance* assegnati e, in ogni caso, subordinata all'assenza di comportamenti professionali non in linea con il Codice Etico del Gruppo Poste Italiane. In fase di consuntivazione l'incentivo viene erogato qualora la percentuale di raggiungimento complessiva degli obiettivi assegnati sia almeno pari al livello soglia.

Il *bonus* individuale maturato può crescere fino ad un livello massimo definito a fronte di *performance* eccellenti.

Tale sistema garantisce un legame tra i risultati di Poste Italiane e del Patrimonio BancoPosta e il riconoscimento della retribuzione variabile in funzione dei risultati stessi.

Il *bonus* teorico maturato in virtù del raggiungimento degli obiettivi assegnati può essere decurtato (fino a essere azzerato) in relazione al grado di adeguatezza della prestazione individuale nel suo complesso, rilevata nel sistema annuale di valutazione delle prestazioni a 180°.

In relazione al calcolo del *bonus* si evidenzia che lo stesso, di norma, sarà riproporzionato alla effettiva permanenza sul ruolo incentivato.

Il bilanciamento tra parte monetaria e quota in strumenti finanziari per il sistema d'incentivazione a breve termine

Il 50% sia delle quote *up-front* sia delle quote differite vengono corrisposte in strumenti finanziari. Gli strumenti finanziari selezionati sono le *phantom stock*, unità rappresentative del valore dell'azione di Poste Italiane. Le *phantom stock* attribuite sono sottoposte a *retention* di due anni (per la parte *up-front*) o di un anno (per le parti differite). Alla fine del periodo di *retention*, verificato il rispetto del livello soglia dei parametri di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta, saranno convertite in una somma determinata in base al valore della media aritmetica dei prezzi dell'azione di Poste Italiane rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti alla data di conversione.

Si evidenzia che, stante l'utilizzo di strumenti finanziari, il Patrimonio BancoPosta sottoporrà all'Assemblea degli azionisti del 29 maggio 2018 l'approvazione del "Piano di incentivazione, basato su strumenti finanziari, per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta" ai sensi dell'art. 114-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche e integrazioni.

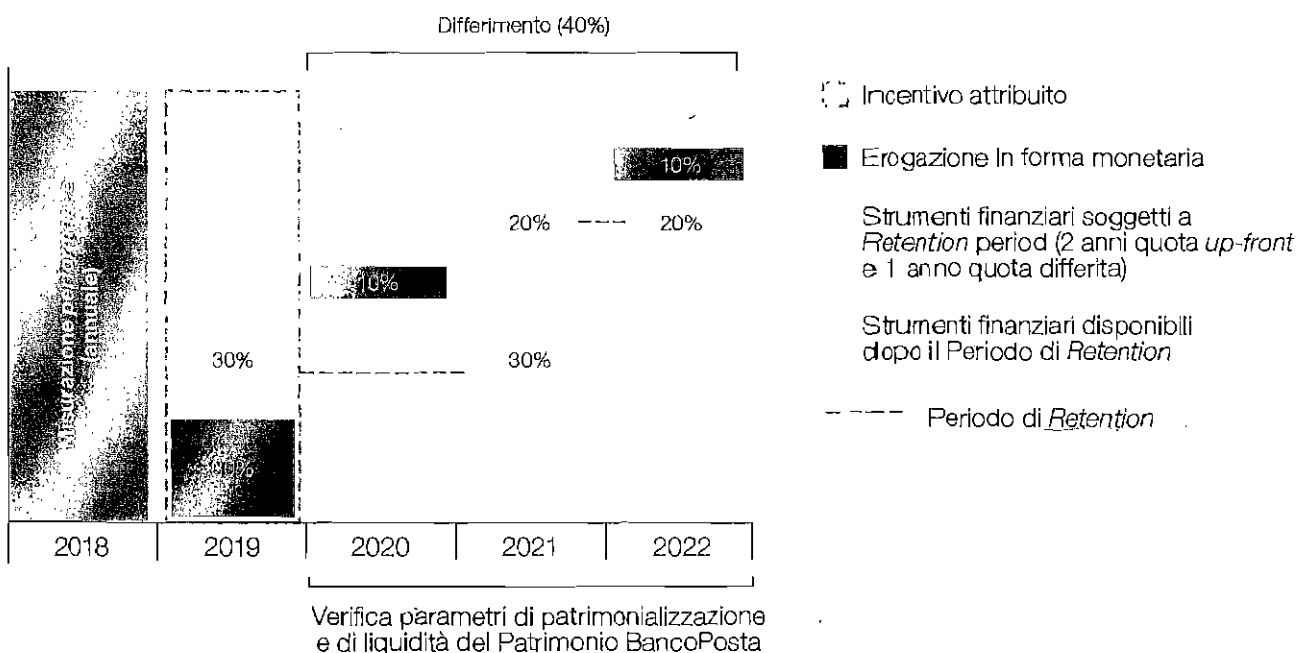
Il differimento della quota variabile a breve termine

Per i soggetti rientranti nella categoria del Personale più rilevante sono previste due tipologie di differimento alternative.

Per quanto riguarda il Personale più rilevante con una remunerazione variabile elevata, vale a dire risorse beneficiarie sia del sistema d'incentivazione a breve termine ("MBO") sia di quello a medio-lungo termine terzo ciclo 2018-2020 del "Piano ILT *Phantom Stock*", tenuto conto dei limiti previsti con riferimento alle percentuali massime di "MBO", si prevede che il 60% della componente variabile a breve termine sia soggetto a sistemi di pagamento differito per un periodo di 5 anni. La parte variabile della remunerazione viene quindi erogata sulla base del medesimo piano di differimento previsto per l'AD-DG (si veda la figura 8 nel presente allegato).

Per la restante popolazione inclusa nel perimetro del Personale più Rilevante, non identificata fra i percettori di una remunerazione variabile elevata, si prevede che il 40% della componente variabile a breve termine sia soggetto a sistemi di pagamento differito per un periodo di 3 anni, in modo che la remunerazione tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Società. Lo schema seguente riassume il piano di differimento:

Figura 15. Schema di differimento del sistema "MBO" per il restante personale più rilevante⁴



4. Si intende il Personale più rilevante destinatario del piano "MBO" e non incluso tra i beneficiari del piano "ILT *Phantom Stock*" 2018-2020; si ricorda che l'identificazione tiene conto dei limiti previsti con riferimento alle percentuali massime di "MBO".

L'erogazione della parte differita 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 soglia di patrimonializzazione e di liquidità adeguato ai rischi assunti e che non si verifichino i presupposti per l'attivazione di meccanismi di *malus*.

Le medesime condizioni sono necessarie per l'erogazione delle quote sottoposte a *retention*.

Le disposizioni relative al differimento e alla corresponsione in strumenti finanziari saranno applicate per retribuzioni variabili d'importo superiore a € 50.000,00 (anche detta "soglia di materialità").

4.3.2 Sistemi d'incentivazione a medio-lungo termine (ILT)⁵

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 delle risorse al raggiungimento di obiettivi di marginalità, contenimento strutturale dei costi, redditività corretta per il rischio e di creazione di valore sostenibile per gli azionisti.

I sistemi d'incentivazione variabile a medio-lungo termine sono:

- "Piano ILT *Phantom Stock*" – ciclo 2018-2020;
- "Piano ILT *Deliver 2022*".

"Piano ILT *Phantom Stock*"

I destinatari del sistema sono i ruoli apicali del Patrimonio BancoPosta. Il sistema prevede l'assegnazione ai beneficiari di diritti a ricevere delle unità rappresentative del valore dell'azione di Poste Italiane (c.d. *phantom stock*) al termine di un periodo di maturazione (*vesting*). Il numero di *phantom stock* viene identificato al momento dell'assegnazione (vale a dire all'atto dell'inclusione del Beneficiario nel sistema d'incentivazione a lungo termine) ed è collegato a condizioni di *performance* nell'arco di un periodo triennale 2018-2020.

Il numero di *phantom stock*, al termine del periodo di *performance*, verrà quantificato all'interno del massimale identificato al momento dell'assegnazione. Esse verranno attribuite dopo un periodo di *retention* pari a un anno, aggiuntivo rispetto al periodo triennale di *performance*, in linea con la normativa di riferimento applicabile e saranno quindi convertite in un premio monetario in base al valore della media aritmetica dei prezzi di mercato dell'azione di Poste Italiane, nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti alla data di attribuzione delle *phantom* stesse.

La potenzialità massima di premio individuale è definita in funzione della complessità e delle responsabilità del ruolo del beneficiario oltreché della strategicità della risorsa.

Condizione cancello e condizioni di accesso

L'attivazione del Piano d'incentivazione è strettamente collegata al soddisfacimento di condizioni di accesso specifiche per il Patrimonio BancoPosta che garantiscono la stabilità patrimoniale e la liquidità del Patrimonio BancoPosta nel rispetto delle soglie definite nel RAF.

Il sistema prevede, inoltre, un obiettivo complessivo per il Gruppo Poste Italiane (condizione cancello) il cui conseguimento abilita l'effettiva possibilità per i partecipanti di accedere all'incentivo a lungo termine poiché complessivamente sostenibile. La condizione cancello e le condizioni di accesso sono sintetizzate nella tabella di seguito riportata:

Tabella 4. Condizione cancello e condizioni di accesso al "Piano ILT *Phantom Stock*" per il personale più rilevante

Condizioni cancello e di accesso	
Ebit di Gruppo	
Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta:	CET 1
Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta:	LCR

5. Si evidenzia che il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo non è incluso tra i destinatari dai piani d'incentivazione a medio-lungo termine.

Obiettivi

Gli obiettivi del "Piano ILT *Phantom Stock*" sono:

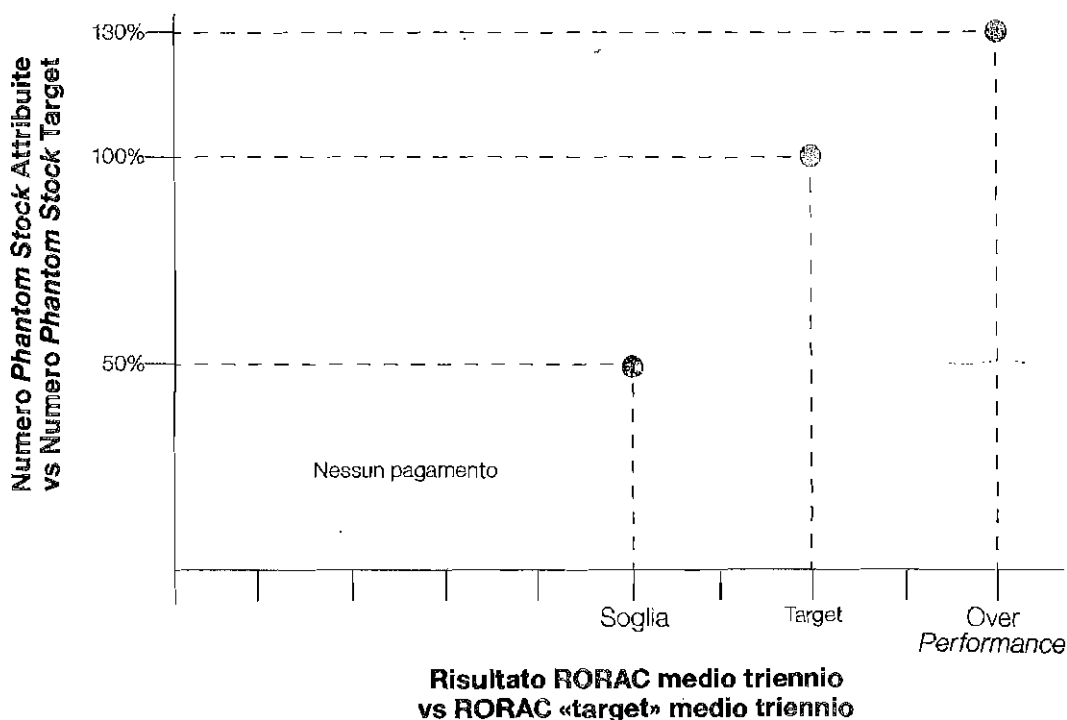
Tabella 5. Indicatori di performance "Piano ILT *Phantom Stock*"

Indicatore di redditività	Indicatore creazione di valore per gli azionisti
RORAC Patrimonio BancoPosta	Total Shareholder Return (TSR)
Il RORAC triennale è utilizzato nel Piano di lungo termine con l'obiettivo di riconoscere la continuità e sostenibilità dei risultati nel lungo termine adeguatamente corretti per il rischio	Il TSR è utilizzato per identificare la <i>performance</i> relativa di quanto è stato generato per gli azionisti di Poste Italiane rispetto alle aziende del FTSE MIB
Peso	
60% dei diritti assegnati (a target)	40% dei diritti assegnati (a target)

La scelta degli indicatori di *performance* risulta coerente con le responsabilità dei ruoli coinvolti nel perimetro del Patrimonio BancoPosta. L'indicatore di redditività corretto per il rischio riflette il contributo delle risorse patrimoniali assorbite al raggiungimento degli obiettivi complessivi nell'orizzonte temporale definito.

La curva d'incentivazione per quanto attiene il RORAC medio del triennio del Patrimonio BancoPosta prevede i seguenti collegamenti tra le *performance* conseguite e il numero di *phantom stock* attribuite:

Figura 19. Curva incentivazione RORAC medio del triennio del patrimonio BancoPosta.



Per quanto attiene all'obiettivo del *Total Shareholder Return* (TSR) di Poste Italiane, lo stesso verrà confrontato con il TSR dell'indice FTSE MIB; solo se il valore del TSR di Poste Italiane, sarà uguale o superiore a quello dell'indice FTSE MIB,

l'obiettivo sarà considerato raggiunto. Il *TSR* misura l'effettivo ritorno per gli azionisti ed è necessario per favorire lo sviluppo di una identità comune a livello di Gruppo e per motivare le risorse a lavorare insieme per la crescita del valore complessivo dell'Azienda.

“Piano ILT *Deliver 2022*”

Il “Piano ILT *Deliver 2022*” per coloro che sono già destinatari del “Piano ILT *Phantom Stock*” 2018-2020 è un piano quinquennale con le stesse caratteristiche descritte per l'AD-DG.

Nel caso in cui i *risk taker* non siano già beneficiari del “Piano ILT *Phantom Stock*” 2018-2020, il Piano ILT *Deliver* viene declinato su un orizzonte temporale triennale, al fine di responsabilizzare tali risorse verso il raggiungimento di obiettivi di medio termine, e prevedendo il differimento di quota parte dell'ammontare per un periodo di altri due anni.

Il “Piano ILT *Deliver 2022*”, con orizzonte di misurazione della *performance* quinquennale oppure triennale, presenta le condizioni cancello e di accesso già descritte per l'AD-DG:

Tabella 6. Condizioni cancello e di accesso per il piano ILT *Deliver*

Condizione cancello	Condizioni di accesso
EBIT del Gruppo Poste Italiane	Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: CET 1
	Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: LCR
	Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta: RORAC

Le condizioni di accesso CET 1 e LCR sono definite sui valori soglia di fine periodo. Il parametro di redditività corretta per il rischio “RORAC BancoPosta” è fissato a livello “appetite” di fine periodo.

Con riferimento agli obiettivi di *performance*, il “Piano ILT *Deliver 2022*” quinquennale prevede gli stessi indicatori già descritti per l'AD-DG; per i destinatari del “Piano ILT *Deliver 2022*” triennale invece gli obiettivi di *performance* sono i seguenti:

Tabella 7. Obiettivi del piano ILT *Deliver* triennale

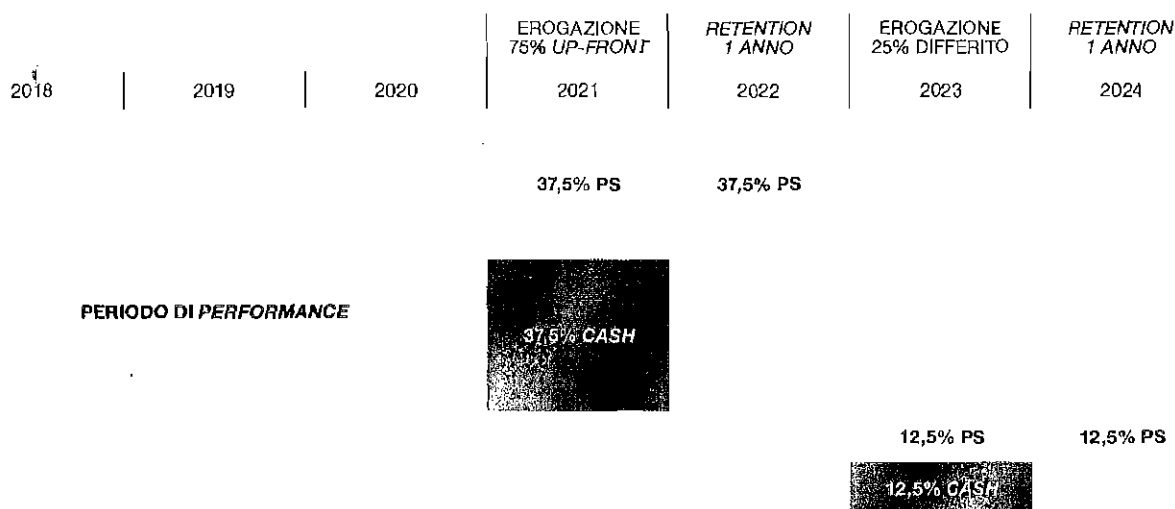
Obiettivi	Peso
EBIT di Gruppo	60%
Costo del Lavoro	40%

Si ricorda che, con riferimento al “Piano ILT *Deliver 2022*” quinquennale, lo schema di erogazione è il medesimo già descritto per l'AD-DG.

Con riferimento al “Piano ILT *Deliver 2022*” triennale al raggiungimento degli obiettivi assegnati, il premio riconosciuto per il 50% in forma monetaria “convertibile” e per il restante 50% in *phantom stock* “convertibile”; al termine del periodo di *performance* triennale viene erogato per il 75% *up-front* e per il 25% differito di due anni. Sia la quota *up-front* che la quota differita erogate in *phantom stock* sono soggette ad un periodo di *retention*.

Di seguito una rappresentazione dello schema di erogazione del “Piano ILT *Deliver 2022*” triennale per il Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta

Figure 7. Sistema di erogazione del piano "ILT Deliver 2022" e per il personale più rilevante



L'erogazione della parte differita avverrà, a condizione che sia sostenibile rispetto alla situazione finanziaria del Patrimonio BancoPosta, senza limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere il livello soglia di patrimonializzazione e di liquidità adeguato ai rischi assunti e che non si verifichino i presupposti per l'attivazione di meccanismi di *malus*. Come per gli altri beneficiari del Gruppo, l'erogazione della parte differita è, inoltre, soggetta all'inclusione di Poste Italiane in Indici di sostenibilità riconosciuti a livello internazionale.

Il livello soglia di patrimonializzazione e di liquidità sarà verificato anche per l'erogazione delle quote sottoposte a *retention*.

Il Patrimonio BancoPosta sottoporrà all'Assemblea degli azionisti del 29 maggio 2018 l'approvazione del "Piano di incentivazione, basato su strumenti finanziari, per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta" ai sensi dell'art. 114-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche ed integrazioni.

La quota annualizzata dell'assegnazione del "Piano ILT Deliver 2022" contribuisce alla definizione della soglia di materialità (€ 50.000,00).

4.4 Funzioni aziendali di controllo

Coerentemente con le politiche della Società, al Personale più rilevante delle funzioni di controllo vengono riconosciuti:

- (I) compensi fissi di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto;
- (II) meccanismi d'incentivazione a breve termine coerenti con i compiti assegnati, attribuendo obiettivi qualitativi oltre che indipendenti dai risultati conseguiti dalla Società e dal Patrimonio BancoPosta (fatta salva l'applicazione delle condizioni di attivazione); 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 di controllo nell'ambito del sistema d'incentivazione a breve termine ("MBO");
- (III) retribuzioni variabili che incidono sulla remunerazione complessiva in misura inferiore rispetto alla regola generale prevista per il Personale più rilevante; pertanto, il rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione per il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo non può eccedere il limite di un terzo.

In relazione ai sistemi d'incentivazione a lungo termine ("Piano ILT Phantom Stock" e "Piano ILT Deliver 2022"), il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo non è tra i destinatari degli stessi. Le caratteristiche dei piani non sono compa-

tibili con la necessità di definire meccanismi d'incentivazione coerenti con le responsabilità assegnate e indipendenti dai risultati economico-finanziari conseguiti dal Patrimonio BancoPosta. Inoltre, la necessità di mantenere un rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione non superiore ad 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 Remunerazione del Restante Personale BancoPosta (non *Risk Taker*)

La retribuzione fissa – coerentemente con le politiche della Società – 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 sulla base di valutazioni relative al mercato di riferimento.

La retribuzione variabile per il personale BancoPosta non incluso tra i *Risk Taker* – coerentemente con le politiche di Gruppo – è direttamente collegata alle *performance* aziendali nonché a quelle individuali del personale, tenuto conto dei rischi assunti nel corso dell'attività (può quindi ridursi sensibilmente, fino ad azzerarsi). Sono 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 (*performance gate*, rispetto della propensione al rischio e condizioni di accesso individuali). Non sono previsti l'utilizzo di strumenti finanziari e modalità di differimento per l'erogazione degli eventuali *bonus* maturati⁶. La popolazione destinataria risulta composta da un ristretto numero di Responsabili di struttura (non inclusi nel Personale più rilevante);
- 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 in termini di incrementi di produttività;
- le gratifiche UT sono 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 al fini del computo della retribuzione variabile complessiva;
- i bonus d'ingresso sono consentiti in casi eccezionali in fase di assunzione di nuovo personale.

Si ricorda che nessun Amministratore o Dirigente con responsabilità strategiche è incluso nel restante personale BancoPosta (non *Risk Taker*).

Sempre per il restante personale non incluso nel perimetro dei *Risk Taker*, solo per alcuni ruoli professionali, possono essere infine previsti 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.

6. Si evidenzia, che nessun potenziale beneficiario incluso nel restante personale BancoPosta (non *Risk Taker*), nel 2018, ha un livello massimo di incentivazione potenziale superiore alla soglia di materialità definita.

5. Attuazione della politica di remunerazione del 2017

Si fornisce, di seguito, la descrizione delle modalità con cui le previsioni della politica di remunerazione e incentivazione del 2017 sono state attuate nel corso del 2017, incluso il processo decisionale che ha coinvolto le funzioni e gli organi aziendali, e dei compensi corrisposti nel 2017 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 fornite 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.

5.1 Governance del processo di remunerazione

Le "Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2017" sono state definite dal Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2017, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, e approvate dall'Assemblea degli azionisti in data 27 aprile 2017.

Le stesse sono disponibili sul sito internet della Società <https://www.posteitaliane.it/it/remunerazione.html>.

Si segnala che, dalle verifiche svolte sulle modalità di attuazione delle prassi rispetto alla politica di remunerazione ed incentivazione del personale facente capo al Patrimonio BancoPosta vigente per il 2017, è emerso un generale livello di adeguatezza.

La funzione *Compliance* e la funzione *Risk Management* hanno valutato preventivamente le "Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2017" 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 sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2017" e degli obiettivi assegnati rispetto a quanto indicato dalla normativa di riferimento e dal Regolamento del Patrimonio BancoPosta.

Con l'ausilio della struttura Amministrazione, Pianificazione e Controllo 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* a supporto del Responsabile della funzione BancoPosta. Il perimetro del personale più rilevante nel corso dell'esercizio 2017 (dato al 31 dicembre 2017) è stato definito pari a 83 risorse.

La funzione Revisione Interna ha proceduto, inoltre, a verificare la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche di BancoPosta e alla normativa di riferimento.

5.2 Informativa ex post

In conformità alla richiesta di *disclosure* circa le modalità con cui sono state applicate le linee guida di remunerazione e incentivazione del 2017 e dei dati retributivi di cui alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, VII aggiornamento del 18 novembre 2014 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 2017 e le tabelle informative.

In particolare, conformemente alle previsioni delle linee guida, in aggiunta al secondo ciclo 2017-2019 del "Piano *ILT Phantom Stock*", i sistemi di remunerazione variabile sono stati:

- il sistema d'incentivazione a breve termine ("MBO"): attivato in linea con le previsioni 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);
- 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 in termini di incrementi di produttività;
- le gratifiche UT sono 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;
- i bonus d'ingresso sono consentiti in casi eccezionali in fase di assunzione di nuovo personale.

Si ricorda che l'AD-DG e i Dirigenti con responsabilità strategiche non sono stati inclusi tra i beneficiari del premio di risultato, di gratifiche UT o di bonus di ingresso.

Relativamente alle condizioni cancello e di accesso del sistema "MBO", si evidenzia che le stesse sono state superate e che i sistemi di incentivazione correlati, pertanto sono stati attivati.

Si evidenzia infine che le aggregazioni riportate nelle successive tabelle riflettono la struttura organizzativa del Patrimonio BancoPosta alla data del 31/12/2017.

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 31/12/2017
Componenti dell'organo di supervisione strategica	13	€ 967.117
Componenti dell'organo di gestione	2	€ 1.612.546
Funzioni aziendali di marketing	182	€ 10.748.777
Funzioni aziendali	1.288	€ 41.516.134
Funzioni di Controllo	219	€ 11.012.218
Altro	7	€ 696.933

Note alla Tabella A:

Per **Remunerazione Totale** si intende la somma di:

- **Remunerazione Fissa** (per i Consiglieri di amministrazione emolumenti ex art. 2389, commi 1 e 3, c.c. e i compensi per la partecipazione ai Comitati; per il personale dipendente la retribuzione annua lorda al 31/12/2017);
- **Remunerazione Variabile** (stima incentivo di breve termine MBO - *up-front* e differito -, Premio di Risultato, gratifiche UT e bonus d'ingresso).

Si ricorda che l'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2017 ha rinnovato il Consiglio di Amministrazione della Società, pertanto i valori relativi ai "Componenti dell'organo di supervisione strategica" e ai "Componenti dell'organo di gestione" sono stati inseriti *pro-rata temporis* per tutti i consiglieri in carica in tutto o in una parte dell'esercizio.

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 o che sono responsabili del presidio delle attività di back office e trattazione dei reclami per i prodotti/servizi BancoPosta.

TABELLA B (EX ART 450, COMMA 1, LETTERA C, L.119): INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI, IMPARTITE PER ALTA DIRIGENZA E ALTRI MATERIAL RISK TAKER, PERSONALE LE CUI AZIONI HANNO UN IMPATTO SIGNIFICATIVO SUL PRATICO DI BANCOPOSTA

Categorie	Numero Beneficiari	Retribuzione Fissa	Retribuzione Variabile	Forme della componente variabile suddivisa in		
				Contanti	Azioni	Strumenti collegati alle azioni Altri strumenti
Consiglieri Esecutivi	2	€ 1.204.248	€ 408.298	€ 204.149		€ 204.149
Consiglieri non Esecutivi	13	€ 967.117				
Alta Dirigenza	10	€ 2.002.263	€ 574.262	€ 332.343		€ 241.919
Funzioni di Controllo	26	€ 2.732.624	€ 614.099	€ 549.329		€ 64.770
Altri Material Risk Taker	38	€ 3.770.755	€ 822.871	€ 797.369		€ 25.502

Note alla Tabella B:

Per **Remunerazione Fissa e Variabile** si rinvia a quanto descritto nelle note relative alla Tabella A, in particolare, in coerenza con le previsioni delle "Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2017" e del Documento Informativo sul "Piano di incentivazione a breve termine 2017, basato su strumenti finanziari, per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta" approvati dall'Assemblea degli Azionisti del 27 Aprile 2017 sulle modalità di erogazione del sistema d'incentivazione a breve termine ("MBO"), nella voce "strumenti collegati alle azioni" è riportata la miglior stima, definita al momento della redazione del presente documento in attesa dell'approvazione del bilancio della Società, del *Face Value* delle *phantom stock* collegate al sistema "MBO" 2017.

Nella categoria "**Alta Dirigenza**" sono stati inclusi il Responsabile della Funzione BancoPosta, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e i diretti riporti del Responsabile BancoPosta al 31/12/2017 mentre i responsabili delle "**Funzioni di Controllo**" sono stati inseriti nella categoria specifica insieme ai propri collaboratori.

Si evidenzia che l'AD-DG e 5 membri appartenenti all'Alta Dirigenza rientrano tra i Beneficiari del secondo ciclo (2017-2019) del "Piano ILT *Phantom Stock*". I diritti collegati alla *phantom stock* non sono ancora stati maturati; per completezza di informazione si evidenzia che il *Fair Value*, per la parte rilevata nel Bilancio 2017, per l'AD-DG risulta pari a € 82.520 mentre per i beneficiari appartenenti all'Alta Dirigenza risulta pari, complessivamente a € 47.789.

TABELLA C (EX L. 145), COLONNA 1, LETTERA A) - REMUNERAZIONI QUANTIFICATE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI RIPARTITE PER ALTA DIRIGENZA E MEMBRI DEL PERSONALE LE CUI ATTIVITÀ HANNO 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 performance*
Consiglieri Esecutivi	€ 494.723	€ 55.911	€ 438.813	€ 55.911	€ 55.911
Consiglieri non Esecutivi					
Alta Dirigenza	€ 400.471	€ 37.540	€ 362.930	€ 37.540	€ 37.540
Funzioni di Controllo	€ 106.494	€ 13.669	€ 92.824	€ 13.669	€ 13.669
Altri Material Risk Taker	€ 40.877	€ 5.119	€ 35.758	€ 5.119	€ 5.119

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. 50, COMMA 4, LETT. B A), M-A): RIFORMA SCHEMATICA
TATIVE ADDEGATE 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		Nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio		Indennità di fine rapporto		
	Numero Beneficiari	Importo nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio	Numero Beneficiari	Importo	Pagamenti riconosciuti durante l'esercizio		
					Importo	Importo più elevato riconosciuto per persona	
Consiglieri Esecutivi					1	€ 2.084.597	€ 2.084.597
Consiglieri non Esecutivi							
Alta Dirigenza							
Funzioni di Controllo							
Altri Material Risk Taker							

Note alla Tabella D:

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.

Con riferimento alla cessazione del rapporto di lavoro subordinato dell'ing. Francesco Caio, Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica per il mandato 2014-2018, in data 2 agosto 2017 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'attribuzione di un'Indennità pari a € 1.578.638,77 oltre alle competenze di fine rapporto e oltre a un importo di € 425.958,23 a titolo di patto di non concorrenza e € 80.000,00 a fronte di rinunce specifiche effettuata nell'ambito della risoluzione del rapporto.

Tale attribuzione è stata determinata in linea con le disposizioni di legge e di contratto applicabili, nonché in conformità e in coerenza con quanto indicato nella politica di remunerazione adottata da Poste Italiane (ivi inclusi i meccanismi di cui alle cosiddette clausole di claw back) con il coinvolgimento del Comitato Remunerazioni, illustrata nella "Relazione sulla Remunerazione" predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2017 e sottoposta, con esito favorevole, al voto dell'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 27 aprile 2017.

Tali compensi sono stati attribuiti nella quota "up-front" e saranno erogati nella quota "differita" come segue:

- una quota pari al 40% è erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% sotto forma di strumenti finanziari, sottoposti ad un vincolo di retention di due anni;
- una quota pari al 60% è soggetta a un sistema di pagamento differito in un periodo di 5 anni pro-rata e sarà erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% in strumenti finanziari, sottoposti ad un vincolo di retention di un anno.

**TABELLA E (EX ART 450, COMMA 1, LETTERA E): NUMERO DI PERSONE COMPRESSE IN
RATE CON UN DETERMINATO IMPORTO**

Numero Beneficiari	Remunerazione complessiva
1	≥ 1 mln EUR per esercizio; Tra 1 e 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 500 mila EUR;
1	Tra 1 e 1,5 mln EUR
	Tra 1,5 e 2 mln EUR
	Tra 2 e 2,5 mln EUR
0	≥ 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 1 mln EUR.

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 Matteo Del Fante la cui remunerazione complessiva è maggiore di 1 milione di euro e, in particolare, risulta compresa tra 1 e 1,5 milioni di euro come di seguito riportato nella Tabella F.

**TABELLA F (EX ART 450, COMMA 1, LETTERA J): INFORMAZIONI SULLA REMUNERAZIONE
COMPLESSIVA**

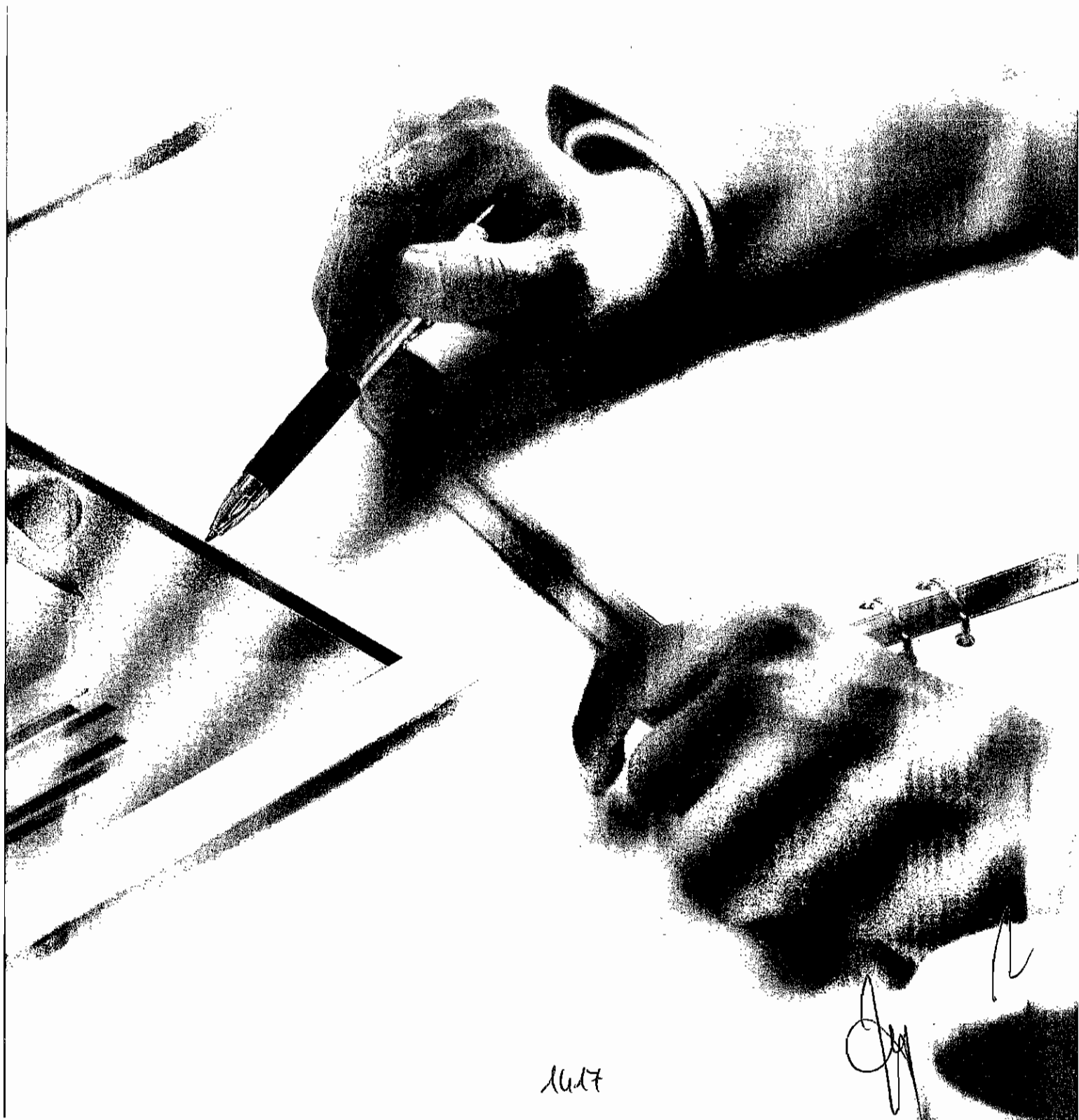
Categorie	N°	Componente Fissa	Remunerazione complessiva	
			Componente variabile	Totale
Presidente Organo con funzione di supervisione strategica - Maria Bianca Farina dal 27/04/2017 al 31/12/2017	1	€ 324.167		€ 324.167
Presidente Organo con funzione di supervisione strategica - Luisa Todini dal 01/01/2017 al 27/04/2017	1	€ 77.350		€ 77.350
Ciascun membro Organo con funzione di gestione:				
Amministratore Delegato e Direttore Generale - Matteo Del Fante dal 27/04/2017 al 31/12/2017	1	€ 845.388	€ 275.178	€ 1.120.566
Amministratore Delegato e Direttore Generale - Francesco Caio dal 01/01/2017 al 27/04/2017	1	€ 358.860	€ 133.120	€ 491.980
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.

16/15





1647

[Handwritten signature/initials]

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
Corporate Affairs
Comunicazione
Poste Italiane S.p.A.

Maggio 2018

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

Progetto grafico
IBG WAVE

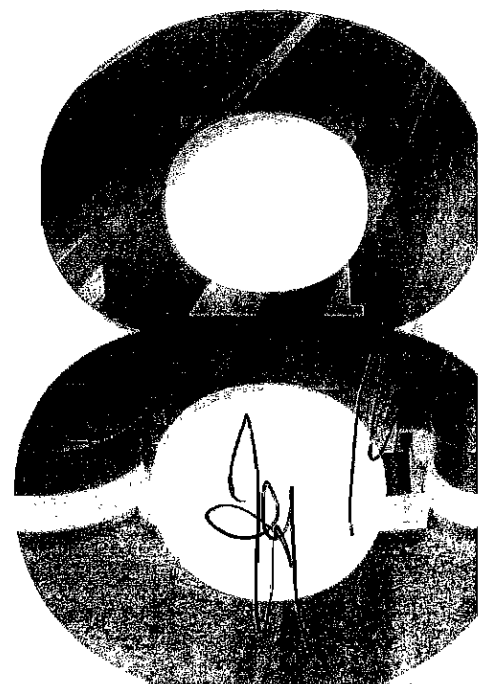
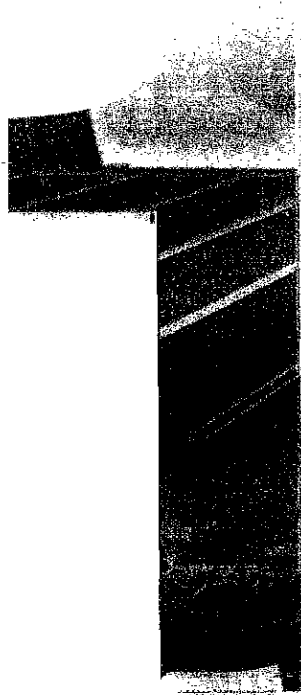
Impaginazione e stampa



Questo volume è stampato su carta FSC® amica delle foreste.
Il logo FSC identifica prodotti che contengono carta proveniente da foreste gestite secondo i rigorosi standard ambientali,
economici e sociali definiti dal Forest Stewardship Council®



1648



1619

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

Posteitaliane

1420