

# REMUNERATION HIGHLIGHTS 2020



**Posteitaliane**

**LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI** ..... 4

**01. CAPITAL MARKETS UPDATE**

- Panoramica sul *Capital Markets Update* ..... 6
- La rifocalizzazione delle divisioni di *business* contribuisce alla *performance* finanziaria ..... 8
- Piattaforma di distribuzione di eccellenza ..... 10

**02. ATTIVITÀ DI ENGAGEMENT**

- Investitori istituzionali e *proxy advisor* ..... 12

**03. REMUNERAZIONE 2020**

**AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE (AD-DG)**

- *Pay-Mix* ..... 16
- Schema dei sistemi di incentivazione variabile ..... 18
- Sintesi degli obiettivi di *performance* ..... 20
- *Pay for performance* ..... 22

**DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DIRS)**

- Identificazione e *Pay-Mix* ..... 24
- Schema dei sistemi di incentivazione variabile ..... 26
- Sintesi degli obiettivi di *performance* ..... 28

**04. LA NOSTRA STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ** ..... 30



# Lettera del Presidente del Comitato Remunerazioni

Signori azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni, desidero ringraziare i Consiglieri Roberto Rossi e Giovanni Azzone per il significativo contributo alla discussione e alla costante attenzione alla ricerca di soluzioni equilibrate.

Il principale impegno, fin dal nostro insediamento nel 2017, è stato quello di orientare la politica di remunerazione di Poste Italiane a supporto della strategia del Gruppo e indirizzare le iniziative volte alla creazione di valore per gli azionisti, al conseguimento dei risultati sostenibili nel lungo periodo nonché ad attrarre, trattenere e motivare le risorse dotate delle competenze necessarie per gestire con successo la Società e il Gruppo.

A tale riguardo il processo di revisione della politica di remunerazione è stato improntato al miglioramento continuo, prevedendo nel corso del triennio interventi mirati per la componente variabile, al fine di garantire il massimo allineamento fra gli interessi del *management* e di tutti i nostri *stakeholder*.

Alla luce di tali elementi, abbiamo introdotto nuovi piani di incentivazione a medio-lungo termine e, in particolare, l'ILT *Performance Share* è il primo sistema d'incentivazione interamente basato su azioni ordinarie di Poste Italiane, a cui sono legate le Linee Guida di possesso azionario per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale e per i Dirigenti con responsabilità strategiche. Contestualmente, sono stati rafforzati gli obiettivi non finanziari nel piano di incentivazione a breve termine MBO, a supporto della strategia di sostenibilità integrata del Gruppo Poste Italiane.

Dal 2018, in occasione del lancio del Piano Strategico *Deliver 2022*, l'attivazione dei sistemi incentivanti è correlata al conseguimento dei livelli di *budget*, a ulteriore conferma dei principi di sobrietà e di eccellenza che contraddistinguono il Gruppo Poste Italiane.

Gli investitori istituzionali e i principali *proxy advisor* si sono resi disponibili offrendo spunti preziosi attraverso un dialogo finalizzato a comprendere e indirizzare le reciproche esigenze. Abbiamo rilevato con piacere un generale apprezzamento del percorso realizzato e della nostra politica, la cui articolazione ben riflette la natura multi *business* del Gruppo Poste Italiane.

Come noto, nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato Remunerazioni è chiamato a garantire un costante allineamento al Codice di Autodisciplina e alle disposizioni normative in continua evoluzione.

A tale riguardo, in linea con il Decreto Legislativo 49/2019, che ha recepito nell'ordinamento italiano la direttiva (UE) 2017/828 – c.d. *Shareholder Rights Directive II* ("SHRD II"), vi invitiamo ad esprimervi, con voto vincolante, con riferimento alla politica in materia di remunerazione 2020 e vi consultiamo in riferimento ai compensi corrisposti nel 2019.

Al fine di agevolare la lettura della politica di remunerazione, in un'ottica di massima trasparenza e chiarezza, siamo lieti di presentare un documento aggiuntivo denominato "*Remuneration Highlights 2020*", contenente una sintesi di tutti gli elementi a supporto della strategia di *business* e sostenibilità del Gruppo Poste Italiane.

Concludo ringraziandoVi, anche a nome del Comitato, per l'attenzione e il sostegno che mi auguro vorrete dare in sede assembleare, auspicando che il percorso realizzato possa fungere da modello ispiratore per il prossimo futuro.

Cordialmente,

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



# Capital Markets Update

## Panoramica sul *Capital Markets Update* di Poste Italiane

L'utile netto è raddoppiato dal 2016, confermando la forza e la credibilità del Piano Strategico *Deliver 2022*

	2017 Actual	2018 Deliver 2022	2018 Actual	2019 Deliver 2022	2019 Actual	2020 Deliver 2022	2020 Guidance
<b>RICAVI</b>	10,6	10,7	10,86	11,0	11,04	10,9	11,1
<b>RISULTATO OPERATIVO MARGINE OPERATIVO</b>	1,1 11%	1,4 13%	1,50 14%	1,6 15%	1,77 16%	1,6 15%	1,8 17%
<b>UTILE NETTO</b>	0,7	1,0	1,40 <sup>1</sup>	1,1	1,34 <sup>2</sup>	1,1	1,3
<b>DIVIDENDI PER AZIONE (in euro)</b>	0,42	0,44	0,44	+5%	0,463 <sup>3</sup>	+5%	

€ mld se non diversamente disposto

1. Compresi € 385 milioni *one-off* relativi ad attività fiscali differite (DTA).
2. Di cui € 88 milioni *one-off* relativi alla partecipazione azionaria in SIA.
3. Soggetto all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti.

Per ulteriori informazioni, scarica la presentazione del *Capital Markets update* al seguente link: [https://www.posteitaliane.it/files/1476514223021/PI\\_CMD\\_2020.pdf](https://www.posteitaliane.it/files/1476514223021/PI_CMD_2020.pdf)



### Corrispondenza, Pacchi e Distribuzione

La crescita dei ricavi da pacchi continua a mitigare il declino accelerato della corrispondenza.

Crescita della redditività operativa nel 2020, supportata dall'accelerazione della trasformazione.



### Pagamenti, Mobile e Digitale

Ricavi continuano ad aumentare con una forte crescita di telco e pagamenti con carta. Crescita dei ricavi trainata nel 2020 da maggiori volumi di transazioni, mentre ci si attende che il comparto telecomunicazioni sia resiliente con *focus* sulla fidelizzazione dei clienti.



### Servizi Finanziari

Continua crescita dei ricavi ricorrenti da distribuzione (prestiti personali e mutui ipotecari, risparmio gestito). La generazione dei ricavi del 2020 fa leva sull'efficacia della piattaforma di distribuzione e su un ampliamento del portafoglio di prodotti.



### Servizi Assicurativi

Consolidamento della *leadership* nel ramo Vita, con l'offerta *multiclass* e crescita in tutte le linee dei prodotti ramo Danni. Attenzione costante ai prodotti *multiclass* nel ramo Vita e all'offerta modulare nel ramo Danni per generare ricavi nel 2020.

# Capital Markets Update

## La rifocalizzazione delle divisioni di *Business* contribuisce alla *performance* Finanziaria

	INIZIATIVE CHIAVE	KPI: 2019 (vs 2017)
 <b>FOCUS SUI PACCHI (B2C)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Innovativo modello di recapito <i>Joint Delivery Model</i></li> <li>■ SDA Express Courier (ora società operativa) gestisce lo smistamento e l'automazione a livello di gruppo</li> <li>■ Ottimizzazione del trasporto aereo e terrestre (ora società operative)</li> <li>■ Trasformazione guidata dalla <i>customer experience</i>, grazie a <i>partnership</i> e punti di consegna alternativi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 100% del JDM implementato</li> <li>■ 52 mln di pacchi consegnati dai portalettere (+50%)</li> <li>■ 620.000 capacità di smistamento automatizzata giornaliera dei pacchi (+55%)</li> <li>■ 35% quota di mercato B2C (+5p.p.)</li> <li>■ Rete di punti di consegna alternativi: 8.000 punti<sup>1</sup></li> </ul>
 <b>FOCUS SUI PAGAMENTI DIGITALI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Incremento della quota di mercato nelle carte e nel valore del transato</li> <li>■ Innovazione nei pagamenti digitali e convergenza tra pagamenti e mobile - Connect, QR Code</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 28,7 mln stock di carte (+16%)</li> <li>■ € 33,1 mld valore totale del transato con carte (+45%)</li> <li>■ 5,4 mln di <i>e-wallets</i> attivi (+213%)</li> </ul>
 <b>FOCUS SU PRODOTTI E SERVIZI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Accordo con CDP del 2017</li> <li>■ Nuove <i>partnership</i> in essere nei prestiti personali e mutui ipotecari e sul risparmio gestito</li> <li>■ Formazione della forza vendita e analisi avanzata dei dati</li> <li>■ Proposta commerciale di successo sui prodotti assicurativi Vita</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Raccolta netta <i>retail</i> pari a 3,5 mld (vs. 1.2bn)</li> <li>■ Deflussi da Risparmio postale -€ 3.5 mld (vs. -7.9bn)</li> <li>■ € 3,6 mld prestiti personali e mutui ipotecari (+36%)</li> <li>■ Premi lordi dei prodotti <i>Multiclass</i> pari al 35% del totale (17x)</li> </ul>

1. Ultimi numeri disponibili.

Per ulteriori informazioni, scarica la presentazione del CMD *update* al seguente link: [https://www.posteitaliane.it/files/1476514223021/PI\\_CMD\\_2020.pdf](https://www.posteitaliane.it/files/1476514223021/PI_CMD_2020.pdf)



# Capital Markets Update

## Piattaforma di distribuzione di eccellenza

Portfolio prodotti ampio e significativa esperienza del cliente

### Vasta gamma di prodotti di terzi

Vendita attraverso i nostri canali fisici e digitali, insieme ai prodotti di Poste Italiane



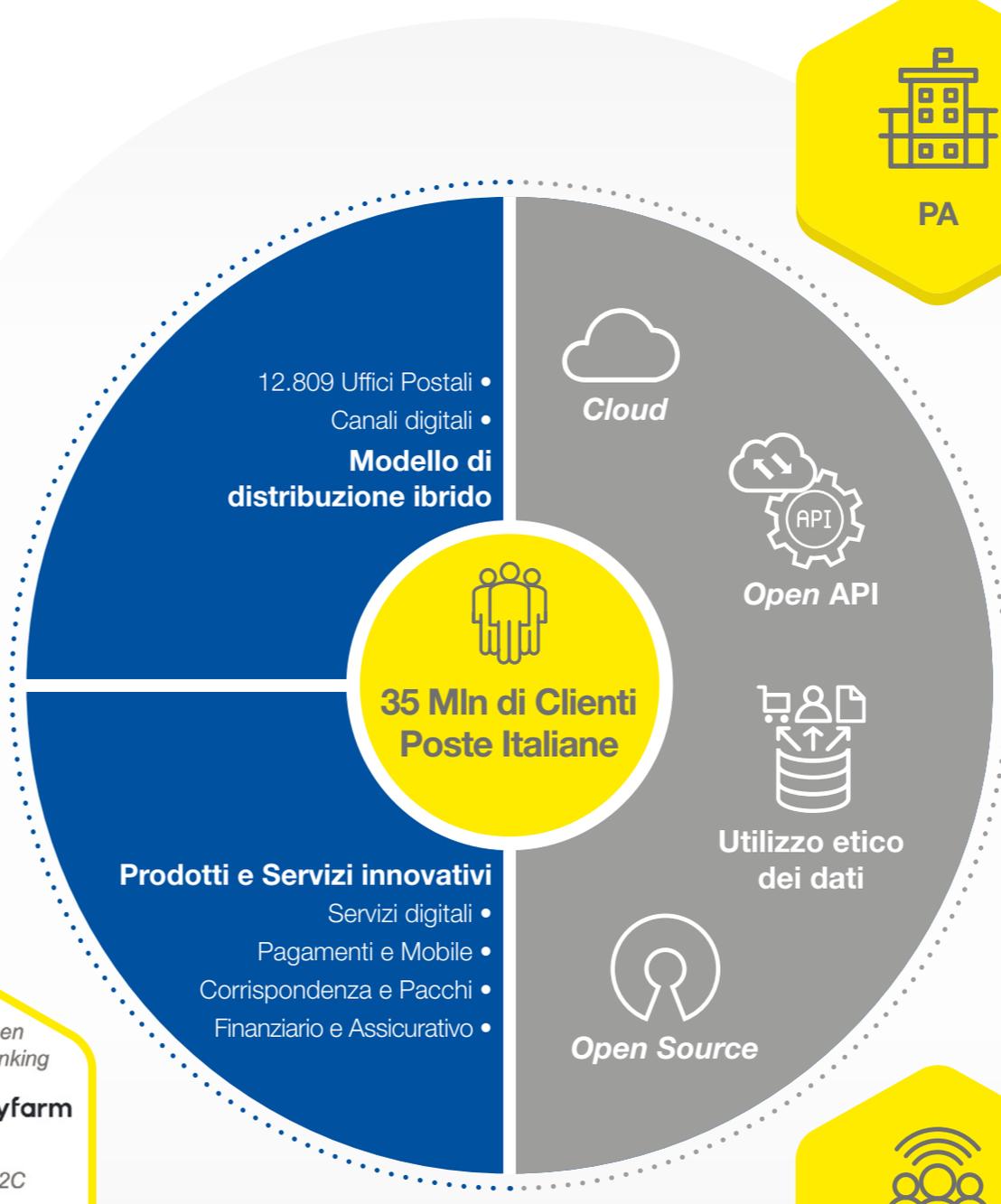
### Rete capillare di distribuzione di terzi

Migliorare la nostra prossimità ai clienti



### Partner digitali innovativi

Integrati nella nostra offerta attraverso una piattaforma di Open Innovation API



PIATTAFORMA DIGITALE ABILITATA AL CLOUD



**Rafforzare le persone, le aziende e la Pubblica Amministrazione in ambito digitale**

Il motore dell'innovazione e della digitalizzazione in Italia



Per ulteriori informazioni, scarica la presentazione del Capital Markets update al seguente link: [https://www.posteitaliane.it/files/1476514223021/PI\\_CMD\\_2020.pdf](https://www.posteitaliane.it/files/1476514223021/PI_CMD_2020.pdf)

# Attività di *engagement*

## Investitori istituzionali e *proxy advisor*

A partire dalla seconda parte del 2019 fino ai primi mesi del 2020 è stato programmato un ciclo strutturato di incontri e/o *conference call* con investitori istituzionali domestici e internazionali che rappresentano orientativamente il 7,5% del capitale sociale di Poste Italiane (34,8% della quota detenuta dagli investitori istituzionali), e i principali *proxy advisor* (ISS, Glass Lewis e Frontis Governance) attivi sul mercato italiano, con il duplice obiettivo di mantenere un dialogo stabile e continuativo e di agevolare il confronto.

Dall'interazione con gli operatori di mercato sono emerse preziose indicazioni, che sono state accolte nel presente documento, per migliorare la leggibilità e la fruibilità della politica retributiva, in virtù dell'articolata natura *multi business* di Poste Italiane.

In coerenza con un approccio diligente ed equilibrato, orientato alla performance ma anche alla sostenibilità economico-finanziaria nel medio-lungo termine, è ampiamente apprezzato l'**autofinanziamento** dei piani di incentivazione variabili, confermato per il 2020. Infatti, il livello soglia degli obiettivi assegnati corrisponde ai livelli di budget stabiliti nel Piano Strategico.

### Ciclo di *engagement* 2019-2020



## Il completo autofinanziamento e gli altri motivi di allineamento della politica di remunerazione agli interessi degli azionisti

Completo **autofinanziamento** di tutti i sistemi di incentivazione, attraverso la definizione dei livelli soglia degli obiettivi economico-finanziari in corrispondenza del *budget*

Sobrietà nei livelli di remunerazione collegati a *performance* rilevanti

Elevato livello di disclosure *ex ante/ex post* sugli indicatori di *performance* dei sistemi di incentivazione

Remunerazione variabile sviluppata prevalentemente su un orizzonte temporale di lungo periodo e previsione di meccanismi di differimento e *retention* o *lock-up*

Trasparenza sulle politiche di remunerazione e incentivazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Adozione di Linee Guida di Possesso azionario

Politica di *Severance* per AD-DG prudentiale rispetto ai *peers*, caratterizzata da periodi di differimento, erogazione in parte in azioni soggette a *retention* e sottoposta a meccanismi di *Malus* e *Claw Back*

Bilanciamento obiettivi ESG nel sistema di incentivazione variabile a breve termine «MBO» (almeno pari al 30% del peso complessivo)

Stringenti meccanismi di *Malus* e *Claw Back*

*Una tantum* non previste per AD-DG e per i Dirigenti con responsabilità strategiche di Poste Italiane



# Remunerazione 2020

## Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG)

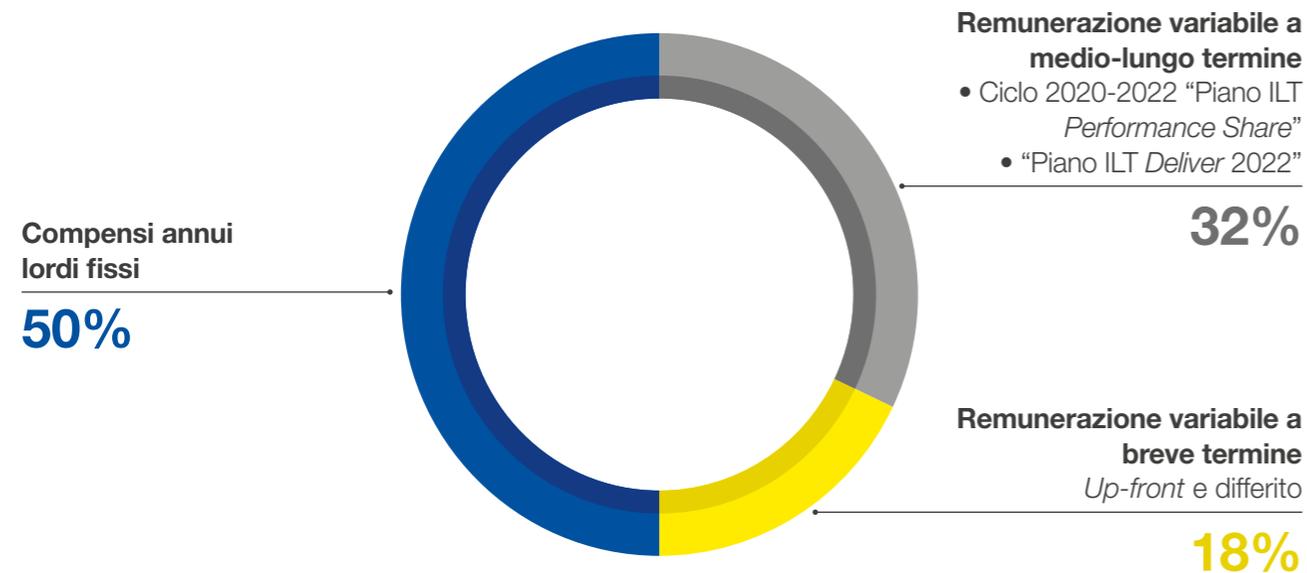
### Pay-Mix

Il Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2020-2022 determinerà, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, il compenso ex art. 2389, comma 3 c.c. per la carica di Amministratore Delegato. Il Consiglio di Amministrazione delibererà, su proposta del Comitato Remunerazioni, in merito alla remunerazione prevista per il Direttore Generale.

Per l'AD-DG viene confermata, anche per l'anno 2020, la politica di mantenimento della componente variabile all'interno dell'incidenza massima 1:1 rispetto alla componente fissa (la remunerazione variabile complessiva può essere inferiore o, al massimo, uguale alla retribuzione fissa).

**Non possono essere attribuite una tantum.**

### Illustrazione Pay-Mix AD-DG



Compensi fissi: fino alla scadenza del mandato in corso, l'importo fisso complessivo è **pari a € 1.255.000** annui.

Livelli di incentivazione:

- l'"MBO" potrà essere al **massimo pari a € 450.000**;
- il "Piano ILT Performance Share" potrà essere al **massimo pari a € 450.000**.

Permane il "Piano ILT Deliver 2022" assegnato nel 2018. L'ammontare è pari al **massimo a € 355.000** e rientra nel calcolo del rapporto 1:1, tra componente variabile e componente fissa.



# Remunerazione 2020

## Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG)

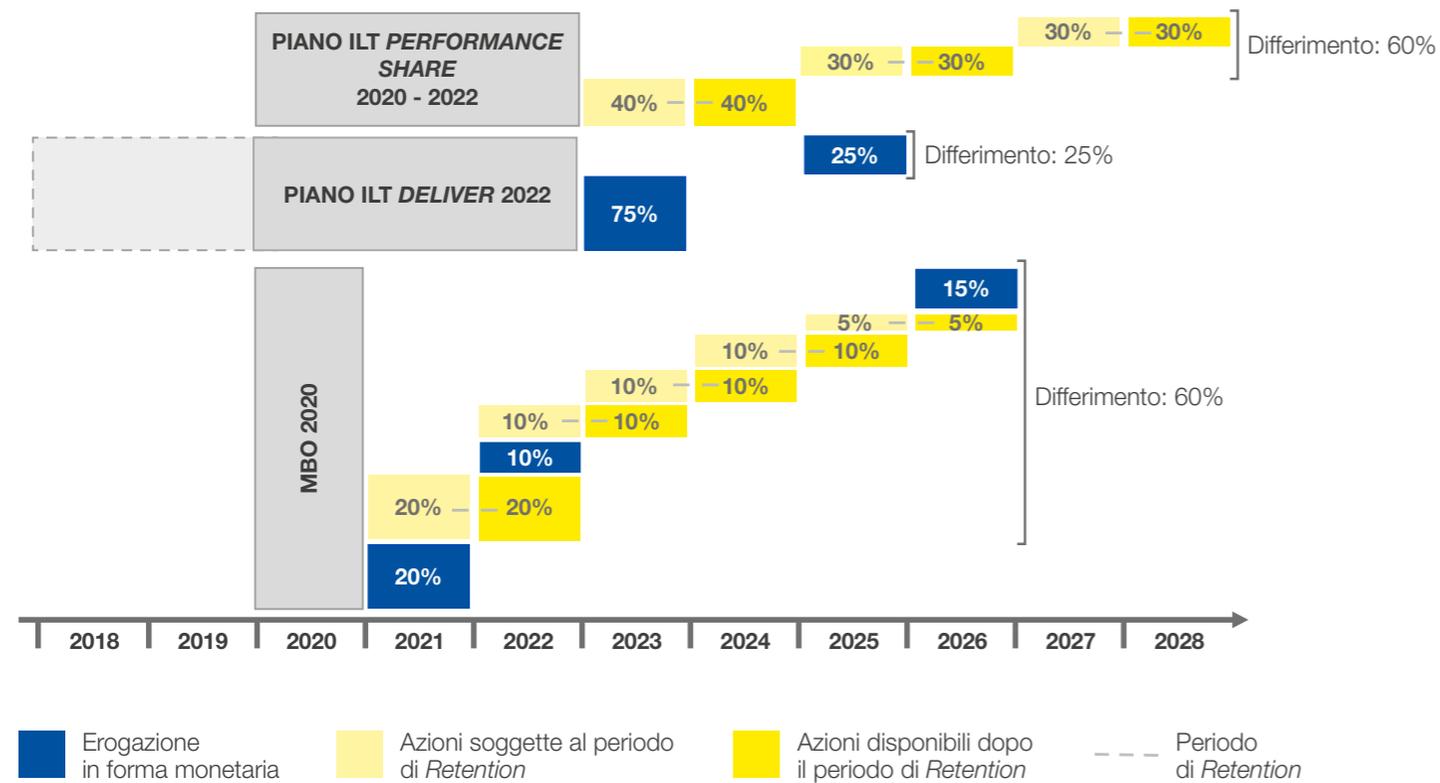
### Schema dei sistemi di incentivazione variabile

La remunerazione variabile dell'attuale AD-DG è composta dal sistema d'incentivazione variabile a breve termine "MBO", dal "Piano ILT *Performance Share*" e dal "Piano ILT *Deliver 2022*" (quest'ultimo assegnato nel 2018).

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

I sistemi si sviluppano su un orizzonte temporale che arriva fino al 2028, inclusivo dei periodi di *performance*, differimento e *retention*. A fronte delle *performance* conseguite, infatti, meno del 10% della remunerazione variabile di riferimento per il 2020 viene effettivamente erogata nel 2021, a valle dell'approvazione del Bilancio di Esercizio 2020, mentre la restante parte è distribuita nel tempo.

### Sintesi dei sistemi d'incentivazione a breve termine e medio-lungo termine 2020



# Remunerazione 2020

## Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG)

### Sintesi degli obiettivi di performance

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

- L'EBIT è l'obiettivo chiave dei sistemi di incentivazione che rappresenta l'elemento comune a tutti i *business* del Gruppo.
- Correlata alla sostenibilità nel lungo periodo del *business*, è presente la redditività corretta per il rischio.
- Il sistema di incentivazione variabile "MBO" prevede specifici indicatori **ESG**, fra gli obiettivi complessivi.
- Il *relative Total Shareholder Return* (TSR) di Poste Italiane, confrontato con l'andamento dell'indice FTSE MIB, è stato individuato come indicatore rappresentativo della nostra società multi *business* radicata sul territorio nazionale.



### Sintesi obiettivi di performance dei sistemi d'incentivazione a breve e medio-lungo termine 2020

CONDIZIONE CANCELLO		
Tutti i piani di incentivazione a breve e a medio lungo termine, prevedono una condizione cancello, rappresentata dall'EBIT di gruppo.		
MBO 2020	ILT DELIVER (2018-2022)	ILT PERFORMANCE SHARE (2020-2022)
<b>CONDIZIONI DI ACCESSO</b>	<b>CONDIZIONI DI ACCESSO</b>	<b>CONDIZIONI DI ACCESSO</b>
CET1 BancoPosta LCR BancoPosta Solvency Ratio Gruppo Ass. Poste Vita	CET1 BancoPosta LCR BancoPosta RORAC BancoPosta	CET1 BancoPosta LCR BancoPosta RORAC BancoPosta
<b>KPI ECONOMICO-FINANZIARI DI GRUPPO</b>	<b>KPI ECONOMICO-FINANZIARI DI GRUPPO</b>	<b>KPI ECONOMICO-FINANZIARI DI GRUPPO</b>
25% EBIT di Gruppo 15% Costi operativi di Gruppo	60% Ricavi 40% Costo del Lavoro	60% EBIT di Gruppo
<b>KPI REDDITIVITÀ CORRETTA PER IL RISCHIO</b>		<b>KPI RITORNO PER GLI AZIONISTI</b>
20% RORAC BancoPosta 10% RORAC Gruppo Ass. Poste Vita		40% <i>Relative</i> TSR vs indice FTSE MIB
<b>KPI ENVIRONMENTAL, SOCIAL &amp; GOVERNANCE</b>		
10% <i>Customer Experience</i> 10% Qualità PCL 10% Sostenibilità		
CONDIZIONE DI MALUS		
Tutti i piani di incentivazione a breve e a medio lungo termine, prevedono almeno due condizioni di <i>Malus</i> : CET1 BancoPosta e LCR BancoPosta. Per l'ILT <i>Deliver</i> 2022 è previsto un <i>Malus</i> aggiuntivo (per la parte differita) collegato all'inclusione in indici di sostenibilità.		
<b>COMPLETO AUTOFINANZIAMENTO DI TUTTI I SISTEMI DI INCENTIVAZIONE, ATTRAVERSO LA DEFINIZIONE DEI LIVELLI SOGLIA DEGLI OBIETTIVI ECONOMICO-FINANZIARI IN CORRISPONDENZA DEL BUDGET</b>		

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

# Remunerazione 2020

## Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG)

### Pay for performance

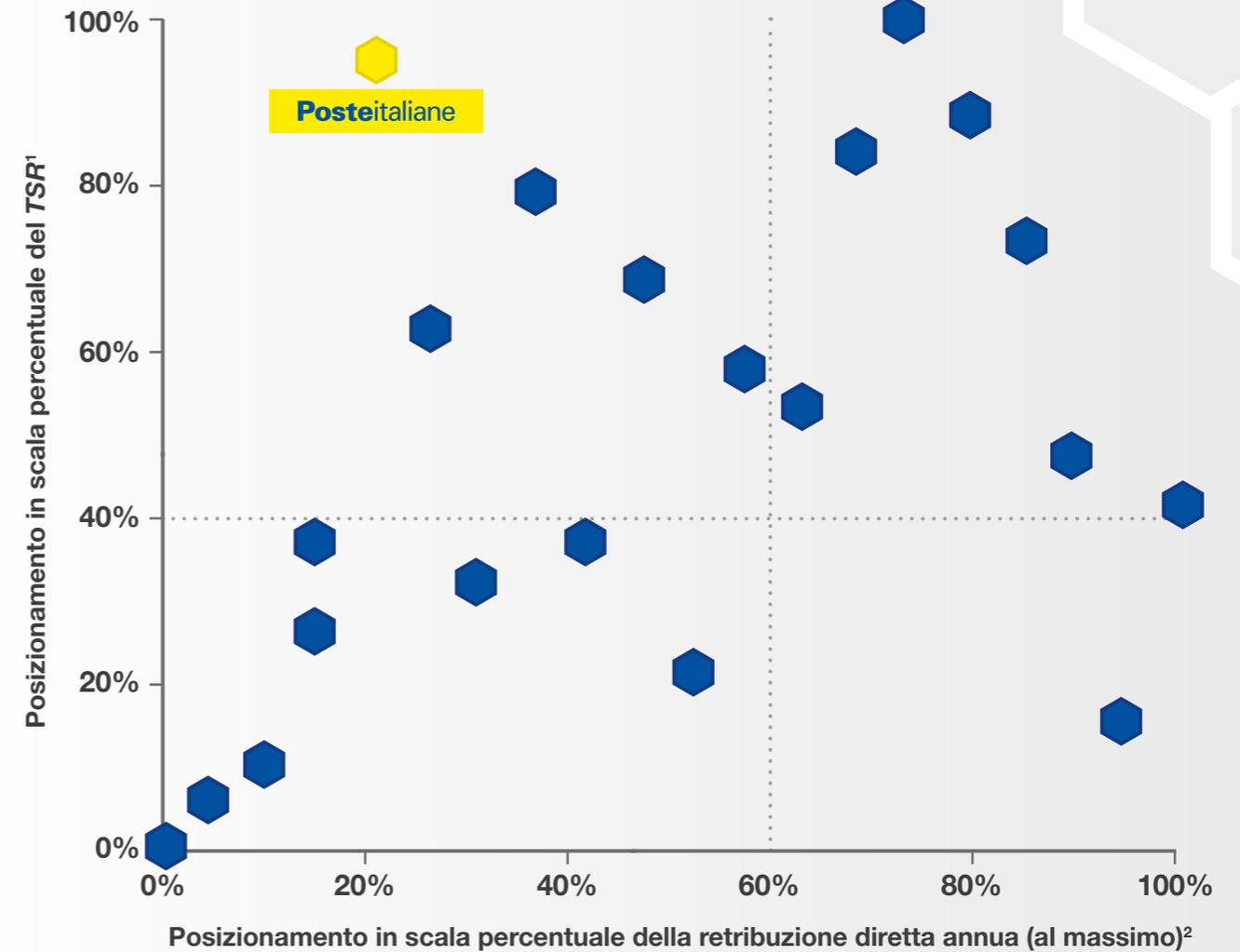
Poste Italiane ha garantito ai propri azionisti un *Total Shareholder Return* del 91,94%, tra il 2017 e il 2019, e si colloca nell'area di massima *performance* a fronte di un livello di remunerazione diretta annua inferiore alla mediana del campione di riferimento.

Il campione di riferimento comprende numerose società, comparabili per dimensione, rappresentative dei business in cui la società opera nonché delle specificità derivanti dalla composizione degli azionisti.

Il grafico illustra il posizionamento relativo della Remunerazione Diretta annua dell'AD-DG, intesa come remunerazione fissa, remunerazione variabile a breve e remunerazione variabile a medio-lungo termine al massimo, rispetto al *Total Shareholder Return* (TSR) su un orizzonte temporale triennale (2017-2019).

In particolare, l'incremento del valore delle azioni di Poste Italiane si è rilevato significativo a partire dal *Capital Markets Day* 2018.

## Pay for performance 2017-2019 AD-DG di Poste Italiane



1. *Total Shareholder Return* (TSR) dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2019.  
2. La retribuzione diretta annua (RDA): ultimo dato disponibile.

Campione di riferimento: Allianz, AXA, Banco BPM, Bpost, CTT - Correios de Portugal, Deutsche Post, Enel, Eni, Generali Assicurazioni, Intesa Sanpaolo, Leonardo, PostNL, Saipem, Snam, Terna, TIM, Ubi Banca, UniCredit, Unipol e Poste Italiane. Elaborazione dati fonte Bloomberg e Willis Towers Watson.

# Remunerazione 2020

## Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS)

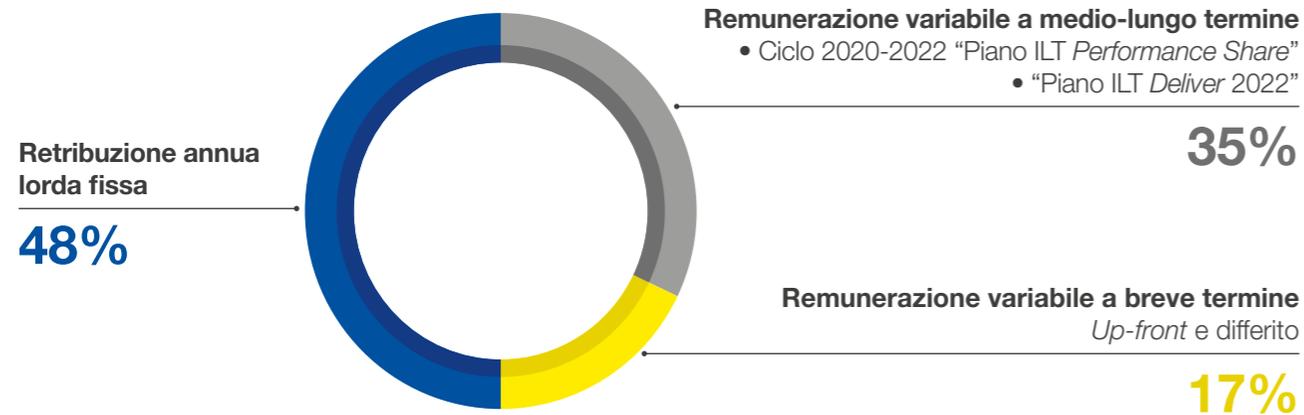
### Identificazione e *Pay-Mix*

La Società identifica 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 retribuzione annua lorda fissa dei Dirigenti con responsabilità strategiche è coerente con il ruolo ricoperto, l'ampiezza delle responsabilità assegnate, l'esperienza e le capacità richieste per ciascuna posizione, anche tenuto conto di appositi *benchmark* di mercato.

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

### Illustrazione *Pay-Mix* mediano DIRS



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

**Non possono essere attribuite una tantum.**



# Remunerazione 2020

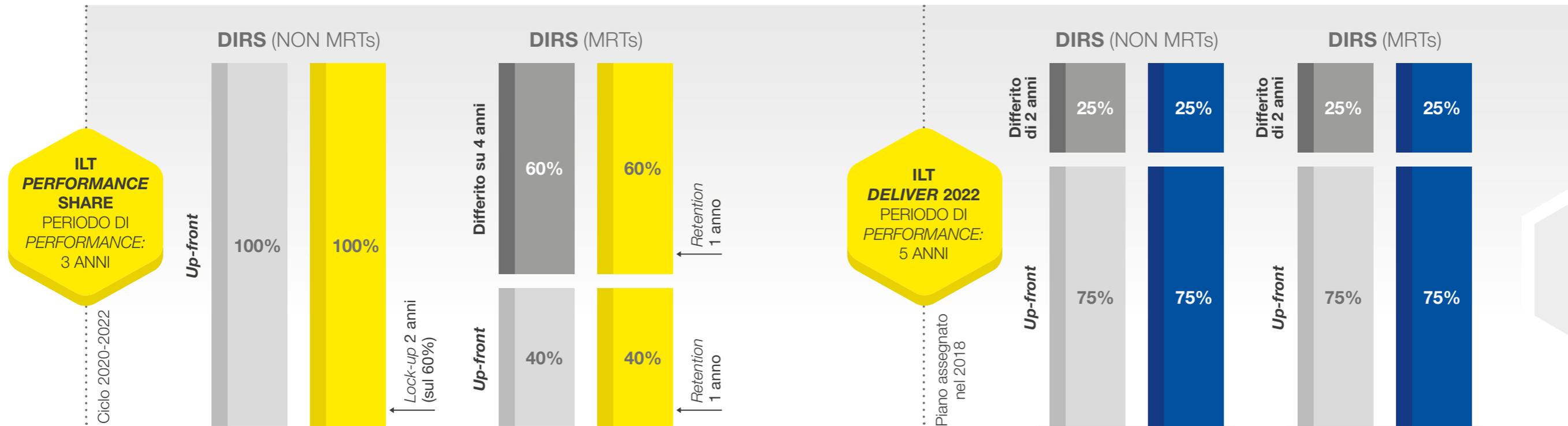
## Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS)

### Schema dei sistemi di incentivazione variabile

È illustrata una sintesi degli schemi di incentivazione previsti per i DIRS, con evidenza di criteri di erogazione definiti in coerenza con la regolamentazione di settore in caso di appartenenza al perimetro del "Personale più rilevante" o "Material Risk Takers" ("MRTs").

In aggiunta, i DIRS sono destinatari di linee guida di possesso azionario.

### Illustrazione Pay-Out remunerazione variabile DIRS



# Remunerazione 2020

## Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS)

### Sintesi degli obiettivi di performance

In linea con quanto descritto per l'AD-DG, la **politica remunerativa** è sviluppata su un orizzonte temporale pluriennale con un forte *focus* sulla creazione del valore a lungo termine e coniuga obiettivi finanziari e non finanziari a sostegno dei principali *driver* strategici della società.

Per quanto attiene l'incentivo variabile a breve termine "MBO", gli obiettivi di funzione, possono essere riconducibili a:

- obiettivi economico-finanziari (ad es. i ricavi di un segmento di *business*);
- obiettivi di efficientamento (ad es. connessi all'efficienza organizzativa e gestionale);
- obiettivi progettuali (ad es. l'implementazione di un progetto rilevante).



### Sintesi obiettivi di performance dei sistemi d'incentivazione a breve e medio-lungo termine 2020

MBO 2020	ILT DELIVER (2018-2022)	ILT PERFORMANCE SHARE (2020-2022)
Il sistema "MBO" per i DIRS prevede un <b>PERFORMANCE GATE</b> : EBIT di Gruppo	<b>CONDIZIONE CANCELLO</b>	<b>CONDIZIONE CANCELLO</b>
<b>KPI COSTI OPERATIVI</b>	<b>KPI ECONOMICO-FINANZIARI DI GRUPPO</b>	<b>KPI ECONOMICO-FINANZIARI DI GRUPPO</b>
25% Il contenimento strutturale dei costi operativi è uno dei fattori chiave per l'implementazione del Piano Strategico "Deliver 2022"	60% Ricavi 40% Costo del lavoro	60% EBIT di Gruppo
<b>KPI ENVIRONMENTAL, SOCIAL &amp; GOVERNANCE</b>		<b>KPI RITORNO PER GLI AZIONISTI</b>
30% Rappresentano obiettivi a valenza sociale e ambientale in un'ottica di rafforzamento della cultura sostenibile della Società		40% <i>Relative</i> TSR vs indice FTSE MIB
<b>KPI 3/4 OBIETTIVI DI FUNZIONE</b>		
45% Obiettivi chiave per l'implementazione del Piano Strategico legato alla Funzione presidiata		
Per specifiche figure (quali ad esempio il Responsabile Controllo Interno), gli obiettivi e i meccanismi saranno definiti in linea con le previsioni specifiche delle normative di riferimento. Per l'ILT <i>Deliver</i> 2022 è previsto un <i>Malus</i> (per la parte differita) collegato all'inclusione in indici di sostenibilità.		

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

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

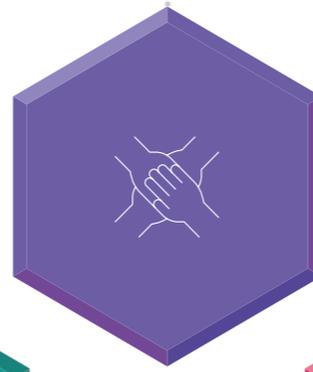
# La nostra strategia di sostenibilità

Integrare obiettivi di sostenibilità nei processi aziendali è un elemento necessario per perseguire *performance* sostenibili nel tempo, ridurre il profilo di rischio e agire in linea con i principi di integrità e trasparenza. La Strategia di Sostenibilità del Gruppo basata su 8 pilastri, di cui 2 nuovi «Diversità e Inclusione» e «Innovazione», riconducibili agli ambiti ambientale (E), sociale (S) e *governance* (G).

Integrità e  
trasparenza



Diversità e  
Inclusione



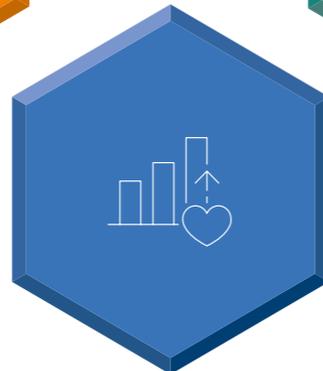
Customer  
experience



Valorizzazione  
delle persone



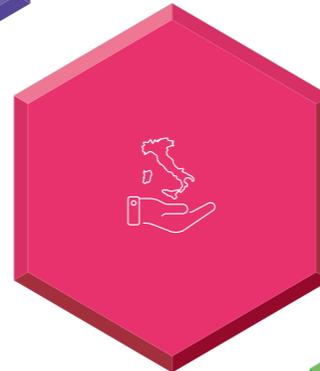
Finanza  
sostenibile



Innovazione



Sostegno  
al territorio e al Paese



Decarbonizzazione  
immobili e logistica



## Focus AD-DG

Per quanto riguarda gli obiettivi di *performance* del piano di incentivazione variabile a breve termine “MBO” attinenti alla **sostenibilità**, in aggiunta alla **Customer Experience** e **Qualità Posta, Comunicazione e Logistica**, è stato assegnato un indicatore a supporto del pilastro ESG **Sostegno al territorio e al Paese**, che è rappresentato da due fra i sette nuovi impegni a supporto dei Piccoli Comuni:

- organizzare un fitto programma di iniziative di Educazione Finanziaria, Postale e digitale;
- dotare i Comuni di POS in comodato d’uso gratuito con commissioni di accettazione gratuita per tutte le carte di Poste Italiane.

Di norma, a tutti i beneficiari dell’“MBO” vengono assegnati obiettivi ESG con un peso di almeno il 30%.

Ogni pilastro prevede obiettivi e *target* specifici per il Gruppo che contribuiscono al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite.

Per maggiori informazioni si rimanda alla Relazione Finanziaria Annuale 2019.

Il presente documento è una rappresentazione della politica in materia di remunerazione 2020.  
Il documento integrale “Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2020 e sui compensi corrisposti 2019”, redatto secondo il Regolamento Emittenti per le Società quotate, è disponibile sul sito Internet della Società al seguente link <https://www.posteitaliane.it/it/remunerazione.html>

**Posteitaliane**

