

REMUNERATION HIGHLIGHTS 2021

Posteitaliane



Crescere sostenibili.

Per un 2030 a zero emissioni

Indice

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI

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

3. PIANO STRATEGICO “2024 SUSTAIN & INNOVATE”

3. ESG STRATEGY

4. LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021 A SUPPORTO DELLA STRATEGIA A LUNGO TERMINE

- *Reward Platform*
- La politica di remunerazione e le condizioni di lavoro dei dipendenti di Poste Italiane

5. LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE (AD-DG)

- *Pay for performance*
- *Pay-Mix*
- Schema dei sistemi di incentivazione variabile
- Sintesi degli obiettivi di *performance*

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DIRS)

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



LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI

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

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

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

Come noto, dai primi mesi del 2020 tutte le aziende a livello globale sono impegnate a fronteggiare l'emergenza sanitaria da virus Covid-19, e sono orgoglioso di poter affermare che Poste Italiane è stata in grado di reagire con tempestività, adottando una pluralità di soluzioni a tutela delle proprie persone e di quelle che vivono nella comunità in cui opera, garantendo, al contempo, la solidità del *business* in uno scenario così incerto e mutevole. Le nostre persone si sono dimostrate essenziali per assicurare un servizio continuo alle comunità e per il conseguimento degli eccellenti risultati del Gruppo. In uno sforzo collettivo senza precedenti, Poste Italiane è rimasta sempre al fianco del Paese, di cui vuole rappresentare una risorsa strategica.

In linea con i valori di solidarietà, vicinanza alle persone e attenzione alla sostenibilità aziendale, fin dall'inizio sono state promosse molteplici azioni; voglio ricordare, in ambito remunerazione, il decurtamento del 50% del bonus "MBO 2020" per tutto il *management* di Poste Italiane, circa 1.300 beneficiari, e le iniziative di donazione

dei dipendenti e dirigenti del Gruppo a favore delle istituzioni più direttamente impegnate nell'emergenza e a sostegno delle famiglie e dei colleghi direttamente colpiti dal virus.

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

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

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





In linea con tali principi, tenuto conto delle sfide contemplate nel nuovo Piano Strategico “2024 Sustain & Innovate”, la Politica di remunerazione 2021 contiene la proposta, da sottoporre a voi Azionisti, di innalzare il rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione entro il limite del 2:1 per l’AD-DG e fino a un massimo di 20 *Risk Takers* BancoPosta. Tale proposta giunge a completamento del percorso iniziato nel 2018, volto a definire, nel presupposto di una costante e positiva *performance*, una strategia remunerativa sobria, ma sempre più aderente all’obiettivo di piena valorizzazione delle professionalità. Il rafforzamento di una significativa leva variabile della remunerazione costituisce non solo un importante strumento di indirizzo delle *performance* del *management*, comunque vincolato a condizioni di attivazione e risultati aziendali di Gruppo, ma è anche una leva strategica in termini di flessibilità e di allineamento agli obiettivi di medio-lungo periodo.

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

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

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

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

Cordialmente,

Giovanni Azzone

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

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

Il Consiglio di Amministrazione per il mandato 2020-2022 è composto da 7 amministratori – cui si aggiungono il Presidente (non esecutivo e indipendente) e l'Amministratore Delegato, per un totale di 9 membri – non esecutivi.

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.

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



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

Presidente Membro

Amministratori investiti di particolari cariche

PRESIDENTE

Maria Bianca Farina^{1 2}

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

Matteo Del Fante

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

PRINCIPALI TARGET FINANZIARI

Solido track record nel raggiungimento degli obiettivi finanziari

€ mld se non diversamente specificato

	2018 Deliver22	2018 Actual	2019 Deliver22	2019 Actual	2020 Deliver22	2020 Actual	2021	2022	2024	CAGR 19-24
RICAVI	10,7	10,9 ✓	11,0	11,0 ✓	10,9	11,0	11,2	11,6	12,7	+3%
RISULTATO OPERATIVO	1,4	1,5 ✓	1,6	1,8 ✓	1,6	1,5	1,7	1,9	2,2	+5%
UTILE NETTO	1,0	1,4 ✓	1,1	1,3 ✓	1,1	1,2 ✓	1,4	1,3	1,6	+6% ¹
DIVIDENDO (€/AZIONE)	0,44	0,44 ✓	0,46	0,46 ✓	0,486	0,486 ✓	c. 0,55	6% ³		+7%

✓ Raggiunto ✓ Superato

1. Esclude 0,1 €mld relativi alla rivalutazione SIA nel 2019.
2. Corrisponde al 60% dell'utile netto di 1,2 €mld (escludendo la rivalutazione SIA di 0,3 €mld).
3. Per gli anni 2022, 2023 e 2024.

REALIZZAZIONE DELLA STRATEGIA

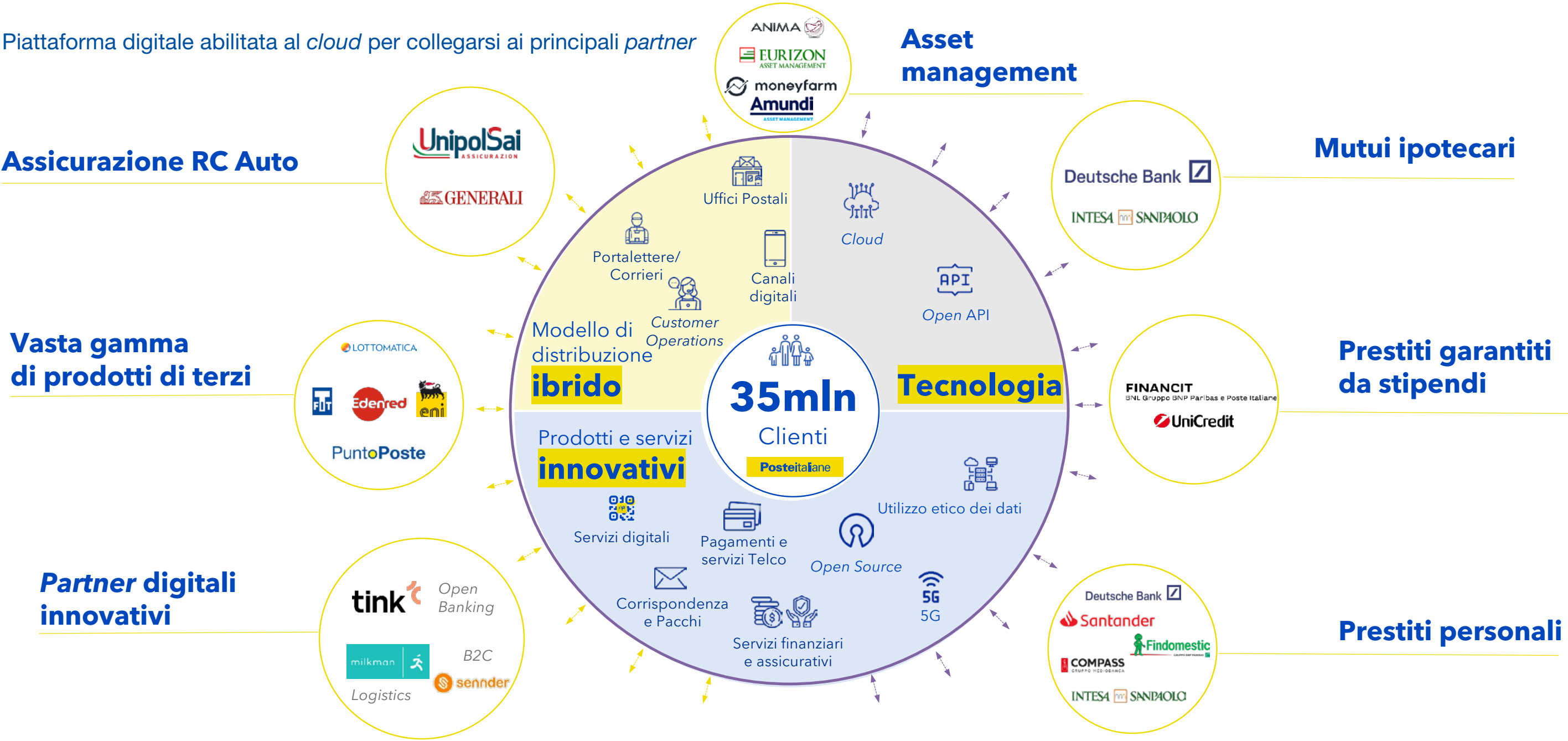
STRATEGIA OMNISCANALE DI GRUPPO



SOSTENIBILITÀ

PIATTAFORMA DI DISTRIBUZIONE DI ECCELLENZA

Piattaforma digitale abilitata al *cloud* per collegarsi ai principali *partner*



PRINCIPALI PARTECIPAZIONI

Partner chiave a supporto della crescita – potenziale *upside*



Corrispondenza & Pacchi

1,8%¹



- Maggiore “digital road freight forwarder” in Europa
- € 1mld di valutazione raggiunta nell’ultimo round di finanziamento (gen. 21)



75%



6,3%¹



- Servizi di consegna *Schedule* e *Same day*
- Migliore *customer experience* nel recapito “ultimo miglio”



69,2%¹



51%



- Completo servizio di gestione logistica per gli invii *e-commerce* dalla Cina - Tracciatura E2E fino al destinatario finale in Italia



Pagamenti

17,2%



- Partecipazione pro-forma pari a c.3,6%²
- Plusvalenza implicita pari a ca. € 0,3mld

4,7%¹



- *Open banking*, pagamenti basati su conti e altri servizi di pagamento innovativi
- Esposizione alle migliori tecnologie e prodotti a livello globale

2,9%¹



14,5%¹



- Visibilità e accesso in digitale a *valute/ asset*



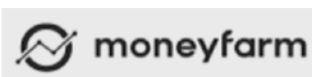
Servizi Finanziari & Assicurativi

10,4%



- Valore di mercato della partecipazione: € 125mln
- *Partner* privilegiato per l’attività di *asset management*

14,1%¹



- Nuovi prodotti di investimento digitali

40%



- *Market leader* nella cessione del quinto
- Accordo di distribuzione commerciale per la durata di 10 anni

1. Su base diluita, include l’impatto del piano di *stock option* per i dipendenti e altri strumenti di diluizione.

2. A seguito dell’integrazione con Nexi e Nets.

STRATEGIA ESG 2024 – CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE

Crescere con responsabilità – Guidare la sostenibilità e l'integrità sociale in Italia attraverso l'innovazione e la digitalizzazione



Il Purpose di Poste Italiane

Crescere responsabilmente grazie al decisivo contributo delle proprie persone per il successo sostenibile, l'innovazione, digitalizzazione e la coesione sociale del Paese

Guidati da una buona corporate governance

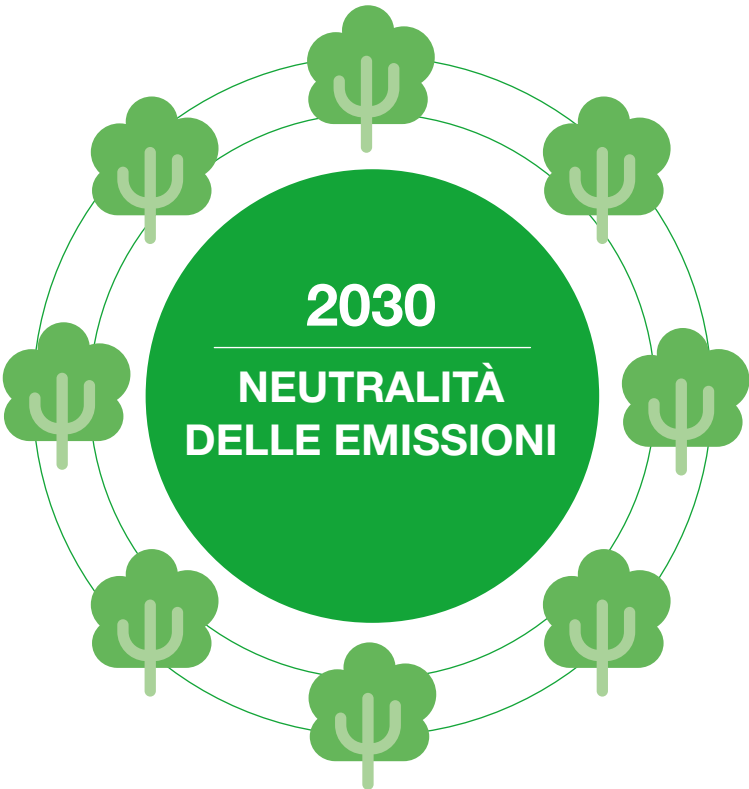
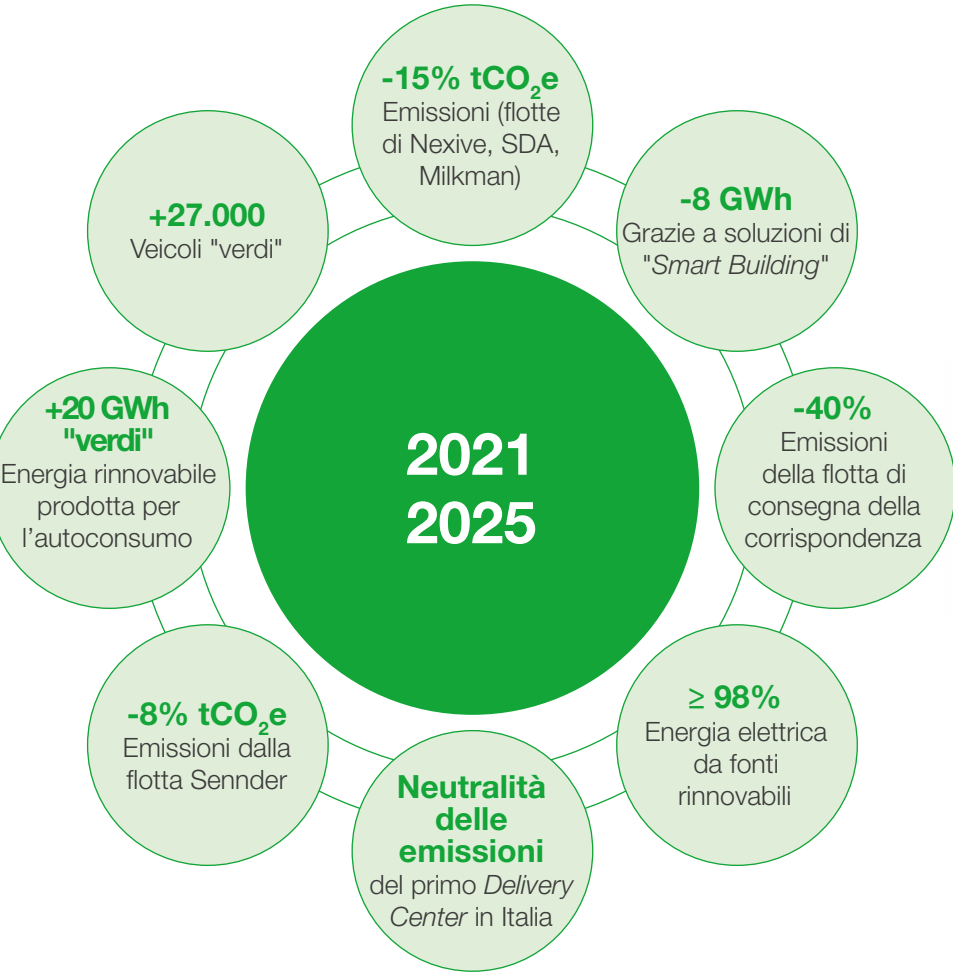
Integrità e trasparenza, motivazione a seguire un codice etico e di remunerazione. Siamo impegnati a gestire il nostro business in modo sostenibile e a investire responsabilmente

STRATEGIA AMBIENTALE

Obiettivo di neutralità delle emissioni nette entro il 2030



Decarbonizzazione di immobili e logistica



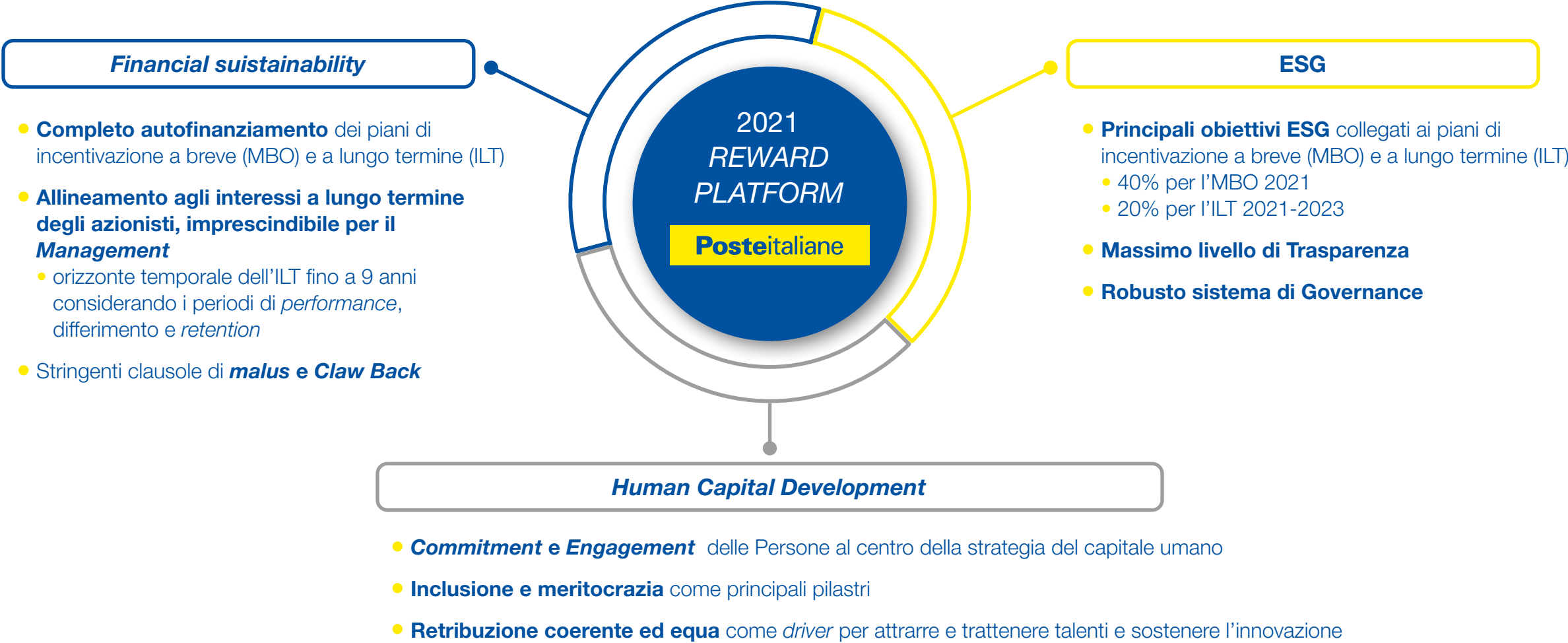
AMBIZIONE DEL BUSINESS PER 1,5°C  

REWARD PLATFORM

Integrare le strategie ESG, di *Human Capital Development* e di *Business*

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

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



LA POLITICA DI REMUNERAZIONE E LE CONDIZIONI DI LAVORO DEI DIPENDENTI DI POSTE ITALIANE

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

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

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

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



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



AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE (AD-DG)

Pay for performance

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

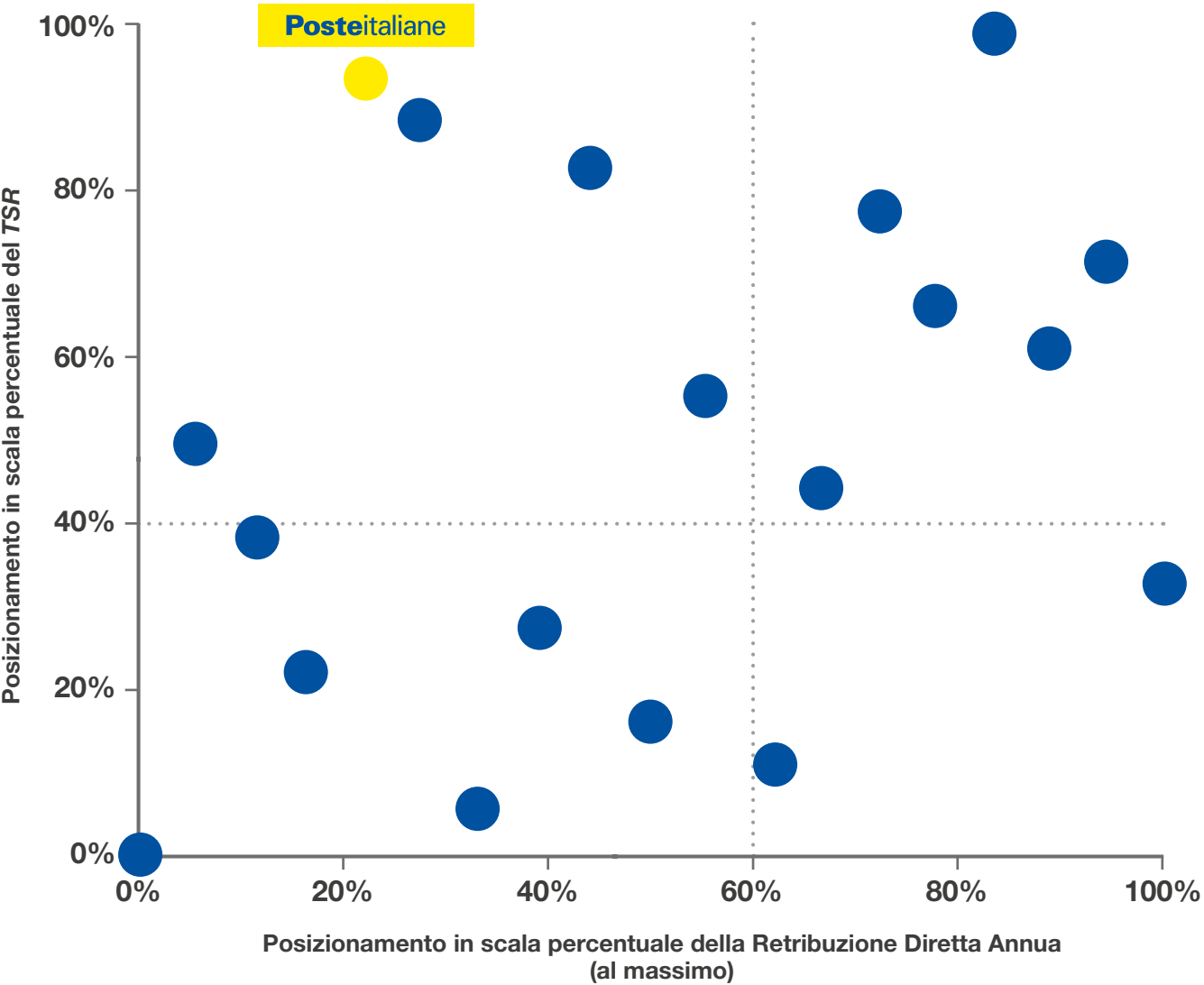
Un valido riferimento per valutare l’adeguatezza delle remunerazioni, nonché la rispondenza con le aspettative di tutti gli *stakeholder*, è il “*pay for performance*”, che misura il grado di allineamento tra le *performance* della Società e i livelli retributivi corrisposti, anche rispetto ad un campione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

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

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



PAY FOR PERFORMANCE 2018-2020 AD-DG DI POSTE ITALIANE



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, UniCredit, Unipol e Poste Italiane.

Elaborazione dati fonte Bloomberg e Willis Towers Watson.
Total Shareholder Return (TSR) dall'1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2020.
La retribuzione diretta annua (RDA): ultimo dato disponibile.

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE (AD-DG)

Pay-Mix

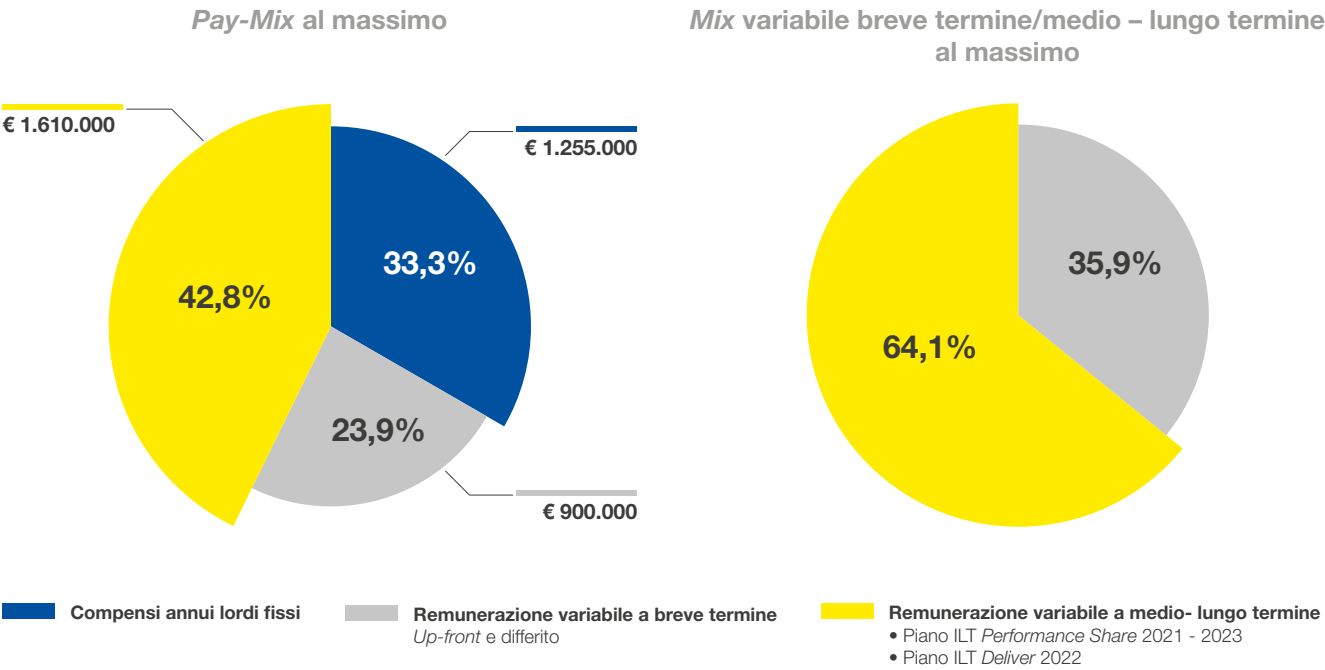
I compensi annui lordi fissi, in riferimento al mandato 2020-2022, non hanno subito variazioni rispetto al precedente mandato e si confermano pertanto pari a € 1.255.000.

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

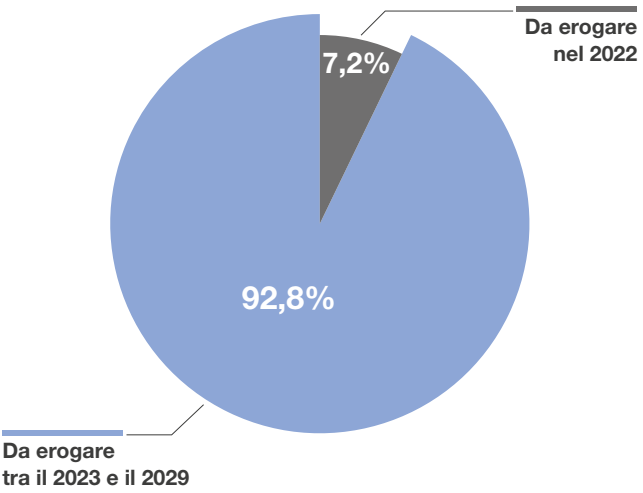
Non possono essere attribuite *una tantum*.



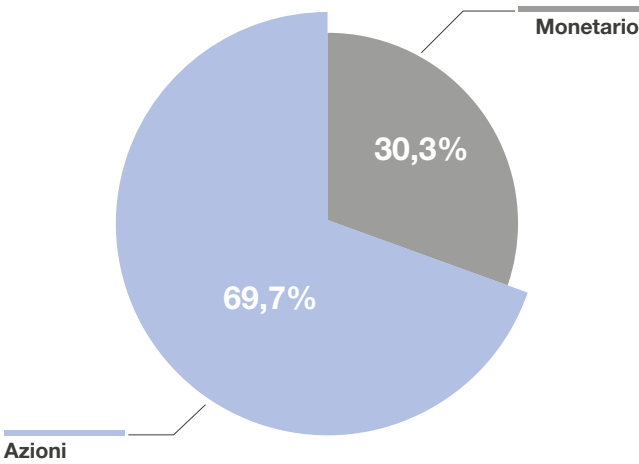
ILLUSTRAZIONE PAY-MIX AD-DG AL MASSIMO



Tempistiche di riconoscimento della Remunerazione variabile assegnata nel 2021 al massimo



Mix Monetario/Azioni al massimo



AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE (AD-DG)

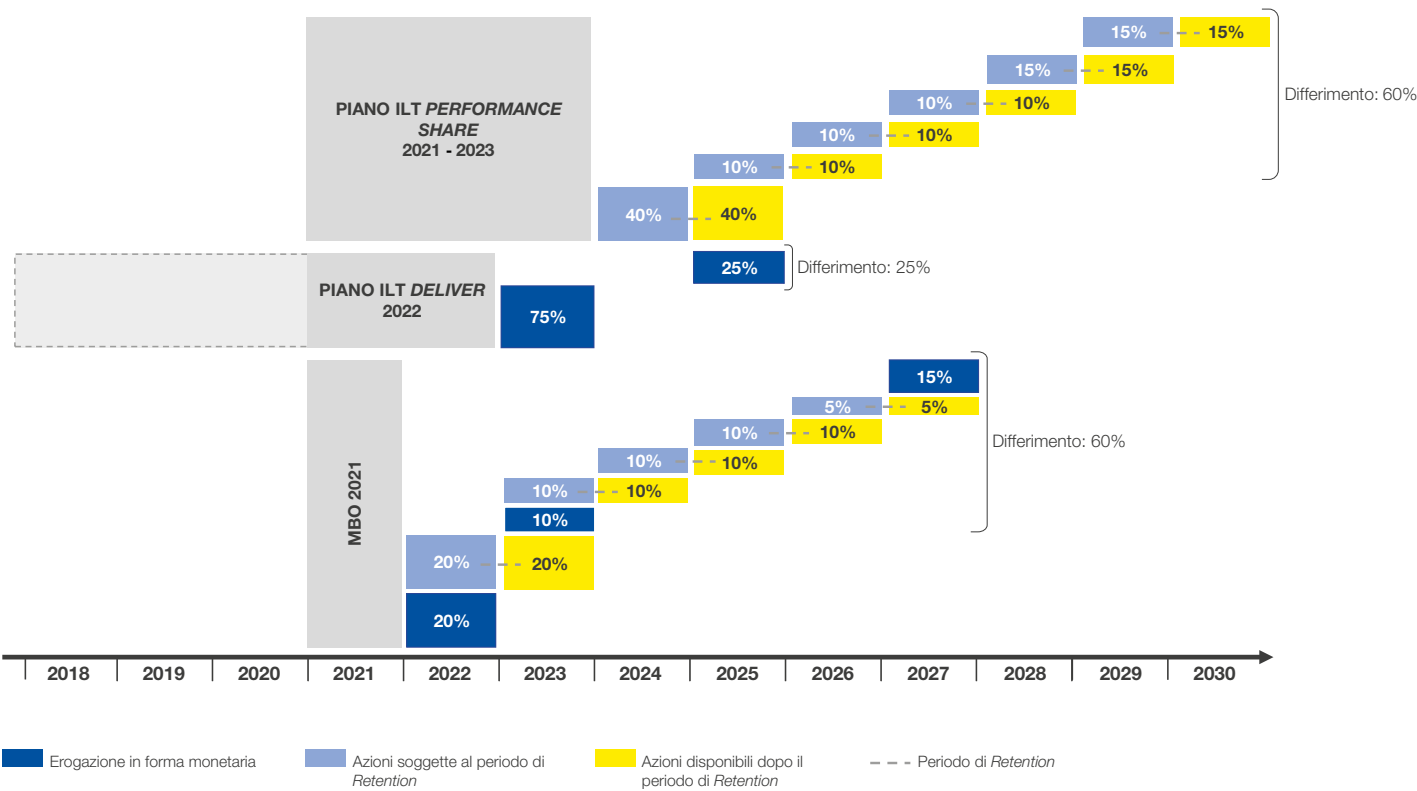
Schema dei sistemi di incentivazione variabile

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

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

SINTESI DEI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE A BREVE TERMINE E MEDIO-LUNGO TERMINE 2021



AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE (AD-DG)

Sintesi degli obiettivi di performance

La **politica di remunerazione** 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" 2021 prevede specifici indicatori **ESG**, fra gli obiettivi complessivi
- Il sistema di incentivazione variabile a lungo termine "ILT *Performance Share* 2021-2023" 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 2021

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

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

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DIRS)

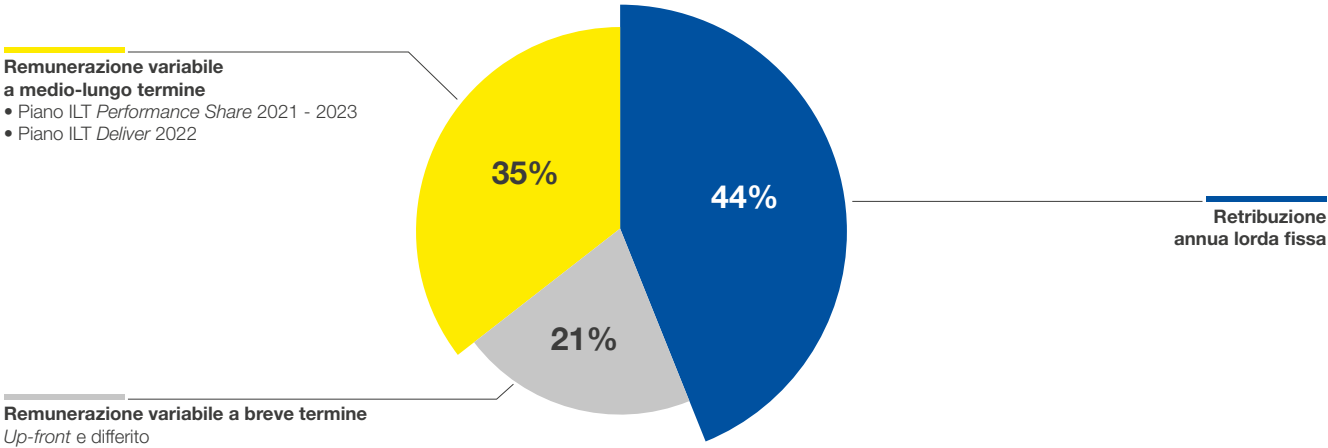
Identificazione e *Pay-Mix*

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

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

La componente variabile 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 AL *TARGET*



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*.



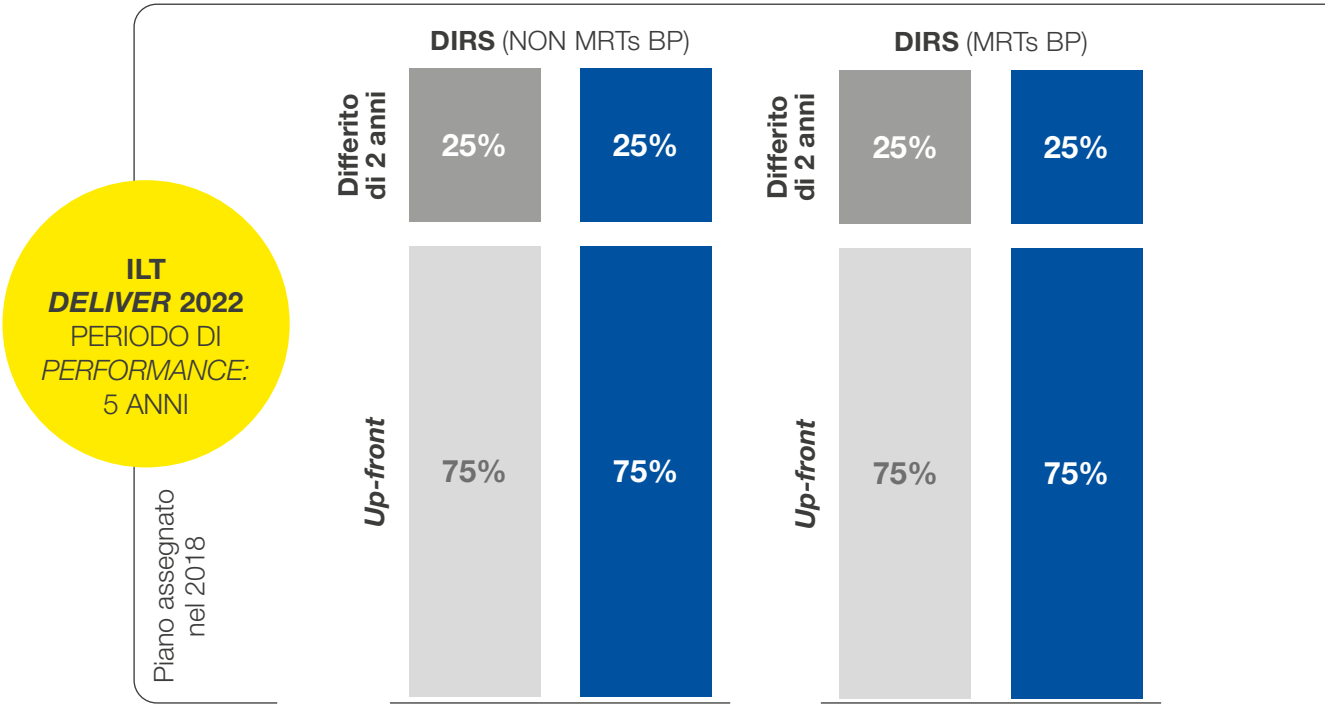
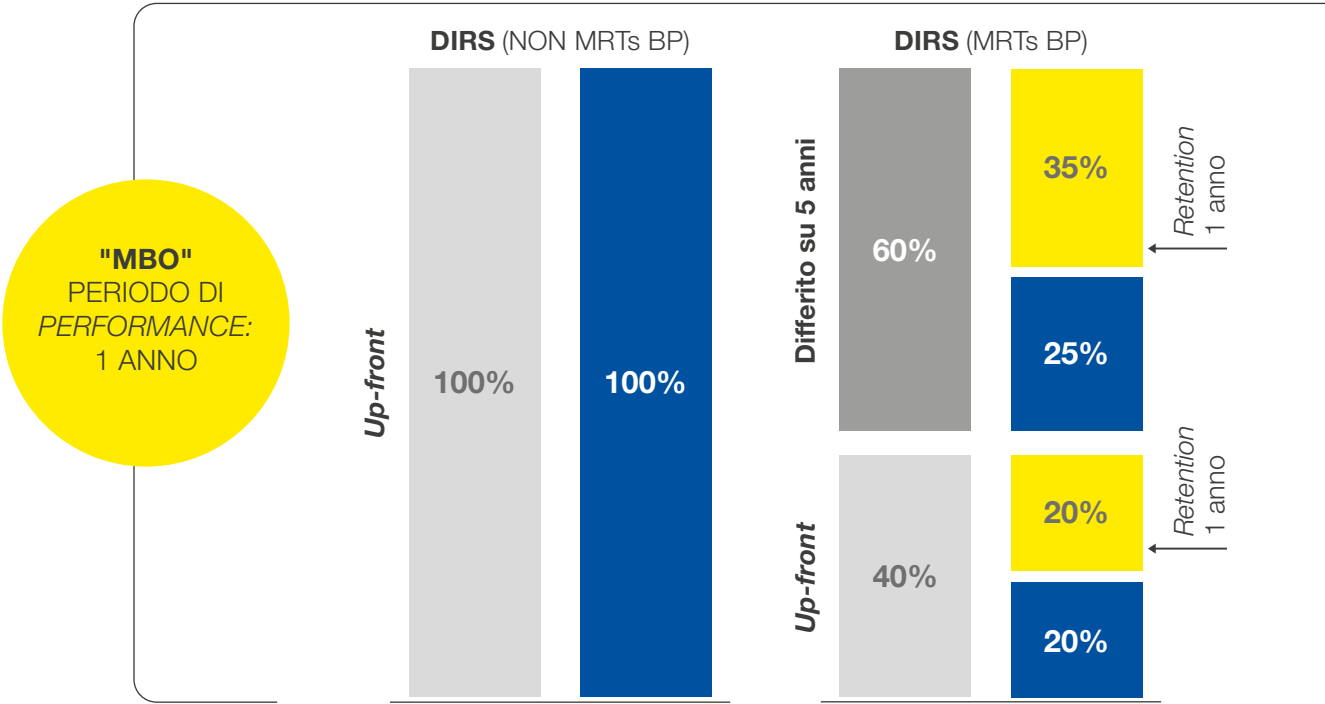
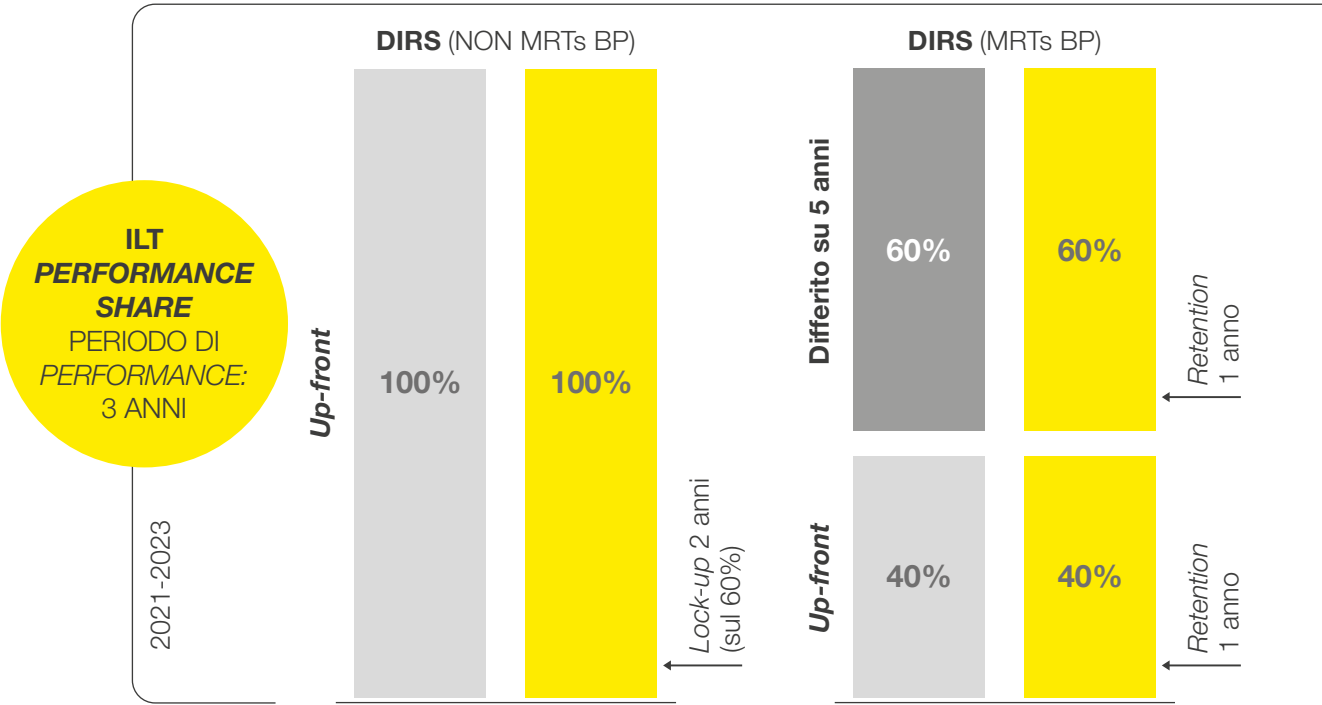
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DIRS)

Schema dei sistemi di incentivazione variabile

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

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

ILLUSTRAZIONE PAY-OUT REMUNERAZIONE VARIABILE DIRS



Azioni
Cash

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DIRS)

Sintesi degli obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance 2021 sono declinati coerentemente con le direttrici del nuovo Piano Strategico **“2024 Sustain & Innovate”**. 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 della propria funzione).

Obiettivi **ESG**. Rappresentano 2/3 obiettivi differenziati per funzione da individuarsi all’interno dei KPI che alimentano la strategia ESG del Gruppo, riassunta in 8 pilastri, anche sulla base delle risultanze dell’analisi di materialità. Ai beneficiari, a titolo esemplificativo e non esaustivo, potranno essere assegnati KPI ESG legati alla *Customer Experiance*, alla sostenibilità ambientale e alla Diversità e inclusione, sempre nell’ambito delle priorità emerse dall’analisi di materialità.



SINTESI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEI SISTEMI D’INCENTIVAZIONE A BREVE E MEDIO-LUNGO TERMINE 2021

MBO 2021	ILT DELIVER (2018-2022)	ILT PERFORMANCE SHARE (2021-2023)
PERFORMANCE GATE • EBIT di Gruppo	CONDIZIONE CANCELLO • EBIT di Gruppo	CONDIZIONE CANCELLO • EBIT di Gruppo
KPI ECONOMICO-FINANZIARI Il contenimento strutturale dei costi operativi è uno dei fattori chiave per l’implementazione del Piano Strategico. • 20%	KPI ECONOMICO-FINANZIARI • 60% Ricavi • 40% Costo del Lavoro	KPI ECONOMICO-FINANZIARI • 40% EBIT di Gruppo
KPI OBIETTIVI DI FUNZIONE Obiettivi chiave per l’implementazione del Piano Strategico legati prevalentemente alla Funzione presidiata. • 40%		KPI RITORNO PER GLI AZIONISTI • 40% Relative TSR vs indice FTSE MIB
KPI ESG Rappresentano 2/3 obiettivi differenziati per funzione da individuarsi all’interno dei KPI che alimentano la strategia ESG del Gruppo, riassunta in 8 pilastri, anche sulla base delle risultanze dell’analisi di materialità. • 40%		KPI ESG • 20% Finanza sostenibile
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 Deliver 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 ALMENO IN CORRISPONDENZA DEL BUDGET		

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

Posteitaliane

Il presente documento è una rappresentazione della politica in materia di remunerazione 2021.

Il documento integrale “Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020”, 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>