E-MARKET SDIR CERTIFIED

Posteitaliane

Rep. N° Racc. 34145

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SUL PRIMO ARGOMENTO ALL'ORDINE DEL GIORNO

Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021. Relazioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione. Deliberazioni relative. Presentazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2021.

Signori Azionisti,

in apposito fascicolo che sarà messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società nei termini di legge, cui pertanto si fa rinvio, sono contenuti (i) il progetto di bilancio di esercizio di Poste Italiane S.p.A. al 31 dicembre 2021 – comprendente il Rendiconto separato del Patrimonio BancoPosta (costituito dalla Società con effetto dal 2 maggio 2011, con delibera dell'assemblea straordinaria degli azionisti del 14 aprile 2011 e il cui funzionamento è disciplinato da apposito regolamento disponibile sul sito della Società www.posteitaliane.it) – che chiude con un utile netto di 797 milioni di euro, e (ii) il bilancio consolidato del Gruppo Poste al 31 dicembre 2021, che chiude con un risultato netto di 1.580 milioni di euro, approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 22 marzo 2022.

Tenuto conto di quanto precede, Vi sottoponiamo pertanto la seguente

Proposta

L'Assemblea di Poste Italiane S.p.A.:

- esaminato il progetto di bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021 con le relative relazioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione legale;
- preso atto della "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario", redatta ai sensi del D.Lgs. 254/16 e inclusa nella Relazione sulla gestione al 31 dicembre 2021, con la relativa relazione della Società di revisione legale;

1284

- preso atto del bilancio consolidato al 31 dicembre 2021 con le relative relazioni del Consiglio di Amministrazione e della Società di revisione legale;

delibera

di approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021 di Poste Italiane S.p.A., comprendente il Rendiconto separato del Patrimonio BancoPosta.

1285

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Posteitaliane

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SUL SECONDO ARGOMENTO ALL'ORDINE DEL GIORNO

Destinazione dell'utile di esercizio e distribuzione di riserve disponibili.

Signori Azionisti,

si ricorda preliminarmente che la politica dei dividendi adottata dalla Società – quale precedentemente approvata dal Consiglio di Amministrazione nel corso del 2018 e del 2019 – prevede la distribuzione del dividendo annuale in due soluzioni: una *tranche* a titolo di acconto ed una *tranche* a titolo di saldo.

In aggiunta a quanto sopra, si ricorda che nello scorso mese di marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione – nell'ambito dell'aggiornamento del Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate*" – ha altresì aggiornato la suddetta politica dei dividendi, prevedendo un aumento del dividendo a valere sull'esercizio 2021 del 21% rispetto all'esercizio precedente e un ulteriore aumento negli anni successivi fino al 2024 pari al 7% annuo.

Alla luce di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 10 novembre 2021, ha deliberato, ai sensi dell'art. 2433-*bis* del codice civile e dell'art. 26.3 dello Statuto sociale, la distribuzione di un acconto sul dividendo dell'esercizio 2021 pari a 0,185 euro per azione (per complessivi 240,6 milioni di euro circa), che è stato posto in pagamento, al lordo delle eventuali ritenute di legge, a decorrere dal 24 novembre 2021.

In considerazione dell'importo dell'acconto sul dividendo già distribuito e tenuto conto che l'utile netto consolidato del Gruppo Poste Italiane relativo all'esercizio 2021 risulta pari a circa 1.580 milioni di euro, in coerenza con la politica di distribuzione dei dividendi pattuita, si propone la distribuzione di un saldo del dividendo pari a 0,405 euro per azione, da mettere in pagamento nel mese di giugno 2022, secondo le date comunicate al mercato in data 26 gennaio 2022 in occasione della diffusione del calendario degli eventi societari dell'anno 2022 e, precisamente: (i) 22 giugno 2022, quale data di pagamento, (ii) 20 giugno 2022,

1286

quale "data stacco", e (iii) 21 giugno 2022, quale *record date* (ossia data di legittimazione al pagamento del dividendo stesso).

In tal modo il dividendo complessivo relativo all'esercizio 2021 risulta ammontare a 0,590 euro per azione, in aumento del 21% rispetto al dividendo di 0,486 euro per azione relativo all'esercizio 2020 ed in linea quindi con la sopra indicata politica dei dividendi.

Tenuto altresì conto che l'utile netto civilistico di Poste Italiane S.p.A. relativo all'esercizio 2021, disponibile per la distribuzione, ammonta a circa 592 milioni di euro, al fine di consentire la distribuzione del saldo del dividendo sopra indicato si prevede di utilizzare, in aggiunta all'utile civilistico, una somma riveniente dalla parziale distribuzione delle riserve distribuibili (la cui consistenza al 31 dicembre 2021 è pari a circa 676,5 milioni di euro), per un ammontare che sarà determinato al momento del pagamento del saldo del dividendo medesimo, sulla base delle azioni in circolazione alla data di "stacco cedola".

Tutto ciò premesso, considerato che:

- la riserva legale eccede la misura massima pari ad un quinto del capitale sociale (secondo quanto previsto dall'articolo 2430, comma 1, cod. civ.); e
- come previsto dall'art. 8.3 del Regolamento del Patrimonio BancoPosta (il cui testo è disponibile sul sito internet della Società www.posteitaliane.it), tenuto conto dell'assenza di apporti di terzi nel Patrimonio BancoPosta, l'Assemblea delibera – anche su proposta del Consiglio di Amministrazione – sull'attribuzione del risultato economico della Società, e nel dettaglio: (i) della quota afferente il Patrimonio BancoPosta, come risultante dal relativo rendiconto, tenendo conto della sua specifica disciplina e, in particolare, della necessità di rispettare i requisiti patrimoniali di vigilanza prudenziale e quindi, (ii) della quota residuale, ivi inclusa la parte dell'utile di cui al punto precedente non allocata al patrimonio destinato;

sottoponiamo alla Vostra approvazione la seguente

Proposta

L'Assemblea di Poste Italiane S.p.A., esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione,

delibera

1287

1. di destinare l'utile del Patrimonio BancoPosta di 508.354.242 euro come segue:
   - a "Riserva di utili" per 200.000.000 euro;
   - a disposizione della Società per l'eventuale distribuzione per 308.354.242 euro;
2. di destinare l'utile netto dell'esercizio 2021 di Poste Italiane S.p.A., pari a 797.191.544 euro come segue:
   2.1) alla sopra indicata "Riserva di utili", afferente il Patrimonio BancoPosta, per 200.000.000 euro;
   2.2) a riserva denominata "Risultati portati a nuovo", quota non disponibile alla distribuzione, per 4.941.966 euro;
   2.3) alla distribuzione in favore degli Azionisti per il residuo di 592.249.578 euro;
3. alla luce di quanto precede, di distribuire un dividendo complessivo di 0,590 euro per azione a valere (i) sull'utile netto dell'esercizio 2021 di Poste Italiane S.p.A., disponibile per la distribuzione, pari a 592.249.578, e (ii) per il residuo, per un ammontare che sarà determinato al momento del pagamento del saldo del dividendo, sulla base delle azioni in circolazione alla data di "stacco cedola", mediante utilizzo di somme rivenienti dalla parziale distribuzione delle riserve distribuibili (ammontante al 31 dicembre 2021 a complessivi 676.459.407 euro);
4. di distribuire il predetto dividendo di 0,590 euro per azione come segue:
   - l'importo di 0,185 euro per ognuna delle azioni ordinarie risultate in circolazione alla data di "stacco cedola", escluse le azioni proprie in portafoglio a tale data, a copertura dell'acconto sul dividendo messo in pagamento a decorrere dal 24 novembre 2021, previo stacco in data 22 novembre 2021 della cedola n. 9 e *record date* (ossia, data di legittimazione al pagamento del dividendo stesso, ai sensi dell'art. 83-*terdecies* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e dell'art. 2.6.6, comma 2, del Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.) coincidente con il 23 novembre 2021, per un importo complessivo di 240.662.260 euro;

- l'importo di 0,405 euro per ognuna delle azioni ordinarie che risulteranno in circolazione il 20 giugno 2022, data prevista per lo "stacco cedola", escluse le azioni proprie in portafoglio a tale data, a titolo di saldo del dividendo;

5. di porre in pagamento l'indicato saldo del dividendo dell'esercizio 2021 di 0,405 euro per azione ordinaria – al lordo delle eventuali ritenute di legge – a decorrere dal 22 giugno 2022, con "data stacco" della cedola n. 10 coincidente con il 20 giugno 2022 e *record date* (ossia, data di legittimazione al pagamento del dividendo stesso, ai sensi dell'art. 83-*terdecies* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e dell'art. 2.6.6, comma 2, del Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.), coincidente con il 21 giugno 2022.

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Posteitaliane

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SUL TERZO ARGOMENTO ALL'ORDINE DEL GIORNO

Nomina del Collegio Sindacale.

Signori Azionisti,

siete stati convocati per discutere e deliberare in merito al rinnovo del Collegio Sindacale, il cui mandato scade in coincidenza con l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2021.

In proposito si ricorda che, secondo le previsioni dell'art. 25 dello Statuto sociale, nonché della normativa vigente:

- il Collegio Sindacale è costituito da tre Sindaci effettivi; l'Assemblea, in sede di nomina, è chiamata a eleggere anche tre Sindaci supplenti. I Sindaci così nominati restano in carica per tre esercizi (con scadenza alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica) e sono rieleggibili alla scadenza del mandato;
- tanto i Sindaci effettivi quanto i Sindaci supplenti sono nominati dall'Assemblea sulla base di liste presentate dagli Azionisti;
- la legittimazione alla presentazione delle liste dei candidati Sindaci spetta agli Azionisti che, da soli o insieme ad altri Azionisti, risultino titolari di almeno lo 0,5% del capitale sociale; la titolarità della quota minima di partecipazione al capitale della Società necessaria per la presentazione delle liste è determinata avendo riguardo alle azioni che risultano registrate a favore del Socio nel giorno in cui le liste sono depositate presso la Società;
- le liste devono essere articolate in due sezioni: una per i candidati alla carica di Sindaco effettivo e l'altra per i candidati alla carica di Sindaco supplente, nelle quali i candidati devono essere elencati mediante un numero progressivo e devono risultare in numero non superiore a quello dei componenti dell'organo da eleggere;

1290

E-MARKET SDIR CERTIFIED

- il primo dei candidati di ciascuna sezione deve essere iscritto nel registro dei revisori legali ed avere esercitato l'attività di controllo legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni;
- nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi, le liste devono inoltre includere, tanto ai primi due posti della sezione della lista relativa ai Sindaci effettivi, quanto ai primi due posti della sezione della lista relativa ai Sindaci supplenti, candidati di genere diverso;
- ogni Azionista non può presentare né votare più di una lista, anche se per interposta persona o per il tramite di società fiduciarie. I soci appartenenti al medesimo gruppo e i soci che aderiscano ad un patto parasociale avente ad oggetto azioni della Società non possono presentare o votare più di una lista, anche se per interposta persona o per il tramite di società fiduciarie. Un candidato può presentarsi in una sola lista, a pena di ineleggibilità;
- dalla lista che ha ottenuto il maggior numero dei voti vengono tratti, nell'ordine progressivo con il quale sono elencati nelle sezioni della lista stessa, due Sindaci effettivi e due Sindaci supplenti; il rimanente Sindaco effettivo ed il restante Sindaco supplente vengono invece tratti dalle altre liste, nel rispetto della normativa vigente e secondo il meccanismo descritto nell'art. 14.4, lett. b), dello Statuto sociale, da applicare distintamente a ciascuna delle sezioni in cui le altre liste sono articolate;
- la presidenza del Collegio Sindacale spetta al Sindaco effettivo nominato con le modalità previste dall'art. 14.4, lett. b), dello Statuto sociale (ossia al Sindaco effettivo tratto dalle liste di minoranza, secondo quanto richiesto dall'art. 148, comma 2-*bis* del Testo Unico della Finanza, approvato con Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58); in caso di sostituzione del Presidente, tale carica è assunta dal Sindaco supplente, anch'egli nominato con le modalità previste dall'art. 14.4, lett. b), dello Statuto sociale;
- in caso di sostituzione di uno dei Sindaci tratti dalla lista che ha ottenuto il maggior numero dei voti, subentra il primo dei Sindaci supplenti tratto dalla stessa lista. Nel caso in cui il subentro, se effettuato in tal modo, non consenta di ricostituire un Collegio Sindacale conforme alla normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi, subentra

E-MARKET SDIR CERTIFIED

il secondo dei Sindaci supplenti tratto dalla stessa lista. Qualora successivamente si renda necessario sostituire l'altro Sindaco tratto dalla lista che ha ottenuto il maggior numero dei voti, subentra in ogni caso l'ulteriore Sindaco supplente tratto dalla medesima lista.

Si ricorda inoltre che i candidati alla carica di Sindaco devono essere in possesso (i) dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti, relativamente ai sindaci delle società con azioni quotate, dal Decreto del Ministro della giustizia n. 162 del 30 marzo 2000, quali integrati dalle disposizioni dell'art. 25.1 dello statuto sociale, nonché (ii) degli ulteriori requisiti indicati dalla normativa, anche regolamentare, vigente (tra cui il Decreto del Ministro dell'economia e delle finanze n. 169 del 23 novembre 2020, recante il "Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti", di seguito anche "D.M. 169/2020") e dalle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia applicabili a Poste Italiane.

Per quanto riguarda le situazioni di ineleggibilità e i limiti al cumulo degli incarichi di amministrazione e controllo che possono essere ricoperti da parte dei componenti il Collegio Sindacale trovano applicazione, rispettivamente, le disposizioni di cui:

(i) all'art. 148, comma 3, del Testo Unico della Finanza e all'art. 148-*bis* del Testo Unico della Finanza;

(ii) agli artt. 144-*duodecies* e seguenti del Regolamento Emittenti Consob (adottato con Delibera 14 maggio 1999, n. 11971);

(iii) agli artt. 17 e seguenti del D.M. 169/2020; nonché

(iv) alle ulteriori disposizioni di legge e di regolamento applicabili alla Società.

Ai fini della presentazione delle candidature, si invitano gli Azionisti a prendere visione anche (i) delle raccomandazioni in materia di indipendenza dei componenti dell'organo di controllo contenute nel Codice italiano di *Corporate Governance* (edizione gennaio 2020), nonché (ii) degli appositi "Orientamenti agli Azionisti sulla composizione quali-quantitativa del nuovo Collegio Sindacale", approvati in data 13 aprile 2022 dal Collegio Sindacale in scadenza e disponibili nella sezione del sito internet della Società dedicata alla presente Assemblea.

1292

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Le liste dovranno essere depositate a cura degli azionisti mediante invio all'indirizzo di posta elettronica certificata affari.societari@pec.posteitaliane.it, entro il venticinquesimo giorno precedente la data dell'Assemblea (ossia entro il 2 maggio 2022); in occasione del deposito delle liste dovranno essere altresì fornite informazioni che consentano l'identificazione di coloro che procedono alla relativa presentazione.

Le liste devono essere corredate da:

- una dichiarazione da parte dei Soci che le presentano contenente l'indicazione della percentuale di partecipazione da essi complessivamente detenuta. La comunicazione attestante la titolarità della suddetta partecipazione potrà pervenire alla Società anche successivamente al deposito delle liste, purché almeno ventuno giorni prima della data dell'Assemblea (ossia entro il 6 maggio 2022);
- una dichiarazione dei Soci diversi da quelli che detengono, anche congiuntamente, una partecipazione di controllo o di maggioranza relativa nella Società, attestante l'assenza di rapporti di collegamento (individuati in base alle previsioni dell'art. 144-*quinquies* del Regolamento Emittenti Consob) con questi ultimi. Si segnala a tale riguardo che, in base alle comunicazioni di cui all'art. 120 del Testo Unico della Finanza, la Società risulta soggetta al controllo di diritto da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze, che (pur non esercitando sulla Società alcuna attività di direzione e coordinamento, secondo quanto disposto dall'art. 19, comma 6 del Decreto Legge n. 78/2009, convertito con Legge n. 102/2009, che ha chiarito che allo Stato italiano non trova applicazione la disciplina contenuta nel codice civile in materia di direzione e coordinamento di società) detiene (i) il 29,26% del capitale in via diretta, e (ii) il 35% del capitale in via indiretta tramite Cassa Depositi e Prestiti S.p.A., a sua volta controllata dal Ministero stesso. Nel rendere la suddetta dichiarazione si invitano i Soci interessati a tenere conto delle raccomandazioni formulate dalla Consob nella Comunicazione DEM/9017893 del 26 febbraio 2009; e
- un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali dei candidati, nonché una dichiarazione dei medesimi candidati attestante (i) l'assenza di cause di incompatibilità, ineleggibilità e/o decadenza, (ii) il possesso dei requisiti di professionalità, competenza, onorabilità, correttezza e indipendenza – anche di giudizio

1293

– prescritti dalla normativa, anche regolamentare, vigente e dallo statuto sociale, e (iii) la loro accettazione della candidatura. Tenuto conto che, ai sensi dell'art. 2400, u.c., del codice civile al momento della nomina e prima dell'accettazione dell'incarico dovranno essere resi noti all'Assemblea gli incarichi di amministrazione e controllo ricoperti dai Sindaci presso altre società e tenuto altresì conto delle disposizioni previste dall'art. 148-*bis* del Testo Unico della Finanza, dal DM 169/2020, nonché dall'art. 36 del Decreto Legge 6 dicembre 2011, n. 201, si invita a voler fornire apposita dichiarazione in tal senso nell'ambito dei *curricula vitae*, con raccomandazione di assicurarne l'aggiornamento fino alla data della riunione assembleare.

Le liste, unitamente alla predetta documentazione a corredo, saranno messe a disposizione del pubblico a cura della Società, almeno ventuno giorni prima della data dell'Assemblea (ossia entro il 6 maggio 2022), presso la sede sociale e sul sito internet della Società, nella sezione dedicata all'Assemblea.

Si segnala che, ai sensi dell'art. 144-*sexies*, comma 5, del Regolamento Emittenti Consob, nel caso in cui alla data di scadenza del termine previsto per il deposito delle liste sia stata depositata una sola lista – ovvero siano state depositate soltanto liste presentate da Soci che abbiano tra loro rapporti di collegamento (individuati in base alle previsioni dell'art. 144-*quinquies* del Regolamento Emittenti Consob) – potranno essere presentate liste fino al terzo giorno successivo alla scadenza del termine sopra indicato (ossia fino al 5 maggio 2022). In tale caso le liste potranno essere presentate da parte di Azionisti che, da soli o insieme ad altri Azionisti, risultino titolari di almeno lo 0,25% del capitale sociale.

Signori Azionisti, siete pertanto invitati a votare una lista tra quelle che verranno presentate, depositate e rese pubbliche in conformità alle indicate disposizioni normative e statutarie.

1294

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Posteitaliane

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SUL QUARTO ARGOMENTO ALL'ORDINE DEL GIORNO

Determinazione del compenso spettante ai membri effettivi del Collegio Sindacale.

Signori Azionisti,

siete stati convocati per discutere e deliberare in merito alla individuazione della misura della retribuzione dei membri effettivi del Collegio Sindacale, alla cui nomina la presente Assemblea è chiamata a provvedere in separato e precedente punto all'ordine del giorno.

Difatti, secondo quanto disposto dall'art. 2402 cod. civ. e dall'art. 25.1 dello Statuto sociale, all'atto della nomina del Collegio Sindacale l'Assemblea provvede a determinare la retribuzione annuale spettante ai Sindaci effettivi per l'intero periodo di durata del relativo ufficio.

Si ricorda che i compensi del Collegio Sindacale in scadenza sono stati fissati dall'Assemblea ordinaria del 28 maggio 2019 in 80.000 euro lordi annui per il Presidente ed in 70.000 euro lordi annui per gli altri Sindaci effettivi.

Si sottolinea che, con riguardo alla remunerazione dei Sindaci, l'art. 5, Raccomandazione n. 30, del Codice di *Corporate Governance* raccomanda che essa sia adeguata "*alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione*".

Il Consiglio di Amministrazione si astiene dal formulare specifiche proposte sul presente argomento all'ordine del giorno e invita, pertanto, l'Assemblea a determinare – sulla base delle proposte presentate dagli Azionisti (secondo termini e modalità al riguardo indicate nell'avviso di convocazione della presente Assemblea, e in ogni caso con congruo anticipo rispetto alla data dell'Assemblea) – il compenso spettante ai membri effettivi del Collegio Sindacale.

1295

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Posteitaliane

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SUL QUINTO ARGOMENTO ALL'ORDINE DEL GIORNO

Relazione sulla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2022.

Signori Azionisti,

la relazione sulla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2022 è stata predisposta sulla base di quanto indicato nell'art. 123-*ter* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e nell'art. 84-*quater* della Deliberazione Consob 14 maggio 1999, n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni.

Secondo quanto previsto dai commi 3, 3-*bis* e 3-*ter* dell'art. 123-*ter* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, l'Assemblea è chiamata ad approvare, con deliberazione vincolante, la relazione sulla politica di remunerazione, che illustra (i) la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento all'esercizio 2022, e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, dei componenti degli organi di controllo, nonché (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

In allegato alla relazione sulla politica in materia di remunerazione è riportato un documento – redatto ai sensi della Circolare Banca d'Italia n.285, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 del 17 dicembre 2013, e delle EBA guidelines ed EBA Regulatory Technical Stantard (RTS) tempo per tempo vigenti e sottoposto anch'esso alla deliberazione vincolante dell'Assemblea – in cui viene descritta la politica di remunerazione e incentivazione del personale facente capo al Patrimonio BancoPosta. Si segnala altresì 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 2021, è emerso un generale livello di adeguatezza.

E-MARKET SDIR CERTIFIED

La relazione sulla politica in materia di remunerazione, unitamente all'allegato relativo alle linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta, è riportata in apposito documento – denominato "Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021" – messo a disposizione contestualmente alla presente relazione e al quale si rinvia.

Tutto ciò premesso, sottoponiamo alla Vostra approvazione la seguente

Proposta

L'Assemblea di Poste Italiane S.p.A. approva la relazione sulla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2022 – comprensiva delle linee guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta, riportate in allegato alla relazione sulla politica di remunerazione – che illustra (i) la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti degli organi di controllo, nonché (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

1297

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Posteitaliane

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SUL SESTO ARGOMENTO ALL'ORDINE DEL GIORNO

Relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021.

Signori Azionisti,

la relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021 è stata predisposta sulla base di quanto indicato nell'art. 123-*ter* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e nell'art. 84-*quater* della Deliberazione Consob 14 maggio 1999, n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni.

Secondo quanto previsto dal quarto e dal sesto comma dell'art. 123-*ter* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, l'Assemblea è chiamata a deliberare, in senso favorevole o contrario, sulla Relazione sui compensi corrisposti relativamente all'esercizio 2021, che sono indicati (i) nominativamente, per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e il direttore generale, e (ii) in forma aggregata, per i dirigenti con responsabilità strategiche. La deliberazione non è vincolante.

La relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2021 è riportata in apposito documento – denominato "Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021" – messo a disposizione contestualmente alla presente relazione e al quale si rinvia.

Tutto ciò premesso, sottoponiamo alla Vostra approvazione la seguente

Proposta

L'Assemblea di Poste Italiane S.p.A. delibera in senso favorevole sulla Relazione sui compensi corrisposti nel corso dell'esercizio 2021, che sono riportati (i) nominativamente, per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e il direttore generale, e (ii) in forma aggregata, per i dirigenti con responsabilità strategiche.

1298

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Posteitaliane

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SUL SETTIMO ARGOMENTO ALL'ORDINE DEL GIORNO

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Signori Azionisti,

siete stati convocati in sede ordinaria per discutere e deliberare – secondo quanto indicato dall'art. 114-*bis*, comma 1, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 – in merito all'approvazione dei seguenti Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, i cui schemi sono stati definiti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni.

In particolare, si tratta dei seguenti sistemi incentivanti (insieme anche i "Piani"):

1) Piano ILT Performance Share 2022-2024;
2) Piano di incentivazione a breve termine 2022 basato su strumenti finanziari, per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta.

Si segnala che entrambi i Piani prevedono l'attribuzione di Diritti a ricevere Azioni di Poste Italiane S.p.A. a favore dei beneficiari.

Per tale motivo, entrambi i Piani risultano qualificabili quali piani di compenso basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 1, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

In base a quanto previsto dall'art. 84-*bis*, comma 1, della Deliberazione Consob 14 maggio 1999, n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, le caratteristiche dei Piani sono descritte in dettaglio in un apposito documento informativo messo a disposizione contestualmente alla presente relazione e al quale si rinvia.

Tutto ciò premesso, sottoponiamo alla Vostra approvazione la seguente

Proposta

1299

E-MARKET SDIR CERTIFIED

L'Assemblea di Poste Italiane S.p.A., esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e il documento informativo sui Piani predisposto ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 1, della Deliberazione Consob 14 maggio 1999, n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni,

delibera:

1. di approvare i Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, le cui caratteristiche sono descritte nel documento informativo predisposto ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 1, della Deliberazione Consob 14 maggio 1999, n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, e messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarket STORAGE" (www.emarketstorage.com) e sul sito internet della Società;
2. di attribuire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega, tutti i poteri occorrenti alla concreta attuazione dei Piani, da esercitare nel rispetto di quanto indicato nel relativo documento informativo. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione potrà provvedere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alla esecuzione di tali Piani nonché all'approvazione dei regolamenti di attuazione dei Piani stessi.

1300

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Posteitaliane

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SULL'OTTAVO ARGOMENTO ALL'ORDINE DEL GIORNO

Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie. Deliberazioni inerenti e conseguenti

Signori Azionisti,

siete stati convocati per discutere e deliberare in merito al rilascio al Consiglio di Amministrazione di un'autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie della Società, secondo quanto previsto dagli artt. 2357 e 2357-ter del codice civile, per le finalità, nei termini e con le modalità di seguito indicate.

1. Motivazioni della proposta di autorizzazione

La richiesta di autorizzazione è volta ad attribuire al Consiglio di Amministrazione la facoltà di acquistare e disporre di azioni proprie della Società, nel rispetto della normativa, anche comunitaria, di riferimento, per adempiere agli obblighi derivanti dalla remunerazione variabile da corrispondersi in azioni di Poste Italiane destinata ad Amministratori e dipendenti del gruppo Poste Italiane S.p.A. ("**Poste Italiane**" o la "**Società**").

Più precisamente, le azioni proprie saranno destinate a servire i "Piani di Incentivazione", vale a dire:

- il piano di incentivazione a lungo termine "*ILT Performance Share*";
- il piano, basato su strumenti finanziari, per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta.

In particolare il piano di incentivazione a lungo termine "*ILT Performance Share*" ha l'obiettivo di rafforzare il collegamento della componente variabile della remunerazione alla strategia di medio-lungo termine del gruppo Poste Italiane, in linea con il *budget* e gli obiettivi del Piano Strategico "*2024 Sustain & Innovate Plus*", su un orizzonte temporale pluriennale. Tale piano prevede l'utilizzo di azioni ordinarie di Poste Italiane e, attraverso la

1301

E-MARKET SDIR CERTIFIED

previsione di adeguati periodi di indisponibilità delle medesime, garantisce un costante allineamento tra gli interessi dei beneficiari e quelli degli azionisti, favorendo la fidelizzazione delle risorse chiave della Società e del gruppo Poste Italiane. I beneficiari sono l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società e le "risorse chiave", dirigenti e quadri, del gruppo Poste Italiane che svolgono funzioni rilevanti per l'esecuzione delle direttrici del Piano Strategico *"2024 Sustain & Innovate Plus"*.

Con riferimento al piano basato su strumenti finanziari per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta, ivi incluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, coerentemente con la normativa di riferimento, l'obiettivo è quello di collegare la remunerazione alla strategia del Patrimonio BancoPosta. Tale piano rappresenta, inoltre, uno strumento utile a rafforzare l'attenzione alla creazione di valore, alla gestione per obiettivi e favorire la continuità del *management* nel lungo periodo generando un effetto di *retention*, alla cultura dell'integrazione e dell'efficienza nonché a ingaggiare i responsabili dei progetti strategici.

Sulla base delle esigenze sopradescritte l'operazione di acquisto di azioni proprie potrà riguardare un numero di azioni fino ad un massimo di n. 2,6 milioni di azioni proprie, per un controvalore massimo pari a 40 milioni di euro.

Qualora, una volta effettuata l'assegnazione prevista dai piani di incentivazione, residuino azioni proprie in eccedenza, le stesse potranno essere alienate secondo i termini e le condizioni di volta in volta stabiliti dal Consiglio di Amministrazione o dai soggetti da esso delegati, fermo in ogni caso il rispetto dei limiti eventualmente previsti dalla normativa vigente.

Si ricorda altresì che nel febbraio 2019 la Società aveva effettuato un primo programma di acquisto di azioni proprie – autorizzato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 maggio 2018 per un numero massimo di 65,3 milioni di azioni e per un controvalore massimo di euro 500 milioni – nell'ambito del quale ha acquistato un totale di n. 5.257.965 azioni per un controvalore di euro 39.999.993,98.

Le azioni proprie attualmente in possesso di Poste Italiane, dopo la consegna nel corso del 2021 al personale Banco Posta di n. 25.044 azioni nell'ambito di piani di incentivazione a breve e lungo termine, ammontano a n. 5.232.921 azioni, sufficienti a coprire il fabbisogno

1302

E-MARKET SDIR CERTIFIED

derivante dai piani di incentivazione assegnati fino al 2021, rendendo necessario procedere con nuovi acquisti di azioni proprie.

2. Numero massimo di azioni oggetto della proposta di autorizzazione

Si propone che l'Assemblea autorizzi l'acquisto di azioni proprie, in una o più volte, sino al limite massimo di n. 2,6 milioni di azioni ordinarie della Società, rappresentative dello 0,20% circa del capitale sociale di Poste Italiane, che ammonta attualmente a euro 1.306.110.000,00 suddiviso in n. 1.306.110.000 azioni ordinarie prive dell'indicazione del valore nominale, e per un esborso complessivo fino a 40 milioni di euro.

Ai sensi dell'art. 2357, comma 1, del codice civile, le operazioni di acquisto saranno effettuate nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato. Si informa in proposito che le riserve disponibili risultanti dal progetto di bilancio al 31 dicembre 2021 di Poste Italiane, sottoposto all'approvazione della presente Assemblea, ammontano ad un importo complessivo di circa 501 milioni di euro, una volta deliberata la distribuzione di dividendi.

L'autorizzazione include la facoltà di disporre, in una o più volte, di tutte o parte delle azioni in portafoglio, anche prima di aver esaurito il quantitativo massimo di azioni acquistabile, nonché di riacquistare eventualmente le azioni stesse in misura tale per cui le azioni proprie detenute dalla Società e, se del caso, dalle società dalla stessa controllate, non superino il limite stabilito dall'autorizzazione.

3. Ulteriori informazioni utili per la valutazione del rispetto dell'art. 2357, comma 3, del codice civile

Alla data della presente relazione, il capitale sociale di Poste Italiane S.p.A. è pari a 1.306.110.000,00 euro, suddiviso in n. 1.306.110.000 azioni ordinarie prive dell'indicazione del valore nominale.

La Società detiene ad oggi n. 5.232.921 di azioni proprie in portafoglio, come in precedenza indicato acquistate nel febbraio 2019 e destinate a coprire il fabbisogno derivante dai piani di incentivazione già assegnati.

1303

E-MARKET SDIR CERTIFIED

4. Durata per la quale si richiede l'autorizzazione

L'autorizzazione all'acquisto di azioni proprie è richiesta per la durata massima prevista dall'art. 2357, comma 2, del codice civile, pari a diciotto mesi a fare data dalla delibera assembleare di autorizzazione. Nell'arco di tale periodo, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere agli acquisti in misura e tempi liberamente determinati nel rispetto della normativa, anche comunitaria, di riferimento.

In considerazione dell'assenza di vincoli normativi, nonché dell'esigenza di assicurare alla Società la massima flessibilità sotto il profilo operativo, l'autorizzazione richiesta non prevede invece alcun limite temporale per la disposizione delle azioni proprie acquistate.

5. Corrispettivo minimo e massimo

L'autorizzazione richiesta prevede che gli acquisti siano effettuati ad un prezzo che sarà individuato di volta in volta, avuto riguardo alla modalità prescelta per l'effettuazione dell'operazione e nel rispetto delle eventuali prescrizioni regolamentari, anche comunitarie e che gli acquisti siano effettuati nel rispetto delle condizioni relative alle negoziazioni stabilite nell'art. 3 del Regolamento Delegato (UE) n. 2016/1052 (il "**Regolamento 1052**") attuativo del Regolamento (UE) n. 596/2014, ove applicabili. In particolare, ai sensi dell'articolo 3 del Regolamento 1052, gli acquisiti potranno essere effettuati ad un corrispettivo che non sia superiore al prezzo più elevato tra il prezzo dell'ultima operazione indipendente e il prezzo dell'offerta indipendente più elevata corrente nelle sedi di negoziazione dove viene effettuato l'acquisto. Inoltre, ad ulteriore cautela, tale prezzo non dovrà discostarsi in diminuzione o in aumento di oltre il 10% rispetto al prezzo di riferimento registrato dal titolo Poste Italiane nella seduta del Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., del giorno precedente ogni singola operazione.

L'autorizzazione richiesta prevede inoltre che la vendita o gli altri atti dispositivi di azioni proprie in portafoglio abbiano luogo secondo i termini e le condizioni di volta in volta stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, in conformità alle finalità e ai criteri sopra illustrati, fermo in ogni caso il rispetto dei limiti eventualmente previsti dalla normativa, anche comunitaria, di riferimento di volta in volta vigente e applicabile e dalle indicazioni eventualmente ricevute dalle competenti Autorità di Vigilanza.

1304

E-MARKET SDIR CERTIFIED

6. Modalità attraverso le quali saranno effettuati gli acquisti e la disposizione di azioni proprie

In considerazione delle diverse finalità indicate nel precedente paragrafo 1, l'autorizzazione richiesta prevede che le operazioni di acquisto possano essere effettuate secondo larga parte delle modalità contemplate dalla normativa, anche comunitaria, di riferimento, in particolare nel rispetto delle condizioni e delle restrizioni relative alla negoziazione di cui agli artt. 3 e 4 del Regolamento 1052.

Il programma di riacquisto sarà effettuato con le modalità disciplinate dall'art. 132 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "**Testo Unico della Finanza**"), dall'art. 144-*bis* del Regolamento adottato dalla Consob con Deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "**Regolamento Emittenti**"), dall'art. 5 del Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 aprile 2014 e dalle relative disposizioni attuative.

In particolare, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 132, comma 1, del Testo Unico della Finanza, gli acquisti di azioni proprie dovranno essere effettuati in modo da assicurare la parità di trattamento tra gli Azionisti, secondo le modalità stabilite dalla Consob nell'ambito dell'art. 144-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti.

Con riferimento alle modalità operative di attuazione del programma di acquisto, si prevede che esso potrà essere eseguito mediante acquisti diretti o indiretti, nel quadro di un mandato da conferirsi a un intermediario finanziario specializzato che, nel caso di acquisti diretti, eseguirà gli ordini impartiti da Poste Italiane e, nel caso di acquisti indiretti, agirà con piena indipendenza nell'ambito di parametri generali e limiti forniti da Poste Italiane, tutto ciò in conformità alla normativa applicabile e dei limiti sopra previsti.

Dal punto di vista della trasparenza, l'operazione sarà comunicata al mercato secondo quanto previsto dalla normativa applicabile. In particolare, saranno pubblicati:

- un comunicato stampa *price sensitive* recante le caratteristiche del programma all'inizio del programma di acquisto, vale a dire (i) in caso di acquisti effettuati in via diretta, il giorno precedente al momento del conferimento delle istruzioni di acquisto all'intermediario, e (ii) in caso di acquisti effettuati in via indiretta, alla conclusione del

1305

E-MARKET SDIR CERTIFIED

contratto con l'intermediario (art. 2, comma 1, del Regolamento Delegato (UE) 2016/1052); entrambi i comunicati stampa saranno pubblicati a mercati chiusi;

- con periodicità almeno settimanale, comunicati sugli acquisti effettuati (art. 2, comma 2, del Regolamento Delegato (UE) 2016/1052);
- inoltre, come prassi, un comunicato per informare il mercato della conclusione del programma.

L'autorizzazione richiesta prevede inoltre che gli atti di disposizione e/o utilizzo delle azioni proprie possano invece avvenire con le modalità ritenute più opportune e rispondenti all'interesse della Società e, in ogni caso, nel rispetto della normativa, anche comunitaria, di riferimento.

7. Informazioni sulla eventuale strumentalità dell'acquisto di azioni proprie alla riduzione del capitale sociale

La presente richiesta di autorizzazione all'acquisto di azioni proprie non è strumentale alla riduzione del capitale sociale.

Sottoponiamo pertanto alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

L'Assemblea di Poste Italiane S.p.A., esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione,

delibera

1. di autorizzare il Consiglio di Amministrazione – ai sensi e per gli effetti dell'art. 2357 del codice civile – a procedere all'acquisto di azioni della Società, in una o più volte, per un periodo di diciotto mesi dalla data della presente delibera, per il perseguimento delle finalità di cui alla relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione all'odierna Assemblea relativa al presente punto all'ordine del giorno, nei termini e alle condizioni di seguito precisati:
   - il numero massimo di azioni da acquistare è pari a n. 2,6 milioni di azioni ordinarie della Società, rappresentative dello 0,20% circa del capitale sociale di Poste Italiane

1306

E-MARKET SDIR CERTIFIED

S.p.A., che ammonta attualmente a euro 1.306.110.000,00 suddiviso in n. 1.306.110.000 azioni ordinarie prive dell'indicazione del valore nominale, per un esborso complessivo fino a 40 milioni di euro; gli acquisti dovranno essere effettuati nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato;

- gli acquisti dovranno essere effettuati ad un prezzo che sarà individuato di volta in volta, avuto riguardo alla modalità prescelta per l'effettuazione dell'operazione e nel rispetto delle eventuali prescrizioni regolamentari, anche comunitarie, ad un corrispettivo che non sia superiore al prezzo più elevato tra il prezzo dell'ultima operazione indipendente e il prezzo dell'offerta indipendente più elevata corrente nelle sedi di negoziazione dove viene effettuato l'acquisto, fermo restando che tale prezzo non dovrà in ogni caso discostarsi in diminuzione o in aumento di oltre il 10% rispetto al prezzo di riferimento registrato dal titolo Poste Italiane S.p.A. nella seduta del Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., del giorno precedente ogni singola operazione;
- gli acquisti dovranno essere effettuati in modo da assicurare la parità di trattamento tra gli Azionisti e secondo le modalità previste dalla normativa, anche comunitaria, di riferimento e comunque secondo le modalità previste dall'art. 144-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti;

2. di autorizzare il Consiglio di Amministrazione – ai sensi e per gli effetti dell'art. 2357-*ter* del codice civile – a procedere alla disposizione, in una o più volte, di tutte o parte delle azioni proprie in portafoglio, senza limiti temporali, anche prima di aver esaurito il quantitativo massimo di azioni acquistabile, nonché all'eventuale riacquisto delle azioni stesse in misura tale per cui le azioni proprie detenute dalla Società e, se del caso, dalle società dalla stessa controllate, non superino il limite stabilito dall'autorizzazione di cui al precedente punto 1. Gli atti di disposizione e/o utilizzo delle azioni proprie in portafoglio potranno avvenire per il perseguimento delle finalità di cui alla relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione all'odierna Assemblea relativa al presente punto all'ordine del giorno, nei termini e alle condizioni di seguito precisati:

1307

E-MARKET SDIR CERTIFIED

- le azioni proprie saranno destinate a servire i piani di incentivazione descritti in narrativa (vale a dire (i) il piano di incentivazione a lungo termine "ILT Performance Share" e (ii) il piano, basato su strumenti finanziari, per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta) e tali azioni saranno assegnate con le modalità e nei termini indicati dai regolamenti dei piani stessi;
- la vendita o gli altri atti dispositivi delle azioni proprie in portafoglio che dovessero residuare una volta effettuata l'assegnazione prevista dai piani di incentivazione, potranno avvenire con le modalità ritenute più opportune e rispondenti all'interesse della Società e, in ogni caso, nel rispetto della normativa, anche comunitaria, di riferimento;
- la vendita o gli altri atti dispositivi di azioni proprie in portafoglio che dovessero residuare una volta effettuata l'assegnazione prevista dai piani di incentivazione, potranno avvenire secondo i termini e le condizioni di volta in volta stabiliti dal Consiglio di Amministrazione o dai soggetti da esso delegati, in conformità alle finalità e ai criteri di cui alla presente autorizzazione, fermo in ogni caso il rispetto dei limiti eventualmente previsti dalla normativa, anche comunitaria, di riferimento;

3. di conferire al Consiglio di Amministrazione – e, per esso, all'Amministratore Delegato, con facoltà di subdelega – ogni potere occorrente per dare esecuzione alle deliberazioni di cui ai punti precedenti, ponendo in essere tutto quanto richiesto, opportuno, strumentale e/o connesso per il buon esito delle stesse, nonché per provvedere all'informativa al mercato richiesta dalla normativa, anche comunitaria, di riferimento.

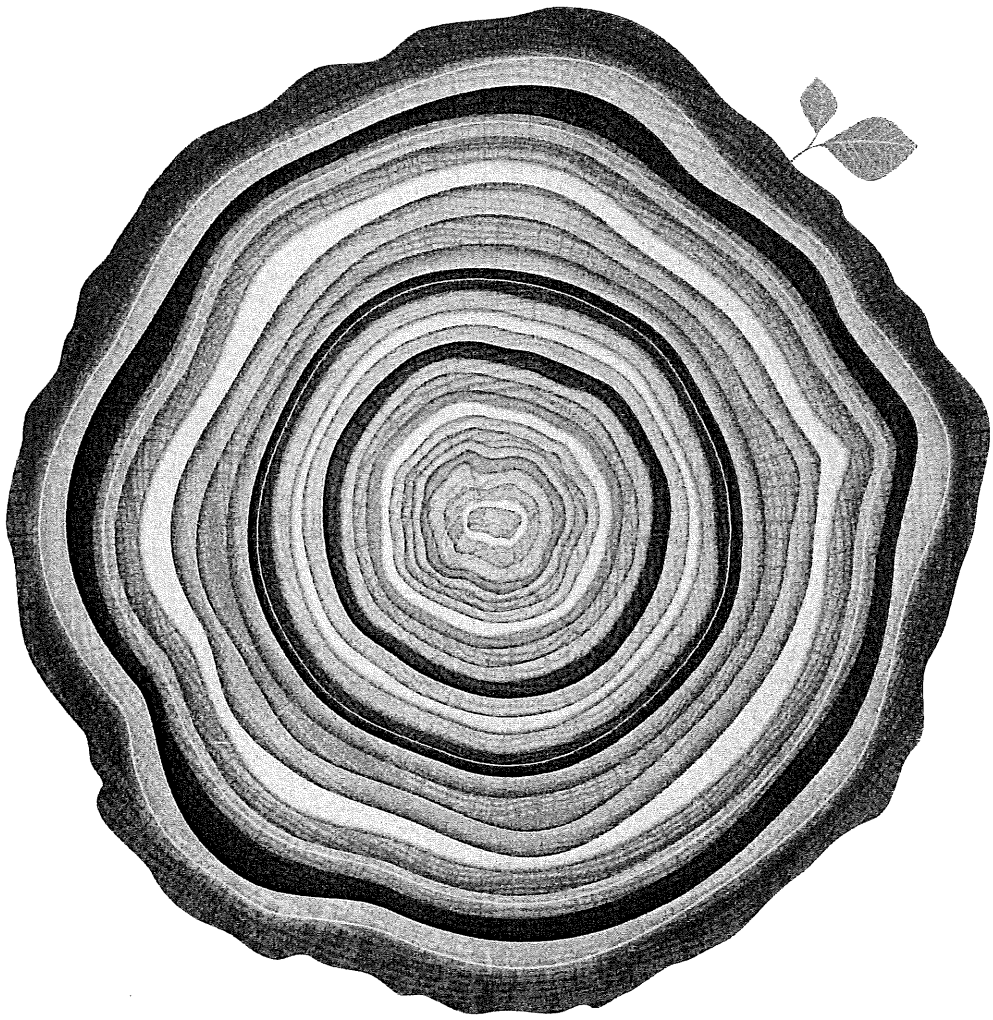
1308

E-MARKET SDIR CERTIFIED

APP. D e
racc. 36145

RADICATI NEL PAESE
PROIETTATI NEL FUTURO

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021



160 1862 - 2022

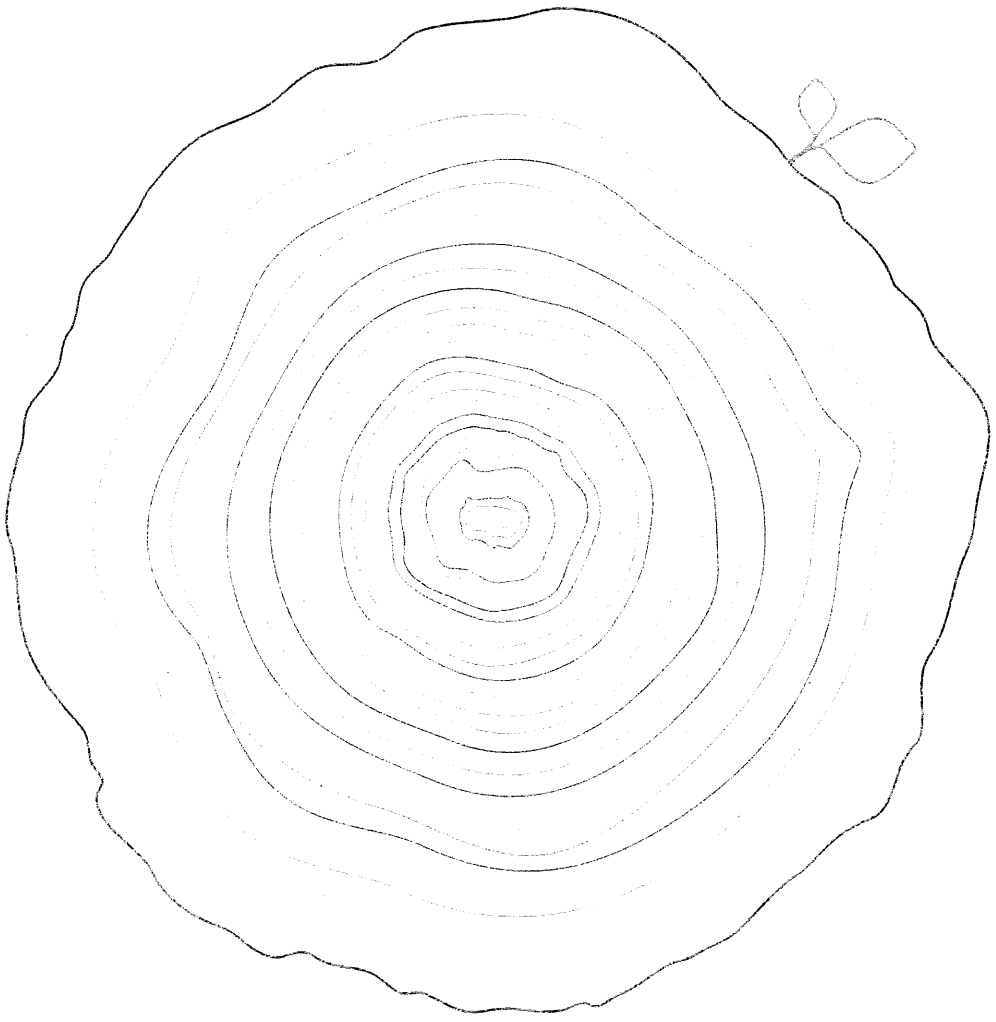
Posteitaliane

Crescere sostenibili

Per un 2030 carbon neutral

1309

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021



E-MARKET SDIR CERTIFIED

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazioni



Giovanni Azzone

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

1311

Signore e Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni sono lieto di presentare, insieme alle Consigliere Daniela Favrin ed Elisabetta Lunati, la "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2022 e sui Compensi Corrisposti 2021" (la "Relazione"), approvata dal Consiglio di Amministrazione del 13 aprile 2022.

Desidero ringraziarVi per aver rinnovato la fiducia verso il Gruppo in occasione della scorsa adunanza assembleare, testimoniata dal livello di consenso raggiunto, fra i più alti in Italia anche sui temi di remunerazione.

Mantenere costante l'impegno nell'indirizzare la politica di remunerazione verso i più alti *standard* di mercato e ricercare proattivamente un dialogo proficuo con Voi azionisti e con i *proxy advisor* rientra fra le priorità del Comitato Remunerazioni, che trovano particolare espressione nella definizione dei principi ispiratori della *Reward Strategy* di Poste Italiane.

Equità e sobrietà, riconoscimento del merito, orientamento al lungo termine, trasparenza, dialogo con gli investitori e *no pay for failure* sono gli elementi fondanti della strategia di remunerazione di Poste Italiane, definiti in stretta coerenza con la visione valoriale e gli indirizzi strategici del Gruppo e funzionali anche ad attrarre, motivare e trattenere le migliori professionalità in questa fase di evoluzione del *business*.

La *Reward Strategy*, nell'ambito della più ampia *People Strategy* di Gruppo, costituisce, infatti, una leva fondamentale per attuare efficacemente il Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate Plus*", così come illustrato al mercato nell'ultimo *Capital Markets Day* del 23 marzo 2022.

Nonostante gli ultimi due anni siano stati caratterizzati dal perdurare dello stato di emergenza connesso all'epidemia da Covid-19, il Gruppo ha saputo cogliere e creare nuove opportunità, grazie all'impegno e alla dedizione delle proprie persone. La strategia *anti-fragile* adottata, in effetti, ha consentito di reagire con successo a questa fase di forte incertezza e superare gli obiettivi fissati per il 2021 e permette di confermare gli impegni secondo le direttrici strategiche definite, nonostante gli eventi di significativa straordinarietà che stanno caratterizzando lo scenario globale. In ogni caso, resta alta l'attenzione verso tutte le circostanze eccezionali, che verranno rigorosamente valutate, in coerenza con il processo appositamente definito per queste evenienze, descritto anche in questa Relazione.

1312

E-MARKET SDIR CERTIFIED

In tale contesto di profonda trasformazione e innovazione, il Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate Plus*" conferma come la "Valorizzazione delle persone" sia uno dei pilastri per il raggiungimento di risultati sostenibili di lungo periodo e nella Relazione, al fine di evidenziare ulteriormente la coerenza della politica di remunerazione con gli indirizzi strategici di Gruppo, è stato introdotto un paragrafo dedicato proprio alla *People Strategy*.

Poste Italiane pone da sempre il benessere delle proprie persone al centro dei propri interessi, promuove l'impegno alla salute e alla sicurezza sul lavoro, coltiva e valorizza il talento con attività di formazione e percorsi di crescita, investe nella collaborazione in ottica inclusiva grazie al welfare e alla conciliazione vita-lavoro, senza ovviamente rinunciare mai a premiare il merito. Questi sono gli elementi cardine che connettono la *People Strategy* con la politica di remunerazione e la strategia di sostenibilità del Gruppo e che contribuiscono alla creazione di valore condiviso.

In continuità con il percorso avviato negli ultimi anni, la politica di remunerazione rafforza ulteriormente il collegamento tra la remunerazione variabile di breve e lungo termine e le priorità indicate nella strategia di sostenibilità del Gruppo, nell'ambito delle quali la cultura aziendale inclusiva e la "neutralità di genere" assumono un rilievo sempre più concreto. Quest'anno, pertanto, una particolare evidenza è assegnata agli esiti delle analisi di "*gender pay gap*" che mostrano, con soddisfazione, un sostanziale allineamento in termini retributivi, a parità di ruolo e competenze, tra donne e uomini. Tali risultati sono peraltro rafforzati anche dalla scelta di monitorare efficacemente, perseguire e mantenere nel tempo la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere.

A testimonianza di tale impegno, per l'AD-DG e per gli altri manager, all'interno del nuovo piano di incentivazione di lungo termine ILT *Performance Share* 2022-2024, è prevista l'adozione di un obiettivo a supporto della "Diversità e Inclusione", volto a favorire una maggiore presenza del genere femminile in posizioni manageriali di rilievo.

In conclusione, il Comitato Remunerazioni ritiene che la presente Relazione, ispirandosi ai principi di trasparenza, sobrietà e equità, tenuto anche conto delle indicazioni pervenute dai *proxy advisor* e da Voi azionisti, orientata a riconoscere il merito e il raggiungimento di risultati durevoli, confermi l'approccio di miglioramen-

1313

to continuo e presenti una strategia retributiva efficace ed equilibrata nel supportare il Gruppo a perseguire gli obiettivi di creazione di valore sostenibile nell'interesse di tutti gli *stakeholder*.

Per il significativo contributo e il costante impegno alle attività del Comitato ringrazio sentitamente le Consigliere Daniela Favrin ed Elisabetta Lunati e, in un contesto particolarmente complesso, sfidante e in continua evoluzione, auspico vivamente che le migliorie apportate alla "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2022 e sui Compensi Corrisposti 2021" possano trovare, ancora una volta, un riscontro positivo e contribuiscano a consolidare il percorso virtuoso e di alto gradimento condiviso, a testimonianza e riconoscimento dell'impegno profuso da Poste Italiane.

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

1314

E-MARKET SDIR CERTIFIED

01.
PREMESSA, QUADRO DI SINTESI E NOVITÀ

8

Premessa 12

Quadro di sintesi 14

Novità della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 16

02.
RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022

30

1. La politica di remunerazione 2022: introduzione, principi e durata 24
2. Governo delle politiche di remunerazione e incentivazione 37
3. Prassi di mercato 44
4. Politiche di remunerazione e incentivazione 2022 46
5. Meccanismi di *claw back* 76
6. Specificità per i settori regolamentati 77

1315

E-MARKET SDIR CERTIFIED

03.
RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021

80

Introduzione 84

1. Compensi corrisposti nell'esercizio 2021 86

04.
LINEE GUIDA SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2022 DEL PATRIMONIO BANCOPOSTA

112

Introduzione 116

1. Ambito normativo e di applicazione 117

2. Governo e controllo delle politiche di remunerazione e incentivazione 119

3. Elementi della politica di remunerazione e incentivazione 126

4. I sistemi di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 129

5 Politiche e prassi di remunerazione del personale, non appartenente al Patrimonio BancoPosta, addetto alla rete di vendita di prodotti bancari, finanziari e di pagamento e alle attività di supporto al cliente e di trattamento dei reclami 161

6. Attuazione della politica in materia di remunerazione e incentivazione del 2021 164

1316

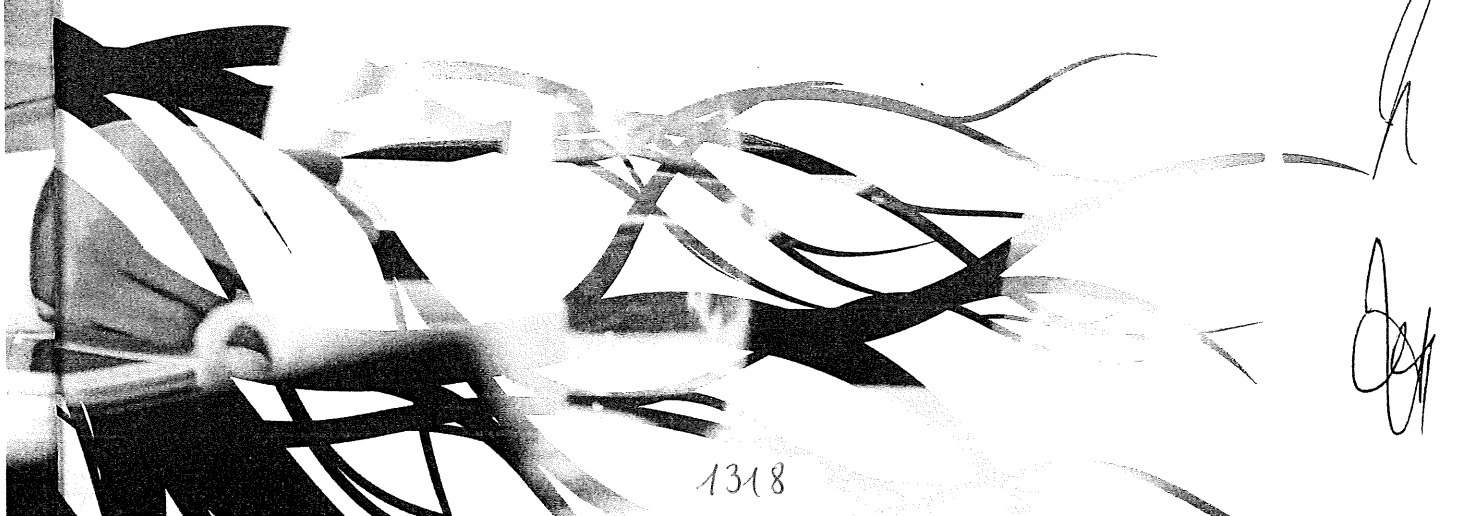
E-MARKET
SDIR
CERTIFIED



1317

E-MARKET SDIR CERTIFIED

01.
PREMESSA, QUADRO DI SINTESI E NOVITÀ



E-MARKET SDIR CERTIFIED

01.
PREMESSA, QUADRO DI SINTESI E NOVITÀ

Contenuti

Premessa 12

Quadro di sintesi 14

Novità della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 16

1320

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Premessa

Il presente documento che contiene la **Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021** è redatto da Poste Italiane S.p.A. (di seguito anche "Poste Italiane", "Capogruppo", "Società" o "Azienda") ai sensi del D.Lgs. 58/1998 ("TUF"), aggiornato con le modifiche apportate dal D.Lgs. n. 49 del 10 maggio 2019 – artt. 114-*bis* e 123-*ter* – e del "Regolamento Emittenti", aggiornato con le modifiche apportate dalle delibere n. 21623 e n. 21625 del 10 dicembre 2020 e n. 21639 del 15 dicembre 2020 – art. 84-*quater*.

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 (di seguito anche "Relazione sulla Remunerazione") illustra in modo chiaro e comprensibile:

a) la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, degli organi di controllo (fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile), dei direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento al 2022;

b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

Inoltre, la prima parte illustra il contributo della politica di remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento degli obiettivi di creazione del valore sostenibile nell'interesse di tutti gli *stakeholder*, tenuto conto, altresì, delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società. Vengono illustrate nella Relazione sulla Remunerazione 2022 le principali aree di azione della *People Strategy* evidenziando, con particolare attenzione, le tematiche più rilevanti nella valorizzazione delle persone nel Gruppo Poste Italiane a conferma della connessione tra la *People Strategy*, le politiche di remunerazione e la strategia di *business*.

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 illustra, inoltre, come Poste Italiane ha tenuto conto del voto espresso in occasione dell'Assemblea degli azionisti svoltasi in data 28 maggio 2021.

La Relazione sui compensi corrisposti 2021, in modo chiaro e comprensibile e, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali e in forma aggregata per i Dirigenti con responsabilità strategiche:

a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento 2021;

b) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento 2021 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da Poste Italiane e da Società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento 2021 ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento 2021, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento 2021;

c) illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della Relazione.

In linea con le *best practice* di mercato, la presente Relazione è accompagnata da un documento aggiuntivo denominato "*Remuneration Highlights 2022*", predisposto al fine di fornire al mercato un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave delle politiche di remunerazione e incentivazione 2022.

Per quanto attiene al personale rientrante nel perimetro di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta e, in particolare, per la categoria dei cosiddetti *Material Risk Takers* ("*Risk Takers*" o "Personale più rilevante" o "*MRTs*"), la descrizione di dettaglio è illustrata nelle "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta*" o "Allegato", redatto ai sensi della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 e dell'articolo 450 del Regolamento (UE) n. 575 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (c.d. "CRR"), integrato dal Regolamento di esecuzione (UE) n. 637, adottato il 15 marzo 2021.

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

1321

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Le politiche descritte nel presente documento si applicano a Poste Italiane S.p.A. e alle Società da questa controllate (di seguito, collettivamente, anche "Gruppo" o "Gruppo Poste Italiane"). Per le Società controllate soggette a normativa di settore, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo Poste Vita S.p.A., Poste Assicura S.p.A. oppure BancoPosta Fondi S.p.A. SGR, che adottano specifiche politiche di remunerazione coerenti con le normative alle stesse applicabili, il testo della presente Relazione funge da principio ispiratore.

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

Il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, in data 13 aprile 2022, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre (i) al voto vincolante dell'Assemblea degli azionisti, convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio 2021, la Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022, e (ii) al voto consultivo la Relazione sui compensi corrisposti nel 2021. Nella medesima adunanza del 13 aprile 2022, il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha parimenti deliberato di sottoporre al voto vincolante dell'Assemblea degli azionisti, convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio 2021, l'Allegato riferito al Patrimonio BancoPosta.

Il testo del presente documento è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e nella sezione Remunerazione del sito internet della Società per almeno dieci anni, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2021, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. I Documenti Informativi relativi ai piani di compensi basati su strumenti finanziari sono reperibili nella medesima sezione del sito internet della Società https://www.posteitaliane.it/it/remunerazione.html.

1322

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Quadro di sintesi

Compensi fissi	**AD-DG** L'importo fisso complessivo **è pari a 1.255.000 euro annui**, invariato rispetto al precedente mandato. **DIRS (Dirigenti con responsabilità strategiche)** La retribuzione annua lorda fissa è coerente con il ruolo ricoperto, l'ampiezza delle responsabilità assegnate, l'esperienza e le capacità richieste per ciascuna posizione, anche tenuto conto di appositi *benchmark* di mercato. La Società, di norma, prende a riferimento la mediana del mercato.
Benefit	I *benefit* sono definiti in linea con le prassi di mercato e attribuiti tenendo in considerazione il ruolo e le responsabilità assegnate.
Sistema di incentivazione variabile a breve termine MBO 2022	**AD-DG** Condizione Cancello: EBIT di Gruppo. Condizioni di Accesso: CET1 e LCR BancoPosta e *Solvency II Ratio* Poste Vita. Obiettivi di *Performance*: economico-finanziari (peso 40%), redditività corretta per il rischio (peso 20%), ESG (peso 40%), con un focus sulla transizione *green*. Modalità di erogazione: differimento del 60% dell'incentivo su un orizzonte temporale di 5 anni (*pro-rata*); corresponsione per il 45% in forma monetaria e per il 55% in diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane, sottoposte a un vincolo di *retention* di un anno. Livello di incentivazione: l'assegnazione potrà essere al massimo pari a € 900.000. È prevista l'applicazione di meccanismi di non conformità, *malus* e *claw back*. **DIRS** *Performance Gate*: EBIT di Gruppo. Obiettivi di *Performance* differenziati e riconducibili alle seguenti categorie: economico-finanziari (peso 20%), ESG (peso 40%), obiettivi di funzione (peso 40%). Modalità di erogazione: differenziate, in linea con la normativa di riferimento. Livelli di incentivazione: differenziati per livello di responsabilità e complessità del ruolo e ricompresi, a *target*, tra il 30% e il 50% della retribuzione annua lorda fissa (livello soglia 70% del *target* e livello massimo 140% del *target*). Resta inteso il rispetto delle normative di riferimento. È prevista l'applicazione di meccanismi di non conformità, *malus* e *claw back*.
Una Tantum	All'**AD-DG** e ai **DIRS** di Poste Italiane **non possono essere attribuite** *Una Tantum*.

1323

Sistemi di incentivazione variabile a medio-lungo termine Piano ILT 2022-2024

AD-DG
Condizione Cancello: EBIT cumulato di Gruppo.
Condizioni di Accesso: CET1, LCR e RORAC BancoPosta.
Obiettivi di *Performance*: EBIT cumulato di Gruppo (peso 40%), relative *Total Shareholder Return* (peso 40%) e ESG (peso 20%), con un focus sulla *gender diversity.*

Modalità di erogazione: le Azioni ordinarie di Poste Italiane maturate vengono attribuite per il 40% (quota up-front), al termine del periodo di *performance*, per il 60% in cinque quote annuali differite su un arco temporale quinquennale (le prime tre pari al 10% delle Azioni complessivamente maturate e le restanti due quote pari al 15%).
Livello di incentivazione: l'assegnazione potrà essere al massimo pari a € 1.255.000.

È prevista l'applicazione di meccanismi di non conformità, *malus* e *claw back*.

DIRS
Condizione Cancello: EBIT cumulato di Gruppo.
Obiettivi di *Performance*: EBIT cumulato di Gruppo (peso 40%), relative *Total Shareholder Return* (peso 40%) e ESG (peso 20%), con un focus sulla *gender diversity.*

Modalità di erogazione: differenziate, in linea con la normativa di riferimento.
Livelli di incentivazione: il valore *target* delle assegnazioni varia da un minimo del 20% fino a un massimo dell'85% della retribuzione annua lorda fissa.

Resta inteso il rispetto delle normative di riferimento. È prevista l'applicazione di meccanismi di non conformità, *malus* e *claw back*.

Linee guida di possesso azionario

AD-DG
Ammontare *target*: 1 annualità di retribuzione annua lorda.
Tempi e modalità di raggiungimento: fino alla scadenza del mandato/termine del rapporto; 50% di Azioni disponibili derivanti dal Piano ILT *Performance Share* da mantenere, a meno di aver già raggiunto l'ammontare *target*.

DIRS
Ammontare *target*: ½ annualità di retribuzione annua lorda.
Tempi e modalità di raggiungimento: fino alla permanenza nel perimetro dei DIRS; 25% di Azioni disponibili derivanti dal Piano ILT *Performance Share* da mantenere, a meno di aver già raggiunto l'ammontare *target*.

Conclusione del rapporto

AD-DG
L'importo derivante dall'applicazione di clausole/accordi non può comunque superare un numero massimo di 24 mensilità della remunerazione globale convenzionale lorda, comprensiva di una somma equivalente all'eventuale indennità di preavviso previsto contrattualmente.
L'importo di cui sopra viene determinato sulla base della seguente formula predefinita:

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

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

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

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

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

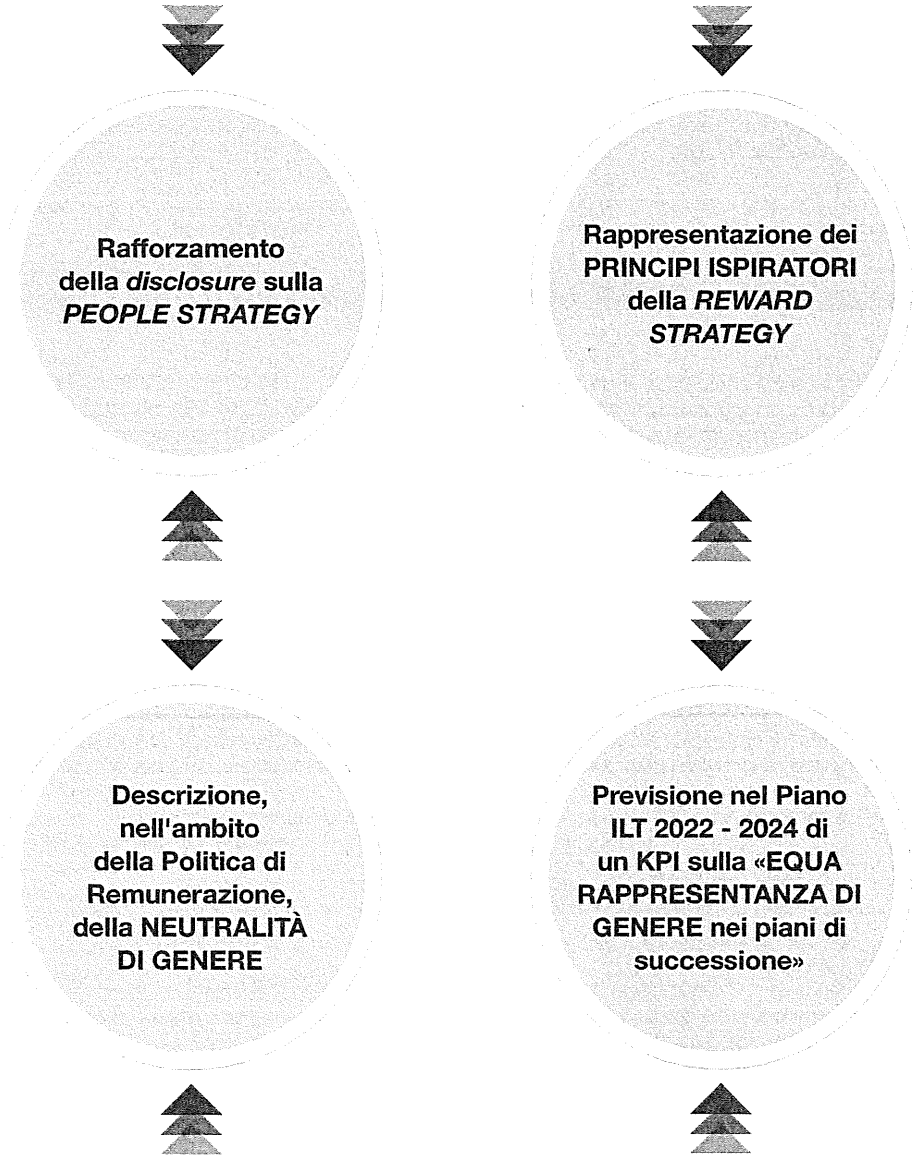
Resta inteso che per i DIRS sottoposti a specifiche normative di vigilanza in materia di remunerazione, i pagamenti per la conclusione del rapporto saranno riconosciuti nel rispetto delle normative di riferimento.

1324

Novità della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022

In ottica di miglioramento continuo, tenuto conto delle risultanze di voto dell'Assemblea degli azionisti 2021 e degli esiti dell'attività di *engagement* con gli investitori istituzionali e *proxy advisor*, di seguito sono sintetizzate le principali novità introdotte nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022:

Novità proposte per il 2022



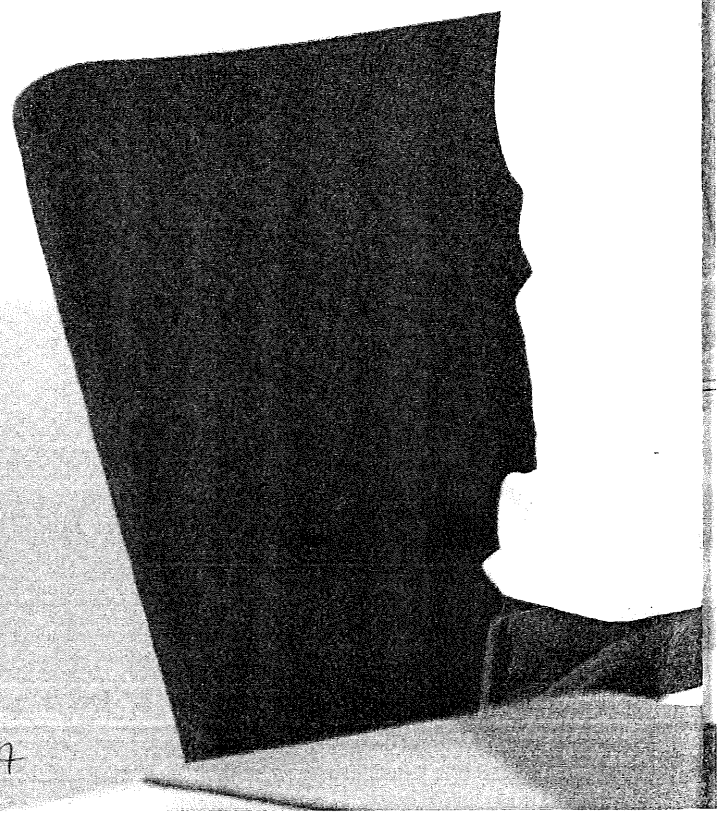
L'obiettivo è quello di essere un punto di riferimento sul mercato, come è stato riconosciuto da investitori e *proxy advisor*, in tema di completezza e ampiezza informativa.

1325

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Pagina volutamente lasciata in bianco

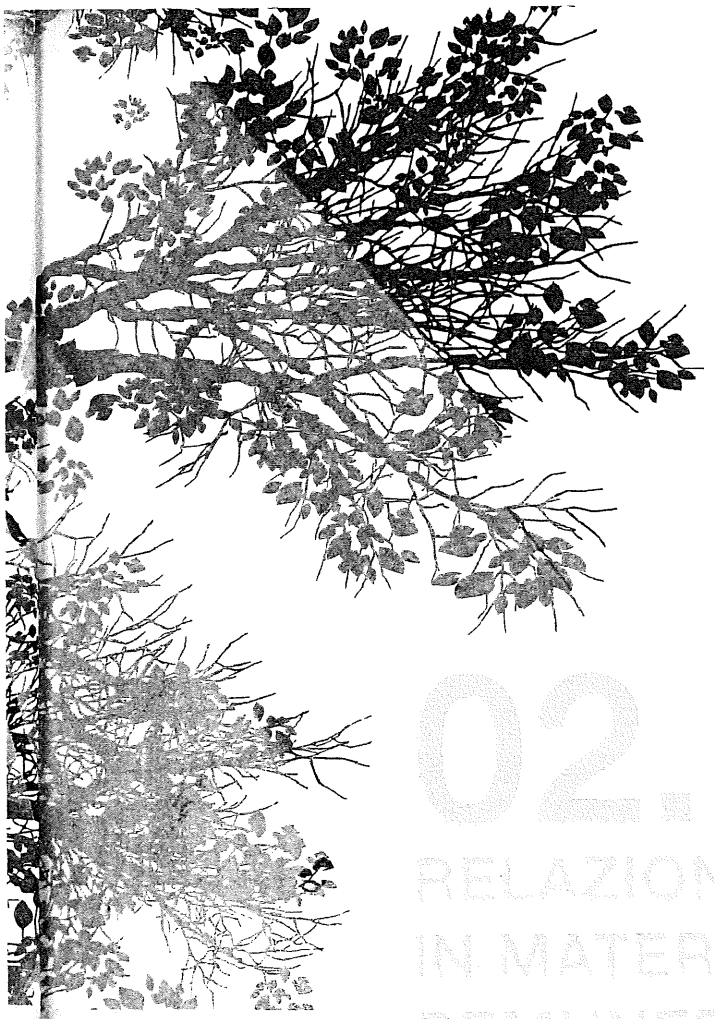
E-MARKET
SDIR
CERTIFIED




FEDERICA P
Posteitaliane
1328

E-MARKET
SDIR
CERTIFIED

E-MARKET SDIR CERTIFIED



02.

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022





1330

E-MARKET SDIR CERTIFIED

02.

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Contenuti

1. La politica di remunerazione 2022: introduzione, principi e durata 24
   - 1.1 La *Reward Strategy* 24
   - 1.2 Il collegamento tra la *Reward Strategy* e la Strategia di *Business* 26
   - 1.3 Il contributo di tutte le persone alla creazione di valore: la *People Strategy* 27
   - 1.4 Preservare il valore di tutte le persone: la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere 30
   - 1.5 La misurazione del valore generato nell'interesse degli azionisti 32

2. Governo delle politiche di remunerazione e incentivazione 37
   - 2.1 Assemblea degli azionisti 37
   - 2.2 Consiglio di Amministrazione 38
   - 2.3 Collegio Sindacale 43
   - 2.4 Altri soggetti 43

3. Prassi di mercato 44

4. Politiche di remunerazione e incentivazione 2022 46
   - 4.1 Elementi della remunerazione 46
   - 4.2 Linee Guida di Possesso Azionario (anche *Share Ownership Guidelines* – SOGs) 47
   - 4.3 Consiglio di Amministrazione 47
     - 4.3.1 Presidente del Consiglio di Amministrazione 48
     - 4.3.2 Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG) 49
   - 4.4 Collegio Sindacale 65
   - 4.5 Dirigenti con responsabilità strategiche ("DIRS") 65

5. Meccanismi di *claw back* 76

6. Specificità per i settori regolamentati 77

1332

E-MARKET SDIR CERTIFIED

1. La politica di remunerazione 2022: introduzione, principi e durata

La politica di remunerazione costituisce una leva fondamentale per promuovere il successo sostenibile di Poste Italiane che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine condiviso a beneficio di investitori, dipendenti, clienti, fornitori, cittadini e dell'intero sistema Paese.

Poste Italiane è il primo datore di lavoro in Italia, unico per dimensioni, riconoscibilità, complessità organizzativa, capillarità su tutto il territorio e diversificazione dei settori di mercato in cui opera. Il Gruppo è una piattaforma distributiva omnicanale ("*Platform Company*"), impegnato da 160 anni nei servizi di corrispondenza e logistica che poggiano sulla più estesa infrastruttura in Italia ed è, inoltre, riconosciuto fra i principali protagonisti a livello nazionale nell'ambito dei servizi finanziari e assicurativi e dei sistemi di pagamento. Infine, oltre ad essere presente nel mercato delle telecomunicazioni, si prevede l'ingresso, nel corso del 2022, nel settore dell'energia e Poste Italiane si è posta l'obiettivo di ampliare i servizi offerti per diventare un operatore logistico a 360 gradi, entrando in ambiti ad alta specializzazione della catena del valore logistico. Questo anche grazie al fatto che il Gruppo, negli anni, ha sviluppato e rafforzato il suo modello di piattaforma di distribuzione omnicanale, anticipando l'evoluzione dei bisogni dei clienti e permettendo allo stesso tempo di migliorare la qualità della vita.

Con il Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate Plus*", Poste Italiane conferma l'attuazione di una strategia anti-fragile che si fonda sulla continua evoluzione della piattaforma omnicanale in ottica "cliente centrica" che negli ultimi anni ha consentito al Gruppo di adattarsi e reagire con successo anche a fasi di incertezza.

Secondo un approccio consolidato, la politica di remunerazione segue l'evoluzione dei diversi ambiti di attività nei quali l'Azienda opera – soprattutto in un contesto di forte trasformazione e innovazione tecnologica – incentivando l'allineamento con gli obiettivi fissati nel Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate Plus*", la *People Strategy* di Gruppo e le strategie di *business*.

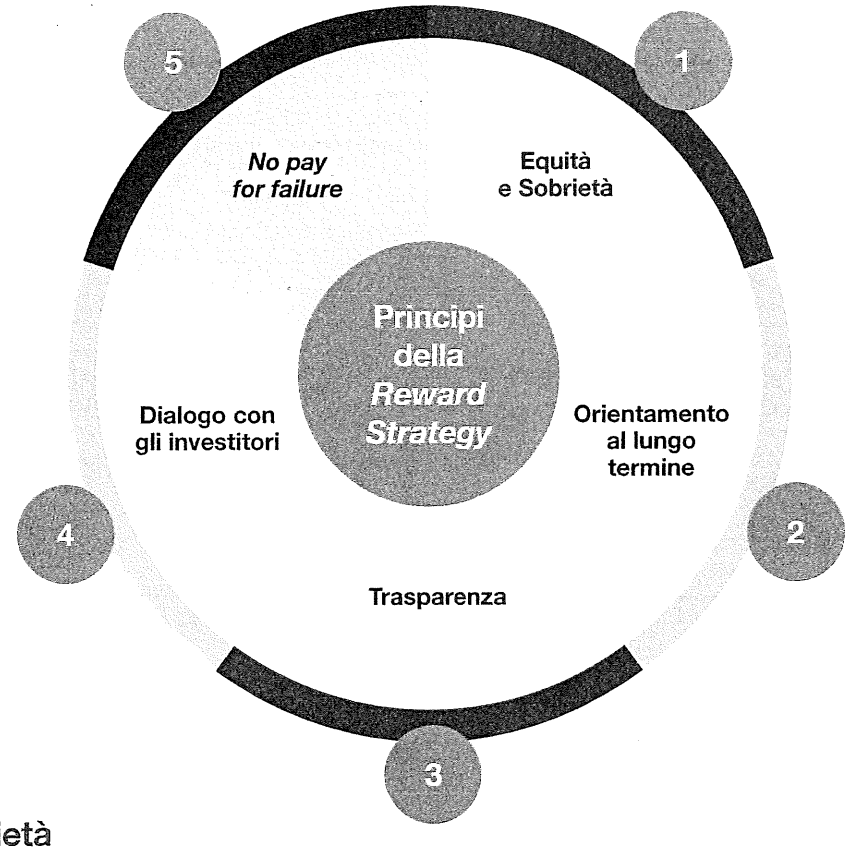
La politica di remunerazione illustrata nella presente Relazione ha durata annuale.

1.1 La *Reward Strategy*

Tutte le componenti della politica di remunerazione, sono ispirate e sviluppate in modo organico, in coerenza con la visione strategica e valoriale di Gruppo, alla luce di cinque principi, già illustrati nel *Capital Markets Day* 2022, offrendone opportuni dettagli.

1333

Figura 1. I PRINCIPI ISPIRATORI DELLA *REWARD STRATEGY*



Equità e Sobrietà

Comportamenti virtuosi a sostegno di un percorso di crescita duraturo e sostenibile possono emergere solo in un contesto incentrato sul riconoscimento volto a premiare il merito e l'oggettivo contributo, indipendentemente dal genere, dall'età e/o da altre caratteristiche personali.

Al contempo, senza rinunciare alla competitività, gli elementi della remunerazione sono caratterizzati da un approccio sobrio. I livelli retributivi si attestano, di norma, su valori non superiori alla mediana di mercato. A dimostrazione che il principio di sobrietà caratterizza anche la remunerazione di tutto il *top management*, ogni anno viene proposto uno specifico approfondimento sull'analisi di *pay for performance* dell'AD-DG che, oltre a mostrare una *performance* significativamente superiore ai *peer,* evidenzia un posizionamento della remunerazione complessiva inferiore alla mediana del *peer group*.

Orientamento al lungo termine

Poste Italiane è considerato, dagli *stakeholder*, un *partner* con il quale perseguire la creazione di valore sostenibile. L'adozione di una *vision* di lungo termine caratterizza, da un lato, le scelte strategiche di *business*, anche in ambito ESG, dall'altro, la *Reward Strategy* che prevede per i piani di incentivazione variabile a lungo termine un orizzonte temporale su un arco decennale, garantendo il collegamento tra incentivi e risultati di Gruppo.

Trasparenza

Il rispetto delle regole, l'integrità dei comportamenti adottati, la lealtà, la correttezza e la chiarezza sono valori prioritari per garantire il buon funzionamento dei processi organizzativi, la reputazione e l'affidabilità di Poste Italiane. Tali valori sono indispensabili per il conseguimento degli obiettivi di breve termine ma, soprattutto, per attivare un circolo virtuoso nel lungo periodo.

Il principio della trasparenza e il rispetto delle regole rappresentano dei capisaldi sia per le relazioni interne che per quelle esterne alla Società stessa. In tale contesto i sistemi di incentivazione rappresentano in maniera puntuale tutti gli indicatori di *performance* sia in fase di assegnazione sia di consuntivazione.

La trasparenza, in sintesi, è un valore condiviso per lo sviluppo di relazioni durature.

1334

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Dialogo con gli investitori

Promuovere una interlocuzione costante con gli investitori sui temi di remunerazione è nelle priorità di Poste Italiane, perché il confronto, da un lato, facilita l'implementazione delle migliori pratiche di mercato e, dall'altro, rappresenta uno stimolo attivo al processo di miglioramento continuo, con effetti positivi sulla creazione di valore condiviso.

A partire da tale dialogo, annualmente, vengono condotte analisi al fine di individuare, alla luce del contesto, possibili evoluzioni dei sistemi di remunerazione e delle modalità di rappresentazione degli stessi in ottica di *continuous improvement*.

No pay for failure

La politica di remunerazione è chiamata a supportare il perseguimento della strategia di *business*, con riferimento a *performance* economico-finanziarie e ESG. Gli indicatori chiave sono fissati su livelli sfidanti il cui raggiungimento garantisce, in particolare, l'autofinanziamento di tutti i sistemi di incentivazione. È prassi consolidata nella politica di remunerazione di Poste Italiane definire i valori soglia degli indicatori economico-finanziari pari almeno ai livelli di *budget* e di Piano Strategico. Inoltre, a garanzia della sostenibilità finanziaria nel tempo, i sistemi di incentivazione variabile sono sottoposti a stringenti clausole di *malus* e *claw back* e a periodi di *lock-up*/differimento/*retention*.

1.2 Il collegamento tra la *Reward Strategy* e la Strategia di *Business*

I principi ispiratori della *Reward Strategy* sopra illustrati, rappresentano gli elementi costitutivi della politica di remunerazione che prevede un adeguato bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile, a breve e a medio-lungo termine.

La politica di remunerazione garantisce, attraverso la remunerazione variabile, un collegamento al Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate Plus*". In particolare, i sistemi di incentivazione includono indicatori di *performance* economico-finanziari e ESG a breve e a lungo termine.

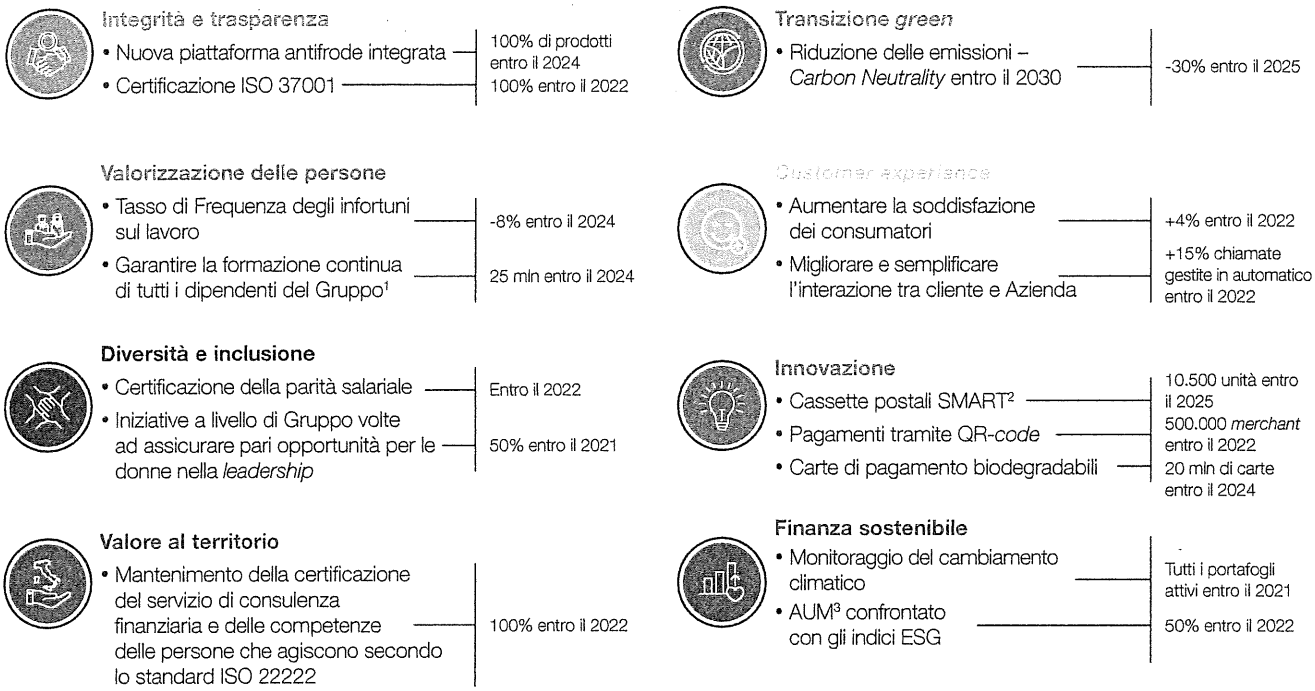
L'EBIT, obiettivo chiave dei sistemi di incentivazione che ne garantisce la sostenibilità, rappresenta, oramai da diversi anni, l'indicatore di sintesi dei risultati comuni a tutti i *business* del Gruppo ed è misurato a livello annuale e pluriennale. La novità del Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate Plus*" è quella di affiancare al focus sulla *cost discipline* anche una forte attenzione ai ricavi da nuovi *business* e mercati in crescita. Lo sviluppo dei ricavi si qualifica attraverso una crescita interna ed esterna con acquisizioni mirate e funzionali al conseguimento delle sfide strategiche.

Il Gruppo, inoltre, è pienamente consapevole che per la realizzazione degli obiettivi del Piano Strategico è necessaria l'adozione di un modello di *business* che contribuisca al raggiungimento di un'economia *low carbon*, che sia inclusivo e che tuteli le persone e le comunità in cui opera, mantenendo con queste un dialogo e una cooperazione costanti nel tempo. Tale aspetto trova riscontro nei contenuti del Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate Plus*", in cui i temi di innovazione e sostenibilità sono al centro di tutte le strategie come illustrato nella figura che segue.

1335

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Figura 2. ALCUNI DEGLI IMPEGNI ASSUNTI DA POSTE ITALIANE NEL MEDIO-LUNGO TERMINE, IN MERITO A CIASCUNO PILASTRO ESG



1. Ore di formazione cumulate 2018-2024. Nel 2021 abbiamo erogato oltre 6 milioni di ore di formazione.
2. Permettere agli utenti di controllare il livello di inquinamento dell'aria, temperatura e umidità da remoto.
3. AUM di BancoPosta Fondi.

La strategia di sostenibilità del Gruppo si articola su otto pilastri fondamentali oggetto di una più ampia trattazione all'interno della Relazione Finanziaria Annuale (Bilancio Integrato). Nell'immagine sopra riportata sono rappresentati, sinteticamente, alcuni impegni assunti dall'Azienda nel medio-lungo termine, in merito a ciascun pilastro.

La *Reward Strategy*, declinata in una Politica di Remunerazione equa e trasparente, supporta l'efficace implementazione delle priorità strategiche, nell'ambito della *People Strategy* di seguito presentata.

1.3 Il contributo di tutte le persone alla creazione di valore: la *People Strategy*

Poste Italiane è il primo datore di lavoro in Italia e la sfida più importante è valorizzare il talento e le competenze delle quattro diverse generazioni che lavorano nel Gruppo. Favorire la contaminazione di tali competenze ed esperienze a livello inter-generazionale, rappresenta la pietra angolare su cui si fonda la *People Strategy* di Poste Italiane.

L'organizzazione consegue i propri obiettivi strategici quando le persone si riconoscono al suo interno e sviluppano, in una condizione di benessere, la propria creatività. Per far ciò, è necessario assicurare un ambiente di lavoro in cui le persone possano trovare una corrispondenza con le proprie aspettative e con le proprie aspirazioni.

Poste Italiane pone da sempre il benessere dei suoi dipendenti al centro dei propri interessi con l'obiettivo di migliorare costantemente la loro condizione e quella delle loro famiglie. Promuovendo l'impegno alla salute e alla sicurezza sul lavoro, il sostegno alla genitorialità attiva, l'attenzione alla formazione delle persone, la salvaguardia del loro benessere e la conciliazione vita lavorativa-privata, offrendo strumenti e modelli di lavoro moderni e flessibili in grado di rispondere a specifici bisogni personali e professionali.

Le persone rappresentano l'elemento chiave per il raggiungimento degli obiettivi: il capitale umano, il rispetto della persona, le

1336

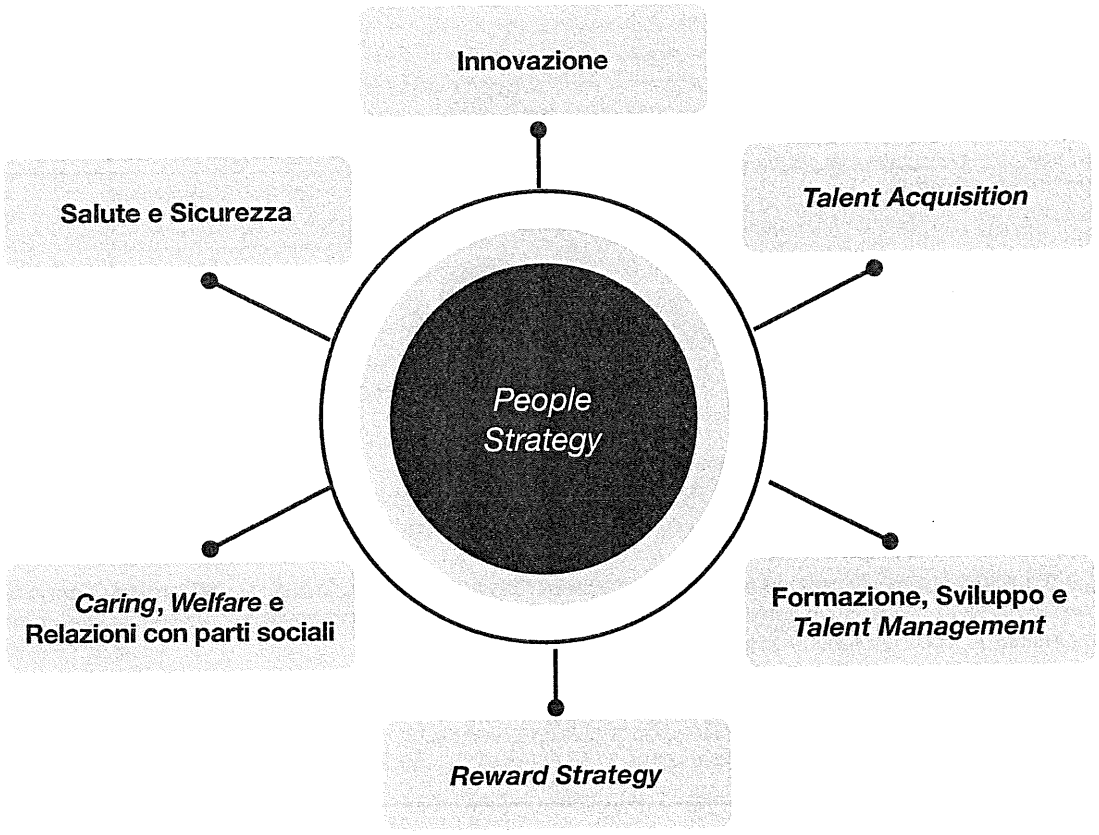
E-MARKET SDIR CERTIFIED

condizioni di lavoro, il *caring*, lo sviluppo professionale, le competenze sono elementi determinanti per la creazione di vantaggio competitivo che genera valore sostenibile e condiviso.

La valorizzazione delle competenze distintive delle persone, in tutte le forme e manifestazioni, ai vari livelli dell'organizzazione rappresenta un'altra leva strategica della *People Strategy,* fondamentale per supportare la crescita del Gruppo.

A seguire, una rappresentazione delle principali aree sulle quali il Gruppo sta investendo significativamente.

Figura 3. LE PRINCIPALI AREE DI AZIONE DELLA *PEOPLE STRATEGY* 2022 DI GRUPPO



Innovazione

Poste Italiane ha consolidato il proprio ruolo di pilastro strategico per il Paese facendo leva sulla piattaforma di distribuzione omnicanale integrata del Gruppo. In tale contesto di profonda evoluzione, sono ridefinite professioni più in linea con le nuove esigenze, i ruoli esistenti sono in trasformazione e si stanno creando nuove professionalità, a ogni livello di responsabilità.

L'obiettivo è partire, quindi, dalla valorizzazione del capitale umano, orientando le competenze verso scenari futuri, allineando in maniera interdipendente l'organizzazione e i processi rispetto alla profonda trasformazione già avviata dal Gruppo e di cui le persone sono un fattore abilitante e determinante.

Una cultura organizzativa orientata al cambiamento, all'apprendimento continuo e all'innovazione, è essenziale per preparare le persone a saper imparare, ascoltare, applicare con flessibilità la conoscenza a nuovi scenari e usare la tecnologia in modo appropriato.

Fra le numerose iniziative si ritiene opportuno segnalare che è stata avviata "INSIEME 24 SI", una piattaforma per la raccolta di idee e contributi rivolta a tutta la popolazione del Gruppo. Essa coinvolge trasversalmente i diversi ambiti dell'organizzazione, coerentemente con l'obiettivo di crescita responsabile, con il processo di digitalizzazione e di coesione sociale, favorendo la proattività, innovando e creando valore condiviso. La piattaforma consente quindi di promuovere idee, iniziative e creare condizioni idonee affinché si possano attivare progetti concreti e proporre soluzioni innovative in grado di generare un impatto positivo dentro e fuori l'Azienda.

1337

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Talent Acquisition

Il Gruppo Poste Italiane è chiamato a intercettare l'emergere della necessità di nuove competenze chiave in linea con l'evoluzione dei diversi *business* in cui la Società opera. Le competenze tecniche e manageriali e i loro differenti profili in termini di età, genere ed esperienze sono un fattore abilitante per il successo del Gruppo nel lungo termine.

Nell'ambito della strategia di *Talent Acquisition* è prioritario che Poste Italiane si confermi attrattiva, offrendo l'opportunità di costruire profili di competenze ed esperienze unici grazie alla presenza di un *business* diversificato, innovativo e in forte evoluzione. Poste si impegna anche a sensibilizzare e indirizzare i più giovani, a intraprendere percorsi che possano portare allo sviluppo di professionalità nel medio – lungo termine, diventando quindi azienda *leader* nell'evoluzione economico-sociale del Paese. Al tempo stesso la *Talent Acquisition* è orientata ad attrarre professionalità con esperienze e competenze distintive a supporto dello sviluppo del *business*. L'obiettivo quindi non è solo l'accrescimento del sapere, ma anche del "saper fare", "saper essere", "saper diventare".

Formazione, Sviluppo e *Talent Management*

Il Gruppo Poste Italiane si impegna a mantenere, un mercato interno dei talenti promuovendo azioni di adeguato rinnovamento delle competenze, contribuendo, al contempo, in maniera significativa alla trasformazione dei ruoli esistenti e alla creazione di nuove professionalità a ogni livello di responsabilità (*upskilling* e *reskilling*), abbinando le capacità e le aspirazioni delle persone alle esigenze e alle opportunità di *business*.

Il Gruppo promuove costantemente un'offerta formativa diversificata, anche per fascia d'età, in linea con le esigenze innovative del *business* in quanto *driver* principale del vantaggio competitivo sul mercato, valorizzando al contempo il *know how* distintivo di ciascuna persona.

In considerazione di ciò, Poste Italiane si impegna a migliorare l'esperienza di apprendimento attraverso l'adozione di *format* innovativi sempre più coinvolgenti e tramite metodologie di *knowledge sharing*, monitorando periodicamente l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei programmi di formazione erogati.

In relazione alla valorizzazione delle persone, il percorso di sviluppo professionale in Poste Italiane può essere letto in un'ottica di *employee experience*, privilegiando una cultura organizzativa che metta al centro la persona e le sue esigenze.

Poste Italiane rende disponibili numerosi programmi di sviluppo, rivolti a *target* di dipendenti differenziati, con l'obiettivo di intercettare le potenzialità e i talenti che, una volta messi in luce, possono essere accompagnati anche in funzione di nuove opportunità di carriera e di sviluppo professionale; in questa logica sono sempre più diffusi all'interno dell'organizzazione i percorsi di *coaching* e *mentoring*.

Con un approccio orientato al *continuous learning,* Poste Italiane abilita le persone ad avere un impatto positivo sui risultati individuali e aziendali promuovendo, attraverso una migliore conoscenza delle proprie abilità e capacità, dell'organizzazione e del più ampio contesto esterno, una cultura organizzativa sempre più orientata ad una *leadership* diffusa e responsabile, ponendo le basi per la crescita e lo sviluppo del talento.

Poste Italiane implementa iniziative di sviluppo con l'obiettivo di sostenere e allineare le competenze funzionali agli obiettivi di *business*, intercettando il potenziale, le capacità e le *skill* per alimentare le *pipeline* dei talenti a vari livelli dell'organizzazione, accelerarne la crescita professionale e sostenerne l'ingaggio attraverso l'implementazione di programmi mirati.

Reward Strategy

La strategia remunerativa del Gruppo Poste Italiane ha la finalità di garantire l'allineamento degli interessi del *management* e di tutto il resto della popolazione aziendale con quelli degli *stakeholder*. Coerentemente con la strategia di *business* e alla luce della *People Strategy* del Gruppo, la strategia remunerativa è sviluppata su un orizzonte temporale pluriennale, con un focus sulla creazione del valore a lungo termine, e coniuga obiettivi finanziari e non finanziari, nel quadro di una sana e prudente gestione dei rischi attuali e prospettici.

Tutti i principi della *Reward Strategy*, descritti nelle pagine precedenti, trovano applicazione e concretezza negli elementi della remunerazione che sono sviluppati in modo organico con l'obiettivo di attrarre le migliori risorse presenti sul mercato e motivare e trattenere le professionalità chiave.

1338

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Caring, *Welfare* e Relazioni con Parti Sociali

La strategia di *welfare* del Gruppo Poste Italiane si struttura intorno all'obiettivo di migliorare il benessere della popolazione aziendale e delle rispettive famiglie, sottolineando la centralità dei bisogni dei singoli individui.

L'Azienda si è impegnata ad assumere sempre maggiore responsabilità in tale ambito, attraverso la diffusione della cultura inclusiva con interventi a favore dei dipendenti e delle loro famiglie e una crescente attenzione agli aspetti legati alla personalizzazione del *caring*, all'equilibrio tra la vita privata e quella lavorativa, al sostegno e alla crescita delle giovani generazioni, alla tutela delle fragilità, alle diverse genitorialità, che favoriscono, al contempo, il senso di appartenenza e identificazione aziendale.

Poste Italiane pone al centro della propria azione il benessere e la tutela dei suoi dipendenti, assicurando, al contempo, un costante dialogo con le parti sociali.

Il miglioramento delle condizioni di lavoro è da sempre una priorità per Poste Italiane; in tale ambito risulta fondamentale mantenere un dialogo costante con i rappresentanti dei lavoratori sia in condizioni di gestione ordinaria, sia nel caso di significativi cambiamenti organizzativi attraverso incontri periodici con le organizzazioni sindacali. Attraverso il confronto continuo e valorizzando gli esiti costruttivi dell'approccio pluralistico, l'Azienda è in grado di garantire soluzioni adeguate ed eque sui temi che possono avere impatti significativi sull'organizzazione, sul *business* e, in particolare, sul capitale umano.

Salute e Sicurezza

Poste Italiane ritiene che la cultura della sicurezza in Azienda sia un *asset* fondamentale per ridurre gli infortuni e incoraggiare il costante miglioramento dei sistemi di gestione adottati.

La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro è un valore chiave, al quale tutte le persone devono ispirarsi nello svolgimento delle proprie attività quotidiane. Il Gruppo, inoltre, si impegna ad adottare tutte le misure necessarie per ridurre incidenti, infortuni sul lavoro e malattie professionali, promuovendo il benessere psicofisico delle persone attraverso politiche e programmi di prevenzione e campagne di informazione e sensibilizzazione.

In coerenza con le sfide e gli obiettivi del Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate Plus*", la *People Strategy è chiamata a rafforzare l'engagement* delle persone, quale leva strategica per produrre benefici diffusi e sostenibili nel lungo periodo nell'interesse di tutti gli *stakeholder.*

1.4 Preservare il valore di tutte le persone: la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

Il Gruppo Poste Italiane incentiva lo sviluppo di una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità che, in tutte le sue forme e manifestazioni e ai diversi livelli dell'organizzazione, è considerata una delle più grandi risorse per la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. La gestione consapevole delle diversità in chiave inclusiva, oltre a creare valore sociale condiviso, determina un vantaggio competitivo per l'intero Gruppo, tutelando le risorse e il loro talento, oltre ad essere un elemento abilitante per il coinvolgimento e il *commitment* delle persone nei confronti degli obiettivi aziendali.

Il Gruppo preserva il valore delle proprie persone e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

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

In tale quadro, il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, sin dal 2020, adotta la Politica Aziendale in materia di Diversità e Inclusione[1].

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

1.339

Nell'ambito della Politica in materia di remunerazione 2022, il tema della Diversità e Inclusione trova una duplice declinazione:

- la definizione di uno specifico KPI del Piano ILT *Performance Share* 2022-2024 (con un peso pari al 20%), volto a favorire – con un percorso di crescita strutturato – una maggiore presenza del genere "femminile" in posizioni manageriali in linea con il principio di equità;
- la rappresentazione, introdotta dal 2021 su base volontaria, del *Gender Pay Gap*, al fine di monitorare costantemente le eventuali differenze retributive, in linea con le politiche della Società e le *best practice* di mercato.

Il Gruppo Poste Italiane garantisce che le decisioni inerenti la remunerazione, ivi inclusi i sistemi di incentivazione, prescindano dal genere, così come da ogni altra forma di diversità (età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, lingua, opinioni politiche, condizione socio economica, fede religiosa) e siano basate sul merito e sulle competenze professionali, in allineamento ai principi che ispirano la *Reward Strategy*.

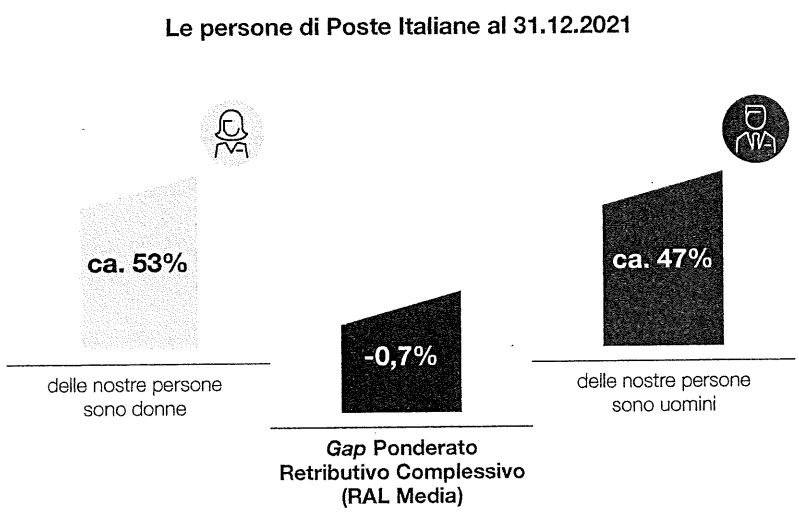
L'equità retributiva, a parità di ruolo svolto, rappresenta per Poste Italiane uno degli elementi rilevanti della politica di remunerazione, offrendo a tutte le proprie risorse pari accesso alle opportunità aziendali.

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

- analizzare l'evoluzione del *gender pay gap*;
- definire un *action plan* per monitorare efficacemente, perseguire e mantenere nel tempo la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere;
- motivare eventuali divari retributivi significativi e porre in essere le opportune azioni correttive;
- assicurare pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale secondo principi meritocratici.

Valutando il *gap* retributivo calcolato ponderando il differenziale misurato per fasce omogenee di popolazione (cioè a parità di grado di complessità e livello di responsabilità associato al ruolo) per il peso relativo del genere più rappresentato in Poste Italiane (femminile), si evidenzia, come rappresentato nell'infografica sottostante, uno scostamento estremamente contenuto, pari allo 0,7%.

Figura 4. *GENDER PAY GAP* CON RIFERIMENTO AL PERSONALE DI POSTE ITALIANE



Poste Italiane ha già posto in essere azioni di sviluppo volte a incrementare la *leadership* femminile mediante piani di sviluppo e formazione, percorsi di *mentoring* e *coaching* – dedicati al personale maggiormente rappresentato in Poste Italiane; tali azioni, così come le iniziative intraprese a favore della conciliazione vita-lavoro, rappresentano un'ulteriore leva utile allo sviluppo della carriera delle donne nell'ambito dell'Azienda.

1340

A supporto della *Diversity & Inclusion* nell'ambito delle azioni della *People Strategy*, Poste Italiane è stata riconfermata per il terzo 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.

Infine, ma non meno importante e a conferma del percorso virtuoso intrapreso, nel 2022, per il terzo 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*.

1.5 La misurazione del valore generato nell'interesse degli azionisti

Pay for performance

Al fine di assicurare competitività ed efficacia, conformemente al principio di Equità e Sobrietà, la Politica di Remunerazione deve essere coerente con la *performance* sostenibile nel lungo termine.

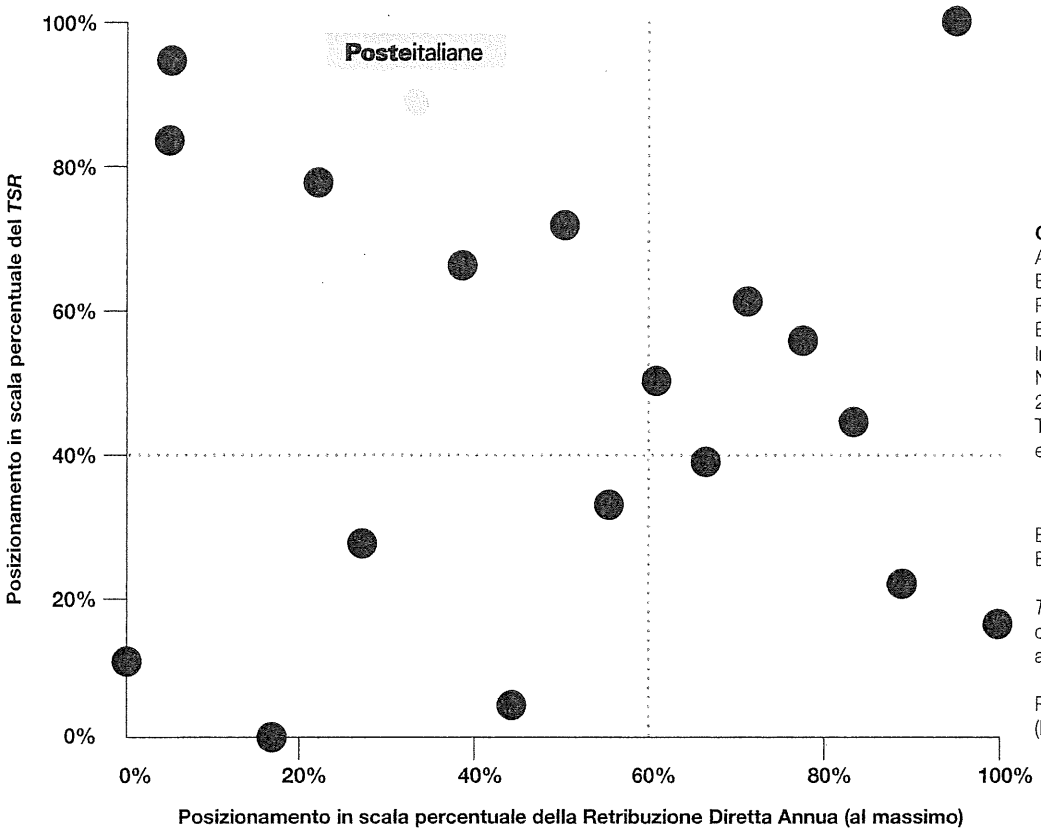
Un valido riferimento per valutare l'adeguatezza delle remunerazioni, nonché la rispondenza con le aspettative di tutti gli *stakeholder*, è il *pay for performance*, che misura il grado di allineamento tra le *performance* della Società e i livelli retributivi corrisposti, anche rispetto a un campione 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 31/12/2021, 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 (2019-2021).

Poste Italiane ha garantito ai propri azionisti un *Total Shareholder Return* del 93,9%, tra il 2019 e il 2021, e si colloca nell'area di elevata *performance* a fronte di un livello di Remunerazione Diretta Annua dell'AD-DG (al 31/12/2021) inferiore alla mediana del campione di riferimento.

1341

Figura 5. *PAY FOR PERFORMANCE* 2019-2021 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, Nexi (quotata dal 15 aprile 2019), PostNL, Snam, Terna, TIM, UniCredit, Unipol e Poste Italiane.

Elaborazione dati fonte Bloomberg e WTW.

Total Shareholder Return (*TSR*) dall'1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2021.

Retribuzione Diretta Annua (RDA): ultimo dato disponibile.

I livelli di remunerazione complessiva dell'AD-DG sono sobri, in coerenza con i principi ispiratori della *Reward Strategy*, come risulta dai *benchmark* retributivi condotti annualmente e, in particolare, rispetto alle *performance* conseguite.

Il supporto degli azionisti alla politica di remunerazione

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021 ha riportato ampio consenso tra gli azionisti, apprezzamento confermato dal voto assembleare – del 28 maggio 2021 – favorevole anche con riferimento al risultato delle sole minoranze.

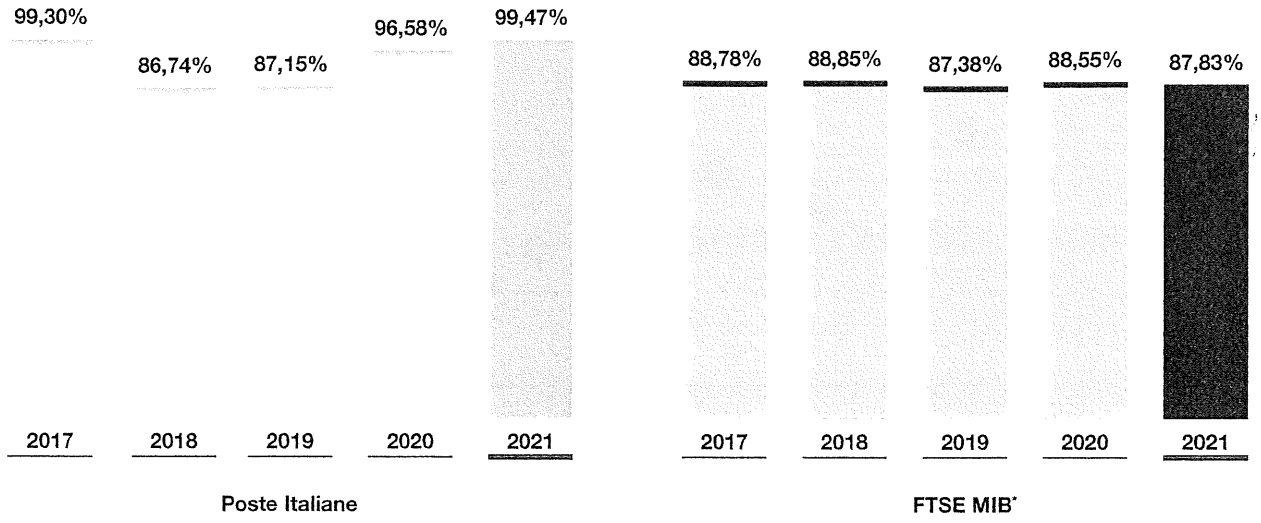
Di seguito, è riportato lo storico dei risultati dei voti assembleari per la Relazione sulla Remunerazione, negli ultimi cinque anni:

1342

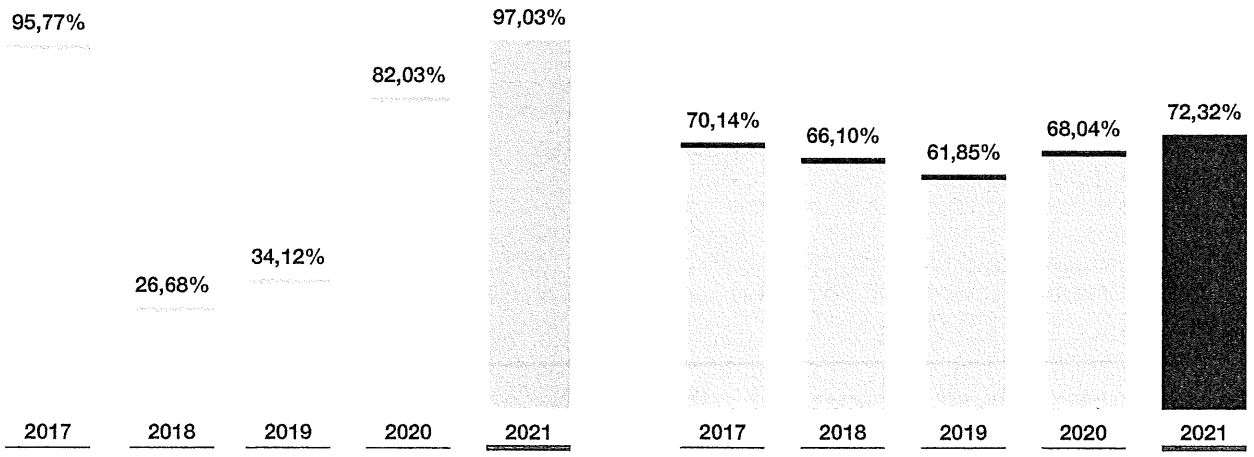
E-MARKET SDIR CERTIFIED

Figura 6. ESITO VOTI ASSEMBLEARI RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE (2017-2021)

Voti favorevoli complessivi



Voti favorevoli degli azionisti di minoranza



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

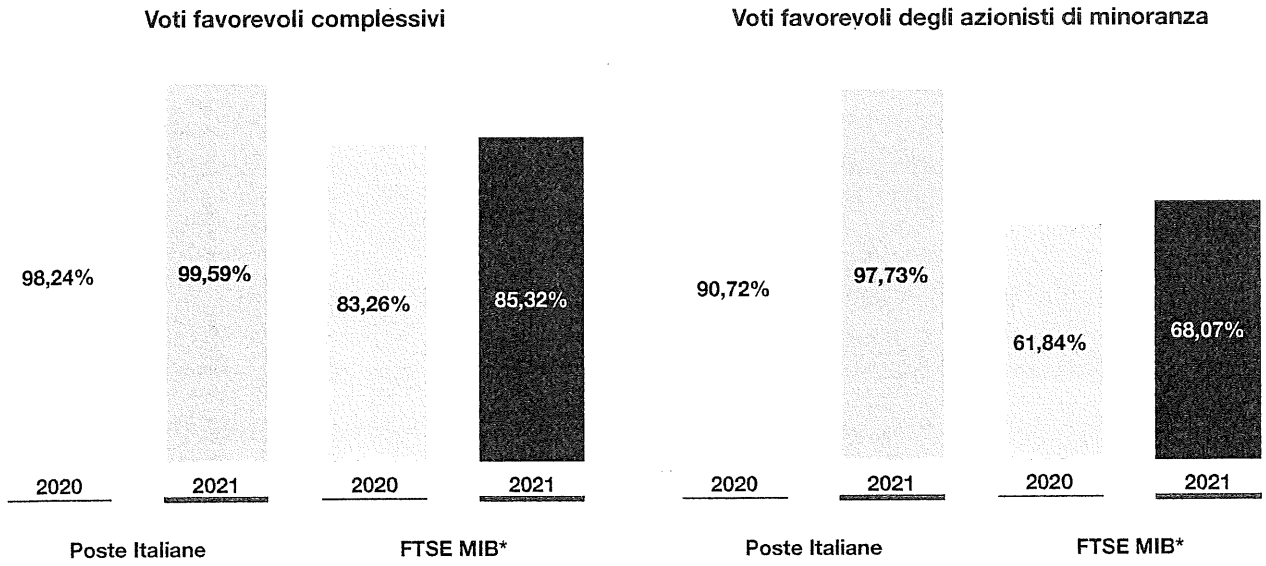
L'esito di voto dell'Assemblea degli azionisti è analizzato nel quadro della *governance* complessiva che caratterizza le politiche e i sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo.

In coerenza con i principi ispiratori della *Reward Strategy*, Poste Italiane si impegna a mantenere un dialogo costruttivo e continuativo con i suoi azionisti anche su tematiche di remunerazione, con l'obiettivo di migliorare e garantire un'informativa al pubblico più efficace, sulla base dei migliori *standard* italiani e internazionali. Tale approccio, unito alla sobrietà, al continuo allineamento alle *best practice* e al collegamento con le strategie aziendali, nell'interesse di tutti gli *stakeholder*, ha permesso di migliorare ulteriormente i risultati rispetto al 2020, già *best practice* di mercato.

Nel 2021 la Relazione sui compensi corrisposti, sottoposta per la seconda volta a votazione assembleare, ha evidenziato un miglioramento, rispetto al precedente anno, mantenendosi ampiamente al di sopra del consenso medio delle società del FTSE MIB.

1343

Figura 7. ESITO VOTI ASSEMBLEARI RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI (2020-2021)



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

I piani di incentivazione basati su strumenti finanziari (a breve e a lungo termine) nel 2021 hanno ottenuto un largo consenso di voti favorevoli pari al 99,79% dei votanti complessivi e il 98,82% dei soli azionisti di minoranza (cfr. figura 8).

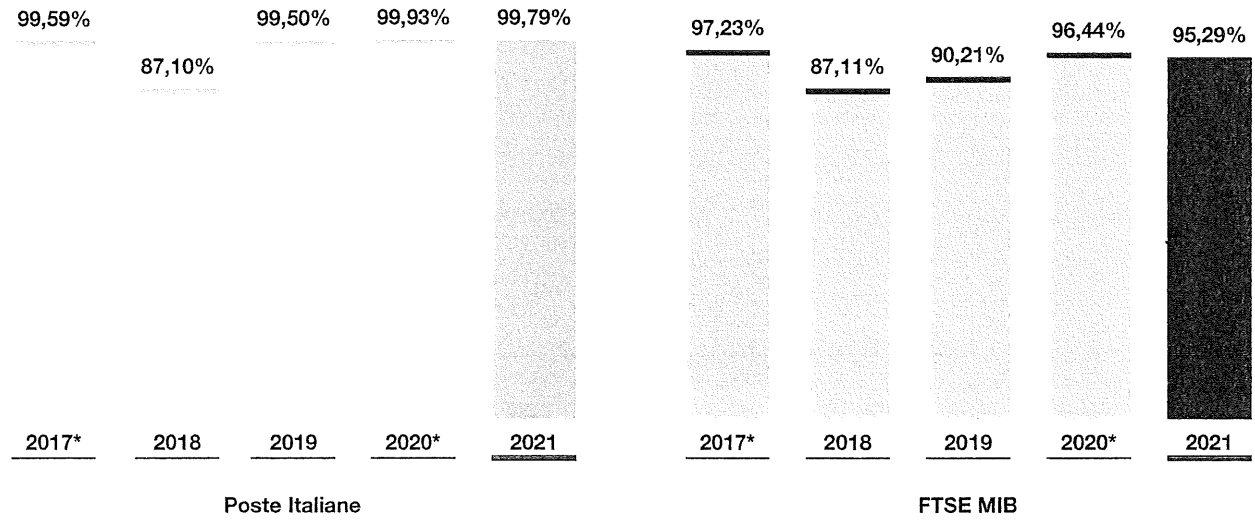
Tale livello di consenso (incrementato anche rispetto al 2019, anno in cui è stato approvato congiuntamente il piano a breve e a lungo termine così come nel 2021) è la conferma dell'allineamento dei piani di incentivazione alle *best practice* di settore. Si evidenzia che il risultato ottenuto pari al 99,79% di voti favorevoli risulta il più alto fra i quattro punti (afferenti tematiche di remunerazione) all'ordine del giorno dell'Assemblea 2021 di Poste Italiane.

1344

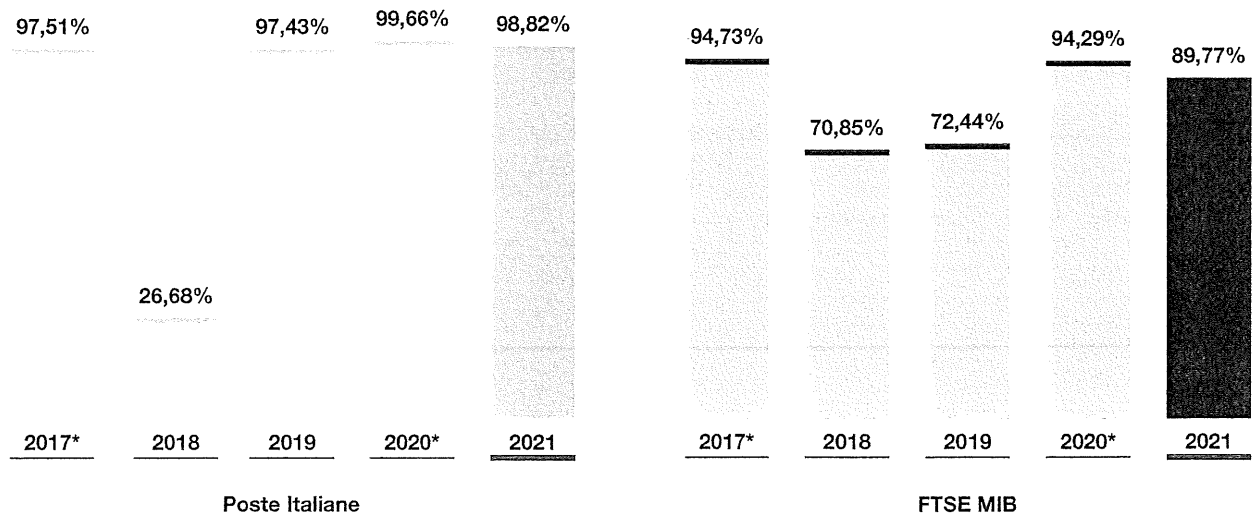
E-MARKET SDIR CERTIFIED

Figura 8. ESITO VOTI ASSEMBLEARI PIANI DI INCENTIVAZIONE VARIABILI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI (2017-2021)

Voti favorevoli complessivi



Voti favorevoli degli azionisti di minoranza



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

Dall'interazione con gli operatori di mercato sono emerse, nel corso degli ultimi anni, preziose indicazioni accolte nella politica in materia di remunerazione, che hanno contribuito al continuo e diffuso apprezzamento, testimoniato anche, come indicato nel presente paragrafo, dai positivi risultati assembleari.

Si ritiene opportuno evidenziare che, nel 2021, i principali *proxy advisor* hanno emesso per tutti i punti all'ordine del giorno afferenti la remunerazione una raccomandazione di voto favorevole, senza sollevare particolari rilievi.

Infine, nel *Capital Markets Day* 2022, Poste Italiane ha rinnovato con i principali azionisti, un dialogo consolidato e trasparente al fine di condividere le priorità sulle aree di maggiori interesse, inclusa la remunerazione. Tale interlocuzione è stata successivamente integrata con la consueta attività di *engagement*, di più ampio respiro, con investitori istituzionali e *proxy advisor*.

1345

E-MARKET SDIR CERTIFIED

2. Governo delle politiche di remunerazione e incentivazione

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

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

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

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

Per quanto riguarda i processi di *Corporate Governance* delle politiche di remunerazione e incentivazione afferenti il Patrimonio BancoPosta, si rinvia a quanto descritto nell'Allegato "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta*".

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

2.1 Assemblea degli azionisti

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

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
- delibera su eventuali piani basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti o collaboratori, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF;
- si esprime con voto vincolante in merito all'approvazione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione di Poste Italiane S.p.A., ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 3-*ter*, del TUF;
- si esprime con voto non vincolante in merito all'approvazione della Relazione sui compensi corrisposti di Poste Italiane S.p.A., ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 6, del TUF.

Si ricorda, che in linea con le previsioni del Regolamento del Patrimonio BancoPosta, l'Assemblea degli azionisti può deliberare sull'eventuale proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1 e in ogni caso entro i limiti massimi definiti dalla regolamentazione applicabile. L'Assemblea degli azionisti di Poste Italiane il 28 maggio 2021 ha approvato, per alcune categorie appartenenti al personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta incluso l'AD-DG, la proposta di innalzamento del limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale fino al 2:1.

1346

E-MARKET SDIR CERTIFIED

2.2 Consiglio di Amministrazione

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

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

Gli argomenti relativi al governo e alle politiche di remunerazione sono stati affrontati in sei adunanze del Consiglio di Amministrazione nel corso del 2021.

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

Nell'ambito della Politica in materia di diversità degli Organi di Amministrazione e Controllo di Poste Italiane[2] sono stati individuati criteri per la composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione funzionale a un efficace assolvimento dei compiti e delle responsabilità affidati all'organo di gestione, anche attraverso la presenza di Consiglieri che assicurino una sufficiente diversità di punti di vista e competenze necessari per una buona comprensione degli affari attuali, dei rischi e delle opportunità a lungo termine relativi all'attività del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane S.p.A. riunitosi il 26 gennaio 2022 ha deliberato una modifica nella composizione del Comitato Nomine e *Corporate Governance*, al fine di adeguarla all'ultimo aggiornamento delle Disposizioni di Vigilanza bancaria che prevedono, in materia di governo societario, che il Presidente del Comitato Controllo e Rischi non possa coincidere con il Presidente di altri comitati endoconsiliari. In particolare, è stato disposto un avvicendamento nella posizione di Presidente del Comitato Nomine e *Corporate Governance* tra il Consigliere Bernardo De Stasio (destinato comunque a mantenere la carica di membro del Comitato in questione oltre che la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi) e il Consigliere Giovanni Azzone, già membro dello stesso Comitato Nomine e *Corporate Governance*.

Pertanto, all'esito della modifica sopra illustrata, il Comitato Nomine e *Corporate Governance* risulta composto dai Consiglieri Giovanni Azzone (con funzioni di Presidente), Bernardo De Stasio e Mimi Kung.

2. Per maggiori informazioni sulla *Policy*: https://www.posteitaliane.it/it/politica-diversity-and-inclusion.html

134

Figura 9. COMPOSIZIONE C.D.A. E COMITATI PER IL MANDATO 2020-2022 (DAL 26 GENNAIO 2022)

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

Presidente ● ● Membro ○ ○

Amministratori investiti di particolari cariche

PRESIDENTE
Maria Bianca Farina[1] [2]

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE
Matteo Del Fante

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

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

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

1348

E-MARKET SDIR CERTIFIED

di eventuali deroghe (in particolare, gli elementi a cui si è derogato, la descrizione delle circostanze eccezionali che hanno reso necessaria la deroga, la procedura seguita per l'applicazione della deroga stessa e le remunerazioni corrisposte in virtù di tale procedura) saranno descritte nella Relazione sui compensi corrisposti, sottoposta al voto dell'Assemblea degli azionisti dell'anno successivo all'applicazione della deroga.

Resta inteso che, in ogni caso, non sarà possibile derogare al principio per cui all'AD-DG e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di Poste Italiane non possono essere attribuite *Una Tantum* o definite altre componenti variabili diverse da quanto descritto nel presente documento.

Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni è investito di compiti consultivi e propositivi in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione. Composizione, mandato, poteri e modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinati da apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane.

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

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

Nella figura seguente si riporta la composizione del Comitato al 31 dicembre 2021. Si ricorda che il Presidente del Comitato Remunerazioni è un consigliere eletto nella lista n.2 degli Investitori Istituzionali.

Figura 10. COMPOSIZIONE DEL COMITATO AL 31 DICEMBRE 2021



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

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

- formulare al Consiglio di Amministrazione proposte o esprimere pareri in merito alla remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza con le disposizioni vigenti;
- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica della società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile, dei componenti degli organi di controllo, 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;
- 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 e Rischi costituito nell'ambito del Consiglio di Amministrazione;

1349

- 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 in materia di politica di remunerazione e sui compensi corrisposti da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea annuale di bilancio;
- svolgere gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

Per quel che riguarda le competenze del Comitato Remunerazioni riferite al Patrimonio BancoPosta, si rimanda all'Allegato *"Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta"*.

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

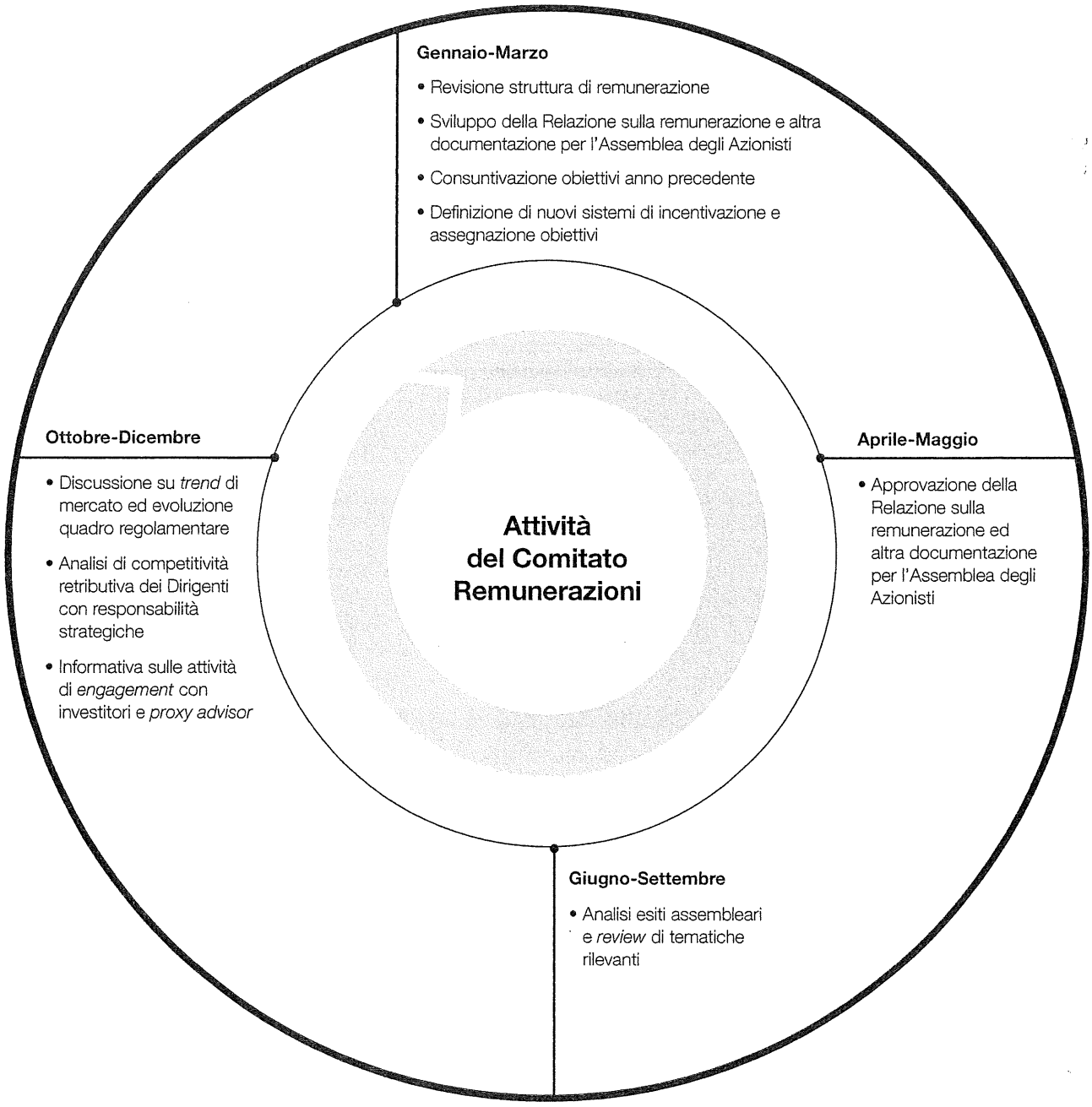
Il Comitato ha facoltà di accesso (nei limiti dei compiti ad esso attribuiti) alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può avvalersi di consulenti ed esperti esterni a spese della Società, nei limiti del budget complessivo approvato dal Consiglio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

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

1350

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Figura 11. CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMITATO REMUNERAZIONI



Altri Comitati endoconsiliari

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

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

1351

E-MARKET SDIR CERTIFIED

2.3 Collegio Sindacale

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

2.4 Altri soggetti

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

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

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

Con riferimento al Patrimonio BancoPosta, si rinvia a quanto definito nell'Allegato *"Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta"* per i compiti e le responsabilità del Responsabile della funzione BancoPosta e delle relative funzioni di controllo.

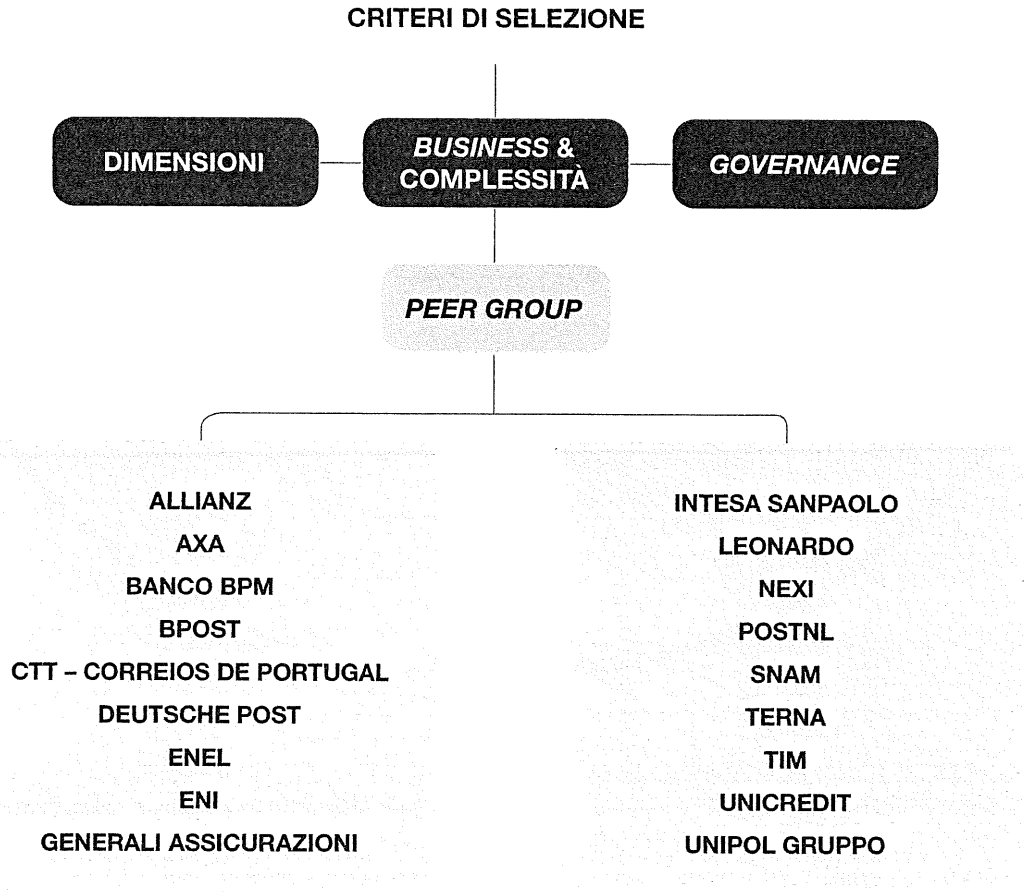
1352

3. Prassi di mercato

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

Il *peer group* 2022, definito per il confronto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, presenta, rispetto a quello utilizzato nel 2021, una novità, pur mantenendo invariato il numero complessivo di società identificate: viene infatti inclusa Nexi – in luogo di Saipem – in quanto, alla luce della recente trasformazione di *business* e in qualità di operatore rilevante nell'ambito dei servizi di pagamento, risulta maggiormente "comparabile" con Poste Italiane secondo i criteri esplicitati di seguito:

Figura 12. *PEER GROUP*



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

1353

In particolare, per la valutazione del parametro "Dimensioni", sono stati considerati la capitalizzazione, i ricavi e il numero di dipendenti. Nel parametro "*Business* & Complessità" sono tenuti in evidenza i diversi settori in cui il Gruppo Poste Italiane opera (con un focus sul settore bancario italiano, poiché l'AD-DG è sottoposto alla normativa di vigilanza bancaria, ma anche sul settore assicurativo, dei pagamenti e della logistica e pacchi), oltre alle complessità gestite. Infine, nel parametro "*Governance*" sono state incluse alcune realtà partecipate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, da Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. oppure soggette alla vigilanza dell'AGCOM (Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni), ferma restando l'appartenenza all'indice FTSE MIB.

Per il confronto remunerativo relativo ai Dirigenti con responsabilità strategiche, la Società utilizza un *panel* di aziende con caratteristiche coerenti con quelle selezionate per l'AD-DG; ove ritenuto significativo si può avvalere di *panel* di settore (ad esempio per i ruoli nel segmento *financial services*).

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

1354

E-MARKET SDIR CERTIFIED

4. Politiche di remunerazione e incentivazione 2022

4.1 Elementi della remunerazione

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

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

Componenti fisse

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

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

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

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

Sono previsti alcuni benefici non monetari nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato. I *benefit*[3] sono disciplinati da specifiche linee guida che prevedono l'applicazione di criteri comuni per segmenti di popolazione omogenei.

Componenti variabili

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

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

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

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

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

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

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

1355

Altri elementi

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

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

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

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

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

Le caratteristiche sono differenziate per categoria di destinatari:

Figura 13. SINTESI CARATTERISTICHE SOGS PER AD-DG E DIRS

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

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

4.3 Consiglio di Amministrazione

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

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

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

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

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

1356

E-MARKET SDIR CERTIFIED

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

In particolare, la remunerazione degli altri Amministratori prevede una componente fissa, a titolo di emolumento, stabilita dall'Assemblea degli azionisti per tutta la durata del mandato. Come sopra indicato, l'Assemblea degli azionisti del 15 maggio 2020, per il mandato 2020-2022, ha deliberato i compensi ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. pari a € 40.000 annui (fatto salvo quanto precisato al successivo paragrafo 4.4.1 con riferimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione), confermando i valori definiti per il precedente mandato. 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.

Nel corso del 2021, la verifica del posizionamento dei compensi previsti per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari rispetto al *peer group* descritto dalla Relazione sulla politica in materia di remunerazione approvata dall'Assemblea degli azionisti nel 2021 ha evidenziato un sostanziale allineamento al primo quartile di mercato. Poste Italiane, come noto, è caratterizzata dalla presenza in molteplici segmenti di *business* eterogenei e soggetti a specifiche regolamentazioni di riferimento che richiedono ai membri dei comitati endoconsiliari la profusione di un impegno rilevante e il continuo aggiornamento.

La figura sottostante illustra, pertanto, la revisione dei compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari a partire dal 2022, deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale, subordinatamente all'approvazione della presente Relazione sulla Remunerazione da parte dell'Assemblea. La nuova situazione retributiva, in coerenza con il principio di sobrietà che contraddistingue Poste Italiane, colloca i compensi per Presidente e Membri dei Comitati tra il primo quartile e la mediana di mercato.

Figura 14. COMPENSI COMITATI ENDOCONSILIARI

		Compenso 1° gennaio 2022
Comitato Remunerazioni	Presidente	**35.000** euro
	Membro	**22.500** euro
Comitato Nomine e *Corporate Governance*	Presidente	**35.000** euro
	Membro	**22.500** euro
Comitato Controllo e Rischi	Presidente	**50.000** euro
	Membro	**35.000** euro
Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati	Presidente	**35.000** euro
	Membro	**22.500** euro
Comitato Sostenibilità	Presidente	**35.000** euro
	Membro	**22.500** euro

Gli incrementi sono stati deliberati nel pieno rispetto del principio di Equità e Sobrietà della *Reward Strategy* già descritto in precedenza.

4.3.1 Presidente del Consiglio di Amministrazione

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

In aggiunta a quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione in data 17 dicembre 2020 ha definito, per il mandato 2020-2022, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale, un compenso per il Presidente del Consiglio di

1357

Amministrazione (ex art. 2389, comma 3 c.c.). Tale compenso aggiuntivo è pari a € 420.000 annui, invariato rispetto a quello definito per il precedente mandato. Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile.

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

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

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

4.3.2 Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG)

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

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

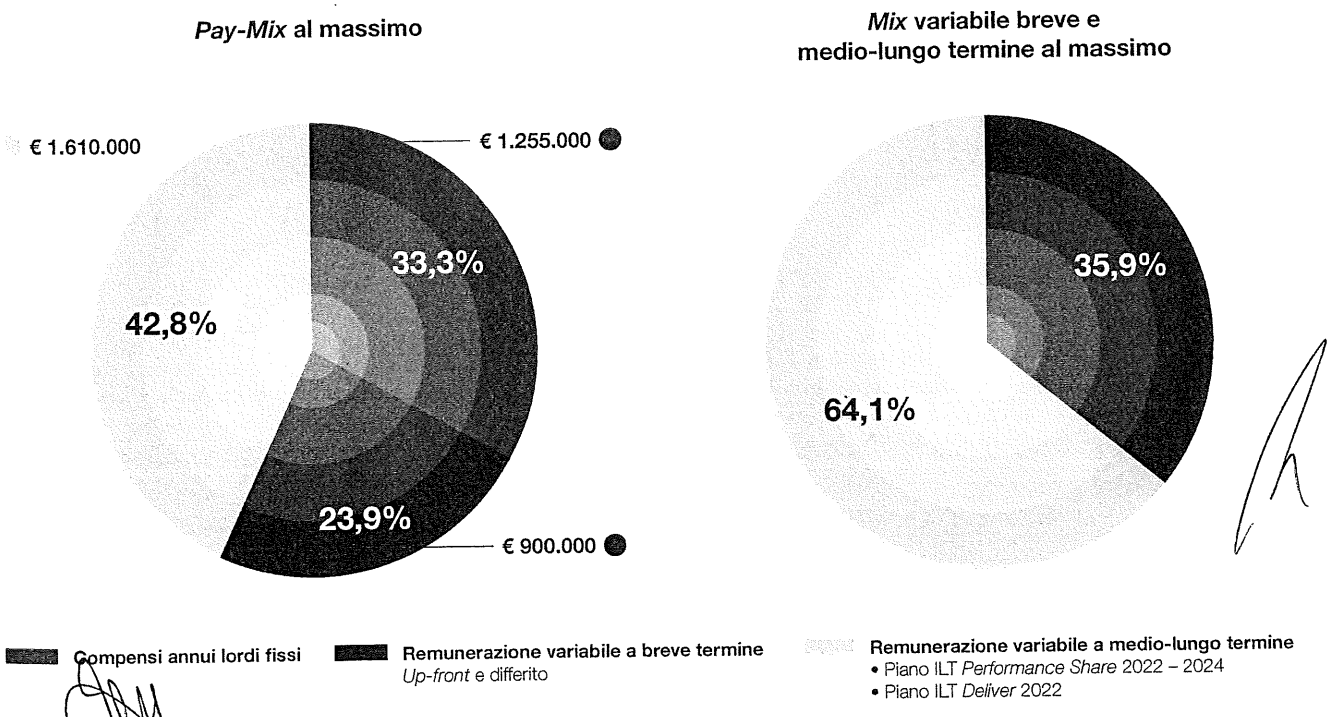
A partire dal 2021, come deliberato dall'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021, il limite di incidenza massima della remunerazione variabile in rapporto alla remunerazione fissa è pari al 2:1.

I compensi annui lordi fissi, in riferimento al mandato 2020-2022, non hanno subito variazioni rispetto al precedente mandato e si confermano pertanto pari a € 1.255.000, mentre il valore dei sistemi di incentivazione complessivi (sia a breve sia a medio-lungo termine) non può essere superiore al doppio del medesimo ammontare fisso (invariato rispetto al 2021).

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

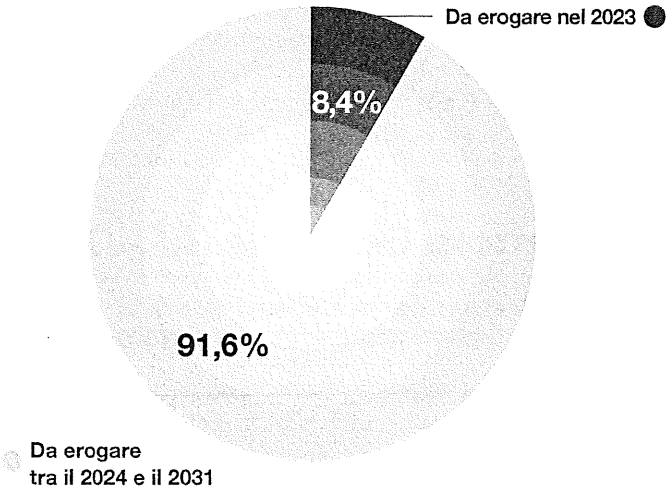
Alla luce di tali elementi, si rappresenta di seguito il "*Pay-Mix*" dell'AD-DG per il 2022, nell'ipotesi di conseguimento dei risultati a livello "massimo". Sono, inoltre, illustrati il *mix* fra la componente variabile a breve e a medio-lungo termine, un focus sulle tempistiche di riconoscimento della remunerazione variabile e un focus sulla ripartizione fra la componente monetaria e quella azionaria:

Figura 15. *PAY-MIX* AD-DG AL MASSIMO

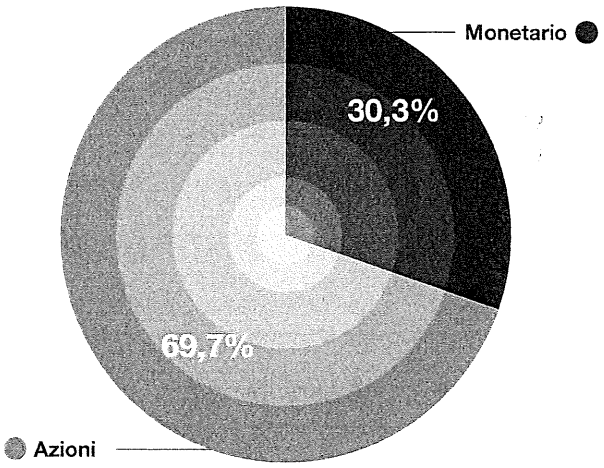


1358

Tempistiche di riconoscimento della Remunerazione variabile di nuova assegnazione nel 2022 al massimo



***Mix* Monetario/Azioni al massimo**



Il *Pay-Mix* è stato calcolato prendendo a riferimento il valore dei sistemi incentivanti a breve e a medio-lungo termine al massimo, dunque nell'ipotesi di conseguimento dei risultati ai valori massimi, considerando il valore intero del "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*" e il valore annualizzato del "Piano ILT *Deliver* 2022". **I valori sia della retribuzione fissa sia della remunerazione variabile a breve e a medio-lungo termine sono invariati rispetto al 2021.**

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

In merito alle tempistiche di riconoscimento della remunerazione variabile di nuova assegnazione deliberata nel 2022, meno del 10% potrà essere erogata nel 2023 nel caso di *performance* al massimo, mentre più del 90% potrà essere erogata tra il 2024 e il 2031.

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

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

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

Compensi annui lordi fissi

I compensi annui lordi fissi dell'AD-DG, pari a € 1.255.000 (invariati rispetto a quelli previsti per il precedente mandato), sono costituiti da componenti relative al rapporto di amministrazione e al rapporto dirigenziale in qualità di Direttore Generale[4].

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

1359

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Remunerazione variabile

La remunerazione variabile dell'AD-DG è composta dal sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO"), dal "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*" e dal "Piano ILT *Deliver* 2022" (quest'ultimo approvato nel 2018). Il sistema "MBO" incentiva il conseguimento di obiettivi su base annuale, il "Piano ILT *Performance Share*" su base triennale e il "Piano ILT *Deliver* 2022" su base quinquennale.

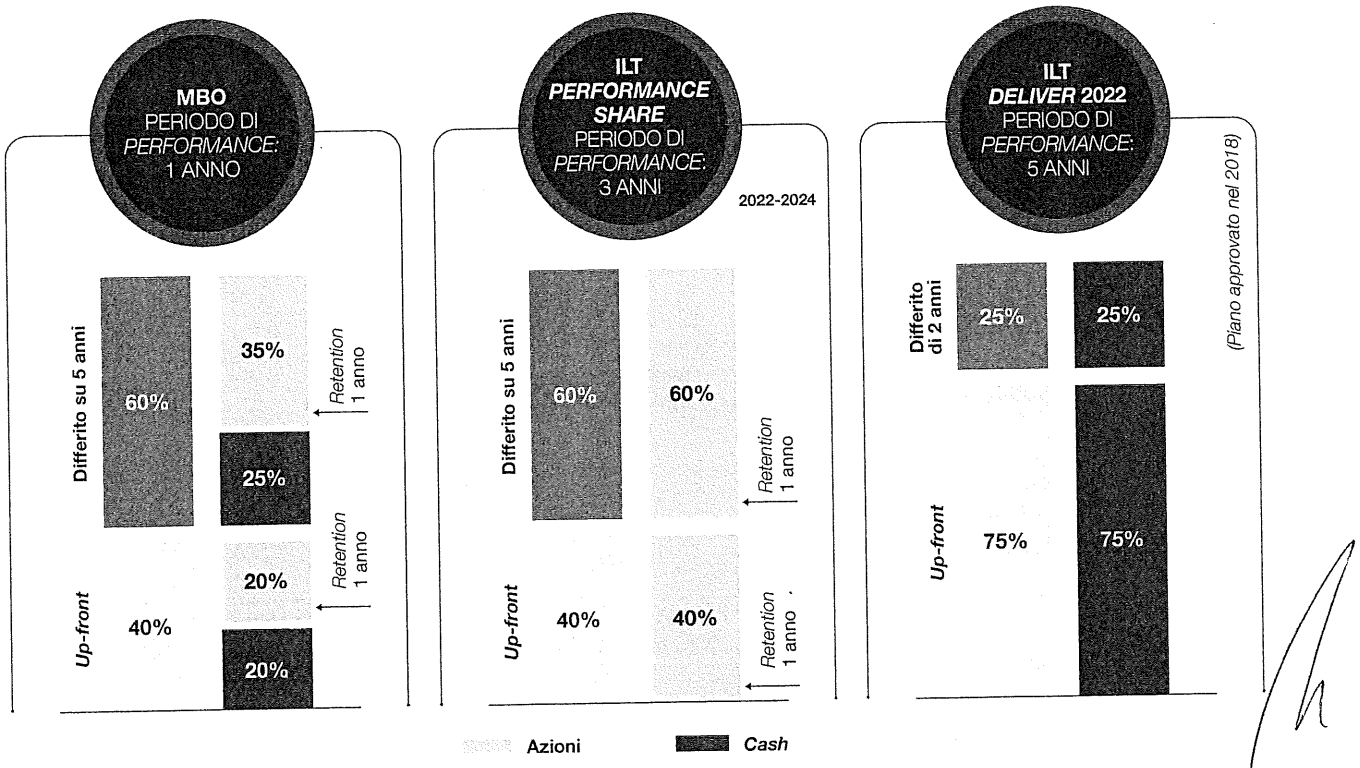
Il "Piano ILT *Performance Share*" consente di mantenere una costante correlazione tra remunerazione variabile e *performance* di medio-lungo periodo, rafforzando l'allineamento rispetto agli interessi degli investitori anche in considerazione della corresponsione dell'incentivo in Azioni ordinarie di Poste Italiane. Il "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*" ha, altresì, l'obiettivo di supportare l'efficace implementazione del Piano Strategico "2024 Sustain & Innovate Plus". A tale riguardo, si fa presente che i piani di incentivazione a lungo termine sono sottoposti a meccanismi di differimento e *retention*. Inoltre, ciascuna quota di remunerazione variabile (sia *up-front* sia differita) è sottoposta a meccanismi di correzione *ex-post* (*malus* e/o *claw back*) che, sulla base dei risultati conseguiti e/o dei comportamenti individuali, possono condurre alla riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa e, ove ricorrano particolari condizioni, alla richiesta di restituzione degli importi già corrisposti.

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

L'AD-DG è incluso nel Personale più rilevante nell'ambito del perimetro di applicazione delle "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta*" e la relativa struttura remunerativa prevede il contenimento della remunerazione variabile complessiva nell'ambito del rapporto 2:1, tra componente variabile (a breve e a medio-lungo termine) e componente fissa in aggiunta a periodi di differimento e *retention*.

Per maggiori dettagli in merito si rimanda ai paragrafi successivi.

Figura 16. REMUNERAZIONE VARIABILE AD-DG



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

1360

E-MARKET SDIR CERTIFIED

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

Il sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO") ha il fine di rafforzare l'attenzione alla creazione di valore per gli *stakeholder* attraverso il collegamento dell'incentivo assegnato su obiettivi annuali e le *performance* effettivamente conseguite nel medesimo periodo di riferimento. Le caratteristiche del sistema "MBO" per l'AD-DG sono state definite anche sulla base della normativa applicabile. L'importo maturabile, soggetto alle regole di seguito illustrate, potrà essere al massimo pari a € 900.000 per il 2022, e rientra nel limite del rapporto 2:1, tra componente variabile e componente fissa.

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

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

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

Condizione cancello e condizioni di accesso

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

Figura 17. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO AL SISTEMA "MBO" AD-DG

Condizione Cancello	Condizioni di Accesso
EBIT di Gruppo – 2 mld € *Valore arrotondato alla prima cifra decimale*	Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: **CET 1**
	Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: **LCR**
	Parametro di adeguatezza patrimoniale Gruppo Assicurativo Poste Vita: ***Solvency II Ratio***

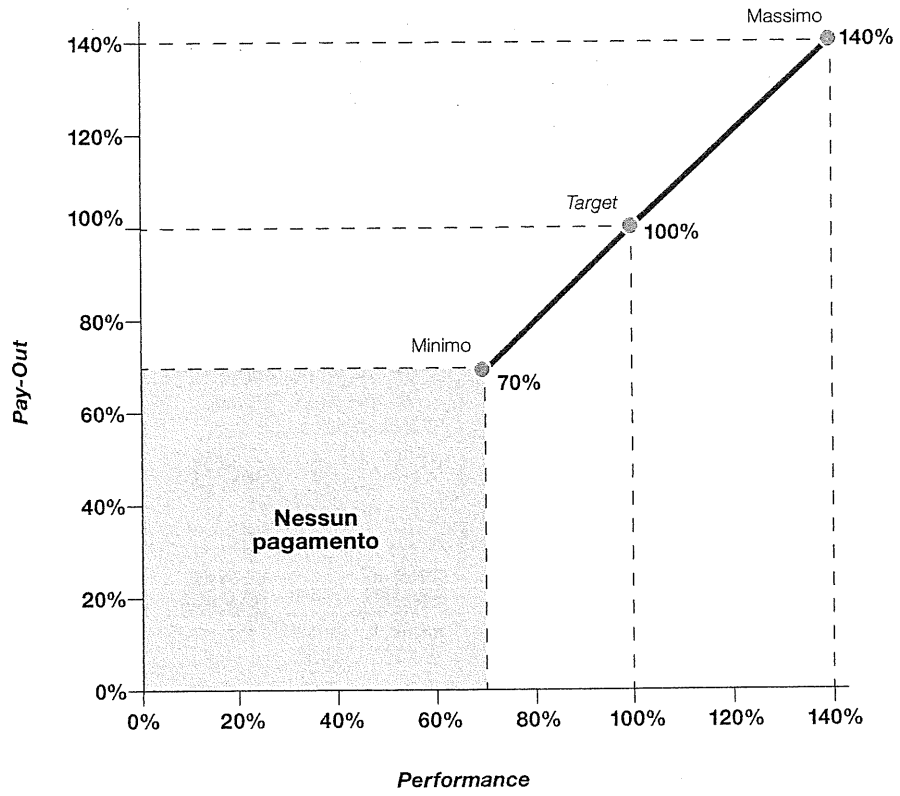
Con riferimento alle condizioni di accesso, i parametri definiti sono al livello di *risk tolerance* dei *Risk Appetite Framework* rispettivamente del Patrimonio BancoPosta e del Gruppo Assicurativo Poste Vita.

Obiettivi di *performance*

Gli obiettivi di *performance* 2022 sono declinati coerentemente con le direttrici del Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate Plus*". Di seguito, si riporta la curva di incentivazione per il sistema "MBO" che collega il livello ponderato complessivo di raggiungimento degli obiettivi di *performance* al livello di *pay-out* (per *performance* inferiori alla soglia di livello "minimo" non è previsto alcun premio):

136

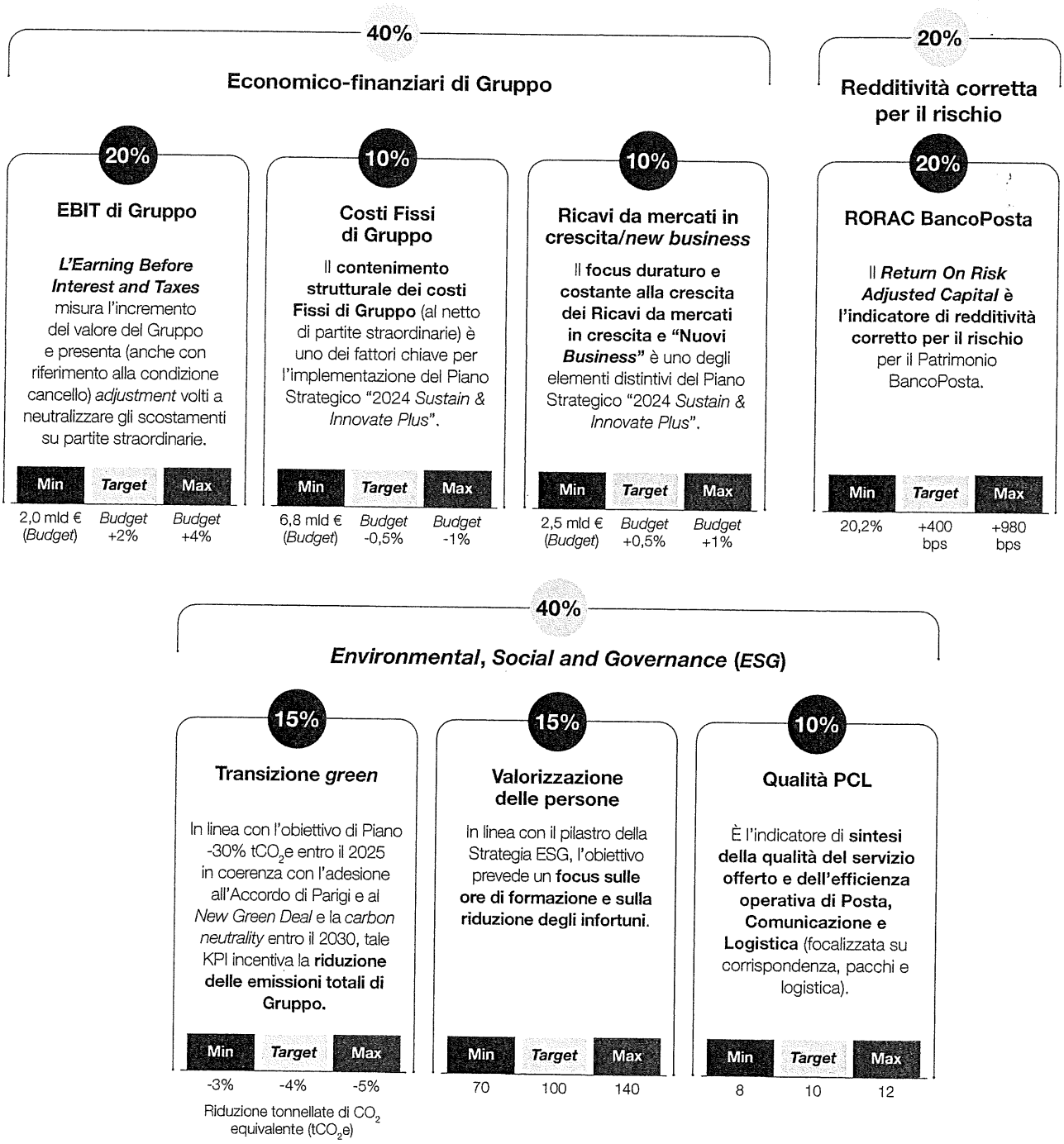
Figura 18. CURVA DI INCENTIVAZIONE "MBO" AD-DG



Nella figura successiva sono riportati gli obiettivi di *performance* per il sistema "MBO" 2022 dell'AD-DG. Gli obiettivi sono collegati al Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate Plus*" ed afferiscono alle seguenti tre aree:

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Figura 19. OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* SISTEMA "MBO" 2022 AD-DG



** NOTA: I valori di EBIT di Gruppo, Costi Fissi di Gruppo e Ricavi da mercati in crescita/new business sono arrotondati alla prima cifra decimale. Con riferimento all'EBIT, verranno neutralizzate eventuali variazioni di perimetro (in positivo e negativo) generate da M&A e costi di ristrutturazione legati agli esodi incentivati (pari a budget nel 2022 a € 0,2 mld).*

Con riferimento al Gruppo Assicurativo Poste Vita, partendo da una forte posizione patrimoniale, si conferma l'ambizione manageriale di mantenere un *Solvency II Ratio* che, come evidenziato alla figura 17, è una delle condizioni di accesso del Piano MBO 2022.

L'attenzione ai margini è uno degli elementi fondamentali del Piano Strategico: l'EBIT, obiettivo chiave dei sistemi di incentivazione che garantisce la sostenibilità degli stessi, rappresenta l'indicatore di sintesi dei risultati comuni a tutti i *business* del Gruppo ed è misurato a livello annuale e pluriennale. La novità del Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate Plus*" è quella di affiancare al focus sulla *cost discipline* anche una forte attenzione ai ricavi da nuovi *business* e mercati in crescita (a titolo esemplificativo ma non esaustivo, energia, *P&C, motor*, fibra, pacchi, monetica).

1363

Il focus sugli obiettivi ESG è prioritario anche nel 2022, anno in cui la tutela dell'ambiente e la valorizzazione delle persone sono, ancor di più, elementi cardine della strategia del Gruppo. Inoltre, la qualità del servizio offerto in ambito pacchi è sempre più rilevante per i nostri clienti alla luce della crescita dell'*e-commerce* in Italia.

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

Figura 20. FOCUS SU OBIETTIVO *CARBON NEUTRALITY*



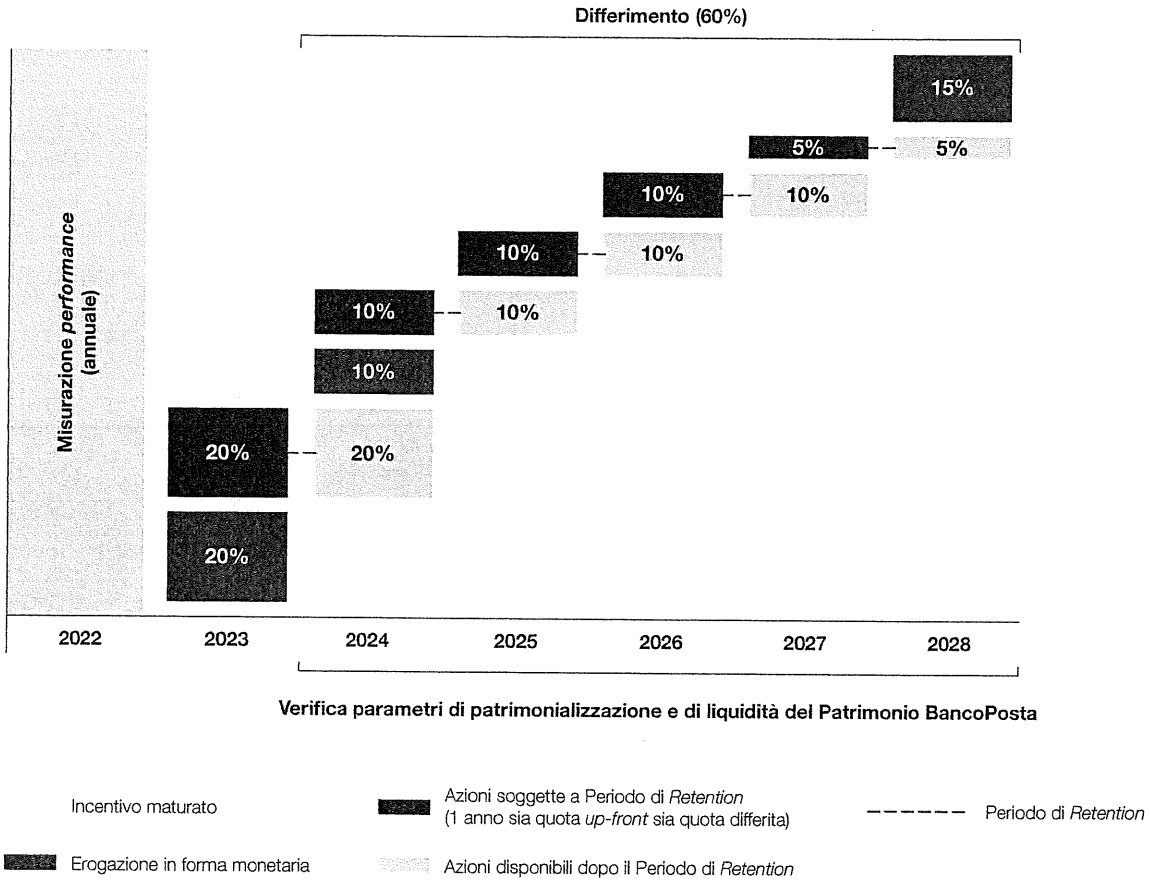
Infine, è incluso un obiettivo legato alla Valorizzazione delle Persone che, in linea con il pilastro della Strategia ESG, prevede un focus sulle ore di formazione (5 milioni di ore) e sulla riduzione degli infortuni (le iniziative per il rafforzamento dei presidi in ambito salute e sicurezza sul lavoro sono sviluppate con l'obiettivo di ridurre gli infortuni del 1% rispetto al periodo pre-pandemico).

Modalità di erogazione

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

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Figura 21. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA "MBO" PER AD-DG



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

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

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

Si sottolinea che, stante l'utilizzo di Azioni ordinarie di Poste Italiane, la Società sottoporrà all'Assemblea degli azionisti del 27 maggio 2022 l'approvazione del *Documento Informativo* predisposto ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

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

1365

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

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

L'AD-DG è destinatario del "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*", sottoposto ad approvazione in occasione dall'Assemblea degli azionisti del 27 maggio 2022, le cui specificità sono illustrate nel paragrafo seguente. Il "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*", basato interamente su Azioni ordinarie di Poste Italiane, prevede obiettivi di redditività, di ritorno per gli azionisti e ESG su un orizzonte temporale di 3 anni, volti a massimizzare l'*execution* delle direttrici del Piano Strategico, nel rispetto della rischiosità prospettica governata nel *Risk Appetite Framework*.

Il "Piano ILT *Performance Share* 2022-2024" si integra con l'incentivazione a lungo termine del "Piano ILT *Deliver* 2022" attivato nel 2018, focalizzato su un'attenzione duratura e costante alla crescita dei ricavi e al contenimento del costo del lavoro oltre all'inclusione di Poste Italiane in indici di sostenibilità riconosciuti a livello internazionale. Resta inteso che, nell'ambito della componente variabile a lungo termine dell'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale, permane il secondo ciclo del "Piano ILT *Performance Share*" assegnato nel 2020 e il "Piano ILT *Performance Share* 2021-2023" assegnato nel 2021, per i quali si rinvia alle Relazioni sulla Remunerazione già approvate da intendersi qui ritrascritte. Si ricorda che, come descritto nel par. 4.2 "Linee Guida di Possesso Azionario (anche *Share Ownership Guidelines – SOGs*)", l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è destinatario delle Linee Guida di Possesso Azionario di Poste Italiane e, pertanto, fino alla scadenza del mandato/termine del rapporto si impegna a mantenere il 50% di Azioni disponibili derivanti dal "Piano ILT *Performance Share*", a meno di aver già raggiunto l'ammontare *target*.

Piano ILT *Performance Share* 2022-2024

Il "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*", in un'ottica di allineamento alle migliori prassi di mercato, è caratterizzato dai seguenti elementi:

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

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

Il numero di diritti a ricevere Azioni assegnato è stato definito sulla base della media aritmetica dei prezzi delle Azioni rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto al 22 febbraio 2022, data del Consiglio di Amministrazione che ha deliberato l'assegnazione del Piano e di sottoporre all'Assemblea degli azionisti l'adozione dello stesso.

Si sottolinea che, stante l'utilizzo di Azioni ordinarie di Poste Italiane, la Società sottoporrà all'Assemblea degli azionisti del 27 maggio 2022 l'approvazione del *Documento Informativo* predisposto ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

Condizione cancello e condizioni di accesso

Il "Piano ILT *Performance Share* 2022-2024" prevede una condizione cancello – rappresentata dall'EBIT cumulato triennale del Gruppo Poste Italiane – il cui conseguimento abilita l'effettiva possibilità di accedere all'incentivo collegato al Piano stesso.

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

1366

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Figura 22. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO AL "PIANO ILT *PERFORMANCE SHARE* 2022-2024" PER AD-DG

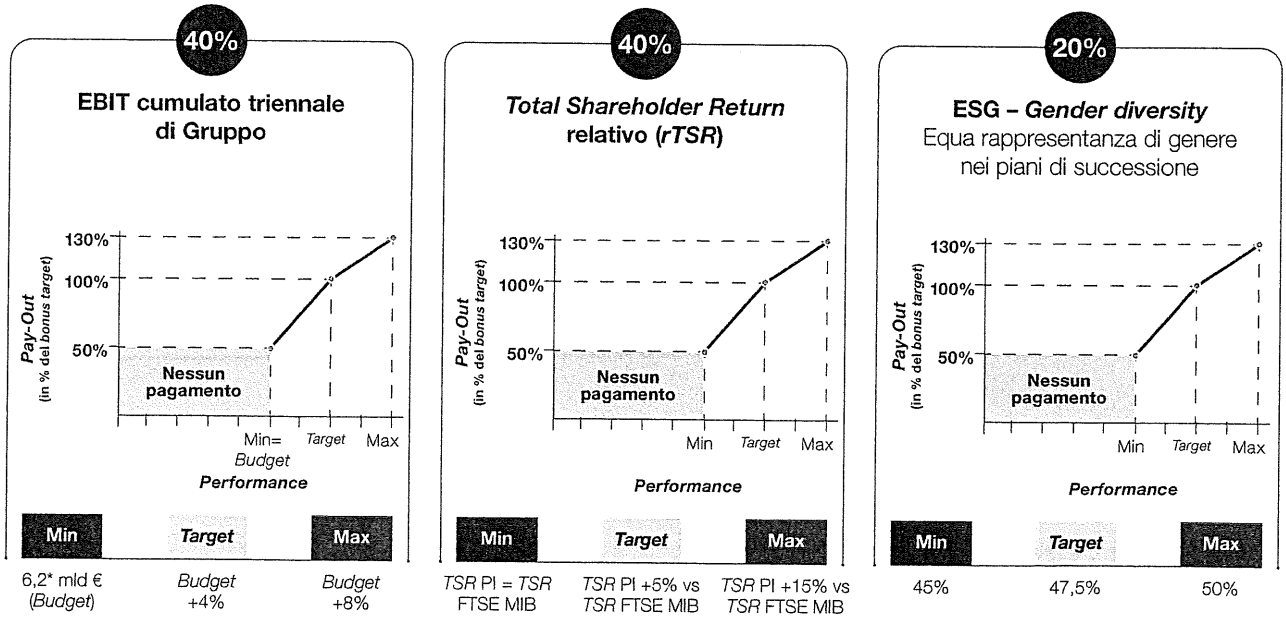
Condizione Cancello	Condizioni di Accesso
EBIT di Gruppo cumulato triennale – 6,2 mld € *Valore arrotondato alla prima cifra decimale*	Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: **CET 1**
	Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: **LCR**
	Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta: **RORAC**

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

Obiettivi di *performance*

Gli obiettivi di *performance* del "Piano ILT *Performance Share* 2022-2024" sono di seguito illustrati:

Figura 23. OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* E PESI "PIANO ILT *PERFORMANCE SHARE* 2022-2024" PER AD-DG



** Valore arrotondato alla prima cifra decimale.*

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

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

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

L'obiettivo ESG è collegato al rafforzamento della presenza femminile nei piani di successione manageriale, funzionale a

1367

E-MARKET SDIR CERTIFIED

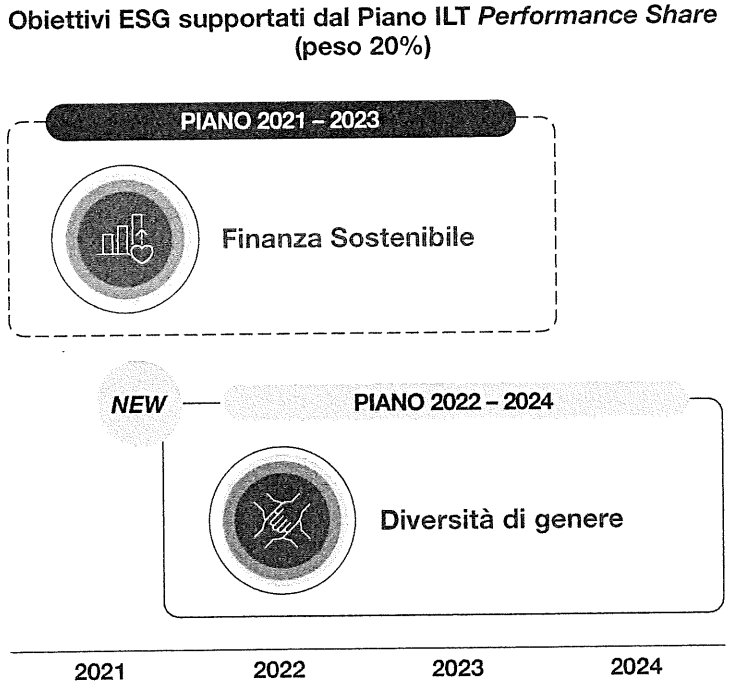
incrementare la presenza delle donne nelle posizioni a maggiore responsabilità del Gruppo Poste Italiane. Lo scopo dell'introduzione del nuovo obiettivo è quello di favorire la diversità, che costituisce, mediante un ampliamento delle competenze e delle capacità, una risorsa strategica chiave per la creazione di valore aggiunto per tutti gli attori coinvolti (tra gli altri azionisti, dipendenti, fornitori, clienti, pubblica amministrazione e sistema Paese). Il KPI si inserisce in un più ampio percorso di rafforzamento della *leadership* femminile che si articola, altresì, in piani di sviluppo e formazione, percorsi di *mentoring* e *coaching* dedicati alle donne. L'ottica è sempre di lungo periodo per garantire la crescita interna di un *management* ancor più allineato all'evoluzione del mercato e sempre più pronto all'assunzione di ruoli a maggiore responsabilità.

In particolare, l'indicatore viene calcolato rapportando il numero di candidature alla successione occupate da donne rispetto al numero di candidature complessivo. Si evidenzia che la *baseline* di inizio periodo è pari a circa il 30% del numero di candidature alla successione occupate da donne rispetto al numero di candidature complessivo.

La metodologia alla base dei piani di successione nel triennio 2022-2024 è strutturata e coinvolge il *management* del Gruppo nel rispetto delle normative di riferimento e di quanto definito nei processi di Corporate Governance. Le posizioni chiave, oggetto dei piani di successione, sono circa 150 e includono, tra gli altri, tutti i primi livelli di riporto dell'AD-DG di Poste Italiane S.p.A. e gli Amministratori Delegati delle principali Società del Gruppo (di seguito anche "SdG"). Tali posizioni sono state individuate sulla base della complessità organizzativa dei ruoli e dell'impatto degli stessi sulle direttrici strategiche del Piano "2024 *Sustain & Innovate Plus*".

Si ricorda che il Piano ILT *Performance Share* è, sin dal 2019, un piano che prevede una assegnazione annuale e presenta obiettivi coerenti con le priorità strategiche di Poste Italiane. Pertanto, a fronte del KPI sulla *gender diversity* definito per il Piano ILT *Performance Share* 2022-2024, permane il focus sul tema della finanza sostenibile – che resta uno dei pilastri chiave della strategia ESG del Gruppo – incluso nel Piano ILT *Performance Share* 2021-2023.

Figura 24. FOCUS OBIETTIVI ESG



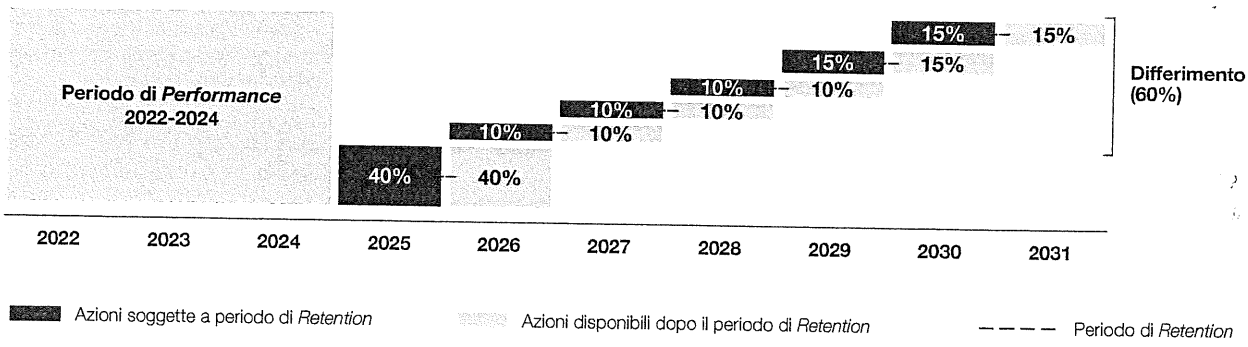
Modalità di erogazione

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

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

1368

Figura 25. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL "PIANO ILT *PERFORMANCE SHARE* 2022-2024" PER AD-DG



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

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

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

Piano ILT *Deliver* 2022 (Piano approvato nel 2018)

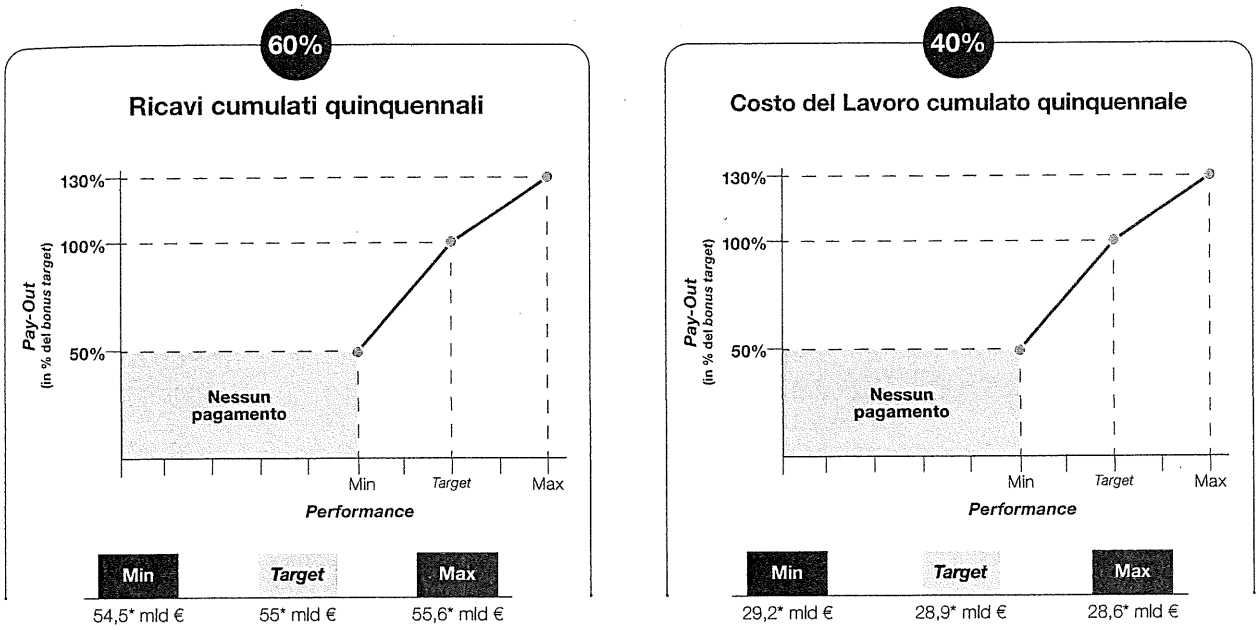
Si ricorda che a sostegno del piano strategico *Deliver* 2022 è stato avviato l'omonimo sistema di incentivazione a lungo termine, in un'unica assegnazione nel 2018 per l'AD-DG, collegato al conseguimento degli obiettivi di *performance* verificati su un orizzonte temporale quinquennale (2018-2022).

Figura 26. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO AL "PIANO ILT *DELIVER* 2022" PER AD-DG

Condizione Cancello	Condizioni di Accesso
EBIT di Gruppo cumulato quinquennale – 8 mld € *Valore arrotondato alla prima cifra decimale*	Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: **CET 1**
	Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: **LCR**
	Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta: **RORAC**

136

Figura 27. INDICATORI DI *PERFORMANCE* E PESI "PIANO ILT *DELIVER* 2022" PER AD-DG



* Valore arrotondato alla prima cifra decimale.

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

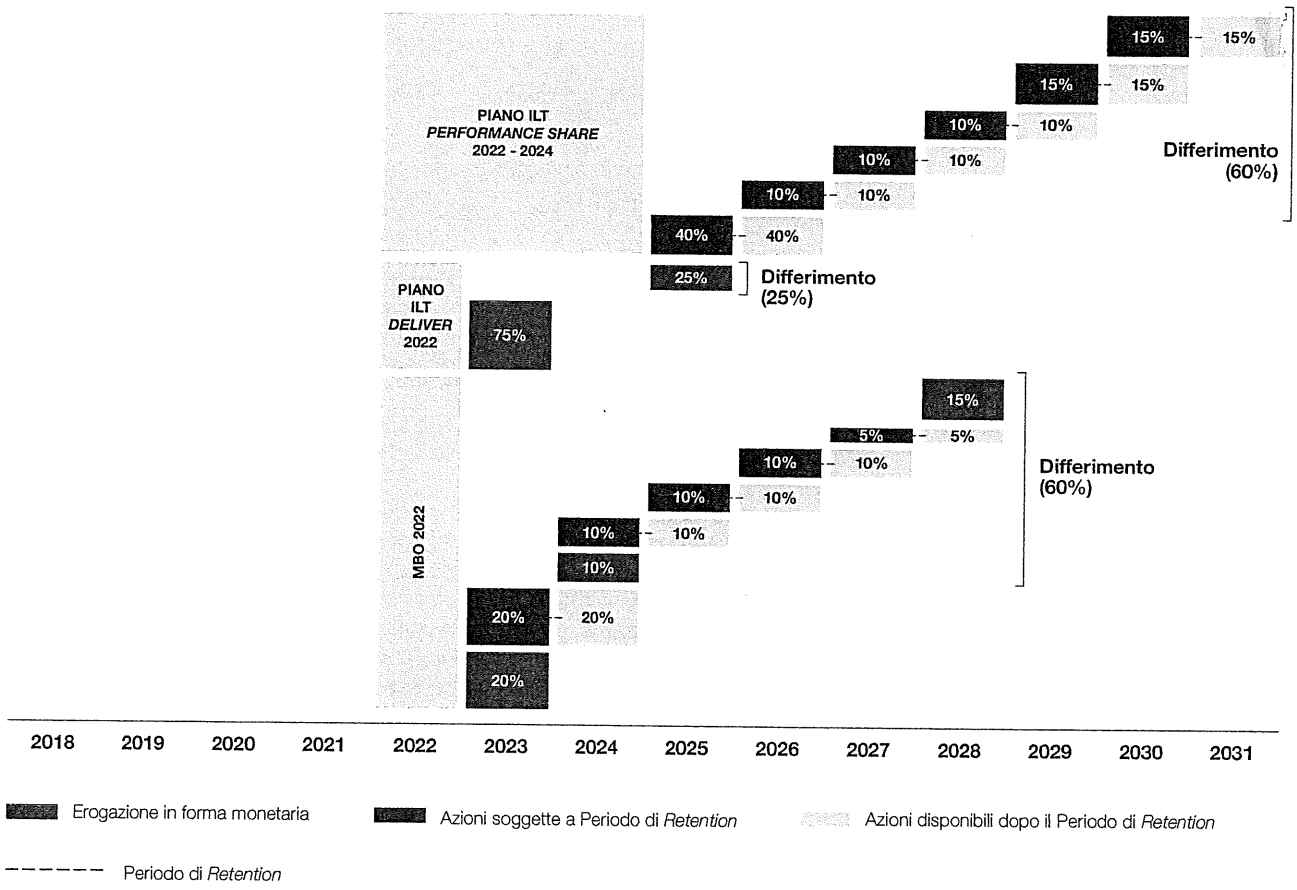
L'ammontare computato per l'AD-DG, in ogni singolo anno è pari al massimo a € 355.000 e rientra nel calcolo del rapporto 2:1, tra componente variabile e componente fissa.

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

1370

Sintesi dei sistemi d'incentivazione a breve termine e medio-lungo termine 2022

Figura 28. *PAY-OUT* REMUNERAZIONE VARIABILE AD-DG



I sistemi si sviluppano su un orizzonte temporale che arriva fino al 2031, inclusivo dei periodi di *performance*, differimento e *retention*. A fronte delle *performance* conseguite, infatti, meno del 10% della remunerazione variabile di nuova assegnazione per il 2022 viene effettivamente erogata nel 2023, a valle dell'approvazione del Bilancio di Esercizio 2022, mentre la restante parte è distribuita nel tempo. Ciascuna erogazione è sottoposta almeno alla verifica dei parametri di patrimonializzazione e liquidità del Patrimonio BancoPosta.

Resta inteso che nel 2020 e nel 2021 sono stati assegnati Piani ILT *Performance Share* triennali il cui periodo di *performance* è, rispettivamente, 2020-2022 e 2021-2023.

1371

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Figura 29. CONDIZIONI E OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* REMUNERAZIONE VARIABILE AD-DG

CONDIZIONE CANCELLO

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

MBO 2022	ILT *DELIVER* (2018-2022)	ILT *PERFORMANCE SHARE* (2022-2024)
CONDIZIONI DI ACCESSO	**CONDIZIONI DI ACCESSO**	**CONDIZIONI DI ACCESSO**
• **CET1** BancoPosta • **LCR** BancoPosta • ***Solvency II 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**
• **20%** EBIT di Gruppo • **10%** Ricavi da mercati in crescita/ *New business* • **10%** Costi fissi 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%** Transizione *green* • **15%** Valorizzazione delle persone • **10%** Qualità PCL		• **20%** Equa rappresentanza di genere nei piani di successione

CONDIZIONE DI *MALUS*

Tutti i piani di incentivazione a breve e a medio-lungo termine, prevedono almeno due condizioni di *Malus*: CET1 BancoPosta e LCR BancoPosta.
Per l'ILT *Deliver* 2022 è previsto un *Malus* aggiuntivo (per la parte differita) collegato all'inclusione in indici di sostenibilità.

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

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

Pagamenti per la conclusione del rapporto

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

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

1372

E-MARKET SDIR CERTIFIED

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

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

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

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

Non è previsto un patto di non concorrenza.

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

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

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

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

Si ricorda che per il "Piano ILT *Performance Share* 2022-2024", come evidenziato nel Documento Informativo in approvazione nell'Assemblea degli azionisti del 27 maggio 2022, gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro sono i seguenti:

- nel caso in cui, prima della data di consegna delle azioni, si verifichi la cessazione del rapporto e il beneficiario venga qualificato come "*good leaver*" è previsto che l'attribuzione delle azioni ai sensi del piano avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di *performance* e dei periodi di differimento/*retention* previsti, ferma restando la valutazione circa la sussistenza delle condizioni previste nei regolamenti nonché del raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti; in tal caso, tuttavia, i diritti verranno attribuiti e, conseguentemente le azioni consegnate, sempre alle condizioni previste nei regolamenti, secondo il criterio *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario;
- nel caso di cessazione del rapporto prima della data di consegna delle azioni, il beneficiario qualificato come "*bad leaver*" perderà automaticamente tutti i diritti derivanti dal piano che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società.

1373

Si evidenzia, inoltre, che per il "Piano di incentivazione a breve termine 2022" basato su strumenti finanziari, descritto nel Documento Informativo in approvazione nell'Assemblea degli azionisti del 27 maggio 2022, gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro sono i seguenti:

- nel caso in cui, prima della data di erogazione del premio (e quindi anche di effettiva consegna delle azioni), si verifichi la cessazione del rapporto di lavoro e il beneficiario venga qualificato come "*good leaver*" è previsto che l'attribuzione del premio (e quindi anche della relativa quota in azioni) ai sensi del Piano avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di *performance* e dei periodi di differimento e *retention* previsti, ferma restando la valutazione circa la sussistenza delle condizioni previste nei regolamenti, nonché del raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti; in tal caso, tuttavia, i diritti verranno attribuiti e, conseguentemente le azioni consegnate, sempre alle condizioni previste nei regolamenti, secondo il criterio *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario;
- nel caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della data di erogazione del premio (e quindi della effettiva consegna della quota in azioni), il beneficiario qualificato come "*bad leaver*" perderà automaticamente tutti i diritti derivanti dal piano che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società.

Per maggiori dettagli, e con riferimento agli altri piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, in essere, si rimanda ai relativi Documenti Informativi approvati dal 2016 al 2021 da intendersi qui ritrascritti.

4.4 Collegio Sindacale

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

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

L'Assemblea degli azionisti del 27 maggio 2022, nel procedere al rinnovo del Collegio Sindacale per scadenza del mandato, provvederà a determinare – per ciascun anno di incarico – il compenso per il Presidente e il compenso per ciascun componente effettivo del Collegio.

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.

4.5 Dirigenti con responsabilità strategiche ("DIRS")

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

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

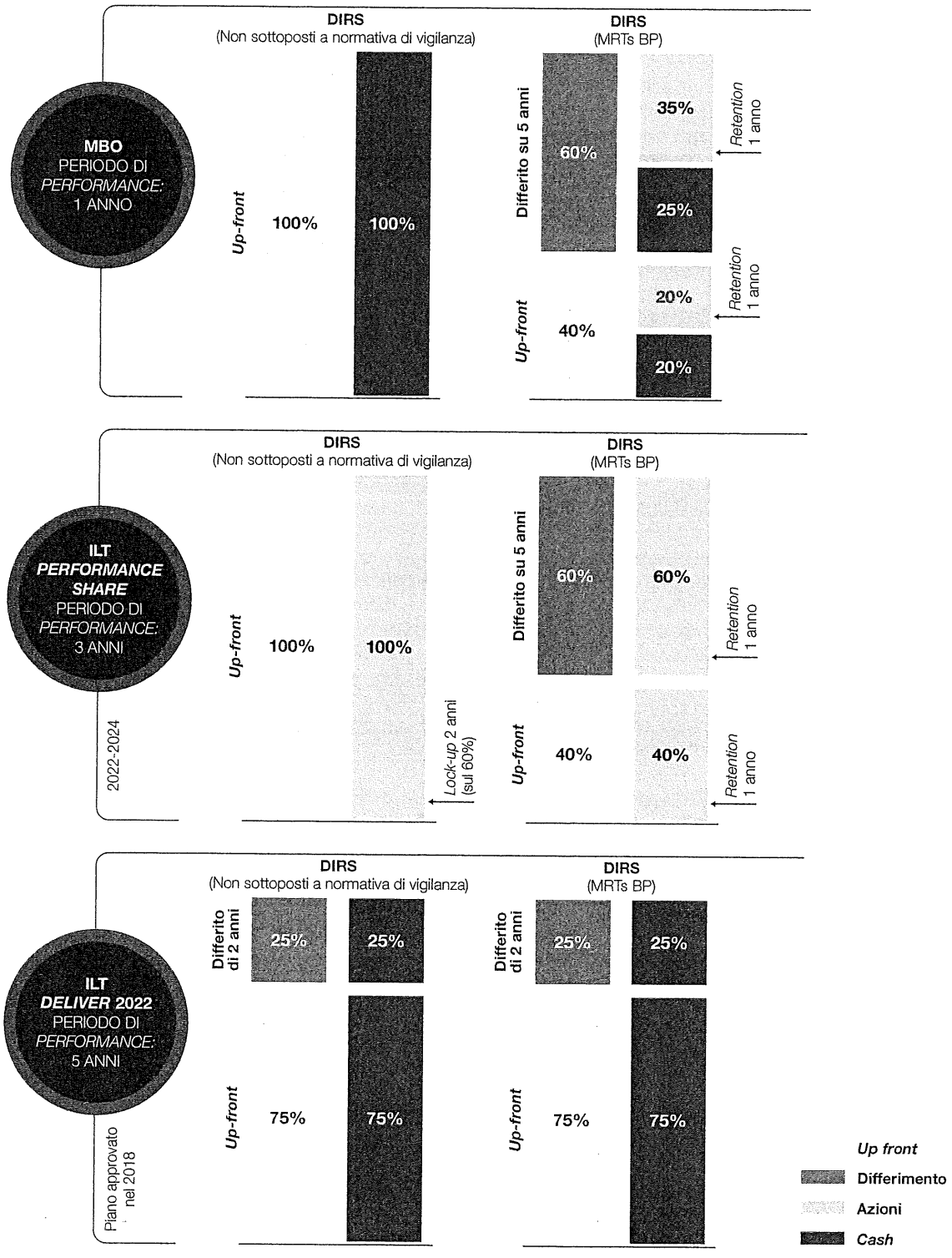
Di seguito è illustrata una sintesi degli schemi di incentivazione previsti per i DIRS, con evidenza dei criteri di erogazione definiti in coerenza con la regolamentazione di settore in caso di appartenenza al perimetro del "Personale più rilevante" o "*Material Risk Takers*" ("*MRTs*")[5] BancoPosta.

5. Rif. Allegato "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta*".

1376

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Figura 30. ILLUSTRAZIONE *PAY-OUT* REMUNERAZIONE VARIABILE DIRS



Si fa presente che gli schemi di *pay-out* dei *Material Risk Takers* del Patrimonio BancoPosta sono illustrati in dettaglio nell'Allegato "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta*".

Il Responsabile della funzione Controllo Interno è destinatario di sistemi di incentivazione che prevedono alcune caratteristiche peculiari in funzione del ruolo ricoperto.

1375

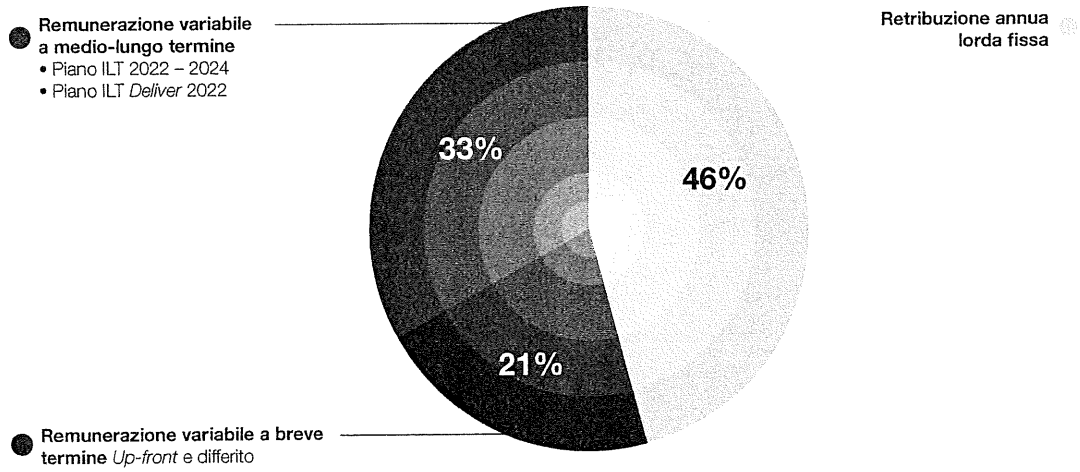
I sistemi di incentivazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche operanti nei settori regolamentati, prevedono peculiarità correlate alla regolamentazione di settore. Per maggiori dettagli, con riferimento alle Società del Gruppo sottoposte a normative di vigilanza in materia di remunerazione, si rimanda all'ultimo paragrafo della presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022, "Specificità per i settori regolamentati". I Dirigenti con responsabilità strategiche, rientranti nel perimetro di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione delle Società del Gruppo sottoposte a normative di vigilanza in materia di remunerazione, sono assoggettati a tali specificità.

Pay-Mix

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

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

Figura 31. ILLUSTRAZIONE *PAY-MIX* MEDIANO DIRS AL *TARGET*



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

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

Retribuzione annua lorda fissa

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

Remunerazione variabile

La componente variabile per i DIRS prevede, di norma, la partecipazione al piano d'incentivazione a breve termine "MBO", al "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*" e al "Piano ILT *Deliver* 2022".

Sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO" 2022)

Il Sistema "MBO" 2022 prevede:

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

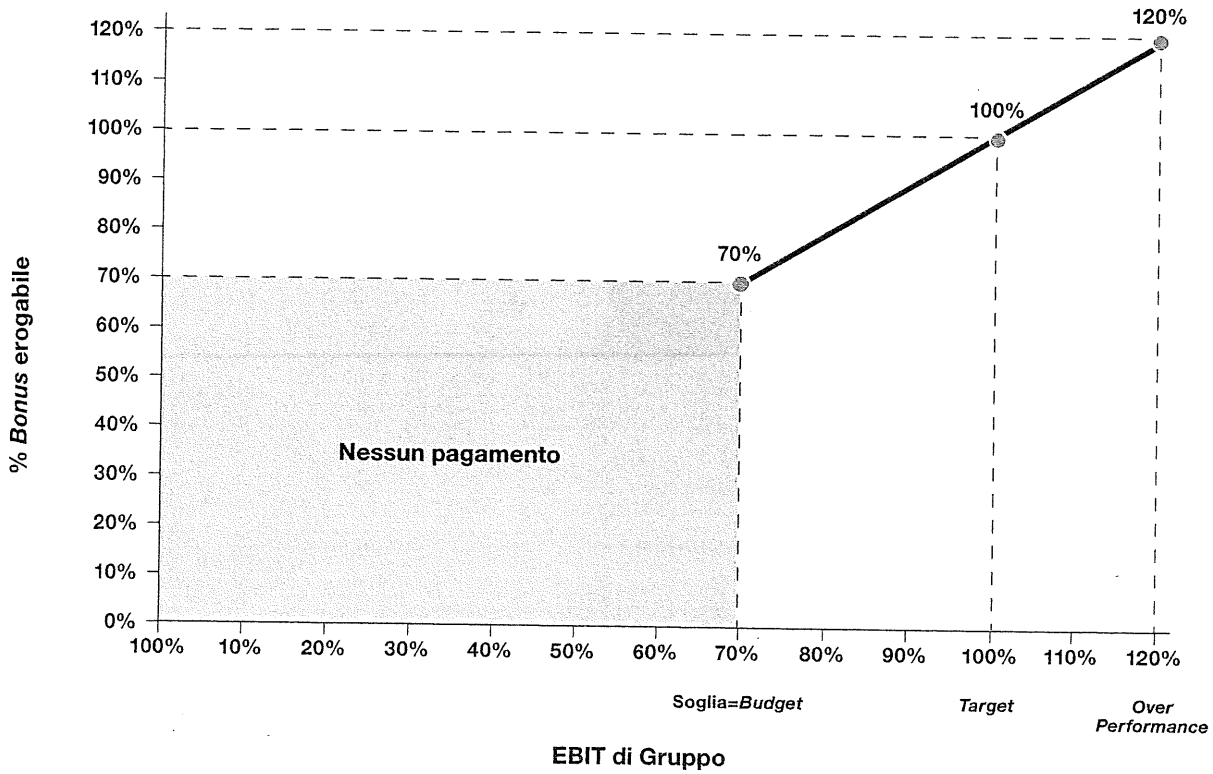
Il sistema poggia su un processo strutturato di definizione degli obiettivi e degli incentivi a essi collegati. Sono previsti un livello massimo di *performance* oltre il quale l'incentivo economico rimane costante e un livello di soglia al di sotto del quale il sistema non si attiva e, conseguentemente,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

Performance gate e obiettivi di *performance*

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

Nello specifico, il *performance gate* è rappresentato dall'"EBIT del Gruppo Poste Italiane", il cui valore soglia consente l'erogazione dell'incentivo al 70% del *bonus* maturato. Il superamento di tale valore può consentire l'erogazione dell'incentivo fino a un massimo del 120%[6] del *bonus* individuale maturato, come evidenziato nella figura di seguito riportata:

Figura 32. *PERFORMANCE GATE*



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

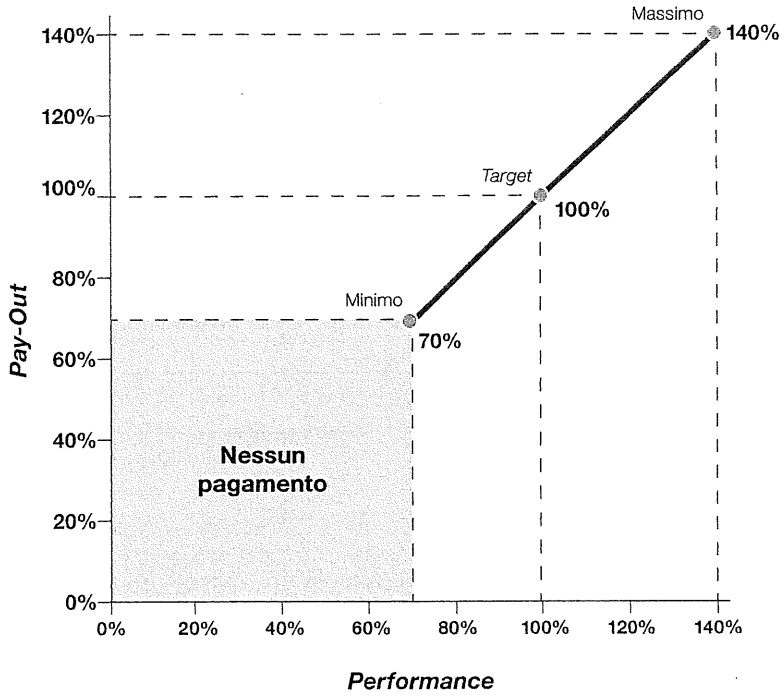
6. Per i DIRS sottoposti a normativa di vigilanza in materia di remunerazione il valore massimo è pari al 110%.

1377

Curva di incentivazione

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

Figura 33. CURVA DI INCENTIVAZIONE "MBO"



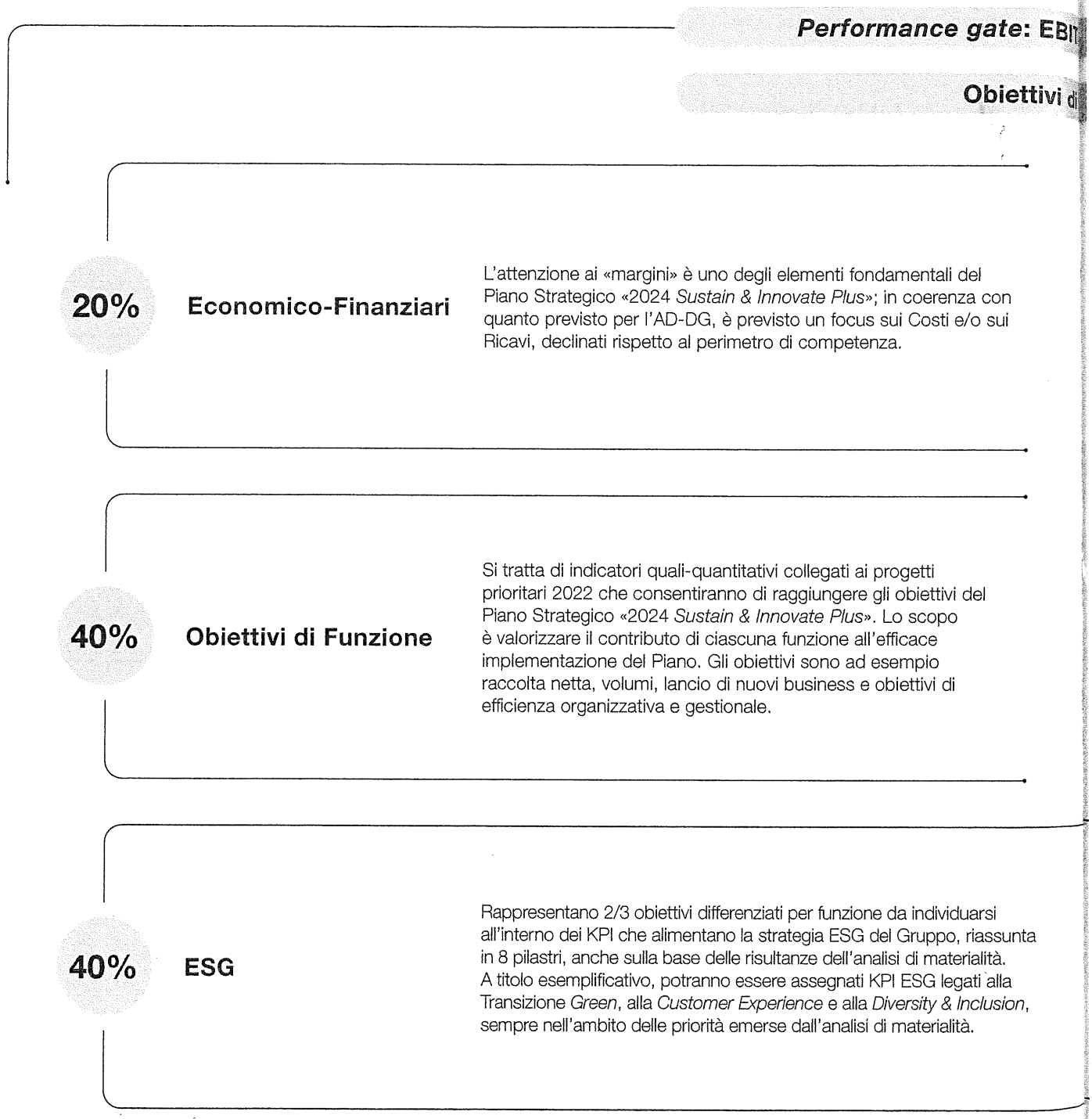
I livelli delle assegnazioni al *target* sono ricompresi tra il 30% e il 50% della retribuzione annua lorda fissa.

Gli obiettivi di *performance* 2022 sono declinati coerentemente con le direttrici del nuovo Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate Plus*" e sono specificamente formalizzati e riconducibili, di norma, alle seguenti macro-categorie:

1378

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Figura 34. TIPOLOGIE DI INDICATORI DI *PERFORMANCE* CON FOCUS SU PRINCIPALI OBIETTIVI ESG



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

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

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

137P

E-MARKET SDIR CERTIFIED

ıruppo Poste Italiane

erformance

Integrità e trasparenza
Certificazione ISO 37001
— 100% entro il 2022

Valorizzazione delle persone
Garantire la formazione continua di tutti i dipendenti del Gruppo
— 5 mln ore di formazione entro il 2022

Diversità e inclusione
Aumentare il coinvolgimento di donne nel programma di *mentoring*
— +35% entro il 2022

Valore al territorio
Mantenimento della certificazione del servizio di consulenza finanziaria e delle competenze delle persone che agiscono secondo lo *standard* ISO 22222
— 100% entro il 2022

Transizione *green*
Riduzione delle emissioni – *Carbon Neutrality* entro il 2030
— -5% entro il 2022

Customer experience
Aumentare la soddisfazione dei consumatori
— +4% entro il 2022

Innovazione
Incrementare le transazioni digitali per i diversi prodotti del Gruppo Poste Italiane
— +40% entro il 2022

Finanza sostenibile
% di prodotti di investimento PV con componente ESG in collocamento
— 100% entro il 2024

1380

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Modalità di erogazione

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

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

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

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

Sistemi d'incentivazione variabile di medio-lungo termine

I DIRS sono, di norma, destinatari:

- del "Piano ILT *Performance Share 2022–2024"*;
- del "Piano ILT *Deliver* 2022".

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

Si ricorda che, nell'ambito della componente variabile a lungo termine, permangono per alcuni DIRS anche il secondo ciclo del "Piano ILT *Performance Share*" assegnato nel 2020 e il "Piano ILT *Performance Share* 2021-2023" assegnato nel 2021, per i quali si rinvia alle Relazioni sulla Remunerazione già approvate, da intendersi qui ritrascritte.

Si ricorda che, come descritto nel par. 4.2 "Linee Guida di Possesso Azionario (anche *Share Ownership Guidelines – SOGs*)", i Dirigenti con responsabilità strategiche inclusi tra i beneficiari del "Piano ILT *Performance Share*" sono destinatari delle Linee Guida di Possesso Azionario di Poste Italiane e, pertanto, fino alla permanenza nel perimetro dei DIRS si impegnano a mantenere il 25% di Azioni disponibili derivanti dal "Piano ILT *Performance Share*", a meno di aver già raggiunto l'ammontare *target*.

"Piano ILT *Performance Share* 2022-2024"

Il "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*" per i DIRS prevede, in linea con quanto descritto per l'AD-DG, l'attribuzione di diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane al termine di un periodo di *performance* triennale. Il numero massimo di Azioni è definito in funzione della complessità e delle responsabilità del ruolo del beneficiario oltreché della strategicità della risorsa.

Per i beneficiari il valore *target* delle assegnazioni varia da un minimo del 20% fino a un massimo dell'85% della retribuzione annua lorda fissa, in linea con le percentuali descritte nel Documento Informativo sottoposto ad approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti del 27 maggio 2022.

L'effettiva efficacia del Piano è subordinata all'approvazione dello stesso da parte dell'Assemblea degli azionisti prevista per il 27 maggio 2022.

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

1381

Condizione cancello

La condizione cancello prevista 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 *Performance Share* 2022-2024".

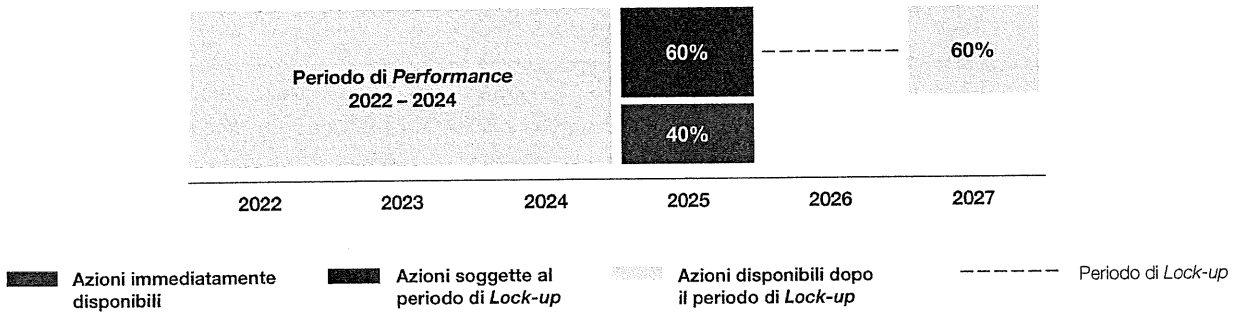
Obiettivi di *performance*

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

Modalità di erogazione

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

Figura 35. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL "PIANO ILT *PERFORMANCE SHARE*" PER I DIRS NON MRTS BP



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

Per i DIRS appartenenti al perimetro dei *MRTs* sono, inoltre, definite condizioni di accesso aggiuntive rispetto alla condizione cancello e meccanismi di erogazione allineati alla normativa stessa, come riportato nelle "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta*".

Piano ILT *Deliver* 2022

Il "Piano ILT *Deliver* 2022" approvato nel 2018 prevede per i DIRS meccanismi di funzionamento in linea con quanto descritto precedentemente per l'AD-DG e gli stessi obiettivi di *performance*. Per ulteriori dettagli, si rimanda alla Relazione sulla Remunerazione approvata nel 2018 disponibile sul sito internet della Società[7].

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

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

7 Resta inteso che per alcuni soggetti sottoposti a disciplina di vigilanza, il piano ILT *Deliver* segue meccanismi specifici.

1382

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Pagamenti per la conclusione del rapporto

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

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

L'importo derivante dall'applicazione delle clausole che regolino *ex-ante* gli aspetti economici relativi alla cessazione del rapporto non può superare un numero massimo di mensilità della retribuzione globale di fatto – comprensiva della retribuzione annua lorda fissa, della media di quanto percepito a titolo di componente variabile a breve termine nell'ultimo triennio (o nel minor periodo di lavoro prestato) e, di norma, del valore dei *benefit* assegnati – come di seguito definito[8]:

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

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

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

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

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

Per determinate risorse operanti in ruoli soggetti a normativa di settore sono, inoltre, definite modalità e meccanismi di erogazione specifici allineati alla normativa stessa, come riportato nelle politiche di remunerazione e incentivazione di riferimento. Ad esempio, come evidenziato nelle "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta*", per talune categorie di personale del Patrimonio BancoPosta i compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto sono differiti per una componente pari al 40% o al 60%, su un orizzonte temporale di 4 o 5 anni, e corrisposti in parte in azioni ordinarie di Poste Italiane, soggette a meccanismi di *retention*; i compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto sono, inoltre, sottoposti a meccanismi di *malus* e *claw back*.

Si ricorda che per il "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*", come evidenziato nel Documento Informativo in approvazione nell'Assemblea degli azionisti del 27 maggio 2022, gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro sono i seguenti:

- nel caso in cui, prima della data di consegna delle azioni, si verifichi la cessazione del rapporto di lavoro e il beneficiario venga qualificato come "*good leaver*" è previsto che l'attribuzione delle azioni ai sensi del piano avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di *performance* e dei periodi di differimento/*retention*/*lock-up* previsti, ferma restando la valutazione circa la sussistenza delle condizioni previste nei regolamenti nonché del raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti; in tal caso, tuttavia, i diritti verranno attribuiti e, conseguentemente le azioni consegnate, sempre alle condizioni previste nei regolamenti, secondo il criterio *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario;
- nel caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della data di consegna delle azioni, il beneficiario qualificato come "*bad leaver*" perderà automaticamente tutti i diritti derivanti dal piano che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società.

Si evidenzia, inoltre, che per il "Piano di incentivazione a breve termine 2022 basato su strumenti finanziari, per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta" ("MBO"), descritto nel Documento Informativo in approvazione nell'Assemblea degli azionisti del 27 maggio 2022, gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro sono i seguenti:

- nel caso in cui, prima della data di erogazione del premio (e quindi anche di effettiva consegna delle azioni), si verifichi la cessazione del rapporto di lavoro e il beneficiario venga qualificato come "*good leaver*" è previsto che l'attribuzione del premio (e quindi anche della relativa quota in azioni) ai sensi del piano avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di *performance* e dei periodi di differimento e *retention* previsti, ferma restando la valutazione circa la sussistenza delle condizioni previste nei regolamenti, nonché del raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti; in tal caso, tuttavia, i diritti verranno attribuiti e,

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

1383

conseguentemente le azioni consegnate, sempre alle condizioni previste nei regolamenti, secondo il criterio *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario;

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

Per i DIRS non sottoposti a normativa di vigilanza in materia di remunerazione il *bonus* teorico maturato per l'MBO 2022 non sarà corrisposto se al termine del periodo di *performance* il rapporto di lavoro sia già risolto o in regime di preavviso; resta inteso che, in caso di cessazione del rapporto di lavoro durante il periodo di *performance* dovuta i) al decesso del beneficiario ovvero ii) all'invalidità permanente del medesimo in misura pari o superiore al 66%, l'eventuale *bonus* sarà riconosciuto – rispettivamente agli eredi o al beneficiario – *pro-rata temporis* secondo le regole e le tempistiche previste nel regolamento.

Per maggiori dettagli, e con riferimento agli altri piani di incentivazione basati su strumenti finanziari in essere, si rimanda ai relativi Documenti Informativi approvati dal 2016 al 2021 da intendersi qui ritrascritti.

1384

E-MARKET SDIR CERTIFIED

5. Meccanismi di *claw back*

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

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

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

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

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

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

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, al Codice Etico, al Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società o a una delle Società del Gruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per la Società, per una delle Società del Gruppo o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, statutarie, al Codice Etico, al Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società o a una delle Società del Gruppo, che abbiano determinato un vantaggio in termini di incentivazione per il beneficiario;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società o a una delle Società del Gruppo;
- erogazione del premio sulla base di dati che siano risultati in seguito errati e/o falsi.

Il verificarsi di una o più delle suddette fattispecie comporta, inoltre, l'applicazione di meccanismi di *malus* per le quote di incentivo differite non ancora corrisposte (con riferimento sia alle quote da erogarsi in forma monetaria sia a quelle da erogarsi in azioni/strumenti ad esse collegate).

1385

E-MARKET SDIR CERTIFIED

6. Specificità per i settori regolamentati

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

In particolare, le specificità relative alle risorse operanti nel Patrimonio BancoPosta e, quindi, correlate alla regolamentazione del settore bancario emanata da Banca d'Italia, sono declinate nell'ambito delle *"Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta"* allegate alla presente Relazione.

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

In particolare, per il "Personale Rilevante" del Gruppo Assicurativo Poste Vita l'attribuzione della remunerazione variabile è condizionata al mantenimento di un adeguato livello di patrimonializzazione della Compagnia e del Gruppo Assicurativo, in coerenza con il principio di sana e prudente gestione del rischio. Con riferimento al sistema di incentivazione variabile a breve termine MBO 2022, la struttura è in linea con quanto descritto per Poste Italiane con alcune specificità: l'erogazione del *bonus* è differita su 3 anni e sottoposta a *retention* di un anno per il 50% (collegata a ulteriori elementi di *performance* riferiti al Gruppo Assicurativo Poste Vita). Sono previste clausole di *good leaver / bad leaver* in linea con quelle descritte nel paragrafo "Pagamenti per la conclusione del rapporto" relativo ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

Anche con riferimento al sistema di incentivazione variabile a lungo termine, nel "Piano ILT *Insurance 2022-2024*" vi sono alcune peculiarità legate alla normativa di riferimento. In particolare, sono definite condizioni di accesso aggiuntive (*Solvency II Ratio* e l'Utile Ante Imposte del Gruppo Poste Vita) rispetto alla condizione cancello (EBIT di Gruppo Poste Italiane) e KPI collegati al Gruppo Assicurativo Poste Vita (oltre all'EBIT di Gruppo Poste Italiane e ai KPI ESG, è presente il RORAC del Gruppo Assicurativo Poste Vita); le modalità di erogazione sono in linea con il "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*" di Poste Italiane ma sottoposte a *retention* di un anno per il 100% (collegata a ulteriori elementi di *performance* riferiti al Gruppo Assicurativo Poste Vita). Sono previste clausole di *good leaver/bad leaver* in linea con quelle descritte nel paragrafo "Pagamenti per la conclusione del rapporto" relativo ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

Infine, per il "Personale Rilevante" del Gruppo Assicurativo Poste Vita, i compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto sono differiti per una componente pari al 40% su un orizzonte temporale di 3 anni e sottoposte a meccanismi di *malus* e *claw back*.

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

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

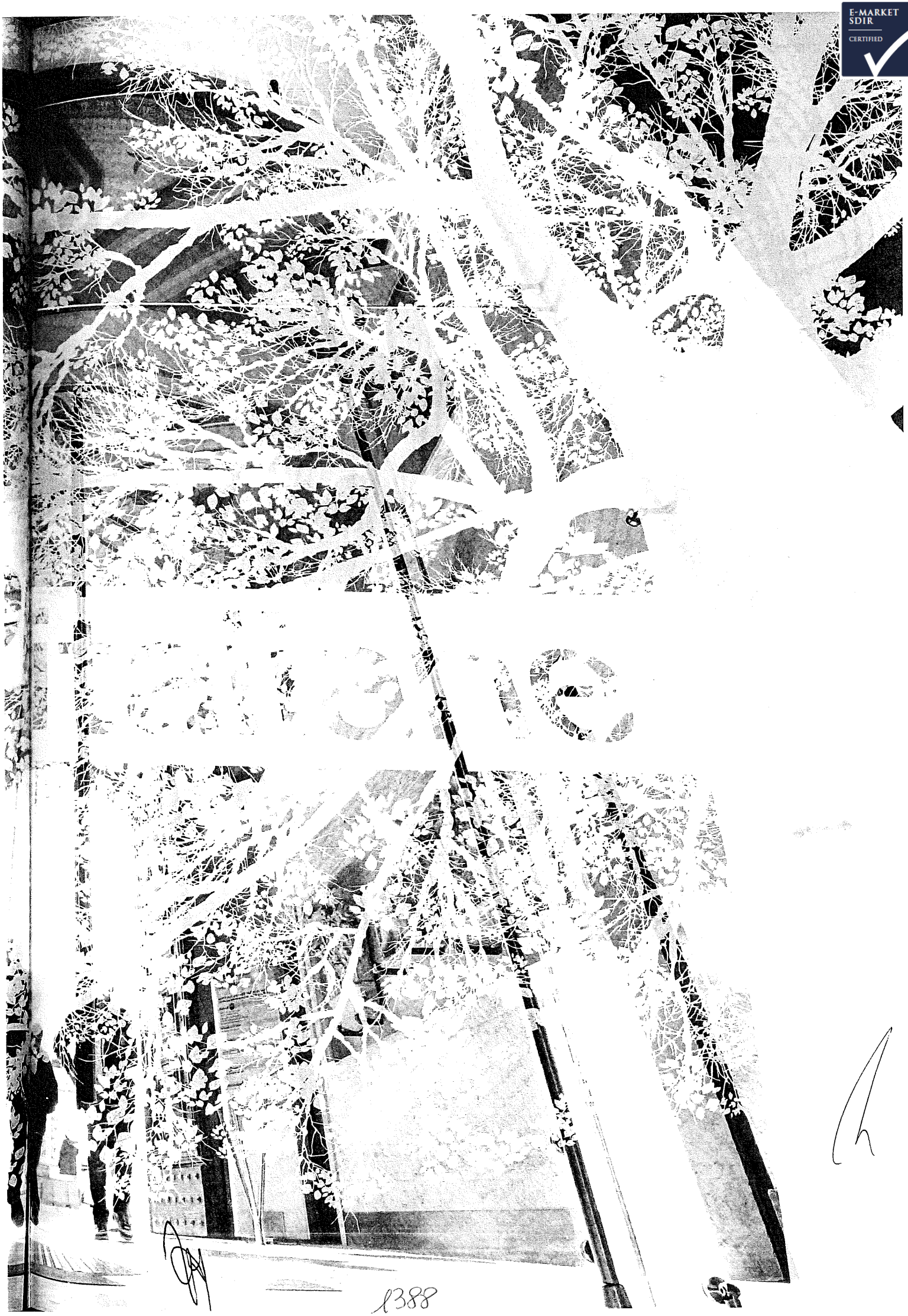
- 40 soggetti individuati all'interno del Patrimonio BancoPosta (inclusi i membri del C.d.A. di Poste Italiane S.p.A. e il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari);
- 18 soggetti individuati da Poste Vita S.p.A. (inclusi i 4 responsabili delle funzioni fondamentali);
- 11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

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

1386

E-MARKET
SDIR
CERTIFIED

1387



1388

E-MARKET
SDIR
CERTIFIED



E-MARKET SDIR CERTIFIED



3.
RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021

E-MARKET SDIR CERTIFIED

03.
RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021

Contenuti

Introduzione 84

1. Compensi corrisposti nell'esercizio 2021 86
   - 1.1 Comitato Remunerazioni e voto degli azionisti 86
   - 1.2 Evoluzione delle remunerazioni e delle *performance* di Poste Italiane nel triennio 2019-2021 87
   - 1.3 Presidente del Consiglio di Amministrazione 89
   - 1.4 Altri Amministratori 90
   - 1.5 Collegio Sindacale 90
   - 1.6 Amministratore Delegato e Direttore Generale 91
   - 1.7 Dirigenti con responsabilità strategiche 96

1392

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Introduzione

Poste Italiane, anche per il 2021, ha conseguito *performance* rilevanti, con risultati migliori delle attese e in crescita anche rispetto al periodo precedente la pandemia confermando la validità del modello di piattaforma distributiva omnicanale, con un *business* diversificato, resiliente e sostenibile per tutti gli *stakeholder*. Tali risultati sono stati guidati, in parte, da una forte attenzione ai costi e, in parte, dagli investimenti finalizzati a cogliere opportunità di crescita.

Tutti i segmenti di *business* hanno contribuito nel 2021 al raggiungimento di solidi risultati ponendo le basi per una crescita futura.

Figura 1. PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2021



Nell'ambito del segmento **"Corrispondenza e Pacchi"** è stata portata avanti l'integrazione di Nexive, con tempistiche in anticipo rispetto a quanto previsto nel Piano[1]. Inoltre, grazie agli investimenti costanti, si è accelerato il percorso di espansione del *business* in qualità di operatore logistico ad ampio raggio.

Con riferimento al segmento **"Servizi finanziari"** e **"Servizi assicurativi"**:

- è stato rinnovato l'accordo con Cassa Depositi e Prestiti sulla distribuzione del Risparmio Postale, che prevede commissioni di gestione ricorrenti crescenti nel tempo e che garantisce la sostenibilità per tutto il periodo di Piano; inoltre, l'investimento nei crediti d'imposta ha consentito un sostegno del margine di interesse;
- i prodotti del comparto assicurativo vita hanno raggiunto in anticipo i *target* previsti nel Piano Strategico "24SI", con le polizze "multiramo" che rappresentano il 58% dei premi lordi; si è registrata una crescita del *business* del comparto assicurativo danni in linea con l'obiettivo di diventare una compagnia assicurativa a 360 gradi.

1. Per Piano si intende Piano Strategico 2024 *Sustain & Innovate* o 24SI.

13P3

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Nel segmento **"Pagamenti e Mobile"**, i pagamenti elettronici hanno raggiunto quota 2 miliardi (+29% rispetto al 2020) e le transazioni con carta nell'*e-commerce* sono cresciute di un 31% a 520 milioni, con un incremento delle attività sui canali digitali di Poste. Nel 2021 gli *e-wallet* digitali hanno raggiunto quota 9,1 milioni (+23,4% rispetto al 2020), grazie al maggiore utilizzo della app Postepay. Infine, i servizi di telecomunicazione si sono confermati solidi grazie a una base di clienti fidelizzati nel tempo.

Di pari passo con il raggiungimento dei risultati appena descritti, si è portato avanti il Piano con riferimento alla Strategia ESG del Gruppo, attivando, consolidando e migliorando moltissime iniziative nell'ambito degli 8 Pilastri strategici.

Figura 2. *OVERVIEW* PRINCIPALI *ACHIEVEMENT* CON RIFERIMENTO A INIZIATIVE ESG

Sostegno alle comunità locali e al Paese

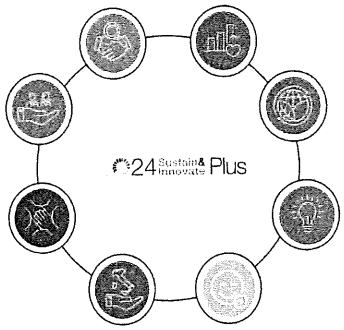
- **30 mln** di dosi di vaccino consegnate in Italia
- **40 mln** di prenotazioni di vaccino tramite la piattaforma informatica di Poste (**8** regioni)

Pari opportunità e sviluppo delle risorse umane

- **>24mln**[1] di ore di formazione di cui l'80% fruite da remoto
- Apertura di *Poste Centro Medico* per i dipendenti per un totale di **13 aree mediche**
- **-7%**[2] di frequenza degli infortuni sul lavoro

Protezione e soddisfazione del Cliente

- **82%** indice di *customer satisfaction* (**+2%**[3])
- **7,9 mila** consulenti finanziari, 100% certificati **ISO 22222**[4]



Compliance integrata e gestione del rischio

- Certificazione **ISO 20400** sul processo di approvvigionamento
- Sviluppo di un modello di rating ESG dei fornitori
- *Compliance* integrata per il governo centralizzato dei rischi

Emissioni ridotte in ambito immobiliare e logistica

- **10 mila** veicoli a bassa emissione per i postini
- **650** immobili inclusi nel progetto *Smart Building*
- Installate più di **500 mila** luci al LED

Principi ESG integrati nei tradizionali processi di investimento

- **42%** di fondi comuni che integrano criteri ESG
- **50%** dei prodotti Poste Vita con elementi ESG
- **15%** di AuM di Poste Vita e **15%** di AuM di BancoPosta investiti in attività "ammissibili" per la Tassonomia UE

Indici e classifiche di rilievo: EURONEXT VE, MSCI, Dow Jones Sustainability Indices, FTSE4Good, ESG INDUSTRY TOP RATED, Sustainability Yearbook Member 2022 S&P Global, Bloomberg

1. Cumulato dal 2017 (20 mln di ore dal 2018); 2. Anno di riferimento: 2020; 3. Anno di riferimento: 2018; 4. Standard UN di pianificazione finanziaria del cliente

Nel Piano Strategico "*2024 Sustain & Innovate*" è stata definita una *roadmap* chiara e ambiziosa – confermata nel *Capital Markets Day* del 23 marzo 2022 – verso una riduzione del 30% delle emissioni totali di CO2 entro il 2025 e la *carbon neutrality* entro il 2030, in linea con l'Accordo di Parigi e il *Green Deal* europeo, con risultati nel 2021 migliori rispetto ai *target*.

Anche nel 2021, Poste Italiane ha ricoperto un ruolo chiave nel sostenere il Paese durante la pandemia: sono state consegnate circa 30 milioni di dosi di vaccino e il sistema di prenotazione multicanale sviluppato da Poste ha elaborato oltre 40 milioni di prenotazioni. In termini di valorizzazione delle persone sono state erogate oltre 24 milioni di ore di formazione a partire dal 2017, di cui l'80% fruite a distanza.

Sono stati compiuti ulteriori progressi in materia di politiche di diversità e inclusione. Poste Italiane è entrata nella Top 100 globale sulla parità di genere promossa da Equileap ed è tra le 19 aziende a livello mondiale che hanno adeguatamente gestito il *gender pay gap*. Inoltre, come già evidenziato in precedenza, Poste Italiane è stata inserita, per il terzo anno consecutivo, nel Bloomberg-Equality Index, ottenendo un punteggio ben al di sopra della media.

Sul tema della finanza sostenibile, Poste Italiane è in linea con il raggiungimento degli obiettivi fissati in termini di offerta di prodotti che integrano i criteri di sostenibilità nelle decisioni di investimento.

Appare evidente come siano state consolidate le basi per continuare a creare valore con l'obiettivo di conseguire ulteriori rendimenti sostenibili a lungo termine per gli azionisti, riconoscendo, al contempo, le esigenze della più vasta platea di *stakeholder* di Poste Italiane.

1384

E-MARKET SDIR CERTIFIED

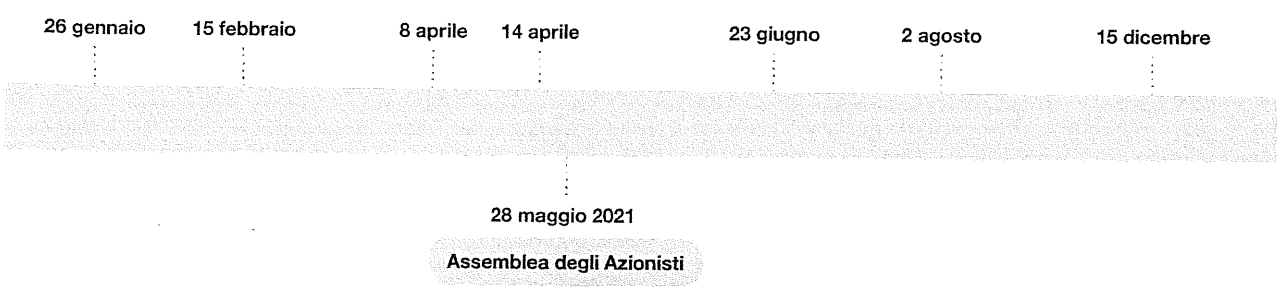
1. Compensi corrisposti nell'esercizio 2021

1.1 Comitato Remunerazioni e voto degli azionisti

Nel corso del 2021, il Comitato Remunerazioni si è riunito 7 volte e ha trattato i seguenti argomenti:

Figura 3. ARGOMENTI TRATTATI NEL CORSO DEL 2021 DAL COMITATO REMUNERAZIONI

- **Definizione** della **struttura di remunerazione** a supporto della strategia di *business*
- Analisi e definizione della proposta di **innalzamento** dell'**incidenza massima** della **remunerazione variabile sulla remunerazione fissa** per alcune categorie del personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta
- **Consuntivazione** del sistema di incentivazione a breve termine **MBO 2020**
- **Consuntivazione** dell'**ILT *Phantom Stock*** terzo ciclo (2018-2020)
- **Consuntivazione** dell'**ILT *Deliver* Triennale** (2018-2020)
- **Assegnazione** degli obiettivi di *performance* del sistema di incentivazione a breve termine **MBO 2021**
- **Assegnazione ILT *Performance Share*** 2021-2023
- **Proposta** della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020 e del Documento Informativo sui Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari
- **Analisi esiti assembleari** relativi all'approvazione della Relazione sulla politica in materia di Remunerazione 2021 e sui Compensi corrisposti 2020 e del Documento informativo sui piani di incentivazione basati su strumenti finanziari
- **Definizione**, avvalendosi anche di appositi *benchmarking* condotti da società di consulenza specializzate nel settore, della **proposta di revisione dei compensi** da riconoscere ai componenti dei comitati endoconsilari
- **Approfondimenti** sull'**evoluzione del quadro regolamentare** e valutazione del loro eventuale impatto sulla Relazione sulla politica in materia di Remunerazione
- **Analisi di *benchmarking* retributivo** relativo ai dirigenti con responsabilità strategiche



La Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021 ha riportato ampio consenso tra gli azionisti, apprezzamento confermato dal voto assembleare favorevole, anche con riferimento al risultato delle sole minoranze.

L'esito di voto dell'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021 è stato analizzato nel quadro della *governance* complessiva che caratterizza le politiche e i sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo. Poste Italiane ha proseguito nel suo impegno a mantenere un dialogo costruttivo e continuativo con investitori e *proxy advisor* anche su tematiche di remunerazione, con l'obiettivo

1385

di migliorare e garantire un'informativa al pubblico sempre più efficace, in linea con i migliori *standard* italiani e internazionali. Tale approccio unito alla sobrietà e al collegamento diretto delle politiche di remunerazione con le strategie aziendali, nell'interesse di tutti gli *stakeholder*, ha permesso di migliorare ulteriormente il consenso ottenuto nel 2020, nonostante la Relazione sulla politica di remunerazione fosse già considerata allineata alle *best practice* di mercato.

Nel 2021 la Relazione sui compensi corrisposti, sottoposta per la seconda volta a votazione assembleare, ha evidenziato un miglioramento, rispetto al precedente anno, mantenendosi ampiamente al di sopra del consenso medio delle società del FTSE MIB.

Infine, si ritiene opportuno evidenziare che nel 2021 i principali *proxy advisor* hanno emesso per tutti i punti all'ordine del giorno afferenti la remunerazione una raccomandazione di voto positiva senza sollevare particolari rilievi.

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

Con riferimento al 2021, non è stata applicata alcuna deroga ai sensi di quanto previsto dall'art.123-*ter*, comma 3-*bis* del TUF aggiornato nel 2019. Inoltre, nel 2021 non si è verificata alcuna circostanza per l'attivazione di meccanismi di correzione ex-post (*malus* e/o *claw back*).

1.2 Evoluzione delle remunerazioni e delle *performance* di Poste Italiane nel triennio 2019-2021

Sono illustrate nelle figure di seguito riportate le informazioni di confronto sulla variazione dei seguenti elementi:

i. i risultati della Società;

ii. la remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente Relazione sui compensi corrisposti sono fornite nominativamente;

iii. la remunerazione annua lorda media per i dipendenti.

Figura 4. TABELLA INFORMATIVA DI CONFRONTO: EVOLUZIONE DELLA REMUNERAZIONE TOTALE DELL'AD-DG, REMUNERAZIONE MEDIA DEI DIPENDENTI E *PERFORMANCE* DELL'AZIENDA[2]

		2021	2020	2019	Variazione percentuale 2021 *vs* 2020
Risultati della Società	Utile netto (€ mld)	1,6	1,2	1,3	31,7%
	Dividendi per azione (€)	0,59	0,486	0,46	21,4%
Amministratore Delegato e Direttore Generale	Matteo Del Fante (€ k)*	2.415	1.822	2.060	32,6%
Dipendenti	Salari e Stipendi (€ k)**	32	31	32	4,0%

Valori arrotondati all'unità tranne per le voci utile netto e dividendi per azione.
* Include il compenso fisso, quota monetaria sistema di incentivazione variabile a breve termine (MBO) *up-front* e differito e il *fair value* dei compensi *equity*.
** La voce salari e stipendi, rappresentata nella Relazione Finanziaria, è riferita al personale non indicato nominativamente in Tabella 1. Valore *pro capite* medio per il Gruppo Poste Italiane (nel 2021 circa 121.000 *Full Time Equivalent* medi annui).

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

1396

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Per l'AD-DG si rileva, rispetto al 2020, un incremento dei compensi complessivi (fissi e variabili) pari al 32,6%: la variazione, come meglio evidenziato successivamente, dipende esclusivamente dall'andamento della componente variabile della remunerazione.

Nel 2021, infatti, i compensi fissi dell'AD-DG sono rimasti invariati nonostante un posizionamento inferiore alla mediana di mercato.

L'incremento, tra il 2021 e il 2020, interessa quindi solo la remunerazione variabile ed è collegato principalmente:

- alla decurtazione del 50% dell'MBO 2020 in considerazione dell'impatto della pandemia sul *business*, effettuata nel mese di aprile 2020;
- all'innalzamento del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione al 2:1, a partire dal 2021. Si ricorda che tale innalzamento è stato sottoposto al voto dell'Assemblea degli azionisti 2021 e approvato con il 99,7% dei voti favorevoli (livello di consenso superiore allo straordinario risultato assembleare collegato al voto sulla Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021). La delibera sull'innalzamento è stata approvata, come dettagliato nella documentazione assembleare del 2021, al fine di garantire una maggiore competitività della remunerazione complessiva dell'AD-DG – significativamente inferiore alla mediana di mercato – senza incidere sui compensi fissi.

La media dei compensi dei dipendenti, pur essendo caratterizzata da una forte incidenza della remunerazione fissa, evidenzia, nel confronto tra il 2021 e il 2020, una crescita del 4%.

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

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

Figura 5. TABELLA INFORMATIVA DI CONFRONTO: EVOLUZIONE DELLA REMUNERAZIONE TOTALE DEL PRESIDENTE DEL C.D.A., ALTRI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE, PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE E SINDACI EFFETTIVI[3]

Valori in € k		2021	2020	2019	Variazione percentuale 2021 vs 2020	Incarico (ove non indicato carica ricoperta per tutto il periodo)
Presidente Consiglio di Amministrazione	Maria Bianca Farina	480	480	480	0,0%	
Consiglieri di Amministrazione	Giovanni Azzone	83	83	83	0,0%	
	Bernardo De Stasio	118	73	-	60,0%	Incarico ricoperto dal 15 maggio 2020
	Daniela Favrin	83	52	-	60,0%	
	Davide Iacovoni*	83	52	-	60,0%	
	Elisabetta Lunati	83	52	-	60,0%	
	Mimi Kung	75	75	75	0,0%	
	Roberto Rossi	83	83	83	0,0%	
Presidente del Collegio Sindacale	Mauro Lonardo	80	80	80	0,0%	
Sindaci Effettivi	Anna Rosa Adiutori	70	70	42	0,0%	Incarico ricoperto dal 29 maggio 2019
	Luigi Borrè	70	70	42	0,0%	

Valori arrotondati all'unità.

* Compensi riversati.

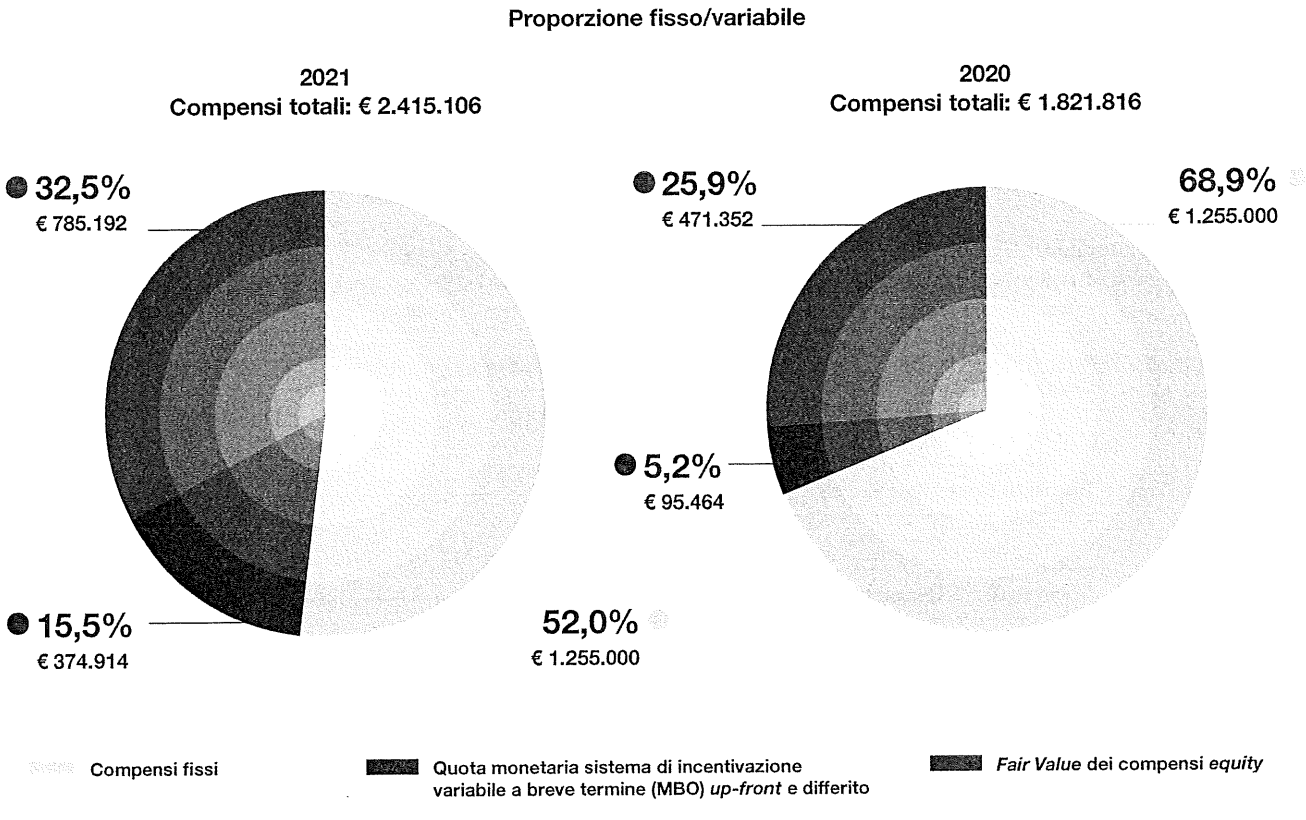
3. Ai sensi del Regolamento Emittenti, Schema n. 7-*bis* dell'Allegato 3A.

139F

A seguire, per l'AD-DG viene fornito, sulla base delle migliori stime disponibili per l'anno 2021 (al momento della redazione del presente documento), il focus sulla proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile.

Si tratta di una vista *ex-post* mentre nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione viene fornita una vista *ex-ante* rispetto alle assegnazioni dell'anno al massimo.

Figura 6. PROPORZIONE TRA I COMPENSI DI NATURA FISSA E VARIABILE PER L'AD-DG NELL'AMBITO DEI COMPENSI TOTALI (2020 – 2021)



Fonte dati – Tabelle informative Schema 7-*bis* Allegato 3A Regolamento Emittenti, Relazione sui comensi corrisposti 2021 e 2020.

Si ribadisce che i compensi fissi nel 2021 sono invariati rispetto al 2020 (e anche rispetto al 2022). Inoltre, la componente variabile appare incrementata alla luce dell'MBO 2020, decurtato del 50%, e della variazione del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione, approvata con il 99,7% dei voti favorevoli nell'Assemblea degli Azionisti 2021.

1.3 Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione riconosciuta alla Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata pari a € 480.000 lordi annui, quale somma del compenso fissato dall'Assemblea degli azionisti del 15 maggio 2020 per il mandato 2020-2022, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. e del compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 17 dicembre 2020 ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., definito su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale.

Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile.

1398

E-MARKET SDIR CERTIFIED

1.4 Altri Amministratori

Con riferimento agli altri Consiglieri, sono stati erogati i compensi deliberati dall'Assemblea degli azionisti del 15 maggio 2020 ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., pari a € 40.000 lordi annui.

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

Di seguito si riportano i compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari del 2021.

Figura 7. COMPENSI COMITATI ENDOCONSILIARI RIFERITI AL 2021

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

1.5 Collegio Sindacale

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

1389

1.6 Amministratore Delegato e Direttore Generale

Compensi annui lordi fissi

I compensi annui lordi fissi riconosciuti all'AD-DG sono stati pari a € 1.255.000 lordi[4].

Benefit

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

Remunerazione variabile

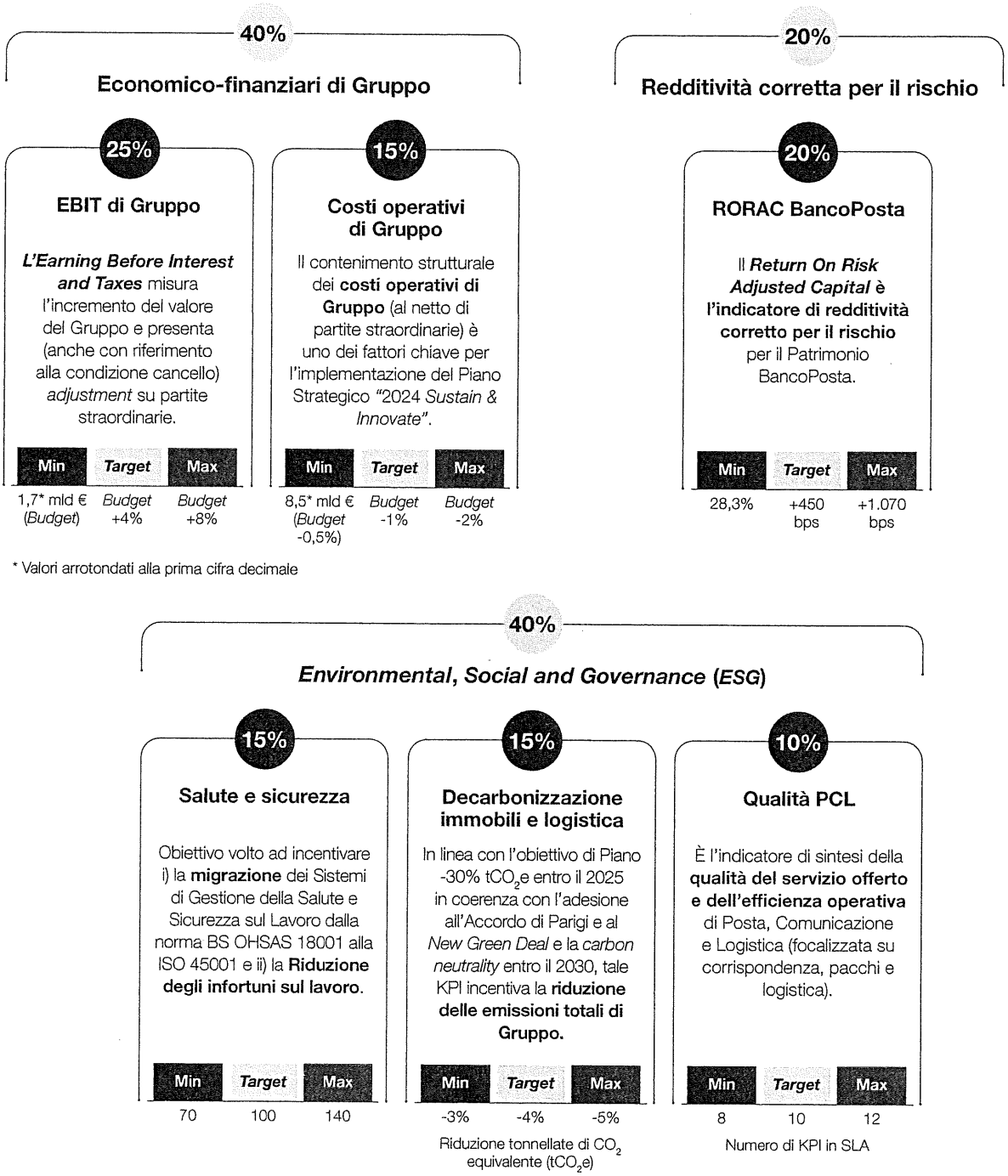
Nelle pagine a seguire si descrive la consuntivazione dei sistemi di incentivazione il cui periodo di *performance* si è concluso nel 2021. Inoltre, si richiamano i sistemi per i quali sono maturate le quote sottoposte a differimento/*retention* sempre nel corso del 2021, nel rispetto delle condizioni definite.

Con riferimento al sistema di incentivazione variabile a breve termine "MBO", per il periodo di *performance* 2021, gli obiettivi sono i seguenti.

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

E-MARKET SDIR CERTIFIED

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



Di seguito, è riportato il livello di conseguimento delle condizioni cancello e di accesso e degli obiettivi di *performance* deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Figura 9. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO DEL SISTEMA "MBO" 2021 AD-DG

Condizioni (ON/OFF)	Valore soglia	Consuntivo
EBIT di Gruppo (€ mld)	1,7 (*Budget*)	**Superato**
Parametro di adeguatezza Patrimoniale Patrimonio BP **CET 1**	15%	**Superato**
Parametro di Liquidità a breve termine Patrimonio BP **LCR**	330%	**Superato**
Solvency Ratio Gruppo assicurativo Poste Vita	130%	**Superato**

Valori arrotondati alla prima cifra decimale.

In particolare, la condizione cancello e le condizioni di accesso stabilite nel 2021 sono state tutte superate attivando quindi il sistema nel suo complesso.

La seguente figura fornisce, invece, i livelli di raggiungimento di ciascun obiettivo di *performance* assegnato, relativamente al sistema di incentivazione a breve termine "MBO" 2021.

Figura 10. CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI "MBO" 2021 AD-DG

Obiettivo	Peso	Minimo	*Target*	Massimo	Consuntivo
EBIT di Gruppo (€ mld)	25%	1,7 (*Budget*)	*Budget* +4%	*Budget* +8%	**1,9** (massimo)
Costi operativi di Gruppo (€ mld)	15%	8,5 (*Budget* -0,5%)	*Budget* -1%	*Budget* -2%	**8,3** (massimo)
Rorac BancoPosta	20%	28,3%	+450 bps	+1.070 bps	**35,2%** (tra *target* e massimo)
Salute e Sicurezza	15%	70	100	140	**Riduz. Infortuni >2% e Certificazioni** (massimo)
Riduzione delle emissioni totali di Gruppo (tCO_2e)	15%	-3%	-4%	-5%	**-5%** (massimo)
Qualità PCL	10%	8	10	12	**9** (tra minimo e *target*)

Valori arrotondati alla prima cifra decimale.

Complessivamente, la valutazione rispetto agli obiettivi raggiunti (economico-finanziari, di sostenibilità e di redditività corretta per il rischio) risulta più che positiva, pari al 129,6% (vs un valore massimo pari al 140%).

Pertanto, sulla base della consuntivazione delle condizioni cancello e di accesso e degli obiettivi di *performance* appena illustrati, in attuazione di quanto descritto nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha maturato un incentivo, con riferimento al sistema "MBO" 2021, pari a € 833.143; tale importo verrà corrisposto come di seguito descritto:

- per il 40% *up-front* nel 2022, di cui il 20% in forma monetaria e il 20% in diritti a ricevere Azioni ordinarie della Società, soggette ad un vincolo di *retention* di 1 anno;
- il restante 60% differito su un orizzonte temporale di 5 anni (*pro-rata*), per il 25% in forma monetaria e per il 35% in diritti a ricevere Azioni ordinarie della Società, soggette ad un periodo di *retention* di 1 anno (l'ultima quota differita, pari al 15% dell'incentivo complessivamente maturato, verrà corrisposta nel 2027 in forma monetaria).

Nel 2022 sarà, quindi, erogata una somma di € 166.629 (*up-front* in forma monetaria).

Anche nel descrivere le *performance* raggiunte nel 2021, in continuità con il 2020, non si può che iniziare dall'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia da Covid-19. Poste Italiane ha continuato ad avere, da un lato, l'obiettivo di garantire i servizi ai cittadini, elemento essenziale per la sostenibilità socio-economica del sistema Paese, dall'altro, l'obiettivo di assicurare la sicurezza dei clienti e dei lavoratori su tutto il territorio nazionale. L'obiettivo di EBIT nel 2021 è stato raggiunto e, significativamente, superato anche grazie a una robusta disciplina sui costi. Anche con riferimento agli indicatori ESG fissati per l'MBO 2021, Poste Italiane ha raggiunto ottime *performance*, come di seguito dettagliato.

E-MARKET SDIR CERTIFIED

L'indicatore di Salute e Sicurezza si è attestato al livello massimo (riduzione degli infortuni *">2% vs 2020"*; unitamente all'ottenimento della certificazione dei Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro dalla norma BS OHSAS 18001 alla ISO 45001). Anche per il 2021 tutelare la salute, la sicurezza e l'integrità psicofisica delle persone è stato un obiettivo chiave per Poste Italiane, raggiunto anche attraverso il miglioramento della qualità dei luoghi di lavoro, lo sviluppo costante di una solida cultura interna, continuando a garantire l'adesione ai più alti *standard* nazionali e internazionali sul tema.

È stato raggiunto un livello leggermente inferiore al *target* con riferimento all'obiettivo sulla Qualità PCL, indicatore di sintesi della qualità del servizio offerto e dell'efficienza operativa di Posta, Comunicazione e Logistica. Si evidenzia che l'integrazione di Nexive ha canalizzato, in quest'ambito, notevoli energie nel corso del 2021.

Nell'ambito del Piano Strategico, Poste Italiane ha definito una chiara e ambiziosa *roadmap* con l'obiettivo di ridurre le emissioni totali di tCO2e del 30% entro il 2025. Nel corso del 2021 sono state implementate numerose iniziative per accelerare la transizione *green* quali, ad esempio, il rinnovo della flotta a disposizione dei portalettere e il miglioramento dell'efficienza energetica degli uffici e degli stabilimenti che hanno condotto ad una riduzione delle emissioni superiori al livello *target* e pari al -5%.

Infine, si evidenzia che è stata verificata la sussistenza delle condizioni di adeguatezza patrimoniale e di liquidità del Patrimonio BancoPosta, pertanto, a valle dell'approvazione del Bilancio di esercizio 2021, saranno riconosciute le quote monetarie e in strumenti finanziari giunte al termine dei periodi di differimento e/o *retention* relative ai sistemi di incentivazione a breve termine ("MBO") per gli anni 2017, 2018, 2019 e 2020.

Con riferimento ai piani di incentivazione a medio-lungo termine, il cui periodo di *performance* è terminato nel 2021, si ricorda che è giunto a maturazione il primo ciclo (2019-2021) del "Piano ILT *Performance Share*", assegnato a favore dell'AD-DG nel corso del 2019. La consuntivazione di tale ciclo è rappresentata nella Tabella 3A-Schema 7-*bis* Consob e, di seguito, si riportano ulteriori dettagli sul conseguimento della condizione cancello e delle condizioni di accesso e sul livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*. Sia la condizione cancello sia le condizioni di accesso sono state raggiunte, consentendo l'attivazione del piano. Per ulteriori dettagli si veda la seguente figura:

Figura 11. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO DEL "PIANO ILT *PERFORMANCE SHARE* 2019 – 2021" PER L'AD-DG (ASSEGNATO NEL 2019)

Condizione Cancello	Valore soglia	Consuntivo
EBIT di Gruppo cumulato triennale* (€ mld)	4,9	**Superato**

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

* Valori arrotondati alla prima cifra decimale.

Di seguito è riportato il livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati nel 2019, ovvero l'EBIT di Gruppo cumulato triennale (con peso 60%) e il *Total Shareholder Return* relativo (con peso 40%):

Mo 3

Figura 12. CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI DEL "PIANO ILT PERFORMANCE SHARE 2019-2021" PER L'AD-DG (ASSEGNATO NEL 2019)

Primo Obiettivo	Peso	Minimo	*Target*	Massimo	Consuntivo
EBIT di Gruppo cumulato triennale (€ mld)	60%	4,9 (*Budget*)	*Budget* +2%	*Budget* +4%	**5,7** (massimo)

Valori arrotondati alla prima cifra decimale.

Secondo Obiettivo	Peso	Minimo	*Target*	Massimo	Consuntivo
***Total Shareholder Return* relativo (rTSR)** (TSR Poste Italiane *vs* FTSE MIB)	40%	TSR PI = TSR FTSE MIB	TSR PI +5% *vs* TSR FTSE MIB	TSR PI +15% *vs* TSR FTSE MIB	**+46,7%** (massimo)

TSR Poste Italiane (01/01/2019 – 31/12/2021) +93,9%; TSR dell'indice FTSE MIB (01/01/2019 – 31/12/2021) +64,0%

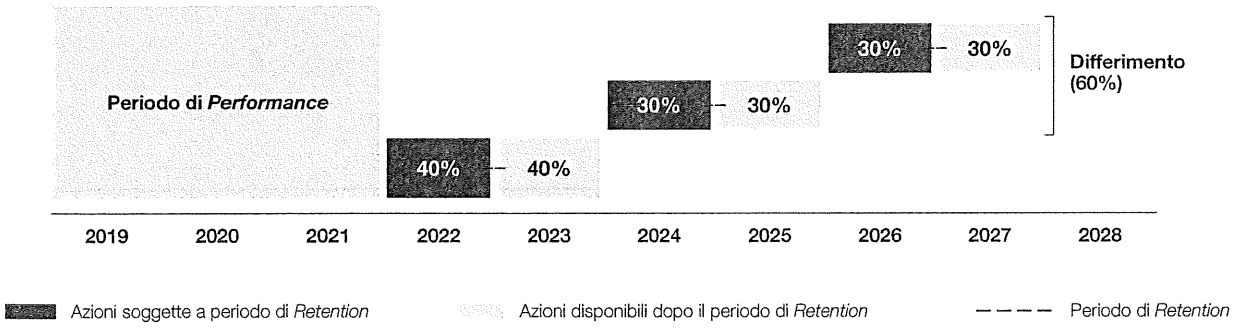
I due obiettivi di *performance* hanno registrato un rendimento eccellente nel triennio 2019-2021.

In particolare, il TSR di Poste Italiane risulta superiore rispetto al TSR dell'indice FTSE MIB (+46,7%) e l'EBIT risulta ampiamente oltre il livello massimo stabilito. Il valore considerato è la somma dei valori di EBIT consuntivati negli MBO del triennio 2019-2021 e, conseguentemente, tiene conto di quanto approvato dall'Assemblea 2021 nella Relazione sui compensi corrisposti 2020. Resta inteso che, anche facendo riferimento unicamente ai valori contabili, l'EBIT cumulato è comunque superiore rispetto al livello massimo definito per il triennio 2019-2021 (superiore di circa € 20 milioni a consuntivo al livello massimo definito nel 2019).

Tale aspetto testimonia la solidità dei risultati raggiunti da Poste Italiane e la resilienza delle strategie di *business*.

Per l'AD-DG il numero di diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane derivanti dalla consuntivazione del "Piano ILT *Performance Share*" è pari a 49.053, che saranno riconosciuti con le modalità di seguito rappresentate:

Figura 13. MODALITÀ CORRESPONSIONE PRIMO CICLO 2019-2021 "PIANO ILT *PERFORMANCE SHARE*"



Sia la quota *up-front* sia le quote differite sono assoggettate a un periodo di *retention* di un anno. Al termine del periodo di *retention* sulla quota *up-front*, le Azioni maturate saranno disponibili previa la verifica della sussistenza del livello *risk appetite* delle condizioni di adeguatezza patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta. Al termine dei periodi di differimento e dei periodi di *retention* sulle quote differite, verrà invece verificata la sussistenza del livello *risk tolerance* delle condizioni di adeguatezza patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta.

Infine, si evidenzia che è stata verificata la sussistenza delle condizioni di adeguatezza patrimoniale e di liquidità del Patrimonio BancoPosta, pertanto, a valle dell'approvazione del Bilancio di esercizio 2021, saranno riconosciute le *Phantom Stock* relative al terzo ciclo (2018-2020) del "Piano ILT *Phantom Stock*" giunte al termine del periodo di *retention*. In particolare, come già evidenziato nella Relazione sui compensi corrisposti approvata dall'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021, verranno convertite in denaro 60.645 *Phantom Stock*[5].

5. Sulla base del valore dell'azione di Poste Italiane rilevato nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti al C.d.A. del 13 aprile 2022 che ha deliberato la sussistenza delle condizioni di adeguatezza patrimoniale e di liquidità del Patrimonio BancoPosta, pari ad € 10,0305).

E-MARKET SDIR CERTIFIED

1.7 Dirigenti con responsabilità strategiche

Retribuzione annua lorda fissa

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS), nel corso del 2021 sono stati apportati adeguamenti alla retribuzione annua lorda fissa, con riferimento a quei DIRS aventi un posizionamento retributivo inferiore ai valori mediani di mercato, tenuto conto della strategicità e complessità della posizione ricoperta.

Benefit

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

Remunerazione variabile

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche i valori relativi agli incentivi a breve termine con riferimento al periodo di *performance* 2021 sono rappresentati nelle tabelle informative riportate nelle pagine che seguono (Schema 7-*bis* Tabella 1, Tabella 3A e Tabella 3B).

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

MOS

Figura 14. "MBO 2021" PER I DIRS

Performance gate: EBIT Gruppo Poste Italiane

Obiettivi di Performance

20% Economico-Finanziari

Il contenimento strutturale dei costi operativi è uno dei fattori chiave per l'implementazione del Piano Strategico. È presente un moltiplicatore in caso di *over-performance* nel contenimento dei Costi per beni e servizi di Gruppo, che prevede l'eventuale erogazione di un incremento del 10% del *bonus* maturato.

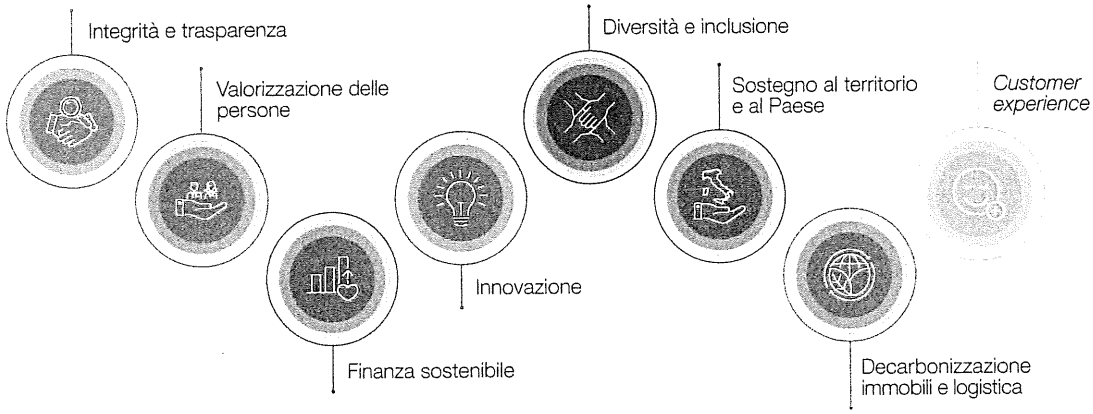
40% Obiettivi di Funzione

Obiettivi chiave per l'implementazione del Piano Strategico legati prevalentemente alla Funzione presidiata. Possono essere riconducibili a:
- obiettivi economico-finanziari (ad es. i ricavi di un segmento *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).

40% 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, potrenno essere assegnati KPI ESG legati alla *Customer Experience*, alla sostenibilità ambientale e alla *Diversity & Inclusion*, sempre nell'ambito delle priorità emerse dall'analisi di materialità.



Per maggiori dettagli si faccia riferimento al Bilancio Integrato.

Il livello di raggiungimento medio degli obiettivi per i DIRS è superiore al *target* ed è risultato pari al 126,5% del *target*. Con riferimento alla consuntivazione degli indicatori di *performance* relativi ai Costi Operativi, alla Riduzione Infortuni, alla Riduzione tCO2e e alla Qualità PCL si può far riferimento a quanto già evidenziato per l'AD-DG.

Con riferimento agli altri KPI, di seguito si illustrano alcuni esempi di obiettivi di funzione (economico-finanziari, di efficientamento e progettuali):

- Implementazione Nexive: l'operazione Nexive, già a partire dal 2021, ha generato sinergie gettando le basi per impatti positivi nel medio-lungo termine da un punto di vista di qualità del servizio e di riduzione di costi operativi;
- Ricavi totali segmento Mercato Impresa e Pubblica Amministrazione: pari a € 3.185 mln di ricavi in particolare da "corrispondenza" e "pacchi", con una crescita *record* di questi ultimi;
- Certificazione ISO 22222: 7.900 consulenti finanziari certificati.

Si ricorda che nel 2021 è, inoltre, giunto a maturazione il primo ciclo (2019-2021) del "Piano ILT *Performance Share*", assegnato nel corso del 2019. La consuntivazione di tale ciclo è rappresentata nella Tabella 3A e si rimanda alle figure 11 e 12, già illustrate nel paragrafo dedicato all'AD-DG. Resta inteso il rispetto della normativa di riferimento per il "Personale Rilevante" del Gruppo Assicurativo Poste Vita così come definito nel Regolamento del "Piano ILT *Performance Share*" 2019-2021.

1406

Tabelle informative – SCHEMA 7-*BIS* CONSOB*

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

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nome e cognome o categoria (A)	Carica (B)	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (C)	Scadenza della carica (D)	Compensi fissi (1)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari (4)	Altri compensi (5)	Totale (6)	*Fair Value* dei compensi *equity* (7)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (8)
						Bonus e altri incentivi (3)	Partecipazione agli utili (3)					
1 Maria Bianca Farina	Presidente	01/01/2021 - 31/12/2021	appr. Bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				€ 480.000				€ 7.595		€ 487.595		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 480.000**				**€ 7.595**		**€ 487.595**		
2 Matteo Del Fante	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2021 - 31/12/2021	appr. Bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				€ 1.255.000[1]		€ 374.914		€ 8.388		€ 1.638.302	€ 785.192	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 1.255.000**		**€ 374.914**		**€ 8.388**		**€ 1.638.302**	**€ 785.192**	
3 Giovanni Azzone	Consigliere	01/01/2021 - 31/12/2021	appr. Bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				€ 40.000	€ 42.500[1]			€ 548		€ 83.048		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**€ 40.000**	**€ 42.500**			**€ 548**		**€ 83.048**		

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

Note:
[1] Di cui € 25.000 per la carica di Presidente del Comitato Remunerazioni, € 17.500 per la partecipazione al Comitato Nomine e *Corporate Governance*.

4	**Bernardo De Stasio**	Consigliere	01/01/2021 - 31/12/2021	appr. Bilancio 2022					
	(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				€ 40.000	€ 77.500[1]			€ 117.500
	(II) Compensi da controllate e collegate								
	(III) Totale				**€ 40.000**	**€ 77.500**			**€ 117.500**

Note:
[1] Di cui € 35.000 per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi, € 25.000 per la carica di Presidente del Comitato Nomine e *Corporate Governance* e € 17.500 per la partecipazione al Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati.

5	**Daniela Favrin**	Consigliere	01/01/2021 - 31/12/2021	appr. Bilancio 2022					
	(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				€ 40.000	€ 42.500[1]		€ 548	€ 83.048
	(II) Compensi da controllate e collegate								
	(III) Totale				**€ 40.000**	**€ 42.500**		**€ 548**	**€ 83.048**

Note:
[1] Di cui € 25.000 per la carica di Presidente del Comitato Sostenibilità e € 17.500 per la partecipazione al Comitato Remunerazioni.

6	**Davide Iacovoni**	Consigliere	01/01/2021 - 31/12/2021	appr. Bilancio 2022					
	(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				€ 40.000	€ 42.500[1]			€ 82.500[2]
	(II) Compensi da controllate e collegate								
	(III) Totale				**€ 40.000**	**€ 42.500**			**€ 82.500**

Note:
[1] Di cui € 25.000 per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e € 17.500 per la partecipazione al Comitato Sostenibilità.
[2] Compensi riversati.

7	**Mimi Kung**	Consigliere	01/01/2021 - 31/12/2021	appr. Bilancio 2022					
	(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				€ 40.000	€ 35.000[1]		€ 548	€ 75.548
	(II) Compensi da controllate e collegate								
	(III) Totale				**€ 40.000**	**€ 35.000**		**€ 548**	**€ 75.548**

Note:
[1] Di cui € 17.500 per la partecipazione al Comitato Nomine e *Corporate Governance* e € 17.500 per la partecipazione al Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati.

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

	Nome e cognome o categoria	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	*Fair Value* dei compensi *equity*	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
8	**Elisabetta Lunati**	Consigliere	01/01/2021 - 31/12/2021	appr. Bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				€ 40.000	€ 42.500[1]					€ 82.500		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				**€ 40.000**	**€ 42.500**					**€ 82.500**		

Note:
[1] Di cui € 25.000 per la carica di Presidente del Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati e € 17.500 per la partecipazione al Comitato Remunerazioni.

9	**Roberto Rossi**	Consigliere	01/01/2021 - 31/12/2021	appr. Bilancio 2022									
	(I) Compensi nella società che redige il Bilancio				€ 40.000	€ 42.500[1]					€ 82.500		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				**€ 40.000**	**€ 42.500**					**€ 82.500**		

Note:
[1] Di cui € 25.000 per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e € 17.500 per la partecipazione al Comitato Sostenibilità.

COLLEGIO SINDACALE

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

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Dirigenti con responsabilità strategiche (12 Risorse[1])					
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio	€ 4.983.769	€ 3.540.571	€ 168.536	€ 8.692.877	€ 2.084.390
(II) Compensi da controllate e collegate	[2]	[3]	[4]		
(III) Totale	**€ 4.983.769**	**€ 3.540.571**	**€ 168.536**	**€ 8.692.877**	**€ 2.084.390**

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 2021 compensi complessivi maggiori rispetto all'AD-DG.
[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 € 937.617.
[3] Sono, inoltre, interamente riversati a Poste Italiane S.p.A. i compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari delle Società del Gruppo pari a un totale di € 9.000.
[4] Sono, inoltre, interamente riversati a Poste Italiane S.p.A. i compensi per particolari incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo deliberati ex art. 2389 c.c. pari a un totale di € 335.184.

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

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non *vested* nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
Nome e cognome	**Carica**	**Piano**	**Numero e tipologia di strumenti finanziari**	**Periodo di *vesting***	**Numero e tipologia di strumenti finanziari**	***Fair value* alla data di assegnazione**	**Periodo di *vesting***	**Data di assegnazione**	**Prezzo di mercato all'assegnazione**	**Numero e tipologia di strumenti finanziari**	**Numero e tipologia di strumenti finanziari**	**Valore alla data di maturazione**	***Fair Value***
(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 2021 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta Delibera Assemblea degli Azionisti 28/05/2021			45.684 *Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.*	€ 458.233[1]	5 anni	13/04/22	€ 10,0305[2]		16.612[3]	€ 166.629	€ 166.629[4]
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2020 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta Delibera Assemblea degli Azionisti 15/05/2020	5.072 *Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A*	5 anni							2.028[3]	€ 20.342	€ 20.342[4]
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2019 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta Delibera Assemblea degli Azionisti 28/05/2019	5.789 *Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A*	5 anni							3.862[3]	€ 38.738	€ 38.738[4]
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2018 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta Delibera Assemblea degli Azionisti 29/05/2018	5.533 *Phantom Stock*	5 anni							5.534[3]	€ 55.509	€ 55.509[4]
(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 Assemblea degli Azionisti 27/04/2017									3.709[3] *Phantom Stock*	€ 37.203	€ 37.203[4]
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Piano ILT *Performance Share* - 2021 - 2023 Delibera Assemblea degli Azionisti 28/05/2021			111.293 *Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.*	€ 915.941	3 anni	16/02/21	€ 8,6743[2]				€ 323.268
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Piano ILT *Performance Share* - secondo ciclo 2020 - 2022 Delibera Assemblea degli Azionisti 28/05/2019	32.536 *Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A*	3 anni									€ 67.209
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Piano ILT *Performance Share* - primo ciclo 2019 - 2021 Delibera Assemblea degli Azionisti 28/05/2019	29.432 *Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A*	3 anni							19.621[3]	€ 196.808	€ 76.295
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						**€ 1.374.175**						**€ 515.229**	**€ 785.192**

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

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non *vested* nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di *vesting*	Numero e tipologia di strumenti finanziari	*Fair value* alla data di assegnazione	Periodo di *vesting*	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	*Fair Value*
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Dirigenti con responsabilità strategiche													
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2021 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta Delibera Assemblea degli Azionisti 28/05/2021			18.426 *Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.*	€ 184.822[1]	4 / 5 anni	13/04/22	€ 10,0305[2]		7.625[3]	€ 76.483	€ 76.483[4]
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2020 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta Delibera Assemblea degli Azionisti 15/05/2020	1.952 *Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.*	3 / 5 anni							965[3]	€ 9.679	€ 9.679[4]
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2019 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta Delibera Assemblea degli Azionisti 28/05/2019	1.008 *Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.*	5 anni							673[3]	€ 6.751	€ 6.751[4]
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2018 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta Delibera Assemblea degli Azionisti 29/05/2018	3.653 *Phantom Stock*	5 anni							3.653[3]	€ 36.641	€ 36.641[4]
(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 Assemblea degli Azionisti 27/04/2017									4.021[3] *Phantom Stock*	€ 40.333	€ 40.333[4]
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Piano ILT *Performance Share* - 2021 - 2023 Delibera Assemblea degli Azionisti 28/05/2021			250.440 *Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.*	€ 2.280.295	3 anni	16/02/21	€ 8,6743[2]				€ 816.027
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Piano ILT *Performance Share* - secondo ciclo 2020 - 2022 Delibera Assemblea degli Azionisti 28/05/2019	283.711 *Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.*	3 anni									€ 523.714

(I) Compensi nella società che redige il Bilancio	Piano di incentivazione di lungo termine *Deliver* triennale Delibera Assemblea degli Azionisti 29/05/2018	510 *Phantom Stock*	3 anni			
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio	Piano ILT *Performance Share* - primo ciclo 2019 - 2021 Delibera Assemblea degli Azionisti 28/05/2019	12.266 *Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.*	3 anni	215.937[5]	€ 2.165.951	€ 574.762
(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) Totale			**€ 2.465.117**		**€ 2.335.838**	**€ 2.084.390**

Note:
[1] Valore ottenuto moltiplicando il numero delle Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A. per il prezzo di mercato alla data di assegnazione.
[2] Valore convenzionale stimato come media aritmetica dei prezzi dell'Azione di Poste Italiane rilevata nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto alla data di assegnazione.
[3] Strumenti finanziari sottoposti a *retention* di 1 anno.
[4] Miglior stima sulla base del valore alla data di maturazione.
[5] Di cui 8.177 sottoposte a un periodo di *retention* di 1 anno in coerenza con le previsioni per il personale del Patrimonio BancoPosta e di cui 124.654 sottoposte ad un periodo di *Lock-up* pari a 2 anni.

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

A	B	(1)	(2) *Bonus* dell'anno			(3) *Bonus* di anni precedenti			(4)
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Nome e cognome o categoria	Carica	Piano	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	Altri *bonus*
Matteo Del Fante	Direttore Generale (rapporto di lavoro dipendente)								
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		MBO 2021	€ 166.629	€ 208.286	5 anni				
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		MBO 2020					€ 21.214	€ 31.821	
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		MBO 2019						€ 20.539	
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		MBO 2018						€ 43.139	
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		MBO 2017						€ 27.518	
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Piano ILT *Deliver* 2022						€ 1.365.385[1]	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			**€ 166.629**	**€ 208.286**			**€ 21.214**	**€ 1.488.402**	

Note:
[1] Valore dell'assegnazione al *target* - periodo di *performance* 2018-2022.

Dirigenti con responsabilità strategiche									
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		MBO 2021	€ 2.889.226	€ 205.012	4 / 5 anni				
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		MBO 2020					€ 6.883	€ 16.736	
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		MBO 2019						€ 3.578	
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		MBO 2018						€ 28.477	
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		MBO 2017						€ 29.835	
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Piano ILT *Deliver* 2022						€ 4.814.964[1]	
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Piani ILT SdG *Poste Italiane*		€ 288.000			€ 62.643	€ 305.762	
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio		Altri *Bonus*[2]							€ 158.333
(II) Compensi da controllate e collegate			[3]	[4]				[5]	
(III) Totale			**€ 2.889.226**	**€ 493.012**			**€ 69.526**	**€ 5.199.353**	**€ 158.333**

Note:
[1] Valore dell'assegnazione al *target* - periodo di *performance* 2018-2022: € 10.676 relativi al periodo di *performance* 2018-2020.
[2] In tale voce sono ricompresi i *bonus* d'ingresso erogati.
[3] Sono, inoltre, interamente riversati a Poste Italiane S.p.A. i compensi per particolari incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo deliberati ex art. 2389 c.c. pari a un totale di € 103.910.
[4] Sono, inoltre, interamente riversati a Poste Italiane S.p.A. i compensi per particolari incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo deliberati ex art. 2389 c.c. pari a un totale di € 231.273.
[5] Sono, inoltre, interamente riversati a Poste Italiane S.p.A. i compensi per particolari incarichi ricoperti nelle Società del Gruppo deliberati ex art. 2389 c.c. pari a un totale di € 191.923.

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 2020	Numero azioni acquistate nel 2021	Numero azioni vendute nel 2021	Numero azioni possedute a fine 2021	Titolo del possesso
Maria Bianca Farina	Presidente	POSTE ITALIANE S.P.A.	5.255	0	0	5.255	Proprietà
Matteo Del Fante	Amministratore Delegato e Direttore Generale	POSTE ITALIANE S.P.A.	32.547	7.723	0	40.270	Proprietà
Roberto Rossi	Consigliere di Amministrazione	POSTE ITALIANE S.P.A.	17.350	0	17.350	0	Proprietà

Tabella 2: PARTECIPAZIONI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Numero Dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine 2020	Numero azioni acquistate nel 2021	Numero azioni vendute nel 2021	Numero azioni possedute a fine 2021	Titolo del possesso
12	POSTE ITALIANE S.P.A.	17.615	1.786	0	19.401	Proprietà

ALLEGATO AI SENSI DELL'ART. 84-*BIS* DEL REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE A BREVE TERMINE 2021 ("MBO"):

QUADRO 1

Strumenti finanziari diversi dalle *stock option*

Sezione 1
Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari

Nome e cognome o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di *vesting*
Matteo Del Fante	**Direttore Generale (rapporto di lavoro dipendente)**	28/05/2021	*Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.*	45.684	13/04/2022		€ 10,0305[1]	5 anni
Dirigenti con responsabilità strategiche (n. 2)		28/05/2021	*Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.*	18.426	13/04/2022		€ 10,0305[1]	4 / 5 anni
Altri Beneficiari *Risk Taker* (n. 11)		28/05/2021	*Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.*	30.657	13/04/2022		€ 10,0305[1]	4 / 5 anni

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

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Pagina volutamente lasciata in bianco



E-MARKET
SDIR
CERTIFIED

E-MARKET SDIR CERTIFIED

04.

ALLEGATO:

LINEE GUIDA SULLA POLITICA
IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
E INCENTIVAZIONE 2022
DEL PATRIMONIO BANCOPOSTA

04.

LINEE GUIDA SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2022 DEL PATRIMONIO BANCOPOSTA

Contenuti

Introduzione ... 116

1. Ambito normativo e di applicazione ... 117
   - 1.1 Premessa – Obiettivo del documento ... 117
   - 1.2 Ambito normativo di riferimento ... 117
   - 1.3 Ambito di applicazione ... 118

2. Governo e controllo delle politiche di remunerazione e incentivazione ... 119
   - 2.1 Ruolo dell'Assemblea degli azionisti ... 119
   - 2.2 Ruolo del Consiglio di Amministrazione ... 119
   - 2.3 Ruolo del Comitato Remunerazioni ... 120
   - 2.4 Compiti e responsabilità delle altre funzioni coinvolte ... 121
   - 2.5 Processo di determinazione e di controllo delle Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta: sintesi ... 122
   - 2.6 Identificazione del Personale più rilevante – *Material Risk Takers* ... 122

1623

3. Elementi della politica di remunerazione e incentivazione 126
3.1 Componenti della remunerazione del Personale più rilevante 126

4. I sistemi di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 129
4.1 Consiglio di Amministrazione 129
4.2 Collegio Sindacale 147
4.3 Personale più rilevante 147
4.4 Personale più rilevante appartenente alle funzioni aziendali di controllo 153
4.5 Pagamenti per la conclusione del rapporto per il personale più rilevante 154
4.6 Remunerazione del restante Personale BancoPosta (non *Material Risk Takers*) 157
4.7 Meccanismi di aggiustamento *ex-ante* ed *ex-post* (clausole di *malus* e *claw back*) 159

5. Politiche e prassi di remunerazione del personale, non appartenente al Patrimonio BancoPosta, addetto alla rete di vendita di prodotti bancari, finanziari e di pagamento e alle attività di supporto al cliente e di trattamento dei reclami 161

6. Attuazione della politica in materia di remunerazione e incentivazione del 2021 164
6.1 *Governance* del processo di remunerazione 164
6.2 Informativa *ex-post* 165

1424

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Introduzione

Il presente Allegato ("*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta*" o "Linee Guida") – in coerenza con la "*Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021*" di Poste Italiane S.p.A. (di seguito anche "Poste Italiane", "Società" o "Azienda") – definisce il sistema di remunerazione e incentivazione del personale di Poste Italiane impiegato nel Patrimonio BancoPosta (il "Patrimonio BancoPosta" o "BancoPosta") e perciò rientrante nel perimetro di applicazione meglio definito nel prosieguo. Il suddetto sistema è allineato: (i) al modello di organizzazione e gestione del Patrimonio BancoPosta; (ii) all'assetto organizzativo vigente; (iii) a quanto previsto dallo Statuto della Società e dal Regolamento del Patrimonio BancoPosta. Le presenti Linee Guida sono coerenti con le disposizioni normative di vigilanza.

La Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Quarta, Capitolo 1 "BancoPosta", ha reso applicabili a tale perimetro le disposizioni per le banche in materia di "*politiche e prassi di remunerazione e incentivazione*" contenute nella medesima Circolare e nelle *European Banking Authority (EBA) guidelines* ed *EBA Regulatory Technical Standards ("RTS")* tempo per tempo vigenti. BancoPosta, in linea con il requisito regolamentare, sottopone le proprie politiche di remunerazione e incentivazione all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio 2021.

Il presente documento è redatto, coerentemente con le previsioni regolamentari applicabili, con l'obiettivo di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti *"un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, la loro neutralità rispetto al genere, 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 principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti (ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni), le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore"*.

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

Il documento si compone di due sezioni:

- *"Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta"*;
- informativa quali-quantitativa relativa all'applicazione delle *"Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta"*.

1625

1. Ambito normativo e di applicazione

1.1 Premessa – Obiettivo del documento

Le "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta*", in coerenza con la normativa in vigore e con la prima sezione della "*Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021*" di Poste Italiane, definiscono i sistemi di remunerazione e incentivazione per il personale del Patrimonio BancoPosta, coerentemente con le strategie, gli obiettivi ed i risultati aziendali di lungo periodo e con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio. In tale ambito, le presenti Linee Guida assicurano, in particolare, che la componente variabile della remunerazione sia sostenibile rispetto alla situazione economico-finanziaria del Patrimonio BancoPosta e che non ne limiti la capacità di mantenere o di raggiungere un adeguato livello di patrimonializzazione e di liquidità.

1.2 Ambito normativo di riferimento

Poste Italiane S.p.A. esercita le attività di BancoPosta – come disciplinate dal D.P.R. 14 marzo 2001 n. 144 e s.m.i. – attraverso il patrimonio destinato, denominato Patrimonio BancoPosta, costituito dall'Assemblea straordinaria della Società con delibera del 14 aprile 2011, in attuazione dell'art. 2, commi 17-*octies* e ss. del D.L. 29 dicembre 2010 n. 225, convertito con modificazioni dalla legge 26 febbraio 2011 n. 10. L'Assemblea, nella stessa seduta, ha anche approvato il Regolamento del Patrimonio BancoPosta. Il Patrimonio BancoPosta, separato dal patrimonio di Poste Italiane, costituisce un compendio di beni e rapporti giuridici destinato esclusivamente al soddisfacimento delle obbligazioni sorte nell'ambito dell'esercizio delle attività di BancoPosta e rappresenta il parametro di applicazione degli istituti di vigilanza prudenziale della Banca d'Italia riferiti a tali attività.

La Banca d'Italia, il 27 maggio 2014, ha emanato Disposizioni di Vigilanza per BancoPosta (Parte IV, Cap. I, "BancoPosta" della Circolare n. 285/2013 "Disposizioni di Vigilanza prudenziale per le banche") che, tenuto conto delle peculiarità normative e operative dell'attività di BancoPosta e della Società Poste Italiane S.p.A., hanno reso applicabile a BancoPosta la disciplina prudenziale delle banche, tra cui, in particolare, la normativa in tema di governo societario delle banche (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo I "Governo societario" della Circolare sopra richiamata) e la disciplina in materia di politiche di remunerazione e incentivazione (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" della Circolare sopra richiamata).

Con riferimento ai princìpi, criteri e previsioni disciplinati nella citata Circolare, il Patrimonio BancoPosta si configura come intermediario a medio-alta complessità, in considerazione delle peculiarità organizzative e di *business* in cui opera. Le presenti Linee Guida sono redatte in conformità con il 37° aggiornamento della citata Circolare 285 emesso in data 24 novembre 2021[1] volto a trasporre nel quadro regolamentare italiano la nuova disciplina introdotta con la V iterazione della CRD.

In particolare, si evidenzia che le nuove previsioni introdotte dal 37° aggiornamento della Circolare 285 in tema di soglia di materialità, differimento minimo e principio di neutralità di genere delle politiche di remunerazione erano state già adottate dalle Linee Guida per il 2021.

La politica di remunerazione e incentivazione, pertanto, è predisposta coerentemente con la Relazione finale sugli orientamenti per sane politiche di remunerazione elaborata dall'*European Banking Authority* (di seguito "EBA") il 2 luglio 2021 e le disposizioni di vigilanza in materia di "politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", identificando quale riferimento le previsioni più stringenti della regolamentazione previste per intermediari comparabili a BancoPosta, disciplinate nella Circolare stessa, aggiornata da Banca d'Italia il 18 novembre 2014, in recepimento delle previsioni contenute nella direttiva europea 2013/36/UE ("CRD

1. La Circolare n. 285/2013 con il 37° aggiornamento emesso in data 24 novembre 2021, ha recepito le novità introdotte dalla Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V) che, modifica la direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le entità esentate, le società di partecipazione finanziaria, le società di partecipazione finanziaria mista, la remunerazione, le misure e i poteri di vigilanza e le misure di conservazione del capitale. Tale aggiornamento deriva dalla necessità di adeguamento al Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021, che integra la direttiva 2013/36/UE, con nuove "norme tecniche di regolamentazione" (*Regulatory Technical Standards* – RTS).

E-MARKET SDIR CERTIFIED

IV") e nel XXV aggiornamento del 23 ottobre 2018 in recepimento degli indirizzi elaborati tempo per tempo in ambito internazionale (EBA e FSB/Financial Stability Board).

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

- la Direttiva (UE) n. 878/2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019, che ha modificato la precedente Direttiva 2013/36/UE, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (cosiddetta CRD V); alla data di redazione delle presenti Linee Guida la CRD V non è stata ancora recepita a livello nazionale;
- Regolamento Delegato UE 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021 contenente le "norme tecniche di regolamentazione" (*Regulatory Technical Standards – RTS*), che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri qualitativi e quantitativi per individuare i membri del personale o le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente;
- il Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio d'Europa relativo ai requisiti prudenziali e comprensivo di regole specifiche in tema di informativa circa l'attuazione delle politiche di remunerazione e le Linee guida EBA in materia di Orientamenti per sane politiche di remunerazione ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE del 2 luglio 2021);
- il provvedimento Banca d'Italia sulla "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" del 19 marzo 2019, Sezione XI, art. 2-*quater* relativo alle politiche e prassi di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita;
- il Regolamento (UE) n. 2088/2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari, efficace dal 10 marzo 2021 (informativa circa l'integrazione dei rischi di sostenibilità nelle politiche di remunerazione).

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

1.3 Ambito di applicazione

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

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

E-MARKET SDIR CERTIFIED

2. Governo e controllo delle politiche di remunerazione e incentivazione

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

- Assemblea degli Azionisti di Poste Italiane;
- Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane;
- Comitato Remunerazioni di Poste Italiane;
- Responsabile della funzione BancoPosta e i Responsabili delle funzioni *Risk Management e Governo Outsourcing*, *Compliance* e Revisione Interna del Patrimonio BancoPosta;
- Responsabile della funzione *HR Business Partner* Vigilate, nell'ambito della funzione Risorse Umane e Organizzazione di Poste Italiane (di seguito *HR Business Partner* Vigilate).

2.1 Ruolo dell'Assemblea degli azionisti

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

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

In linea con le previsioni del Regolamento del Patrimonio BancoPosta, l'Assemblea degli azionisti può deliberare sull'eventuale proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1 e, in ogni caso, entro i limiti massimi definiti dalla regolamentazione applicabile. A tal proposito, si evidenzia che l'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021 ha approvato la proposta di innalzamento dell'incidenza massima della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa dall'1:1 al 2:1, per alcune categorie appartenenti al Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta.

2.2 Ruolo del Consiglio di Amministrazione

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

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

1628

E-MARKET SDIR CERTIFIED

- monitora, con il supporto del Comitato Remunerazioni, la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.

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

2.3 Ruolo del Comitato Remunerazioni

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

Il Comitato Remunerazioni di Poste Italiane, istituito anche ai sensi degli artt. 95 e 109 della CRD, risulta attualmente composto da tre Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali (tra cui il Presidente) in possesso dei requisiti di indipendenza[2] ai sensi dell'articolo 2 raccomandazione 7 del Codice di *Corporate Governance* delle società quotate, nonché ai sensi dell'articolo 148, comma 3, del TUF, nel novero dei quali è assicurata la presenza del necessario numero di componenti in possesso di un'adeguata conoscenza, competenza 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 e Governo Outsourcing* di BancoPosta.

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

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

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

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

Il Comitato si assicura, tra l'altro, che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano neutrali rispetto al genere e sostengano la parità di trattamento del personale.

2. In tal senso si faccia riferimento anche gli Orientamenti per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE emanate da EBA il 2 luglio 2021.

1628

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

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

2.4 Compiti e responsabilità delle altre funzioni coinvolte

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

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

Il **Responsabile della funzione BancoPosta** assicura, inoltre, la verifica e l'attuazione delle "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta*" attraverso il supporto di seguito indicato.

La **funzione *HR Business Partner Vigilate***, attivata dal Responsabile BancoPosta, supporta il processo di formulazione della proposta delle "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta*" – avvalendosi del contributo di specifiche funzioni in ambito Risorse Umane e Organizzazione in coerenza con quanto previsto dal Disciplinare Esecutivo in essere (Funzione Esternalizzata Importante) – garantendo l'allineamento con le politiche di remunerazione e incentivazione della Società.

La **funzione *Compliance*** verifica la coerenza e l'adeguatezza delle "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 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 e Governo Outsourcing***, con il supporto della struttura Amministrazione, Pianificazione e Controllo 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 in coerenza con le indicazioni presenti nelle Disposizioni di Vigilanza emanate da Banca d'Italia. Il Responsabile della funzione *Risk Management e Governo Outsourcing* 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 Linee Guida approvate e alla normativa di riferimento. Ha la responsabilità di segnalare le eventuali anomalie agli organi aziendali e alle funzioni competenti, in maniera tale da consentire l'adozione delle misure correttive considerate necessarie. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea degli Azionisti.

1630

E-MARKET SDIR CERTIFIED

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

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

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

2.6 Identificazione del Personale più rilevante – *Material Risk Takers*

Nell'ambito del Patrimonio BancoPosta, alcune posizioni di responsabilità e i relativi titolari sono identificati come Personale più rilevante (*Material Risk Takers, Risk Takers o* MRTs) in quanto l'attività svolta ha o può avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Patrimonio BancoPosta.

Il processo di individuazione dei MRTs è basato sull'analisi puntuale delle posizioni di responsabilità all'interno dell'organizzazione al fine di valutarne la rilevanza in termini di assunzione di rischi.

L'analisi viene condotta sulla base di quanto disciplinato nelle "*Linee Guida di identificazione del Personale più rilevante riferito al Patrimonio BancoPosta*" e ai sensi della DIRETTIVA (UE) 2019/878 recepita nell'ordinamento italiano con l'art. 10 della Legge

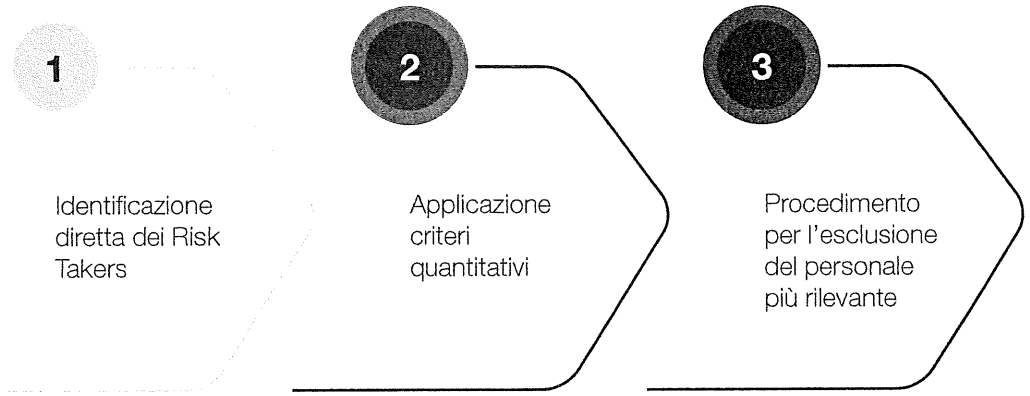
del 22 aprile 2021 n. 53 e del Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021 che sostituiscono il Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 precedentemente vigente.

L'analisi viene effettuata almeno due volte l'anno, una in occasione della definizione delle "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta*", e l'altra, – di norma – nel mese di ottobre.

Tuttavia, il perimetro dei MRTs può essere aggiornato anche 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.

Di seguito sono descritte le fasi principali del processo di identificazione dei *Material Risk Takers* adottato da BancoPosta, nello specifico:

Figura 1. FASI DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE



Relativamente alla **Fase 1 – Identificazione diretta dei *Risk Takers*,** il processo di identificazione dei *Material Risk Takers* di BancoPosta è riconducibile sia ad una identificazione sulla base dei requisiti qualitativi indicati dalla direttiva 2013/36/UE (CRD IV) come modificati dalla direttiva 2019/878/UE, sia al Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021.

In particolare sono identificati:

- tutti i membri dell'organo di gestione e dell'alta dirigenza[3];
- tutti membri del personale con responsabilità manageriali[4] sulle funzioni di controllo o sulle unità operative/aziendali rilevanti dell'ente[5];
- il membro del personale che ha responsabilità manageriali per quanto riguarda determinati ambiti[6] (gli affari giuridici; la solidità delle politiche e delle procedure contabili; le finanze, compresa la fiscalità e il *budgeting*; l'esecuzione di analisi economiche; la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; le risorse umane; lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione; le tecnologie dell'informazione; la sicurezza delle informazioni; la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti di cui all'articolo 30, paragrafo 1, del Regolamento Delegato (UE) 2017/565 della Commissione[7]);
- il membro del personale che ha responsabilità manageriali per una delle categorie di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della Direttiva 2013/36/UE o è membro con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di una delle categorie di rischio di cui ai suddetti articoli[8];

3. Cfr. art. 92, paragrafo 3 lettera a, direttiva 2013/36/UE (CRD IV) come modificati dalla direttiva 2019/878/UE. Per un dettaglio maggiore si rimanda al testo della Direttiva.
4. Ai sensi dell'art. 1 del Reg. UE 923/2021 si intendono soggetti con Responsabilità Manageriali coloro che: a) sono a capo di un'unità operativa o di una funzione di controllo e rispondono direttamente all'organo di gestione nel suo complesso o a un suo membro, o all'alta dirigenza.
5. Cfr. art. 92, paragrafo 3 lettera b, direttiva 2013/36/UE (CRD IV) come modificati dalla direttiva 2019/878/UE. Per un dettaglio maggiore si rimanda al testo della Direttiva.
6. Cfr. art. 5, lettera a, del Regolamento (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021. Per un dettaglio maggiore si rimanda al testo del Regolamento.
7. 15 disciplinari relativi a funzioni essenziali e importanti ("FEI") gestiti da (cfr. documentazione relativa ai disciplinari):
   - 1 "*disciplinare AFC*" gestito dal responsabile di II livello organizzativo della funzione di BancoPosta che si occupa delle attività di amministrazione finanza e controllo;
   - 1 "*disciplinare CA_FEI*" in ambito Affari Legali, gestito dal responsabile di II livello organizzativo della funzione di BancoPosta che si occupa di conformità normativa;
   - 1 "*disciplinare Reti Commerciali*", gestito dai responsabili di II livello organizzativo della funzione di BancoPosta che si occupano delle tematiche in ambito reti commerciali;
   - 12 disciplinari gestiti dalla funzione in BancoPosta designata per i diversi ambiti (per tematiche relative a Continuità Operativa del Patrimonio BancoPosta; CERT; *Fraud Management*; Movimento Fondi; *Privacy*; Sicurezza fisica; Sicurezza Informatica; Sicurezza sul lavoro; Assistenza clienti; *Back office*; Risorse Umane e Organizzazione; *Digital & Technology*). Il riferimento per tutti è il Responsabile di II livello organizzativo della funzione di BancoPosta che riporta direttamente al Responsabile BancoPosta.
8. Cfr. art. 5, lettera b, del Regolamento (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021. Per un dettaglio maggiore si rimanda al testo del Regolamento.

E-MARKET SDIR CERTIFIED

- il membro del personale che, in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5% del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di euro, ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito oppure è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla presente lettera[9];
- il membro del personale che ha il potere di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti o è membro di un comitato che ha il potere di farlo[10].

Relativamente alla **Fase 2 – Applicazione criteri quantitativi,** la normativa nazionale e comunitaria di riferimento, come sopra identificata, in aggiunta ai criteri cosiddetti qualitativi di cui ai punti precedenti, intende considerare rilevanti i membri del Personale che soddisfino uno o più dei criteri quantitativi distintamente previsti dalle normative applicabili.

In particolare sono identificati:

- i membri del personale che hanno avuto diritto a una remunerazione significativa nell'esercizio precedente, purché siano rispettate le condizioni seguenti[11]:

  i) la remunerazione del membro del personale è pari o superiore a 500.000 euro e pari o superiore alla remunerazione media corrisposta ai membri dell'organo di gestione e dell'alta dirigenza dell'ente di cui alla lettera a)[12];

  ii) il membro del personale svolge l'attività professionale all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e l'attività è tale da avere un impatto significativo sul profilo di rischio della pertinente unità operativa/aziendale;
- i membri del personale ai quali è stata attribuita una retribuzione complessiva pari o superiore a 750.000 euro nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio[13].

Attraverso l'analisi sopra descritta basata sui sopra richiamati criteri qualitativi e quantitativi, viene definito il perimetro complessivo dei *Material Risk Takers* del Patrimonio di BancoPosta.

Qualora BancoPosta, in relazione ai soli MRTs identificati in base ai criteri quantitativi, ritenga di poter legittimamente escludere uno o più soggetti identificati, l'eventuale esclusione, seguirà il processo di seguito descritto, in conformità con quanto previsto dalla Circolare 285/2013 (**Fase 3 – Procedimento per l'esclusione del Personale più rilevante**).

In particolare, il Responsabile di *Risk Management e Governo Outsourcing*, sentito il Responsabile BancoPosta, stabilisce che le attività professionali del membro del Personale oggetto di esclusione, non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, perché il membro o la categoria di Personale di cui fa parte:

- esercita attività professionali e ha poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante o
- non ha alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante tramite le attività professionali svolte[14].

Al riguardo si specifica che BancoPosta ha sviluppato una metodologia finalizzata alla verifica dell'effettiva capacità del personale di incidere sui rischi del Patrimonio BancoPosta e dunque a valutare la corretta attuazione del processo di esclusione del soggetto.

In particolare, la metodologia consta di due dimensioni applicative: una dimensione organizzativa, che tiene conto della capacità di indirizzo organizzativo del ruolo e dei poteri delegati al titolare, attribuendo uno specifico score in relazione ad ogni razionale considerato e una dimensione di rischio, che tiene conto degli specifici pesi attribuiti a ciascuna tipologia di rischio considerata[15].

Nel caso in cui l'esclusione riguardi personale identificato come rilevante per i criteri quantitativi riferibili al Regolamento (UE) 2021/923, come descritti precedentemente, è necessario procedere tempestivamente – e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente – alla presentazione di una istanza di autorizzazione preventiva[16] all'esclusione. di cui all'articolo 6, paragrafo 3, del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021.

Il processo di identificazione dei MRTs descritto prevede il coinvolgimento di più ruoli organizzativi:

9. Cfr. art. 5, lettera c, del Regolamento (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021. Per un dettaglio maggiore si rimanda al testo del Regolamento.
10. Cfr. art. 5, lettera f, del Regolamento (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021. Per un dettaglio maggiore si rimanda al testo del Regolamento.
11. Cfr. art. 92, paragrafo 3 lettera c, direttiva 2013/36/UE (CRD IV) come modificati dalla direttiva 2019/878/UE. Per un dettaglio maggiore si rimanda al testo della Direttiva.
12. Cfr. art. 92, paragrafo 3 lettera a, direttiva 2013/36/UE (CRD IV) come modificati dalla direttiva 2019/878/UE. Per un dettaglio maggiore si rimanda al testo della Direttiva.
13. Cfr. art. 6 del Regolamento (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021, per il testo completo.
14. Tale condizione è valutata sulla base di criteri oggettivi, che tengano conto di tutti gli indicatori di rischio e di *performance* pertinenti utilizzati dall'ente per l'identificazione, la gestione e la sorveglianza dei rischi a norma dell'articolo 74 della direttiva 2013/36/UE, e sulla base dei doveri e dei poteri del membro del Personale o della categoria di Personale e del loro impatto sul profilo di rischio dell'ente rispetto all'impatto delle attività professionali dei membri del Personale individuati in base ai criteri qualitativi.
15. Per maggiori dettagli sul processo di esclusione, cfr. "Linee Guida di identificazione del Personale più rilevante riferito al Patrimonio BancoPosta".
16. Tale istanza di autorizzazione, in conformità ai nuovi RTS stabiliti dal Regolamento (UE) 923/2021, non deve essere presentata con riferimento al personale la cui remunerazione complessiva sia compresa tra 500.000 e 750.000 euro.

1633

- il Consiglio di Amministrazione approva il processo di identificazione; assicura che tale processo sia condotto nel continuo per identificare i *MRTs,* 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. Inoltre approva gli esiti dell'eventuale processo di esclusione e ne rivede periodicamente i relativi criteri;
- il Comitato Remunerazioni si esprime, avvalendosi del contributo della funzione *Risk Management e Governo Outsourcing*, sugli esiti del processo di identificazione ivi comprese le eventuali esclusioni di individui identificati dai criteri quantitativi;
- il Responsabile BancoPosta, per il tramite della funzione *Risk Management e Governo Outsourcing*, avvia il processo di identificazione del Personale più rilevante, attivando i contributi delle funzioni *HR Business Partner Vigilate* e *Compliance*.

L'applicazione del processo descritto, così come approvato dal C.d.A. del 13 aprile 2022, ha portato all'identificazione come MRTs, di 40 posizioni e all'inclusione dei 40 relativi responsabili all'interno del perimetro.

I MRTs del Patrimonio BancoPosta sono:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane tra cui l'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili di Poste Italiane;
- il Responsabile della funzione BancoPosta;
- i Responsabili delle funzioni istituite a diretto riporto del Responsabile BancoPosta, che al momento della stesura del presente documento, sono: *Marketing Privati; Marketing Imprese e Pubblica Amministrazione; Processi di Funzionamento; Supporto Prodotti ai Canali; Amministrazione, Pianificazione e Controllo; Compliance; Risk Management e Governo Outsourcing; Revisione Interna; Segreteria Tecnica;*
- i Responsabili delle funzioni aziendali di controllo del Patrimonio BancoPosta (*Risk Management e Governo Outsourcing, Compliance* e *Revisione Interna*) e i loro diretti riporti;
- i Responsabili delle funzioni di *Business* (individuate come unità operative rilevanti, *Marketing Privati e Marketing Imprese e Pubblica Amministrazione*) e i loro diretti riporti;
- i Responsabili di funzioni BancoPosta di II e III livello che si occupano di determinati ambiti di attività (*cfr.* criteri qualitativi sopra elencati).

L'applicazione dei criteri quantitativi[17] non ha portato a identificare ulteriore personale non già identificato come MRTs con l'applicazione dei criteri qualitativi; pertanto, il numero complessivo dei *Material Risk Takers* è pari a 40 posizioni, sopra indicate, e ai relativi responsabili.

Data l'evidenza emersa dall'analisi dei criteri quantitativi, BancoPosta, non ha attivato il processo di esclusione: il numero complessivo dei *Material Risk Takers* è pertanto pari a 40 posizioni e ai relativi responsabili.

Rispetto al perimetro dei MRTs descritto nelle Linee Guida approvate dall'Assemblea degli azionisti 2021, il numero totale dei *Risk Takers* è diminuito di 7 unità. La variazione di perimetro risulta essenzialmente riconducibile:

- al cambiamento del quadro normativo applicabile;
- a variazioni dell'assetto organizzativo su specifiche funzioni del perimetro BancoPosta.

17. Per l'applicazione dei criteri quantitativi sono stati utilizzati: Remunerazione fissa per l'esercizio precedente; stima della Remunerazione variabile a breve e medio lungo termine il cui periodo di *performance* si è concluso al termine dell'esercizio precedente; eventuali erogazioni *Una Tantum* riferite all'esercizio precedente.

1634

E-MARKET SDIR CERTIFIED

3. Elementi della politica di remunerazione e incentivazione

3.1 Componenti della remunerazione del Personale più rilevante

Principi generali

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

Il Personale BancoPosta rientrante nel perimetro del Personale più rilevante, secondo quanto prescritto dalle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia, è tenuto a non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi della remunerazione variabile. Quanto sopra è confermato attraverso specifiche pattuizioni con il Personale BancoPosta.

La Remunerazione fissa

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

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

Posto che l'approvazione delle "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta*" spetta all'Assemblea degli azionisti di Poste Italiane, la remunerazione fissa viene determinata con riferimento al perimetro specifico del Patrimonio BancoPosta:

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

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

1635

E-MARKET SDIR CERTIFIED

La Remunerazione variabile

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

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

i. viene determinata attraverso l'utilizzo di indicatori di *performance*, è misurata tenendo conto del livello di rischio assunto ed è coerente con la propensione al rischio definita (*Risk Appetite Framework*) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi adottate;

ii. viene sottoposta a meccanismi di correzione *ex-post* (*malus* e *claw back*) che, sulla base dei risultati conseguiti e dei comportamenti individuali, possono condurre a una riduzione, anche significativa, fino all'azzeramento o alla restituzione di quanto erogato, con riferimento alla remunerazione variabile stessa.

La remunerazione variabile è costituita dalle seguenti componenti:

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

In linea con le previsioni normative, il Patrimonio BancoPosta ha provveduto a identificare il livello di remunerazione variabile che rappresenta il limite per considerare l'importo della remunerazione variabile come "particolarmente elevato", al cui conseguimento vengono applicate previsioni più stringenti con riferimento al differimento. A tal fine, il valore preso in considerazione è dato dal 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani (risultante dal rapporto pubblicato dall'EBA, pari a € 1.740.044, il cui 25% corrisponde a € 435.011). Tale valore (€ 435.011), infatti, è inferiore al valore corrispondente a 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti di BancoPosta. Tale valutazione verrà ripetuta almeno tra 3 anni al fine di adeguare, se del caso, i criteri di allineamento al rischio *ex-post*, tenuto conto del profilo di rischio di BancoPosta e delle previsioni regolamentari applicabili.

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

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

Le gratifiche sono consentite in casi eccezionali e limitate esclusivamente a situazioni specifiche quali la guida di progetti rilevanti, il raggiungimento di risultati straordinari o ai fini del mantenimento in Azienda di professionalità chiave. Non sono riconosciute agli Amministratori e ai Dirigenti con responsabilità strategiche. Il riconoscimento di tali compensi è attuato in conformità alle disposizioni normative vigenti (a titolo esemplificativo e non esaustivo, incidenza sul rapporto remunerazione variabile/fissa e criteri di eleggibilità) e alle presenti "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta*".

1436

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Rapporto tra la remunerazione variabile e remunerazione fissa

Si ricorda che l'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021 ha approvato la proposta di innalzamento dell'incidenza massima della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa dall'1:1 fino ad un massimo del 2:1, per alcune categorie appartenenti al Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta.

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

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

L'adozione di un rapporto massimo del 2:1 è collegata a una politica di remunerazione e incentivazione che riflette e promuove una gestione sana e prudente del rischio, considera indicatori di *performance risk adjusted* e non incoraggia una assunzione di rischi superiori alle soglie di tolleranza definite nel *RAF*, oltre ad essere in linea con la strategia, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine di BancoPosta e del Gruppo Poste Italiane.

Le ragioni della suddetta proposta di innalzamento hanno trovato fondamento nella volontà di motivare le risorse al raggiungimento degli obiettivi del Patrimonio BancoPosta, abilitando la possibilità di attivare una strategia di remunerazione fortemente improntata sull'allineamento con risultati duraturi e sostenibili e, nel contempo, flessibile, per attrarre e mantenere competenze chiave e incentivare al conseguimento di obiettivi coerenti con la strategia di rischio declinata nel Piano Strategico. Tutto ciò in linea con la prassi più diffusa delle società *peer* e senza impattare sui costi fissi.

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

Si evidenzia, inoltre, come l'adozione di un rapporto massimo 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa mantiene, anche per il 2022, i medesimi presupposti relativi all'incremento, il personale a cui esso si riferisce e la misura del limite al suddetto rapporto, pertanto, non impatta sulla solidità del capitale, né sulla capacità del Patrimonio BancoPosta di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali opportunamente definite, considerato, in particolare, il numero limitato di risorse per le quali si richiede tale adeguamento.

Con riferimento al 2022 i soggetti coinvolti sono i seguenti:

- Amministratore Delegato e Direttore Generale per cui si conferma il limite del 2:1;
- Responsabile BancoPosta per cui si conferma il limite del 2:1;
- 5 soggetti appartenenti alla categoria del *Senior Management* e altri *Material Risk Takers* non appartenenti alle funzioni di controllo con un limite, in via prudenziale per il 2022 dell'1,5:1.

1637

E-MARKET SDIR CERTIFIED

4. I sistemi di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta

I sistemi di remunerazione e incentivazione di seguito descritti per Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Direttore Generale, altri Amministratori e Collegio Sindacale coincidono con quanto descritto nella "*Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022*" di Poste Italiane. Gli organi sopra citati svolgono le funzioni di gestione, di supervisione strategica e di controllo per il Patrimonio BancoPosta senza ricevere ulteriore remunerazione rispetto a quella riconosciuta in qualità di Amministratori o Sindaci di Poste Italiane S.p.A..

Si sottolinea, inoltre, che restano fermi i poteri attribuiti all'Assemblea di Poste Italiane S.p.A. 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[18]. Si ricorda, infine, che lo Statuto della Società prevede che il Consiglio di Amministrazione abbia la responsabilità di definire il pacchetto retributivo degli Amministratori investiti di particolari cariche, ex art. 2389, comma 3, c.c. su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale.

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

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

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

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

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

4.1 Consiglio di Amministrazione

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

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

In via generale e per tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea degli azionisti, in data 15 maggio 2020, ha definito – sulla base di una proposta presentata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – i compensi ex art. 2389, comma 1,

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

1638

c.c. spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2020-2022, importo invariato rispetto a quello definito per il precedente mandato.

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

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

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

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

Nel corso del 2021, la verifica del posizionamento dei compensi previsti per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari rispetto al *peer group* descritto dalla Relazione sulla politica in materia di remunerazione approvata dall'Assemblea degli azionisti nel 2021, ha evidenziato un sostanziale allineamento al primo quartile di mercato. Poste Italiane, come noto, è caratterizzata dalla presenza in molteplici segmenti di *business* eterogenei e soggetti a specifiche regolamentazioni di riferimento che richiedono ai membri dei comitati endoconsiliari la profusione di un impegno rilevante e il continuo aggiornamento.

La figura sottostante illustra, pertanto, la revisione dei compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari a partire dal 2022, deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale, subordinatamente all'approvazione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 di Poste Italiane da parte dell'Assemblea. La nuova situazione retributiva, in coerenza con il principio di sobrietà che contraddistingue Poste Italiane, colloca i compensi per Presidente e Membri dei Comitati tra il primo quartile e la mediana di mercato.

Figura 2. COMPENSI COMITATI ENDOCONSILIARI

		Compenso 1° gennaio 2022
Comitato Remunerazioni	Presidente	**35.000** euro
	Membro	**22.500** euro
Comitato Nomine e *Corporate Governance*	Presidente	**35.000** euro
	Membro	**22.500** euro
Comitato Controllo e Rischi	Presidente	**50.000** euro
	Membro	**35.000** euro
Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati	Presidente	**35.000** euro
	Membro	**22.500** euro
Comitato Sostenibilità	Presidente	**35.000** euro
	Membro	**22.500** euro

Gli incrementi sono stati deliberati nel pieno rispetto del principio di Equità e Sobrietà della *Reward Strategy* già descritto nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 di Poste Italiane.

1638

E-MARKET SDIR CERTIFIED

4.1.1 Presidente del Consiglio di Amministrazione

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

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

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

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

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

4.1.2 Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG)

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

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

A partire dal 2021, come deliberato dall'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.

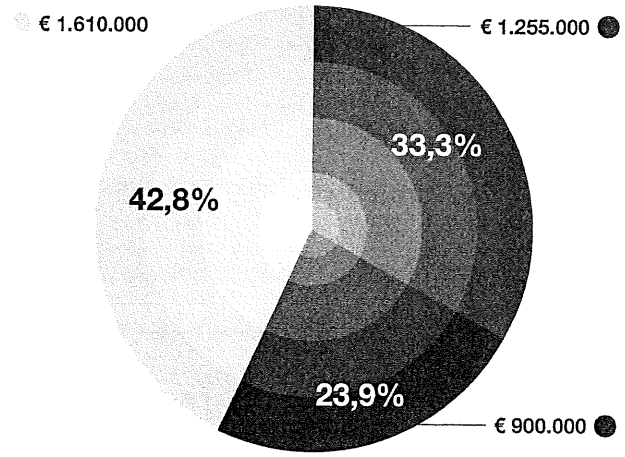
I compensi annui lordi fissi, in riferimento al mandato 2020-2022, non hanno subito variazioni rispetto al precedente mandato e si confermano pertanto pari a € 1.255.000, mentre il valore dei sistemi di incentivazione complessivi (sia a breve sia a medio-lungo termine) non può essere superiore al doppio del medesimo ammontare fisso (invariato rispetto al 2021).

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

Alla luce di tali elementi, si rappresenta di seguito il "*Pay-Mix*" dell'AD-DG per il 2022, nell'ipotesi di conseguimento dei risultati a livello "massimo". Sono, inoltre, illustrati il *mix* fra la componente variabile a breve e a medio-lungo termine, un focus sulle tempistiche di riconoscimento della retribuzione variabile e un focus sulla ripartizione fra la componente monetaria e quella azionaria:

Figura 3. *PAY-MIX* AD-DG AL MASSIMO

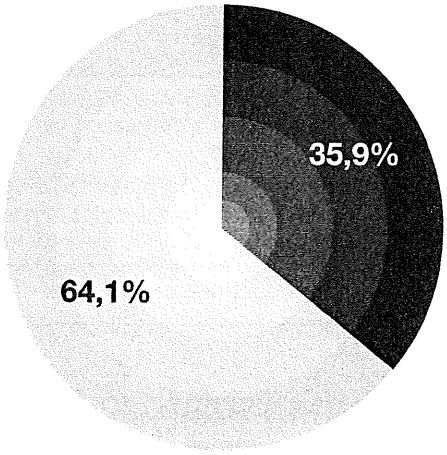
***Pay-Mix* al massimo**



Compensi annui lordi fissi

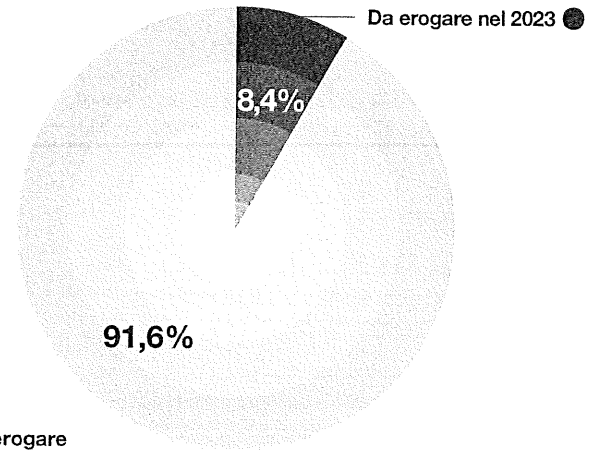
Remunerazione variabile a breve termine
Up-front e differito

***Mix* variabile breve e medio-lungo termine al massimo**



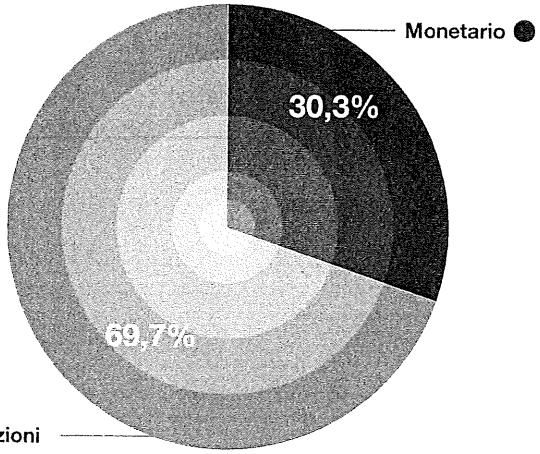
Remunerazione variabile a medio-lungo termine
- Piano ILT *Performance Share* 2022 – 2024
- Piano ILT *Deliver* 2022

Tempistiche di riconoscimento della Remunerazione variabile di nuova assegnazione nel 2022 al massimo



Da erogare tra il 2024 e il 2031

***Mix* Monetario/Azioni al massimo**



Azioni

Il *Pay-Mix* è stato calcolato prendendo a riferimento il valore dei sistemi incentivanti a breve e a medio-lungo termine al massimo, dunque nell'ipotesi di conseguimento dei risultati ai valori massimi, considerando il valore intero del "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*" e il valore annualizzato del "Piano ILT *Deliver* 2022". **I valori sia della retribuzione fissa sia della remunerazione variabile a breve e a medio-lungo termine sono invariati rispetto al 2021.**

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

In merito alle tempistiche di riconoscimento della remunerazione variabile di nuova assegnazione deliberata nel 2022, meno del 10% potrà essere erogata nel 2023 nel caso di *performance* al massimo, mentre più del 90% potrà essere erogata tra il 2024 e il 2031.

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

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

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

Compensi annui lordi fissi

I compensi annui lordi fissi dell'AD-DG, pari a € 1.255.000 (invariati rispetto a quelli previsti per il precedente mandato), sono costituiti da componenti relative al rapporto di amministrazione e al rapporto dirigenziale in qualità di Direttore Generale[19].

Remunerazione variabile

La remunerazione variabile dell'AD-DG è composta dal sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO"), dal "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*" e dal "Piano ILT *Deliver* 2022" (quest'ultimo approvato nel 2018). Il sistema "MBO" incentiva il conseguimento di obiettivi su base annuale, il "Piano ILT *Performance Share*" su base triennale e il "Piano ILT *Deliver* 2022" su base quinquennale.

Il "Piano ILT *Performance Share*" consente di mantenere una costante correlazione tra remunerazione variabile e *performance* di medio-lungo periodo, rafforzando l'allineamento rispetto agli interessi degli investitori anche in considerazione della corresponsione dell'incentivo in Azioni ordinarie di Poste Italiane. Il "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*" ha, altresì, l'obiettivo di supportare l'efficace implementazione del Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate Plus*". A tale riguardo si fa presente che i piani di incentivazione a lungo termine sono sottoposti a meccanismi di differimento e *retention*. Inoltre, ciascuna quota di remunerazione variabile (sia *up-front* sia differita) è sottoposta a meccanismi di correzione *ex-post* (*malus* e/o *claw back*) che, sulla base dei risultati conseguiti e/o dei comportamenti individuali, possono condurre alla riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa e, ove ricorrano particolari condizioni, alla richiesta di restituzione degli importi già corrisposti.

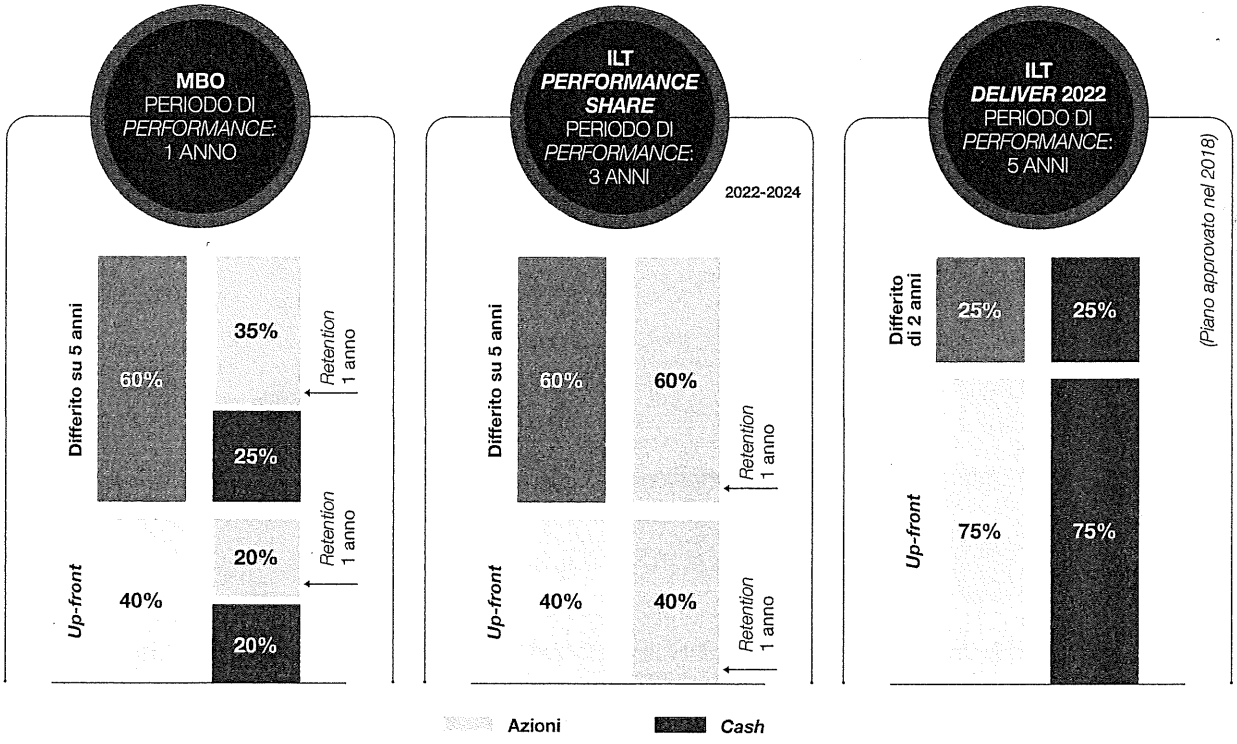
In tutti i sistemi di incentivazione manageriale è previsto come condizione cancello l'EBIT di Gruppo, quale indicatore sintetico della sostenibilità economico-finanziaria comune a tutti i *business* in cui Poste Italiane è impegnata. Il conseguimento della condizione cancello abilita l'effettiva possibilità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

L'AD-DG è incluso nel Personale più rilevante nell'ambito del perimetro di applicazione delle "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta*" e la relativa struttura remunerativa prevede il contenimento della remunerazione variabile complessiva nell'ambito del rapporto 2:1, tra componente variabile (a breve e a medio-lungo termine) e componente fissa in aggiunta a periodi di differimento e *retention*.

Per maggiori dettagli in merito si rimanda ai paragrafi successivi.

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

Figura 4. REMUNERAZIONE VARIABILE AD-DG



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

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

Il sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO") ha il fine di rafforzare l'attenzione alla creazione di valore per gli *stakeholder* attraverso il collegamento dell'incentivo assegnato su obiettivi annuali e le *performance* effettivamente conseguite nel medesimo periodo di riferimento. Le caratteristiche del sistema "MBO" per l'AD-DG sono state definite anche sulla base della normativa applicabile. L'importo maturabile, soggetto alle regole di seguito illustrate, potrà essere al massimo pari a € 900.000 per il 2022, e rientra nel limite del rapporto 2:1, tra componente variabile e componente fissa.

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

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

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

Condizione cancello e condizioni di accesso

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

1663

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Figura 5. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO AL SISTEMA "MBO" AD-DG

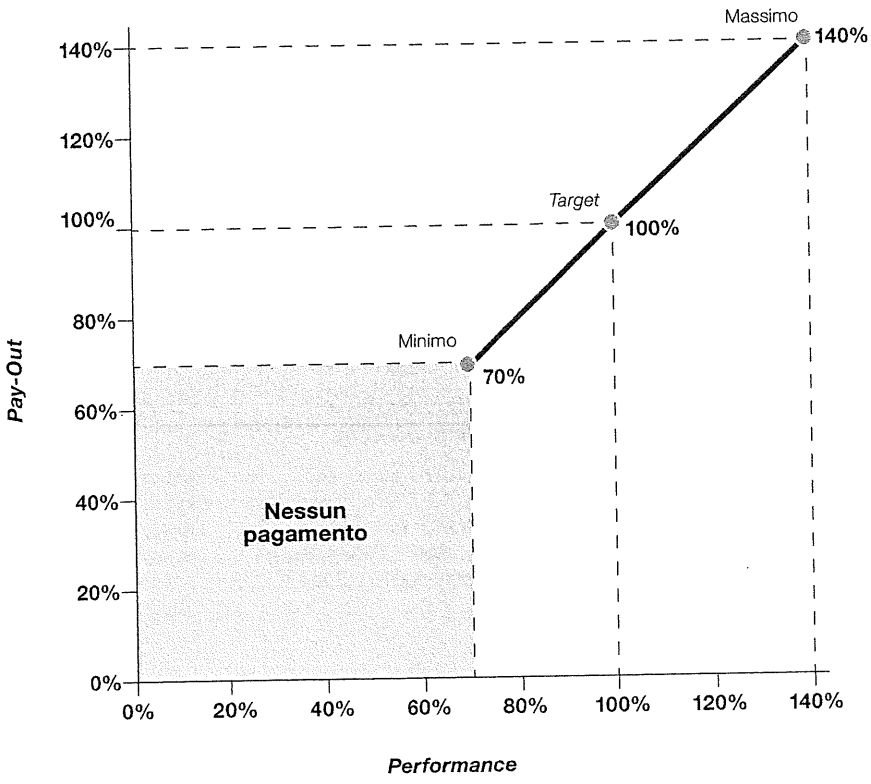
Condizione Cancello	Condizioni di Accesso
EBIT di Gruppo – 2 mld € *Valore arrotondato alla prima cifra decimale*	Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: **CET 1** Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: **LCR** Parametro di adeguatezza patrimoniale Gruppo Assicurativo Poste Vita: ***Solvency II Ratio***

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

Obiettivi di *performance*

Gli obiettivi di *performance* 2022 sono declinati coerentemente con le direttrici del Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate Plus*". Di seguito si riporta la curva di incentivazione per il sistema "MBO" che collega il livello ponderato complessivo di raggiungimento degli obiettivi di *performance* al livello di *pay-out* (per *performance* inferiori alla soglia di livello "minimo" non è previsto alcun premio):

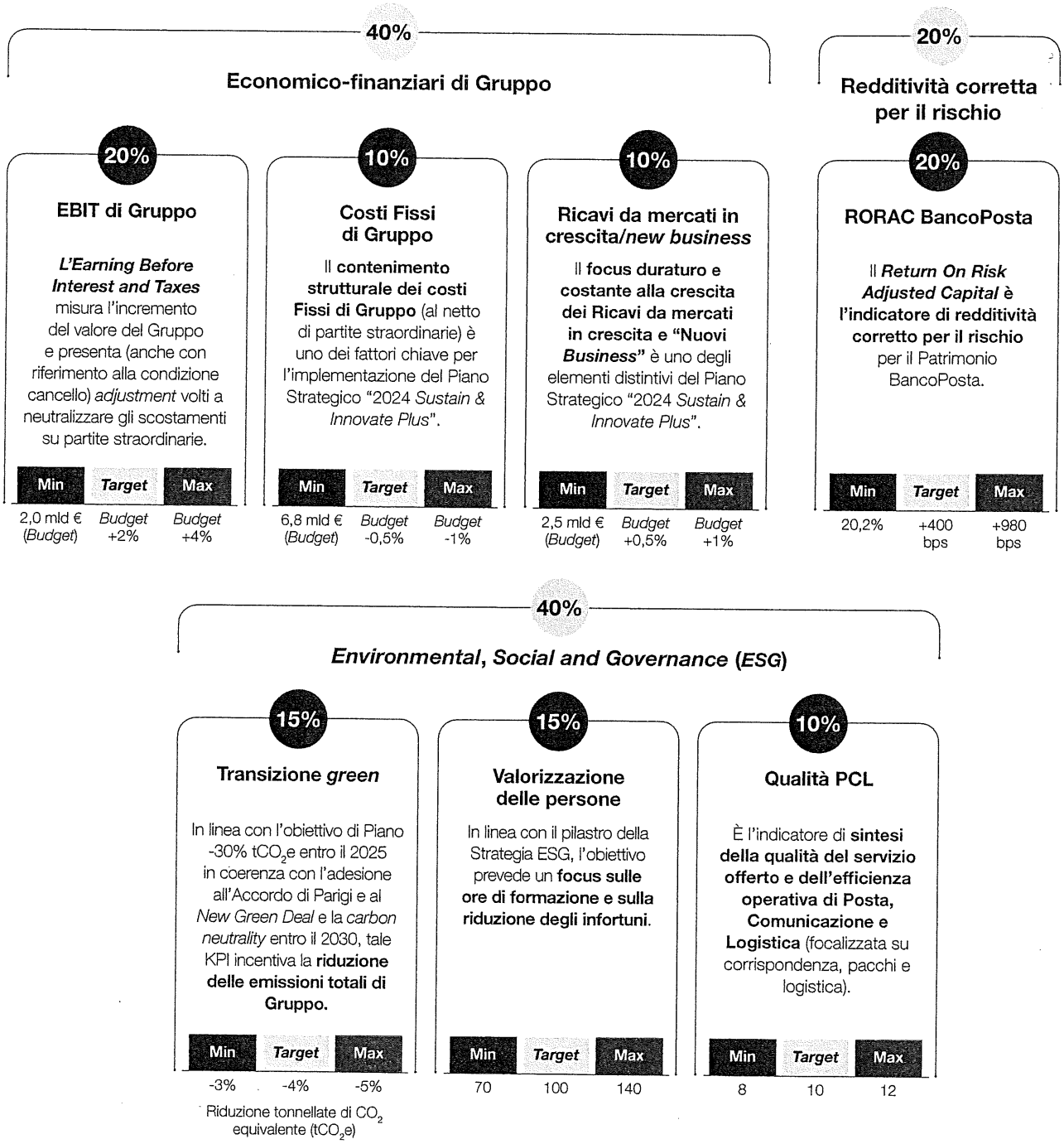
Figura 6. CURVA DI INCENTIVAZIONE "MBO" AD-DG



E-MARKET SDIR CERTIFIED

Nella figura successiva sono riportati gli obiettivi di *performance* per il sistema "MBO" 2022 dell'AD-DG. Gli obiettivi sono collegati al Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate Plus*" ed afferiscono alle seguenti tre aree:

Figura 7. OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* SISTEMA "MBO" 2022 AD-DG



** NOTA: I valori di EBIT di Gruppo, Costi Fissi di Gruppo e Ricavi da mercati in crescita/new business sono arrotondati alla prima cifra decimale. Con riferimento all'EBIT, verranno neutralizzate eventuali variazioni di perimetro (in positivo e negativo) generate da M&A e costi di ristrutturazione legati agli esodi incentivati (pari a budget nel 2022 a € 0,2 mld).*

Con riferimento al Gruppo Assicurativo Poste Vita, partendo da una forte posizione patrimoniale, si conferma l'ambizione manageriale di mantenere un *Solvency II Ratio* che, come evidenziato alla figura 5, è una delle condizioni di accesso del Piano MBO 2022.

L'attenzione ai margini è uno degli elementi fondamentali del Piano Strategico: l'EBIT, obiettivo chiave dei sistemi di incentivazione che garantisce la sostenibilità degli stessi, rappresenta l'indicatore di sintesi dei risultati comuni a tutti i *business* del Gruppo ed è misurato a livello annuale e pluriennale. La novità del Piano "2024 *Sustain & Innovate Plus*" è quella di affiancare al focus sulla *cost discipline* anche una forte attenzione ai ricavi da nuovi *business* e mercati in crescita (a titolo esemplificativo ma non esaustivo, energia, *P&C, motor*, fibra, pacchi, monetica).

Il focus sugli obiettivi ESG è prioritario anche nel 2022, anno in cui la tutela dell'ambiente e la valorizzazione delle persone sono, ancor di più, elementi cardine della strategia del Gruppo. Inoltre, la qualità del servizio offerto in ambito pacchi è sempre più rilevante per i nostri clienti alla luce della crescita dell'*e-commerce* in Italia.

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

Figura 8. FOCUS SU OBIETTIVO *CARBON NEUTRALITY*

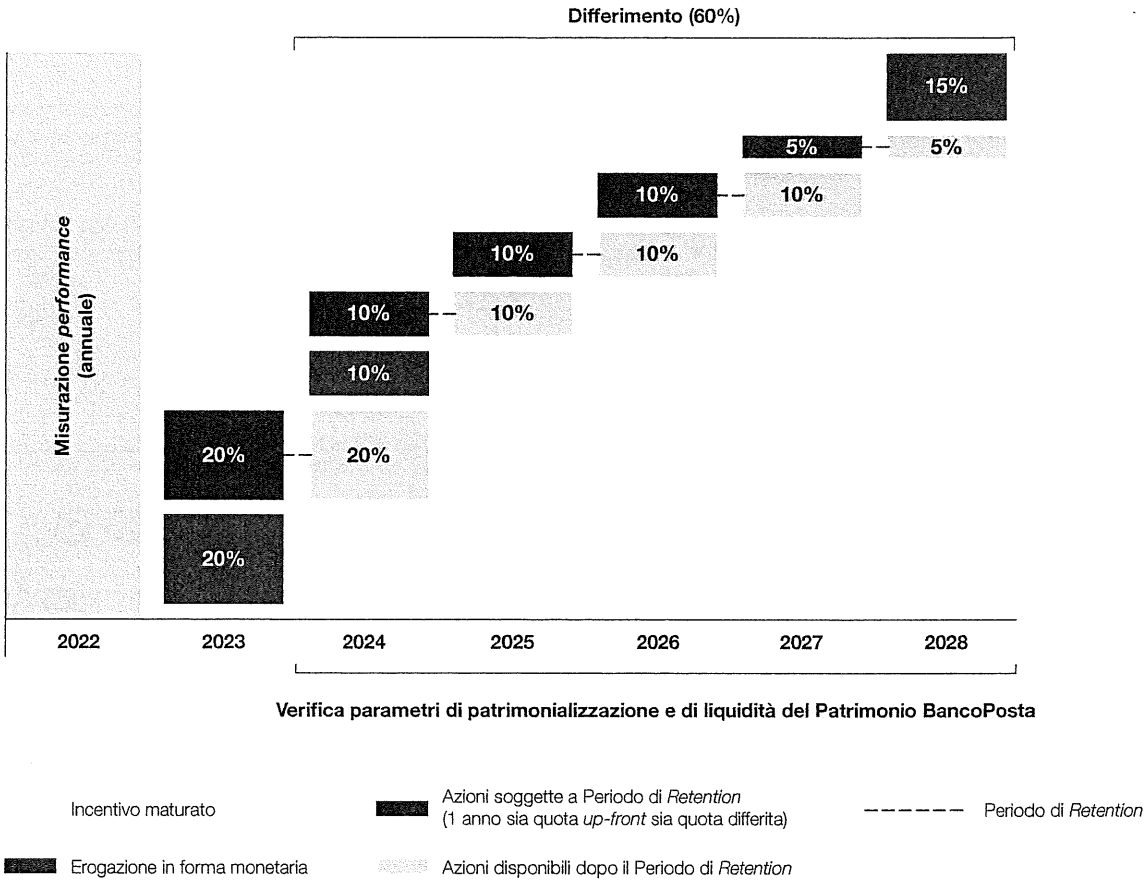


Infine, è incluso un obiettivo legato alla Valorizzazione delle Persone che, in linea con il pilastro della Strategia ESG, prevede un focus sulle ore di formazione (5 milioni di ore) e sulla riduzione degli infortuni (le iniziative per il rafforzamento dei presidi in ambito salute e sicurezza sul lavoro sono sviluppate con l'obiettivo di ridurre gli infortuni del 1% rispetto al periodo pre-pandemico).

Modalità di erogazione

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

Figura 9. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA "MBO" PER AD-DG



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

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

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

Si sottolinea che, stante l'utilizzo di Azioni ordinarie di Poste Italiane, la Società sottoporrà all'Assemblea degli azionisti del 27 maggio 2022 l'approvazione del *Documento Informativo* predisposto ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

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

E-MARKET SDIR CERTIFIED

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

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

L'AD-DG è destinatario del "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*", sottoposto ad approvazione in occasione dall'Assemblea degli azionisti del 27 maggio 2022, le cui specificità sono illustrate nel paragrafo seguente. Il "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*", basato interamente su Azioni ordinarie di Poste Italiane, prevede obiettivi di redditività, di ritorno per gli azionisti e *ESG* su un orizzonte temporale di 3 anni, volti a massimizzare l'*execution* delle direttrici del Piano Strategico, nel rispetto della rischiosità prospettica governata nel *Risk Appetite Framework*.

Il "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*" si integra con l'incentivazione a lungo termine del "Piano ILT *Deliver* 2022" attivato nel 2018, focalizzato su un'attenzione duratura e costante alla crescita dei ricavi e al contenimento del costo del lavoro oltre all'inclusione di Poste Italiane in indici di sostenibilità riconosciuti a livello internazionale. Resta inteso che, nell'ambito della componente variabile a lungo termine dell'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale, permane il secondo ciclo del "Piano ILT *Performance Share*" assegnato nel 2020 e il "Piano ILT *Performance Share* 2021-2023" assegnato nel 2021, per i quali si rinvia alle Relazioni sulla Remunerazione già approvate da intendersi qui ritrascritte. Si ricorda che, come descritto nel par. 4.2 "Linee Guida di Possesso Azionario (anche *Share Ownership Guidelines – SOGs*)" della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 di Poste Italiane, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è destinatario delle Linee Guida di Possesso Azionario e, pertanto, fino alla scadenza del mandato/termine del rapporto si impegna a mantenere il 50% di Azioni disponibili derivanti dal "Piano ILT *Performance Share*", a meno di aver già raggiunto l'ammontare *target*.

Piano ILT *Performance Share* 2022-2024

Il "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*", in un'ottica di allineamento alle migliori prassi di mercato, è caratterizzato dai seguenti elementi:

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

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

Il numero di diritti a ricevere Azioni assegnato è stato definito sulla base della media aritmetica dei prezzi delle Azioni rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto al 22 febbraio 2022, data del Consiglio di Amministrazione che ha deliberato l'assegnazione del Piano e di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione dello stesso.

Si sottolinea che, stante l'utilizzo di Azioni ordinarie di Poste Italiane, la Società sottoporrà all'Assemblea degli azionisti del 27 maggio 2022 l'approvazione del *Documento Informativo* predisposto ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

Condizione cancello e condizioni di accesso

Il "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*" prevede una condizione cancello – rappresentata dall'EBIT cumulato triennale del Gruppo Poste Italiane – il cui conseguimento abilita l'effettiva possibilità di accedere all'incentivo collegato al Piano stesso.

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

1468

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Figura 10. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO AL "PIANO ILT *PERFORMANCE SHARE* 2022-2024" PER AD-DG

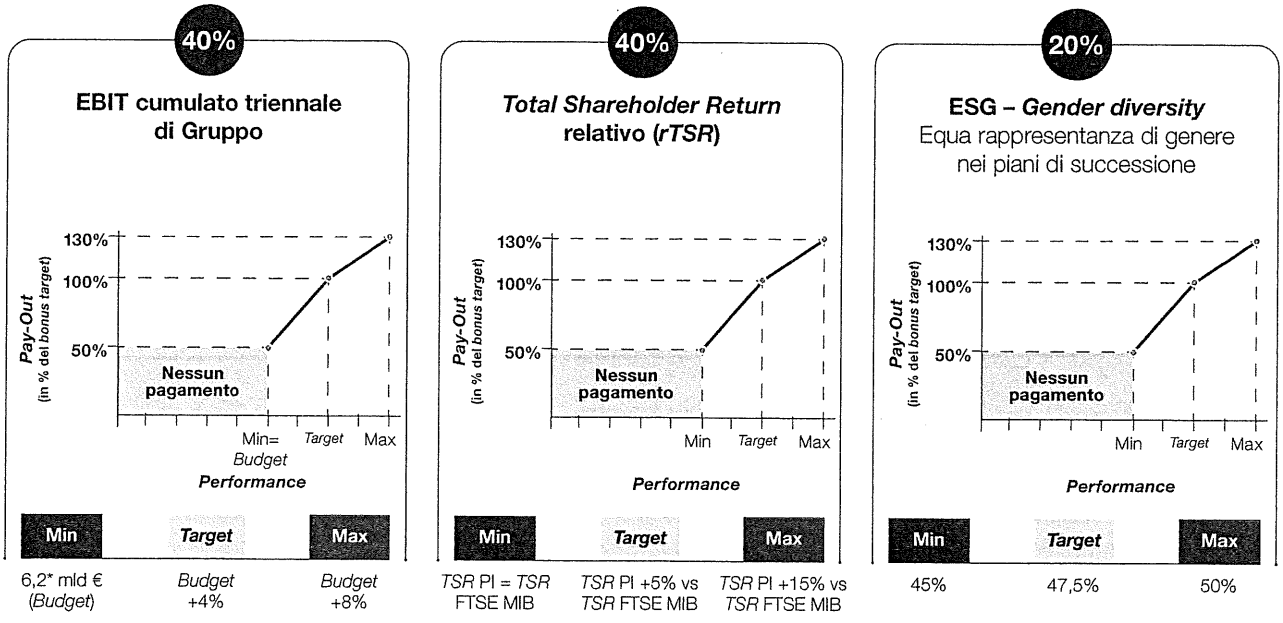
Condizione Cancello	Condizioni di Accesso
EBIT di Gruppo cumulato triennale – 6,2 mld € *Valore arrotondato alla prima cifra decimale*	Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: **CET 1**
	Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: **LCR**
	Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta: **RORAC**

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

Obiettivi di *performance*

Gli obiettivi di *performance* del "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*" sono di seguito illustrati:

Figura 11. OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* E PESI "PIANO ILT *PERFORMANCE SHARE* 2022-2024" PER AD-DG



** Valore arrotondato alla prima fifra decimale*

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

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

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

L'obiettivo ESG è collegato al rafforzamento della presenza femminile nei piani di successione manageriale, funzionale a incrementare la presenza delle donne nelle posizioni a maggiore responsabilità del Gruppo Poste Italiane. Lo scopo dell'introduzione

E-MARKET SDIR CERTIFIED

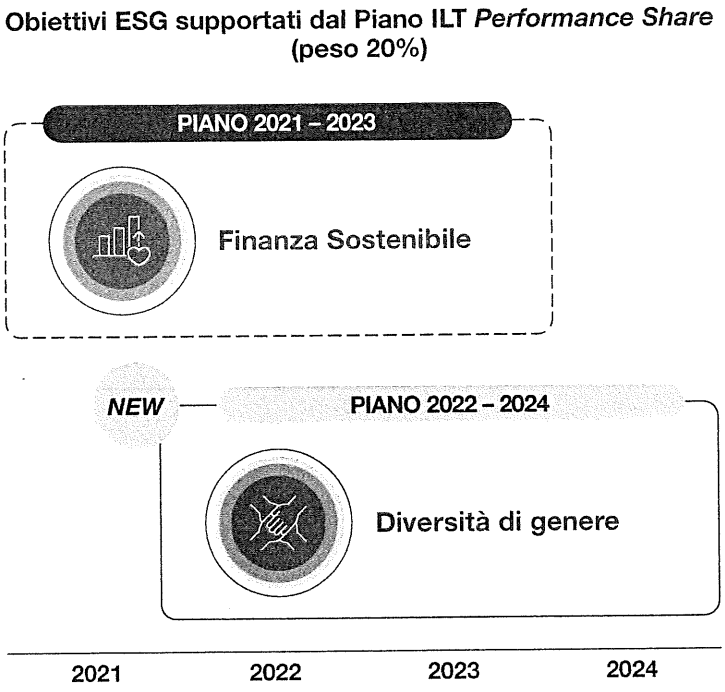
del nuovo obiettivo è quello di favorire la diversità, che costituisce, mediante un ampliamento delle competenze e delle capacità, una risorsa strategica chiave per la creazione di valore aggiunto per tutti gli attori coinvolti (tra gli altri azionisti, dipendenti, fornitori, clienti, pubblica amministrazione e sistema Paese). Il KPI si inserisce in un più ampio percorso di rafforzamento della *leadership* femminile che si articola, altresì, in piani di sviluppo e formazione, percorsi di *mentoring* e *coaching* dedicati alle donne. L'ottica è sempre di lungo periodo per garantire la crescita interna di un *management* ancor più allineato all'evoluzione del mercato e sempre più pronto all'assunzione di ruoli a maggiore responsabilità.

In particolare, l'indicatore viene calcolato rapportando il numero di candidature alla successione occupate da donne rispetto al numero di candidature complessivo. Si evidenzia che la *baseline* di inizio periodo è pari a circa il 30% del numero di candidature alla successione occupate da donne rispetto al numero di candidature complessivo.

La metodologia alla base dei piani di successione nel triennio 2022-2024 è strutturata e coinvolge il *management* del Gruppo. nel rispetto delle normative di riferimento e di quanto definito nei processi di *Corporate Governance*. Le posizioni chiave, oggetto dei piani di successione, sono circa 150 e includono, tra gli altri, tutti i primi livelli di riporto dell'AD-DG di Poste Italiane S.p.A. e gli Amministratori Delegati delle principali Società del Gruppo (di seguito anche "SdG"). Tali posizioni sono state individuate sulla base della complessità organizzativa dei ruoli e dell'impatto degli stessi sulle direttrici strategiche del Piano "2024 Sustain & Innovate Plus".

Si ricorda che il Piano *ILT Performance Share* è, sin dal 2019, un piano che prevede una assegnazione annuale e presenta obiettivi coerenti con le priorità strategiche di Poste Italiane. Pertanto, a fronte del KPI sulla *gender diversity* definito per il Piano *ILT Performance Share 2022-2024*, permane il focus sul tema della finanza sostenibile – che resta uno dei pilastri chiave della strategia ESG del Gruppo – incluso nel Piano *ILT Performance Share* 2021-2023.

Figura 12. FOCUS OBIETTIVI ESG

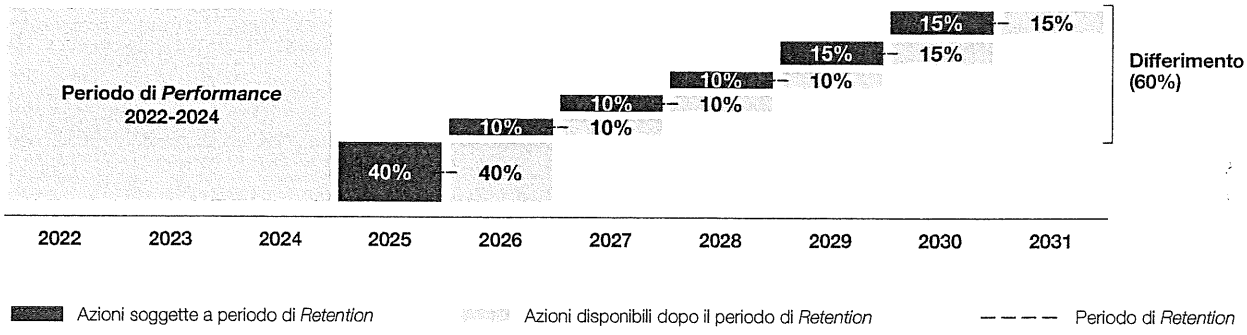


Modalità di erogazione

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

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

Figura 13. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL "PIANO ILT *PERFORMANCE SHARE* 2022-2024" PER AD-DG



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

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

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

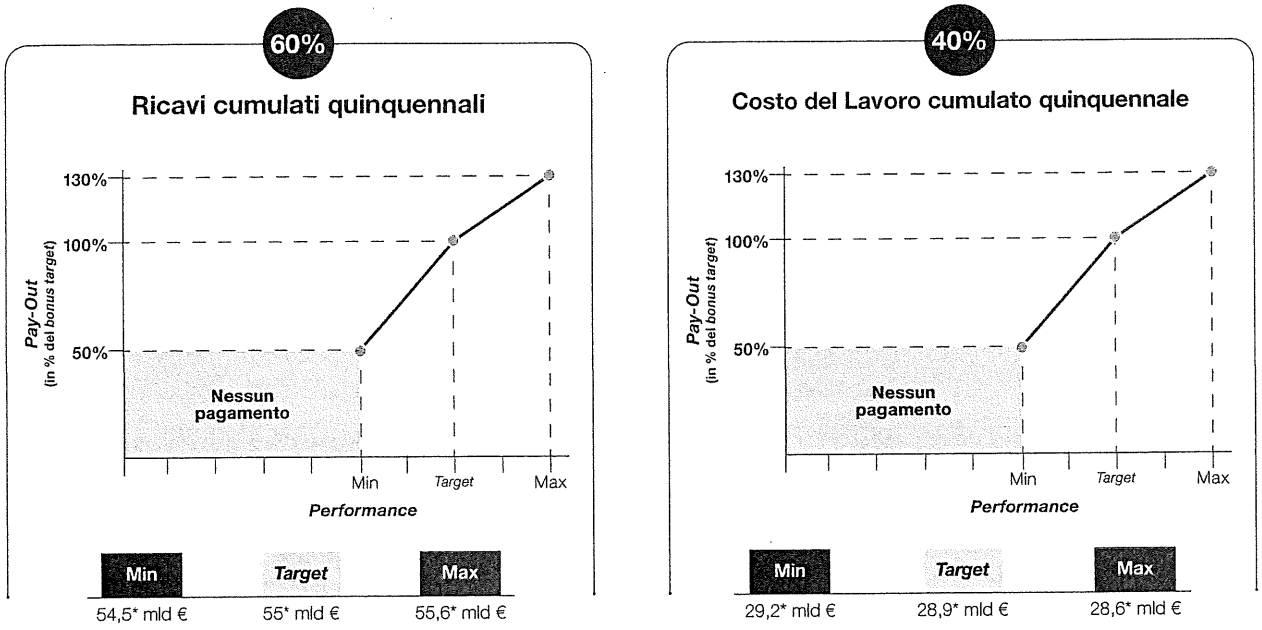
Piano ILT *Deliver* 2022 (Piano approvato nel 2018)

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

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

Condizione Cancello	Condizioni di Accesso
EBIT di Gruppo cumulato quinquennale – 8,0 mld €	Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: **CET 1**
Valore arrotondato alla prima cifra decimale	Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: **LCR**
	Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta: **RORAC**

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



* Valore arrotondato alla prima cifra decimale.

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

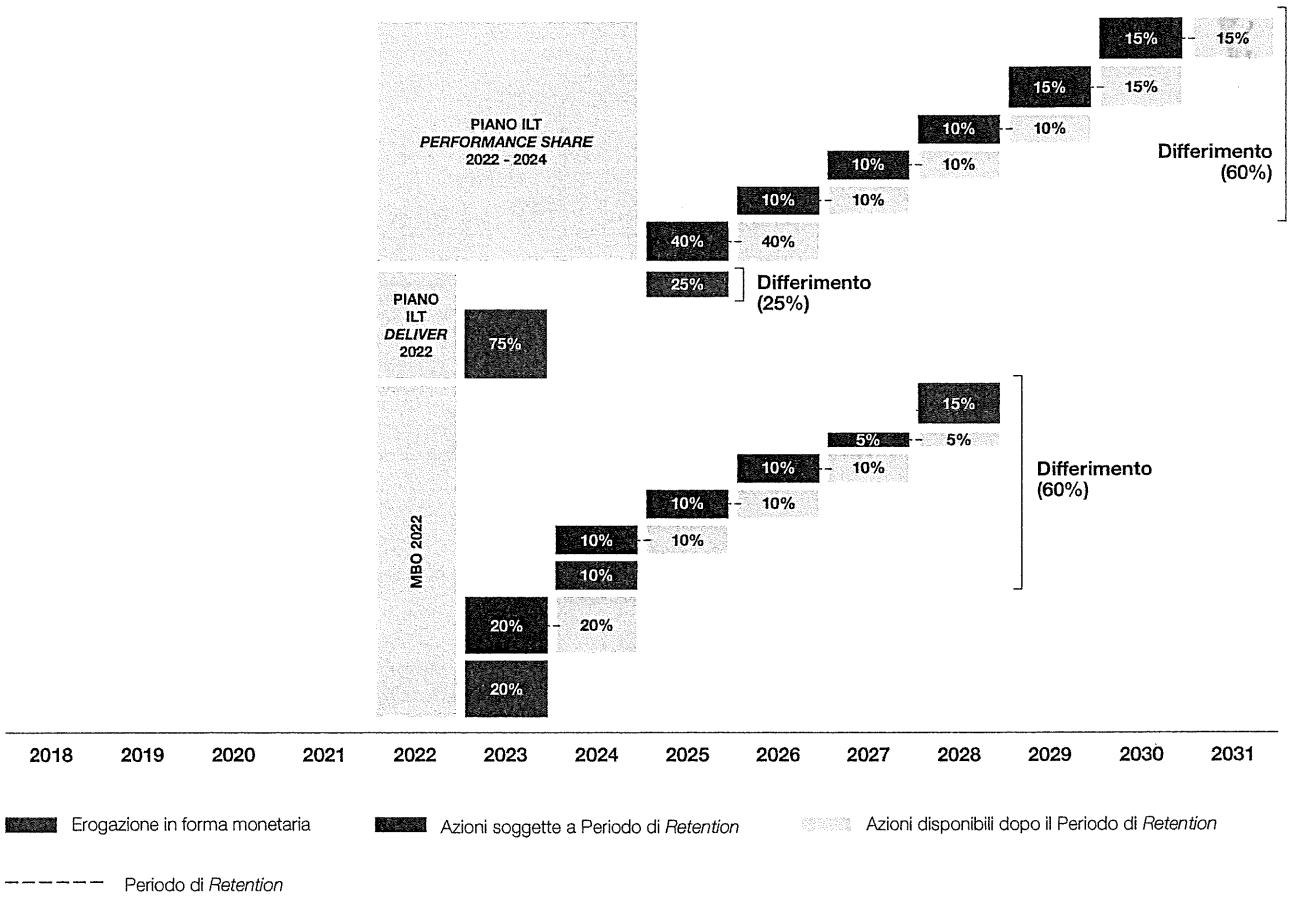
L'ammontare computato per l'AD-DG, in ogni singolo anno è pari al massimo a € 355.000 e rientra nel calcolo del rapporto 2:1, tra componente variabile e componente fissa.

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

1652

Sintesi dei sistemi d'incentivazione a breve termine e medio-lungo termine 2022

Figura 16. *PAY-OUT* REMUNERAZIONE VARIABILE AD-DG



I sistemi si sviluppano su un orizzonte temporale che arriva fino al 2031, inclusivo dei periodi di *performance*, differimento e *retention*. A fronte delle *performance* conseguite, infatti, meno del 10% della remunerazione variabile di nuova assegnazione per il 2022 viene effettivamente erogata nel 2023, a valle dell'approvazione del Bilancio di Esercizio 2022, mentre la restante parte è distribuita nel tempo. Ciascuna erogazione è sottoposta almeno alla verifica dei parametri di patrimonializzazione e liquidità del Patrimonio BancoPosta.

Resta inteso che nel 2020 e nel 2021 sono stati assegnati Piani ILT *Performance Share* triennali il cui periodo di *performance* è, rispettivamente, 2020-2022 e 2021-2023.

1653

E-MARKET SDIR CERTIFIED

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

CONDIZIONE CANCELLO

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

MBO 2022	ILT *DELIVER* (2018-2022)	ILT *PERFORMANCE SHARE* (2022-2024)
CONDIZIONI DI ACCESSO	**CONDIZIONI DI ACCESSO**	**CONDIZIONI DI ACCESSO**
• **CET1** BancoPosta • **LCR** BancoPosta • ***Solvency II 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**
• **20%** EBIT di Gruppo • **10%** Ricavi da mercati in crescita/ *New business* • **10%** Costi fissi 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%** Transizione *green* • **15%** Valorizzazione delle persone • **10%** Qualità PCL		• **20%** Equa rappresentanza di genere nei piani di successione

CONDIZIONE DI *MALUS*

Tutti i piani di incentivazione a breve e a medio-lungo termine, prevedono almeno due condizioni di *Malus*: CET1 BancoPosta e LCR BancoPosta.
Per l'ILT *Deliver* 2022 è previsto un *Malus* aggiuntivo (per la parte differita) collegato all'inclusione in indici di sostenibilità.

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

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

Pagamenti per la conclusione del rapporto

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

1654

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

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

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

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

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

Non è previsto un patto di non concorrenza.

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

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

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

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

Si ricorda che per il "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*", come evidenziato nel Documento Informativo in approvazione nell'Assemblea degli azionisti del 27 maggio 2022, gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro sono i seguenti:

- nel caso in cui, prima della data di consegna delle azioni, si verifichi la cessazione del rapporto e il beneficiario venga qualificato come "*good leaver*" è previsto che l'attribuzione delle azioni ai sensi del piano avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di *performance* e dei periodi di differimento/*retention* previsti, ferma restando la valutazione circa la sussistenza delle condizioni previste nei regolamenti nonché del raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti; in tal caso, tuttavia, i diritti verranno attribuiti e, conseguentemente le azioni consegnate, sempre alle condizioni previste nei regolamenti, secondo il criterio *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario;

1655

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

Si evidenzia, inoltre, che per il "Piano di incentivazione a breve termine 2022" basato su strumenti finanziari, descritto nel Documento Informativo in approvazione nell'Assemblea degli azionisti del 27 maggio 2022, gli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro sono i seguenti:

- nel caso in cui, prima della data di erogazione del premio (e quindi anche di effettiva consegna delle azioni), si verifichi la cessazione del rapporto di lavoro e il beneficiario venga qualificato come "*good leaver*" è previsto che l'attribuzione del premio (e quindi anche della relativa quota in azioni) ai sensi del Piano avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di *performance* e dei periodi di differimento e *retention* previsti, ferma restando la valutazione circa la sussistenza delle condizioni previste nei regolamenti, nonché del raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti; in tal caso, tuttavia, i diritti verranno attribuiti e, conseguentemente le azioni consegnate, sempre alle condizioni previste nei regolamenti, secondo il criterio *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario;
- nel caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della data di erogazione del premio (e quindi della effettiva consegna della quota in azioni), il beneficiario qualificato come "*bad leaver*" perderà automaticamente tutti i diritti derivanti dal piano che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società.

Per maggiori dettagli, e con riferimento agli altri piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, in essere, si rimanda ai relativi Documenti Informativi approvati dal 2016 al 2021 da intendersi qui ritrascritti.

4.2 Collegio Sindacale

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

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

L'Assemblea degli azionisti del 27 maggio 2022, nel procedere al rinnovo del Collegio Sindacale per scadenza del mandato, provvederà a determinare – per ciascun anno di incarico – il compenso per il Presidente e il compenso per ciascun componente effettivo del Collegio.

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

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

4.3 Personale più rilevante

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

E-MARKET SDIR CERTIFIED

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

Il legame con la *performance*

La remunerazione variabile a breve termine del restante Personale più rilevante si basa su meccanismi di determinazione oggettivi, trasparenti e verificabili. Gli obiettivi perseguiti nel processo decisionale delle politiche di remunerazione, con particolare riferimento ai criteri di definizione della remunerazione variabile a breve termine, sono i seguenti:

i. definire parametri di *performance* semplici e di immediata valutazione;

ii. garantire, nella definizione dei suddetti parametri, la convergenza fra obiettivi individuali e obiettivi aziendali;

iii. premiare il merito.

Tali criteri sono finalizzati anche alla valorizzazione dell'interesse della clientela.

Performance Gate

L'attivazione del sistema d'incentivazione manageriale a breve termine ("MBO") è vincolata al raggiungimento della specifica soglia economico-finanziaria definita annualmente a livello di Gruppo, rappresentata dall'EBIT del Gruppo Poste Italiane. Il valore massimo del *performance gate* per il personale più rilevante è pari al 110%[20].

Il livello soglia del *performance gate* funge, altresì, da condizione cancello.

Rispetto della propensione al rischio

Le condizioni richieste dalla normativa vigente sono collegate ai principi di sostenibilità finanziaria della componente variabile della remunerazione e rappresentate, quindi, dalla verifica della "qualità" dei risultati reddituali *risk adjusted* raggiunti e della coerenza con i livelli di *risk tolerance* dei requisiti patrimoniali e di liquidità previsti nell'ambito del proprio quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio del Patrimonio BancoPosta *("RAF")*.

Si riporta di seguito il dettaglio:

Figura 18. "RISPETTO DELLA PROPENSIONE AL RISCHIO"

Adeguatezza patrimoniale *Common Equity Tier 1*	Livello di *risk tolerance* approvato nel *Risk Appetite Framework* (RAF) del Patrimonio BancoPosta da parte del Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane
Liquidità Operativa *Liquidity Coverage Ratio*	Livello di *risk tolerance* approvato nel *Risk Appetite Framework* (RAF) del Patrimonio BancoPosta da parte del Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane

Resta inteso che l'attivazione del sistema d'incentivazione è vincolata al rispetto di entrambe le condizioni sopra descritte (anche condizioni di accesso).

Bonus Pool

Per *Bonus Pool* si intendono le risorse economiche consolidate, previste annualmente nel *budget* di esercizio, destinate al pagamento dell'incentivo. Il *Bonus Pool* in BancoPosta è sviluppato in logica *bottom up:* il valore complessivo degli incentivi deriva dalla sommatoria delle assegnazioni MBO 2022 per i *Material Risk Takers*.

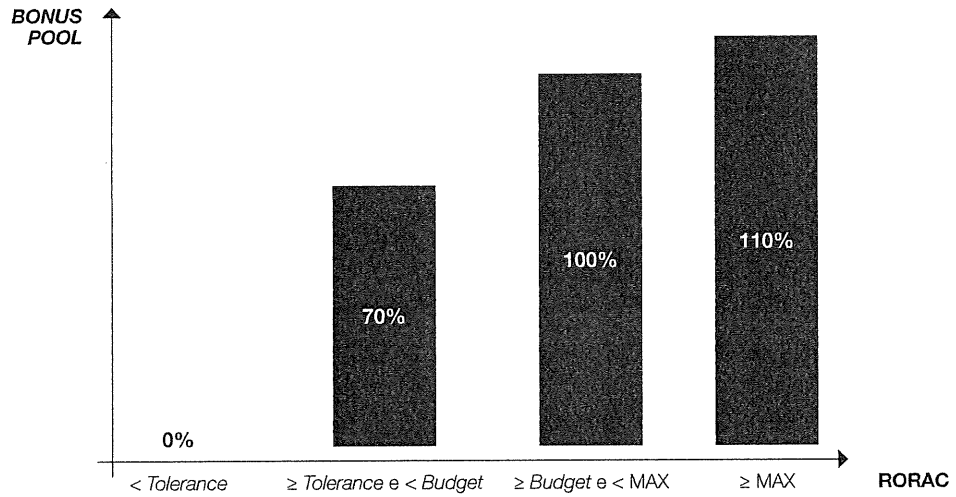
20. Ad eccezione del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Poste Italiane per cui il valore massimo è pari al 120%, in coerenza con altri DIRS di Poste Italiane.

1657

Il meccanismo ipotizzato prevede un diretto collegamento con il *RAF* BancoPosta annualmente approvato.

Il meccanismo è strutturato sulla base di un aggiustamento definito in ottica prudenziale con riferimento al RORAC secondo il seguente schema:

Figura 19. *Bonus Pool*



Gli intervalli sono definiti "*stepped*" o a gradoni, il funzionamento è di seguito illustrato:

- per valori di RORAC inferiori al livello *Tolerance* definito nel *RAF*, l'incentivo maturato si azzera;
- per valori di RORAC compresi tra la *Tolerance* e il *Budget*, l'incentivo maturato si riduce del 30% (demoltiplicatore applicato al 70%);
- per valori di RORAC uguali o superiori al *Budget* e inferiori al livello massimo, si conferma l'incentivo maturato;
- per valori di RORAC significativamente maggiori rispetto al *Budget* l'incentivo maturato si incrementa del 10% (moltiplicatore applicato al 110%).

Per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e i Responsabili delle funzioni aziendali di controllo, i meccanismi di aggiustamento *ex-ante* derivanti dalla rimodulazione del *Bonus Pool* non si applicano.

Condizioni di *performance* individuali

La corresponsione del *bonus* individuale è commisurata al grado di conseguimento degli obiettivi di *performance* assegnati. In fase di consuntivazione l'incentivo viene erogato qualora la percentuale di raggiungimento complessiva degli obiettivi assegnati sia almeno pari al livello soglia.

Gli obiettivi assegnati al restante Personale più rilevante sono specificamente formalizzati e sono prevalentemente corretti per il rischio.

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

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

Esempi di indicatori di *performance* per il Personale più rilevante sono:

- *RORAC* BancoPosta;
- *Customer Experience* BancoPosta;
- Progetti di *business*.

E-MARKET SDIR CERTIFIED

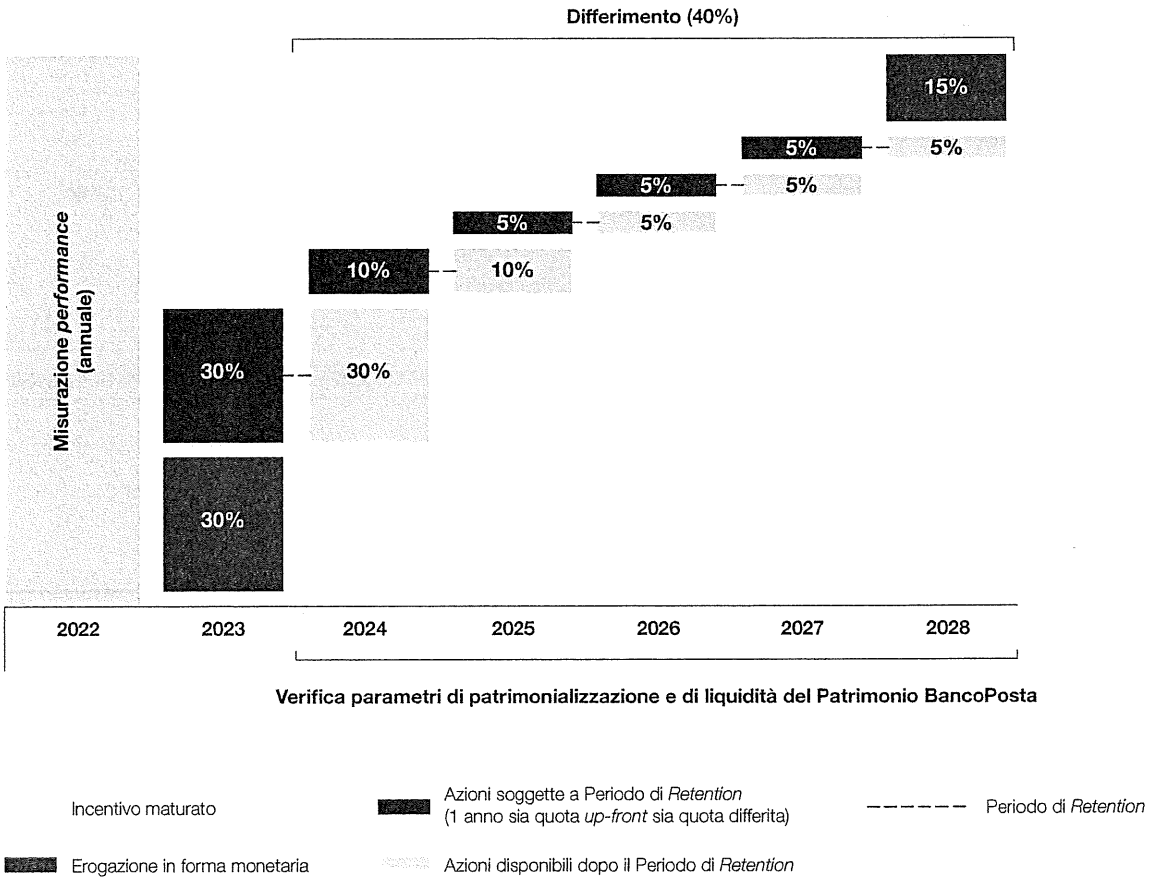
Modalità di erogazione

In linea con la normativa vigente e in funzione della categoria di appartenenza, il *bonus* maturato verrà erogato in parte *up-front* e in parte al termine del periodo di differimento, prevedendo una corresponsione in forma monetaria e in diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane.

Per il Responsabile della funzione BancoPosta le modalità di erogazione della componente variabile a breve termine sono le stesse previste per l'AD-DG.

Per i soggetti rientranti nel Personale più rilevante e appartenenti alla categoria del *Senior Management,* il *bonus* maturato verrà erogato per il 60% *up-front* e per il 40% differito su 5 anni; inoltre, il 45% del *bonus* maturato verrà erogato in forma monetaria e il restante 55% in diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane secondo il seguente schema:

Figura 20. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA "MBO" PER MRTS APPARTENENTI AL *SENIOR MANAGEMENT* (REMUNERAZIONE VARIABILE INFERIORE ALL'IMPORTO PARTICOLARMENTE ELEVATO)

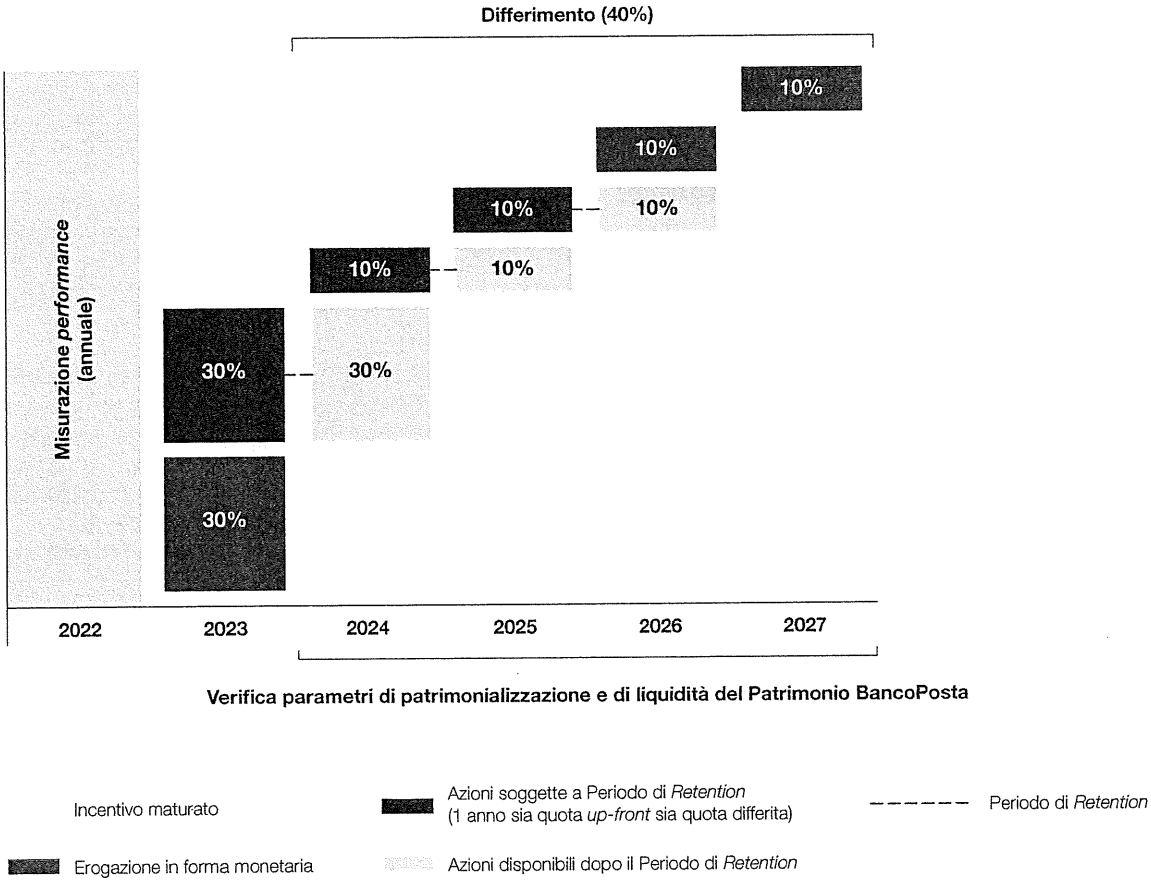


In caso di importo di remunerazione variabile particolarmente elevato – così come definito all'interno del presente documento[21], ovvero superiore a € 435.011 (inclusi eventuali incentivi di medio-lungo termine computati pro-quota) – lo schema di *pay-out* si modifica prevedendo una componente differita pari al 60%, con articolazione in linea con quella prevista per l'AD-DG e per il Responsabile BancoPosta.

21. Cfr. Paragrafo 3.1.

Per i soggetti rientranti nel Personale più rilevante e diversi dal *Senior Management* il *bonus* maturato verrà erogato per il 60% *up-front* e per il 40% differito su 4 anni; sia la quota *up-front* sia la quota differita saranno erogate per il 50% del *bonus* maturato in forma monetaria e il restante il 50% in diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane secondo il seguente schema:

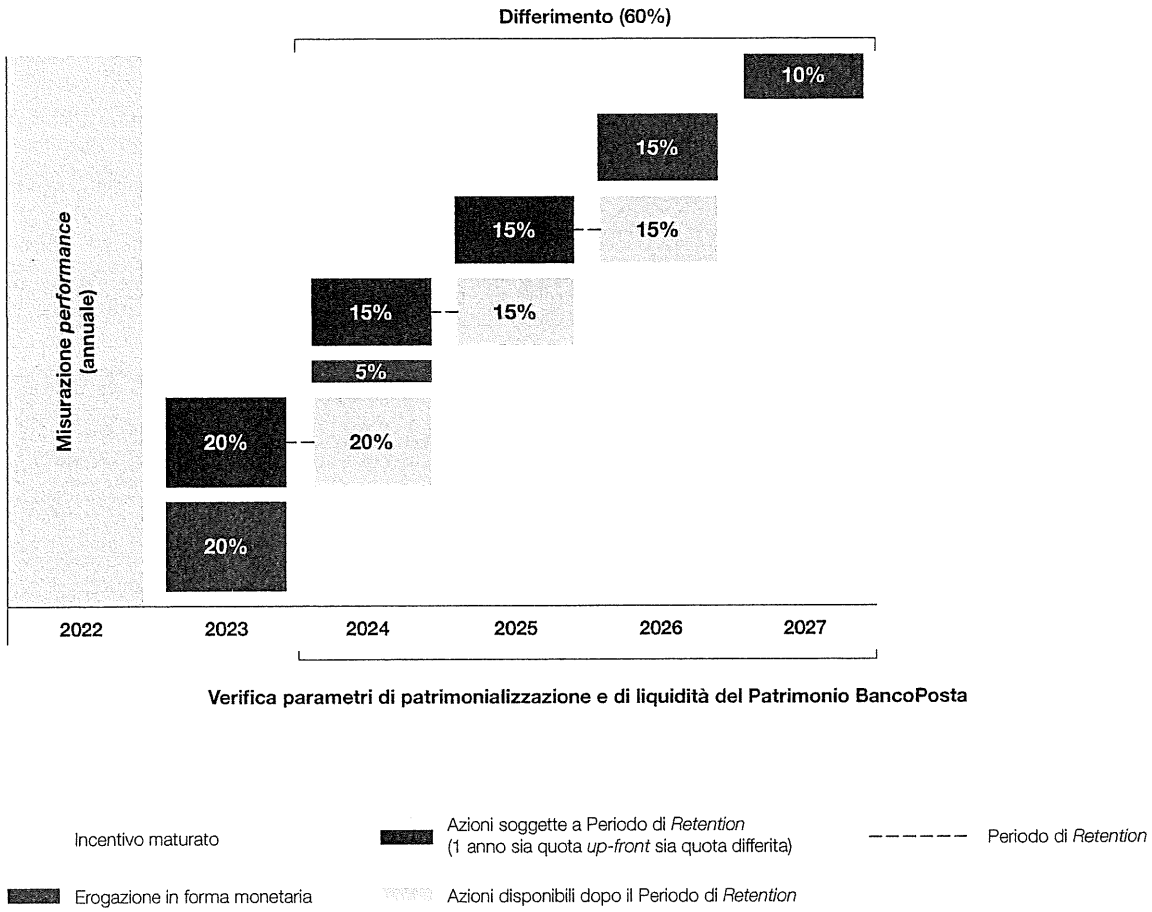
Figura 21. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA "MBO" PER MRTS NON APPARTENENTI AL SENIOR MANAGEMENT (REMUNERAZIONE VARIABILE INFERIORE ALL'IMPORTO PARTICOLARMENTE ELEVATO)



In caso di importo di remunerazione variabile particolarmente elevato – così come definito all'interno del presente documento, ovvero superiore a € 435.011 (inclusi eventuali incentivi di medio-lungo termine computati pro-quota) – il *bonus* maturato verrà erogato per il 40% *up-front* e per il 60% differito su 4 anni; sia la quota *up-front* sia la quota differita saranno erogate per il 50% del *bonus* maturato in forma monetaria e il restante 50% in diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane secondo il seguente schema:

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Figura 22. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA "MBO" PER MRTS NON APPARTENENTI AL *SENIOR MANAGEMENT* (REMUNERAZIONE VARIABILE SUPERIORE ALL'IMPORTO PARTICOLARMENTE ELEVATO)



Per le quote in diritti a ricevere Azioni sia *up-front* sia differite (indipendentemente dallo schema di erogazione) si applica un periodo di *retention* di un anno.

L'erogazione delle quote differite avverrà ogni anno, a condizione che sia sostenibile rispetto alla situazione finanziaria del Patrimonio BancoPosta, senza limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere il livello di *risk tolerance* di patrimonializzazione e di liquidità adeguato ai rischi assunti.

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

Le disposizioni relative al differimento e alla corresponsione in Azioni non saranno applicate per remunerazioni variabili d'importo inferiore a € 50.000 e che non rappresentino più di un terzo della remunerazione totale annua (anche detta "soglia di materialità"). Al di sotto di tale soglia, l'erogazione avviene interamente *up-front* e in forma monetaria, tenuto conto della "immaterialità" nel perseguimento dell'allineamento al rischio nel lungo termine che caratterizzerebbe eventuali componenti differite e/o in Azioni.

Si sottolinea che, stante l'utilizzo di Azioni ordinarie di Poste Italiane, la Società sottoporrà all'Assemblea degli azionisti del 27 maggio 2022 l'approvazione del *Documento Informativo* predisposto ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

1662

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Sistemi d'incentivazione a medio-lungo termine (ILT)[22]

I sistemi d'incentivazione a medio-lungo termine, costruiti in linea con le prassi di mercato, hanno l'obiettivo di collegare una quota della componente variabile della remunerazione al raggiungimento di obiettivi di marginalità, contenimento strutturale dei costi, redditività corretta per il rischio e creazione di valore sostenibile per gli azionisti.

Il restante Personale più rilevante può essere destinatario dei seguenti sistemi d'incentivazione variabile a medio-lungo termine:

- "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*";
- "Piano ILT *Deliver* 2022" approvato nel 2018.

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

Il "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*" prevede, in linea con quanto già indicato per l'AD-DG, l'attribuzione di diritti a ricevere Azioni ai beneficiari, appartenenti al Personale più rilevante, al termine del periodo di *performance*. Il numero massimo di diritti a ricevere Azioni è definito in funzione della complessità e delle responsabilità del ruolo del beneficiario oltreché della strategicità della risorsa.

Per tutti i beneficiari rientranti nel perimetro del Personale più rilevante (incluso il Responsabile della funzione BancoPosta) il "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*" assume le medesime caratteristiche già descritte per l'AD-DG (condizione cancello, condizioni di accesso, obiettivi di p*erformance* e modalità di erogazione). Si ricorda che il periodo di differimento è *pro-rata* su 5 anni.

Il sistema d'incentivazione a lungo termine "Piano ILT *Deliver* 2022" è stato approvato nel 2018. Per ulteriori dettagli si rimanda, pertanto, alla Relazione sulla Remunerazione 2018 di Poste Italiane (ivi incluse le Linee Guida BancoPosta) disponibile sul sito internet della Società.

Resta inteso che, come per l'AD-DG nell'ambito della componente variabile di lungo termine, anche per il restante Personale più rilevante, ove previsto, permangono il secondo ciclo del "Piano ILT *Performance Share*" assegnato nel 2020 e il "Piano ILT *Performance Share 2021-2023*" assegnato nel 2021.

4.4 Personale più rilevante appartenente alle funzioni aziendali di controllo

Le funzioni aziendali di controllo di BancoPosta sono *Risk Management e Governo Outsourcing*, *Compliance* e Revisione Interna.

Al Personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo viene riconosciuta una remunerazione fissa di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

A partire dal 2021, a seguito dell'approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti delle "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta*", esclusivamente per il Responsabile *Risk Management e Governo Outsourcing*, per il Responsabile *Compliance* e per il Responsabile Revisione Interna sono riconosciute *Role Based Allowance* o Indennità di Ruolo di importo pari a **€ 30.000 lordi annui.**

Le ***Role Based Allowance*** hanno l'obiettivo di **garantire**:

- **equità interna**, a seguito dell'innalzamento dell'incidenza massima della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta dall'1:1 al 2:1, introdotta a partire dal 2021;
- **competitività esterna,** stante il fatto che sono ampiamente diffuse fra le banche *peer* di Poste Italiane.

22. Si evidenzia che il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo (al momento dell'assegnazione) non è incluso tra i destinatari dei piani d'incentivazione a medio-lungo termine.

1662

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Le *Role Based Allowance* sono considerate una componente fissa della remunerazione, esclusivamente legate alla permanenza nello specifico ruolo, in linea con le previsioni regolamentari di riferimento, in quanto:

- si basano su criteri prestabiliti;
- non sono discrezionali e riflettono il livello di esperienza professionale e anzianità del personale;
- sono trasparenti per quanto riguarda l'importo individuale riconosciuto al singolo membro del personale;
- sono mantenute per un periodo di tempo connesso al ruolo e alle responsabilità organizzative specifiche;
- non possono essere ridotte, sospese né annullate;
- non offrono incentivi all'assunzione di rischi;
- non dipendono dai risultati.

Alle funzioni aziendali di controllo si applicano altresì meccanismi d'incentivazione a breve termine coerenti con i compiti assegnati, attribuendo obiettivi qualitativi e indipendenti dai risultati conseguiti dalla Società e dal Patrimonio BancoPosta (fatta salva l'applicazione delle condizioni cancello e di accesso); il costante supporto nello sviluppo di una forte e sostenibile cultura della conformità e gestione del rischio e il raggiungimento degli obiettivi progettuali nelle materie di competenza, sono i principali obiettivi assegnati al personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo nell'ambito del sistema d'incentivazione a breve termine ("MBO"). Di seguito alcuni esempi di obiettivi assegnati:

- attività di sviluppo metodologico per la misurazione, valutazione e controllo dei rischi;
- esecuzione di programmi di intervento/verifica definiti in relazione agli esiti di ispezioni di autorità di vigilanza o audit interni;
- supporto alle iniziative progettuali di BancoPosta ed allo sviluppo di nuovi modelli di *business* sostenibili (anche in ottica ESG);
- rafforzamento delle attività di controllo, sviluppo dei relativi strumenti a supporto e strutturazione/automazione del *reporting*;
- evoluzione dell'impianto normativo interno e dell'assetto procedurale di BancoPosta e delle funzioni aziendali di controllo.

Si evidenzia che la remunerazione variabile incide sulla remunerazione complessiva in misura inferiore rispetto alla regola generale prevista per il Personale più rilevante; pertanto, il rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione per il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo non può eccedere il limite di un terzo.

Per i Responsabili delle funzioni aziendali di controllo del Patrimonio BancoPosta (*Risk Management e Governo Outsourcing*, *Compliance*, Revisione Interna e loro riporti) i meccanismi di aggiustamento derivanti dalla rimodulazione del *Bonus Pool* non si applicano.

In relazione ai sistemi d'incentivazione a medio-lungo termine, il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo non è, di norma, tra i destinatari del "Piano ILT *Performance Share*". La necessità di mantenere un rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione non superiore a un terzo pone un vincolo stringente, tenuto conto che questi soggetti sono inclusi tra i beneficiari del sistema d'incentivazione a breve termine ("MBO").

4.5 Pagamenti per la conclusione del rapporto per il personale più rilevante

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

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

1663

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Fermo restando il rispetto del predetto limite massimo complessivo pari a 24 mensilità, per quanto riguarda il Personale più rilevante gli importi vengono determinati sulla base della seguente formula predefinita[23]:

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

A tali fini la remunerazione globale convenzionale lorda viene calcolata tenendo in considerazione la retribuzione annua lorda fissa da ultimo percepita, la remunerazione annua lorda variabile complessiva a breve termine assegnata al *target* e il valore annuo delle componenti di remunerazione variabile a medio-lungo termine, sempre assegnate al *target*. Tali importi sono sostitutivi di quanto previsto dalla contrattazione collettiva in caso di licenziamento e vengono riconosciuti solo a fronte della sottoscrizione di un accordo che contempli ampie rinunce relative al rapporto di lavoro intercorso, alle eventuali cariche ricoperte, nell'ambito di una transazione generale e novativa.

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

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

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

La Società, inoltre, di norma non stipula patti di non concorrenza. Con riferimento a professionalità con caratteristiche particolarmente rilevanti, tali per cui la risoluzione del rapporto possa determinare rischi per l'Azienda, si riserva di definire, volta per volta, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo commisurato alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

In caso di stipula di eventuali patti di non concorrenza, per il corrispettivo viene preso a riferimento un limite massimo pari a un'annualità della retribuzione annua lorda fissa per ciascun anno di durata del patto; i patti, di norma, durano un anno. L'erogazione avviene nelle modalità ed entro i limiti previsti dalla regolamentazione di riferimento.

I compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto, ad esclusione di eventuali corrispettivi per i patti di non concorrenza (per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di retribuzione annua lorda fissa) e/o compensi obbligatori contrattualmente, sono corrisposti secondo le modalità di seguito descritte.

Con riferimento al Responsabile BancoPosta:

- una quota pari al 40% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% sotto forma di diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane, sottoposte a un vincolo di *retention* di un anno; tale quota è sottoposta alla verifica dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta;
- una quota pari al 60% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è soggetta a un sistema di pagamento differito in un periodo di 5 anni *pro-rata*; più della metà del pagamento differito è effettuato in diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane, in linea con lo schema previsto per il pagamento del sistema d'incentivazione a breve termine (MBO);
- le erogazioni delle quote differite previste sono sottoposte alla verifica dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta e, per la componente in diritti a ricevere azioni, assoggettate a un vincolo di *retention* pari a un anno; gli stessi parametri dovranno essere rispettati anche al termine del periodo di *retention*.

Per il Personale più rilevante appartenente alla categoria del *Senior Management*:

- una quota pari al 60% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% sotto forma di diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane, sottoposte a un vincolo di *retention* di un anno; tale quota è sottoposta alla verifica dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta;
- una quota pari al 40% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è soggetta a un sistema di pagamento differito in un periodo di 5 anni *pro-rata*; più della metà del pagamento differito è effettuato in diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane, in linea con lo schema previsto per la remunerazione variabile annuale;

23. Fermo restando il rispetto di norme inderogabili.

E-MARKET SDIR CERTIFIED

- l'erogazione delle quote differite previste avverrà a condizione che siano rispettati i parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta e, per la componente in diritti a ricevere azioni, assoggettate a un vincolo di *retention* pari a un anno; gli stessi parametri dovranno essere rispettati anche al termine del periodo di *retention*;
- qualora l'importo del compenso variabile complessivo da ultimo percepito sia superiore al livello definito nel presente documento come importo "particolarmente elevato", lo schema di *pay-out* si modifica prevedendo uno schema in linea a quello sopra descritto per il Responsabile BancoPosta.

Per il Personale più rilevante non rientrante nella categoria del *Senior Management*:

- una quota pari al 60% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% sotto forma di diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane, sottoposte a un vincolo di *retention* di un anno; tale quota è sottoposta alla verifica dei parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta;
- una quota pari al 40% del compenso eventualmente previsto al momento della cessazione è soggetta a un sistema di pagamento differito in un periodo di 4 anni *pro-rata* erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% sotto forma di diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane, in linea con lo schema previsto per la remunerazione variabile annuale;
- l'erogazione delle quote differite previste avverrà a condizione che siano rispettati i parametri soglia di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta; gli stessi parametri dovranno essere rispettati anche al termine del periodo di *retention*;
- qualora l'importo del compenso variabile complessivo da ultimo percepito sia superiore al livello definito nel presente documento come importo "particolarmente elevato", lo schema di *pay-out* si modifica prevedendo una componente differita pari al 60%, in linea con lo schema di erogazione previsto per il sistema d'incentivazione a breve termine (MBO).

Resta inteso che – per tutte le categorie sopra elencate – una somma equivalente all'eventuale indennità sostitutiva del periodo di preavviso previsto dal CCNL sarà detratta dall'ammontare complessivo e pagata secondo quanto previsto dalla normativa vigente; inoltre, l'importo complessivo eventualmente erogato verrà sottoposto a meccanismi di *malus* e di *claw back* fino all'intera quota entro 5 anni dal pagamento di ciascuna quota di incentivo e, comunque, entro i termini di prescrizione previsti, in relazione alle circostanze definite nelle Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti.

In applicazione delle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni in merito alla determinazione dei compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto per il Personale più rilevante, si evidenzia che il limite massimo ai compensi corrisposti in caso di risoluzione del rapporto, come sopra descritti, può portare a un esborso massimo individuale pari a circa euro 6,5 milioni determinato sulla base della retribuzione più elevata[24]. Tale esborso è calcolato facendo riferimento alla massima retribuzione prevista tra il Personale destinatario delle presenti Linee Guida applicandovi, a livello massimo, tutte le possibili componenti della remunerazione da corrispondere in caso di cessazione anticipata.

Il processo di definizione degli importi correlati alla conclusione del rapporto è strutturato in modo da assicurare la sostenibilità economica di un'eventuale contemporanea risoluzione anticipata del rapporto di una pluralità di soggetti "con caratteristiche particolarmente rilevanti".

L'importo derivante dall'applicazione dei principi sopra descritti comporta erogazioni correlate alla remunerazione globale lorda del soggetto, proporzionata al ruolo ricoperto e all'ampiezza delle responsabilità assegnate, oltre a rispecchiare l'esperienza e le capacità richieste per ciascuna posizione, nonché le *performance* dimostrate e la qualità complessiva del contributo ai risultati a breve e a lungo termine.

Il compenso da corrispondere legato alla conclusione anticipata del rapporto per l'AD-DG, per il Responsabile della funzione BancoPosta e per il Dirigente Preposto, è sottoposto all'esame del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni.

Per gli altri *Material Risk Takers* il compenso da corrispondere in occasione di cessazione anticipata del rapporto di lavoro è sottoposto all'esame dell'AD-DG e del Responsabile della funzione BancoPosta, nel rispetto delle politiche condivise dal Comitato Remunerazioni.

Da un lato il Consiglio e, dall'altro, l'AD-DG, di concerto con il Responsabile della funzione BancoPosta, nell'ambito del limite massimo deliberato dall'Assemblea, valutano quanto sopra in considerazione dell'operato del soggetto nei diversi ruoli ricoperti nel tempo e avendo particolare riguardo ai livelli di patrimonializzazione e liquidità del Patrimonio BancoPosta.

24. Si procede a una esemplificazione al solo fine di soddisfare la previsione regolamentare prevista dal "XXV aggiornamento della Circolare Banca d'Italia". La Circolare richiede l'indicazione di un limite massimo della *severance* anche in termini di numero di annualità di retribuzione fissa oltre che in valore assoluto. Il numero di annualità di retribuzione fissa che sottende la remunerazione globale convenzionale lorda, potrebbe, in via del tutto teorica, in caso di assegnazione dei livelli massimi della remunerazione variabile possibili, essere pari a circa 5,2 annualità. Per il 2022 il valore del compenso corrisposto in occasione della risoluzione del rapporto così determinato non potrà comunque essere superiore a euro 6,5 milioni, come sopra specificato.

1465

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Nessun importo è erogato laddove si sia verificata una o più delle fattispecie previste nel *claw back*.

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

4.6 Remunerazione del restante Personale BancoPosta (non *Material Risk Takers*)

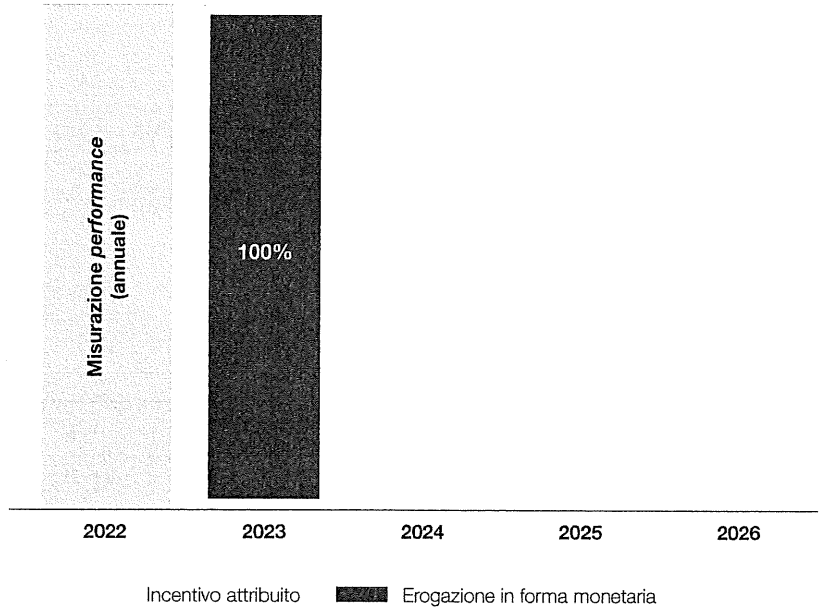
Anche per il restante personale BancoPosta (non rientrante nel Personale più rilevante) la remunerazione fissa è costituita da una componente monetaria ("retribuzione fissa") e da una componente "in natura" ("*benefit*").

La remunerazione variabile per il personale BancoPosta non incluso tra i *Material Risk Takers* – coerentemente con le politiche di Gruppo – è direttamente collegata alle *performance* aziendali nonché a quelle individuali, tenuto conto dei rischi assunti nel corso dell'attività (può quindi ridursi sensibilmente, fino ad azzerarsi). Possono essere previsti i seguenti strumenti:

- sistema d'incentivazione a breve termine ("MBO") è definito in linea con alcune delle caratteristiche del sistema per il Personale più rilevante descritto in precedenza, contemplando le medesime condizioni di attivazione (a titolo esemplificativo rispetto della propensione al rischio e condizioni individuali). Non sono previsti l'utilizzo di Azioni e modalità di differimento per l'erogazione degli eventuali *bonus* maturati (come evidenziato nella successiva figura);
- con riferimento al premio di risultato, il CCNL demanda alla contrattazione integrativa di secondo livello la definizione del premio aziendale che è riconosciuto al raggiungimento dei risultati complessivi;
- altri *bonus* sono definiti all'interno delle politiche aziendali in coerenza con il *budget* e con le prassi di mercato, al fine di assicurare il rispetto dei criteri di equità interna e di sostenibilità dei costi e il confronto con i *benchmark* retributivi di mercato. Sono finalizzati a valorizzare il contributo sulla base della prestazione individuale e dei comportamenti osservati. Vengono presi in considerazione ai fini del computo della retribuzione variabile complessiva;
- *bonus* d'ingresso sono consentiti in casi eccezionali in fase di assunzione di nuovo personale in linea con quanto previsto per il personale più rilevante;
- sistemi di incentivazione sono definiti per specifiche figure professionali con obiettivi infrannuali, annuali e pluriennali collegati a *performance* individuali o di gruppo sottoposti in ogni caso al soddisfacimento dei requisiti di patrimonializzazione e di liquidità;
- sistema di incentivazione variabile a medio termine è definito per i "*professional*"; si tratta di figure non manageriali che, con le proprie competenze specialistiche, supportano l'efficace implementazione del Piano Strategico. Il sistema prevede obiettivi su un orizzonte temporale biennale collegati a *performance* sia economico-finanziarie sia ESG sottoposto in ogni caso al soddisfacimento dei requisiti di patrimonializzazione e di liquidità.

E-MARKET SDIR CERTIFIED

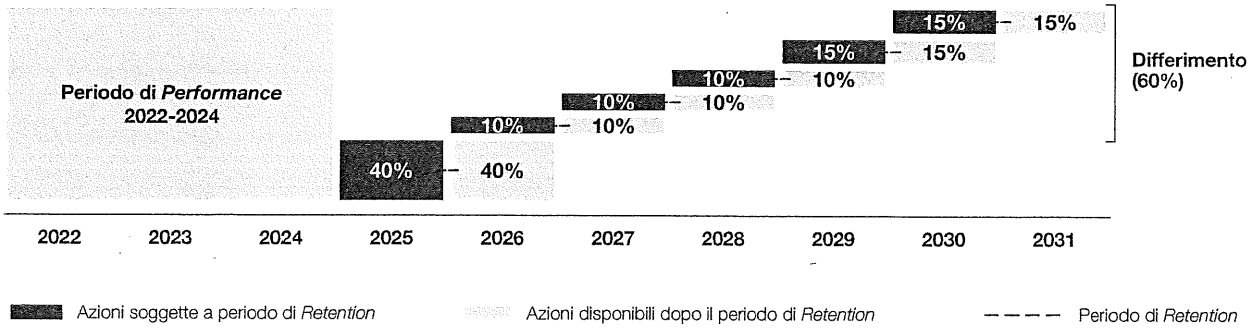
Figura 23. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA "MBO" PER IL RESTANTE PERSONALE BANCOPOSTA (*NON MATERIAL RISK TAKERS*)



Alcune risorse non rientranti nel perimetro del Personale più rilevante potrebbero essere destinatarie del "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*".

Per questa categoria di beneficiari il "Piano ILT *Performance Share 2022-2024*" prevede la condizione cancello, le condizioni di accesso e gli obiettivi di *performance* in linea con quanto descritto in precedenza per l'AD-DG e i beneficiari rientranti nel perimetro del Personale più rilevante; anche in termini di modalità di erogazione delle Azioni il "Piano ILT *Performance Share*" segue il medesimo schema di seguito riportato:

Figura 24. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL "PIANO ILT *PERFORMANCE SHARE* 2022-2024" PER I BENEFICIARI NON APPARTENENTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE



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

1667

E-MARKET SDIR CERTIFIED

4.7 Meccanismi di aggiustamento *ex-ante* ed *ex-post* (clausole di *malus* e *claw back*)

Allineamento al rischio *ex-ante*

In linea con le migliori prassi di mercato e le normative di riferimento, la remunerazione variabile non è garantita, ma sottoposta al raggiungimento di prefissati livelli di *performance* unitamente al rispetto del profilo di rischio del Patrimonio BancoPosta, declinato nell'ambito delle condizioni cancello, delle condizioni di accesso, del *Bonus Pool* e degli obiettivi dei diversi sistemi di incentivazione.

Componenti variabili garantite possono essere previste, in casi eccezionali e in presenza di livelli patrimoniali e di liquidità coerenti con i requisiti prudenziali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego. Non possono essere riconosciute più di una volta alla stessa persona né da BancoPosta né da altre società del Gruppo Poste Italiane e non sono soggette alle norme sulla struttura della remunerazione variabile (differimenti e/o componente in strumenti finanziari). Le stesse concorrono alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno, salvo che siano corrisposte in un'unica soluzione al momento dell'assunzione. Fatta eccezione per le suddette circostanze è fatto divieto di corrispondere *bonus* garantiti.

Le remunerazioni volte a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi (per effetto di meccanismi di *malus* o *claw back*) derivanti da precedenti impieghi, fermo restando il caso della remunerazione variabile garantita, sono soggette a tutte le regole applicabili in base all'appartenenza o meno alla categoria dei *Material Risk Takers* e definite dalle presenti Linee Guida (ad es. limiti ai compensi, obblighi di differimento e *retention*, pagamento in strumenti finanziari, *malus*, *claw back,* etc.).

Allineamento al rischio *ex-post*

Sono previste alcune fattispecie specifiche, come di seguito descritte, in cui dovranno essere applicati meccanismi di aggiustamento *ex-post* dell'importo della remunerazione variabile. Tali disposizioni si applicano al personale destinatario dei sistemi d'incentivazione variabile ("MBO" e/o "ILT") e, quindi ove presente, anche al personale non incluso nel perimetro dei *Material Risk Takers*.

Claw back

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

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

I meccanismi di *claw back*, cioè di restituzione di premi già corrisposti, vengono attivati tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia. Tale disposizione si applica al personale destinatario dei sistemi d'incentivazione variabile sia a breve sia a medio-lungo termine.

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

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, al Codice Etico, al Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/01 e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta,

1468

E-MARKET SDIR CERTIFIED

o a una delle società del Gruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per la Società, per una delle società del Gruppo o per la clientela;

- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, statutarie, al Codice Etico, al Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o a una delle società del Gruppo, che abbiano determinato un vantaggio in termini di incentivazione per il beneficiario;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o a una delle società del Gruppo;
- erogazione del premio sulla base di dati che siano risultati in seguito errati e/o falsi.

Malus

Il verificarsi di una o più delle suddette fattispecie comporta, inoltre, l'applicazione di meccanismi di *malus* per le quote differite non ancora erogate e/o sottoposte a periodi di *retention* dei sistemi di incentivazione. Si fa riferimento sia alle quote da erogarsi in forma monetaria sia a quelle da erogarsi in Azioni.

Ulteriori meccanismi di *malus, che* comportano la riduzione fino all'azzeramento delle quote d'incentivazione differite, si attivano qualora non vengano rispettati i livelli di *risk tolerance* dei parametri di adeguatezza patrimoniale e di liquidità definiti nel rispetto del *Risk Appetite Framework* ("*RAF*") del Patrimonio BancoPosta tempo per tempo vigente.

Altri meccanismi di aggiustamento

Si evidenzia che il verificarsi di una o più delle fattispecie evidenziate nell'ambito del *claw back* (a titolo esemplificativo e non esaustivo, comportamenti fraudolenti o di colpa grave del beneficiario a danno della Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o di una delle società del Gruppo ecc.) comporta, altresì, la non erogazione delle quote sottoposte a periodi di *retention*.

Come anticipato, il Personale BancoPosta rientrante nel perimetro del Personale più rilevante, secondo quanto prescritto dalle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia, è tenuto a non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi della remunerazione variabile.

Quanto sopra è confermato attraverso specifiche pattuizioni con il Personale BancoPosta, nelle quali viene richiesto di comunicare l'eventuale apertura di conti custodia titoli presso altri intermediari, oltre alla eventuale realizzazione di investimenti finanziari in diritti speciali, diversi dai titoli oggetto di scambio nei mercati regolamentati, che hanno come sottostante, diretto o indiretto, le Azioni di Poste Italiane.

Coerentemente con le previsioni regolamentari, Poste Italiane attiverà a tal fine controlli a campione con riferimento ai conti custodia titoli detenuti dal Personale più rilevante presso BancoPosta.

166P

5. Politiche e prassi di remunerazione del personale, non appartenente al Patrimonio BancoPosta, addetto alla rete di vendita di prodotti bancari, finanziari e di pagamento[25] e alle attività di supporto al cliente e di trattamento dei reclami

BancoPosta, nell'esercizio delle attività di collocamento dei prodotti bancari, finanziari[26], assicurativi e di pagamento[27], così come disciplinata dalle norme del Testo Unico Bancario[28], delle Disposizioni di Trasparenza[29], del Testo Unico della Finanza[30], dai Regolamenti IVASS e dal regolamento 2088/2019, presta costante attenzione alla trasparenza delle condizioni contrattuali e alla correttezza dei comportamenti della rete di vendita, non appartenente al Patrimonio BancoPosta, al fine di presidiare i rischi di natura legale e reputazionale connessi ai rapporti con la clientela, non solo con accorgimenti di carattere organizzativo o procedurale, ma anche definendo specifiche politiche di remunerazione del personale a ciò addetto.

In particolare, BancoPosta intende soddisfare i bisogni della clientela attraverso il governo e il controllo dell'intero ciclo di vita dei prodotti nelle varie fasi di elaborazione, distribuzione, monitoraggio e revisione.

Con particolare riferimento alle attività di vendita e commercializzazione di prodotti bancari, finanziari, assicurativi e di pagamento, BancoPosta si avvale delle Funzioni di Poste Italiane delle reti commerciali (denominate Mercato Privati e Mercato Imprese e Pubblica Amministrazione) per il tramite dello specifico Disciplinare Esecutivo[31]. Al riguardo, BancoPosta verifica che i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale addetto alla vendita (di seguito "sistemi di remunerazione ed incentivazione commerciale") siano conformi ai seguenti princìpi:

- siano definiti in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo;
- siano ispirati a criteri di diligenza, trasparenza, correttezza e qualità nelle relazioni con la clientela, al contenimento dei rischi legali e reputazionali, alla tutela e fidelizzazione della clientela, al rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili;
- non si basino esclusivamente su obiettivi commerciali, bensì anche su criteri qualitativi, e non costituiscano un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto ai bisogni, alle esigenze finanziarie e in termini ESG dei clienti.

In particolare, i soggetti destinatari della presente linea guida (di seguito "soggetti rilevanti") sono individuati nel personale che offre prodotti ai clienti interagendo con quest'ultimi, nonché in coloro a cui questi rispondono gerarchicamente.

La valutazione dei sistemi di remunerazione ed incentivazione del personale addetto alla vendita rientra tra le competenze del "Comitato interfunzionale Servizi Finanziari e Assicurativi" (in ambito Poste Italiane) che è presieduto dal Responsabile BancoPosta e prevede la partecipazione, tra gli altri, dei Responsabili delle reti commerciali. Nell'ambito di tale Comitato, previa verifica della Funzione *Compliance* di BancoPosta, sono valutate le logiche di definizione dei sistemi di incentivazione commerciale, il monitoraggio degli obiettivi, l'andamento delle attività svolte, nonché dello stato di realizzazione delle azioni correttive individuate a seguito di eventuali inefficienze o non conformità riscontrate.

25. Politica redatta anche ai sensi del Provvedimento Banca d'Italia sulla "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" del 19 marzo 2019.
26. Nei prodotti finanziari sono ricompresi "gli strumenti finanziari e ogni altra forma di investimento di natura finanziaria" come definiti all'art. 1 comma 1 lettera u) ed i prodotti di investimento assicurativi di cui all'art 1 comma 1, alla lettera w *bis* 3.
27. BancoPosta opera, tra l'altro, come collocatore di PostePay S.p.A., istituto di moneta elettronica del Gruppo Poste Italiane.
28. Decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 "Testo Unico Bancario", Titolo VI.
29. Provvedimento del 29 luglio 2009 e successive modifiche in materia di Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari.
30. Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 Testo Unico della Finanza, Titolo II.
31. Disciplinare Esecutivo "Reti Commerciali" valido dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022.

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Nella definizione dei sistemi di remunerazione ed incentivazione commerciale, BancoPosta, di concerto con le funzioni Mercato Privati, Mercato Imprese e Pubblica Amministrazione, Risorse Umane e Organizzazione, Amministrazione Finanza e Controllo in ambito Poste Italiane, assicura che:

- la remunerazione non determini incentivi tali da indurre il personale addetto alla rete di vendita a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti;
- sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti, adottando opportuni accorgimenti di presidio;
- la componente variabile della remunerazione:
  - sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi[32];
  - non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente;
  - sia adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione;
  - sia soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento.

BancoPosta, inoltre, assicura che venga adottata idonea procedura avente ad oggetto il sistema di incentivazione commerciale, volta a disciplinare, tra le altre cose, le modalità con cui le politiche vengono attuate, con particolare riguardo all'applicazione dei criteri per la determinazione della componente variabile, ove prevista, nonché i meccanismi per una chiara e preventiva comunicazione ai soggetti rilevanti delle politiche di remunerazione a loro destinate. Al riguardo, BancoPosta assicura che i soggetti a cui tali meccanismi di incentivazione sono destinati siano debitamente informati antecedentemente all'avvio delle azioni commerciali da parte degli stessi; ad ogni modo, le politiche di remunerazione ed incentivazione sono sempre facilmente accessibili e consultabili.

Il perimetro dei soggetti cui si applicano le suddette politiche e prassi di remunerazione è composto, alla data del 31/03/2022, da un numero di 50.918 risorse appartenenti alle seguenti strutture e figure commerciali della funzione Mercato Privati e della funzione Mercato Imprese e Pubblica Amministrazione in ambito Poste Italiane:

32. In particolare, la remunerazione variabile non si basa solo sul raggiungimento di obiettivi quantitativi legati alla vendita dei prodotti, ma tiene conto anche di altri criteri (ad es., fidelizzazione e livello di soddisfazione della clientela).

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Figura 25. STRUTTURE E FIGURE COMMERCIALI DELLA FUNZIONE MERCATO PRIVATI E MERCATO IMPRESE E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN AMBITO POSTE ITALIANE

	Struttura	Figure commerciali
Mercato Privati	**Ufficio Postale**	Direttore Ufficio Postale
		Specialista Consulente Finanziario
		Operatore di Sportello
		Operatore di Accoglienza
		Specialista Ufficio Postale
		Collaboratore Ufficio Postale Doppio Turno
		Operatore *Corner*
		Referente Gestione UP
	Filiale	Responsabile Commerciale di Filiale
		Referente Commerciale di Zona
		Specialista Consulente *Mobile*
		Specialista Consulente *Premium*
		Specialista Prodotti *Front End*
	Macro Area	Coordinatore Commerciale Territoriale
		Referente Protezione
		Referente Finanziamenti
		Referente *Premium*
		Referente Prodotti *Front End*
		Responsabile Venditori Imprese
		Specialisti Small *Business*
Mercato Imprese e Pubblica Amministrazione	**Commerciale Finanziario e Assicurativo**	Responsabile Venditori Specialisti
		Venditore Specialista
		Account Specialista
		Venditore *Junior*
	Commerciale Canali Partner e Vendita Remota	Operatori Vendita Remota Finanziaria
		Tutor

Infine, con riferimento alle attività di supporto al cliente e di trattamento dei reclami svolte con l'apporto della funzione *Digital, Technology & Operations* in ambito Poste Italiane, per il tramite dello specifico Disciplinare Esecutivo[33], BancoPosta assicura che i sistemi di remunerazione ed incentivazione del personale addetto alla trattazione dei reclami ove esistenti prevedano indicatori che tengano conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela[34].

33. Disciplinare Esecutivo "*Digital Technology & Operations-Operations* (*Back Office* e Assistenza Clienti)" valido dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022.
34. Procedura Sistema di Incentivazione Variabile a breve termine MBO del Gruppo Poste Italiane.

E-MARKET SDIR CERTIFIED

6. Attuazione della politica in materia di remunerazione e incentivazione del 2021

Si fornisce, di seguito, la descrizione delle modalità con cui le previsioni contenute nelle "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta*" sono state attuate nel corso del medesimo anno. In particolare, viene illustrato il processo decisionale che ha coinvolto le funzioni e gli organi aziendali, per la definizione dei compensi corrisposti nel 2021 a favore della Presidente e dei componenti dell'Organo con funzione di supervisione strategica, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, delle funzioni aziendali di controllo e del restante Personale più rilevante (il variabile inserito nelle tabelle è una stima definita al momento della redazione del presente documento in attesa dell'approvazione del Bilancio della Società da parte dell'Assemblea degli azionisti). Inoltre, sono comunicate le informazioni quali-quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività per il personale più rilevante rientrante nel perimetro di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta.

6.1 *Governance* del processo di remunerazione

Le "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta*" sono state definite dal Consiglio di Amministrazione del 15 aprile 2021, sentito il parere del Comitato Remunerazioni e del Comitato Controllo e Rischi, e approvate dall'Assemblea degli azionisti in data 28 maggio 2021.

Le stesse sono disponibili sul sito internet www.posteitaliane.it (nella sezione *Governance* – Remunerazione). Si segnala che, dalle verifiche svolte sulle modalità di attuazione delle prassi rispetto alla politica di remunerazione e incentivazione del personale facente capo al Patrimonio BancoPosta vigente per il 2021, è emerso un generale livello di adeguatezza.

La funzione *Compliance* e la funzione *Risk Management e Governo Outsourcing* hanno valutato preventivamente le "*Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta*" confermandone rispettivamente la conformità alla normativa (interna ed esterna) e alle politiche di rischio.

In particolare, la funzione *Compliance* ha svolto le opportune verifiche al fine di garantire la coerenza e l'adeguatezza delle *"Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta"* e degli obiettivi assegnati rispetto a quanto indicato dalla normativa di riferimento e dal Regolamento del Patrimonio BancoPosta.

Con l'ausilio della struttura Amministrazione, Pianificazione e Controllo di BancoPosta, la funzione *Risk Management e Governo Outsourcing* 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 e Governo Outsourcing* 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 e Governo Outsourcing*, inoltre, hanno contribuito, per gli aspetti di competenza, al processo di identificazione dei *Risk Takers*, coordinato dalla funzione HR *Business Partner* Vigilate a supporto del Responsabile della funzione BancoPosta. A dicembre 2021, il perimetro del Personale più rilevante è stato definito pari a 40 risorse. Il numero totale degli MRTs, rispetto a dicembre 2020, è diminuito di 7 unità. La variazione di perimetro risulta essenzialmente riconducibile:

- al cambiamento del quadro normativo applicabile: il metodo precedentemente applicato prevedeva una individuazione anche in base a criteri indiretti, attraverso l'utilizzo di una metodologia interna. Il quadro normativo attuale rende possibile l'individuazione diretta degli MRTs, principalmente attraverso la definizione di responsabilità manageriale, che focalizza l'identificazione dei *Risk Takers* nei soggetti apicali dell'organizzazione;
- a variazioni dell'assetto organizzativo su specifiche funzioni del perimetro BancoPosta.

1673

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

6.2 Informativa *ex-post*

In conformità alla richiesta di *disclosure* circa le modalità con cui sono state applicate le *"Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2021 del Patrimonio BancoPosta"* e dei dati retributivi di cui al "XXV aggiornamento della Circolare Banca d'Italia" e all'art. 450 del Regolamento n. 575 del 26 giugno 2013 (c.d. *CRR* – integrato dal Regolamento di esecuzione (UE) n. 637, adottato il 15 marzo 2021), si riportano di seguito le principali evidenze relative ai sistemi di incentivazione attivati nel 2021 e le tabelle sulle informazioni qualitative e quantitative.

In particolare, conformemente alle previsioni delle Linee Guida, i sistemi di remunerazione variabile assegnati sono stati:

- il sistema d'incentivazione a breve termine "MBO" 2021, implementato in linea con le previsioni regolamentari più stringenti con riferimento al Personale più rilevante, e comprensivo, per tutti i partecipanti, delle condizioni di attivazione (*performance gate*, rispetto della propensione al rischio, redditività corretta per il rischio e condizioni di accesso individuali), coerentemente con quanto definito nel Documento Informativo approvato dall'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021;
- "Piano ILT *Performance Share 2021-2023*", coerentemente con quanto definito nel Documento Informativo approvato dall'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021;
- "Piano ILT *Deliver* 2022" quinquennale, approvato nel 2018 in linea con quanto illustrato nelle Linee Guida 2018.

Inoltre, nel corso del 2021, sono stati riconosciuti:

- premio di risultato – demandato dal CCNL alla contrattazione integrativa di secondo livello; il premio aziendale è correlato ad obiettivi di incrementi di produttività, qualità e redditività aziendale;
- gratifiche *Una Tantum* – definite all'interno delle politiche retributive aziendali in coerenza con il *budget* e con le prassi di mercato, al fine di assicurare il rispetto dei criteri di equità interna e di sostenibilità dei costi e il confronto con i *benchmark* retributivi di mercato. Sono finalizzate a valorizzare il contributo sulla base della prestazione individuale e dei comportamenti osservati. Vengono prese in considerazione ai fini del computo della retribuzione variabile complessiva e sono riconosciute previa conferma del rispetto della propensione al rischio con riferimento all'accantonamento complessivo. In particolare, il valore complessivo delle *Una Tantum* riconosciute per il 2021 è stato pari a € 141.400 coinvolgendo 47 risorse (importo medio pro-capite circa € 3.000 lordi);
- *bonus* d'ingresso – consentiti in casi eccezionali in fase di assunzione di nuovo personale (per il 2021 al personale *Risk Takers* non sono stati riconosciuti *bonus* d'ingresso);
- sistema di incentivazione variabile a medio termine, dedicato ai "*professional*"; si tratta di figure non manageriali (appartenenti al restante Personale BancoPosta – non *Material Risk Takers*) che, con le proprie competenze specialistiche, supportano l'efficace implementazione del Piano Strategico. Il sistema prevede obiettivi su un orizzonte temporale biennale collegati a *performance* sia economico-finanziarie sia ESG ed è sottoposto in ogni caso al soddisfacimento dei requisiti di patrimonializzazione e di liquidità.

Si ricorda che l'AD-DG ed i Dirigenti con responsabilità strategiche del Patrimonio BancoPosta non sono stati inclusi tra i beneficiari del premio di risultato e di gratifiche *Una Tantum*.

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Focus sulla consuntivazione dei sistemi di incentivazione variabile

Nelle pagine che seguono si descrive la consuntivazione dei sistemi di incentivazione il cui periodo di *performance* si è concluso nel 2021 (sistema d'incentivazione a breve termine "MBO" 2021 e primo ciclo 2019-2021 del piano LTI *Performance Share*). Inoltre, si richiamano i sistemi per i quali sono maturate le quote sottoposte a differimento/*retention* sempre nel corso del 2021 nel rispetto delle condizioni definite.

Sistema d'incentivazione a breve termine "MBO" 2021

Con riferimento al sistema di incentivazione variabile a breve termine "MBO", per il periodo di *performance* 2021, a seguire è riportato il livello di conseguimento della condizione cancello e delle condizioni di accesso al sistema, con riferimento al perimetro del Patrimonio BancoPosta. Si evidenzia che le stesse sono state superate e, pertanto, il suddetto sistema è stato attivato.

Figura 26. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO DEL SISTEMA "MBO" 2021

Condizioni (ON/OFF)	Valore soglia	Consuntivo
EBIT di Gruppo (€ mld)	1,7 (*Budget*)	**Superato**
Parametro di adeguatezza Patrimoniale Patrimonio BP **CET 1**	15%	**Superato**
Parametro di Liquidità a breve termine Patrimonio BP **LCR**	330%	**Superato**
Solvency Ratio Gruppo assicurativo Poste Vita	130%	**Superato**

Valori arrotondati alla prima cifra decimale.

La seguente figura illustra per l'AD-DG i livelli di raggiungimento di ciascun obiettivo di *performance* assegnato, relativamente al sistema d'incentivazione a breve termine "MBO" 2021.

Figura 27. CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI "MBO" 2021 AD-DG

Obiettivo	Peso	Minimo	*Target*	Massimo	Consuntivo
EBIT di Gruppo (€ mld)	25%	1,7 (*Budget*)	*Budget* +4%	*Budget* +8%	**1,9** (massimo)
Costi operativi di Gruppo (€ mld)	15%	8,5 (*Budget* -0,5%)	*Budget* -1%	*Budget* -2%	**8,3** (massimo)
Rorac BancoPosta	20%	28,3%	+450 bps	+1.070 bps	**35,2%** (tra *target* e massimo)
Salute e Sicurezza	15%	70	100	140	**Riduz. Infortuni >2% e Certificazioni** (massimo)
Riduzione delle emissioni totali di Gruppo (tCO_2e)	15%	-3%	-4%	-5%	**-5%** (massimo)
Qualità PCL	10%	8	10	12	**9** (tra minimo e *target*)

Valori arrotondati alla prima cifra decimale.

Maggiori dettagli con riferimento al sistema MBO 2021 per l'AD-DG sono forniti nella Relazione sui compensi corrisposti 2021 di Poste Italiane.

Per quanto riguarda il restante personale *MRTs* il *bonus pool* (strutturato sulla base di un aggiustamento in ottica prudenziale con riferimento al RORAC) si è attestato al 100% (il valore di consuntivazione del RORAC è il medesimo dell'AD-DG) consentendo di confermare il valore dell'incentivo maturato. Si evidenzia che sono previsti anche obiettivi individuali collegati al ruolo ricoperto in

1675

E-MARKET SDIR CERTIFIED

aggiunta all'indicatore, di norma, comune a tutti del RORAC BancoPosta (con un peso compreso tra il 35% e il 50%). Si ricorda, infine, che gli obiettivi di *performance* per i beneficiari appartenenti alle funzioni aziendali di controllo sono coerenti con i compiti assegnati e prevedono l'attribuzione di indicatori qualitativi e indipendenti dai risultati conseguiti dalla Società e dal Patrimonio BancoPosta.

"Piano ILT *Performance Share*"

Con riferimento al primo ciclo 2019-2021 del "Piano ILT *Performance Share*" la condizione cancello e le condizioni di accesso previste per i beneficiari del Patrimonio BancoPosta sono state tutte superate, come rappresentato nella successiva tabella:

Figura 28. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO DEL "PIANO ILT *PERFORMANCE SHARE* 2019 - 2021" (ASSEGNATO NEL 2019)

Condizione Cancello	Valore soglia	Consuntivo
EBIT di Gruppo cumulato triennale* (€ mld)	4,9	**Superato**

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

* Valori arrotondati alla prima cifra decimale

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

Figura 29. CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* DEL "PIANO ILT *PERFORMANCE SHARE* 2019 - 2021" (ASSEGNATO NEL 2019)

Primo Obiettivo	Peso	Minimo	*Target*	Massimo	Consuntivo
EBIT di Gruppo cumulato triennale (€ mld)	60%	4,9 (*Budget*)	*Budget* +2%	*Budget* +4%	**5,7** (massimo)

Valori arrotondati alla prima cifra decimale.

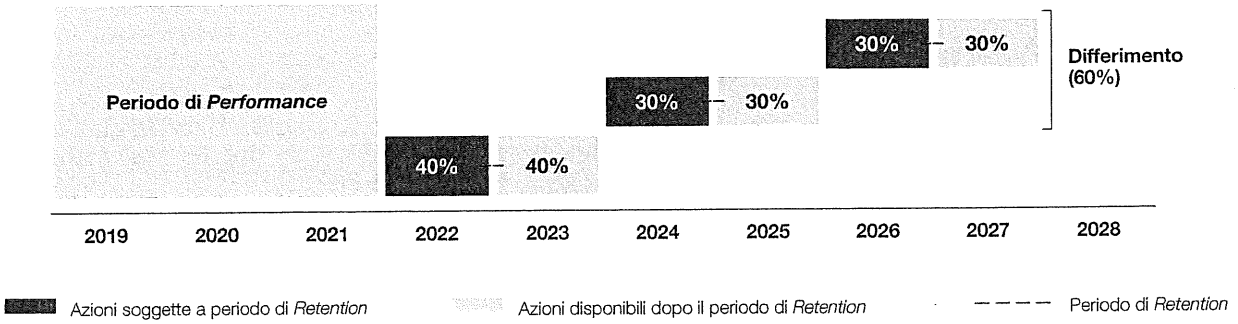
Secondo Obiettivo	Peso	Minimo	*Target*	Massimo	Consuntivo
***Total Shareholder Return* relativo (rTSR)** (TSR Poste Italiane *vs* FTSE MIB)	40%	TSR PI = TSR FTSE MIB	TSR PI +5% *vs* TSR FTSE MIB	TSR PI +15% *vs* TSR FTSE MIB	**+46,7%** (massimo)

TSR Poste Italiane (01/01/2019 – 31/12/2021) +93,9%; TSR dell'indice FTSE MIB (01/01/2019 – 31/12/2021) +64,0%

Si ricorda che condizione cancello, condizioni di accesso e obiettivi di *performance* per i beneficiari del Patrimonio BancoPosta sono i medesimi previsti per l'AD-DG; maggiori dettagli sulla consuntivazione di quest'ultimo sono forniti nella Relazione sui compensi corrisposti 2021 di Poste Italiane.

I diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane derivanti dalla consuntivazione del Piano saranno riconosciuti con le modalità di seguito rappresentate:

Figura 30. MODALITÀ CORRESPONSIONE PRIMO CICLO 2019-2021 "PIANO ILT *PERFORMANCE SHARE*"



Sia la quota *up-front* sia le quote differite sono assoggettate a un periodo di *retention* di un anno. Al termine del periodo di *retention* sulla quota *up-front*, le Azioni maturate saranno disponibili previa la verifica della sussistenza del livello *risk appetite* delle condizioni di adeguatezza patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta. Al termine dei periodi di differimento e dei periodi di *retention* sulle quote differite, verrà invece verificata la sussistenza del livello *risk tolerance* delle condizioni di adeguatezza patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta.

"Piano ILT *Phantom Stock*" e Piano "ILT *Deliver* triennale"

Si evidenzia che le *phantom stock* collegate al "Piano ILT *Phantom Stock*" terzo ciclo 2018-2020 e al Piano "ILT Deliver triennale" (quota up-front), consuntivati nel 2021, sono giunte al termine del periodo di *retention*; il controvalore in denaro è stato definito sulla base della media aritmetica dei prezzi delle Azioni rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto al 13 aprile 2022, data del Consiglio di Amministrazione che ha verificato la sussistenza dei parametri di patrimonializzazione e liquidità del Patrimonio BancoPosta.

Per l'AD-DG il numero di *phantom stock* relative "Piano ILT Phantom Stock" terzo ciclo 2018-2020 è pari 60.645. L'AD-DG non rientra tra i beneficiari del Piano "ILT Deliver triennale".

Informativa al pubblico – Tabelle redatte ai sensi dell'art. 450 del Regolamento n. 575 del 26 giugno 2013 (c.d. CRR)[35] e del Regolamento di esecuzione UE del 15 marzo 2021, n. 637

Tabella EU REMA: POLITICA DI REMUNERAZIONE

Gli enti descrivono i principali elementi delle loro politiche di remunerazione e le modalità di attuazione di tali politiche. In particolare, sono descritti, se del caso, gli elementi che seguono.

Informativa qualitativa

Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono:

- **nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio;**

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

  Il Comitato Remunerazioni è formato da 3 componenti non esecutivi, la maggioranza dei quali (tra cui il Presidente) in possesso dei requisiti di indipendenza. Nel corso del 2021 il Comitato Remunerazioni si è riunito 7 volte, con una durata media delle riunioni di ca. 1 ora.

  Si ricorda che il presente mandato scadrà con l'approvazione del Bilancio di esercizio 2022.

  Per maggiori dettagli si veda il paragrafo *"Governo delle politiche di remunerazione e incentivazione" contenuto nella "Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 di Poste Italiane S.p.A."*

- **consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione;**

  Si evidenzia che nella predisposizione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione di Poste Italiane S.p.A. e delle "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta", Poste Italiane si è avvalsa del supporto fornito dalla società di consulenza WTW.

a)

- **una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di *business*), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi;**

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

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

- **una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente.**

  Il processo di individuazione del Personale più rilevante è basato sulla ricognizione e valutazione puntuale della posizione di ciascun individuo all'interno dell'organizzazione, utile per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi.

  L'identificazione viene condotta secondo gli *standard* regolamentari previsti dal Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione Europea del 25 marzo 2021, pubblicati nella Gazzetta Ufficiale EU il 9 giugno 2021.

  Per maggiori dettagli si veda il paragrafo "Identificazione del Personale più rilevante – *Material Risk Takers*" del presente documento.

35. 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.

Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:

b)

- **un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate;**

  Le "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta" sono volte a ricercare la generazione di valore sostenibile nel lungo periodo. In particolare, la remunerazione complessiva è definita in modo da risultare adeguata all'effettiva responsabilità e ai risultati conseguiti, nella certezza che corrette politiche di remunerazione e incentivazione consentano di incidere positivamente sui comportamenti del personale e di collegare gli obiettivi individuali con quelli strategici e di allineamento al rischio.

  Le "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta" sono sottoposte, da parte del C.d.A. su proposta del Comitato Remunerazioni sentito il Comitato Controllo e Rischi, con cadenza annuale all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti. Il processo di revisione annuale vede la partecipazione delle diverse funzioni aziendali interne secondo i rispettivi ambiti di competenza.

  Per maggiori dettagli si vedano i paragrafi "*Elementi della politica di remunerazione e incentivazione*" e "*Governo e controllo delle politiche di remunerazione e incentivazione*" del presente documento.

- **informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post;**

  La remunerazione variabile può essere assegnata o erogata a condizione che i livelli patrimoniali e di liquidità siano almeno pari ai limiti regolamentari tenendo anche conto del costo complessivo delle remunerazioni variabili stesse. La componente variabile in favore del Personale più rilevante rispetta le seguenti caratteristiche:

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

  Per maggiori dettagli si vedano i paragrafi "*Elementi della politica di remunerazione e incentivazione*" e "*Meccanismi di aggiustamento ex-ante ed ex-post (clausole di malus e claw back)*" del presente documento.

- **se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione;**

  Le "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta" sono sottoposte da parte del C.d.A., su proposta del Comitato Remunerazioni sentito il Comitato Controllo e Rischi, all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti con cadenza annuale.

  Le Linee Guida 2022 prevedono una politica di remunerazione e incentivazione in continuità con il 2021. Le principali novità introdotte per il 2022 riguardano i) l'introduzione del Piano *ILT Performance Share 2022-2024* che prevede, rispetto al piano ILT 2021-2023, un KPI collegato al rafforzamento della presenza femminile nei piani di successione manageriale, funzionale a incrementare la presenza delle donne nelle posizioni a maggiore responsabilità del Gruppo, anche a supporto della neutralità di genere delle politiche di remunerazione; ii) l'aggiornamento dei criteri per l'identificazione del Personale più rilevante in coerenza con l'evoluzione della normativa di riferimento; iii) l'aggiornamento del valore limite per considerare l'importo della remunerazione variabile come "particolarmente elevato" (il nuovo valore ammonta € 435.011); iv) l'implementazione dei nuovi schemi informativi ai sensi dell'articolo 450 del Regolamento n. 575 del 26 giugno 2013 – c.d. CRR (integrato dal Regolamento di esecuzione (UE) n. 637, adottato il 15 marzo 2021).

- **informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla;**

  Al Personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo viene riconosciuta una remunerazione fissa di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto. A partire dal 2021 esclusivamente per il Responsabile *Risk Management* e Governo *Outsourcing*, per il Responsabile Compliance e per il Responsabile Revisione Interna sono riconosciute *Role Based Allowance*. Sono previsti meccanismi d'incentivazione a breve termine coerenti con i compiti assegnati, attribuendo obiettivi qualitativi e indipendenti dai risultati conseguiti dalla Società e dal Patrimonio BancoPosta. Il rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione non può eccedere il limite di un terzo.

  Per maggiori dettagli si veda il paragrafo "*Personale più rilevante appartenente alle funzioni aziendali di controllo*" del presente documento.

E-MARKET SDIR CERTIFIED

• politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto.

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

Le gratifiche sono consentite in casi eccezionali e limitate esclusivamente a situazioni specifiche quali la guida di progetti rilevanti, il raggiungimento di risultati straordinari o ai fini del mantenimento in Azienda di professionalità chiave. Non sono riconosciute agli Amministratori e ai Dirigenti con responsabilità strategiche. Il riconoscimento di tali compensi è attuato in conformità alle disposizioni normative vigenti (a titolo esemplificativo e non esaustivo, incidenza sul rapporto retribuzione variabile/fisso e criteri di eleggibilità) e alle presenti "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta".

Come previsto dalla normativa di vigilanza, l'Assemblea degli azionisti approva 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 numero di annualità di retribuzione fissa oltre che in valore assoluto che deriva dall'applicazione di suddetti criteri.

Per maggiori dettagli si vedano i paragrafi "Elementi della politica di remunerazione e incentivazione" e "Pagamenti per la conclusione del rapporto per il Personale più rilevante" del presente documento.

c)

Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.

La determinazione della remunerazione variabile e la correlazione tra rischi e *performance* è conseguita attraverso un processo che ha l'obiettivo di remunerare le risorse in funzione delle *performance risk adjusted*, nel rispetto del profilo di rischio del Patrimonio BancoPosta in un'ottica di continuità di *business* e sostenibilità dei risultati nel lungo periodo.

L'attivazione del sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO") è vincolata, tra l'altro, al raggiungimento di livelli di *risk tolerance* dei requisiti patrimoniali (CET1) e di liquidità (LCR) previsti nell'ambito del quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio del Patrimonio BancoPosta ("RAF"). È inoltre previsto un meccanismo di *bonus* pool strutturato sulla base di un aggiustamento definito in ottica prudenziale con riferimento al RORAC BancoPosta definendo un diretto collegamento con il RAF.

Anche l'attivazione dei sistemi d'incentivazione a medio-lungo termine è collegata, tra l'altro, al raggiungimento di specifici livelli dei requisiti patrimoniali (CET1), di liquidità (LCR) e di redditività corretta per il rischio (RORAC) del Patrimonio BancoPosta.

Per maggiori dettagli si veda il paragrafo "*Personale più rilevante*" del presente documento.

d)

I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.

L'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2021 ha approvato la proposta di innalzamento dell'incidenza massima della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa dall'1:1 fino ad un massimo del 2:1, per il Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta. Il rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione per il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo non può eccedere il limite di un terzo.

Per maggiori dettagli si veda il paragrafo "*Elementi della politica di remunerazione e incentivazione*" del presente documento.

1480

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le *performance* rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:

- **un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di *business* e delle singole persone;**

  L'attivazione del sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO") è vincolata a specifiche condizioni (si veda il punto "c"); esempi di indicatori di *performance* per il Personale più rilevante sono:

  - RORAC BancoPosta;
  - *Customer Experience* BancoPosta;
  - Progetti di *business*.

  Per quanto riguarda i sistemi d'incentivazione a medio-lungo termine, oltre alle condizioni di attivazione precedentemente richiamate, gli obiettivi di *performance* sono i medesimi per tutti i beneficiari.

  Per maggiori dettagli si vedano i paragrafi "Amministratore Delegato e Direttore Generale" e "*Personale più rilevante*" del presente documento.

e)

- **un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente;**

  La remunerazione variabile individuale è principalmente collegata alle *performance* del Patrimonio BancoPosta e del Gruppo Poste Italiane. Con particolare riferimento al sistema MBO, il *bonus* individuale maturato può crescere fino a un livello massimo definito a fronte di *performance* eccellenti e può essere altresì azzerato in relazione al grado di adeguatezza della prestazione individuale nel suo complesso, rilevata nel sistema annuale di valutazione delle prestazioni.

  Per quanto riguarda i sistemi d'incentivazione a medio-lungo termine, gli obiettivi di *performance* sono i medesimi per tutti i beneficiari e sono collegati alle *performance* di Gruppo.

  Per maggiori dettagli si veda il paragrafo "*Personale più rilevante*" del presente documento.

- **informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti;**

  Una parte significativa della remunerazione variabile, misurata su base annuale e pluriennale, è differita e riconosciuta in diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane.

  Per maggiori dettagli si veda il paragrafo "*Personale più rilevante*" del presente documento.

- **informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli".**

  In caso di mancato raggiungimento dei parametri per l'attivazione del sistema (si veda lettera "C"), le componenti variabili non saranno riconosciute.

1481

Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:

- **un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale;**

  Per il personale *Risk Takers* una parte significativa del sistema MBO è differita e riconosciuta in diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane. La corresponsione avviene con erogazioni annuali pro-rata, in funzione, congiuntamente, del ruolo ricoperto e dell'ammontare della remunerazione variabile attribuita.

  Per l'AD-DG, il Responsabile della funzione BancoPosta e i *Risk Takers* appartenenti al *senior management* con remunerazione variabile particolarmente elevata si prevede il differimento del 60% dell'incentivo su un orizzonte temporale di 5 anni (pro-rata); la corresponsione avviene per il 45% in forma monetaria e per il 55% in diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane.

  Il Piano ILT *Performance Share* 2022-2024 è interamente basato su diritti a ricevere Azioni ordinarie di Poste Italiane al termine del periodo di *performance* triennale. I diritti a ricevere Azioni vengono attribuiti:

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

  Per maggiori dettagli si veda il paragrafo "*Personale più rilevante*" del presente documento.

f)

- **informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche *ex post* (*malus* durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale);**

  Per il sistema MBO l'erogazione delle quote differite avverrà ogni anno, a condizione che siano rispettati i livelli *risk tolerance* di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta. Gli stessi livelli *risk tolerance* dovranno essere rispettati anche al termine del periodo di *retention*.

  Per il Piano ILT *Performance Share* 2022-2024 l'attribuzione delle quote di Azioni differite avverrà a seguito della verifica della sussistenza dei livelli di *risk tolerance* di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio adeguati ai rischi assunti. Si sottolinea, altresì, che:

  - al termine del periodo di *retention* sulla quota di Azioni up-front verrà verificata la sussistenza del livello *risk appetite* delle condizioni collegate all'adeguatezza patrimoniale, alla liquidità e alla redditività corretta per il rischio con riferimento al Patrimonio BancoPosta;
  - al termine dei periodi di *retention* sulle quote di Azioni differite verrà verificata la sussistenza del livello di *risk tolerance* delle condizioni collegate all'adeguatezza patrimoniale, alla liquidità e alla redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta.

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

  Per maggiori dettagli si vedano i paragrafi "*Personale più rilevante*" e "*Meccanismi di aggiustamento ex-ante ed ex-post (clausole di malus e claw back)*" del presente documento.

- **se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante.**

  L'AD-DG e i Dirigenti con responsabilità strategiche sono destinatari delle Linee Guida di Possesso Azionario di Poste Italiane.

  Per maggiori dettagli si veda il paragrafo "*Linee Guida di Possesso Azionario (anche Share Ownership Guidelines – SOGs)*" contenuto nella "*Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 di Poste Italiane S.p.A.*"

La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:

g)

- **informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti.**

I criteri per l'attivazione dei sistemi di incentivazione variabile, gli obiettivi di *performance* e le modalità di corresponsione dei premi sono descritti rispettivamente ai paragrafi "Amministratore Delegato e Direttore Generale", "Personale più rilevante" e "Personale più rilevante appartenente alle funzioni aziendali di controllo" del presente documento.

h)	**A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.** Si vedano la "*Relazione sui compensi corrisposti 2021*" di Poste Italiane S.p.A. e la sezione "*Informativa ex-post – Informazioni quantitative aggregate*" del presente documento.
	Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR:
i)	• **Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.** Deroga basata sulla lettera b): numero di personale *Risk Takers* che beneficia della deroga pari a 17 risorse; retribuzione complessiva € 1.706k, di cui fissa € 1.378k, di cui variabile € 328k (per una media inferiore a € 20k per ciascuna risorsa).
j)	• **I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.** Si vedano la "*Relazione sui compensi corrisposti 2021*" di Poste Italiane S.p.A. e la sezione "*Informativa ex-post – Informazioni quantitative aggregate*" del presente documento.

1683

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Informazioni quantitative aggregate

Si evidenzia che le aggregazioni riportate nelle successive tabelle, riflettono la struttura organizzativa del Patrimonio BancoPosta alla data del 31/12/2021.

Tabella EU REM1: REMUNERAZIONE RICONOSCIUTA PER L'ESERCIZIO

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	8	1	10	21
2		Remunerazione fissa complessiva	**€ 1.085.000[1]**	**€ 1.255.000[2]**	**€ 2.259.703**	**€ 2.152.609**
3		Di cui in contanti	€ 1.085.000	€ 1.255.000	€ 2.259.703	€ 2.152.609
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti				
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme				
8		(Non applicabile nell'UE)				

[1] Tale importo non ricomprende il valore dei *benefit* pari a € 9.239.
[2] Tale importo non ricomprende il valore dei *benefit* pari a € 8.388.

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
9	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	8	1	10	21
10		Remunerazione variabile complessiva	**€ -**	**€ 1.325.169**	**€ 924.354**	**€ 621.856**
11		Di cui in contanti		€ 374.914	€ 330.923	€ 404.677
12		Di cui differita		€ 208.286	€ 131.765	€ 56.696
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		€ 950.255	€ 593.431	€ 217.179
EU-14a		Di cui differita		€ 586.808	€ 327.939	€ 101.953
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-14b		Di cui differita				
EU-14x		Di cui altri strumenti				
EU-14y		Di cui differita				
15		Di cui altre forme				
16		Di cui differita				
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)		€ 1.085.000	€ 2.580.169	€ 3.184.057	€ 2.774.464

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Note alla Tabella EU REM1:

Per **Remunerazione Fissa Complessiva** si intende:

- 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 31/12/2021, alla quale sono aggiunte le *Role Based Allowance* e il valore dei *benefit* – secondo un criterio di imponibilità fiscale.

Per **Remunerazione Variabile complessiva** si intende:

- stima "MBO" 2021 – *up-front* e differito;
- stima "Piano ILT *Performance Share*" primo ciclo 2019-2021 – *up-front* e differito;
- gratifiche *Una Tantum*.

Per **Altri membri dell'alta dirigenza** si intende il *senior management* e il Responsabile BancoPosta.

La differenza tra la riga EU-13a e EU-14a rappresenta il valore di quote di remunerazione variabile sottoposte a *retention* di un anno.

Le informazioni sono riportate per il personale più rilevante al 31/12/2021.

Si ricorda, infine, che l'AD-DG e 1 MRTs rientrano tra i Beneficiari del "Piano ILT Deliver 2022" quinquennale. Il premio connesso a tale piano non è ancora maturato; per completezza di informazione si evidenzia che il valore annualizzato dell'assegnazione al *target* per l'AD-DG risulta pari a € 273.077, per il restante beneficiario risulta pari a € 159.000.

Tabella EU REM2: PAGAMENTI SPECIALI AL PERSONALE LE CUI ATTIVITÀ PROFESSIONALI HANNO UN IMPATTO RILEVANTE SUL PROFILO DI RISCHIO DELL'ENTE (PERSONALE PIÙ RILEVANTE)

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante				
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei *bonus*				
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante		1		
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo		€ 348.873		
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio				
9	Di cui differiti				
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei *bonus*				
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona				

1685

Tabella EU REM3: REMUNERAZIONE DIFFERITA

	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	a Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	b Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	c Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	d Importo della correzione delle *performance*, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	e Importo della correzione delle *performance*, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	f Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	EU-g Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	EU-h Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1	**Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica**								
2	In contanti								
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5	Altri strumenti								
6	Altre forme								
7	**Organo di amministrazione – funzione di gestione**	**€ 434.971**	**€ 154.178**	**€ 280.793**	**€ -**	**€ -**	**€ 25.492**	**€ 120.942**	**€ 132.964**
8	In contanti	€ 144.232	€ 21.214	€ 123.017	€ -	€ -	€ -	€ 82.157	€ -
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	€ 176.944	€ 62.301	€ 114.643	€ -	€ -	-€ 8.923	€ -	€ 62.301
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	€ 113.796	€ 70.663	€ 43.133	€ -	€ -	€ 34.415	€ 38.785	€ 70.663
11	Altri strumenti								
12	Altre forme								
13	**Altri membri dell'alta dirigenza**	**€ 110.857**	**€ 37.939**	**€ 72.918**	**€ -**	**€ -**	**€ 2.811**	**€ 49.902**	**€ 28.859**
14	In contanti	€ 51.700	€ 9.080	€ 42.620	€ -	€ -	€ -	€ 27.842	€ -
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	€ 39.717	€ 20.245	€ 19.472	€ -	€ -	-€ 2.042	€ -	€ 20.245
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	€ 19.440	€ 8.614	€ 10.826	€ -	€ -	€ 4.853	€ 22.060	€ 8.614
17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	**Altri membri del personale più rilevante**	**€ 187.121**	**€ 34.264**	**€ 152.857**	**€ -**	**€ -**	**-€ 4.050**	**€ 33.889**	**€ 26.127**
20	In contanti	€ 95.174	€ 8.137	€ 87.038	€ -	€ -	€ -	€ 19.507	€ -
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	€ 48.382	€ 26.127	€ 22.255	€ -	€ -	-€ 2.262	€ -	€ 26.127
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	€ 43.565	€ -	€ 43.565	€ -	€ -	-€ 1.788	€ 14.382	€ -
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	**Importo totale**	**€ 732.949**	**€ 226.381**	**€ 506.568**	**€ -**	**€ -**	**€ 24.254**	**€ 204.732**	**€ 187.950**

1486

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Note alla Tabella EU REM3:

Colonne A, B e C: per le Azioni e gli strumenti collegati alle Azioni (*Phantom Stock* di Poste Italiane) il controvalore in euro è definito sulla base del valore dell'azione nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto alla data del Consiglio di Amministrazione che ha deliberato la consuntivazione del piano.

Colonna F: correzione calcolata come delta tra il valore alla data di assegnazione delle Azioni / strumenti collegati alle Azioni (*Phantom Stock* di Poste Italiane) e il controvalore in euro definito sulla base del valore dell'azione nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto al 13 aprile 2022, data del Consiglio di Amministrazione che ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti il presente documento.

Colonna G: per gli strumenti collegati alle Azioni (*Phantom Stock* di Poste Italiane) il controvalore in euro è definito sulla base del valore dell'azione nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto al 15 aprile 2021, data del Consiglio di Amministrazione che ha verificato la sussistenza delle condizioni per il riconoscimento della remunerazione differita.

Le informazioni sono riportate per il personale più rilevante al 31/12/2021.

Tabella EU REM4: REMUNERAZIONE DI 1 MILIONE DI EUR O PIÙ PER ESERCIZIO

		a
	EUR	Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	1
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	0
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	0
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	1
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	0
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	0
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	0
9	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	0
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	0
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	0
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	0

Note alla Tabella EU REM4:

Le informazioni sono riportate per il personale più rilevante al 31/12/2021.

1687

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Tabella EU REM5: INFORMAZIONI SULLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE LE CUI ATTIVITÀ PROFESSIONALI HANNO UN IMPATTO RILEVANTE SUL PROFILO DI RISCHIO DELL'ENTE (PERSONALE PIÙ RILEVANTE)

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministra-zione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (*asset management*)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	**Numero complessivo dei membri del personale più rilevante**										**40**
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	8	1	9							
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza							4	3	3	
4	Di cui altri membri del personale più rilevante							3	11	7	
5	**Remunerazione complessiva del personale più rilevante**	**€ 1.085.000**	**€ 2.580.169**	**€ 3.665.169**				**€ 1.044.055**	**€ 1.967.504**	**€ 2.946.962**	
6	Di cui remunerazione variabile	€ -	€ 1.325.169	€ 1.325.169				€ 260.808	€ 402.016	€ 883.386	
7	Di cui remunerazione fissa	€ 1.085.000[1]	€ 1.255.000[2]	€ 2.340.000				€ 783.247	€ 1.565.488	€ 2.063.576	

Note:
1 Tale importo non ricomprende il valore dei *benefit* pari a € 9.239.
2 Tale importo non ricomprende il valore dei *benefit* pari a € 8.388.

Note alla Tabella EU REM5:

Per **Remunerazione complessiva** si rinvia a quanto descritto nelle note relative alla Tabella EU REM1.

Le informazioni sono riportate per il personale più rilevante al 31/12/2021.

1688

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Focus Neutralità rispetto al genere nell'ambito del Patrimonio BancoPosta

Il Gruppo Poste Italiane incentiva lo sviluppo di una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità che, in tutte le sue forme e manifestazioni e ai diversi livelli dell'organizzazione, è considerata una delle più grandi risorse portatrice, per l'intera Azienda, di valore sostenibile e di lungo periodo. La gestione consapevole delle diversità in chiave inclusiva, oltre a creare valore sociale condiviso, determina un vantaggio competitivo per l'intero Gruppo, preservando le risorse ed il loro talento, ed è di fatto un elemento abilitante per il coinvolgimento e il *commitment* delle persone nei confronti degli obiettivi aziendali.

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

BancoPosta, in linea con le politiche di Gruppo, preserva il valore delle proprie persone e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

In tale quadro, il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane sin dal 2020 ha approvato la Politica Aziendale in materia di *Diversità e Inclusione*[36]. Il documento punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

Anche nell'ambito di BancoPosta nel 2022, il tema della Diversità e Inclusione trova una duplice declinazione:

- la definizione di uno specifico KPI del Piano ILT *Performance Share* 2022-2024 (con un peso pari al 20%), volto a favorire – con un percorso di crescita strutturato – una maggiore presenza del genere "femminile" in posizioni manageriali in linea con il principio di equità;
- la rappresentazione, già a partire dal 2021 su base volontaria, del *Gender Pay Gap* al fine di monitorare costantemente le eventuali differenze retributive, implementando politiche in linea con le *best practice*.

Anche BancoPosta garantisce che le decisioni inerenti la remunerazione, ivi inclusi i sistemi di incentivazione, prescindano dal genere, così come da ogni altra forma di diversità (età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, lingua, opinioni politiche, condizione socio economica, fede religiosa) e siano basate sul merito e sulle competenze professionali, in allineamento ai principi che ispirano la *Reward Strategy*.

In particolare, i sistemi di incentivazione si fondano su parametri oggettivi premiando, in tal modo, i risultati conseguiti ed il merito delle risorse partecipanti.

L'equità retributiva di genere, a parità di ruolo svolto, rappresenta per il Gruppo Poste Italiane uno dei principali pilastri della politica di remunerazione, offrendo a tutte le proprie risorse pari accesso alle opportunità aziendali.

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

- analizzare l'evoluzione del *gender pay gap*;
- definire un *action plan* per prevenire il divario retributivo di genere a parità di mansione svolte;
- motivare eventuali divari retributivi significativi e porre in essere le opportune correttive;
- assicurare pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale secondo principi meritocratici.

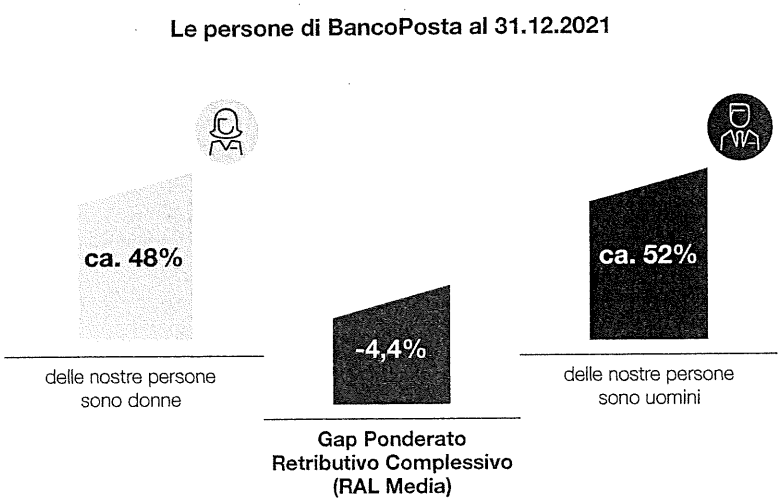
Valutando il *gap* retributivo, calcolato ponderando il differenziale misurato per fasce omogenee di popolazione (cioè a parità di grado di complessità e dal livello di responsabilità associato al ruolo) per il peso relativo del genere femminile, si evidenzia, come rappresentato nell'infografica sottostante, uno scostamento moderato, pari al 4,4%.

36. Per maggiori informazioni sulla *Policy*: https://www.posteitaliane.it/it/politica-diversity-and-inclusion.html

1689

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Figura 31. GENDER PAY GAP CON RIFERIMENTO AL PERSONALE BANCOPOSTA



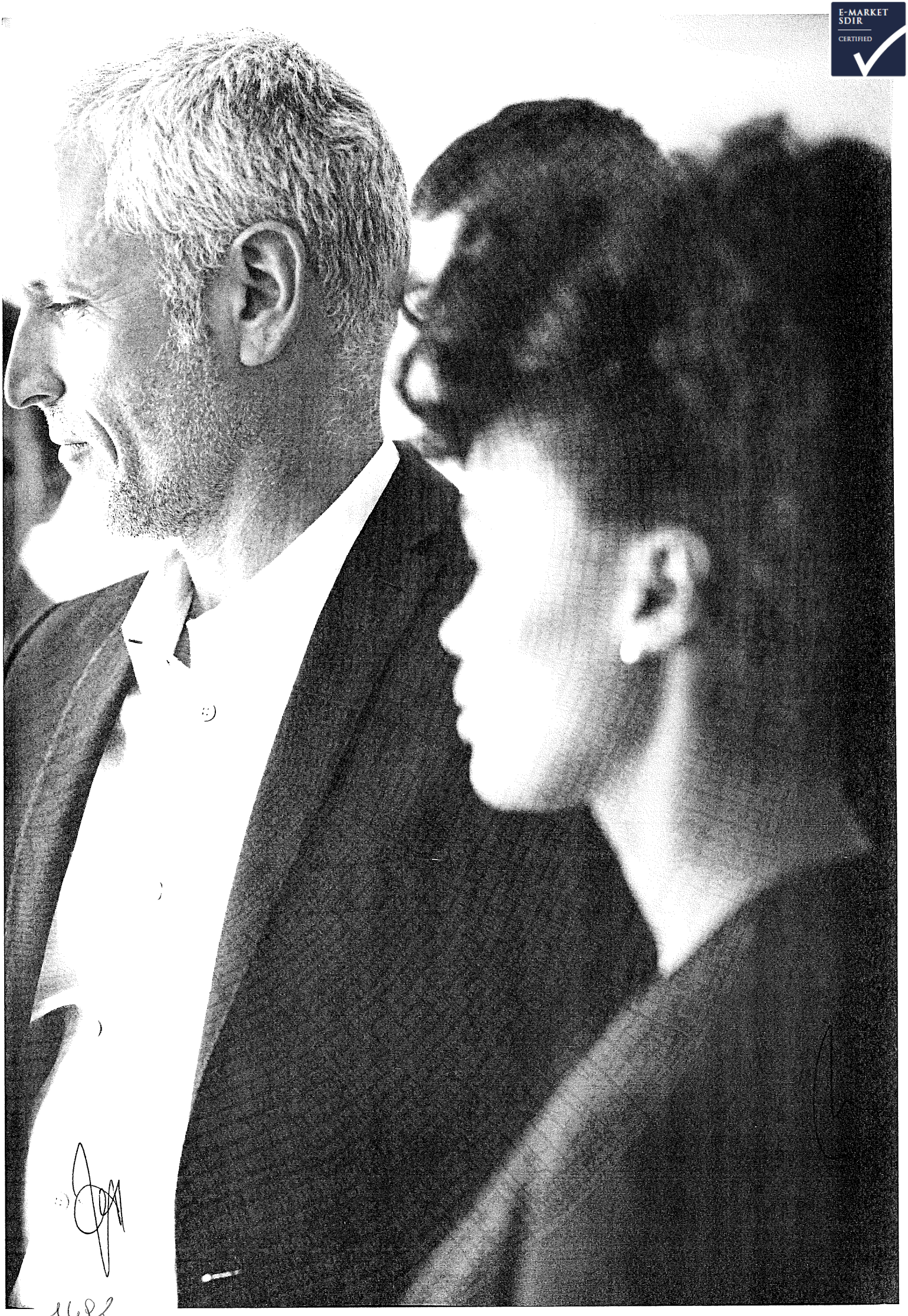
Il Gruppo Poste Italiane ha già posto in essere azioni di sviluppo volte a incrementare la *leadership* femminile mediante piani di sviluppo e formazione, percorsi di *mentoring* e *coaching*; tali azioni, così come le iniziative intraprese a favore della conciliazione vita-lavoro, rappresentano un'ulteriore leva utile allo sviluppo della carriera delle donne nell'ambito dell'Azienda.

1690

E-MARKET
SDIR
CERTIFIED



E-MARKET
SDIR
CERTIFIED



Poste Italiane S.p.A.

Sede Legale in Roma – Viale Europa, n. 190
Capitale sociale € 1.306.110.000,00 interamente versato
Codice Fiscale e Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996
R.E.A. di Roma n. 842633
Partita I.V.A. n. 01114601006

Progetto a cura di
Poste Italiane S.p.A.
Corporate Affairs - Comunicazione

Maggio 2022

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

Progetto grafico

Videoimpaginazione

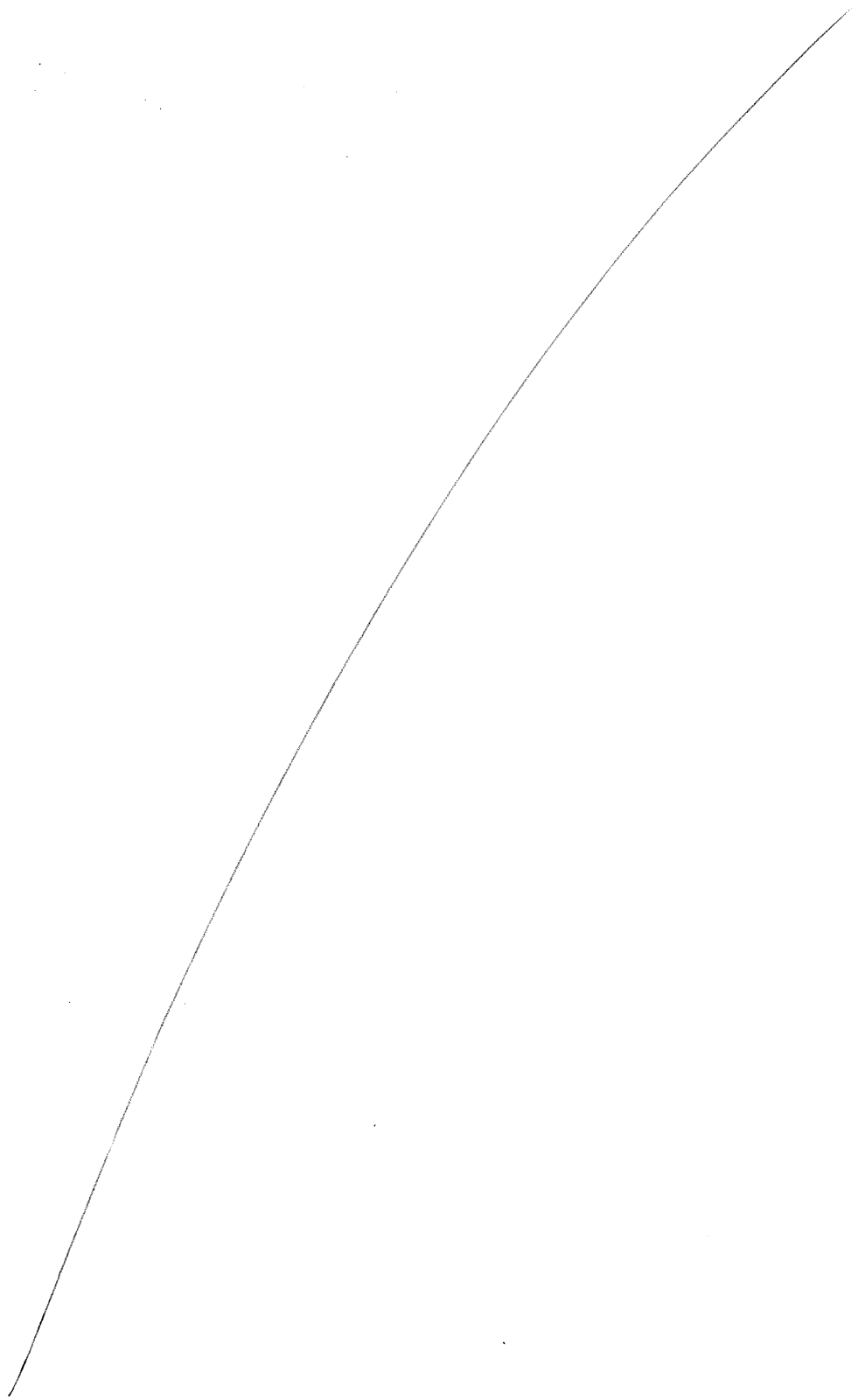
Stampa a cura di
Postel

Questa carta è certificata FSC®,
ed è proveniente da fonti forestali gestite in maniera responsabile,
nel rispetto di rigorosi standard ambientali, sociali ed economici.

FSC www.fsc.org
RICICLATO
Carta prodotta da materiale riciclato
FSC® C105587

1693

E-MARKET
SDIR
CERTIFIED



E-MARKET
SDIR
CERTIFIED

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

Posteitaliane

1495

E-MARKET SDIR CERTIFIED

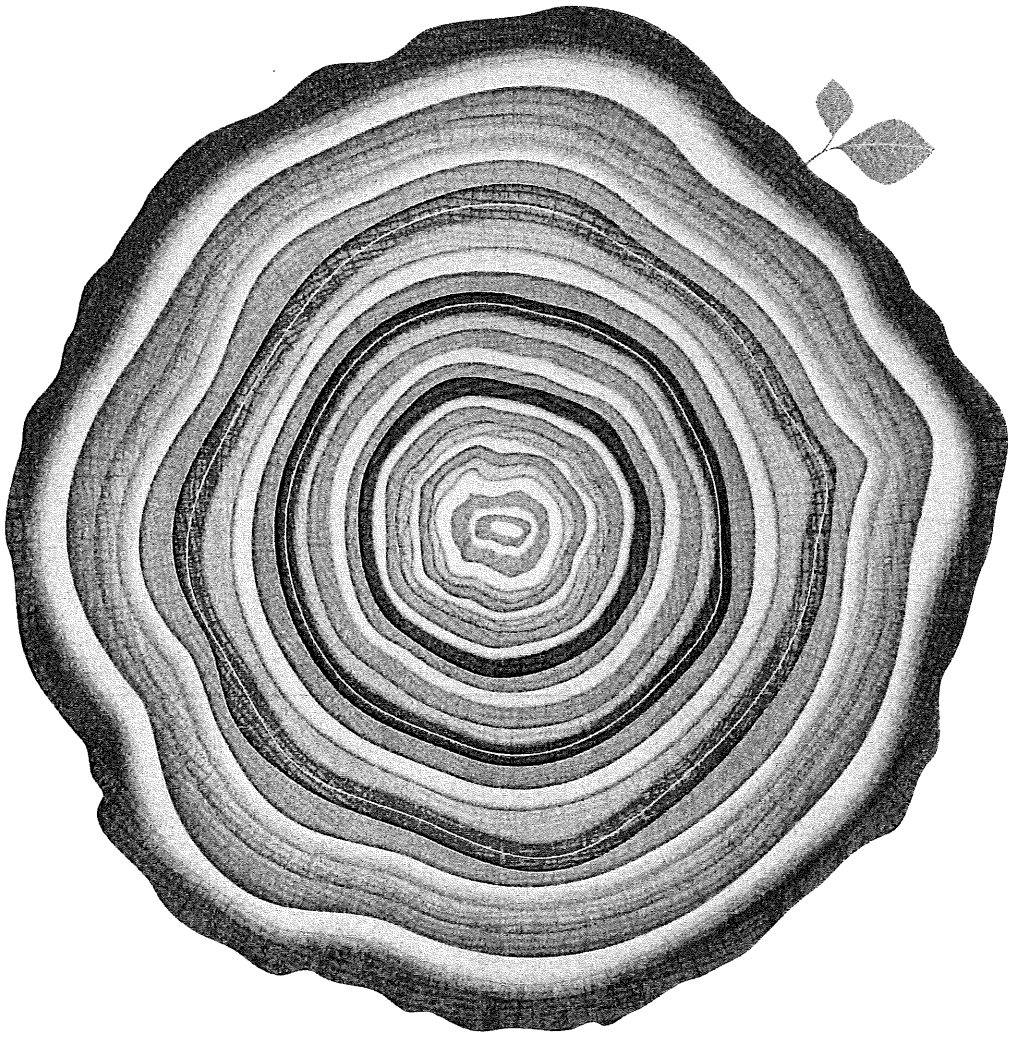
Agg. Pe Lecc. 34145

PARTECIPI NEL PAESE
PARTECIPI NEL FUTURO

PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

DOCUMENTO INFORMATIVO REDATTO AI SENSI DELL'ART. 84 *BIS*
DEL REGOLAMENTO EMITTENTI

2022



160 1862 - 2022
Posteitaliane

16P6

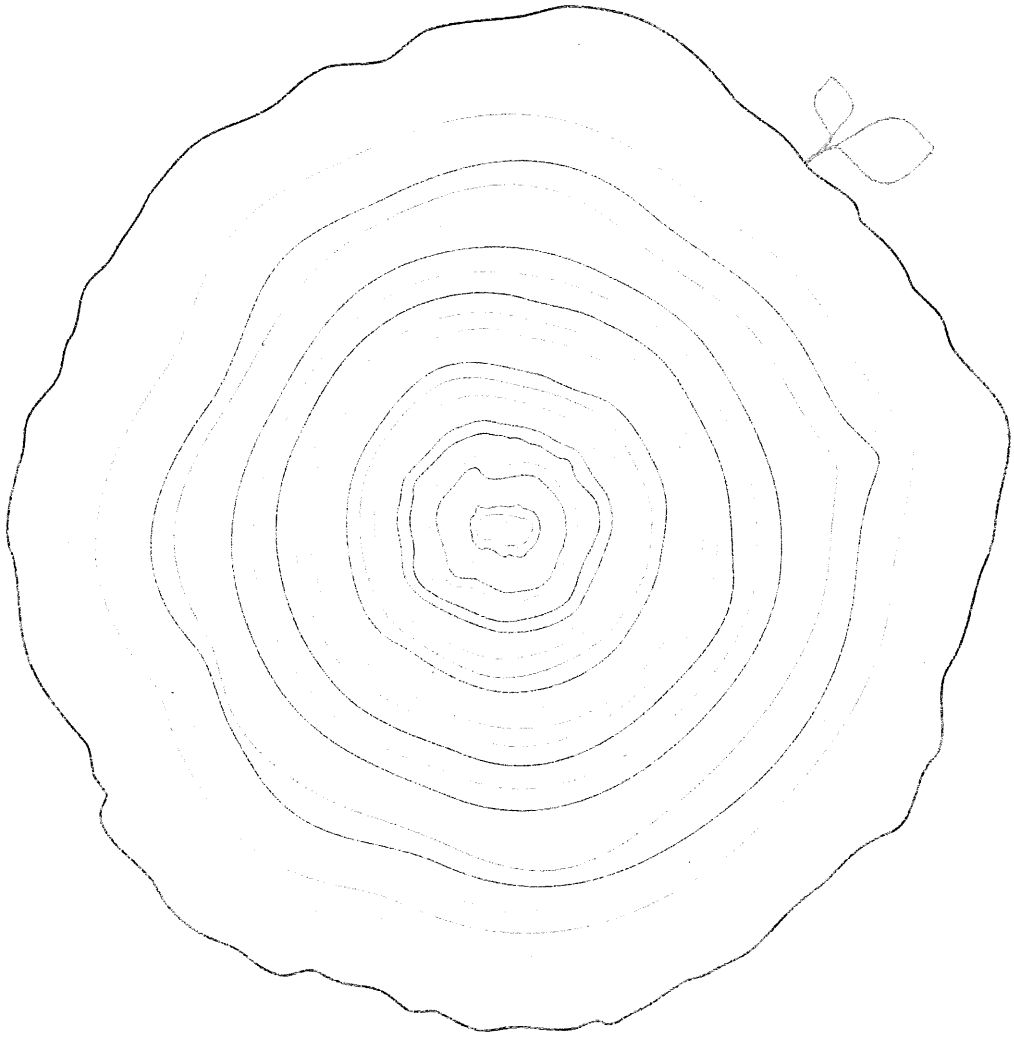
Crescere sostenibili.
Per un 2030 carbon neutral

E-MARKET SDIR CERTIFIED

PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

DOCUMENTO INFORMATIVO REDATTO AI SENSI DELL'ART. 84 *BIS* DEL REGOLAMENTO EMITTENTI

2022



Indice

Premessa 4

Definizioni 5

01.
PIANO ILT *PERFORMANCE SHARE* 2022-2024 **8**

1.1 I soggetti destinatari 12

1.2 Le ragioni che motivano l'adozione del Piano 14

1.3 *Iter* di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti 18

1.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti 21

1698

E-MARKET SDIR CERTIFIED

generale

02.
PIANO DI INCENTIVAZIONE A BREVE TERMINE 2022 BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI, PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DEL PATRIMONIO BANCOPOSTA ("MBO")

28

2.1 I soggetti destinatari 32

2.2 Le ragioni che motivano l'adozione del Piano 34

2.3 *Iter* di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti 39

2.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti 42

Premessa

Signori Azionisti,

il presente documento informativo (il "Documento Informativo"), redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni (il "Regolamento Emittenti"), ha a oggetto la proposta di adozione dei "Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari" approvati dal Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane S.p.A. (la "Società" o "Poste Italiane").

In data 13 aprile 2022, il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti, convocata per il 27 maggio 2022, l'adozione, ai sensi dell'art. 114-*bis* del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche ed integrazioni (il "TUF"), dei "Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari".

Il presente Documento Informativo, pertanto, fornisce informazioni circa i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari con riferimento ai seguenti sistemi incentivanti (i "Sistemi Incentivanti"):

- **"Piano ILT *Performance Share* 2022-2024" ("Piano ILT *Performance Share")***, illustrato al Capitolo 1 del presente documento;
- **"Piano di incentivazione a breve termine 2022 basato su strumenti finanziari, per il Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta" ("MBO")**, illustrato al Capitolo 2 del presente documento.

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

Si precisa che i Sistemi Incentivanti, descritti nel presente Documento Informativo, sono da considerarsi di "particolare rilevanza", ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2 del Regolamento Emittenti.

Il presente Documento Informativo è predisposto ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 1, della Deliberazione Consob 14 maggio 1999, n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni e messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Poste Italiane, sulla piattaforma autorizzata "eMarket STORAGE" (www.emarketstorage.com), nonché sul sito internet della Società (https://www.posteitaliane.it/it/remunerazione.html).

1500

Definizioni

Salvo ove diversamente precisato, i seguenti termini avranno il significato di seguito indicato, essendo inteso che le espressioni e i termini definiti al maschile si intenderanno definiti anche al femminile e che le espressioni e i termini definiti al singolare si intenderanno definiti anche al plurale.

"Altri Beneficiari"	**Piano ILT *Performance Share*** indica le "risorse chiave" per l'*execution* delle direttrici del Piano Strategico non appartenenti al personale BancoPosta e incluse nel Piano;
"Assemblea" o "Assemblea degli Azionisti"	indica l'Assemblea degli Azionisti della Società, che è chiamata a deliberare – *inter alia* – in merito alla proposta di adozione di piani basati su strumenti finanziari e sull'attribuzione al Consiglio, con facoltà di subdelega, di tutti i necessari poteri per attuare e modificare i piani stessi;
"Azioni"	indica le Azioni ordinarie della Società;
"Azioni Disponibili"	indica le Azioni derivanti dai Sistemi Incentivanti per le quali si sono completati eventuali vincoli di *Retention/Lock-up* e che non siano sottoposte ad adempimenti fiscali e/o contributivi, ove applicabili;
"Beneficiari"	indica i soggetti destinatari dei Sistemi Incentivanti;
"Beneficiari BancoPosta" o "Beneficiari BP"	**Piano ILT *Performance Share*** iindica le "risorse chiave" per l'*execution* delle direttrici del Piano Strategico appartenenti al personale BancoPosta e incluse nel Piano (incluso il Direttore Generale);
"Comitato Remunerazioni"	indica il Comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione della Società sulla base dell'articolo 5 del Codice di *Corporate Governance* (edizione 2020 – già articolo 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate, edizione 2018) e, stante la specificità della Società, allineato alla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti;
"Compensi fissi"	indica la retribuzione annua lorda monetaria e gli eventuali compensi fissi ex art. 2389 del Codice Civile riconosciuti dalla Società;
"Condizione Cancello" e "Condizioni di Accesso"	indica le condizioni, verificate al termine del Periodo di *Performance*, in assenza delle quali non maturano i Diritti (e di conseguenza non vengono attribuite le Azioni), anche a fronte del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*;
"Condizioni di *Malus*"	indica le condizioni da verificare al termine dei Periodi di Differimento e *Retention* ai fini dell'attribuzione delle quote differite e/o sottoposte a *Retention*;
"Consiglio" o "Consiglio di Amministrazione"	indica il Consiglio di Amministrazione della Società;
"Controllo"	ha il significato a esso attribuito dall'art. 2359, comma 1, n. 1 del Codice Civile; "**Controllato**" e "**Controllante**" dovranno essere interpretati di conseguenza;
"Data di Assegnazione"	**Piano ILT *Performance Share*** indica la data concomitante o successiva alla delibera del Consiglio in cui viene comunicata al Beneficiario la partecipazione al Piano;
"Data di Attribuzione dei Diritti"	**Piano ILT *Performance Share*** • per la quota *up-front*, coincide con la Data di Maturazione dei Diritti; • per le quote differite dei Beneficiari BP (incluso il Direttore Generale), è la data del Consiglio di Amministrazione che verifica la sussistenza di eventuali Condizioni di *Malus* con riferimento all'anno precedente al termine del Periodo di Differimento di tali quote determinando, di conseguenza, se attribuire o meno i Diritti relativamente alle quote differite stesse; **MBO** • per la quota *up-front*, coincide con la Data di Maturazione dei Diritti; • per le quote differite è la data del Consiglio di Amministrazione che verifica la sussistenza di eventuali Condizioni di *Malus* con riferimento all'anno precedente al termine del Periodo di Differimento di tali quote determinando, di conseguenza, se attribuire o meno i Diritti relativamente alle quote differite stesse;

"Data di Consegna delle Azioni"	indica la data in cui il Beneficiario diventa effettivamente titolare delle Azioni, previa effettuazione di tutti gli adempimenti contabili e amministrativi necessari;
"Data di Maturazione dei Diritti"	indica la data della delibera del Consiglio di Amministrazione che verifica il conseguimento della Condizione Cancello e delle Condizioni di Accesso (ove previste) oltre al livello di conseguimento degli Obiettivi di *Performance*, determinando il numero complessivo di Diritti maturati dai Beneficiari;
"Direttore Generale"	indica il Direttore Generale della Società nonché Amministratore Delegato della stessa (anche AD-DG);
"Diritto"	indica il diritto assegnato ai Beneficiari di ricevere una Azione secondo quanto previsto nei Regolamenti;
"Giorno Lavorativo"	indica un giorno diverso da sabato, domenica e altro giorno festivo;
"Gruppo Poste Italiane" o "Gruppo"	indica collettivamente: (i) la Società e (ii) le società Controllate direttamente o indirettamente dalla Società;
"Leggi"	indica tutte le norme primarie e secondarie, o regolamentari, ovvero qualsiasi altra disposizione vincolante o avente efficacia sul soggetto nei confronti del quale tale fonte operi; "Legge" significa ciascuna di esse;
"Linee Guida di Possesso Azionario"	**Piano ILT *Performance Share*** indica le "Linee Guida di Possesso Azionario" approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 13 aprile 2022, previo parere del Comitato Remunerazioni, che disciplinano l'impegno a non trasferire fino al termine del rapporto di lavoro o permanenza nel perimetro dei dirigenti con responsabilità strategiche, una percentuale delle Azioni Disponibili ricevute sulla base del Piano;
"Obiettivi di *Performance*"	indica gli obiettivi di *performance* assegnati per ciascuno dei Sistemi Incentivanti al raggiungimento dei quali matura il Premio MBO e i Diritti del Piano ILT *Performance Share*;
"Patrimonio BancoPosta"	indica il Patrimonio BancoPosta, separato dal patrimonio di Poste Italiane, che costituisce un compendio di beni e rapporti giuridici destinato esclusivamente al soddisfacimento delle obbligazioni, sorte nell'ambito dell'esercizio delle attività di BancoPosta, e rappresenta il parametro di applicazione degli istituti di vigilanza prudenziale della Banca d'Italia riferiti a tali attività;
"Periodo di Differimento"	**Piano ILT *Performance Share*** per i Beneficiari BP (incluso il Direttore Generale) indica il periodo quinquennale, decorrente dalla Data di Maturazione dei Diritti, al termine del quale viene verificata, per ciascuna quota differita, la sussistenza delle Condizioni di *Malus* per l'attribuzione del 60% dei Diritti; **MBO** indica il periodo successivo al Periodo di *Performance*, la cui durata varia da quattro a cinque anni in base alla categoria di appartenenza dei Beneficiari, al termine del quale viene verificata la sussistenza delle Condizioni di *Malus* per l'attribuzione di ciascuna quota differita;
"Periodo di *Lock-up*"	per gli Altri Beneficiari del Piano ILT *Performance Share* indica il periodo di due anni decorrente dalla Data di Maturazione dei Diritti, decorso il quale sarà trasferita ai Beneficiari la titolarità delle Azioni corrispondenti al 60% dei Diritti maturati, inclusa la possibilità di disporne;
"Periodo di *Performance*"	indica il periodo annuale (2022) per quanto riguarda l'MBO o triennale (2022-2024) con riferimento al Piano ILT *Performance Share* in riferimento al quale sono individuati gli Obiettivi di *Performance*;
"Periodo di *Retention*"	**Piano ILT Performance Share** per i Beneficiari BP (incluso il Direttore Generale) indica il periodo di un anno decorrente dalla Data di Maturazione dei Diritti per la quota *up-front* e dalla Data di Attribuzione dei Diritti per le quote differite, al termine del quale, verificato il superamento delle condizioni collegate all'adeguatezza patrimoniale, alla liquidità e alla redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta come previste nel Regolamento, sarà trasferita ai Beneficiari la effettiva titolarità, inclusa la possibilità di disporne, delle Azioni corrispondenti ai Diritti attribuiti, fatti salvi gli impegni presi con riferimento alle Linee Guida di Possesso Azionario, ove applicabili; **MBO** indica, con riferimento alla quota in Azioni, il periodo di un anno decorrente dalla Data di Maturazione dei Diritti per la quota *up-front* e dalla Data di Attribuzione dei Diritti per le quote differite, al termine del quale, verificato il superamento delle condizioni collegate all'adeguatezza patrimoniale e alla liquidità del Patrimonio BancoPosta come previste nel Regolamento, sarà trasferita ai Beneficiari la effettiva titolarità, inclusa la possibilità di disporne, delle Azioni corrispondenti ai Diritti attribuiti;

"Personale più rilevante" o "*Material Risk Takers*"	indica i Beneficiari in possesso dei requisiti qualitativi e quantitativi declinati nella Direttiva 2013/36/UE, come modificata dalla Direttiva (UE) n. 878/2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 e dal Regolamento Delegato UE 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021, per la quale si applicano le disposizioni di vigilanza per le banche[1] in tema di remunerazione e incentivazione secondo quanto definito nelle "Linee Guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta";
"Premio"	**MBO** indica il premio erogato in parte in denaro e in parte in Diritti a ricevere Azioni ai termini e alle condizioni previste dal piano di incentivazione a breve termine;
"Regolamenti"	indica i regolamenti dei Sistemi Incentivanti che prevedono i termini e le condizioni applicabili ai sistemi stessi;
"*Senior Management*"	**MBO** indica il personale che risponde al criterio C3.a.2 individuato dalla Direttiva (UE) 2019/878 (recepita nell'ordinamento italiano con l'art. 10 della Legge del 22 aprile 2021 n. 53) ovvero "Tutti i membri dell'alta dirigenza", identificati nei responsabili delle funzioni istituite a diretto riporto del Responsabile BancoPosta;
"Sistemi Incentivanti"	indica il "Piano ILT *Performance Share* 2022-2024" e il "Piano di incentivazione a breve termine 2022 basato su strumenti finanziari, per il Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta" ("MBO");
"Società"	indica Poste Italiane S.p.A.;
"Testo Unico Bancario" o "TUB"	"Testo Unico Bancario" ovvero il D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385, e successive modifiche ed integrazioni;
"Testo Unico della Finanza" o "TUF"	"Testo Unico della Finanza" ovvero il D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modifiche ed integrazioni;
"Trasferimento" e "Trasferire"	indica la cessione dei Diritti o di diritti sui Diritti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi circostanza, inclusa la costituzione di diritti reali o personali, a titolo universale o particolare, oneroso o gratuito, volontaria o forzata, inclusa la vendita, il conferimento, la permuta, la locazione, l'usufrutto, la conclusione di accordi fiduciari o trust, o altri accordi od operazioni aventi effetto equivalente;
"Valore Normale"	indica la media aritmetica dei prezzi delle Azioni rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti rispetto a una determinata data.

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

1803

E-MARKET
SDIR
CERTIFIED



E-MARKET
SDIR
CERTIFIED

01.

PIANO ILT *PERFORMANCE SHARE* 2022-2024



E-MARKET SDIR CERTIFIED

01.

PIANO ILT *PERFORMANCE SHARE* 2022-2024

Contenuti

1.1 I soggetti destinatari ... 12

1.2 Le ragioni che motivano l'adozione del Piano ... 14

1.3 *Iter* di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti ... 18

1.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti ... 21

E-MARKET SDIR CERTIFIED

1. Piano ILT *Performance Share* 2022-2024 ("Piano ILT *Performance Share*")

1.1 I soggetti destinatari

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

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG) della Società, Matteo Del Fante, è Beneficiario del Piano in qualità di Direttore Generale.

Si segnala che alcuni dei potenziali Beneficiari del Piano, oltre all'esercizio delle attribuzioni manageriali connesse al ruolo svolto, possono ricoprire cariche in organi amministrativi di società Controllate dalla Società. Tuttavia, considerato che detti soggetti sono tra i Beneficiari del Piano in quanto dipendenti della Società, non viene fornita indicazione nominativa dei predetti Beneficiari ma si fa rimando per essi alle informazioni di seguito riportate.

1.1.2 Categorie di dipendenti o collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle Società controllanti o controllate di tale emittente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi il 22 febbraio 2022, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha approvato il numero di Beneficiari complessivi, fino ad un massimo di 210 risorse.

Tra i potenziali Beneficiari del Piano potranno rientrare le "risorse chiave", dirigenti e quadri, che svolgono funzioni rilevanti per il conseguimento dei risultati strategici del Gruppo Poste Italiane.

I Beneficiari sono stati nominalmente individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, o da un soggetto delegato dal Consiglio di Amministrazione stesso.

Resta inteso che potranno essere inseriti ulteriori Beneficiari anche dopo la data di approvazione del presente documento prima che sia decorso metà del Periodo di *Performance*, ferma restando – in ogni caso – la competenza esclusiva dell'Assemblea degli Azionisti a individuare eventuali ulteriori categorie di destinatari del Piano rispetto a quanto illustrato nel presente documento.

1.1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a. *Direttori Generali dell'emittente strumenti finanziari;*

Tra i Beneficiari del Piano ILT *Performance Share* è compreso il Direttore Generale della Società, Matteo Del Fante.

b. *altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ovvero dal consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;*

1508

Non applicabile in quanto non vi sono dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell'ultimo esercizio un compenso complessivo superiore a quello del soggetto rilevante ai fini di questo paragrafo (ossia l'AD-DG).

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

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

1.1.4 Descrizione e indicazione numerica, per separate categorie:

a. *dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.1.3;*

I dirigenti con responsabilità strategiche, Beneficiari del Piano alla data di redazione del presente documento, sono 9.

b. *nel caso di società di minori dimensioni ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari;*

Non applicabile in quanto la Società non si qualifica come società di minori dimensioni.

c. *delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)*

Il Piano è destinato a un numero complessivo massimo di 210 Beneficiari a livello di Gruppo, differenziati con riferimento alle caratteristiche specifiche del Piano.

A tal proposito sono individuate due macro-categorie:

- Beneficiari BP, per tali intendendosi le "risorse chiave" per l'*execution* delle direttrici del Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate Plus*", appartenenti al personale BancoPosta (per un totale di circa 15 risorse alla data di redazione del presente documento) e
- gli Altri Beneficiari, per tali intendendosi le "risorse chiave" per l'*execution* delle direttrici del Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate Plus*", non appartenenti al personale BancoPosta (per un totale di circa 180 risorse alla data di redazione del presente documento).

Resta inteso che potranno essere inseriti ulteriori Beneficiari anche dopo la data di approvazione del presente documento prima che sia decorso metà del Periodo di *Performance*, ferma restando – in ogni caso – la competenza esclusiva dell'Assemblea degli Azionisti a individuare eventuali ulteriori categorie di destinatari del Piano rispetto a quanto illustrato nel presente documento.

150

E-MARKET SDIR CERTIFIED

1.2 Le ragioni che motivano l'adozione del Piano

1.2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani

L'obiettivo del Piano è quello di rafforzare il collegamento della componente variabile della remunerazione alla strategia di medio-lungo termine del Gruppo, in linea con il *budget* e gli obiettivi del Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate Plus*", su un orizzonte temporale pluriennale. Il Piano prevede l'utilizzo di Azioni ordinarie di Poste Italiane e, attraverso la previsione di adeguati periodi di indisponibilità delle medesime, garantisce un costante allineamento tra gli interessi dei Beneficiari e quelli degli Azionisti, favorendo la fidelizzazione delle risorse chiave della Società e del Gruppo.

In sintesi, il Piano intende perseguire i seguenti obiettivi:

- focalizzare l'attenzione delle risorse chiave della Società e del Gruppo sul conseguimento degli obiettivi strategici a medio-lungo termine, contribuendo a garantire la creazione di valore e di sinergie a livello di Gruppo;
- rafforzare l'allineamento tra gli interessi del *management* e quelli degli Azionisti.

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

I Beneficiari, come anticipato nel punto 1.1.4, sono suddivisi in due macro-categorie rispetto alle quali il Piano assume caratteristiche differenziate:

- Beneficiari BP, incluso il Direttore Generale;
- Altri Beneficiari.

Per i Beneficiari BP (incluso il Direttore Generale), il Piano prevede l'attribuzione di Diritti a ricevere Azioni al termine di un Periodo di *Performance* triennale, secondo il seguente schema:

- per il 40%, *up-front* al termine del Periodo di *Performance*;
- per il restante 60%, in cinque quote annuali differite su un arco temporale quinquennale a decorrere dal termine del Periodo di *Performance* (le prime tre pari al 10% dei Diritti complessivamente maturati e le successive due pari al 15% dei Diritti complessivamente maturati).

Per i Beneficiari BP (incluso il Direttore Generale), inoltre, è prevista l'applicazione di un ulteriore Periodo di *Retention* della durata di un anno, da applicarsi sia in relazione alla quota attribuita *up-front* sia in relazione alle quote attribuite in via differita.

Per i Beneficiari BP (incluso il Direttore Generale) la maturazione dei Diritti e, pertanto, la maturazione delle Azioni, è subordinata alla verifica:

- della sussistenza della Condizione Cancello e delle Condizioni di Accesso;
- del livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* conseguiti nel corso del Periodo di *Performance*.

Nello specifico, la Condizione Cancello e le Condizioni di Accesso sono indicate nella tabella che segue:

Condizione Cancello	Condizioni di Accesso
EBIT di Gruppo cumulato triennale: 6,2 mld € *Valore arrotondato alla prima cifra decimale*	Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: CET 1 livello *risk tolerance* approvato nel *Risk Appetite Framework*
	Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: LCR livello *risk tolerance* approvato nel *Risk Appetite Framework*
	Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta: RORAC livello *risk tolerance* approvato nel *Risk Appetite Framework*

Gli Obiettivi di *Performance*, misurati su un periodo di *Performance* triennale (2022-2024), sono indicati nella tabella che segue:

Indicatori di *Performance*	**Pesi**
EBIT cumulato triennale di Gruppo	40%
Total Shareholder Return relativo ("*rTSR*")	40%
Equa rappresentanza di genere nei piani di successione	20%

L'obiettivo legato al "*Total Shareholder Return* relativo[2]" ("rTSR") prevede un correttivo di "*negative threshold*": qualora il TSR di Poste Italiane risultasse negativo, ancorché con *performance* superiore al TSR dell'indice FTSE MIB, si provvederà a ridurre la maturazione (collegata al rTSR) alla soglia minima del 50%.

L'obiettivo ESG è collegato al rafforzamento della presenza femminile nei piani di successione manageriale, funzionale a incrementare la presenza delle donne nelle posizioni a maggiore responsabilità del Gruppo Poste Italiane. Lo scopo dell'introduzione del nuovo obiettivo è quello di favorire la diversità, che costituisce, mediante un ampliamento delle competenze e delle capacità, una risorsa strategica chiave per la creazione di valore aggiunto per tutti gli attori coinvolti (tra gli altri azionisti, dipendenti, fornitori, clienti, pubblica amministrazione e sistema Paese). Il KPI si inserisce in un più ampio percorso di rafforzamento della leadership femminile che si articola, altresì, in piani di sviluppo e formazione, percorsi di *mentoring* e *coaching* dedicati alle donne. L'ottica è sempre di lungo periodo per garantire la crescita interna di un *management* ancor più allineato all'evoluzione del mercato e sempre più pronto all'assunzione di ruoli a maggiore responsabilità.

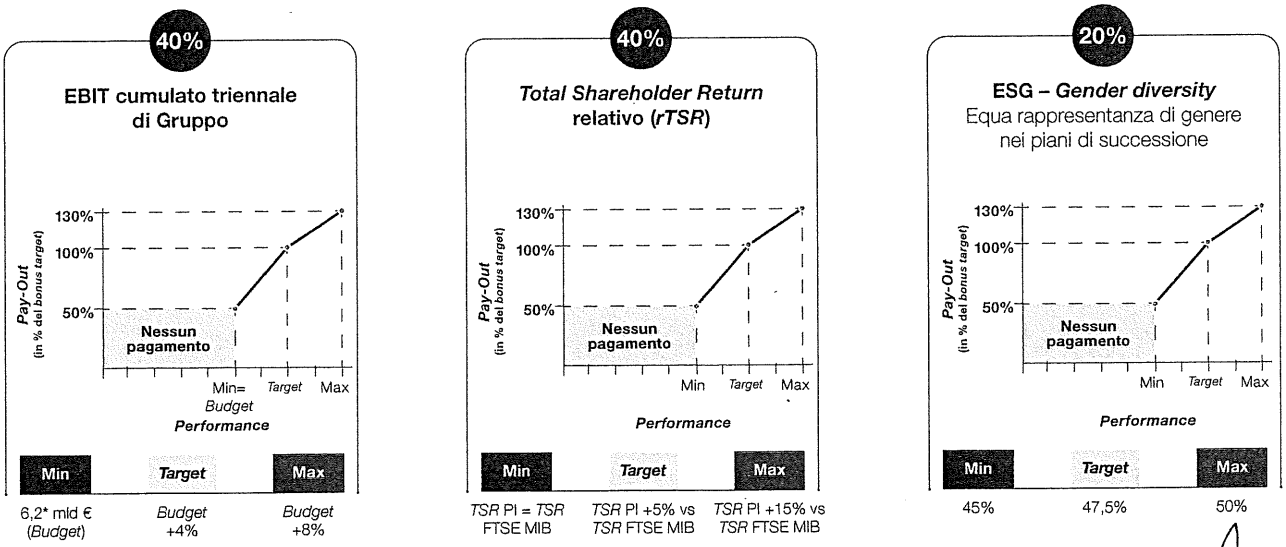
In particolare, l'indicatore viene calcolato rapportando il numero di candidature alla successione occupate da donne rispetto al numero di candidature complessivo. Si evidenzia che la *baseline* di inizio periodo è pari a circa il 30% del numero di candidature alla successione occupate da donne rispetto al numero di candidature complessivo.

La metodologia alla base dei piani di successione nel triennio 2022-2024 è strutturata e coinvolge il *management* del Gruppo nel rispetto delle normative di riferimento e di quanto definito nei processi di Corporate Governance. Le posizioni chiave, oggetto dei piani di successione, sono circa 150 e includono, tra gli altri, tutti i primi livelli di riporto dell'AD-DG di Poste Italiane S.p.A. e gli Amministratori Delegati delle principali Società del Gruppo. Tali posizioni sono state individuate sulla base della complessità organizzativa dei ruoli e dell'impatto degli stessi sulle direttrici strategiche del Piano "2024 *Sustain & Innovate Plus*".

Sono previsti un livello massimo di *performance* oltre il quale l'incentivo collegato al singolo indicatore di *performance* rimane costante e un livello di soglia al di sotto del quale non si genera alcuna erogazione collegata all'indicatore di *performance*.

Con riferimento agli Altri Beneficiari, il Piano prevede l'attribuzione di Diritti a ricevere Azioni di Poste Italiane interamente *up-front* al termine di un Periodo di *Performance* triennale, con l'applicazione, sul 60% delle stesse, di un ulteriore Periodo di *Lock-up* della durata di 2 anni.

I valori degli obiettivi di *performance* risultano essere i seguenti:



* *Valore arrotondato alla prima cifra decimale.*

2. Il *Total Shareholder Return* (TSR) è un indicatore che misura il rendimento complessivo di un'Azione come somma delle componenti: (i) *capital gain*: rapporto tra la variazione della quotazione dell'Azione (differenza tra il prezzo rilevato alla fine e all'inizio del periodo di riferimento) e la quotazione rilevata all'inizio del periodo stesso; (ii) dividendi: rapporto tra i dividendi per Azione distribuiti nel periodo di riferimento e la quotazione rilevata all'inizio del periodo stesso. È relativo in quanto prevede diversi livelli di raggiungimento a fronte del posizionamento del TSR di Poste Italiane rispetto al TSR dell'indice FTSE MIB nell'orizzonte triennale.

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Per gli Altri Beneficiari l'attribuzione di Diritti a ricevere Azioni è subordinata alla verifica:

- della sussistenza della Condizione Cancello (EBIT di Gruppo);
- del livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* (EBIT di Gruppo, rTSR e Equa rappresentanza di genere nei piani di successione) conseguiti nel corso del Periodo di *Performance*.

1.2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero criteri per la sua determinazione

Il valore *target* dell'assegnazione (al raggiungimento del 100% degli Obiettivi di *Performance*) è determinato come percentuale dei compensi fissi ed è differenziato in base al ruolo ricoperto dal Beneficiario e alla strategicità della risorsa. Il valore *target* delle assegnazioni varia da un minimo del 20% fino a un massimo dell'85% dei compensi fissi.

Il numero di Diritti assegnati a ciascun Beneficiario è ottenuto dividendo il valore *target* dell'assegnazione per la media aritmetica dei prezzi delle Azioni rilevati nei trenta giorni lavorativi di Borsa antecedenti alla Data di Assegnazione.

La maturazione dei Diritti e, pertanto, l'attribuzione delle Azioni, è condizionata al raggiungimento della Condizione Cancello, delle Condizioni di Accesso (solo per Beneficiari BP) e al raggiungimento di determinati livelli di Obiettivi di *Performance* descritti al punto 1.2.2. In caso di mancato raggiungimento della Condizione Cancello e/o delle Condizioni di Accesso e/o del livello soglia degli Obiettivi di *Performance*, i Diritti non matureranno e, pertanto, non sarà attribuita alcuna Azione.

Al termine del Periodo di *Performance* (e, quindi, nel corso del 2025), il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, provvederà alla verifica della sussistenza della Condizione Cancello e delle Condizioni di Accesso (queste ultime solo per i Beneficiari BP incluso il Direttore Generale), nonché del livello di conseguimento degli Obiettivi di *Performance* determinando, di conseguenza, il numero di Diritti maturati e, pertanto, i Diritti da attribuire a ciascun Beneficiario che verranno trasformati in Azioni secondo le modalità previste nei Regolamenti in base alla specifica categoria di appartenenza del Beneficiario.

Per i Beneficiari BP (incluso il Direttore Generale), l'attribuzione delle quote differite avverrà previa verifica della sussistenza del livello *risk tolerance* delle Condizioni di *Malus* collegate all'adeguatezza patrimoniale, alla liquidità a breve termine e alla redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta con riferimento all'anno precedente alla loro attribuzione.

Per l'attribuzione delle Azioni ai Beneficiari BP (incluso il Direttore Generale), inoltre:

- al termine del Periodo di *Retention* sulla quota di Azioni *up-front* dovrà essere verificato il livello *risk appetite* di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio con riferimento al Patrimonio BancoPosta;
- al termine del Periodo di *Retention* sulle quote in Azioni differite dovrà essere verificato il livello *risk tolerance* di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio con riferimento al Patrimonio BancoPosta.

L'attribuzione delle Azioni è soggetta ai meccanismi di correzione ex-post descritti al paragrafo 1.4.5 e verrà effettuata, previa applicazione delle ritenute fiscali e contributive, ove previste.

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

Non applicabile.

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

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

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

Non applicabile.

1513

E-MARKET SDIR CERTIFIED

1.3 *Iter* di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

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

In data 22 febbraio 2022 il Consiglio, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, convocata per il prossimo 27 maggio 2022.

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

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

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

Fermo restando quanto indicato nel precedente paragrafo 1.3.1, il Consiglio - o soggetti da esso delegati - è responsabile della gestione del Piano avvalendosi delle funzioni aziendali competenti.

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

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

1.3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i Piani

In data 13 aprile 2022 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, convocata per il prossimo 27 maggio 2022, la delibera di acquisto Azioni proprie ai sensi degli artt. 2357 e 2357-*ter*.

Per l'implementazione del Piano, pertanto, la Società si avvarrà delle Azioni proprie che verranno acquisite a seguito della delibera favorevole dell'Assemblea degli Azionisti del 27 maggio 2022.

1514

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

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

Il Consiglio, con l'astensione dell'AD-DG, su proposta del Comitato Remunerazioni sentito il Comitato Controlli e Rischi, ha deliberato l'assegnazione del Piano e di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione dello stesso.

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

In data 22 febbraio 2022, il Consiglio ha deliberato – su proposta del Comitato Remunerazioni riunitosi in data 21 febbraio 2022 – l'assegnazione del Piano ai Beneficiari e di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione dello stesso.

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

In data 22 febbraio 2022, il Consiglio ha deliberato – su proposta del Comitato Remunerazioni riunitosi in data 21 febbraio 2022 – l'assegnazione del Piano ai Beneficiari subordinatamente all'approvazione dello stesso da parte dell'Assemblea degli Azionisti prevista per il 27 maggio 2022 in unica convocazione.

In caso di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, e/o un soggetto opportunamente sub delegato, a seconda del caso, assumeranno le decisioni rilevanti in merito all'implementazione del Piano medesimo.

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

Il prezzo di riferimento del titolo Poste Italiane rilevato presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. ai sensi del punto 1.3.7, in data 22 febbraio 2022, è risultato pari a Euro 10,7250.

Si specifica che il numero di diritti assegnati ai Beneficiari sarà definito sulla base del Valore Normale dell'Azione al 22 febbraio 2022, pari a Euro 11,3612.

1515

1.3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione e, (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b. già pubblicate ed idonee già ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato

L'effettiva efficacia del Piano avverrà previa approvazione dello stesso da parte dell'Assemblea.

Si precisa che il diritto in capo ai Beneficiari di ricevere le Azioni oggetto di assegnazione maturerà dopo un Periodo di *Performance* triennale e solo a seguito della verifica della Condizione Cancello, delle Condizioni di Accesso (per i Beneficiari BP incluso il Direttore Generale), nonché del raggiungimento di predeterminati Obiettivi di *Performance* e quindi senza impatti sulla diffusione di informazioni rilevanti.

Si specifica, inoltre, che ai Beneficiari è fatto divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi della retribuzione variabile.

1516

1.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

1.4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compenso basato su azioni

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita di Diritti a ricevere Azioni, ai termini e alle condizioni previste dai Regolamenti e dalla documentazione attuativa. Il numero dei Diritti che verranno attribuiti ai Beneficiari è subordinato al raggiungimento di Obiettivi di *Performance* nell'arco del Periodo di *Performance*, previa verifica della sussistenza della Condizione Cancello, delle Condizioni di Accesso e di *Malus* (quest'ultime per i Beneficiari BP incluso il Direttore Generale).

I Diritti attribuiti al Beneficiario come sopra descritto, saranno convertiti in Azioni, decorso un Periodo di *Retention/Lock-up*, ad eccezione dei Diritti relativi alla quota del 40% prevista per gli Altri Beneficiari che saranno convertiti al momento della maturazione.

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

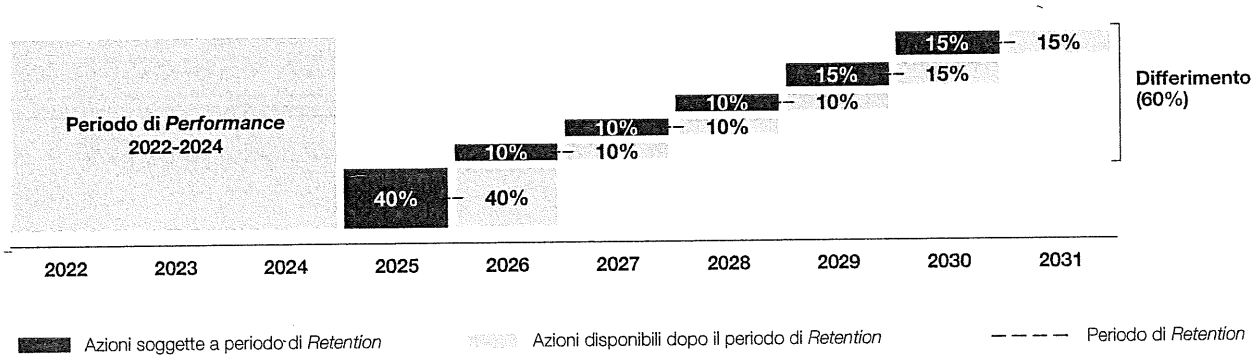
L'attuazione del Piano è differenziata in base alla categoria di appartenenza del Beneficiario.

Per i Beneficiari BP, incluso il Direttore Generale, il Piano prevede l'assegnazione gratuita di Diritti a ricevere Azioni di Poste Italiane al termine di un Periodo di *Performance* triennale, secondo il seguente schema:

- per il 40% *up-front* al termine del Periodo di *Performance*;
- per il restante 60% in cinque quote annuali differite su un arco temporale quinquennale a decorrere dal termine del Periodo di *Performance* (le prime tre pari al 10% dei Diritti complessivamente attribuiti e le successive due pari al 15% dei Diritti complessivamente attribuiti).

Per i Beneficiari BP è prevista, inoltre, l'applicazione di un ulteriore Periodo di *Retention* della durata di un anno, da applicarsi sia in relazione alla quota attribuita *up-front*, sia in relazione alle quote attribuite in via differita.

Le fasi sopra elencate sono riassunte nel seguente schema:



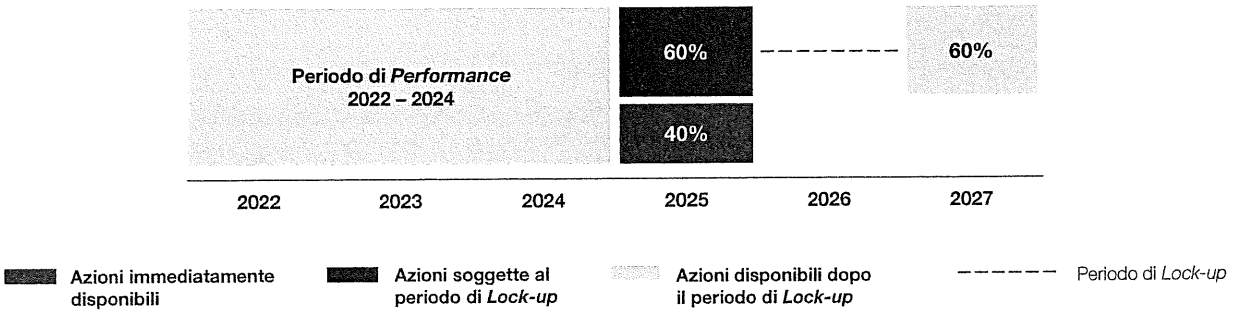
L'attribuzione delle quote di Azioni differite avverrà a seguito della verifica della sussistenza dei livelli di *risk tolerance* di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio adeguati ai rischi assunti e a patto che non si verifichino i presupposti per l'attivazione di meccanismi di *malus*.

Si sottolinea, altresì, che:

- al termine del Periodo di *Retention* sulla quota di Azioni *up-front* verrà verificata la sussistenza del livello *risk appetite* delle condizioni collegate all'adeguatezza patrimoniale, alla liquidità e alla redditività corretta per il rischio con riferimento al Patrimonio BancoPosta;
- al termine dei Periodi di *Retention* sulle quote di Azioni differite verrà verificata la sussistenza del livello di *risk tolerance* delle condizioni collegate all'adeguatezza patrimoniale, alla liquidità e alla redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta.

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Con riferimento agli Altri Beneficiari, il Piano prevede l'attribuzione di Azioni di Poste Italiane interamente *up-front* al termine di un Periodo di *Performance* triennale, con l'applicazione, sul 60% delle stesse, di un ulteriore Periodo di *Lock-up* della durata di 2 anni, secondo lo schema di seguito rappresentato:



1.4.3 Termine del Piano

Si rinvia a quanto specificato nel precedente Paragrafo 1.4.2.

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

Il numero di Diritti assegnati sarà determinato sulla base dei meccanismi descritti nei paragrafi 1.2.2, 1.2.3 e 1.4.8.

Si specifica che, per i Beneficiari BP (incluso il Direttore Generale), la componente variabile complessiva (comprensiva anche del sistema incentivante di breve termine) assegnata non può superare il rapporto rispetto alla componente fissa tempo per tempo vigente.

1.4.5 Modalità e clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance, descrizioni e condizioni di risultati

L'attribuzione dei Diritti è subordinata al raggiungimento della Condizione Cancello, delle Condizioni di Accesso e di *Malus* (per i Beneficiari BP, incluso il Direttore Generale), nonché degli Obiettivi di *Performance*, nell'arco del Periodo di *Performance*.

In linea con quanto previsto dalla "Relazione sulla politica in materia di remunerazione" e dalle "Linee guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta", la Società può chiedere la restituzione delle Azioni consegnate ovvero il relativo controvalore monetario, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia, indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro con la Società o con una società del Gruppo sia ancora in essere o cessato. Entro 5 anni dall'attribuzione di ciascuna quota e comunque entro i termini di prescrizione previsti, la Società può chiedere la restituzione di quanto già corrisposto fino all'intero controvalore, fermo restando il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno, in caso di:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, al Codice Etico, al Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o a una delle società del Gruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per la Società, per una delle società del Gruppo o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, statutarie, al Codice Etico, al Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o a una delle società del Gruppo, che abbiano determinato un vantaggio in termini di incentivazione per il Beneficiario;

1818

- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o a una delle società del Gruppo;
- consegna delle Azioni sulla base di dati che siano risultati in seguito errati e/o falsi.

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

1.4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

I Diritti, sia *up-front* sia differiti, sono sottoposti a un vincolo di *Retention/Lock-up*: per i Beneficiari BP (incluso il Direttore Generale), il Periodo di *Retention* applicabile a tutte le quote *up-front* oppure differite nei 5 anni successivi, è pari ad un anno; per gli Altri Beneficiari il Periodo di *Lock-up* (applicabile al 60% dei Diritti maturati) è pari a due anni.

Inoltre, con riferimento ai Beneficiari BP (incluso Direttore Generale), le Azioni saranno consegnate, al termine del Periodo di *Retention*, solo una volta verificato:

- al termine del Periodo di *Retention* sulla quota di Azioni *up-front*, il livello *risk appetite* delle condizioni collegate all'adeguatezza patrimoniale, alla liquidità e alla redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta;
- al termine dei Periodi di *Retention* sulle quote di Azioni differite, il livello *risk tolerance* delle condizioni collegate all'adeguatezza patrimoniale, alla liquidità e alla redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta.

Durante il Periodo di *Retention/Lock-up* e, per i Beneficiari BP (incluso il Direttore Generale) anche durante il Periodo di Differimento, i relativi Beneficiari non hanno la disponibilità dei diritti amministrativi e patrimoniali.

I Beneficiari si impegnano, ove previsto, in virtù della sottoscrizione di "Linee Guida di Possesso Azionario" approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 13 aprile 2022 su proposta del Comitato Remunerazioni, a non Trasferire fino al termine del rapporto di lavoro o permanenza nel perimetro dei dirigenti con responsabilità strategiche, una percentuale delle Azioni Disponibili ricevute sulla base del Piano.

1.4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del Piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

È vietata ai Beneficiari – e comporta la decadenza del diritto alla consegna delle Azioni – l'effettuazione di operazioni di *hedging* che consentano di alterare o inficiare l'allineamento al rischio insito nei meccanismi di incentivazione basati su strumenti finanziari.

1.4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Nel caso in cui, prima della Data di Consegna delle Azioni, si verifichi la cessazione del rapporto di lavoro e il Beneficiario venga qualificato come "*good leaver*" è previsto che l'attribuzione delle Azioni ai sensi del Piano avvenga alla scadenza naturale del relativo Periodo di *Performance* e dei Periodi di Differimento e *Retention/Lock-up* previsti, ferma restando la valutazione circa la sussistenza delle condizioni previste nei Regolamenti, nonché del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* previsti; in tal caso, tuttavia, i Diritti verranno attribuiti e, conseguentemente le Azioni consegnate, sempre alle condizioni previste nei Regolamenti, secondo il criterio *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro del Beneficiario.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della Data di Consegna delle Azioni, il Beneficiario qualificato come "*bad leaver*" perderà automaticamente tutti i Diritti derivanti dal Piano che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società.

1.4.9 Indicazione di eventuali cause di annullamento del Piano

Non sussistono cause di annullamento del Piano.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

L'onere atteso sull'intero arco del Piano, così come descritto nel presente documento, in caso di raggiungimento di *performance* al *target* e ipotizzando che il prezzo dell'Azione rimanga stabile nel periodo è di circa 14 milioni di Euro per un massimo di 210 Beneficiari.

1520

1.4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dall'attribuzione delle azioni

In considerazione del fatto che le Azioni, da attribuire ai Beneficiari sulla base del Piano, saranno rese disponibili attraverso l'acquisto di Azioni proprie della Società (Paragrafo 1.3.4), non sono previsti effetti diluitivi sul capitale.

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

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

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

Non applicabile.

1.4.16 – 1.4.23

Non applicabili.

* * *

Di seguito si riporta la Tabella n. 1 prevista dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

Tabella n. 1

Quadro 1

Strumenti finanziari diversi dalle *stock option*

Sezione 2

Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: del C.d.A. di proposta per l'Assemblea

Nome e Cognome o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di *vesting*
Matteo Del Fante	Direttore Generale (rapporto di lavoro dipendente)	27/05/22	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A	84.973	22/02/22		€ 11,3612*	3 anni
Dirigenti con responsabilità strategiche (n.9)**		27/05/22	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A	190.949	22/02/22		€ 11,3612*	3 anni
Beneficiari BancoPosta (n.11)		27/05/22	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A	40.079	22/02/22		€ 11,3612*	3 anni
Altri Beneficiari (n.172*)**		27/05/22	Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A	644.689	22/02/22		€ 11,3612*	3 anni

* 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.
** Sono compresi 2 Beneficiari BancoPosta.
** Sono compresi 15 risorse delle Società del Gruppo.

Le informazioni sopra illustrate si riferiscono alla data di redazione del presente documento (13 aprile 2022).

1521

E-MARKET
SDIR
CERTIFIED



E-MARKET
SDIR
CERTIFIED



E-MARKET
SDIR
CERTIFIED

1524

E-MARKET SDIR CERTIFIED



02.

PIANO DI INCENTIVAZIONE A BREVE TERMINE 2022 BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI, PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DEL PATRIMONIO BANCOPOSTA ("MBO")



1515

02.

PIANO DI INCENTIVAZIONE A BREVE TERMINE 2022 BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI, PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DEL PATRIMONIO BANCOPOSTA ("MBO")

1526

E-MARKET SDIR CERTIFIED

Contenuti

2.1 I soggetti destinatari ... 32

2.2 Le ragioni che motivano l'adozione del Piano ... 34

2.3 *Iter* di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti ... 39

2.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti ... 42

1527

2. Piano di incentivazione a breve termine 2022 basato su strumenti finanziari, per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta ("MBO")

2.1 I soggetti destinatari

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

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG) della Società, Matteo Del Fante, è Beneficiario del Piano in qualità di Direttore Generale.

Si ricorda che il Direttore Generale rientra nel perimetro di applicazione delle "Linee guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta" ed è pertanto assoggettato alla vigente normativa di vigilanza bancaria.

Si segnala che alcuni dei potenziali Beneficiari del Sistema MBO, oltre all'esercizio delle attribuzioni manageriali connesse al ruolo svolto, possono ricoprire cariche in organi amministrativi di società Controllate dalla Società. Tuttavia, considerato che detti soggetti sono tra i Beneficiari del Sistema MBO in quanto dipendenti della Società e rientranti nel perimetro del Patrimonio BancoPosta, non viene fornita indicazione nominativa dei predetti Beneficiari ma si fa rimando per essi alle informazioni di seguito riportate.

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

Tra i potenziali Beneficiari del Piano potranno rientrare dirigenti e quadri, individuati tra coloro che rivestono posizioni organizzative all'interno del perimetro di applicazione delle "Linee guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta". Alla data del presente documento si tratta di circa 35 *Material Risk Takers* identificati attraverso un processo basato sulla ricognizione e valutazione puntuale di ciascuna posizione all'interno dell'organizzazione, utile per valutare la rilevanza di ciascun ruolo in termini di assunzione di rischi. L'identificazione ha seguito un processo strutturato di analisi basato su criteri qualitativi e criteri quantitativi e declinato nelle "Linee guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta".

1528

2.1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a. *direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;*

Tra i Beneficiari del Sistema MBO è compreso il Direttore Generale della Società, Matteo Del Fante.

b. *altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ovvero dal consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;*

Non applicabile in quanto non vi sono dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell'ultimo esercizio un compenso complessivo superiore a quello del soggetto rilevante ai fini di questo paragrafo (ossia l'AD-DG).

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

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

2.1.4 Descrizione e indicazione numerica, per separate categorie:

a. *dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 2.1.3;*

Al momento della redazione del presente Documento Informativo, i dirigenti con responsabilità strategiche della Società Beneficiari del Sistema MBO oggetto del presente Documento Informativo sono:

- il responsabile della funzione BancoPosta, Guido Maria Nola;
- il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, Alessandro Del Gobbo.

b. *nel caso di società di minori dimensioni ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari;*

Non applicabile in quanto la Società non si qualifica come società di minori dimensioni.

c. *delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.).*

Tra i potenziali Beneficiari del Piano potranno rientrare dirigenti e quadri, individuati tra coloro che rivestono posizioni organizzative all'interno del perimetro di applicazione delle "Linee guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta". Alla data del presente documento si tratta di circa 35 *Material Risk Takers* così suddivisi:

i. *Material Risk Takers* appartenenti al *Senior Management* con remunerazione variabile inferiore a € 435.011;

ii. *Material Risk Takers* appartenenti al *Senior Management* con remunerazione variabile superiore a € 435.011;

iii. Altri *Material Risk Takers* con remunerazione variabile inferiore a € 435.011;

iv. Altri *Material Risk Takers* con remunerazione variabile superiore a € 435.011.

1528

E-MARKET SDIR CERTIFIED

2.2 Le ragioni che motivano l'adozione del Piano

2.2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani

Coerentemente con la normativa di riferimento, l'obiettivo del Piano è quello di collegare la componente variabile della remunerazione alla strategia del Patrimonio BancoPosta, al *budget* e al Piano Strategico "2024 *Sustain & Innovate Plus*", ai risultati di breve periodo conseguiti su un periodo annuale. Il Piano rappresenta, inoltre, uno strumento utile a rafforzare l'attenzione alla creazione di valore, alla gestione per obiettivi, alla cultura dell'integrazione e dell'efficienza nonché a ingaggiare tutti gli *owner* dei progetti strategici e favorire la continuità del *management* nel lungo periodo generando un effetto di *retention*. Il Piano poggia su un processo strutturato di definizione degli obiettivi e degli incentivi a essi collegati.

L'utilizzo di Azioni per l'erogazione di una quota parte del Premio, contestualmente alla previsione di Periodi di Differimento e *Retention*, ha l'obiettivo di garantire un costante allineamento degli interessi del *management* a quelli degli Azionisti nel corso del tempo (si vedano, in particolare, i punti 2.2.2 e 2.4.2 del presente documento).

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

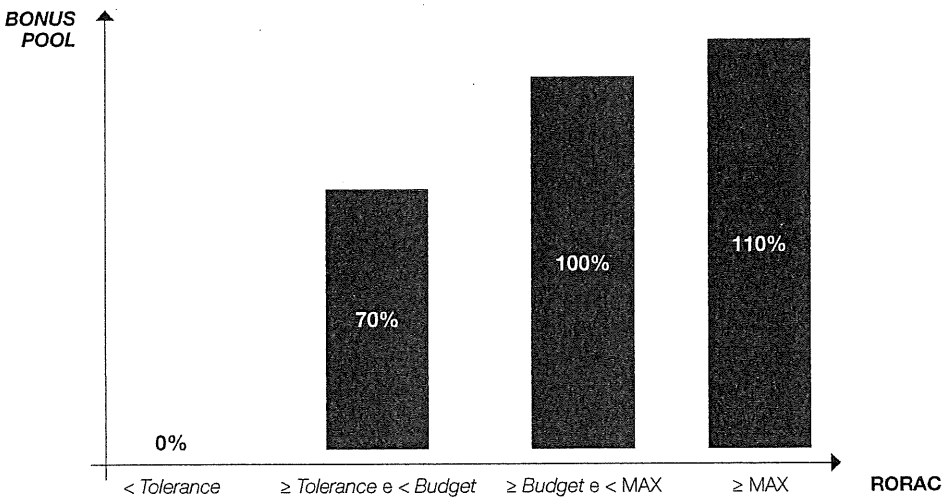
Il Sistema MBO prevede il diritto ad un Premio erogato in parte in forma monetaria e in parte in Diritti a ricevere Azioni, condizionato al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* definiti per il Periodo di *Performance*. La maturazione del Premio (e quindi anche l'attribuzione dei Diritti a ricevere Azioni) è subordinata alla sussistenza della Condizione Cancello e delle Condizioni di Accesso, di seguito descritte:

Condizione Cancello	**Condizioni di Accesso**
Redditività di Gruppo: EBIT 2,0 mld €	Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: CET 1 livello *risk tolerance* approvato nel *Risk Appetite Framework*
Valore arrotondato alla prima cifra decimale	Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: LCR livello *risk tolerance* approvato nel *Risk Appetite Framework*

La Condizione Cancello "EBIT di Gruppo" è fissata al livello *budget*, mentre per quanto riguarda le condizioni di Accesso, i parametri definiti sono fissati al livello di *risk tolerance* del *Risk Appetite Framework* del Patrimonio BancoPosta.

1530

Oltre alle Condizioni Cancello e di Accesso sopra descritte, è previsto un meccanismo di *bonus pool*, strutturato sulla base di un aggiustamento definito in ottica prudenziale con riferimento al RORAC, come di seguito rappresentato:

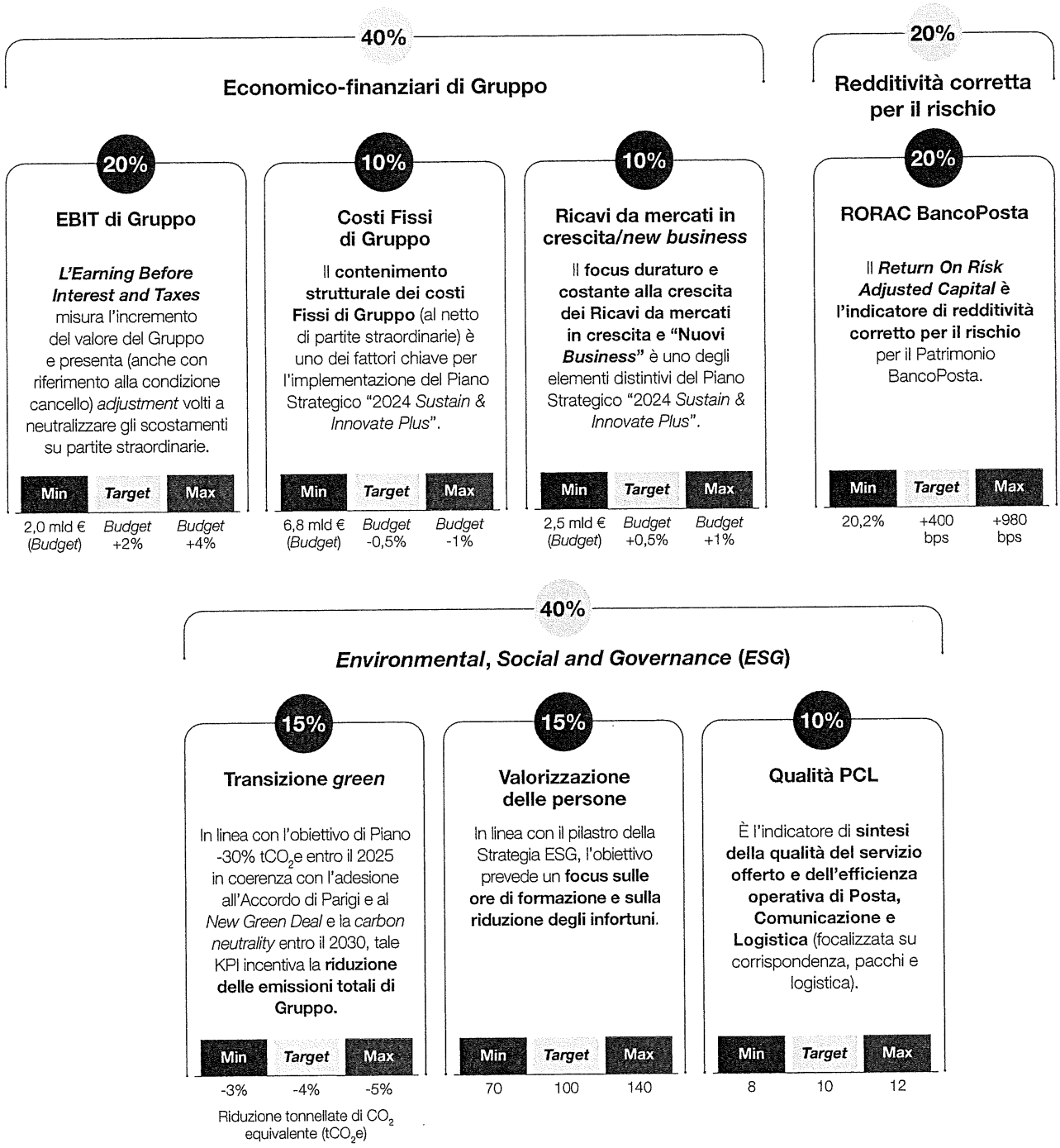


Per l'AD-DG, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e i Responsabili delle funzioni di controllo non è prevista l'applicazione del *bonus pool*, mentre restano confermate le Condizioni di Accesso su LCR e CET 1.

Si precisa che, oltre alle Condizioni Cancello e di Accesso appena menzionate, per il Direttore Generale si prevede l'applicazione di una ulteriore Condizione di Accesso collegata al *Solvency* II *Ratio* del Gruppo Assicurativo Poste Vita a livello di *risk tolerance*.

1531

Gli Obiettivi di *Performance* del Sistema MBO per il Direttore Generale sono i seguenti:



** NOTA: I valori di EBIT di Gruppo, Costi Fissi di Gruppo e Ricavi da mercati in crescita/new business sono arrotondati alla prima cifra decimale. Con riferimento all'EBIT, verranno neutralizzate eventuali variazioni di perimetro (in positivo e negativo) generate da M&A e costi di ristrutturazione legati agli esodi incentivati (pari a budget nel 2022 a € 0;2 mld).*

1532

Gli Obiettivi di *Performance* del Sistema MBO per gli altri Beneficiari sono assegnati individualmente con un focus sugli indicatori di *performance* corretti per il rischio (ad es. RORAC BancoPosta) e sostenibilità (ad es. *Customer Experience*). La corresponsione del Premio è commisurata al grado di conseguimento di tali Obiettivi di *Performance*.

Il Sistema MBO prevede l'erogazione del Premio in parte in forma monetaria e in parte sotto forma di Diritti a ricevere Azioni sia per la quota *up-front* che per la quota differita (modalità non applicate per remunerazioni variabili d'importo inferiore a € 50.000 e che non rappresentino più di un terzo della remunerazione totale annua). Il numero di Diritti dipenderà dal Premio maturato e dal Valore Normale dell'Azione alla data di maturazione del Premio.

Le modalità di erogazione del Premio in base al Sistema MBO sono differenziate sulla base della categoria di appartenenza del Beneficiario:

i. per il Direttore Generale e il responsabile della funzione BancoPosta è previsto il differimento del 60% del Premio, su un orizzonte temporale di 5 anni (pro rata); l'erogazione avviene complessivamente per il 45% in forma monetaria e per il 55% in Diritti a ricevere Azioni, prevedendo una incidenza più elevata delle Azioni nella componente differita;

ii. per i Beneficiari appartenenti al *Senior Management* è previsto il differimento del 40% del Premio, su un orizzonte temporale di 5 anni (pro rata); l'erogazione avviene complessivamente per il 45% in forma monetaria e per il 55% in Diritti a ricevere Azioni, prevedendo una incidenza più elevata delle Azioni nella componente differita. In caso di remunerazione variabile superiore a € 435.011 lo schema dei pagamenti sarà uniformato a quanto previsto al precedente punto i.;

iii. per gli altri Beneficiari (non rientranti nelle due categorie precedenti) è previsto il differimento del 40% del Premio, su un orizzonte temporale di 4 anni (pro rata), e l'erogazione del 50% in forma monetaria e del 50% in Diritti a ricevere Azioni, sia per la quota *up-front* sia per la parte differita. In caso di remunerazione variabile superiore a € 435.011 lo schema dei pagamenti verrà modificato prevedendo una componente differita pari al 60%.

I Diritti a ricevere Azioni sono soggetti ad un Periodo di *Retention* di un anno sia per la quota *up-front* sia per le quote differite.

In tutti i casi sopra descritti l'erogazione delle quote differite avverrà ogni anno, a condizione che siano rispettati i livelli *risk tolerance* di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta. Gli stessi livelli *risk tolerance* dovranno essere rispettati anche al termine del Periodo di *Retention*.

Per un maggior dettaglio dell'orizzonte temporale e delle modalità di erogazione del Sistema MBO si rimanda al successivo paragrafo 2.4.2.

Con riferimento alla componente variabile nel suo complesso assegnata al Personale più rilevante, la stessa non supera il rapporto con la componente fissa approvato dall'Assemblea degli Azionisti, tenuto conto di tutti i piani di incentivazione (0,33:1 per le Funzioni di Controllo).

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*, 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, fino all'azzeramento o alla restituzione della remunerazione variabile stessa (si veda il paragrafo 2.4.5).

Coerentemente con le politiche della Società, ai Beneficiari appartenenti alle Funzioni di Controllo vengono riconosciuti 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). Fra i principali obiettivi assegnati al personale appartenente alle Funzioni di Controllo nell'ambito del Sistema MBO vi sono 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.

Si ricorda che le retribuzioni variabili del personale appartenente alle Funzioni di Controllo 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 di Controllo non può eccedere il limite di un terzo.

1533

E-MARKET SDIR CERTIFIED

2.2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero criteri per la sua determinazione

L'ammontare del Premio è rappresentato da una percentuale dei compensi fissi del Beneficiario in base alle responsabilità affidate al ruolo e alla strategicità della risorsa. L'entità del Premio a *target* (al raggiungimento del 100% degli Obiettivi di *Performance*) è differenziata in relazione a quanto sopra, da un minimo del 10% fino a un massimo di circa il 55% dei compensi fissi.

La maturazione del Premio (e quindi anche l'attribuzione dei Diritti a ricevere Azioni) è condizionata al raggiungimento della Condizione Cancello, delle Condizioni di Accesso e di determinati livelli di Obiettivi di *Performance* già descritti al punto 2.2.2. In caso di mancato raggiungimento della Condizione Cancello e/o delle Condizioni di Accesso e/o del livello soglia complessivo degli Obiettivi di *Performance*, non sarà erogato alcun Premio in base al Sistema MBO.

Con riferimento al Sistema MBO, successivamente alla conclusione del Periodo di *Performance*, nel corso del 2023 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, provvederà alla verifica della sussistenza della Condizione Cancello e delle Condizioni di Accesso nonché del livello di conseguimento degli Obiettivi di *Performance* determinando, di conseguenza, l'ammontare del Premio dovuto al Direttore Generale e al responsabile della funzione BancoPosta (e, di conseguenza, il numero di Diritti). Per quanto riguarda i rimanenti Beneficiari, la valutazione verrà effettuata dallo stesso AD-DG ovvero, su sua delega, dal responsabile della funzione BancoPosta. La sussistenza delle Condizioni di Accesso verrà verificata anche al termine di ciascun Periodo di Differimento e di *Retention*.

L'erogazione del Premio è soggetta ai meccanismi di correzione *ex-post* descritti al paragrafo 2.4.5 e verrà effettuata, previa applicazione delle ritenute fiscali e contributive, ove applicabili.

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

Non applicabile.

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

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

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

Non applicabile.

1534

2.3 *Iter* di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

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

In data 13 aprile 2022, il Consiglio ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazioni, di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, convocata per il prossimo 27 maggio 2022.

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

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

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

Fermo restando quanto indicato nel precedente paragrafo 2.3.1, il Consiglio - o soggetti da esso delegati[3] - è responsabile della gestione del Piano avvalendosi delle funzioni aziendali competenti.

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

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

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

In data 13 aprile 2022 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, convocata per il prossimo 27 maggio 2022, la delibera di Acquisto Azioni proprie ai sensi degli artt. 2357 e 2357-*ter*.

Per l'implementazione del Piano, pertanto, la Società si avvarrà delle Azioni proprie che verranno acquisite a seguito della delibera favorevole dell'Assemblea degli Azionisti del 27 maggio 2022.

3. I possibili soggetti delegati dal Consiglio di Amministrazione sono il Direttore Generale e/o il responsabile della funzione BancoPosta.

1535

E-MARKET SDIR CERTIFIED

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

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

Il Consiglio, con l'astensione dell'AD-DG, su proposta del Comitato Remunerazioni sentito il Comitato Controlli e Rischi, ha deliberato l'assegnazione del Piano e di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione dello stesso.

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

In data 13 aprile 2022, il Consiglio ha deliberato – su proposta del Comitato Remunerazioni riunitosi in data 12 aprile 2022 – di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione del Piano.

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

L'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il Piano è prevista per il 27 maggio 2022 in unica convocazione. In caso di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, e/o un soggetto opportunamente sub delegato, a seconda del caso, assumeranno le decisioni rilevanti in merito all'implementazione del Piano medesimo, ivi inclusa la conversione di quota parte del Premio in Diritti a ricevere Azioni sulla base del Valore Normale delle stesse alla Data di maturazione dei Diritti.

Le informazioni richieste a quest'ultimo riguardo dall'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti, al momento non disponibili, saranno fornite in conformità alla normativa vigente.

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

Il prezzo di mercato ai sensi del punto 2.3.7 non è disponibile poiché l'Assemblea di approvazione del Piano è fissata per il 27 maggio 2022 e l'effettiva assegnazione delle Azioni è prevista a valle del periodo di *performance*.

Di seguito si indica il prezzo di mercato delle Azioni registrato nella data indicata nel paragrafo 2.3.6 che precede:

- prezzo di riferimento del titolo Poste Italiane rilevato presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. in data 13 aprile 2022: Euro 9,7340.

1536

2.3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione e, (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b. già pubblicate ed idonee già ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato

L'attuazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione avverrà previa approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, acquisito il parere del Comitato Remunerazioni, nel rispetto della normativa vigente.

Si precisa che il diritto in capo ai Beneficiari di ricevere il Premio (e, di conseguenza, i Diritti e le Azioni) maturerà al termine del Periodo di *Performance* e solo a seguito della verifica delle Condizioni Cancello e di Accesso e del raggiungimento di predeterminati Obiettivi di *Performance*.

Si specifica inoltre che ai Beneficiari è fatto divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi della retribuzione variabile.

1537

2.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

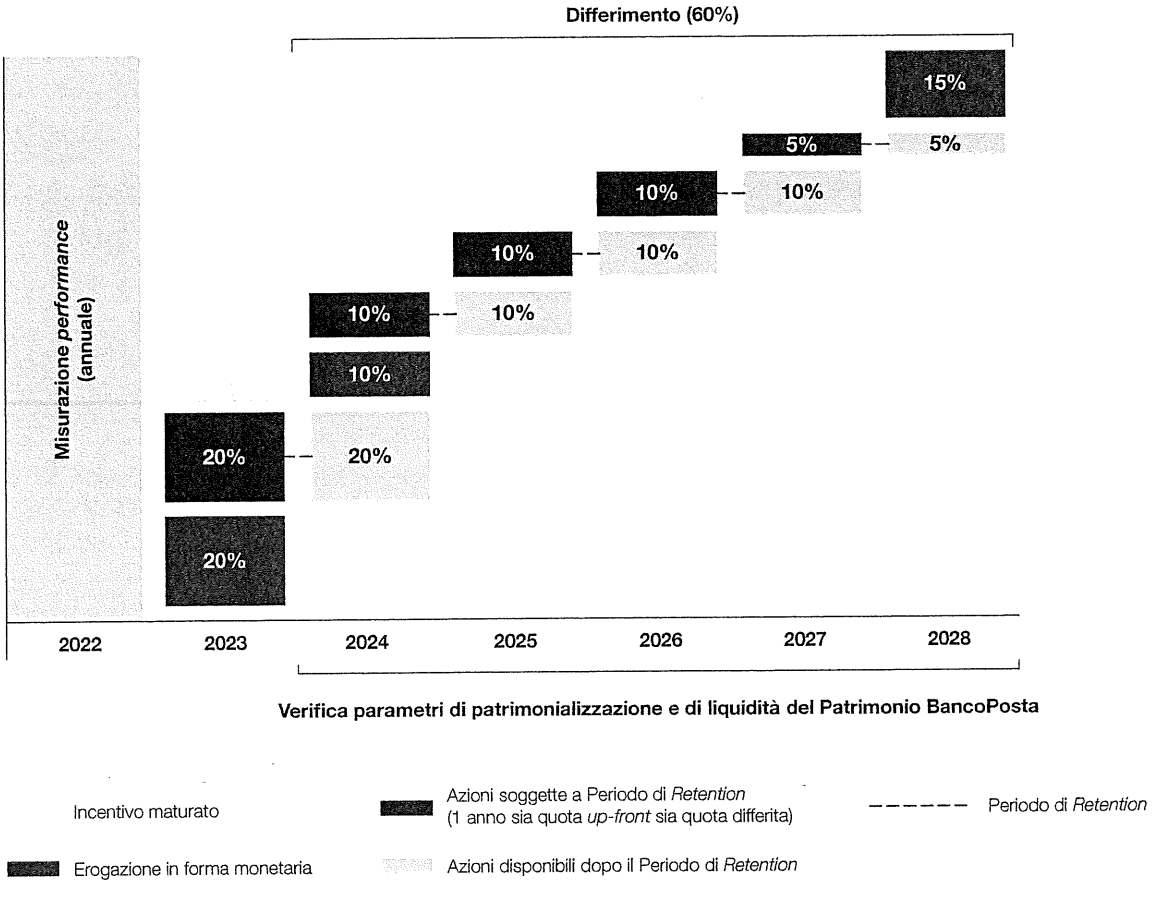
2.4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compenso basato su azioni.

Il Sistema MBO prevede l'erogazione di una quota parte del Premio maturato sotto forma di Diritti a ricevere Azioni ai termini e alle condizioni previste dai Regolamenti. La maturazione del Premio (e quindi anche l'attribuzione dei Diritti e, conseguentemente delle Azioni) è subordinata alla verifica della Condizione Cancello, delle Condizioni di Accesso e al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, in base ai criteri esposti al precedente paragrafo 2.2.2.

2.4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.

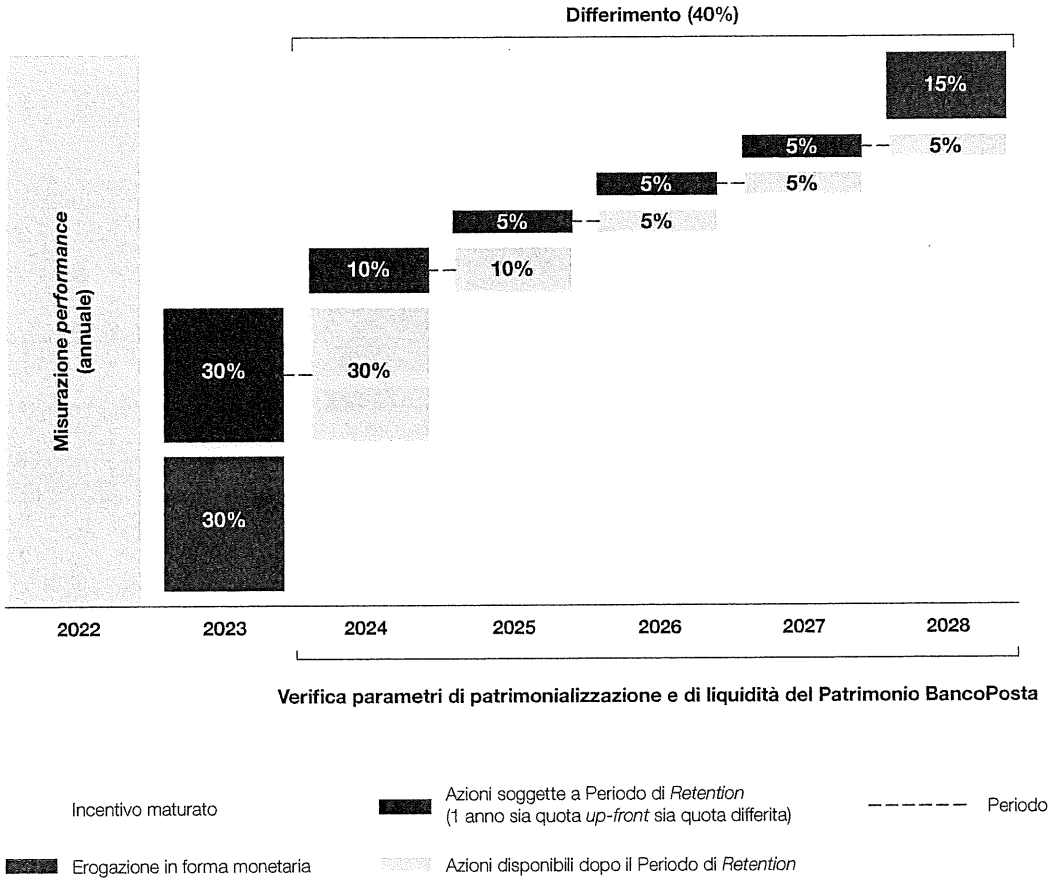
Le modalità di erogazione del Sistema MBO sono differenziate sulla base della categoria di appartenenza del Beneficiario.

Per il Direttore Generale e il responsabile della funzione BancoPosta è previsto il differimento del 60% del Premio, su un orizzonte temporale di 5 anni (pro rata). L'erogazione avviene complessivamente per il 45% in forma monetaria e per il 55% in Diritti a ricevere Azioni, prevedendo una incidenza più elevata delle Azioni nella componente differita, secondo lo schema rappresentato di seguito:



1538

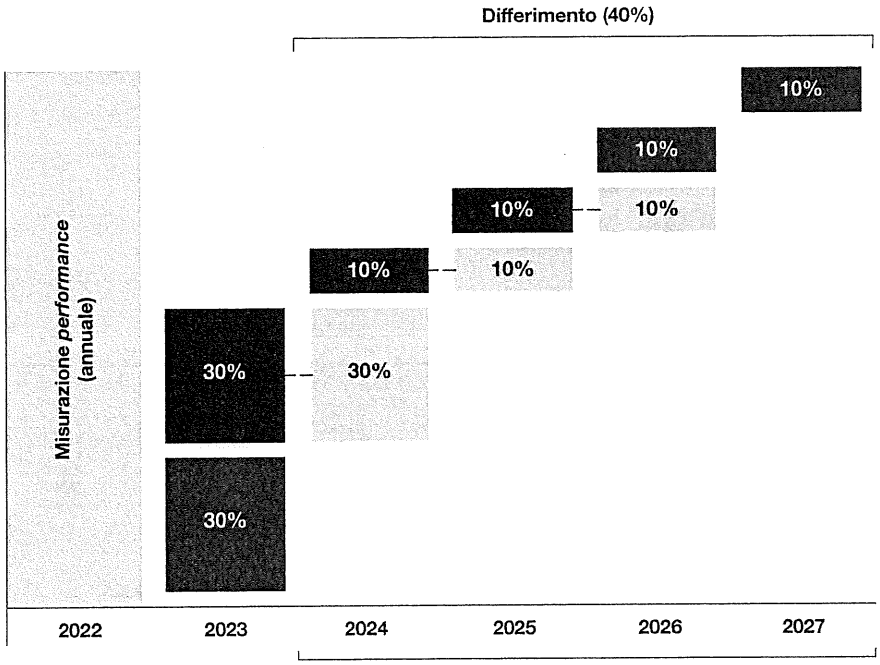
Per i Beneficiari appartenenti al *Senior Management* è previsto il differimento del 40% del Premio, su un orizzonte temporale di 5 anni (pro rata). L'erogazione avviene complessivamente per il 45% in forma monetaria e per il 55% in Diritti a ricevere Azioni, prevedendo una incidenza più elevata delle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



In caso di remunerazione variabile superiore a € 435.011 lo schema dei pagamenti si uniformerà a quello previsto per il Direttore Generale e il responsabile della funzione BancoPosta.

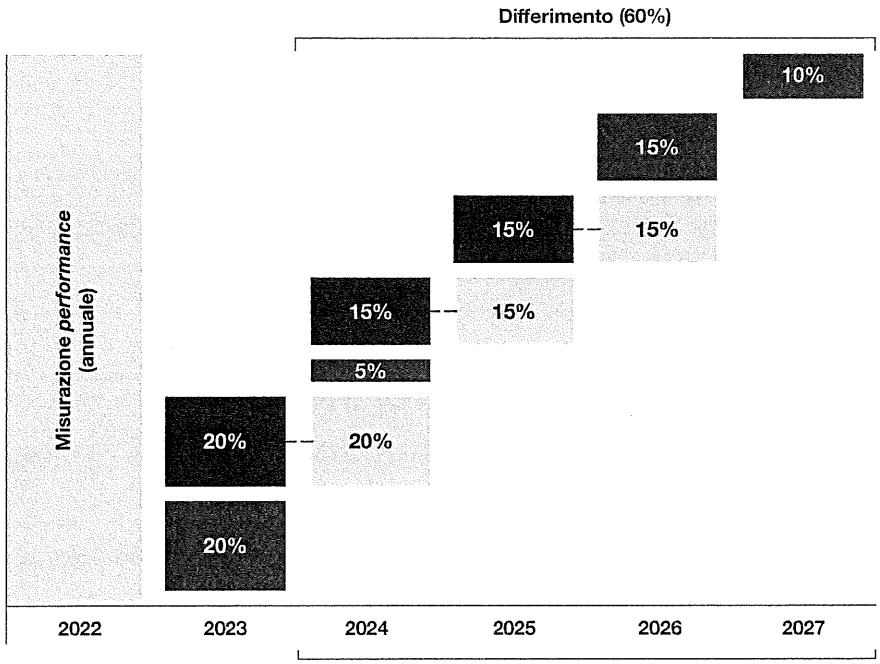
153P

Per gli altri Beneficiari (non rientranti nelle due categorie precedenti) è previsto il differimento del 40% del Premio, su un orizzonte temporale di 4 anni (pro rata), e l'erogazione del 50% in forma monetaria e del 50% in Diritti a ricevere Azioni, sia per la quota *up-front* sia per la parte differita, secondo lo schema rappresentato di seguito:



1560

In caso di remunerazione variabile superiore a € 435.011 lo schema dei pagamenti verrà modificato prevedendo una componente differita pari al 60% su 4 anni; sia la quota *up-front* sia la quota differita saranno erogate per il 50% in forma monetaria e per il 50% in Diritti a ricevere Azioni secondo lo schema rappresentato di seguito:



Verifica parametri di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta

Incentivo maturato

Erogazione in forma monetaria

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

Azioni disponibili dopo il Periodo di *Retention*

Periodo di *Retention*

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

In tutti i casi sopra descritti l'erogazione delle quote differite avverrà ogni anno, a condizione che siano rispettati i livelli di *risk tolerance* di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta. Gli stessi livelli di *risk tolerance* dovranno essere rispettati anche al termine del Periodo di *Retention*.

1564

E-MARKET SDIR CERTIFIED

2.4.3 Termine del Piano

Si rinvia a quanto specificato nel precedente Paragrafo 2.4.2.

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

Fermo restando che la componente variabile assegnata al Personale più rilevante (circa 35 Beneficiari) non può superare il rapporto con la componente fissa approvato dall'Assemblea degli Azionisti e ferma restando l'entità degli incentivi assegnati a *target* ai Beneficiari (paragrafo 2.2.3), non è definibile l'esatto numero massimo di Diritti assegnati in ogni anno. Il numero di Diritti maturati sarà, infatti, determinato sulla base dei meccanismi descritti nei paragrafi 2.2.2, 2.2.3 e 2.4.8.

2.4.5 Modalità e clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di *performance*, descrizioni e condizioni di risultati

L'erogazione del Premio connesso al Sistema MBO è condizionata al raggiungimento della Condizione Cancello, delle Condizioni di Accesso e degli Obiettivi di *Performance*, nell'arco del Periodo di *Performance*.

In linea con quanto previsto dalle "Linee guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta", la Società si riserva di chiedere la restituzione del Premio corrisposto, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia, indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro con la Società o con una Società del Gruppo sia ancora in essere o cessato. Entro 5 anni dal pagamento di ciascuna quota di Premio e comunque entro i termini di prescrizione previsti, la Società può chiedere la restituzione di quanto già erogato fino all'intero Premio, fermo restando il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno, in caso di:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, al Codice Etico, al Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o a una delle società del Gruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per la Società, per una delle società del Gruppo o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, statutarie, al Codice Etico, al Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e/o alla Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane applicabili alla Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o a una delle società del Gruppo, che abbiano determinato un vantaggio in termini di incentivazione per il Beneficiario;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società, ivi incluso il Patrimonio BancoPosta, o a una delle società del Gruppo;
- erogazione del Premio sulla base di dati che siano risultati in seguito errati e/o falsi.

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

1542

E-MARKET SDIR CERTIFIED

2.4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

I Diritti maturati sono sottoposti a un vincolo di *Retention* pari ad un anno, sia per la quota *up-front* sia per le quote differite. Alla fine del Periodo di *Retention*, verificato il rispetto dei livelli di *risk tolerance* di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta, i Diritti verranno trasformati in Azioni che entreranno effettivamente nella titolarità del Beneficiario.

2.4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del Piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

È vietata ai Beneficiari – e comporta la decadenza del diritto alla corresponsione del Premio – l'effettuazione di operazioni di *hedging* che consentano di alterare o inficiare l'allineamento al rischio insito nei meccanismi di incentivazione basati su strumenti finanziari.

2.4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Nel caso in cui, prima della data di erogazione del Premio (e quindi di effettiva consegna delle Azioni), si verifichi la cessazione del rapporto di lavoro e il Beneficiario venga qualificato come "*good leaver*" è previsto che l'attribuzione del Premio (e quindi della relativa quota in Azioni) ai sensi del Piano avvenga alla scadenza naturale del relativo Periodo di *Performance* e dei Periodi di Differimento e *Retention* previsti, ferma restando la valutazione circa la sussistenza delle condizioni previste nei Regolamenti, nonché del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* previsti; in tal caso, tuttavia, i Diritti verranno attribuiti e, conseguentemente le Azioni consegnate, sempre alle condizioni previste nei Regolamenti, secondo il criterio *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro del Beneficiario.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della data di erogazione del Premio (e quindi anche della effettiva consegna della quota in Azioni), il Beneficiario qualificato come "*bad leaver*" perderà automaticamente tutti i Diritti derivanti dal Piano che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società.

Tutti i compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto di lavoro a cui il Beneficiario avrà diritto, sono corrisposti secondo le modalità previste dal Sistema MBO per quanto attiene le modalità di differimento, il pagamento in strumenti finanziari (Azioni) e la verifica dei livelli di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta. Ulteriori dettagli sono forniti al paragrafo 4.5 delle "Linee guida sulla politica in materia di remunerazione e incentivazione 2022 del Patrimonio BancoPosta".

2.4.9 Indicazione di eventuali cause di annullamento del Piano

Non sussistono clausole di annullamento del Piano.

1543

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Tale valore non è allo stato determinabile in quanto dipenderà dal valore (i) della componente variabile a breve termine, nonché (ii) dell'Azione al momento dell'attribuzione dei Diritti. Il costo stimato sull'intero arco del Piano, così come descritto nel presente Documento Informativo in coerenza con quanto riportato nel paragrafo 2.4.8 e ipotizzando che il prezzo dell'Azione rimanga stabile (rispetto al prezzo rilevato nei trenta giorni lavorativi di Borsa precedenti alla data in cui il Consiglio ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione del Piano) è di circa 8 milioni di Euro.

2.4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dall'attribuzione delle azioni

In considerazione del fatto che le Azioni, da attribuire ai Beneficiari sulla base del Piano, saranno rese disponibili attraverso l'acquisto di Azioni proprie della Società (Paragrafo 2.3.4), non sono previsti effetti diluitivi sul capitale.

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

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

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

Non applicabile.

1544

2.4.16 – 2.4.23

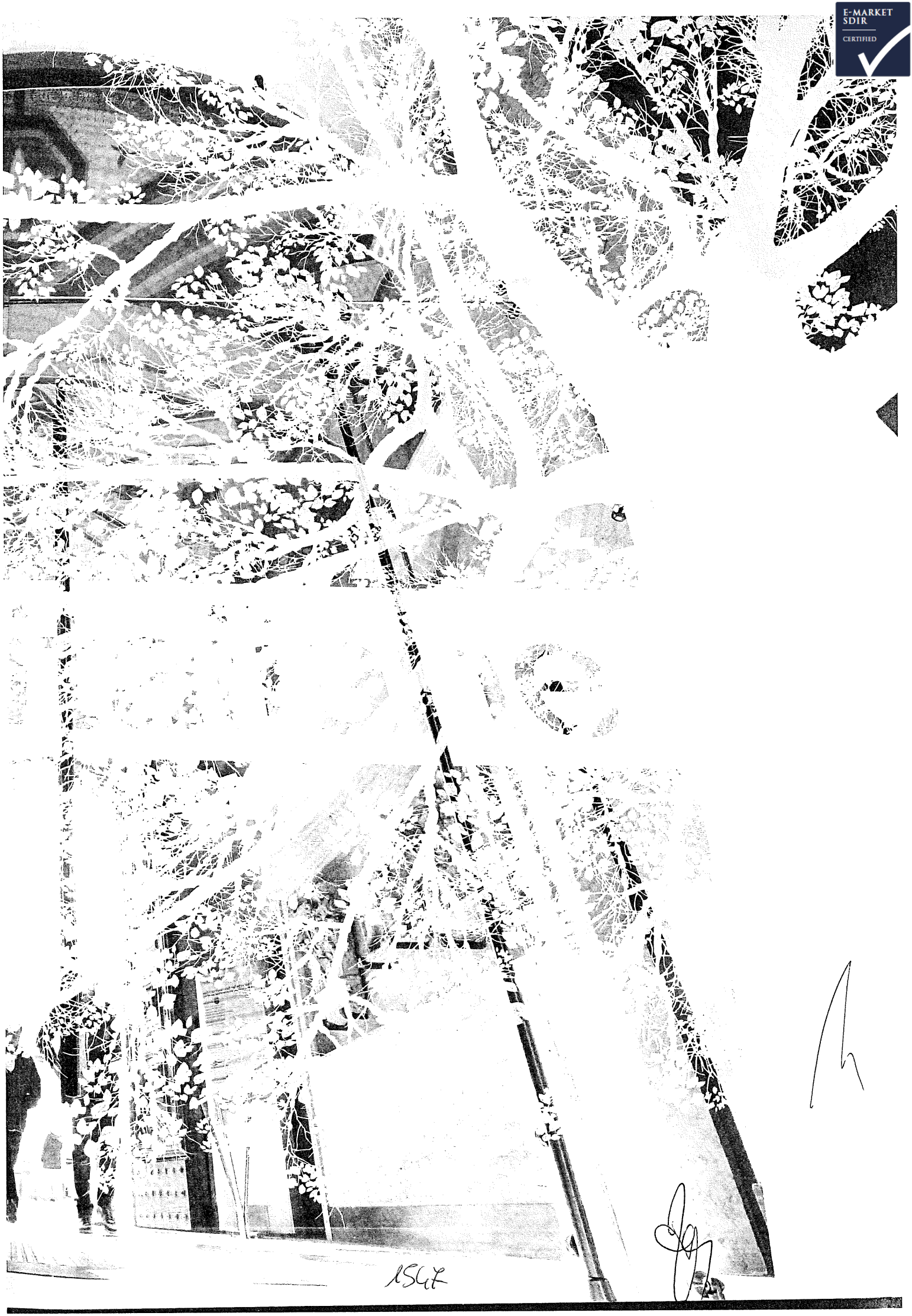
Non applicabili.

* * *

La Tabella n. 1 prevista dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, sarà fornita successivamente secondo le modalità di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lettera a) del Regolamento Emittenti.

1545

E-MARKET
SDIR
CERTIFIED



E-MARKET SDIR CERTIFIED

Poste Italiane S.p.A.

Sede Legale in Roma – Viale Europa, n. 190
Capitale sociale € 1.306.110.000,00 interamente versato
Codice Fiscale e Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996
R.E.A. di Roma n. 842633
Partita I.V.A. n. 01114601006

Progetto a cura di
Poste Italiane S.p.A.
Corporate Affairs - Comunicazione

Maggio 2022

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

Progetto grafico

HNC NEW MEDIA

Videoimpaginazione

gpt network solutions

Stampa a cura di

Postel

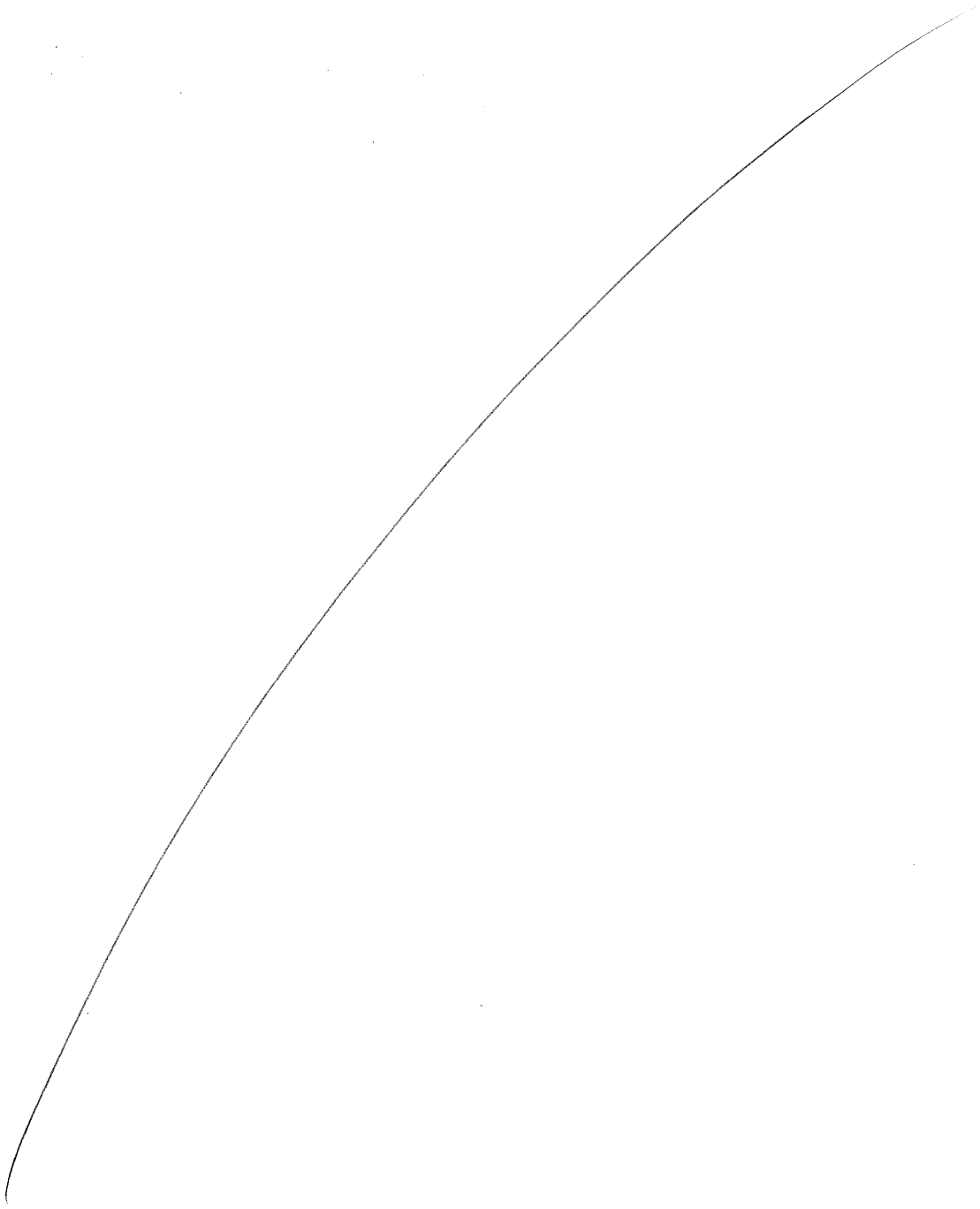
Questa carta è certificata FSC®,
ed è proveniente da fonti forestali gestite in maniera responsabile,
nel rispetto di rigorosi standard ambientali, sociali ed economici.

FSC www.fsc.org
RICICLATO
Carta prodotta da materiale riciclato
FSC® C105587

1548

E-MARKET
SDIR
CERTIFIED

E-MARKET
SDIR
CERTIFIED



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

Posteitaliane

1550

E-MARKET SDIR CERTIFIED

App. Racc. 34145

ROMA, 27 MAGGIO 2022

Risposte alle domande pervenute prima dell'Assemblea ai sensi dell'articolo 127-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58

Il presente fascicolo contiene le risposte fornite da Poste Italiane S.p.A. alle domande inviate, ai sensi dell'art. 127-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n.58, dai seguenti Azionisti:

- **Marco Bava**
- **Tommaso Marino**
- **Tommasina Mancuso**
- **Francesco Morelli**
- **Mauro Vidal** (domande giunte in data 26 maggio 2022)

E-MARKET SDIR CERTIFIED

DOMANDE AZIONISTA MARCO BAVA

1. *VISTO CHE AVETE RITENUTO DI avvalervi dell'art.106 del DL.18/20* 17 marzo 2020, n. 18, recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", concernenti - in particolare – le modalità di intervento in Assemblea ed il conferimento di deleghe e/o subdeleghe al rappresentante designato ai sensi dell'art. 135-undecies del Testo Unico della Finanza , *che ritengo anticostituzionale in quanto viola gli art.3 e 47 della Costituzione perché discrimina gli azionisti delle società quotate in borsa in quanto non gli consente di intervenire in assemblea.* Le premesse poste dall'art.106 del decreto "Cura Italia" sono anticostituzionali per la violazione dell'art.3 e 47 della Costituzione, uguaglianza fra i cittadini, e quindi per la partecipazione alle assemblee di tutti gli azionisti, al fine sia di votare ma soprattutto di intervenire, come è garantito sia dall'art.47 della Costituzione sia dall'art.2372 cc. Le sedute parlamentari, i congressi e le lezioni universitarie si terranno con mezzi elettronici, perché le assemblee delle società quotate no? il ruolo di controllo degli azionisti di minoranza ha e' stato confermato in molti crack finanziari, porche si vuole tappare la voce degli azionisti scomodi ? Per queste ragioni intendo citarvi in giudizio al fine di richiedere un risarcimento del danno immateriale, da devolvere in beneficenza per non aver potuto esercitare il mio diritto di partecipare all'assemblea anche perche':
   a) *L'art.135-undecies del decreto legislativo 24.02.1998 n.58 non permette la non partecipazione degli azionisti alle assemblee;*
   b) *Il punto 1 del 106 ammette ammette che in deroga a quanto previsto dagli art.2364 2 c, e 2478-bis l'assemblea ordinaria puo' essere convocata entro 180 gg dalla chiusura dell'esercizio;*
   c) *Quindi non e' possibile, secondo il nostro ordinamento vietare per qualche ragione ragione la partecipazione dei soci, per cui basta farlo via internet.*
   d) *Per cui essendo anticostituzionale l'art.106 del decreto utilizzato per negarmi l'intervento in assemblea attraverso la causa chidero' al giudice il ricorso incidentale alla Corte Costituzionale.*

   Poiche' non avete fatto l'assemblea ONLINE piattaforma internet come prevede lo stesso decreto per tutte le società di capitali, società cooperative e mutue assicuratrici, di prevedere con avviso di convocazione delle assemblee; espressione del voto in via elettronica o per corrispondenza ed intervento all'assemblea mediante mezzi di telecomunicazione, anche laddove l'utilizzo di tale strumento non sia previsto negli statuti. È possibile prevedere che l'assemblea si svolga, anche esclusivamente, mediante mezzi di telecomunicazione che garantiscano l'identificazione dei partecipanti, la loro partecipazione e l'esercizio del diritto di voto.
   Se non la fate voi l'assemblea online chi la dovrebbe fare?
   Ho sostenuto l'esame da dottore commercialista online e voi non potete fare

1552

un'assemblea?

RISPOSTA

Poste Italiane ha valutato la possibilità di tenere l'Assemblea mediante mezzi di telecomunicazione per tutti gli azionisti, nell'attuale contesto di permanenza della diffusione del virus COVID-19. Lo svolgimento di un'Assemblea "online" avrebbe tuttavia posto criticità legate in particolare alla difficoltà: (i) di accertare in modo affidabile l'effettiva identità di tutti i soggetti collegati a distanza e (ii) di gestire eventuali interruzioni o disservizi dei sistemi di telecomunicazione e/o della piattaforma online necessaria che avrebbero potuto mettere a rischio lo svolgimento dei lavori assembleari. Da considerare poi il fatto che Poste Italiane è una società quotata ad azionariato diffuso, con oltre 100.000 azionisti: il numero di soci che potrebbe richiedere di utilizzare il collegamento da remoto risulta quindi particolarmente elevato, con rischio di possibili disservizi tali da pregiudicare il regolare avvio e/o il regolare svolgimento dei lavori assembleari per tutti o alcuni dei partecipanti.

La Società ha valutato anche soluzioni alternative ad un'assemblea integralmente online, come la predisposizione in più città di punti di aggregazione collegati via internet con la presenza di un delegato del notaio per l'identificazione dei partecipanti e di un rappresentante della società per gestire il sistema di votazione. Ma, evidentemente, oltre a non risolvere i problemi legati al collegamento telematico, una simile modalità di partecipazione avrebbe riproposto tutti i rischi sanitari di un'assemblea con presenza fisica, contravvenendo alla primaria e imprescindibile esigenza di garantire la sicurezza di amministratori, Azionisti, dipendenti e di tutto il personale normalmente coinvolto nella gestione dell'evento assembleare.

In tale contesto, quindi, tenuto conto del protrarsi della permanenza e della diffusione del virus COVID-19 e al fine di contenere i rischi di contagio connessi ad una partecipazione in presenza all'Assemblea, Poste Italiane - in continuità con la scelta operata nei due anni precedenti - ha deciso di avvalersi della facoltà prevista dall'art. 106, comma 4, del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 ("Decreto Cura Italia", convertito in Legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 24 aprile 2020, n. 27, e successivamente modificato, da ultimo, dal Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228, a propria volta convertito con modificazioni dalla Legge 25 febbraio 2022, n. 15), prevedendo nell'avviso di convocazione che l'intervento in Assemblea abbia luogo esclusivamente per il tramite del Rappresentante Designato (Spafid spa), ai sensi dell'art. 135-undecies del Testo Unico della Finanza ("TUF"). Le modalità di partecipazione all'Assemblea previste da Poste Italiane sono, peraltro, in linea con quanto indicato dalla Consob con propria comunicazione n. 3/2020 del 10 aprile 2020, tuttora in vigore.

Si fa altresì presente che, per i motivi specificati e per quanto noto sino ad oggi, una significativa maggioranza delle società quotate in Italia ha ritenuto di tenere l'Assemblea esclusivamente per il tramite del Rappresentante Designato anche con riferimento alla stagione assembleare 2022, in quanto si tratta della modalità, conforme alle disposizioni normative vigenti, che maggiormente assicura il regolare svolgimento dell'adunanza e la partecipazione di tutti gli aventi diritto, seppure a mezzo di rappresentanza, in un contesto di assoluta sicurezza e parità di

1553

trattamento.
Quanto al controllo di legittimità costituzionale delle leggi e degli atti aventi forza di legge, si tratta di materia che, in Italia, è oggetto di sindacato giurisdizionale da parte della Corte Costituzionale.

chiedo che venga messa al voto l'azione di responsabilità nei confronti del cda.
RISPOSTA
Per quanto riguarda la richiesta di votare l'azione sociale di responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione, si ritiene la richiesta stessa non ammissibile ai sensi dell'art. 2393, comma 2, cod. civ., in quanto non attiene a "fatti di competenza dell'esercizio cui si riferisce il bilancio" sottoposto ad approvazione assembleare.

2. *I certificatori di bilancio fanno anche una consulenza fiscale?*
RISPOSTA
Il Gruppo, in ottemperanza alle disposizioni di legge, non ha affidato al Revisore legale servizi di consulenza fiscale.

3. Poste italiane ha chiuso il 2021 con un utile netto record da 1,6 miliardi di euro in crescita del 31% rispetto al 2020. Lo ha annunciato il gruppo che ha rivisto al rialzo il dividendo sul risultato dello scorso anno a 0,59 euro, in crescita del 21% rispetto al 2020, in anticipo rispetto alla precedente politica prevista nel Piano Strategico "24SI". La crescita annuale si attesta ora al 7%, rispetto al 6% originario. I ricavi lo scorso anno sono aumentati del 6,6% a 11,2 miliardi, mentre il risultato operativo è cresciuto del 21,1% a 1,8 miliardi. Guardando ai risultati finanziari dei vari business, il comparto corrispondenza, pacchi e distribuzione ha realizzato ricavi pari a 3,7 miliardi nel 2021, in crescita del 15,1%. In particolare, i ricavi da pacchi sono aumentati nel 2021 del 21%, attestandosi a 1,4 miliardi. I ricavi totali dei servizi finanziari sono risultati pari a 5,5 miliardi, in calo dell'1,2% con il margine di interesse sostenuto dagli investimenti in crediti di imposta. I ricavi dei servizi assicurativi sono pari a 1,9 miliardi nel 2021, in crescita del 13,9% su anno. La raccolta netta è risultata di 8,1 miliardi. Di contro, i ricavi del settore pagamenti e mobile si sono attestati su 882 milioni, in aumento del 19,6% grazie all'accelerazione dei pagamenti digitali e tramite carta e a ricavi da servizi di telecomunicazione in crescita. Nello specifico, riguardo alle conseguenze sul prezzo dei carburanti, sono previsti dei rincari? Come verranno calcolati?
RISPOSTA
La struttura dei costi del Gruppo è caratterizzata da un'esposizione limitata nei confronti dei settori attualmente sottoposti ad una elevata pressione sui prezzi. Il Gruppo si approvvigiona e compete principalmente nell'ambito del mercato domestico, non ha unità produttive dislocate nei paesi colpiti dal conflitto in corso in Ucraina, o limitrofi, e ha limitati rapporti commerciali con tali Paesi; pertanto, non ha ripercussioni dirette che potrebbero comportare impatti significativi sui vari business o ricadute di rilievo sulla propria redditività. Il Gruppo beneficia inoltre di azioni poste in essere in momenti di mercato favorevoli, finalizzate a mitigare le

1554

oscillazioni di prezzo dei fattori produttivi come, ad esempio, operazioni di copertura dal rischio di oscillazione dei prezzi del carburante ovvero stipula di forniture energetiche con prezzi "bloccati" per tutto l'anno in corso e parte del 2023.
Il Gruppo monitora con attenzione l'andamento dei costi delle materie prime in particolare in questa fase di pressioni inflazionistiche; ogni previsione futura sarà valutata in stretta correlazione all'evoluzione dello scenario di riferimento e in particolare alla durata e portata del conflitto Russo-Ucraino e delle relative ricadute sui prezzi delle materie prime, sulla limitata disponibilità di fattori produttivi e di flussi energetici.

4. *Avete un programma di incentivazione e retribuzione delle idee?*
   RISPOSTA
   Poste Italiane ha lanciato un'iniziativa di ingaggio delle persone anche attraverso la raccolta di idee; in funzione di questa iniziativa i propositori di idee possono fruire di momenti di apprendimento a loro dedicati e finalizzati al rafforzamento delle loro skills.
   Non sono previste forme di incentivazione/retribuzione monetaria per i propositori delle idee.

5. *Devo porre delle domande da utente perché purtroppo come utente POSTE non riesco a comunicare i disservizi come i limiti di prelievo da bancomat di 600 euro al giorno e 2400 al mese. Perché?*
   RISPOSTA
   I limiti di prelievo da ATM sono stabiliti sulla base di indicazioni di sicurezza definite dalle strutture interne preposte. Da analisi interne, è confermato che tali limiti soddisfano l'operatività media dei correntisti, fermo restando che il cliente ha comunque sempre la possibilità di prelevare importi maggiori recandosi allo sportello in ufficio postale.

6. Siete coscienti che l'800 007777 è di difficile utilizzo per gli anziani ed impossibile per i delegati? E' UN VERO E PROPRIO INCUBO, ALTRO CHE INTELLIGENZA ARTIFICIALE che non esiste in quanto sono solo programmi. Non credo sia intelligente non poter parlare subito con l'operatore!
   RISPOSTA
   L'assistente digitale, basato su intelligenza artificiale, è stato introdotto per soddisfare richieste di assistenza standard e ripetitive (come ad es. il recupero delle credenziali o restituzione di informative semplici), in luogo dei vecchi risponditori automatici che rendevano spesso lunghi i passaggi per arrivare a Operatore, senza risolvere sovente il problema. Questo consente di indirizzare più rapidamente sugli Operatori umani richieste complesse, non risolvibili dalla macchina allo stato. Ad ogni modo, il modello di gestione, ormai in campo sui primi ambiti dal 2019, prevede che ove l'Assistente digitale non comprenda la richiesta o comunque non sia in grado di risolverla, venga ingaggiato automaticamente l'Operatore umano a servizio del cliente. Per il miglioramento continuo vengono presi in considerazione anche tutti i riscontri quantitativi che i Clienti lasciano nei sondaggi a fine chiamata circa il gradimento del servizio, eventuali lamentele e commenti. Inoltre i servizi offerti

1555

dall'Assistente Digitale intendono coprire anche la fascia notturna/di chiusura del Servizio Clienti per rendere assistenza H24 sugli ambiti gestiti.

7. Sono 2 mesi che cerco di sapere perché sul mio cc non mi avete rimborsato i 4 euro del costo mensile e non riesco a parlare con l'operatore perché l'intelligenza artificiale me lo impedisce. Lo trovate giusto? Provateci voi prima di deridermi.
   RISPOSTA
   Come riportato nella risposta alla domanda n. 6, l'Assistente Digitale connette in modo automatico il Cliente con l'Operatore qualora, dopo un tentativo di comprensione a seguito di una situazione "non capita", non intercetti correttamente la richiesta del Cliente. Questo meccanismo si innesca anche se il Cliente chiede di parlare con un operatore. Altresì in situazioni che – da processo – non sono gestibili tramite l'intelligenza artificiale perché non standard o non in ambito.

8. Mandare bonifici in Usa costa il doppio di Conto Arancio. Lo trovate giustificato?
   RISPOSTA
   Ogni banca definisce il proprio posizionamento sul mercato e le commissioni dei propri prodotti/servizi in base al proprio modello di servizio, all'operatività media della propria clientela e agli obiettivi di sviluppo. BancoPosta è un operatore tradizionale, con un modello di servizio sia fisico che digitale, mentre Conto Arancio è un conto corrente offerto da Ing che si configura prettamente come una banca online, con un posizionamento e obiettivi di acquisizione differenti.

9. Perché sono sospesi i servizi bancoposta dalle 23.30 alle 6?
   RISPOSTA
   I servizi BancoPosta sono disponibili H24 a meno di alcuni casi specifici dipendenti da controparti terze per i quali esistono alcune limitazioni intrinseche sulle fasce di disponibilità del servizio.

10. Non ritenete più corretto stabilire una velocità di erogazione dei servizi in funzione dell'età? Ad esempio sotto e sopra i 75 anni invece che imporre gli stessi servizi con esigenze diverse?
    RISPOSTA
    In tutti gli uffici postali è garantita la precedenza per l'erogazione dei servizi allo sportello ai Clienti con disabilità o in condizione di oggettiva difficoltà permanente o temporanea, che ne facciano esplicita richiesta.

11. Invece di spendere i soldi in pubblicità (a quanto ammontano?) non sarebbe meglio aumentare gli operatori che ora non rispondono al call centrer di bancoposta?
    RISPOSTA
    L'assistenza Clienti è in continuo divenire in termini di presidio al fine di soddisfare al meglio le esigenze della clientela. I livelli di servizio registrati lo scorso anno e nei primi mesi del 2022 sono pienamente soddisfacenti e in linea con i benchmark di mercato.
    Le richieste gestite per Banco Posta lo scorso anno sono state 3,4 MLN e la soddisfazione della clientela, rilevata da primario istituto di ricerca, è risultata pari

1556

a 7,8/10 sul mondo finanziario, confermando il risultato del 2020.

12. *Gran parte della gestione del bancoposta è difficile, a dir poco: un'esempio per tutti la generazione del codice conto attraverso bancomat non funziona! e se si va alla posta di fanno stare in piedi sotto il sole a 40° con l'ufficio postale condizionato vuoto! (v.Bruino 1 Torino 01.07.21 ore 13.45)*

RISPOSTA

La rigenerazione del codice conto è omnicanale: è disponibile da ATM, web, ufficio postale e servizio di assistenza cliente. Attualmente non ci risultano disservizi particolari per la rigenerazione da ATM.

Per quanto riguarda la gestione degli uffici postali, si vedano anche le risposte 16 e 17.

13. *E non c'e' modo di reclamare. Nessuno ti ascolta. Anche la sua segreteria dr Del Fante !*

RISPOSTA

Le segnalazioni che arrivano all'attenzione del vertice aziendale vengono gestite tutte e con priorità massima.

Ogni segnalazione riceve immediata presa in carico attraverso il contatto verso il segnalante (telefonico ove possibile o via email) e successivamente la trattazione e il riscontro finale con comunicazione scritta nella maggior parte dei casi o telefonica per casistiche semplici.

14. *Trovate logico:*
    - *che non ci possano essere più di 2 intestatari per un cc?*
    - *che per restituire un bancomat aggiuntivo che non serve più si debba cambiare il cc?*

RISPOSTA

Di norma l'apertura del conto corrente BancoPosta è prevista per uno o due intestatari. In casi particolari, come successioni o se l'apertura viene richiesta da più soggetti appartenenti allo stesso nucleo familiare più ampio, è possibile aprire conti con più di due intestatari.

La carta di debito è uno strumento di prelievo e pagamento esclusivamente accessorio al conto corrente BancoPosta ed è considerata in Poste Italiane come uno strumento di identificazione del cliente, che consente di eseguire in sicurezza le operazioni effettuate negli uffici postali. Pertanto, nelle offerte di conto commercializzate recentemente la carta di debito è inclusa nel canone del conto per ogni intestatario. I clienti sono comunque liberi di utilizzare o meno la carta di debito in funzione delle proprie esigenze.

15. *Come mai non rispondere adeguatamente ai clienti di bancoposta se non al 3 sollecito? Perche' dobbiamo pagare 3 operatori? non sarebbe meglio pagare e formare meglio gli operatori intervenendo quando si comportano male piuttosto che lasciare perdere? Sapete che si fanno registrazioni false sui conti correnti e che nonostante le segnalazioni nessuno interviene?*

RISPOSTA

1557

L'assistenza Clienti è in continua evoluzione e specializzazione, con l'obiettivo di soddisfare sempre al meglio le esigenze della clientela, facendo registrare più di 50 mila ore di formazione annue.
Le richieste gestite per Banco Posta, come gia' evidenziato, lo scorso anno sono state 3,4 MLN e la soddisfazione della clientela, rilevata da primario istituto di ricerca, è risultata pari a 7,8/10 confermando il risultato del 2020.

16. *come cambiano le vs strategie dopo il Covid? fare stare le persone al freddo sottozero a Torino ed al caldo 40° gradi in piedi per tanti minuti?*
RISPOSTA
Per quanto riguarda le strategie, si rinvia al Piano strategico 2024 Sustain & Innovate Plus presentato in occasione del Capital Markets Day del 23 marzo 2022 e a quanto riportato nella Evoluzione prevedibile della gestione del Resoconto intermedio di gestione al 31 marzo 2022.
Per quanto riguarda gli Uffici Postali, a far data dal 1 aprile u.s., l'accesso all'interno degli stessi è regolamentato con modalità simili a quelle di pre-pandemia, ovvero, nel rispetto del limite di capienza massima di Clienti in Sala al Pubblico definito dai Piani di emergenza ma sempre nel rispetto delle norme sanitarie nazionali del distanziamento ancora in vigore.

SUPERFICIE SALA AL PUBBLICO	N. CLIENTI DA P.E. (COEFF. 0,4)	FATTORI DI CORREZIONE	NUMERO CLIENTI CORRETTO	NUOVO COEFFICIENTE
≥ 500 MQ	200	50%	100	0,2
≥ 400 MQ	160	45%	88	0,22
≥ 300 MQ	120	35%	78	0,26
≥ 200 MQ	80	25%	60	0,30
≥ 100 MQ	40	15%	34	0,34
< 100 MQ	Fino a 40	0%	Fino a 40	0,40

17. *Per quanto riguarda la gestione degli accessi agli uffici postali segnalo che a Torino in V. Marsigli a Torino in ESTATE, con locali pubblici aperti al pubblico in tutt'Italia, con 600mq vuoti c'era gente anziana fuori a 40° .*
RISPOSTA
Durante il periodo pandemico, Poste ha attuato una serie di iniziative mirate a regolamentare gli accessi negli Uffici Postali a tutela dei propri dipendenti e della clientela, garantendo sempre la continuità dei servizi erogati.
Nota: Ufficio Postale di Torino 35, Via Marsigli (sala al pubblico circa 235mq)

18. *siete sicuri di promuovere la meritocrazia? a me non sembra, dalle scelte dei responsabili degli uffici postali che fanno letteralmente quello che vogliono ! I cartelli dello sciopero metteteli davanti ben visibili non confusi fra gli altri, arrabbiandosi con clienti che non lo sanno e non capiscono perché è chiuso l'ufficio postale!*
RISPOSTA
L'inserimento in sviluppo di risorse su ruolo di Direttore di Ufficio Postale è normato da un'apposita procedura che disciplina il processo di sviluppo del personale verso

1558

ruoli impiegatizi e di area quadri.
La procedura, nell'ambito dell'istruttoria delle candidature, prevede, oltre le verifiche di coerenza del ruolo da assegnare con la storia professionale della risorsa, anche le valutazioni delle prestazioni elaborate dai Responsabili e un colloquio gestionale, al fine di confermare la complessiva idoneità della risorsa con il ruolo proposto.
Gli avvisi di sciopero e in generale quelli che riguardano le variazioni dell'orario di servizio, come da disposizioni interne, sono affissi negli Uffici Postali in modo che siano visibili anche dall'esterno nei supporti opportunamente predisposti oppure sulla vetrina d'ingresso.

19. *Trovate giusto che l'ufficio postale in c. Unione sovietica a torino non abbia il postmat?*
RISPOSTA
UP di Torino 47 l'UP, corso Unione Sovietica 581, non ha ATM e non è nel piano 2022 (in valutazione per esercizi futuri).
ATM più vicini:
- ✓ *L'up di Torino 68 via Pomaretto 4/B, distante 1.1 km, ha un ATM aperto H24*
- ✓ *L'up di Torino 75 via Celeste Negarville 8/26, distante 1.7 km, ha un ATM aperto H24*
- ✓ *L'up di Torino 62 via Pietro Francesco Guala 115/C, distante 1.9 km, ha un ATM aperto H24*

20. Se in provincia di Torino Poste Italiane apre alle candidature per nuovi portalettere, dando nuove possibilità di occupazione, diversi Comuni dell'hinterland invece guardano alle problematiche irrisolte con l'azienda. Noie che vanno avanti da tempo e che si trasformano in disservizi. E così da Carmagnola a Sangano, passando per i piccoli comuni del pinerolese e della cintura ovest, gli amministratori stanno raggruppando tutte le richieste per chiedere il miglioramento di alcuni servizi. Dall'apertura degli uffici postali con orari più lunghi (soprattutto al pomeriggio) all'inserimento di Postamat per prelevare denaro contante. La pandemia ha peggiorato alcune situazioni. Si prenda uno tra i più grandi dei Comuni coinvolti in questa sorta di class-action: Carmagnola. Da tempo i cittadini lamentano la mancata riapertura pomeridiana dell'ufficio postale principale, in via Dante. Gli orari sono rimasti quelli del lockdown. A nulla sono valse le richieste dell'amministrazione e la situazione non viene digerita. La questione era finita anche sui banchi del Consiglio comunale: «Avevamo scritto una lettera a Poste per chiedere di ripristinare l'orario pomeridiano – spiega il sindaco, Ivana Gaveglio - ma non abbiamo mai ricevuto risposta. Siamo in un limbo da cui non usciamo». L'assenza di bancomat postali è l'altro problema, soprattutto nei piccoli comuni. Alessandro Merletti, sindaco di Sangano: «Abbiamo chiesto più volte attenzione su questo tema, per dotare di un servizio maggiore i nostri cittadini. La speranza è che prima o poi ci sia una svolta». Su questo punto sono tanti i Comuni a lamentarsi. Da qui, la volontà di unire le forze per chiedere un piano specifico. L'azienda ribatte, snocciolando dati: «Sono diversi gli interventi realizzati dal 2018 ad oggi nei 248 piccoli comuni del Torinese. Nello specifico, 44 nuovi ATM installati più altri 14 sostituiti con apparecchi di nuova

1559

generazione. Poste si confronta con i singoli enti ed è sempre a disposizione». E' evidente che non basta. C'è difficoltà a fare un piano investimenti nei Postamat?

RISPOSTA

L'ufficio di Carmagnola opera su un turno unico dal 11/3/2020 in quanto rientrante nella lista degli Uffici Postali ancora razionalizzati per emergenza Covid.

L'Azienda, in relazione agli impatti della coda emergenziale legata alla pandemia da covid-19, valuta costantemente la qualità del servizio offerto anche in relazione alla distribuzione nei bacini di riferimento, dei flussi della domanda.

Il comune di Sangano ha un solo ufficio Postale, cluster B senza Atm e non in piano 2022.

Dal 2018 ad oggi, sono stati attivati nei comuni del torinese nr. 133 ATM (di cui nr. 40 nel comune di Torino); sono in piano attivazioni-sostituzioni 2022, ulteriori ATM.

21. Poste Italiane ha acquisito la rete dei 54mila punti Lis, il servizio per pagamenti di prossimità offerto da tabaccherie, edicole, bar. A cedere Lis Holding a PostePay è la multinazionale leader mondiale nei giochi e nelle lotterie Igt, International Game Technology, controllata da De Agostini. Il corrispettivo è di 700 milioni che Poste pagherà cash, perche' a cosa ci serve?

RISPOSTA

Attraverso questa acquisizione si va nella direzione di consolidare la crescita della controllata PostePay anche nel mercato dei pagamenti di prossimità, di rafforzare i servizi di acquiring e i prodotti offerti alle PMI in coerenza con la strategia omnicanale integrata al centro del piano "24SI Plus".

22. Tre mesi dopo, l'ufficio postale è ancora chiuso: da quella notte di fine ottobre, quando un gruppo di ladri fece esplodere lo sportello per prelevare la macchina che eroga le banconote. Per questo motivo, un gruppo di residenti di Barca e Bertolla a Torino organizzerà un flash mob, davanti alla sede di via Damiano Chiesa. L'obiettivo è chiedere di ripristinare gli sportelli in un quartiere dove i servizi al cittadino, con il passare degli anni, sono diminuiti sempre più. «Indosseremo tutti un indumento di colore giallo, come l'insegna delle Poste che da troppo tempo è spenta - dicono gli organizzatori -. Ciascuno porterà qualcosa che faccia rumore, ad esempio i fischietti, perché vogliamo che venga data attenzione anche ai torinesi che abitano in questa parte di città. Nella vecchia sede non vediamo più lavori in corso, ci domandiamo quando potrà finalmente riaprire». Il flash mob dovrà svolgersi garantendo le distanze di sicurezza fra i partecipanti. Durante la protesta sarà esposto anche qualche cartello per rivendicare le esigenze del quartiere. Al momento gli abitanti, per ritirare una semplice raccomandata, devono spostarsi fino agli uffici di via Bologna (in Barriera di Milano), o raggiungere il comune di San Mauro. Una data certa di riapertura non è stata ancora annunciata, ma di recente le Poste hanno ipotizzato che possa avvenire a metà febbraio. Bisognerà concludere i lavori di ripristino della banconeria e la sostituzione degli infissi, che erano rimasti danneggiati dall'esplosione dello scorso autunno. Vi sembra normale?

RISPOSTA

L'UP di Torino 56 cui si riferisce l'azionista è stato riaperto il 15.2.2022 dopo il termine dei lavori conseguenti l'evento criminoso:

1560

- *Sostituiti i serramenti e le vetrine sul fronte del fabbricato;*
- *Ripristinate le murature ed i banconi;*
- *Rispristinati gli impianti elettrici, meccanici e di sicurezza;*
- *Tinteggiati i locali.*

La fornitura-attivazione dell'ATM è in programma per il prossimo mese di giugno.

23. Poste Italiane fa shopping e rafforza la logistica sanitaria. Il gruppo guidato da Matteo Del Fante ha firmato un accordo vincolante con Opus srl - interamente posseduta dalla famiglia Marconi - e l'operatore di private equity Siparex per l'acquisizione di una quota di maggioranza in Plurima spa, che complessivamente viene valutata 130 milioni di euro. L'operazione verrà eseguita attraverso Poste Welfare Servizi srl (Pws) e sarà finanziata attraverso le risorse disponibili. Pws deterrà il 70% del capitale sociale di Plurima, mentre la famiglia Marconi avrà il restante 30%. Luca Marconi sarà confermato presidente esecutivo della società. L'azienda opera attraverso 41 strutture logistiche e una flotta di circa 300 veicoli, e nell'ultimo anno ha generato circa 57 milioni di ricavi e circa 10 milioni di Ebitda. Come e' stato finanziato l'acquisto?

RISPOSTA

L'acquisto è stato finanziato attraverso le risorse di cassa disponibili.

24. *Avete avuto attacchi ai dati con richiesta di riscatti* dagli hacker?

RISPOSTA

Poste Italiane, considerata infrastruttura critica nazionale, ha un sistema di difesa che comprende la collaborazione e il coordinamento del lavoro di più direzioni e relative funzioni. Le funzioni preposte al governo della sicurezza valutano i rischi per le informazioni, identificano potenziali minacce per prevenirle, anche attraverso lo scambio di informazioni a livello nazionale (con Polizia Postale, CERT Nazionale, altre infrastrutture critiche) e a livello internazionale. Ad oggi, nonostante si siano intensificati gli attacchi alle infrastrutture nazionali, non si sono registrati attacchi di tipo ransomware, ovvero quegli attacchi che bloccano i sistemi richiedendo poi un riscatto.

25. *Quanto avete investito in* cybersecurity?

RISPOSTA

Gli investimenti complessivi di Poste Italiane in cybersecurity per il 2021 sono stati pari a circa 16 mln/€.

26. *Avete adottato la ISO 37001 ed i Sistemi di Gestione Anti-Corruzione?*

RISPOSTA

A conferma dell'attenzione che il Gruppo Poste Italiane riserva verso i temi di trasparenza e di controllo dei rischi ed in linea con gli obiettivi strategici ESG, nel corso del 2021 la certificazione ISO 37001 in materia di anticorruzione – già ottenuta dalla Capogruppo – è stata estesa anche a Poste Assicura e SDA

27. *Il presidente crede nel paradiso?*

RISPOSTA

1564

La domanda non è chiara e non attiene ad alcuno dei punti all'ordine del giorno.

28. *Sono state contestate multe internazionali?*
RISPOSTA
No.

29. *Sono state fatte operazioni di ping-pong sulle azioni proprie chuse entro il 31.12? Con quali risultati economici dove sono iscritti a bilancio?*
RISPOSTA
Se per "operazioni di ping-pong" si intendono operazioni di trading su azioni proprie, ovvero acquisto e vendita con finalità speculative, confermiamo che dette operazioni non sono state effettuate.

30. A chi bisogna rivolgersi per proporre l'acquisto di cioccolatini promozionali, brevetti, marchi e startup?
RISPOSTA
I prodotti promozionali possono essere valutati dalla funzione "Comunicazione". La valutazione delle startup e di altre attività di terzi spetta alla funzione "Amministrazione Finanza e Controllo" della Società.

31. Avete intenzione di realizzare iniziative in favore degli azionisti come i centri medici realizzati dalla Banca d'alba?
RISPOSTA
Poste Italiane attua numerose iniziative a sostegno dei bisogni sociali dei dipendenti e dei cittadini, ma – al momento - non sono previsti interventi specifici in favore degli azionisti.

32. TIR: TASSO INTERNO DI REDDITIVITA' MEDIO e WACC = TASSO INTERESSI PASSIVI MEDIO PONDERATO?
RISPOSTA
La domanda non è chiara in quanto non è indicato a quali asset o business units siano riferiti gli indicatori TIR e WACC in parola.

33. *AVETE INTENZIONE DI CERTIFICARVI BENEFIT CORPORATION ed ISO 37001?*
RISPOSTA
In linea con il piano strategico ESG, nel 2018 Poste Italiane ha ottenuto la certificazione ISO 37001, prima azienda italiana del settore della finanza e delle comunicazioni ad ottenere la Certificazione Anticorruzione. Al momento non è prevista la certificazione BCORP.

34. Avete intenzione di fare le assemblee anche via internet?
RISPOSTA
L'art. 11, comma 4, dello Statuto sociale di Poste Italiane dispone che: "Il consiglio di amministrazione può prevedere, in relazione a singole assemblee, che coloro ai quali spetta la legittimazione all'intervento in assemblea e all'esercizio del diritto di voto possano partecipare all'assemblea con mezzi di telecomunicazione elettronici".

1562

Nel caso dell'Assemblea 2022, tale soluzione non è stata ritenuta percorribile per i motivi già ampiamente esposti in risposta alla domanda n. 1, a cui è fatto rinvio. Per il futuro, saranno valutati, anche in base agli sviluppi di carattere tecnologico, i benefici ed i costi di una tale modalità di partecipazione, tenuto conto delle relative complessità.

35. A quanto sono ammontati i fondi europei per la formazione e per cosa li avete usati?
RISPOSTA
Nel 2021 non abbiamo usufruito di fondi europei destinati alla formazione.

36. *Avete in progetto nuove acquisizioni e/o cessioni?*
RISPOSTA
Poste Italiane è una delle più importanti realtà industriali in Italia e, pertanto, valuta nell'ordinario corso della propria operatività possibili operazioni di M&A, tenendo conto delle dinamiche di mercato in atto nei principali settori in cui opera.
L'elemento chiave per la valutazione di tali operazioni è rappresentato dalla potenzialità di creazione di valore per gli stakeholders di Poste Italiane, mediante la realizzazione di sinergie industriali o di strategie di diversificazione e completamento della gamma di offerta.

37. *Il gruppo ha cc in paesi ad alto rischio extra euro?*
RISPOSTA
La risposta è negativa.

38. *Avete intenzione di trasferire la sede legale in Olanda e quella fiscale in GB ? Se lo avete fatto come pensate di comportarvi con l'uscita della GB dall'EU?*
RISPOSTA
Non sono in programma trasferimenti della sede legale o di quella fiscale di Poste Italiane

39. *Avete intenzione di proporre le modifiche statutarie che raddoppiano il voto?*
RISPOSTA
Per quanto è a conoscenza della società, allo stato non sono allo studio ipotesi simili.

40. *Avete call center all'estero? se si dove, con quanti lavoratori, di chi è la proprietà?*
RISPOSTA
No, non abbiamo siti di Call Center all'estero e quindi nessuna risorsa impiegata.

41. *Siete iscritti a Confindustria? se si quanto costa? avete intenzione di uscirne?*
RISPOSTA
Poste Italiane è associata a Confindustria dal 2005, attraverso convenzioni pluriennali. L'attuale Convenzione associativa nazionale è valida per il triennio 2020-2022 e prevede in particolare:
- *la rappresentanza e assistenza negoziale di Confindustria, con particolare riferimento al percorso che sarà avviato per la definizione del contratto del settore postale;*

1563

- *la promozione di specifiche iniziative strategiche volte a promuovere una nuova cultura di impresa che comporti modelli e scelte di business orientati all'innovazione e alla sostenibilità economica e sociale;*
- *il rafforzamento della presenza e della rappresentanza istituzionale di Poste nel sistema associativo;*
- *il coinvolgimento in azioni mirate alla conoscenza e diffusione presso le imprese associate dei prodotti e servizi qualificanti di Poste Italiane (servizi di logistica e postali, servizi finanziari, anche evoluti e digitali, servizi assicurativi e di welfare);*
- *la composizione di istanze e interessi diversi garantendo comunque la salvaguardia da possibili azioni lesive da parte di componenti del Sistema confindustriale.*

La rappresentanza ed assistenza negoziale da parte di Confindustria è valida per tutto il Gruppo Poste Italiane, senza necessità di ulteriori esborsi da parte delle Società del Gruppo.
Nessuna valutazione è stata effettuata su una eventuale uscita da Confindustria.

42. *Come è variato l'indebitamento e per cosa?*
RISPOSTA
L'indebitamento del Gruppo è commentato nell'ambito della Nota B8 - Passività finanziarie del capitolo 4. Gruppo Poste Italiane, della Relazione finanziaria annuale 2021.

43. *A quanto ammontano gli incentivi incassati come gruppo suddivisi per tipologia ed entità?*
RISPOSTA
L'ammontare dei contributi pubblici rilevati per competenza nell'esercizio 2021 riferibili a Poste Italiane sono pari a 3 milioni di euro (si veda al riguardo quanto riportato alla Nota C3 - Altri ricavi e proventi del capitolo 5. Poste Italiane S.p.A. della Relazione Finanziaria annuale 2021).
L'informativa relativa alle erogazioni ricevute e corrisposte ai sensi della Legge n° 124 del 4 agosto 2017, all'art. 1, commi da 125 a 129 è riportata alla Nota 13 – Ulteriori informazioni - informativa ai sensi della legge 124/2017.

44. *Da chi è composto l'odv con nome cognome e quanto ci costa?*
RISPOSTA
L'Organismo di Vigilanza è costituito da tre membri (dott. Carlo Longari – Presidente, Esterno, Avv. Massimo Lauro – Componente Esterno e dott. Paolo Casati – Componente Interno). È dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo ex D. Lgs. n. 231/2001 e ne cura l'aggiornamento in relazione all'evolversi della struttura organizzativa e del contesto normativo di riferimento, mediante proposte motivate all'Amministratore Delegato, il quale provvede a sottoporle al Consiglio di Amministrazione.
Le competenze sostenute per l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo ammontano, per l'esercizio 2021, a circa 96 migliaia di euro.

1564

45. *Quanto costa la sponsorizzazione il Meeting di Rimini di CI ed EXPO 2015 o altre? Per cosa e per quanto?*

RISPOSTA

Con riferimento al Meeting di Rimini e Expo 2015 non sono state erogate sponsorizzazioni nel 2021.

46. *Potete fornirmi l'elenco dei versamenti e dei crediti ai partiti, alle fondazioni politiche, ai politici italiani ed esteri?*

RISPOSTA

Per quanto attiene i rapporti associativi, non risultano versamenti o crediti verso Partiti, Fondazioni politiche/partitiche, personalità politiche italiane ed estere.

47. *Avete fatto smaltimento irregolare di rifiuti tossici?*

RISPOSTA

Le lavorazioni aziendali prevedono anche una produzione (sebbene limitata) di rifiuti classificati come pericolosi (in minima parte anche tossici, quali ad esempio vecchi condizionatori portatili). In ogni caso, per tutte le tipologie, sono rispettate le disposizioni di legge previste. Il loro conferimento è effettuato da Imprese di Trasporto Autorizzate dal Ministero iscritte nel nostro albo fornitori e successivamente vengono smaltiti all'interno di Impianti di trattamento autorizzati. La movimentazione dei rifiuti è tracciata secondo le previsioni di legge tramite il FIR – Formulario Identificativo Rifiuti, tenuta e compilazione del Registro di Carico e Scarico e la compilazione della dichiarazione annuale MUD limitatamente ai rifiuti pericolosi.

48. *Qual'è stato l'investimento nei titoli di stato, GDO, titoli strutturati?*

RISPOSTA

Al 31 dicembre 2021 il Gruppo Poste Italiane possedeva:

- *investimenti in Titoli di Stato iscritti a un valore di 159.415 milioni di euro (si veda al riguardo quanto riportato alla Nota 13 – Ulteriori informazioni della Relazione finanziaria annuale 2021 – Esposizione Debito sovrano);*
- *investimenti detenuti dalla controllata Poste Vita per un fair value complessivo di 547 milioni di euro riferiti a private placement di Cassa Depositi e Prestiti (si veda al riguardo quanto riportato alla Nota A6 - Attività finanziarie del capitolo 4. Gruppo Poste Italiane della Relazione finanziaria annuale 2021).*

49. *Quanto è costato lo scorso esercizio il servizio titoli? e chi lo fa?*

RISPOSTA

La Società ha conferito a Spafid S.p.A. – all'esito di procedura competitiva di beauty contest - l'incarico relativo alle attività di tenuta e gestione in outsourcing del libro soci. Lo scorso esercizio il compenso su base annua è stato pari a circa 27.000 euro.

50. *Sono previste riduzioni di personale, ristrutturazioni? delocalizzazioni?*

RISPOSTA

Poste Italiane presidia costantemente tutte le azioni finalizzate a garantire la

1565

redditività dei diversi Business nel medio e lungo termine attraverso opportune azioni di contenimento costi e di recupero di efficienza.
In tale senso l'efficientamento degli organici consente il continuo allineamento della base dei costi ai livelli attesi di ricavo per garantire la sostenibilità economico finanziaria del Gruppo.
Tutte le azioni di efficientamento degli organici vengono realizzate senza l'utilizzo dello strumento dei licenziamenti collettivi, ma agendo esclusivamente su strumenti pattizi a basso impatto sociale (esodi incentivati e riallocazioni verso aree in sviluppo).
Non sono previste delocalizzazioni.

51. *C'è un impegno di riacquisto di prodotti da clienti dopo un certo tempo? come viene contabilizzato?*
RISPOSTA
Nella gamma di prodotti attualmente collocati da BancoPosta non ci sono prodotti che prevedono un impegno di riacquisto dai clienti.
In ogni caso, in generale non esistono impegni di riacquisto di beni precedentemente venduti.

52. *Gli amministratori attuali e del passato sono indagati per reati ambientali, RICICLAGGIO, AUTORICLAGGIO O ALTRI che riguardano la società? CON QUALI POSSIBILI DANNI ALLA SOCIETA'?*
RISPOSTA
Non risultano procedimenti attivati.

53. *Ragioni e modalità di calcolo dell'indennità di fine mandato degli amministratori.*
RISPOSTA
Gli amministratori non esecutivi non sono destinatari di indennità di fine mandato.
I dettagli sui pagamenti per la conclusione del rapporto dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono illustrati al paragrafo 4.3.2 Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG) della Prima Sezione della Relazione sulla Politica in Materia di Remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021.

54. *Chi fa la valutazione degli immobili? Quanti anni dura l'incarico?*
RISPOSTA
Poste Italiane affida incarichi per le valutazioni immobiliari ad Advisor esterni selezionati a seguito di procedure competitive tra primarie società di consulenza immobiliare; i contratti sono mediamente di durata biennale.

55. *Esiste una assicurazione D&O (garanzie offerte importi e sinistri coperti, soggetti attualmente coperti, quando é stata deliberata e da che organo, componente di fringe-benefit associato, con quale broker é stata stipulata e quali compagnie la sottoscrivono, scadenza ed effetto scissione su polizza) e quanto ci costa?*
RISPOSTA
La Società ha attivato una polizza D&O, in linea con una delibera approvata dal C.d.A.. La polizza assicura, per i soggetti coperti, la responsabilità civile nello

svolgimento delle loro attività professionali. I soggetti attualmente coperti sono, tra gli altri, i membri degli organi di gestione e/o controllo, gli Amministratori, il Direttore Generale, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, i Dirigenti e i dipendenti con funzioni manageriali o di supervisione. Ad oggi il rischio è detenuto da sette compagnie ed il costo complessivo è di circa 3,132 mln/€ anno.
La polizza viene acquistata attraverso procedura di gara secondo quanto dettato dal codice degli appalti pubblici ed il massimale previsto è pari a 100 mln/€. Riguardo lo stato di rischio sulla polizza in essere ad oggi non vi sono sinistri liquidati.

56. *Sono state stipulate polizze a garanzia dei prospetti informativi (relativamente ai prestiti obbligazionari)?*
RISPOSTA
La risposta è negativa.

57. *Quali sono gli importi per assicurazioni non finanziarie e previdenziali (differenziati per macroarea, differenziati per stabilimento industriale, quale struttura interna delibera e gestisce le polizze, broker utilizzato e compagnie)?*
RISPOSTA
I premi complessivi di Poste Italiane ammontano a circa 11,2 mln/€. La struttura di Poste preposta è Corporate Affairs/Tutela Aziendale e non si avvale di alcun broker. Le principali Compagnie sono Generali Italia Spa, AIG, XL, Le Assicurazioni di Roma, Poste Assicura, Sogessur e Lloyd's di Londra.

58. *Vorrei sapere Quale è l'utilizzo della liquidità (composizione ed evoluzione mensile, tassi attivi, tipologia strumenti, rischi di controparte, reddito finanziario ottenuto, politica di gestione, ragioni dell'incomprimibilità, quota destinata al TFR e quali vincoli, giuridico operativi, esistono sulla liquidità)*
RISPOSTA
Le informazioni richieste sono fornite nella Relazione Finanziaria annuale 2021 (capitolo 6. Analisi e presidio dei rischi, paragrafo Rischi finanziari), cui si rinvia per ogni dettaglio.

59. *Vorrei sapere quali sono gli investimenti previsti per le energie rinnovabili, come verranno finanziati ed in quanto tempo saranno recuperati tali investimenti.*
RISPOSTA
Nel 2019, Poste Italiane ha ottenuto un finanziamento di 400 milioni dalla Banca Europea per gli Investimenti. Il prestito è destinato alla realizzazione di 80 progetti che interessano diversi settori.
Con l'obiettivo di ridurre gli impatti ambientali derivati dalla propria attività, il Gruppo ha destinato parte del prestito all'installazione di pannelli fotovoltaici ad alta efficienza e all'adeguamento degli edifici ai più avanzati standard di efficienza energetica, con l'obiettivo di ridurre l'emissione di anidride carbonica. L'accordo conferma l'attenzione dell'Azienda per la salvaguardia dell'ambiente come bene primario, assumendosi, nell'ambito delle proprie strutture, un uso razionale delle risorse e ricercando soluzioni innovative per garantire il risparmio energetico.

1567

60. *Vi è stata retrocessione in Italia/estero di investimenti pubblicitari/sponsorizzazioni?*
RISPOSTA
Si rinvia alla Relazione Finanziaria Annuale 2021 di Poste Italiane.

61. *Come viene rispettata la normativa sul lavoro dei minori?*
RISPOSTA
Poste Italiane rispetta le previsioni legali e contrattuali che disciplinano il rapporto di lavoro; con specifico riferimento al lavoro minorile, si segnala che non sono presenti dipendenti di età inferiore a 18 anni.

62. *E' fatta o è prevista la certificazione etica SA8000 ENAS?*
RISPOSTA
All'interno del Gruppo Poste, la certificazione SA8000:2014 è posseduta da Postel spa.

63. *Finanziamo l'industria degli armamenti?*
RISPOSTA
La risposta è negativa.

64. vorrei conoscere posizione finanziaria netta di gruppo alla data dell'assemblea con tassi medi attivi e passivi storici.
RISPOSTA
La Posizione finanziaria netta complessiva al 31 marzo 2022 è in avanzo di 7.078 milioni di euro, in diminuzione di 80 milioni di euro rispetto ai valori al 31 dicembre 2021 (in cui presentava un avanzo di 7.158 milioni di euro).

65. A quanto sono ammontate le multe Consob, Borsa ecc di quale ammontare e per cosa?
RISPOSTA
Le principali multe comminate e pagate dal Gruppo Poste Italiane ad Autorità di vigilanza, di controllo, ecc. nel corso dell'esercizio 2021 sono di seguito rappresentate:
- *11.000 migliaia di euro da parte di AGCM per abuso di dipendenza economica, come esposto in Nota 9 – Procedimenti in corso e principali rapporti con le Autorità;*
- *1.800 migliaia di euro da parte dell'Agenzia Entrate per ravvedimenti imposte dirette ed indirette.*
- *960 migliaia di euro da parte di AGCOM principalmente per contestazioni a seguito di attività ispettive;*
- *145 migliaia di euro da parte di IVASS per tardiva liquidazione;*
- *100 migliaia di euro da parte di AGCOM per mancata pubblicazione sul sito web delle informazioni previste dalla delibera n. 413/14/CONS.*

66. Vi sono state imposte non pagate? se si a quanto ammontano? Gli interessi? le sanzioni?

RISPOSTA

La società ritiene di aver effettuato tutti i propri adempimenti ai fini fiscali e monitora continuamente la situazione. Se necessario, si provvede immediatamente al pagamento di eventuali sanzioni ed interessi. Le situazioni di contenzioso in essere sono riepilogate nella nota relativa ai procedimenti tributari della Relazione Finanziaria Annuale 2021.

67. vorrei conoscere: *variazione partecipazioni rispetto alla relazione in discussione.*

RISPOSTA

Le operazioni societarie intervenute nell'esercizio 2021 e nei primi mesi dell'esercizio 2022 sono descritte nella Nota 3.1– Principali operazioni societarie della Relazione Finanziaria Annuale 2021. Al riguardo, si veda anche quanto indicato nel Resoconto Intermedio di Gestione al 31 marzo 2022.

68. vorrei conoscere ad oggi *minusvalenze e plusvalenze titoli quotati in borsa all'ultima liquidazione borsistica disponibile*

RISPOSTA

Al 31 dicembre 2021 la riserva di Fair Value relativa agli strumenti finanziari classificati nella categoria Fair Value through OCI è positiva per 1.307 milioni di euro.

Inoltre, nell'ambito della gestione del portafoglio di Poste Vita, rileva la riserva c.d. DPL, che accoglie la differenza positiva o negativa di fair value degli strumenti a copertura delle riserve tecniche ed è positiva per 13.190 milioni di euro.

Le plusvalenze e le minusvalenze realizzate dal Gruppo Poste Italiane sono dettagliatamente esposte alle Note C2.2 - Proventi derivanti da operatività finanziaria, C2.3 - Oneri derivanti da operatività finanziaria, C3.2 - Proventi derivanti da operatività assicurativa, C3.4 - Oneri derivanti da operatività assicurativa del capitolo 4. Gruppo Poste Italiane, della Relazione finanziaria annuale 2021.

Si rimanda per una informativa aggiornata anche al Resoconto Intermedio di Gestione al 31 marzo 2022.

69. vorrei conoscere da inizio anno ad oggi *l'andamento del fatturato* per settore.

RISPOSTA

Nel primo trimestre 2022 il totale "ricavi netti della gestione ordinaria" nel gruppo è pari a 2.973 milioni di euro, di cui:

- *901 milioni di euro (2.170 milioni di euro al lordo dei rapporti intersettoriali) settore Corrispondenza, pacchi e distribuzione;*
- *1.311 milioni di euro (1.507 milioni di euro al lordo dei rapporti intersettoriali) settore dei Servizi Finanziari;*
- *529 milioni di euro (530 milioni di euro al lordo dei rapporti intersettoriali) settore dei Servizi Assicurativi.*
- *231 milioni di euro (298 milioni di euro al lordo dei rapporti intersettoriali) settore Pagamenti e Mobile.*

156P

70. vorrei conoscere ad oggi *trading su azioni proprie e del gruppo effettuato anche per interposta società o persona sensi art.18 drp.30/86 in particolare se e' stato fatto anche su azioni d'altre società, con intestazione a banca estera non tenuta a rivelare alla Consob il nome del proprietario, con riporti sui titoli in portafoglio per un valore simbolico, con azioni in portage.*
RISPOSTA
Non è stata svolta alcuna attività di trading su azioni proprie.

71. vorrei conoscere *prezzo di acquisto azioni proprie e data di ogni lotto, e scostamento % dal prezzo di borsa*
RISPOSTA
Non sono state acquistate azioni proprie nel corso dell'esercizio.

72. vorrei conoscere *nominativo dei primi 20 azionisti presenti in sala con le relative % di possesso, dei rappresentanti con la specifica del tipo di procura o delega.*
RISPOSTA
I dati richiesti non saranno ovviamente disponibili fino alla chiusura dei lavori assembleari. Tali dati saranno, comunque, consultabili appena verrà pubblicato il verbale, facendo essi parte dei relativi allegati.

73. vorrei conoscere *in particolare quali sono i fondi pensione azionisti e per quale quota?*
RISPOSTA
Nei dati segnalati per la trascrizione a Libro soci non vi è una distinzione che permetta una sicura suddivisione dei soci per categorie, posto che l'informazione relativa alla categoria di appartenenza degli azionisti non è ricompresa tra quelle che gli intermediari – ai sensi dell'art. 83-novies del TUF – devono fornire alle società emittenti ai fini dell'aggiornamento del Libro soci.

74. vorrei conoscere *il nominativo dei giornalisti presenti in sala o che seguono l'assemblea attraverso il circuito chiuso delle testate che rappresentano e se fra essi ve ne sono che hanno rapporti di consulenza diretta ed indiretta con societa' del gruppo anche controllate e se comunque hanno ricevuto denaro o benefit direttamente o indirettamente da società controllate, collegate, controllanti. Qualora si risponda con "non è pertinente", denuncio il fatto al collegio sindacale ai sensi dell'art.2408 cc.*
RISPOSTA
Stanti le modalità di svolgimento dell'Assemblea 2022, ai sensi dell'art. 106, comma 4, del decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, così come specificato nell'avviso di convocazione, a causa dell'emergenza sanitaria nessun giornalista parteciperà all'Assemblea o ne seguirà i lavori a distanza.

75. vorrei conoscere *Come sono suddivise le spese pubblicitarie per gruppo editoriale, per valutare l'indice d'indipendenza? Vi sono stati versamenti a giornali o testate giornalistiche ed internet per studi e consulenze?*

1570

RISPOSTA

L'azienda ha pianificato nel 2021 campagne di comunicazione commerciale e/o istituzionale sui seguenti mezzi:

- Internet: 41,4%
- TV: 28,4%
- Stampa quotidiana: 22,8%
- Radio: 5%
- Stampa periodica: 2%
- Altro: 0,4 %

Nessuna spesa è stata effettuata verso giornali o testate giornalistiche e web per studi e consulenze.

76. vorrei conoscere *il numero dei soci iscritti a libro soci, e loro suddivisione in base a fasce significative di possesso azionario, e fra residenti in Italia ed all'estero*

RISPOSTA

Risultano iscritti al libro soci di Poste Italiane S.p.a., in base alle rilevazioni effettuate l'11 maggio 2022, circa 114.840 soci ordinari, di cui 112.764 italiani e 2.076 esteri. La ripartizione degli stessi per fasce di possesso azionario è la seguente:

FASCE DI POSSESSO	N. AZIONISTI	RESIDENTI IN ITALIA	RESIDENTI ALL'ESTERO
N. AZIONISTI CHE POSSIEDONO DA 1 A 99 AZIONI	8.334	8.284	50
N. AZIONISTI CHE POSSIEDONO DA 100 A 999 AZIONI	74.150	73.845	305
N. AZIONISTI CHE POSSIEDONO DA 1.000 A 9.999 AZIONI	29.693	29.043	650
N. AZIONISTI CHE POSSIEDONO DA 10.000 A 99.999 AZIONI	2.226	1.507	719
N. AZIONISTI CHE POSSIEDONO DA 100.000 A 999.999 AZIONI	378	72	306
N. AZIONISTI CHE POSSIEDONO DA 1.000.000 AZIONI IN SU	59	13	46
TOTALE	114.840	112.764	2.076

77. vorrei conoscere *sono esistiti nell'ambito del gruppo e della controllante e o collegate dirette o indirette rapporti di consulenza con il collegio sindacale e societa' di revisione o sua controllante. A quanto sono ammontati i rimborsi spese per entrambi?*

RISPOSTA

Non sussistono rapporti di consulenza tra Poste Italiane o altre società del Gruppo e i membri del Collegio Sindacale.

Le spese sostenute dai Sindaci per l'esercizio 2021 sono indicate nella Nota 4.5 e 6.5 Parti correlate della Relazione Finanziaria 2021.

Quanto ai rapporti di consulenza con la società di revisione, si rimanda a quanto riportato Nota 13 - Ulteriori informazioni – Compensi alla società di revisione ai sensi dell'art. 149 duodecies del "Regolamento emittenti Consob" della Relazione finanziaria annuale 2021 in cui sono evidenziati i compensi riconosciuti per i servizi resi da Deloitte & Touche S.p.A. o società appartenente alla sua rete, distinti per servizi di revisione contabile (2.842 migliaia di euro), servizi di attestazione (1.210 migliaia di euro) e altri servizi (82 migliaia di euro). Con riferimento al rimborso

1571

spese della società di revisione è previsto fino al 5% degli onorari contrattualmente stabiliti.
I membri del Collegio Sindacale non hanno svolto attività di consulenza o prestazioni professionali a favore di Poste Italiane o Società del Gruppo Poste Italiane.
I rimborsi spese versati ai componenti il Collegio Sindacale di Poste Italiane S.p.A. sono di ammontare non significativo (pari a circa 300 euro). Si veda al riguardo quanto riportato nel capitolo 5 Poste Italiane S.p.A. della Relazione Finanziaria Annuale 2021 – Nota 6.5 Parti Correlate.

78. vorrei conoscere se *vi sono stati rapporti di finanziamento diretto o indiretto di sindacati, partiti o movimenti fondazioni politiche (come ad esempio Italiani nel mondo), fondazioni ed associazioni di consumatori e/o azionisti nazionali o internazionali nell'ambito del gruppo anche attraverso il finanziamento di iniziative specifiche richieste direttamente?*
RISPOSTA
Per quanto riguarda i rapporti associativi, non risultano versamenti o crediti verso queste associazioni; né risultano versamenti o crediti verso Partiti, Fondazioni politiche/partitiche, personalità politiche italiane ed estere. Anche nei confronti delle Associazioni dei consumatori non c'è stato nessun tipo di finanziamento diretto o indiretto.

79. vorrei conoscere se *vi sono tangenti pagate da fornitori?* E come funziona la retrocessione di fine anno all'ufficio acquisti e di quanto e'?
RISPOSTA
Non vi sono tangenti pagate da fornitori note alla Società. Non sono previste retrocessioni di sorta a vantaggio di chicchessia.

80. vorrei conoscere se *Si sono pagate tangenti per entrare nei paesi emergenti in particolare CINA, Russia e India?*
RISPOSTA
La risposta è negativa.

81. vorrei conoscere se *si e' incassato in nero?*
RISPOSTA
La risposta è negativa.

82. vorrei conoscere se *Si e' fatto insider trading?*
RISPOSTA
La risposta è negativa.

83. vorrei conoscere se *Vi sono dei dirigenti e/o amministratori che hanno interessenze in società' fornitrici? Amministratori o dirigenti possiedono direttamente o indirettamente quote di società fornitrici?*
RISPOSTA
Il Codice Etico, approvato in CdA, definisce i criteri di condotta in materia di conflitto di interessi a cui devono attenersi amministratori, organi di controllo, management

1572

e tutti i dipendenti.

84. *quanto hanno guadagnato gli amministratori personalmente nelle operazioni straordinarie?*
RISPOSTA
Non vi sono operazioni straordinarie remunerate con specifici premi riconosciuti agli amministratori di Poste Italiane S.p.A. nel corso dell'attuale mandato.

85. vorrei conoscere se *totale erogazioni liberali del gruppo e per cosa ed a chi?*
RISPOSTA
Si rinvia alla Relazione Finanziaria Annuale 2021 di Poste Italiane all'informativa resa ai sensi della Legge n.124 del 4 agosto 2017, all'art. 1, commi da 125 a 129.

86. vorrei conoscere se *ci sono giudici fra consulenti diretti ed indiretti del gruppo quali sono stati i magistrati che hanno composto collegi arbitrarli e qual'e' stato il loro compenso e come si chiamano?*
RISPOSTA
Non risulta.

87. vorrei conoscere se *Vi sono cause in corso con varie antitrust?*
RISPOSTA
Attualmente, pende un procedimento (PS11287) avviato dall'Antitrust il 24 marzo 2022 per presunte pratiche commerciali scorrette, relativamente alle informative sui termini di scadenza e di prescrizione dei BFP in forma cartacea fornite in fase di collocamento e nella gestione dei Buoni.
Poste Italiane ha trasmesso all'AGCM una memoria difensiva in cui, oltre a fornire riscontro alla richiesta di informazioni contenuta nell'atto di avvio sul tema dei Buoni prescritti, ha evidenziato il suo ruolo di mero collocatore, la natura dei Buoni e l'inapplicabilità della disciplina consumeristica al caso di specie.
Poste Italiane, senza alcuna acquiescenza rispetto agli addebiti ipotizzati dall'Autorità, ha presentato una proposta di impegni.

88. vorrei conoscere se *VI SONO CAUSE PENALI IN CORSO con indagini sui membri attuali e del passato del cda e o collegio sindacale per fatti che riguardano la società.*
RISPOSTA
No.

89. vorrei conoscere se *a quanto ammontano i BOND emessi e con quale banca (CREDIT SUISSE FIRST BOSTON, GOLDMAN SACHS, MONGAN STANLEY E CITIGROUP, JP MORGAN, MERRILL LYNCH,BANK OF AMERICA, LEHMAN BROTHERS, DEUTSCHE BANK, BARCLAYS BANK, CANADIA IMPERIAL BANK OF COMMERCE –CIBC-)*
RISPOSTA
Nel corso del 2021 Poste Italiane SpA ha collocato la sua prima emissione obbligazionaria perpetua subordinata ibrida con periodo di "non-call" di 8 anni per investitori istituzionali, del valore nominale complessivo di 800 milioni di euro con l'obiettivo di rafforzare la struttura patrimoniale del Gruppo.

1573

Le principali caratteristiche dell'emissione sono:

- *Le obbligazioni sono senza scadenza fissa e dovranno essere rimborsate solo in caso di scioglimento o liquidazione della Società, come specificato nei relativi termini e condizioni, salvo la facoltà di rimborso anticipato (call) nei casi previsti. In particolare, la call è prevista in ogni momento dalla First Call Date del 24 marzo 2029 al 24 giugno 2029 e, successivamente, ad ogni data di pagamento degli interessi.*
- *La cedola fissa annuale è del 2,625% fino alla prima "Reset Date" fissata il 24 giugno 2029. A partire da tale data, l'interesse annuo è determinato in funzione del tasso Euro Mid Swap a 5 anni, più uno spread iniziale di 267,7 punti base, aumentato di ulteriori 25 punti base a partire dal 24 giugno 2034 e di ulteriori 75 punti base a partire dal 24 giugno 2049. Gli interessi sono pagabili a discrezione dell'emittente e in via cumulabile, a partire dal 24 giugno 2022. Il prezzo di emissione è stato fissato al 100%.*

Goldman Sachs International e J.P. Morgan hanno agito in qualità di Joint Structuring Agents. Le obbligazioni sono state collocate da un sindacato di banche, nell'ambito del quale hanno agito in qualità di Joint Global Coordinators, Joint Lead Managers e Joint Bookrunners, Goldman Sachs International, IMI-Intesa Sanpaolo e J.P. Morgan, e BNP Paribas, Deutsche Bank e UniCredit, in qualità di Joint Bookrunner.

90. vorrei conoscere *DETTAGLIO COSTO DEL VENDUTO per ciascun settore.*

RISPOSTA

La classificazione dei costi nel conto economico del Gruppo Poste Italiane avviene "per natura" e, pertanto, non è disponibile il dettaglio del costo del venduto per settore. Si rimanda comunque a quanto esposto nella Relazione finanziaria annuale 2021 alla Relazione sulla gestione – Sintesi dell'andamento economico per strategic business unit, in cui sono riportati i conti economici per settore di attività.

91. vorrei conoscere

A QUANTO SONO AMMONTATE LE SPESE PER:

- *ACQUISIZIONI E CESSIONI DI PARTECIPAZIONI*

RISPOSTA

I costi (di natura non legale) per acquisizioni di partecipazioni sostenuti nell'esercizio 2021 sono allineati a condizioni di mercato e ammontano a 408 migliaia di euro.

- *RISANAMENTO AMBIENTALE*

RISPOSTA

Nei budget stanziati per gli interventi in ambito infrastrutturale sono ricompresi capitoli dedicati per interventi di risanamento ambientale quali, ad esempio, di inertizzazione/bonifica di serbatoi interrati, sostituzione condizionatori con gas refrigeranti non più ammessi, etc…

- *Quali e per cosa sono stati fatti investimenti per la tutela ambientale?*

RISPOSTA

Gli investimenti per la tutela dell'ambiente realizzati nel corso del 2021 da Poste

1574

Italiane hanno riguardato principalmente interventi finalizzati a migliorare i consumi energetici degli edifici.
In particolare:
- *Sostituzione degli impianti di illuminazione con impianti a tecnologia LED*
- *Installazione di pannelli fotovoltaici*
- *Installazioni di soluzioni di domotica e building automation*
- *Interventi per l'efficientamento energetico degli edifici.*

92. vorrei conoscere
a. *I benefici non monetari ed i bonus ed incentivi come vengono calcolati?*
RISPOSTA
Il valore dei Fringe Benefit è definito secondo un criterio di imponibilità fiscale, in conformità con le previsioni normative applicabili.
I dettagli su come vengono calcolati gli incentivi sono inclusi nella prima Sezione della Relazione sulla Politica in Materia di Remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021, in particolare al paragrafo 4. Politiche di remunerazione e incentivazione 2022.

b. *Quanto sono variati mediamente nell'ultimo anno gli stipendi dei managers e degli a.d. illuminati, rispetto a quello degli impiegati e degli operai?*
RISPOSTA
Nel 2020 tutti i quadri e gli impiegati hanno mantenuto i livelli di stipendio e di premio di risultato mentre, solo ai manager, è stato applicato un taglio del 50% dell'MBO.
Nel 2021, in coerenza con quanto previsto dal rinnovo del CCNL firmato a giugno 2021, lo stipendio dei quadri e degli impiegati si è mantenuto in linea con quello dell'anno precedente e a luglio 2021 l'Azienda ha erogato agli stessi un una tantum pari mediamente a 1.700 euro. Nel 2021 per i quadri e gli impiegati, i sistemi di incentivazione commerciale e operativa hanno registrato una forte crescita superando ampiamente i livelli pre-pandemia (+80% vs 2019), mentre per i dirigenti sono stati ripristinati gli importi di MBO, rispetto al taglio del 50% avuto nel 2020.

c. vorrei conoscere *rapporto fra costo medio dei dirigenti/e non.*
RISPOSTA
La RAL media dei Dirigenti è pari a c. 5 volte la RAL media degli altri Dipendenti ed è sostanzialmente in linea con il benchmark dei peers di settore.

d. vorrei conoscere *numero dei dipendenti suddivisi per categoria, ci sono state cause per mobbing, per istigazione al suicidio, incidenti sul lavoro e con quali esiti? Personalmente non posso accettare il dogma della riduzione assoluta del personale*
RISPOSTA
Di seguito sono riportati i dati numerici relativi al personale del Gruppo Poste Italiane, alla chiusura dell'esercizio 2021 espressi in FTE (Full Time Equivalent):

1575

	31 dicembre 2021
Dirigenti	627
Quadri	14.843
Impiegati	94.441
Totale Personale Stabile	**109.911**
Totale Personale Flessibile	**9.058**
Totale	**118.969**

Nel corso dell'esercizio 2021 risultano complessivamente pendenti, in tutti i vari gradi di giudizio, 23 controversie in sede civile (una delle quali promossa da 2 ricorrenti) in cui le situazioni lamentate potrebbero configurarsi come riconducibili ad una condotta aziendale di mobbing.
Di queste:

- 16 sono pendenti in primo grado (8 sono state promosse nel corso del 2021, le altre invece, invece, sono state notificate negli anni precedenti);
- 4 sono pendenti in Appello (in tre casi gli esiti in primo grado sono stati parzialmente sfavorevoli in quanto il Giudice non ha ritenuto sussistente il mobbing ma ha accertato una doglianza specifica ad esempio demansionamento; in un solo caso il Giudice, pur rigettando la domanda di Mobbing, ha riconfigurato la condotta aziendale nella fattispecie residuale dello "straining");
- 3 vertenze (che coinvolgono 4 risorse) risultano pendenti dinnanzi alla Suprema Corte di Cassazione. Esse sono state promosse dalle controparti in quanto gli esiti di merito erano stati tutti favorevoli alla Società.

Non risultano procedimenti penali per istigazione al suicidio, mobbing ed incidenti mortali.
In relazione, alle altre tipologie di contenzioso (istigazione suicidio, incidenti sul lavoro ed analoghi) non vi sono situazioni da segnalare.
Nel corso del 2021 gli infortuni sul lavoro di Poste Italiane sono passati da 6.502 del 2020 a 11.127 con un aumento di 4.625 eventi (+71,13%). L'indice di frequenza è passato da 38,51 a 64,57 e quello di gravità da 1,31 a 1,78. Nel 2021 sono sati registrati 8 infortuni sul lavoro mortali (5 denunciati come infortuni da contagio Covid, 3 sul lavoro a seguito di incidente stradale). Gli infortuni in itinere (tragitto casa-lavoro) sono passati da 875 del 2020 a 977 del 2021.
Sono stati denunciati (Circolare INAIL del 03/04/2020) 6.137 infortuni sul lavoro a seguito di infezione da SARS- CoV-2.
Si riportano, di seguito gli indicatori ricalcolati al netto degli infortuni denunciati a seguito di infezione da SARS-CoV-2, a parità di ore lavorate.
Nel corso del 2021 gli infortuni sul lavoro sono passati da 4.460 del 2020 a 4.990 con un aumento, di 530 eventi, corrispondente a +11,88%.
L'indice di frequenza è passato da 26,41 a 28,96 e quello di gravità da 0,90 a 0,89.
Nel 2021 sono sati registrati 3 infortuni sul lavoro mortali (tutte sul lavoro a seguito di incidente stradale). Gli infortuni in itinere (tragitto casa-lavoro) sono passati da 875 del 2020 a 977 del 2021.

1576

e. *Quanti sono stati i dipendenti inviati in mobilità pre pensionamento e con quale età media*

RISPOSTA

La Società non ha mai fatto ricorso al collocamento in mobilità ex legge 223/91. Nel corso del 2021 sono invece stati risolti consensualmente circa 5.100 rapporti di lavoro. L'età media degli interessati è pari a circa 62 anni.

93. vorrei conoscere *se si sono comperate opere d'arte? da chi e per quale ammontare?*

RISPOSTA

Non risulta siano stati effettuati acquisti di opere d'arte negli ultimi 5 anni.

94. vorrei conoscere *in quali settori si sono ridotti maggiormente i costi, esclusi i vs stipendi che sono in costante rapido aumento.*

RISPOSTA

I costi totali passano da 9.002 milioni di euro del 2020 a 9.375 milioni di euro nel 2021, segnando un aumento del 4,1%. Le principali componenti di costo sono rappresentate da:

1. *Il costo del lavoro che segna un decremento del 3%, passando da 5.638 milioni di euro del 2020 a 5.467 milioni di euro nel 2021, imputabile principalmente alla riduzione della componente straordinaria che passa da 434 milioni di euro del 2020 a 232 milioni di euro del 2021 (-202 milioni di euro), solo in parte controbilanciata dalla crescita della componente ordinaria che passa da 5.204 milioni di euro del 2020 a 5.236 milioni di euro del 2021 (+32 milioni di euro). La riduzione della componente straordinaria è principalmente dovuta al minor accantonamento del piano esodi 2021 per sostenere le uscite degli anni 2022 e 2023 alla luce della disponibilità residua del fondo esodi, che ha risentito positivamente dell'applicazione della normativa c.d. Quota 100. La variazione della componente ordinaria rispetto all'anno precedente deriva principalmente dai minori costi registrati nel 2020 durante l'emergenza sanitaria (ricorso al Fondo di Solidarietà, minori costi per incentivazione manageriale MBO e commerciale della forza vendita e altre indennità varie quali ad esempio straordinari e notturni per la ridotta attività svolta durante il lockdown). L'effetto prezzo è in parte controbilanciato dalla riduzione del numero delle risorse impiegate nel periodo (circa 3.300 FTE in meno rispetto al 2020), nonostante l'ingresso delle risorse Nexive (circa 1.200 FTE), a seguito dell'acquisizione del Gruppo avvenuta nel mese di gennaio 2021.*
2. *I costi per beni e servizi che passano da 2.522 milioni di euro del 2020 a 2.873 milioni di euro nel 2021 evidenziando un aumento di 351 milioni di euro legato alla crescita dei costi variabili principalmente dei business pacchi, telecomunicazioni e monetica nonché al consolidamento, a partire dal primo gennaio 2021, del Gruppo Nexive. Il valore al 31 dicembre 2021 dei costi per beni e servizi comprende inoltre le spese sostenute per fronteggiare l'emergenza sanitaria che si attestano a 85 milioni di euro (106 milioni di euro il valore del*

1577

2020). Si rimanda a quanto esposto nella Relazione finanziaria annuale 2021 alla Relazione sulla gestione – Costi Totali.

3. *Gli altri costi ed oneri che passano da 104 milioni di euro del 2020 a 253 milioni di euro nel 2021, registrando una variazione positiva di 149 milioni di euro principalmente per i maggiori accantonamenti netti ai fondi rischi e oneri e in particolare al venire meno di componenti positive una tantum del 2020 ovvero la riduzione di rischi legati alla distribuzione di prodotti del risparmio postale e alla conclusione delle iniziative volontarie di tutela intraprese per il fondo "Europa Immobiliare 1" e "Obelisco".*
4. *I costi per ammortamenti e svalutazioni aumentano passando da 700 milioni di euro del 2020 a 790 milioni di euro del 2021; tale variazione è correlata ai maggiori investimenti realizzati ovvero entrati in funzionamento, rispetto al 2020, principalmente nel comparto ICT.*

95. vorrei conoscere. *VI SONO SOCIETA' DI FATTO CONTROLLATE (SENSI C.C) MA NON INDICATE NEL BILANCIO CONSOLIDATO?*

RISPOSTA

Non esistono società controllate di fatto. Tutte le società controllate da Poste Italiane sono indicate nell'ambito della Relazione Finanziaria Annuale 2021.

96. vorrei conoscere. *CHI SONO I FORNITORI DI GAS DEL GRUPPO QUAL'E' IL PREZZO MEDIO.*

RISPOSTA

Il fornitore del Gruppo Poste Italiane di gas metano per riscaldamento è la società ENI Plenitude S.p.a. selezionata mediante apposita gara ad evidenza pubblica.
Il prezzo medio del gas del 2021 è stato di 59,4 c€/Smc (centesimi di euro/metro cubo standard) comprensivo di accise ed al netto dell'IVA.

97. vorrei conoscere se sono consulenti ed *a quanto ammontano le consulenze pagate a società facenti capo al dr.Bragiotti, Erede, Trevisan e Berger ?*

RISPOSTA

In relazione alla domanda si fa presente che non è possibile fornire una risposta in assenza di informazioni di dettaglio relative alla corretta anagrafica dei soggetti e/o delle eventuali società ad essi collegate.

98. vorrei conoscere. *A quanto ammonta la % di quota italiana degli investimenti in ricerca e sviluppo?*

RISPOSTA

Le spese di ricerca e sviluppo per i servizi e prodotti offerti alla clientela sono indistinguibili dai costi operativi sostenuti nel normale svolgimento del business e non integrano fattispecie suscettibili di capitalizzazione secondo i principi contabili di riferimento. Rilevano, invece, gli investimenti connessi all'attività di sviluppo dei software utilizzati per lo svolgimento dell'attività anche nell'ottica di migliorare i servizi alla clientela e favorirne l'accesso da parte della stessa. Al riguardo, si rimanda a quanto riportato nella Relazione finanziaria annuale 2021.

1578

99. *VORREI CONOSCERE* I COSTI per le ASSEMBLEE e per cosa?

RISPOSTA

Viste le misure di contenimento della diffusione e dei rischi da contagio del virus COVID-19, le attività organizzative dell'Assemblea 2022 si sono limitate alla personalizzazione di una sala interna della sede centrale della Società e, di conseguenza, ai soli servizi accessori di progettazione, produzione e montaggio di pannellature utili allo scopo. L'utilizzo di sistemi aziendali di video conferenza esclude costi aggiuntivi relativi a supporti e strumenti tecnologici. I costi totali sostenuti ammontano, pertanto, a circa 5.000 €.

100. *VORREI CONOSCERE* I COSTI per VALORI BOLLATI

RISPOSTA

I costi per l'acquisto delle carte valori (francobolli) sostenuti nell'esercizio 2021, riferibili a Poste Italiane, ammontano a 1,6 milioni di euro.

101. Vorrei conoscere la tracciabilità dei rifiuti tossici.

RISPOSTA

Si rinvia alla risposta alla domanda n. 47.

102. QUALI auto hanno il Presidente e l'ad e quanto ci costano come dettaglio dei benefits riportati nella relazione sulla remunerazione?

RISPOSTA

L'autovettura della Presidente del Consiglio di Amministrazione è una Audi Q3 e il dettaglio del benefit riportato nella relazione sui compensi corrisposti è pari a € 972,39.

L'autovettura dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è una Alfa Romeo Stelvio e il dettaglio del benefit riportato nella relazione sui compensi corrisposti è pari a € 1.667,95.

103. Dettaglio per utilizzatore dei costi per uso o noleggio di elicotteri ed aerei Quanti sono gli elicotteri utilizzati di che marca e con quale costo orario ed utilizzati da chi? se le risposte sono "Le altre domande non sono pertinenti rispetto ai punti all'ordine del giorno" denuncio tale reticenza al collegio sindacale ai sensi dell'art.2408 cc.

RISPOSTA

Il Gruppo Poste Italiane non ha mezzi di trasporto aereo di proprietà. La società Poste Air Cargo (ex Mistral Air) dispone di aeromobili condotti in leasing utilizzati, nell'ambito della propria attività, come mezzi di trasporto postale.

104. A quanto ammontano i crediti in sofferenza ?

RISPOSTA

Al fine di tenere conto di eventuali posizioni creditorie la cui recuperabilità presenta profili di rischio, il Gruppo ha stanziato, al 31 dicembre 2021, i seguenti fondi svalutazione crediti (si veda al riguardo Nota 6 – Analisi e presidio rischi della Relazione finanziaria annuale 2021):

- *Fondo svalutazione crediti verso clienti per 529 milioni di euro;*

157P

- *Fondo svalutazione crediti verso Controllante per 33 milioni di euro;*
- *Fondo svalutazione crediti verso altri per 188 milioni di euro.*

105. CI SONO STATI CONTRIBUTI A SINDACATI E O SINDACALISTI SE SI A CHI A CHE TITOLO E DI QUANTO?

RISPOSTA

In ottemperanza alle disposizioni legali e contrattuali, Poste Italiane trattiene mensilmente nei confronti di ciascun lavoratore iscritto al sindacato una quota non inferiore allo 0,80% della retribuzione (al netto dei contributi obbligatori), provvedendo al relativo versamento a favore dell'organizzazione sindacale cui il dipendente risulta iscritto.

106. C'e' e quanto costa l'anticipazione su cessione crediti % ?

RISPOSTA

Le società del Gruppo Poste Italiane non hanno effettuato cessioni di crediti commerciali.

107. C'e' il preposto per il voto per delega e quanto costa? Se la risposta e': "Il relativo costo non è specificamente enucleabile in quanto rientra in un più ampio insieme di attività correlate all'assemblea degli azionisti." Oltre ad indicare gravi mancanze nel sistema di controllo, la denuncio al collegio sindacale ai sensi dell'art.2408 cc.

RISPOSTA

Il Rappresentante designato dalla Società ai sensi dell'articolo 135-undecies del TUF è Spafid S.p.A.. Questa società svolge per Poste Italiane anche l'attività di gestione dell'assemblea con riferimento ad una serie di attività quali l'accredito degli azionisti o l'esercizio e il conteggio del voto. Il corrispettivo per tutte queste attività a seguito della diversa modalità con cui si terrà l'assemblea – con la partecipazione esclusiva dei soci tramite il rappresentante designato – è di circa 33.000 euro in totale.

108. A quanto ammontano gli investimenti in titoli pubblici?

RISPOSTA

Al 31 dicembre 2021, il Gruppo Poste Italiane possedeva investimenti in Titoli di Stato iscritti a un valore di 159.415 milioni di euro (si veda al riguardo quanto riportato nella Nota 13 - Ulteriori informazioni della Relazione finanziaria annuale 2021 – Esposizione Debito sovrano).

109. Quanto e' l'indebitamento INPS e con l'AGENZIA DELLE ENTRATE?

RISPOSTA

Al 31 dicembre 2021 i debiti verso INPS, per 327 milioni di euro, riguardavano i contributi previdenziali dovuti all'Istituto per le competenze del personale liquidate e per quelle maturate a tale data. La voce accoglie inoltre le quote relative al TFR ancora da versare. L'ammontare dei debiti per imposte correnti, alla stessa data, è di 16 milioni di euro per il Gruppo Poste Italiane. I debiti sopra indicati non tengono conto dei debiti per sostituto d'imposta e di altri debiti tributari. Le passività indicate non comprendono i fondi per rischi e oneri. Si veda al riguardo anche quanto

1580

riportato alle Note B10 – Altre passività - Debiti verso istituti di previdenza e di sicurezza sociale e C12 – Imposte sul reddito, del capitolo 4. Gruppo Poste Italiane della Relazione finanziaria annuale 2021.

110. Se si fa il consolidato fiscale e a quanto ammonta e per quali aliquote ?

RISPOSTA

Poste Italiane ha aderito al consolidato fiscale nazionale. Al riguardo, le perdite trasferite al consolidato fiscale nonché le eccedenze di ace e di interessi passivi compensati con gli imponibili positivi per il periodo 2021 ammontano a circa 12.853 migliaia di euro, per un corrispondente risparmio di IRES di circa 3.085 migliaia di euro (aliquota al 24%).

Si veda anche quanto riportato nella Relazione finanziaria annuale 2021 alla Nota 2.3 Principi contabili adottati – Imposte.

111. Quanto e' il margine di contribuzione dello scorso esercizio?

RISPOSTA

La classificazione dei costi nel conto economico del Gruppo Poste Italiane avviene per natura e pertanto non è disponibile il dettaglio del margine di contribuzione. Si rimanda comunque a quanto esposto nella Relazione finanziaria annuale 2021 alla Relazione sulla gestione – Performance economiche di Gruppo e delle Strategic Business Unit.

1581

E-MARKET SDIR CERTIFIED

DOMANDE AZIONISTA TOMMASO MARINO

1. Quale dirigente con responsabilità strategiche sovrintende nella struttura che fa capo al collocamento dei buoni fruttiferi? Il Dott. Del Fante quali provvedimenti ha assunto in merito all'articolo che segue? TG Poste ne ha parlato? Dal Corriere della Sera, 04 aprile 2022. "L'Antitrust indaga su Poste Italiane per possibili pratiche commerciali scorrette nel collocamento di Buoni Fruttiferi Postali. Ne ha dato notizia Adiconsum Sardegna, che assieme al Codacons di Trani ha presentato un esposto all'Autorità garante della concorrenza e del mercato dopo aver ricevuto denunce da numerosi risparmiatori. Al centro della istruttoria avviata dall'Antitrust, la carenza di informazioni date agli utenti in particolare sui termini di scadenza dei Buoni Fruttiferi Postali e delle conseguenze in caso di mancata richiesta di rimborso entro i termini di prescrizione, che – sostiene Adiconsum – «hanno indotto in errore numerosi risparmiatori portandoli a perdere tutti i risparmi investiti»". https://www.corriere.it/economia/risparmio/22_aprile_04/poste-italiane-indagine-antitrust-collocamento-buoni-fruttiferi-postali-177a1d60-b403-11ec-a8ea-1989748a429c.shtml?refresh_ce-cp

   RISPOSTA

   Il dirigente con responsabilità strategiche che sovrintende alle attività in questione è Guido Nola, nella sua qualità di Responsabile della Funzione BancoPosta.
   Poste Italiane ritiene di aver sempre operato nel rispetto della normativa vigente, avendo fornito strumenti idonei a verificare l'esatta data di scadenza e prescrizione dei buoni postali cartacei soggetti per legge a prescrizione). Poste ha fornito tutte le evidenze del caso all'Autorità.

2. In materia di buoni fruttiferi, quanti sono quelli andati in prescrizione? Chi incamera il denaro relativo ai buoni fruttiferi scaduti? A quanto ammonta l'ammontare di buoni fruttiferi prescritti?

   RISPOSTA

   Ad andare tecnicamente in prescrizione sono unicamente i Buoni Fruttiferi Postali rappresentati da documenti cartacei, che si prescrivono trascorsi dieci anni dalla relativa data di scadenza. La prescrizione dei Buoni Fruttiferi Postali cartacei determina la decadenza dal diritto al rimborso sia del capitale investito, che degli interessi maturati (art.8, comma 1, D.M. 19 dicembre 2000). La titolarità dei Buoni Fruttiferi Postali cartacei emessi dal 18 novembre 1953 fino al 13 aprile 2001 è del Ministero dell'economia e delle finanze e l'importo dei Buoni si prescrive pertanto a favore del Ministero stesso. La titolarità dei Buoni Fruttiferi Postali cartacei emessi dal 14 aprile 2001 è di Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. in qualità di organo emittente e l'importo dei Buoni si prescrive a favore del Fondo istituito presso il Ministero dell'economia e delle finanze per indennizzare i risparmiatori vittime di frodi finanziarie e che hanno sofferto un danno ingiusto non altrimenti risarcito (art. 1, comma 345-quinquies, L. 23 dicembre 2005, n. 266).
   Tra il 2020 e il 2021 si sono prescritti circa 367.000 buoni per un ammontare di circa 404 mln/euro. Si precisa che i buoni fruttiferi postali cartacei prescritti durante

1582

il periodo emergenziale Covid-19 (tra il 1° febbraio 2020 e il 31 luglio 2021) sono stati esigibili fino al 30 settembre 2021.

3. Il Gruppo Poste Italiane ha dato avviso formale ai detentori di buoni fruttiferi dell'imminente prescrizione di questi?

RISPOSTA

Si precisa che ciascun cliente, successivamente alla sottoscrizione dei buoni fruttiferi postali, può consultare, gratuitamente e senza necessità di accesso con credenziali, sul sito di Poste Italiane (www.poste.it) la pagina dedicata a buoni fruttiferi postali, nell'ambito della quale – tramite l'utilizzo di un tool che si attiva con il semplice inserimento della sola data di sottoscrizione del BPF, dell'importo e della relativa tipologia (senza quindi l'inserimento di ulteriori dettagli, quali ad esempio il numero di emissione, la serie o l'Ufficio Postale di emissione) – sono reperibili tutte le informazioni essenziali inerenti il BFP sottoscritto, tra cui la durata e la relativa data di prescrizione. Analoghe informazioni sono disponibili presso gli Uffici Postali.

4. Federconsumatori ha impugnato la decisione del Tribunale di Roma, con cui lo stesso ha rigettato con ordinanza le sue richieste in materia di buoni fruttiferi? Secondo Poste perché la capitalizzazione degli interessi sui buoni fruttiferi è da intendersi al netto e non al lordo?

RISPOSTA

Si conferma l'impugnazione da parte di Federconsumatori.
La trattazione del reclamo avanti la Corte di Appello di Roma è stata rinviata dalla Corte all'udienza del 12 luglio 2023.
Poste Italiane – che non è proprietaria dei fondi impiegati nel contesto del c.d. risparmio postale e che non determina le modalità di calcolo dei rimborsi ed egualmente quelle di applicazione della ritenuta fiscale – si limita a collocare sul mercato i buoni e provvede soltanto a dare puntuale applicazione alle determinazioni ricevute dal soggetto emittente e ad eseguire compilative operazioni di calcolo aritmetico.
La modalità di calcolo degli interessi al netto della ritenuta fiscale è espressamente prevista dall'art. 7 del D.M. 23.06.1997. Tale provvedimento – regolarmente pubblicato in Gazzetta Ufficiale e ad oggi perfettamente vigente ed efficace – ha disposto, con estrema precisione, che il calcolo degli interessi andava eseguito al netto della ritenuta fiscale virtualmente applicabile e né Poste né il soggetto emittente potevano agire in violazione di esso.

5. In quanti casi, dove e presso quali enti pubblici il Gruppo Poste nel 2021 ha opposto vincoli su somme depositate, pur non rivestendo la qualità di tesoriere? La domanda non è casuale, perché è fatto notorio come qualche anno fa (Assemblea degli azionisti Poste 2018, pagg. 23-26), il sig. Gianfranco D'Atri, professore non ordinario dell'Università della Calabria, abbia evidenziato come Poste fosse stata condannata in merito dal Tribunale di Cosenza, in una causa avviata dal Comune di tale città.

RISPOSTA

Si fornisce riscontro in relazione a Poste Italiane S.p.A., mentre Il riferimento ad eventuali atti di altre società non è pertinente.

1583

Come già rappresentato, in tutti i casi in cui è notificato a Poste Italiane un pignoramento nella veste di "terzo pignorato", tenuto conto degli obblighi posti a carico del "custode" dal codice di procedura civile, la Società appone sempre i vincoli (nei termini previsti dalla normativa vigente).
Gli enti locali per i quali risultano attivi vincoli pignoratizi sono regioni, province, comuni, comunità montane, unione di comuni; nel complesso, gli enti pignorati nei cui confronti Poste non svolge il ruolo di tesoriere, sono circa 1200.

6. A tale riguardo, mi consta che la sentenza di primo grado sia stata confermata in appello in data 26/02/2021. E' stato interposto ricorso in Cassazione? Con quale esito? La vittoria del Comune di Cosenza nei confronti di Poste devesi alla persona dell'avv. Agostino Rosselli, dipendente del Comune di Cosenza. La sentenza che condanna Poste a E. 11.000 di spese legali, conferma il risarcimento a carico di Poste Italiane, di oltre E. 1700.000 al Comune di Cosenza, è stata firmata dalla dott.ssa Francesca Romano, presidente della III sez. civile della Corte d'Appello di Catanzaro. Qual è stato il costo delle cause di primo e secondo grado, per noi patrocinate dagli avvocati Antonio Catricalà, Damiano Lipani e Giorgio Mazzone? Avete presentato ricorso in Cassazione? Con quale esito?
RISPOSTA
Nei confronti della decisione della Corte di Appello di Catanzaro di cui trattasi è stato presentato ricorso per Cassazione, a tutt'oggi pendente. Si precisa che, come specificatamente indicato in sentenza, la condanna per 1.7mln cui si fa riferimento nella domanda "non comporta alcun rischio di perdita per la convenuta [Poste Italiane]", trattandosi soltanto della sostanziale restituzione al comune di Cosenza delle somme che erano state vincolate.

7. In Italia in quanti casi abbiamo, in quanto Gruppo, apposto vincoli su somme depositate di enti pubblici, senza che rivestissimo la qualità di tesoriere?
RISPOSTA
Si veda riscontro fornito in relazione alla domanda 5.

8. L'avv. Antonio Catricalà quante su quante cause ci ha seguito a tutt'oggi? Quante sono quelle che sta seguendo?
RISPOSTA
Allo studio legale Lipani Catricalà sono stati affidati 28 contenziosi del quali 20 ancora pendenti.

9. Come si chiama il responsabile di Revisione Interna di BancoPosta? Sono state individuate criticità a suo carico?
RISPOSTA
Il Responsabile della funzione Revisione Interna di BancoPosta è il dott. Stefano De Cadilhac il quale possiede tutti i requisiti di professionalità e onorabilità previsti dalla normativa di vigilanza.

10. Cos'è il rischio IT, che Bankitalia ha chiesto a due società del Gruppo di migliorare?
RISPOSTA

Secondo la definizione di Banca di Italia il rischio ICT è il «Rischio di incorrere in perdite economiche, di reputazione e di quote di mercato in relazione all'utilizzo di tecnologia ICT. Nella rappresentazione integrata dei rischi aziendali a fini prudenziali (ICAAP), tale tipologia di rischio è considerata, secondo gli specifici aspetti, tra i rischi operativi, reputazionali e strategici».
Dal punto di vista più tecnologico, il punto di riferimento è lo standard internazionale ISO/IEC 27000 – Information Technology – Security Techniques – Information Security Management Systems, secondo il quale il rischio informatico è la possibilità che una o più minacce sfruttino una o più vulnerabilità di uno più asset informativi e compromettano la disponibilità, integrità e riservatezza delle informazioni da essi trattate.

11. Quanti e quali tipi d'incidenti operativi il Gruppo ha subito?
RISPOSTA
Durante il 2021 non sono stati registrati incidenti che hanno richiesto il coinvolgimento del Comitato di Crisi.
I livelli di disponibilità dei servizi offerti da Poste Italiane hanno registrato miglioramenti importanti rispetto agli anni precedenti.
I disservizi riscontrati legati prevalentemente a indisponibilità temporanea dell'infrastruttura applicativa sono stati sempre indirizzati con tempestività.

12. Dalle risultanze audit trasmesse al Collegio Sindacale, emergono profili di inadeguatezza, segnalati dall'Organo di Controllo Interno: quali sono e quali società del Gruppo riguardano? Sono emerse responsabilità di dipendenti? Come si sta pensando di porvi rimedio? Trai dirigenti con responsabilità strategiche chi vi sovrintende?
RISPOSTA
Le risultanze richiamate, che si inquadrano all'interno di una valutazione di complessiva adeguatezza del Sistema di Controllo Interno, sono relative ad aree di miglioramento e/o rafforzamento dei controlli interni dei processi aziendali, con particolare riferimento alla capacità di intercettare tempestivamente e/o prevenire i rischi. Le stesse, nel 2021, hanno interessato oltre alla Capogruppo le seguenti società: SDA Express Courier, Patenti Via Poste, Europa Gestioni Immobiliari, Postel, PostePay, Poste Air Cargo, BancoPosta Fondi SGR, Address Software, Poste Motori, Sennder, Consorzio Logistica e Pacchi, Poste Vita, Poste Assicura, Poste Welfare Servizi, Poste Insurance Broker e Indabox.
A fronte delle criticità segnalate il management aziendale ha prontamente adottato Piani di azione volti al loro superamento o contenimento entro limiti di accettabilità.
Le responsabilità individuali, emerse dalle verifiche, sono state regolarmente gestite attraverso l'applicazione del sistema disciplinare contrattualmente definito, e in nessun caso hanno riguardato figure apicali.

13. Cos'è il SIGR cui fa riferimento il Collegio Sindacale nella sua relazione?
RISPOSTA
Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (il "SCIGR") è quell'insieme di regole, procedure e strutture organizzative volto a consentire l'identificazione, la

1585

misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi aziendali nell'ambito del Gruppo Poste Italiane.
In particolare, il SCIGR concorre ad assicurare la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti nonché dello statuto sociale e delle procedure interne.
Il SCIGR riveste, dunque, un ruolo centrale nell'organizzazione aziendale, contribuendo all'adozione di decisioni consapevoli e coerenti con la propensione al rischio, nonché alla diffusione di una corretta conoscenza dei rischi, della legalità e dei valori aziendali.

14. Come si chiama il Capo della Funzione Antiriciclaggio? Quale grado di preparazione ha? E' laureato in cosa?
RISPOSTA
Dott. Antonio Graziano, già Colonnello della Guardia di Finanza con oltre 30 anni di servizio nel Corpo, laureato in "Scienze della sicurezza economico finanziaria" e master di II livello in "Sicurezza, coordinamento interforze e cooperazione Internazionale"

15. Delle 9 contestazioni d'antiriciclaggio notificate a Poste nel 2021 a cura del Ministero dell'Economia, a parte quelle relative alla mancata apposizione di non trasferibilità degli assegni, quali casi hanno riguardato? Abbiamo perciò stesso subito sanzioni da parte del Ministero dell'Economia?
RISPOSTA
Le n.9 contestazioni antiriciclaggio notificate nel 2021 sono relative a violazioni degli obblighi in materia di trasferibilità dei titoli (n.8) ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 231/07 e di segnalazione di operazione sospetta (n.1) ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 231/07. In particolare per il contesto avente ad oggetto l'omessa segnalazione di operazione sospetta: i) Poste Italiane risponde in qualità di obbligato solidale per la violazione contestata dalla Guardia di Finanza al responsabile principale identificata nella Direttrice di un Ufficio Postale ii) il procedimento amministrativo non si è ancora concluso e, ad oggi, non risulta ancora emesso il relativo decreto sanzionatorio a cura del Ministero dell'Economia e Finanze.

16. Quali sono state le operazioni con parti correlate poste in essere da BancoPosta, esaminate dal Collegio Sindacale? Per quale valore complessivo? Chi riguardavano?
RISPOSTA
Il Collegio Sindacale nel 2021 ha partecipato a tutte le riunioni del Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati nelle quali sono state esaminate 10 operazioni con parti correlate e soggetti collegati relative al Patrimonio BancoPosta.
Le operazioni in questione, per un valore complessivo di 7.557 milioni di euro (di cui 7.400 milioni di euro relativi all'accordo con Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.), sono state realizzate con le seguenti controparti: il Ministero dell'Economia e delle Finanze, Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. e due società appartenenti al medesimo gruppo, PostePay S.p.A., BancoPosta Fondi S.p.A. e Enel S.p.A.
Non sono state poste in essere operazioni con soggetti collegati di maggiore

1586

rilevanza che abbiano richiesto, ai sensi della Linea Guida "Gestione delle operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati" adottata dalla Società in data 24 giugno 2021 e pubblicata sul sito di Poste Italiane, il parere preventivo del Collegio Sindacale.

17. Quali soggetti rilevanti di Gruppo e persone legate ad esse sono stati coinvolti in operazioni con parti correlate? Per quali importi complessivi?
RISPOSTA
Con riferimento all'esercizio 2021, non sono state rilevate operazioni effettuate con Dirigenti con Responsabilità Strategiche, Esponenti aziendali o Material Risk Taker e loro stretti familiari.

18. Nell'ambito di operazioni con parti correlate, quali e quante persone fisiche e giuridiche sono state coinvolte in operazioni di Maggiore Rilevanza?
RISPOSTA
Nel corso dell'esercizio 2021, sono state esaminate dal Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati 2 operazioni di Maggiore Rilevanza, una con PostePay S.p.A. e l'altra con Cassa Depositi e Prestiti.
Entrambe le operazioni risultano rilevanti ai sensi della normativa Banca d'Italia applicabile al patrimonio BancoPosta, mentre solo l'accordo con Cassa Depositi e Prestiti è rilevante anche ai fini della disciplina Consob, come meglio declinato nella Linea Guida "Gestione delle operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati" adottata dalla Società in data 24 giugno 2021 e pubblicata sul sito di Poste Italiane, a cui si rinvia.
Per ulteriori informazioni riguardanti le operazioni di Maggiore Rilevanza si rinvia a quanto riportato nella Relazione Finanziaria annuale 2021 a pag. 425-426.

19. Quanti sono stati gli amministratori di Gruppo, che a causa di operazioni con parti correlate si sono astenute nei rispettivi CDA, per conflitti d'interesse? Quali sono stati i principali conflitti d'interessi di Gruppo riscontrati nel 2021?
RISPOSTA
Nell'ambito delle operazioni infragruppo non si rilevano situazioni di conflitto di interessi, se non quelle – di carattere esclusivamente formale – relative alle posizioni di dirigenti del Gruppo che ricoprono l'incarico di consiglieri di amministrazione presso le società controllate.

20. Con riferimento alle Operazioni di Minor Rilevanza, il relativo Comitato quanti casi ha esaminato? In quanti e quali casi detto Comitato ha espresso parere negativo o condizionato?
RISPOSTA
Nel corso dell'esercizio 2021, il Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati ha esaminato 12 operazioni di Minore Rilevanza. Il Comitato non ha espresso pareri negativi o condizionati.

21. Da chi è composto il Comitato Parti Correlate? E' accaduto che un membro del Comitato Parti Correlate fosse incorso in relative operazioni che lo riguardassero?

1587

RISPOSTA

Il Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati è composto da:

- *Avv. Elisabetta Lunati (Presidente)*
- *Avv. Bernardo De Stasio*
- *Dott.ssa Mimi Kung*

Nel corso dell'esercizio 2021 non sono state effettuate operazioni con componenti del Comitato.

22. Cosa sono le "Operazioni Escluse" esaminate dal Collegio Sindacale?

RISPOSTA

Le Operazioni Escluse sono specifiche ipotesi di operazioni con parti correlate e soggetti collegati rientranti nei casi di esclusione dall'applicazione di alcuni degli adempimenti indicati nel par. 4.2 della Linea Guida "Gestione delle operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati" adottata dalla Società in data 24 giugno 2021 e pubblicata sul sito di Poste Italiane, a cui si rinvia.

Le operazioni escluse esaminate dal Collegio Sindacale sono quelle oggetto di informativa ai sensi del par. 4.6.1 della suddetta Linea Guida.

23. In merito all'incontro col Dirigente Preposto dello scorso 21 marzo, in merito all'esame del sistema di controllo interno sull'informativa finanziaria, il Collegio Sindacale si è solo attenuto alla Relazione del Dirigente o ha svolto verifiche in proprio? In caso affermativo, quali verifiche sono state svolte dal Collegio e in quali casi specifici sono stati individuate criticità? Come si chiama il Dirigente Preposto?

RISPOSTA

Il Collegio Sindacale, nell'ambito dell'attività di vigilanza e di monitoraggio del processo di informativa finanziaria di propria competenza e in linea con quanto previsto dalla Linea Guida sul Sistema di Controllo Interno sull'Informativa Finanziaria (SCIIF), ha esaminato, in riunione congiunta con il Comitato Controllo e Rischi, gli esiti delle attività di valutazione sul SCIIF rappresentate dal Dirigente Preposto nella Relazione Annuale sulla valutazione del sistema di controllo sull'informativa finanziaria di società. Il Dirigente Preposto di Poste Italiane è Alessandro Del Gobbo.

24. Di quant'è stato l'aumento dei compensi ad amministratori che partecipano a comitati endoconsiliari? Come si chiamano gli amministratori che l'hanno ottenuto? Il Comitato per le Remunerazioni, promotore della proposta, da chi è presieduto?

RISPOSTA

Nel paragrafo 2.2 Consiglio di Amministrazione, della Prima Sezione della Relazione sulla Politica in Materia di Remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021, è rappresentata la composizione dei comitati endoconsiliari, nel paragrafo 4.3 Consiglio di Amministrazione, del medesimo documento, sono indicati i compensi applicabili dal 2022. Infine nel paragrafo 1.4 Altri Amministratori, della Seconda Sezione della Relazione sulla Politica in Materia di Remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021, sono evidenziati i compensi per i comitati endoconsiliari di competenza del 2021.

25. Che sta succedendo alle consegne in Toscana? Chi ne dirige il servizio? TV Marche sostiene non si facciano molte consegne della posta e i rappresentanti dei consumatori vogliono informarne l'Antitrust: https://www.tvprato.it/2022/02/poste-toscana-disastro-consegne-aduc-segnalera-allagcom/

RISPOSTA

Nel periodo di febbraio 2022 Poste Italiane ha messo in atto ogni azione necessaria a mantenere alto il livello di qualità del servizio di recapito, nonostante la situazione di emergenza sanitaria abbia avuto inevitabili ripercussioni anche sull'operatività dei propri portalettere. L'aumento dei volumi di posta e di pacchi lavorati, registrato in quei mesi, presumibilmente può aver comportato dei rallentamenti nel recapito che sono gradualmente migliorati compatibilmente con l'evoluzione della crisi pandemica che, in particolare nei mesi di dicembre e gennaio, ha colpito anche Poste Italiane, come tutte le altre strutture del Paese.

L'obiettivo dell'Azienda è stato ed è tuttora, quello di garantire sempre e comunque il miglior servizio ai cittadini, secondo le possibilità organizzative e nel rispetto delle regole a tutela della salute dei clienti e del personale.

26. Con riferimento a un atto ex art. 2408 c.c., inoltrato al Collegio Sindacale di Poste nel 2021 al fine di verificare, tramite mia esperienza subita, disservizi di SDA a tutela di migliaia di utenti che ogni anno subiscono inconvenienti dello stesso genere, domando: perché il Collegio Sindacale abbia ritenuto che io sia stato l'unica vittima di ritardi e inadempienze da parte di SDA in Italia? Il Collegio Sindacale e gli AD di Poste e SDA hanno preso atto che lamentavo la mancanza totale di funzionamento del numero verde SDA 800336622 e che perciò stesso dovesse presumersi che tale numero non funzionasse neppure per la generalità dell'utenza? Ha senso in simile vicenda parlare di un singolo caso relativo a un ritardo di consegna pacco SDA di circa 10 gg., come è stato fatto nel caso di specie da parte del Collegio Sindacale? Non sarebbe stato opportuno aprire un'indagine conoscitiva, intesa a verificare quante persone all'anno siano coinvolte in identici disagi? E allora chiedo agli interlocutori di Poste: ci dite quanti e di che tipo siano stati i reclami nel 2021 nei confronti di Poste e SDA in materia di spedizioni? E' normale che Poste accetti un servizio di spedizione che poi l'utente scopra essere effettuato dalla controllata SDA? E' vero o non è vero che Poste solitamente è molto più puntuale di SDA? E allora perché non esplicitare al consumatore che spedisca un pacco da Poste, chi ne porti a compimento la spedizione ? E potrebbe essere che i ritardi di SDA siano dovuti al fatto che tale controllata assuma altri incarichi privati, ovvero un'attività parallela, che nulla ha a che spartire con il servizio di Poste Italiane? L'attività che SDA effettua per conto di Poste, ha la precedenza quale servizio pubblico, rispetto alla sua parallela attività privata? Ecco, il Collegio Sindacale invece di restringere il campo alla singola problematica del sottoscritto, bene avrebbe fatto ad ampliarla a tutti gli altri utenti. Non a caso scrivevo al Collegio: "Trasmetto a piè pagina le opinioni su SDA trovate in internet, che rispecchiano totalmente la mia esperienza di questi giorni con tale società. Il problema del sottoscritto è praticamente quello di migliaia di persone! E' impossibile parlare con qualcuno del numero verde 800336622 dedicato ai reclami. Vorrei ricordare al dott. Del Fante

158P

(co-destinatario, n.d.r.) che Poste ha la Direzione e il Coordinamento di SDA, se le cose non funzionano è soprattutto colpa di chi non utilizza appieno le prerogative da manager... Chiedo che il servizio di Poste, sempre efficiente, non sia confuso con quello di SDA e si renda noto al consumatore quando spedendo con Poste si spedisca con tale corriere, cosa che a me non era stata per niente chiarita". Dunque, a costo di ripetermi, perché il Collegio Sindacale non ha preso atto delle lamentele degli utenti ai seguenti indirizzi? Il https://it.trustpilot.com/review/www.sda.it; https://opinioni.it/poste-italiane/; https://bussola-pro.com/736115/sda-express-courier ... E si potrebbe continuare all'infinito.

RISPOSTA

Poste Italiane si avvale, da sempre, della propria controllata SDA per le attività di logistica e recapito dei propri prodotti di corriere espresso e pacchi, compreso il pacco ordinario.

Pertanto, rispetto ai servizi del comparto pacchi/corriere espresso che fanno attualmente parte dell'offerta di Poste (compresi i servizi transitati da SDA a Poste con l'operazione di scissione parziale del novembre 2019), SDA svolge, per conto di Poste, esclusivamente attività strumentali all'erogazione del servizio che fa interamente capo a Poste. Ne deriva che Poste Italiane è l'unica responsabile della corretta esecuzione del servizio verso gli utenti, in qualità di mittenti e destinatari degli invii (cfr. art. 14 del D.Lgs. 261/99 e s.m.i.). Questi ultimi, infatti, qualora intendano segnalare disservizi o presentare reclami, devono utilizzare i canali di contatto di Poste, disponibili sul sito web della Società (numeri verdi 803.160 per la clientela retail e 800.160.000, per la clientela contrattualizzata, posta elettronica ecc.)

Nel corso dell'anno 2021 il complessivo dei reclami pervenuti da parte della clientela relativamente al prodotto "pacchi" è stato di 102K, in netto miglioramento verso il 2020 facendo registrare un -17%.

Il tasso di reclamo (reclami su pacchi spediti) misurato lo scorso anno è stato di 1 a 18K anch'esso in netto miglioramento verso l'anno precedente che invece registrava un tasso pari a 1 su 3,6K.

Riguardo al numero verde 800336622, si evidenzia che tale numerazione è quasi totalmente in self caring per le esigenze di tracciatura dedicata all'assistenza dei prodotti "Extra Large" e "Poste Delivery Business", fatta eccezione per la scelta 2.2.2, selezione dedicata alla prenotazione di ritiro a domicilio reso "Poste Delivery Business" che cade sempre su operatore.

27. Con riferimento ad altro mio atto ex art. 2408 c.c., risalente all'ottobre 2021 e indirizzato a Poste, il Collegio Sindacale nell'archiviare la mia istanza ha dichiarato di voler monitorare la questione concernente 11 milioni di sanzione al Gruppo da parte dell'Antistrust, senza che il Collegio, anche stavolta, abbia trovato la benché minima responsabilità. Ebbene il Collegio quando ha eseguito l'ultimo monitoraggio? Il Collegio a riguardo ha scritto a Consob? Ha ricevuto risposte dall'organo di controllo?

RISPOSTA

Il Collegio Sindacale ha gestito la denuncia non rilevando un fatto censurabile, comunque come indicato anche nella Relazione agli azionisti, ha continuato a

1590

monitorare il contenzioso proposto dalla Società dinanzi al TAR del Lazio. A detto riguardo si fa presente che il Collegio Sindacale in uno specifico incontro tenutosi a gennaio 2022 con la funzione CA/AL ha ricevuto un aggiornamento sullo stato del ricorso avverso il provvedimento dell'AGCM presentato da Poste dinanzi al TAR. In ultimo, si fa presente che la comunicazione alla Consob presuppone che sia stata accertata la sussistenza di fatti censurabili.

28. Quanti sono i consulenti che lavorano tra i dipendenti di Poste, con partita IVA? Che tipo di lavoro svolgono? L'Ispettorato del lavoro ha mai formulato contestazioni in proposito? Il suicida di cui qui parla il periodico era infatti un consulente di Poste. https://roma.fanpage.it/roma-uomo-si-suicida-lanciandosi-dal-palazzo-delle-poste-delleur-ha-fatto-un-volo-di-30-metri/

RISPOSTA

Non abbiamo consulenti con partita IVA tra i dipendenti di Poste Italiane.
Con riferimento al suicidio menzionato, lo stesso, a seguito degli accertamenti di tutte le Autorità competenti, è stato imputato a motivi strettamente familiari/ personali. Nessun addebito e/o contestazione è stata mossa al Gruppo Poste.

29. Di quanto sono cresciuti percentualmente gli emolumenti del management?

RISPOSTA

Gli emolumenti del management sono evidenziati nella Seconda Sezione della Relazione sulla Politica in Materia di Remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021 e alla Seconda Sezione della Relazione sulla Politica in Materia di Remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020, in particolare nelle tabelle, contenute nei due documenti, si può individuare un confronto con gli ultimi due anni (2021 e 2020).

30. Su quali tipi d'investimenti azionari abbiamo subito oltre 5 milioni di minusvalenze, rispetto a poco più di due dello scorso anno?

RISPOSTA

La domanda non è chiara. Per ulteriori dettagli si rimanda alla sezione della Nota A6 - Attività finanziarie – Azioni FVTOCI del capitolo 4. Gruppo Poste Italiane e alla sezione della Nota A6 - Attività finanziarie – Azioni FVTOCI del capitolo 5. Poste Italiane SpA della Relazione Finanziaria Annuale 2021.

31. Quante azioni di Mediobanca e Unipol abbiamo?

RISPOSTA

Il Gruppo Poste possiede partecipazioni azionarie nei Gruppi Unipol e Mediobanca per valori non significativi nell'ambito degli investimenti detenuti da Poste Vita (classe D).

32. Quali importi di compravendite abbiamo investito in società facenti capo a consiglieri d'amministrazioni di Gruppo e con quali risultati?

RISPOSTA

Non risultano evidenze.

1591

33. In quali e quanti casi Poste ha ricevuto un affidamento diretto di tesoreria e cassa? Da parte di quali enti pubblici? Poste rispetta la decisione dell'AGCM, che ha sancito in materia un contrasto con la libera concorrenza? https://www.lentepubblica.it/wp-content/uploads/2019/04/AgcmAS1574.pdf

RISPOSTA

Si rinvia alle risposte di cui alle domande n. 5 e n. 7.

34. Il dott. Del Fante è stato o sarà nominato nella società che gestisce il Giubileo? Non ci sono incompatibilità con la gestione di Poste e soprattutto come troverà il tempo per occuparsi anche di tale terzo incarico?

RISPOSTA

Si precisa che l'interessato non assumerà incarichi esecutivi e pertanto la posizione dell'Amministratore Delegato è in linea con le prescrizioni di cui al D.M. 23 novembre 2020, n. 169, in materia di limiti al cumulo degli incarichi.

35. A quanto ammontano i depositi in Italia, non più reclamati a seguito di decesso dei titolari? Come vengono gestite tali somme? La ricerca dei parenti è stata fatta per tutti o per alcuni non è avvenuta?

RISPOSTA

Con riferimento ai depositi su Libretto Postale e su conti correnti postali, le uniche informazioni disponibili sono relative alla loro dormienza, che non è necessariamente collegata al decesso.

In particolare, il numero dei Libretti Postali che nel mese di maggio 2022 saranno devoluti al Fondo gestito da Consap, istituito ai sensi dell'art. 1, comma 343, della legge n. 266/2005, è pari a circa 17.000 libretti, per un valore complessivo di quasi 22 milioni di euro.

Per quanto invece attiene ai conti correnti BancoPosta, il numero dei rapporti andati in dormienza e che saranno pertanto chiusi a maggio 2022 è pari a circa 500. Con riferimento alla dormienza dei Libretti Postali (per cui sono previste dalla legge forme di pubblicità specifiche) e dei conti correnti BancoPosta, BancoPosta, come tutti gli intermediari, non ricerca attivamente gli eredi in quanto non noti.

36. Poste fa parte di gruppi indagati dal Dis? Come stiamo applicando le sanzioni internazionali?

RISPOSTA

Non risultano indagini del D.I.S. nei confronti delle Società del Gruppo e non risultano irrogate sanzioni internazionali.

In ogni caso, in relazione agli obblighi derivanti dalle sanzioni di natura finanziaria imposte nei confronti della Russia e della Bielorussia in seguito alle azioni che compromettono o minacciano l'integrità territoriale, la sovranità e l'indipendenza dell'Ucraina, Poste Italiane ha adottato misure di controllo rafforzate al fine di: i) "congelare" i fondi e le risorse economiche dei soggetti che in qualità di controparti "finanziarie" del Gruppo Poste Italiane sono state sanzionate dall'Unione Europea e dagli Organismi Internazionali ii) verificare preventivamente l'operatività valutata a maggior rischio collegata con clienti e trasferimenti transfrontalieri riconducibili a Russia o Bielorussia.

1592

37. L'anno scorso, con domanda preassembleare n. 4 chiedevo conto del caso singolare di Livio Raimondo e Alessandro Melzi: entrambi occupavano (e immagino occupino ancora) identiche cariche rispettivamente di presidente e ad-dg in Anima SGR e Anima Holding. Altri es. di doppi incarichi riguardano anche membri dei rispettivi CDA di tali società. La risposta di Poste l'anno scorso è stata che la questione non avesse attinenza con i punti all'ordine del giorno. E dunque tali società non sono inserite nel consolidato? O i soci non possono chiedere informazioni sulle persone che gestiscono società del Gruppo? Non Vi pare d'essere stati poco trasparenti in proposito? In ogni caso, per come stanno le cose, possiamo dire che la controllante Anima Holding ha la direzione e coordinamento di Anima SGR e quindi che entrambi i suddetti amministratori svolgano il ruolo di controllori e controllati? Nessun organo di Poste ha esaminato tale apparente conflitto d'interessi?

RISPOSTA

Poste Italiane detiene una partecipazione pari al 11% delle azioni di Anima Holding SpA; i consiglieri Raimondi e Melzi D'Eril non sono di designazione Poste.

38. Con la domanda pre-assembleare n. 5/2021, chiedevo di quante polizze i suddetti amministratori godessero, non di quali, richiesta quest'ultima, che certamente comunque non avrebbe violato nessun dato riservato, eppure mi è stata opposta riservatezza in materia.
E' vero che i suddetti godano di molte polizze ciascuno a carico del Gruppo? E, dal momento che le paghiamo quali soci, possiamo almeno sapere quante polizze di costoro rappresentino un duplicato di doppi incarichi nell'ambito del Gruppo?

RISPOSTA

Si precisa che i signori Livio Raimondo e Alessandro Melzi, così come l'anno passato, non ricoprono alcuna carica all'interno del Gruppo Poste Italiane.
Per quanto concerne la richiesta relativa alle informazioni sulle polizze di Poste Vita e/o Poste Assicura eventualmente ascrivibili ai soggetti indicati, trattandosi di dati riservati e tutelati dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali, non è consentito diffondere tali informazioni se non in casi previsti dalle norme applicabili.

39. In materia di Cybersecurity e/o altri settori, quali società del cosentino sono state incaricate dal Gruppo? Pare che lì siano più bravi nella fornitura di servizi. Per cosa esattamente e per quali importi? Negli ultimi 5 anni quanti e quali incarichi abbiamo ad esse elargito?

RISPOSTA

In materia di Cybersecurity e/o altri settori, non risultano attività specifiche incaricate dal Gruppo. Nel tempo è stato istituito a Cosenza il Distretto Cyber Security, nel quadro dei fondi PON finalizzati alla "Ricerca e Competitività 2007-2013" stanziati dal MIUR. Tale progetto è stato concluso con diversi benefici, sia sul fronte tecnico scientifico della cybersecurity, sia sul fronte della formazione specialistica di diversi giovani neolaureati che sono stati formati ed avviati alle tematiche della Cybersecurity. Il progetto finanziato si è concluso con successo da alcuni anni.

1593

40. Come si chiama Il Magistrato della Corte dei Conti? Che tipi di rilievi può formulare? Anche quest'anno non ne ha formulati? Questa è una notizia molto positiva per il Gruppo, perché significa che non facciamo mai errori. Sono curioso: ci dite l'ultima formulazione storica in cui la Corte dei Conti ci abbia formulato rilievi?

RISPOSTA

Il Magistrato della Corte dei conti delegato al controllo sulla gestione finanziaria di Poste Italiane, ai sensi dell'art. 12 della legge n. 259/1958, è il dr. Piergiorgio Della Ventura, il cui incarico è stato deliberato dal Consiglio di Presidenza, organo di autogoverno della magistratura contabile, con decorrenza dal 1° gennaio 2020.

Per quel che riguarda le specifiche funzioni, il Magistrato della Corte dei conti delegato al controllo, secondo quanto dispone la norma sopra citata, assiste alle sedute del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Controllo e Rischi e del Collegio Sindacale; la sua attività si sostanzia nella predisposizione, con cadenza annuale, di un'apposita relazione con cui la Corte riferisce al Parlamento il risultato del controllo eseguito sulla gestione finanziaria dell'ente sottoposto a controllo. La relazione, redatta dal magistrato delegato, viene approvata e deliberata dalla Sezione per il controllo sugli enti, il cui Collegio è composto da 11 magistrati ed è quindi inviata al Parlamento e al Governo, nonché pubblicata sul sito web della Corte dei conti e dello stesso ente interessato.

Tale relazione, che si esprime su tutta l'attività posta in essere dalle società Gruppo nel corso dell'ultimo anno, può naturalmente contenere qualsiasi osservazione, considerazione, rilievo, esortazione; trattandosi di documento pubblico, disponibile su web in versione integrale, può essere acquisito, visionato e analizzato da chiunque.

Da ultimo, per quel che riguarda le specifiche evenienze in cui la Corte dei conti abbia formulato rilievi, è sufficiente esaminare le relazioni deliberate negli ultimi anni dalla magistratura contabile su Poste italiane S.p.A. – tutte, si ripete, disponibili in versione integrale su internet – per rendersi conto di quanti e quali "rilievi" o osservazioni, contenuti nelle pagine del referto, i Giudici contabili abbiano ritenuto di avanzare sulla gestione del Gruppo.

41. Quanti sono i soggetti con doppi incarichi in società controllate?

RISPOSTA

La policy del Gruppo è quella di designare e nominare, di regola, dirigenti del Gruppo stesso quali membri dei consigli di amministrazione delle società controllate. In tale ambito, alcuni dirigenti possono ricoprire più di un incarico.

42. Acquisizione di Plurima S.p.A. - Perché pur acquisendo il 70% della società, Luca Marconi, facente parte della famiglia che ne aveva la maggioranza azionaria, sarà confermato presidente esecutivo della società? Spendendo ben 130 milioni per non averne il controllo di fatto? Come è avvenuta la valutazione della società? Chi ha effettuato la due diligence? Da quanto se ne prevedono utili?

RISPOSTA

Poste Italiane, attraverso la propria controllata Poste Welfare e Servizi, esercita attività di controllo e coordinamento di Plurima SpA, potendone altresì nominare la

ASPG

maggioranza dei componenti del consiglio di amministrazione.
Oltre ai benefici meramente economici, Poste Italiane ritiene che l'acquisizione sia stata un'opportunità unica perché da un lato, consentirà al gruppo di accelerare il processo di evoluzione verso un ruolo di operatore logistico ad ampio raggio e, dall'altro, di continuare il percorso iniziato con la Piattaforma Vaccini rafforzando ulteriormente le proprie competenze in ambito sanitario e affermandosi come operatore chiave nella logistica sanitaria, sia pubblica che privata, anche a supporto dell'implementazione dei Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

43. A quanto ammontano complessivamente le consulenze di Gruppo 2021?
RISPOSTA
I costi per consulenze e per assistenze legali al 31 dicembre 2021 ammontano a 25 milioni di euro come riportato nella tabella C5.1 della Relazione Finanziaria Annuale 2021.

44. Quali sono le indagini penali in corso nei confronti del Gruppo?
RISPOSTA
Non risultano attivati procedimenti penali nei confronti delle Società del Gruppo Poste.

45. Allo stato quante sono le categorie protette in forza nel Gruppo Poste? Quanti posti sono previsti nella piante organica del Gruppo, riservate alle categorie protette ex art. 68/99?
RISPOSTA
In ottemperanza all'obbligo di cui alla Legge n. 68/1999, ciascuna Società del Gruppo ha provveduto - separatamente, in considerazione della diversità dei sistemi di amministrazione del personale in uso - all'invio telematico del relativo prospetto informativo afferente all'anno 2021.
Nel Gruppo sono presenti complessivamente 1.275 scoperture di personale disabile (1.247 per Poste Italiane S.p.A. e 28 per le altre Società).
Per assolvere correttamente agli obblighi di legge, ciascuna Società ha posto in essere le relative azioni volte alla copertura dei fabbisogni emersi.
Nel caso specifico di Poste Italiane S.p.A. è stata nuovamente confermata per l'anno 2022 la scelta di ricorrere alla stipula di convenzioni con i Centri per l'Impiego delle province interessate dalle scoperture di personale disabile, al fine di consentire il graduale assolvimento degli obblighi normativi in un arco temporale pluriennale.
Alla data odierna, risultano formalizzate - da gennaio 2022 ad oggi - 127 assunzioni di risorse disabili mentre sono in fase inserimento ulteriori 43 unità.
Relativamente alle cd "categorie protette", Poste Italiane risulta avere in forza personale eccedente la relativa quota per un totale di 804 unità; le Società del Gruppo registrano una scopertura pari a complessive 8 unità rispetto alle quali ciascuna singola Società si è attivata avviando le interlocuzioni con i Centri per l'Impiego competenti ai fini dell'ottemperanza.

1595

46. Quanto abbiamo erogato a Valore D nel 2021? Se non erro Valore D guarda alle dirigenti d'azienda e non si occupa delle donne impiegate. E quindi chi si occupa delle impiegate di Poste?

RISPOSTA

Nel 2021 è stata versata la quota associativa di €15.000 in qualità di Socio Sostenitore.

L'associazione promuove e stimola la crescita professionale delle donne, indipendentemente dal livello inquadramentale, supportando le aziende nello sviluppo di programmi formativi e nella promozione di un cambiamento verso un maggior equilibrio di genere; organizza inoltre eventi e tavoli di lavoro interaziendali sui temi del diversity management, della conciliazione e del welfare.

47. Leggo a pag. 309 della Relazione Finanziaria: "All'interno della Politica sulle Iniziative per la comunità, Poste Italiane ribadisce la sua volontà di intervenire a supporto del territorio attraverso la promozione di interventi di natura socio-economica". Che tipo di interventi socio-economici avete effettuato e dove?

RISPOSTA

Il sostegno al territorio e al Paese è uno dei pilastri su cui Poste fonda impegni concreti, come dichiarato nella Strategia di Sostenibilità. Non solo servizi ed investimenti, per Poste Italiane la vicinanza ai territori si esprime anche con interventi mirati a supportare le comunità, a valorizzare le eccellenze dei territori e promuoverne lo sviluppo e la crescita in ogni ambito. Arte, cultura, ambiente, intrattenimento, sport e iniziative sociali a supporto delle fasce di popolazione più fragili, sono i principali ambiti valoriali all'interno dei quali l'Azienda plasma il proprio programma di intervento e sostegno.

48. "Inoltre, è stata data particolare importanza alla presenza di Poste Italiane sui territori periferici e più svantaggiati, garantendo il sostegno ad iniziative in tutte le regioni del Sud e isole". Ad es. che tipo di interventi del genere avete effettuato in Sicilia, nelle Province di Catania e Palermo?

RISPOSTA

Sono tante le iniziative realizzate per promuovere concretamente il benessere dei cittadini e garantire uno sviluppo più equo dei territori: dalla creazione di un presidio territoriale dedicato alla gestione delle relazioni con le istituzioni locali, al programma degli impegni per i Piccoli Comuni.

Al 31 dicembre 2021, sono 270 gli impegni mantenuti nelle sole province di Catania e Palermo in termini di nuovi ATM, telecamere di videosorveglianza ad alta definizione, impianti WI-FI e cassette rosse.

49. In molti comuni del sud, molti anziani e invalidi non hanno un servizio mensa domiciliare e neppure non domiciliare, sia perché con pensione minima costoro non possono permettersi certi servizi di lusso, ma anche in quanto non esistono strutture in grado di garantirli. Dunque il Gruppo Poste potrebbe assicurare a costoro un servizio domiciliare di pasti a domicilio (magari per il solo pranzo), a prezzi contenuti, magari scegliendo dei comuni a campione nei quali garantire tali servizi?

1596

A quale specifico servizio del Gruppo Poste ci si può rivolgere per segnalare tali esigenze, considerato che Poste dichiara di voler intervenire a supporto dei territori?

RISPOSTA

Sul sito istituzionale di Poste Italiane è presente una sezione dedicata alle sponsorizzazioni ed erogazioni liberali. Le richieste possono essere formulate compilando il Modulo Proposta presente nell'apposita sezione del sito istituzionale www.posteitaliane.it.

50. Da chi è composto il Comitato Sponsorizzazioni ed Erogazioni Liberali? Quali emolumenti percepiscono i loro componenti? Chi li ha nominati? Qual è il budget di cui dispone tale organo? Quanto ha speso nel 2021?

RISPOSTA

Il Comitato Sponsorizzazioni ed Erogazioni Liberali di Poste Italiane S.p.A. è composto da 5 membri:

- *Presidente (membro esterno a Poste Italiane SpA)*
- *Responsabile della funzione Corporate Affairs*
- *Responsabile della funzione Posta Comunicazione e Logistica*
- *Responsabile della funzione Amministrazione, Finanza e Controllo*
- *Responsabile della funzione Corporate Affairs/SSRCG.*

Il Presidente del Comitato viene nominato dal Responsabile della funzione Corporate Affairs di Poste Italiane sulla base di criteri di comprovata esperienza e competenza. I membri del Comitato non percepiscono emolumenti per la suddetta attività. Per i dati finanziari, si rinvia alla Relazione Finanziaria Annuale 2021 di Poste Italiane.

51. Come e chi si può rivolgere a tale Comitato per aiutare il prossimo? Il Comitato ha una mail e un numero di telefono?

RISPOSTA

Sul sito istituzionale di Poste Italiane è presente una sezione dedicata alle sponsorizzazioni ed erogazioni liberali. Le richieste possono essere formulate compilando il Modulo Proposta presente nell'apposita sezione del sito istituzionale www.posteitaliane.it.

52. Con Postepay quest'anno entreremo nel settore energetico per la distribuzione di gas ed energia elettrica. Da chi è composto il suo CDA? Il consumatore come vi si può rivolgere? Quali territori saranno coperti da tali servizi?

RISPOSTA

Il CdA di Postepay si compone come segue:

Presidente: Mauro Michielon

Amministratore Delegato: Marco Siracusano

Consiglieri: Giacomo D'Amico, Andreana Esposito, Mirko Mischiatti

Per la distribuzione di gas ed energia elettrica, utilizzeremo principalmente la rete degli uffici postali per vendere i prodotti di Poste Energia, una rete di prossimità e supporto ai nostri clienti, attuali e futuri. Inoltre collocheremo i prodotti attraverso il web e le app di Poste, per i clienti che gradiscono avere un approccio digitale. Il servizio sarà, da subito, attivo su tutto il territorio nazionale.

1597

53. Il Ministero dell'Economia di quanto ha sanzionato il Gruppo Poste e per cosa?
RISPOSTA
La risposta è negativa.

54. Il Gruppo Poste ha subito sanzioni internazionali?
RISPOSTA
Non sono state irrogate sanzioni internazionali.

55. Quali interessi abbiamo in Russia, Cina e India?
RISPOSTA
Dal 1 marzo 2021 Poste Italiane SpA detiene il controllo di Sengi Express Limited con sede a Hong Kong che a sua volta controlla Sengi Express Guangzhou Limited sempre con sede in Cina. Per i dettagli dell'operazione si rimanda alla Relazione Finanziaria 2021 Nota 3.1 – Principali operazioni societarie.
Inoltre, con riferimento alla Capogruppo si segnala l'esistenza di rapporti con le corrispondenti amministrazioni postali estere di Russia, Cina e India che presentano saldi a credito e a debito di importi non significativi.

56. Gli 8000 consulenti finanziari di cui il Gruppo dispone, hanno disposizioni di far investire gli investitori in titoli specifici?
RISPOSTA
No.
Costoro sono premiati sulla base del numero d'investimenti altrui che riescano a conseguire?
RISPOSTA
I Consulenti sono incentivati sul conseguimento di obiettivi a livello di Ufficio / Zona basati, per la parte Investimenti, su volumi totali di prodotti Mifid.
Quale tipo di contratto hanno?
RISPOSTA
Sono dipendenti di Poste Italiane.

57. Il Gruppo Poste ha subito sanzioni internazionali?
RISPOSTA
Non sono state irrogate sanzioni internazionali.

58. Chi gestiste l'RC Auto per conto del Gruppo? Qual è il costo della polizza?
RISPOSTA
In ambito RCA Poste Italiane ha definito un capitolato con le caratteristiche chiave del prodotto Poste Guidare Sicuri che è stato successivamente realizzato da due Compagnie Assicurative Partner: Linear (gruppo Unipol) Genertel (gruppo Generali). Poste vende le polizze auto attraverso i propri canali come intermediario, la polizza è gestita dalle Compagnie Partner titolari del rapporto assicurativo (gestione sinistri, cambio veicolo, post-vendita in genere).
Il prezzo della polizza dipende dal profilo di rischio del proprietario del veicolo da assicurare (età, Classe universale di rischio, numero sinistri negli anni pregressi ecc.) e dalle garanzie scelte dal contraente (es. RCA, furto incendio ecc.) il premio

1598

della polizza è competitivo su tutti i segmenti di mercato, tutti i territori, e i profili di rischio dei clienti.

59. Come mai il numero di ore di formazione per le donne dirigenti e quadro sono diminuite rispetto all'anno scorso?

RISPOSTA

Nel 2021 la formazione dedicata al personale dirigente e quadro è stata più customizzata sulle esigenze delle funzioni di business rispetto all'anno precedente, in cui – in relazione alla situazione pandemica in corso – si è investito in modo massivo in una formazione di tipo trasversale, sulla trasformazione digitale e sugli strumenti di collaboration.

Per cui, in linea generale, pur essendo complessivamente aumentate le ore di formazione nell'anno (oltre 6 milioni di ore), le ore di formazione dei dirigenti e dei quadri sono diminuite rispetto all'anno precedente – sia per il personale maschile, che per quello personale femminile –, mentre sono aumentate quelle delle restanti categorie professionali.

60. Come mai i tassi d'infortunio sono tutti aumentati? Quali costi ne abbiamo sostenuti nel 2021? Quali sono state le principali cause? Quale dirigente con responsabilità strategiche sovrintende nel Gruppo alla tutela dei lavoratori?

RISPOSTA

Al netto dei casi covid denunciati quali infortuni secondo la Circolare INAIL del 03/04/2020 (6.137 eventi), gli infortuni sul lavoro sono passati da 4.460 del 2020 a 4.990 del 2021, con un aumento di 530 eventi, corrispondente a +11,88%.

L'indice di frequenza è passato da 26,41 a 28,96 e quello di gravità da 0,90 a 0,89.

Periodo	N. eventi	Ore Lavorate	Giornate perse	Indice di Frequenza	Indice di Gravità
Gennaio - Dicembre 2020 (esclusi inf. causa covid)	4.460	168.864.486	152.439	26,41	0,90
Gennaio - Dicembre 2021 (esclusi inf. causa covid)	4.990	172.315.654	164.036	28,96	0,89
Differenze %	11,88%	2,05%	1,05%	9,64%	-0,98%

Di seguito le principali cause di infortunio del 2021:

Causa infortunio	N° infortuni	Incidenza %
Caduta e/o rotolamento involontario	1.605	32,16%
Caduta da motorizzato	1.195	23,95%
Incidente con mezzo stradale	813	16,29%
Sollecitazione/Movimentazione	517	10,36%
Aggressione	447	8,96%
Movimentazione manuale carichi	174	3,49%
Altre cause	98	1,96%
Ragno	71	1,34%
Incidente con mezzo privato	39	0,78%
Investito da auto	30	0,60%
Totale	4.990	100,00%

L'aumento registrato nel 2021 rispetto al 2020 è riconducibile principalmente a

1599

quanto osservato circa l'evoluzione dell'emergenza sanitaria e alla severità di questa nei vari periodi di entrambi gli anni. Le limitazioni alla circolazione stradale (tra i principali rischi in Azienda) e poi la progressiva ripresa complessiva di tutte le attività sono tra gli elementi che hanno inciso sull'incremento riscontrato.
I costi diretti riferiti all'inabilità temporanea al lavoro sono proporzionali alle giornate perse per infortunio, che, nel 2021 (ad esclusione dei casi covid), ammontano a 154.036.
Pertanto, l'evoluzione dell'andamento del numero di infortuni sul lavoro in Poste italiane è stata monitorata anche attraverso l'applicazione di una media mobile triennale con avanzamento annuale, utilizzando i dati degli infortuni, al netto Covid. Tale criterio consente di osservare il trend del fenomeno attenuando gli effetti della pandemia. In particolare, il calcolo è stato effettuato considerando un periodo complessivo (2018 - 2021) e la media di 2 periodi triennali consecutivi (18-19-20 / 19-20-21). Di seguito la tabella di riepilogo:

Indice di frequenza	Numero di eventi
media (2019_21) vs media (2018_20)	media (2019_21) vs media (2018_20)
-7,01%	-1,27%

Il CDA di Poste Italiane S.p.A, ha individuato, ai sensi dell'art 2 comma 1 lett) e t) del D. Lgs 81/08, quali Datori di Lavoro i responsabili pro-tempore delle seguenti Unità Produttive:

- *Mercato Imprese e Pubblica Amministrazione (MIPA);*
- *Mercato Privati (MP);*
- *Digital Technology Operations (DTO);*
- *Posta, Comunicazione e Logistica (PCL);*
- *Bancoposta (BP);*
- *Strutture Centrali e loro Dipendenze Territoriali SC*

Il Datore di Lavoro dell'Unità produttiva Strutture Centrali e Loro Dipendenze Territoriali è stato identificato con il responsabile pro-tempore della funzione RUO.
I Datori di Lavoro così identificati, ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs 81/08, hanno provveduto, tramite apposite deleghe trasversali e gerarchiche, a delegare le funzioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, oltre che in materia ambientale, secondo la facoltà a loro conferita dall'articolo sopra citato.
Apposita delega trasversale è stata conferita dai datori di Lavoro al responsabile pro-tempore della funzione Gestione e Coordinamento Sicurezza sul Lavoro di CA/TA che persegue, tra gli obiettivi presenti nella propria mission, quello di assicurare le attività di indirizzo, coordinamento e controllo inerenti la salute, la sicurezza sul lavoro e l'ambiente, curando l'implementazione e la diffusione dei Sistemi di Gestione, Salute e Sicurezza sul Lavoro, in coerenza con il quadro normativo vigente nonché quello di garantire consulenza e supporto ai Datori di Lavoro per l'elaborazione e l'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi, l'identificazione delle misure preventive e protettive, l'elaborazione dei relativi piani di intervento, nonché per tutti gli adempimenti previsti dalla normativa di riferimento.
Analogamente, le Società del Gruppo hanno individuato il datore di lavoro e a

seconda delle realtà operative/dimensioni, un assetto di deleghe ex art. 16 del D. Lgs 81/08, che gestiscono i temi della salute e sicurezza sul lavoro in stretto raccordo e sinergia con la Capogruppo.

61. Come mai i tempi di attesa negli uffici postali sono aumentati rispetto allo scorso anno, come pure è aumentata la percentuale di clienti insoddisfatti? Qual è il dirigente responsabile cui fa capo tale settore? Dove ha sbagliato costui? Di quanto è stato incentivato nonostante tutto?
RISPOSTA
La pandemia da covid-19 ha imposto l'adozione di misure organizzative a tutela di Clienti e Dipendenti che hanno anche riguardato il controllo degli accessi all'interno delle sale al pubblico con verosimili, connessi disagi per la clientela.
Si ricorda che Poste Italiane ha continuato a garantire l'erogazione del servizio per tutto il periodo della pandemia da covid-19.

62. A quanto ammontano le spese del CDA? Di quanto sono aumentate rispetto allo scorso anno?
RISPOSTA
Nessuna evidenza da segnalare.

63. Quali dirigenti con responsabilità strategiche fruiscono di alloggi residenziali di Gruppo?
RISPOSTA
Nessun dirigente con responsabilità strategiche fruisce di alloggi residenziali di Gruppo.

64. Quali dirigenti con responsabilità strategiche hanno avuto esaminate operazioni con parte correlate e per quale valore?
RISPOSTA
Non sono state esaminate operazioni aventi come controparte Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

65. Quanti sono i parenti di dirigenti con responsabilità strategiche che svolgano attività all'interno del Gruppo Poste?
RISPOSTA
Vi è evidenza di un soggetto che svolge attività lavorativa all'interno del Gruppo Poste che è parente di un Dirigente con responsabilità strategiche.

66. Vorrei conoscere le spese di rappresentanza dell'AD, DG e dirigenti con responsabilità strategiche.
RISPOSTA
Le spese di rappresentanza nel 2021 per AD-DG e DIRS sono pari a circa € 20 mila.

67. A quanto ammontano gli extraprofitti di Gruppo relativi alla guerra in atto?
RISPOSTA

1601

Il Gruppo Poste Italiane non trae alcun beneficio diretto o indiretto dal conflitto in corso in Ucraina.

68. Abbiamo partecipate in Russia?
RISPOSTA
La risposta è negativa.

69. Quanti sono gl'immobili di Gruppo e chi li gestisce? Chi ne fa la valutazione?
RISPOSTA
Il Gruppo Poste italiane gestisce tramite la funzione Immobiliare ca. 13.800 immobili per un totale di ca. 5,6 Mln mq, all'interno dei quali gli spazi detenuti in locazione passiva sono rappresentati da ca. 10.800 immobili per 2,2 Mln mq. Poste Italiane SpA possiede inoltre 1.222 unità residenziali disciplinate, per le modalità di vendita, dalla L.560/93.
Poste Italiane affida incarichi per le valutazioni immobiliari ad Advisor esterni selezionati a seguito di procedure competitive tra primarie società di consulenza immobiliare.

70. In quali casi abbiamo la maggioranza azionaria in società controllante da terzi?
RISPOSTA
La domanda non è chiara. Si segnala, la partecipazione del 51% del capitale votante (40% del capitale totale) in Sengi Express Limited che potrebbe rientrare nella casistica richiesta. Per i dettagli dell'operazione si rimanda alla Nota 3.1 – Principali operazioni societarie della Relazione finanziaria Annuale 2021.

71. Vorrei conoscere i flussi reddituali 2021 degli alloggi in locazione e per quale numero
RISPOSTA
A fine 2021 la consistenza degli alloggi di Poste, disciplinati quanto alle modalità di vendita dalla L. 560/93, era pari a 1.222 unità, con un ricavato di circa 1,8 mln€ per canoni e recupero oneri condominiali.

72. I contratti di leasing operativi Gruppo, utilizzati per l'affitto di alloggi, quale canone medio mensile generano? Perché non vengono applicati canoni calmierati per gli utenti in stato di necessità?
RISPOSTA
I contratti applicati agli alloggi residenziali sono stati stipulati inizialmente ai sensi della L. 392/78 (c.d. Legge equo canone) e successivamente ai sensi della sopraggiunta L. 431/98, applicando i canoni indicati negli Accordi Territoriali definiti fra le Associazioni degli inquilini e delle proprietà.

73. Quanti alloggi di servizio sono stati assegnati nel Gruppo? Ai dipendenti che ne fruiscono, come vengono calcolati tali fringe benefit nella retribuzione? Gi aumenta la basa imponibile retributiva?
RISPOSTA
Non risulta alcun alloggio residenziale di Poste assegnato in benefit ai dipendenti.

1602

74. Tra il personale vi è chi sia esentato dal calcolo dei ring benefit nella retribuzione?

RISPOSTA

Tutti i titolari di rapporto di lavoro dipendente o assimilato sono soggetti - laddove se ne verifichino le condizioni - alla normativa fiscale di cui all'art. 51 del TUIR.

75. Quanti e quali dirigenti con responsabilità strategiche fruiscono dell'auto di servizio?

RISPOSTA

Non esistono auto di servizio a uso esclusivo dei dirigenti con responsabilità strategiche.

76. Ad oggi il Gruppo quanti contenziosi ha cumulato in materia di buoni fruttiferi? Quante sono state le sentenze di soccombenza in materia?

RISPOSTA

Al 31 marzo 2022 risultavano pendenti a fondo rischi di Poste Italiane 4368 cause in materia di BPF. Nel 2021 sono state registrate 637 sentenze sfavorevoli.

77. Quali sono i buoni fruttiferi non rimborsati dal Gruppo?

RISPOSTA

Il capitale investito in Buoni Fruttiferi Postali è sempre rimborsabile con gli eventuali interessi maturati, fatta eccezione per i buoni emessi in forma cartacea e già prescritti, che per norma di legge non sono più rimborsabili.
La prescrizione dei Buoni Fruttiferi Postali cartacei determina la decadenza dal diritto al rimborso sia del capitale investito che degli interessi maturati come previsto dall'art. 8, comma 1, D.M. MEF 19 dicembre 2000.
Si precisa che il rimborso dei Buoni Fruttiferi Postali è a carico dell'emittente Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.

78. Con domande n. 9/2021, lo scorso anno chiedevo informazioni in merito al dott. Nagel ma effettivamente non ne avevo menzionato il nome. Giustamente Poste mi ha risposto di avere bisogno di un'anagrafica completa. Trattasi di Alberto Nagel, nato il 7 giugno 1965, di facile individuazione in quanto attualmente è AD di Mediobanca. Con quali società private facenti capo al dott. Alberto Nagel, direttamente e/o indirettamente da egli controllate, il Gruppo Poste intrattiene rapporti economici e di che tipo?

RISPOSTA

Non si rilevano atti di acquisto formalizzati da Poste Italiane SpA verso il dott. Alberto Nagel.

79. Il Gruppo Mediobanca quanto ha fatturato al Gruppo Poste? E viceversa?

RISPOSTA

Nel 2021 i ricavi rilevati verso il Gruppo Mediobanca sono circa 35 milioni di euro, i costi rilevati sono di ammontari non significativi (circa 110 migliaia di euro).

80. Come prosegue la collaborazione del Gruppo Poste con ICT SUD? Quanto abbiamo speso nel 2021 e negli ultimi 5 anni?

RISPOSTA

1603

Non si rilevano atti di acquisto formalizzati verso ICT SUD. Negli ultimi anni ci sono stati dei rapporti di collaborazione tecnico-scientifica, in qualità di partner nell'ambito di progetti finanziati, congiuntamente ad altri centri di ricerca ed Università, sulle tematiche della cybersecurity e sulla formazione di giovani neolaureati.

81. Il Gruppo Poste ha votato a favore della lista presentata dal CDA alle recenti elezioni di Generali? All'origine di tale voto c'è l'amicizia tra l'AD di Poste e quello di Mediobanca?

RISPOSTA

La risposta è negativa.

82. A che punto è la class action di Federconsumatori?

RISPOSTA

Il Tribunale di Roma, con ordinanza datata 11 gennaio 2022, ha dichiarato inammissibile il giudizio promosso da Federconsumatori nei confronti Poste Italiane. Avverso la predetta ordinanza di rigetto, Federconsumatori ha proposto reclamo avanti la Corte di Appello di Roma. La trattazione del reclamo è stata rinviata dalla Corte di Appello di Roma al 12 luglio 2023.

83. Quanti e quali contributi pubblici ha conseguito il Gruppo nel 2021? Quali obiettivi prefissati non ha raggiunto e perché?

RISPOSTA

L'ammontare dei contributi pubblici rilevati per competenza nell'esercizio 2020 riferibili a Poste Italiane sono pari a 7 milioni di euro (si veda al riguardo quanto riportato alla Nota C3 - Altri ricavi e proventi del capitolo 5. Poste Italiane S.p.A. della Relazione Finanziaria annuale 2020). Si precisa, inoltre, che i fondi vengono erogati a fronte del raggiungimento degli obiettivi progettuali prefissati.

L'informativa relativa alle erogazioni ricevute e corrisposte ai sensi della Legge n° 124 del 4 agosto 2017, all'art. 1, commi da 125 a 129 è riportata alla Nota 13 – Ulteriori informazioni - INFORMATIVA AI SENSI DELLA LEGGE 124/2017.

84. ItaliaCamp. A quanto ammontano le uscite di Gruppo e per cosa?

RISPOSTA

La partnership societaria si concretizza con una contribuzione in distacchi di personale a fronte di servizi erogati da Italiacamp in progetti di interesse di Poste italiane nell'ambito dell'innovazione, sostenibilità, impatto sociale, formazione, education e welfare aziendale. Gli ammontari per l'esercizio 2021 non sono significativi.

85. Delle unità immobiliari situate nelle Provincie di Catania e Milano, quante risultano sfitte?

RISPOSTA

Il Gruppo possiede 1.599 unità immobiliari residenziali di cui 1.222 alloggi L. 560/93. Nel dettaglio, sono ubicati nella provincia di Milano 24 alloggi (di cui 4 sfitti) e 49 a Catania (di cui 1 sfitto).

1606

86. Considerato che Poste non procede a nuove locazioni, come utilizza le unità immobiliari disimpegnate? Non sarebbe più opportuno affittarle garantendone un reddito?

RISPOSTA

Le unità vengono proposte in vendita tramite procedure concorrenziali.

87. Dato che abbiamo poco meno di 1.000 immobili contenenti amianto, quanti di questi sono occupati e perché a tutt'oggi non ne abbiamo iniziato una bonifica?

RISPOSTA

Gli immobili residuali contenenti amianto sono stati interessati da interventi di incapsulamento e sono costantemente assoggettati a misurazione delle fibre aerodisperse, che risultano tutte inferiori ai vigenti limiti di legge. In detti immobili, in occasione di lavori di manutenzione straordinaria/ristrutturazione, si procede anche alla bonifica dei materiali contenenti amianto.

88. Quante cause abbiamo subite in materia di amianto? Quanti decessi ci sono stati?

RISPOSTA

Ad oggi risultano proposte contro la Società 109 cause in materia di risarcimento da danni da amianto, di queste 31 sono ancora pendenti. Nessuna evidenza in merito ai decessi.

89. Dato che avverto lamentele, domando chi, se non i direttori degli uffici postali, in Poste ha l'autonomia di abbassarne le commissioni relative alla compravendita di titoli di Stato? A tutti viene applicato l'importo massimo di commissione?

RISPOSTA

Tutte le commissioni applicate da Poste Italiane ai propri clienti per il collocamento di titoli di Stato sul mercato primario e secondario sono stabilite nella "scheda condizioni economiche", che forma parte integrante delle "condizioni generali che regolano il contratto per la prestazione dei servizi e delle attività di investimento e del servizio di custodia e amministrazione di strumenti finanziati per conto dei clienti", a disposizione della clientela presso gli uffici postali e sul sito www.poste.it. Nessuna autonomia nella determinazione delle commissioni è attribuita ai direttori degli uffici postali.

90. Perché ai libretti postali diamo solo lo 0,001% d'interessi, nonostante un'inflazione di almeno il 6%? Poste quanto si fa pagare i prestiti alla clientela?

RISPOSTA

I Libretti di risparmio postale, come tutti i prodotti del Risparmio Postale, sono emessi da Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. e collocati da Poste Italiane. Il tasso di interesse riconosciuto ai clienti viene dunque definito da Cassa Depositi e Prestiti S.p.A. quale Emittente, sulla base dell'art. 8, comma 1, del D.M. MEF 6 ottobre 2004, che prevede che "il costo della raccolta sotto forma di libretti di risparmio postale deve allinearsi al costo di raccolta a breve termine del Tesoro sul mercato".

91. Joint venture. Ne abbiamo costituite nel 2021? Quali, per cosa e con chi?

1605

RISPOSTA
Poste Italiane è una delle più importanti realtà industriali in Italia e pertanto, valuta nell'ordinario corso della propria operatività possibili operazioni di M&A, anche attraverso la costituzione di nuovi veicoli societari e joint venture. Si rinvia a quanto riportato nel Resoconto Intermedio di Gestione al 31 marzo 2022.

92. Quanti sono stati nel Gruppo gli episodi di molestie sessuali?
RISPOSTA
Con riferimento all'anno 2021 risulta un solo caso, sanzionato disciplinarmente con il licenziamento senza preavviso. La sanzione è stata confermata in giudizio.

93. «Ogni giorno lavoratrici e lavoratori di Poste si rivolgono al sindacato per lamentarsi delle condizioni di lavoro – commenta Umberto Cagnazzo, coordinatore regionale Slc Cgil Liguria – manca personale, quello che c'è deve continuamente turnare tra gli uffici per coprire le carenze di organico, gli sportellisti sono costretti a vendere qualunque prodotto, una buona parte di portalettere continua ad avere contratti a tempo determinato». Tratto da: https://liguria.bizjournal.it/2022/03/poste-italiane-dal-16-marzo-al-16-aprile-sciopero-dello-straordinario/ Come si chiama il responsabile del Personale? Perché si risparmia facendo carico sul personale?
RISPOSTA
Poste Italiane rappresenta il datore di lavoro più importante nello scenario economico produttivo del nostro Paese con i suoi 120 mila dipendenti.
Uno dei principali asset su cui si fonda la strategia di crescita di Poste Italiane è rappresentato proprio dallo sviluppo e dal benessere del capitale umano; è pertanto interesse primario dell'Azienda garantire un livello di organico coerente con i fabbisogni produttivi all'interno di un mercato caratterizzato da importanti dinamiche di incremento della domanda in determinati periodi dell'anno e da un forte sviluppo delle attività relazionali.
Per venire incontro a tali esigenze l'Azienda nel settore del recapito ricorre anche all'assunzione di personale a tempo determinato e, in linea con quanto stabilito tra le Parti nel CCNL del 23 giugno 2021, si impegna a realizzare politiche ed azioni per favorire la "buona occupazione" attraverso specifici accordi di Politiche Attive del Lavoro con le OO.SS.
Con i recenti accordi sindacali, l'ultimo dei quali sottoscritto il 12 maggio scorso, sono stati previsti interventi complessivi di rafforzamento dell'organico per quasi 7.000 FTE da realizzarsi entro fine anno.
Il Responsabile della funzione Risorse Umane e Organizzazione è il dott. Pierangelo Scappini.

94. Quanti e quali sono i prodotti che sono venduti presso Poste?
RISPOSTA
Si rinvia alla Relazione Finanziaria Annuale 2021.

95. Che tipo di sponsorizzazioni di iniziative sindacali sono state effettuate dal Gruppo?
RISPOSTA
Nessuno. A tal proposito si rinvia al documento Politica Integrata del Gruppo Poste

Italiane che recita "Poste Italiane non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti o candidati, sia in Italia che all'estero, fermo quanto stabilito e consentito dalle normative applicabili".

96. Quali movimenti abbiamo sponsorizzato?

RISPOSTA

Nessuno.

97. Come sono smaltiti i rifiuti tossici? Chi è stato incaricato di farlo?

RISPOSTA

Le lavorazioni aziendali prevedono anche una produzione (sebbene limitata) di rifiuti classificati come pericolosi (in minima parte anche tossici, quali ad esempio vecchi condizionatori portatili). In ogni caso, per tutte le tipologie, sono rispettate le disposizioni di legge previste. Il conferimento dei rifiuti è effettuato da Imprese di Trasporto Autorizzate dal Ministero iscritte nell'Albo fornitori di Poste italiane, per essere successivamente smaltiti all'interno di Impianti di trattamento autorizzati. La movimentazione dei rifiuti è tracciata secondo le previsioni di legge tramite il FIR – Formulario Identificativo Rifiuti, tenuta e compilazione del Registro di Carico e Scarico e la compilazione della dichiarazione annuale MUD limitatamente ai rifiuti pericolosi.

98. Costi di Spafid? Il libro soci tenuto da tale società, quando è stato aggiornato l'ultima volta? Com'è accessibile?

RISPOSTA

Si rinvia alla risposta di cui alla domanda n. 49 dell'azionista Marco Bava.

99. Al di la di cosa indichi il codice etico, avete accertato che amministratori, dirigenti con responsabilità strategiche e rispettivi famigliari, abbiano nel Gruppo Poste azioni di società fornitrici?

RISPOSTA

Si ribadisce che il Codice Etico, approvato in CdA, definisce i criteri di condotta in materia di conflitto di interessi a cui devono attenersi amministratori, organi di controllo, management e tutti i dipendenti.
Inoltre a quanto consta, non risultano evidenze. Come riscontrato sulla base dei soggetti inclusi nel perimetro unico delle parti correlate, nel 2021 non sono stati formalizzati ordini o contratti da parte di Poste Italiane S.p.A con società controllate da amministratori, dirigenti con responsabilità strategiche e loro stretti famigliari.

100. Quando un pacco viene consegnato in ritardo di circa 10 gg., Poste al malcapitato utente risarcisce anche i danni?

RISPOSTA

Per ritardo nel recapito, Poste Italiane corrisponde ai propri Clienti indennizzo, secondo quanto regolato dalla Carta dei Servizi Postali ed in base al prodotto acquistato. Non è previsto nessun tipo di risarcimento sui danni subiti.

1607

101. Come si chiama l'organo del tentativo di conciliazione di Poste che esamina le richieste dei consumatori, avverso i reclami relativi ai pacchi postali? Chi ne sono i componenti? Quante pratiche ha discusso nel 2021? Da chi è nominato tale organo? L'Autorità sovraordinata quanti ricorsi di consumatori ha esaminato avverso le decisioni di tale organo? Chi ne sono i componenti? I conciliatori vengono pagati da Poste per svolgere tale ruolo?

RISPOSTA

L'Organismo di Conciliazione Paritetica Poste Italiane S.p.A. - Associazioni dei Consumatori, che gestisce le procedure di Conciliazione, è iscritto all'elenco degli organismi ADR a seguito di decreto direttoriale del Mise del 28/11/2016, ai sensi dell'art. 141 decies del Codice del Consumo. L'Organismo paritetico di Conciliazione cura il buon funzionamento della procedura, garantendo un supporto alle Commissioni e alle Segreterie, anche riguardo l'applicazione delle disposizioni presenti nel Regolamento di Conciliazione Postale. Si occupa inoltre della gestione dell'elenco dei conciliatori abilitati e cura l'informativa sulla procedura, anche attraverso l'apposita sezione dedicata alle procedure di Conciliazione, presente nel sito internet www.poste.it

L'Organismo di Conciliazione Paritetica Poste Italiane - Associazioni dei Consumatori sovraintende la procedura di conciliazione ed è costituito da 9 componenti: 4 rappresentanti di Poste Italiane, 4 nominati dalle Associazioni dei consumatori e un Presidente Onorario.

Le domande di conciliazione postali discusse nel 2021 sono 1476.

L'organismo è istituito in conformità a quanto previsto all'art. 141-ter, comma 1, lett. e del Codice del Consumo ed in linea con quanto stabilito con l'Accordo Quadro tra Poste Italiane e le Associazioni dei consumatori. E' costituito da 4 rappresentanti di Poste Italiane, 4 nominati dalle Associazioni dei consumatori e un Presidente Onorario, scelto tra docenti universitari in discipline giuridiche o economiche, ovvero altri soggetti in possesso di una significativa e comprovata competenza in materia di diritto dei consumatori e di A.D.R., nominato dalle parti firmatarie dell'accordo Quadro. I componenti dell'Organo restano in carica per un anno, al termine del quale possono essere sostituiti dalle parti.

L'Autorità sovraordinata ha esaminato 34 ricorsi dei consumatori presentati avverso le decisioni del suddetto organo.

Non è prevista alcuna remunerazione per i conciliatori. Poste Italiane aderisce alla convenzione con INVITALIA per il sostegno delle procedure di Conciliazione, che prevede un rimborso per le Associazioni dei consumatori per le pratiche di Conciliazione. Il decreto legislativo 6 agosto 2015, n. 130 che ha recepito la direttiva ADR per i consumatori 2013/11/UE, introduce in Italia una nuova disciplina delle procedure ADR. Su questa base il Ministero dello Sviluppo Economico ha stabilito un Fondo, gestito da INVITALIA (Agenzia nazionale per l'attrazione di investimenti e lo sviluppo d'impresa), per il rimborso delle pratiche di Conciliazione a favore delle Associazioni dei consumatori. La quota a carico delle aziende è stata unificata ed è per tutti pari a 20 euro per ogni pratica di conciliazione conclusa con un verbale positivo.

102. Poste può riesaminare i ricorsi degli utenti, quando si avveda di non aver effettuato una proposta transattiva adeguata alla perdita subita da costoro? In caso affermativo cosa deve fare l'utente?

RISPOSTA

Nel caso in cui il Consumatore non abbia accettato la proposta di conciliazione formulata dalla Commissione di conciliazione ovvero a seguito della redazione di un verbale di mancato accordo, lo stesso ha diritto di presentare ricorso all'Autorità di regolamentazione entro 90 giorni dalla conoscenza della ricezione del verbale negativo.

103. E' vero che SDA, una controllata di Poste, oltre a svolgere l'attività per cui è incaricata da Poste, svolge anche altro tipo di attività collaterale e parallela?

RISPOSTA

NO, SDA svolge esclusivamente attività condivise con la Capo Gruppo che vanno dal Warehousing alla distribuzione pacchi fino alla gestione del corriere interbancario.

104. Chi sono i componenti del CDA di SDA?

RISPOSTA

Massimo Rosini, Presidente
Gabriele Di Marzio, Amministratore Delegato
Saverio Capolupo
Laura Furlan
Benedetta Sanesi

105. L'Ufficio Investor Relations non si occupa dei soci retail ma solo d'investitori istituzionali? Chi lo dirige? Quali risultati ha conseguito?

RISPOSTA

Si rinvia a quanto riportato nella "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari – esercizio 2021", sez. II, cap. 12, disponibile sul sito internet della Società. La direzione della Funzione "Investor Relations & Business Insight" è affidata a Massimiliano R. Riggi che ricopre il ruolo di "Head of Investor Relations". Nel corso dell'anno solare 2021, sono stati effettuati c.140 incontri fisici e virtuali con investitori istituzionali ed analisti finanziari.

106. Nel 2021 a quali tipi di risarcimento danni il Gruppo Poste è stato condannato con sentenza di primo o secondo grado? Per quali importi?

RISPOSTA

Nel 2021 sono state registrate sentenze di condanna contro Poste Italiane di primo e secondo grado in materia di risarcimento danni da: inadempimento contrattuale (finanziario e postale), da atto illecito di terzi, pe responsabilità oggettiva per fatto del dipendente e da responsabilità solidale verso dipendenti dei fornitori, per un importo di circa 36 mln di euro. Tali pronunce sono oggetto di appello da parte della Società.

107. Lo scorso anno, con la domanda n. 30 chiedevo presso quali enti pubblici Poste avesse opposto vincoli su somme facenti capo a pubbliche amministrazioni, senza

che svolgessimo il ruolo di tesoriere. La domanda, tuttavia, è stata involontariamente travisata, così mi è stato risposto che ci sono stati casi in cui Poste ha avallato pignoramenti per i quali gli enti pubblici risultassero debitori. Potete fornire una risposta?

RISPOSTA

Si veda riscontro fornito in relazione alla domanda 5.

108. Quali società abbiamo costituito nel 2021 e per cosa?

RISPOSTA

PSIA S.r.l. è la società, costituita in data 30 aprile 2021 ed interamente posseduta da Poste Italiane, beneficiaria della scissione parziale non proporzionale della società FSIA S.r.l. società che antecedentemente alla Scissione era posseduta da CDP Equity S.p.A. - tramite FSI Investimenti S.p.A. ("FSI") - per il 70%, e da Poste Italiane per il restante 30%. La Scissione è avvenuta attraverso l'assegnazione alla beneficiaria PSIA di elementi patrimoniali attivi e passivi rappresentanti il 30% di FSIA, comprensivi, inter alia, di parte della partecipazione azionaria detenuta da FSIA in SIA S.p.A., società fusa per incorporazione in Nexi S.p.A.

Al fine di semplificare la struttura societaria del Gruppo Poste, consentendo di ricondurre la titolarità e la gestione della partecipazione azionaria in Nexi direttamente in capo a Poste Italiane e di conseguire una riduzione dei costi amministrativi e generali, il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane in data 13 aprile 2022 ha autorizzato la fusione per incorporazione di PSIA.

109. E' vero che negli uffici postali facciamo lavorare giovani senza previa assunzione? In tali casi come viene regolato il rapporto di lavoro? Quanti sono i casi complessivamente? L'Ispettorato del lavoro non ha formulato osservazioni in merito?

RISPOSTA

Poste Italiane osserva puntualmente le disposizioni legali e contrattuali in materia di instaurazione e svolgimento del rapporto di lavoro e, pertanto, negli Uffici Postali, come nelle altre unità organizzative aziendali, impiega esclusivamente personale regolarmente assunto.

110. Poste come s'interfaccia nel dialogo con le amministrazioni locali? Quali uffici vi si interfacciano?

RISPOSTA

Poste Italiane mette a disposizione la propria capillarità sul territorio, rivestendo un ruolo da tramite fra le istituzioni, il territorio e i servizi del Paese. Consapevole della sua posizione di rilievo in riferimento alla dimensione sociale ed economica nazionale, il Gruppo continua ad investire nel programma avviato nel novembre 2018 a favore delle comunità dei Piccoli Comuni. Tale progetto nasce dal rinnovato rapporto di Poste Italiane con il territorio con l'obiettivo di promuovere specifiche iniziative a supporto dello sviluppo e dell'inclusione dei territori meno collegati. In particolare, nel 2021 il Gruppo si è impegnato a garantire una continuità di servizio, in linea con quanto fatto nel 2020, consolidando il proprio rapporto con le istituzioni locali e centrali attraverso un dialogo fondato su immediatezza e trasparenza. Ha

1620

inoltre coinvolto il pubblico in iniziative formative, dall'educazione finanziaria a quella digitale. Poste Italiane, inoltre, conferma il suo impegno contro la desertificazione commerciale nei piccoli comuni montani.
All'interno della funzione Corporate Affairs, nell'ambito delle Relazioni Istituzionali, vi è una struttura dedicata che cura i Rapporti con le Istituzioni Centrali e Locali, da cui dipendono – per quanto riguarda la parte territoriale – 6 Presidi delle Relazioni Istituzionali Territoriali e un ufficio centrale di coordinamento delle Attività con i Piccoli Comuni.

111. I dipendenti sono organizzati in associazioni del tempo libero?

RISPOSTA

Nell'ambito delle proprie politiche di welfare l'Azienda propone ai dipendenti e ai loro familiari convenzioni a condizioni agevolate per l'acquisto di prodotti e servizi anche con riguardo al tempo libero, alla cultura e al benessere (es. circuiti palestre, mezzi di trasporto, cultura).

112. Risultano contratti di Poste e sue controllate, con membri della CDP e consiglieri del CDA?

RISPOSTA

Con riferimento ai consiglieri del CDA Poste Italiane SpA, come riscontrato nell'ambito della valutazione annuale 2021 dei requisiti di indipendenza degli Amministratori effettuata sulla base dei soggetti nel perimetro unico parti correlate, si conferma che nel 2021 non sono stati formalizzati ordini o contratti da parte di Poste Italiane SpA.

113. Quando dite che non risultano evidenze del genere, è perché avete effettuato verifiche? A chi spetta effettuarne?

RISPOSTA

Non abbiamo evidenza di tali rapporti e non sono previste verifiche il tal senso.

114. Il Collegio sindacale quali professionisti ha incaricato e per cosa? A quali costi?

RISPOSTA

Nel corso dell'anno 2021 il Collegio Sindacale non si è mai avvalso di professionisti/consulenti esterni

115. A quanto ammontano le spese effettuate dai sindaci?

RISPOSTA

Il Collegio Sindacale di Poste Italiane S.p.A. nell'anno 2021 ha ricevuto un rimborso spese di ammontare non significativo (pari a circa 300 euro). Si veda al riguardo quanto riportato nel capitolo 5 Poste Italiane S.p.A. della Relazione Finanziaria Annuale 2021 – Nota 6.5 Parti Correlate.

116. Qual è il parco auto di Poste? Come dismette le auto in disuso?

RISPOSTA

Il parco auto di gruppo si compone di:

- *Veicoli operativi*

- *Veicoli ad uso promiscuo*

I suddetti autoveicoli sono forniti in noleggio a lungo termine dalle principali aziende che operano nel mercato di noleggio, a fine contratto vengono restituiti ai noleggiatori.

117. Vi sono utenti che paghino meno commissioni di altri nella compravendita di BTP e titoli di Stato? Come hanno ottenuto tali agevolazioni?

RISPOSTA

Come già anticipato alla domanda n° 89), le commissioni sono stabilite nella "scheda condizioni economiche" e non sono modificabili.

118. Quante sono state le operazioni sospette segnalate dal Gruppo in materia di terrorismo?

RISPOSTA

In materia di prevenzione del finanziamento del terrorismo poste Italiane ha inviato N. 138 segnalazioni di operazioni sospette all'UIF.

119. Identity Check, quali inconvenienti ha prodotto? Quali risultati ha conseguito?

RISPOSTA

Il servizio Mastercard Identity Check ha permesso di incrementare il livello di sicurezza dei pagamenti online tramite la verifica in tempo reale dell'identità del titolare della carta, anche in virtù di una maggiore adozione di tale servizio da parte degli esercenti, come previsto dalla Direttiva sui Servizio di Pagamento (PSD2). Non si sono registrati inconvenienti.

120. Da quanti elementi è composta la redazione di Poste News? Chi ne sono il Direttore Responsabile e il Direttore Editoriale?

RISPOSTA

La struttura aziendale che si occupa anche dei contenuti di Postenews è composta da 7 colleghi. Il Direttore Responsabile è Giuseppe Caporale, il Direttore Editoriale è Giuseppe Lasco.

121. TG Poste. Chi ne sono il Direttore Editoriale e il Direttore Responsabile?

RISPOSTA

Il Direttore Responsabile è Federica de Sanctis.

122. Quanti sono i giornalisti di Gruppo?

RISPOSTA

Si occupano di attività editoriali per Postenews, il TgPoste, il sito e più in generale di contenuti aziendali da diffondere su diversi strumenti, circa 50 colleghi.

123. Quanti sono i praticanti giornalisti all'interno del Gruppo? Si prevede di assumerne?

RISPOSTA

Nessun praticante giornalista.

1612

124. I Direttori Editoriali e Responsabili di TG Poste e Poste News in quale tipo di contratto giornalistico sono inquadrati?

RISPOSTA

Per TG POSTE l'Editore è direttamente Poste Italiane, mentre il Responsabile è la Dr.ssa Federica De Sanctis; per PosteNews il Direttore Editoriale è il Dr. Giuseppe Lasco ed il Responsabile è il Dr. Giuseppe Caporale.
Ai Direttori Editoriali e ai Responsabili di TG Poste e Poste News si applica, in base alla categoria di appartenenza, il CCNL dirigenti di aziende produttrici beni e servizi e il CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane.

125. Quali sono i budget di spesa assegnati al Direttore Editoriale e al Direttore Responsabile di Poste news e TG Poste?

RISPOSTA

Non hanno budget di spesa dedicato ma le iniziative editoriali di Gruppo rientrano nelle attività di comunicazioni.

126. Perché non viene creata un'agenzia di stampa nazionale, considerata la capillarità di diffusione di Poste in Italia?

RISPOSTA

Non è una iniziativa prevista dalle strategie di comunicazione di Poste Italiane.

127. In quanti comuni TG Poste e Poste News hanno corrispondenti?

RISPOSTA

I contenuti editoriali arrivano da tutta l'azienda, anche al livello territoriale, senza figure dedicate.

128. Sono stati organizzati incontri politici tra il Gruppo Poste e investitori del Gruppo Poste? Quali argomenti sono stati trattati?

RISPOSTA

La funzione Investor Relations, nelle sue attività di interazione verso l'esterno, si interfaccia con investitori istituzionali nell'ambito di conferenze organizzate da banche di investimento che coinvolgono soltanto operatori di settore qualificati e non rappresentanti di istituzioni o governi nazionali, regionali e/o locali. Tra gli operatori di settore ci sono anche i fondi sovrani, espressione del governo nazionale, che la funzione Investor Relations incontra solo al fine di consentire una valutazione finalizzata ad un investimento finanziario e non per dialogo politico.

129. Quali sono state le principali sponsorizzazioni di Gruppo? Come si decidono le sponsorizzazioni nei territori comunali, chi vi sovrintende?

RISPOSTA

Proseguendo il percorso di trasformazione avviato nel 2018, Poste Italiane ha rafforzato il proprio impegno a sostegno del territorio garantendo la massima capillarità territoriale delle iniziative di sostegno e la coerenza del programma di sponsorizzazioni con la politica di sostenibilità perseguita dall'Azienda. Questo lavoro, inoltre, è stato accompagnato da numerosi interventi di rafforzamento dei presidi organizzativi relativi al processo di sponsorizzazione, con l'obiettivo di

1613

assicurare la massima trasparenza. È stato costituito un Comitato ad hoc che valuta tutte le richieste di sponsorizzazione provenienti da tutta Italia.

130. Il Gruppo Poste pensa di fondersi ad altre realtà?

RISPOSTA

Non sono previste fusioni di Poste Italiane con altre realtà.

131. Quale Gruppo Poste, da quali autorità abbiamo subito sanzioni nel 2021?

RISPOSTA

Nel 2021 sono state irrogate due sanzioni, una dall'AGCM ed una dal garante Privacy

132. Di quanto siamo esposti in Russia, Cina e India?

RISPOSTA

L'esposizione del Gruppo Poste Italiane verso i paesi richiesti è la seguente:

- *l'esposizione netta a debito verso la Russia, Cina e India è di complessivi 4 milioni di euro ed è riferita principalmente ai servizi postali;*
- *con riferimento a Poste Vita, nell'ambito dei fondi multiasset, nonché all'interno di taluni fondi di ramo III, vi sono alcune esposizioni indirette verso la Russia, Cina e India che rappresentano una porzione non significativa del relativo NAV.*

Con riferimento alla Cina, e ad integrazione della risposta, si rimanda alla Nota 13. Ulteriori informazioni - Perimetro di consolidamento e dati salienti delle partecipazioni, in cui sono indicati i valori di Sengi.

133. Quando saranno recuperati i poco meno di 400 milioni erogati al Gruppo CDP, come da evidenze tra entità con parti correlate? Quale ne è il tasso d'interesse?

RISPOSTA

I corrispettivi riconosciuti dalla CDP SpA si riferiscono principalmente alla remunerazione per l'espletamento del servizio di raccolta del risparmio postale. Tali crediti non maturano interessi e sono stati incassati nel mese di aprile 2022.

134. Che tipo di crediti abbiamo verso il Ministero dell'Economia?

RISPOSTA

I corrispettivi riconosciuti dal MEF si riferiscono principalmente al compenso per l'espletamento del Servizio Universale (OSU), alla remunerazione dei servizi di gestione dei conti correnti postali, alla remunerazione dei servizi delegati, ai compensi per il servizio integrato notifiche e per le spedizioni senza la materiale affrancatura.

135. Cosa ha inciso nella drastica riduzione del patrimonio netto rispetto all'anno precedente?

RISPOSTA

Con riferimento al Patrimonio Netto della Capogruppo il cui ammontare, al 31 dicembre 2021, è di 7.034 milioni di euro, in riduzione rispetto al 2020 di circa 200 milioni di euro, si rimanda al Prospetto di movimentazione del Patrimonio Netto, capitolo 5 Poste Italiane SpA della Relazione Finanziaria Annuale 2021.

1614

136. Abbiamo finanziato dirigenti con responsabilità strategiche? Per quanto?

RISPOSTA

Non risultano finanziamenti per i dirigenti con responsabilità strategiche.

137. Vorrei conoscere le altre passività con parti correlate per E. 122 milioni, relative a Postepay: da cosa derivano?

RISPOSTA

La domanda non è chiara. Le passività in essere verso PostePay sono riportate alla nota 6.5 Parti Correlate capitolo 5 Poste Italiane SpA della Relazione Finanziaria Annuale 2021.

138. Abbiamo valutato o potremmo valutare un'OPA su Mediobanca?

RISPOSTA

Poste Italiane valuta nell'ordinario corso della propria operatività possibili operazioni straordinarie, tenendo conto delle dinamiche di mercato in atto nei principali settori in cui opera. L'elemento chiave per la valutazione di tali operazioni è rappresentato dalla potenzialità di creazione di valore per gli stakeholders di Poste Italiane, mediante la realizzazione di sinergie industriali o di strategie di diversificazione e completamento della gamma di offerta. Nello specifico, non è stata mai valutata l'operazione in questione.

139. Con riferimento alle operazioni di minor rilevanza, vi sono stati pareri negativi che abbiano indotto a investire della relative vicende il CDA? Di quali casi si è trattato?

RISPOSTA

Il Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati non ha espresso pareri negativi.

140. Per quanto riguarda gli interventi in favore di persone in stato di bisogno e invalidi, Poste Italiane che tipo di interventi può fare a favore di singoli soggetti e invalidi in particolare?

RISPOSTA

Poste Italiane si impegna al fianco di Fondazioni, Onlus, Associazioni, che operano a sostegno delle fasce più fragili della popolazione e conoscono le esigenze delle comunità presenti sul territorio.

141. Quali risultati ha dato l'impaiment test effettuato sulla partecipazione detenuta da Anima Holding?

RISPOSTA

Con riferimento al test di impairment della partecipazione in Anima Holding SpA, il valore d'uso è stato determinato prendendo in considerazione le previsioni disponibili 2022-2023.

Al 31 dicembre 2021 non è emersa la necessità di apportare ulteriori rettifiche di valore.

142. A quanto ammontano le esposizioni creditizie verso l'Egitto?

RISPOSTA

1615

Le esposizioni creditizie verso l'Egitto sono di ammontare non significativo (circa 600 migliaia euro).

143. Sono stati individuati inconvenienti nell'acquisto di Nexive Group?

RISPOSTA

L'operazione di acquisizione del gruppo Nexive, completata alla fine di gennaio 2021, ha determinato l'avvio di una complessa strategia di integrazione, che mira ad ottenere sinergie rilevanti nell'erogazione dei servizi di recapito. L'operazione si innesta nello scenario di forte decrescita del volume complessivo di corrispondenza, che rende una integrazione necessaria, per poter continuare ad offrire un servizio di qualità e sostenibile. Al momento, il progetto è in corso e conferma le proprie potenzialità.

144. Quali sono i costi e le passività che sono stati riferiti al Collegio Sindacali e che potrebbero scaturire da giudizi pendenti? Nei confronti di chi?

RISPOSTA

In relazione al contenzioso passivo oggetto della relazione "Informativa su Contenziosi Rilevanti" fornita al Collegio Sindacale, sono stati accantonati, nel fondo rischi giudiziale, a presidio delle passività ritenute probabili, complessivi 19,3 mln di euro. Le controversie segnalate sono tutt'ora pendenti nei confronti delle seguenti controparti: Telecom, GSI SpA, Mr Investment ed altri, Sapidata Srl, ACT Soc. Coop, NES SpA.

145. Quali sono le carenze non significative segnalate dal Revisore per quanto riguarda il Sistema di controllo interno?

RISPOSTA

L'art. 11, lettera j), del Regolamento UE n. 537/2014, nonché il principio di revisione ISA (Italia) 265 "Comunicazione delle carenze nel controllo interno ai responsabili delle attività di governance ed alla direzione", prevedono che il revisore sia tenuto a segnalare per iscritto ai responsabili delle attività di governance solo eventuali carenze significative nel sistema di controllo interno per l'informativa finanziaria e/o nel sistema contabile dell'ente sottoposto a revisione. A tale proposito si conferma che il Revisore legale nella propria Relazione aggiuntiva ex. art. 11 Reg UE n. 537/2014 non ha segnalato carenze significative; peraltro, sono stati indicati altri aspetti che rappresentano punti di miglioramento che sono stati approfonditi dal Collegio Sindacale e illustrati nella propria Relazione agli azionisti.

DOMANDE AZIONISTA TOMMASINA MANCUSO

1. vorrei sapere se la società Poste Italiane incaricata di svolgere un pubblico servizio a carattere nazionale sia da considerarsi una società pubblica o una società esclusivamente privata. E in particolar modo per quanto riguarda il contratto di programma riguardante il servizio del recapito universale svolto Dalla divisione Servizi. Postali ex PCL.

   RISPOSTA

   Con particolare riferimento all'attività relativa al recapito universale, Poste italiane riveste la qualità di "impresa pubblica", come recentemente stabilito dalla Corte di Giustizia Europea (sentenza del 20 ottobre 2020, Causa C-521/18, disponibile on line su https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62018CJ0521&from=EN)

2. La fondazione Poste Insieme Onlus promuovere un sostegno tra cui case protette per madri detenute con bambini e il programma di mentoring per prevenire e contrastare dispersione ed abbandono scolastico, il sostegno al servizio nazionale pubblico per i bambini scomparsi, il 116000, realizzato da SOS il Telefono Azzurro e il programma di inclusione digitale per l'invecchiamento attivo svolto da Seniority Italia e Federanziani ed altre progetti miranti alle politiche di inclusione e solidarietà sociale.

Si chiede di sapere nel 2021 quante e quali fondazioni esterne sono state finanziate dalla fondazione e l'ammontare dei singoli contributi e il totale elargito nell'anno dell'esercizio concluso.

RISPOSTA

La Fondazione Poste Insieme Onlus, nel 2021, ha erogato un contributo liberale pari a 100mila euro a sostegno di Onlus operanti su tutto il territorio nazionale. Si tratta, in particolare, di dieci progetti speciali a supporto dei bambini e dei ragazzi con fragilità e delle loro famiglie, per la prevenzione di malattie degenerative ed invalidanti, il supporto a bambini con gravi disagi sociali ed economici o vittime di violenza, o interventi di assistenza abitativa. Tali progetti sono in linea con la Strategia di Sostenibilità perseguita dal Gruppo Poste Italiane che si fonda sul sostegno capillare al territorio e alle comunità.

3. Perché la fondazione Poste Insieme Onlus oltre a finanziare progetti esterni eterogenei, non promuove e finanzia un servizio interno che assista i lavoratori vittime di infortuni occorsi sul lavoro o affetti dalle malattie professionali riconosciute per cause di servizio con supporto economico alla famiglia del lavoratore che in ogni caso ne subisce un pregiudizio e con un supporto di assistenza medica anche a cura del Centro Medico Aziendale fornendo gratuitamente le cure specialistiche necessarie che oggi il lavoratore sostiene a totale suo carico?

   RISPOSTA

1617

Il Gruppo Poste Italiane, anche per il tramite della Fondazione Poste Insieme Onlus, è impegnata a realizzare numerose iniziative di sostegno alle categorie più deboli e di attenzione al welfare e al benessere del personale. Numerosi sono i progetti allo studio in questo campo.

4. La Società Poste Italiane ha un organico di circa 130.000 dipendenti, tra di essi quanti risultano che nel 2021 hanno una malattia professionale determinata dalle Costrittività Organizzative subite in ambito Lavorativo, quanti lavoratori della società sono affetti da tale malattia invalidante?

   RISPOSTA

   Risulta un unico caso di riconoscimento da parte di Inail di malattia professionale per costrittività organizzativa.

   Per completezza, la malattia professionale diagnosticata all'interessato non è stata classificata come diretta conseguenza di una responsabilità del Datore di Lavoro. Ciò sulla base di quanto acclarato anche dalla magistratura penale alla quale l'interessato si era rivolto denunciando alcuni colleghi.

   Nella ordinanza con cui dispone l'archiviazione, il Giudice ha infatti accertato l'inesistenza di un nesso di causalità tra la "affezione" e l'organizzazione del lavoro in termini di contesto e contenuto del lavoro stesso.

a) In quali realtà aziendali essi sono presenti?

   RISPOSTA

   L'unico caso si è verificato nelle strutture di staff della Sede Centrale

b) In merito a questi lavoratori invalidati per causa di servizio, l'azienda o il datore di lavoro avendone notizia certa, ha eliminato le cause che le hanno determinate così da evitare ulteriori aggravamenti a carico della salute ?

   RISPOSTA

   Fermo quanto sopra, sono stati realizzati vari interventi di mobilità professionale, sempre nell'ambito di strutture di staff della sede centrale, e da ultimo, in coerenza con le modalità in uso nella struttura di appartenenza, l'interessato è stato adibito allo svolgimento delle attività da remoto in smart working.

c) Se SÌ con quali interventi (escludendo i vari interventi di mobilità professionale attuati) sono stati adottati interventi a sostegno sia di carattere medico che organizzativo per evitare una concreta stabilizzazione o regressione della minorazione e creando le previste condizioni di reintegro lavorativo?

   RISPOSTA

   La Società ha posto in essere interventi di mobilità professionale e da ultimo, in coerenza con le modalità in uso nella struttura di appartenenza, ha previsto lo svolgimento delle attività da remoto in smart working.

   Il dipendente a seguito di molteplici visite mediche, a richiesta, è sempre stato giudicato idoneo alla mansione, solo gli ultimi due anni con prescrizione.

d) Se NO per quale motivo l'azienda non ha eliminato le Costrittività Organizzative che i lavoratori subiscono in ambito lavorativo causandone un progressivo aggravamento e una persistente condizione di emarginazione o svantaggio

1618

lavorativo?

e) Risulta che un lavoratore per cause di servizio si sia aggravato più volte fino al massimo limite del 100% sino a divenire portatore di handicap ex lg. 104/92 c3?
RISPOSTA
Con riferimento al lavoratore indicato ed alla specifica normativa richiamata non abbiamo evidenza di inidoneità specifica al lavoro nella misura del 100%.

f) La mancata applicazione delle tutele ex lg. 68/99 richieste dal 2015 dal dott. Morelli Francesco, divenuto per causa di servizio portatore di handicap, è dovuta a una precisa direttiva dell'amministratore delegato, approvata e condivisa anche dal CdA?
RISPOSTA
L'Azienda ottempera sempre a tutte le normative.

5. In data 29/10/2021 il Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPRESAL) dell'ASL RM2 prescriveva indicando al Datore di lavoro, che "nell'affidare i compiti lavorativi, di verificare l'esatta corrispondenza dei compiti stessi con la qualifica e l'inquadramento professionale posseduto dal lavoratore". Ad oggi non si hanno evidenze sull' adempimento delle prescrizioni dello SPRESAL previste per il dott. Morelli Francesco. Si chiede, se ciò è dovuto a una precisa direttiva dell'amministratore delegato, approvata e condivisa anche dal CdA o del solo datore di lavoro.
RISPOSTA
Le prescrizioni dello SPRESAL sono state adempiute dall'Azienda attraverso il riscontro delle attività lavorative del Sig. Morelli rispetto alle previsioni contrattuali, ciò è confortato anche dal pregresso accertamento giudiziale, passato in giudicato. In particolare, vi sono stati due procedimenti giudiziari, il secondo dei quali conclusosi con sentenza passata in giudicato, nel quale sono state respinte le doglianze del Lavoratore inerenti – tra l'altro – la non corrispondenza delle proprie attività lavorative al profilo mansionario e/o all'inquadramento e/o alla qualifica a decorrere dall'anno 2004.
Nel giugno 2021, le indicazioni del Medico Competente (assegnare compiti adeguati al profilo mansionario) sono state adempiute dall'Azienda, attraverso la verifica dell'adeguatezza da parte dei soggetti incaricati della organizzazione delle attività del lavoratore e del relativo controllo operativo. La conformità delle attività sono state confermate dal Medico Competente, all'esito della nuova visita medica a richiesta del Lavoratore, il cui giudizio (23.03.2022) definitivo reca limitazioni e prescrizioni funzionali, senza riferimenti ai compiti assegnati, alla qualifica e all'inquadramento. Nessuna indicazione in ordine ad eventuali necessità di aggiornamento della valutazione del rischio, con riferimento al gruppo omogeneo di riferimento e/o alla persona del Lavoratore, sono state mai espresse dal Medico Competente.

6. Da fonti attendibili risulta che, dal 2014 al 2021 ai medici competenti che chiedevano la reintegra nelle funzioni di responsabile della qualità o funzioni

1619

E-MARKET SDIR CERTIFIED

equivalenti del dott. Francesco Morelli veniva risposto dal Responsabile di tutela aziendale cui competeva l'iniziativa richiesta che non poteva procedersi in tal senso in quanto era in corso un contenzioso presso il giudice del lavoro proprio in merito a quanto richiesto. A riguardo poiché il contenzioso è concluso a favore della azienda, si chiede che l'azienda reintegri il dottor Morelli come responsabile della Qualità dei Servizi Finanziari o dei Servizi Postali in quanto unico professionista presente in azienda in grado di svolgere diligentemente quel compito?

RISPOSTA

Non risultano confacenti le affermazioni di cui al primo capoverso.

Non risulta alcuna prescrizione di alcun medico competente che disponga la reintegra nel ruolo di responsabile del sig. Morelli.

7. La FEDIT Federazione dei Trasportatori ex FEDERCORRIERI operante nel sistema dell'autotrasporto FTL (full truck load) ha rapporti con la società Poste italiane di consulenza, o di gestione diretta o indiretta dei traporti dedicati? Se si, che rapporti sono stati instaurati con la società PI, l'ammontare di eventuali prestazioni di trasporto e/o consulenze e/o sovvenzioni alla federazione.

RISPOSTA

Fedit è l'associazione datoriale di cui fanno parte tutti i corrieri espressi, quindi anche SDA che è posseduta da Poste Italiane.

1620

E-MARKET SDIR CERTIFIED

DOMANDE AZIONISTA FRANCESCO MORELLI

1. Vorrei conoscere a quanto sono ammontate le spese per acquisizioni e cessioni di partecipazioni societarie nel 2021?
   RISPOSTA
   I costi (di natura non legale) per acquisizioni di partecipazioni sostenuti nell'esercizio 2021 sono allineati a condizioni di mercato e ammontano a 408 migliaia di euro.

2. In data 01/10/2015, l'amministratore e direttore generale della Società Poste Italiane, avendo appreso da un giornale che all'interno della società diretta, occultamente nel periodo dal 2003 al 2016, circa 1.234 dipendenti addetti al controllo qualità, logistica e recapito a vari livelli gestionali e territoriali, erano dediti quotidianamente all'intercettazione, sottrazione, soppressione delle lettere test, attuando la rivelazione e lo scambio tra gli agenti dei contenuti della corrispondenza quali indirizzi e calendari di spedizioni delle missive test, attuando anche il controllo domiciliare dei dropper e reciver impiegati dalle società incaricate di effettuare il controllo statistico della qualità dei recapiti IZI, PWC, IPC ecc. al fine di alterare livelli della qualità dei prodotti postali sottoposti a controllo di prestazione per il conseguimento di maggiori erogazioni pubbliche e/o compensative erogate da parte dello Stato Italiano, da altri enti pubblici o della Comunità Europea, Grandi Clienti e Utenti del servizio postale. Gli agenti sodali che effettuavano queste attività illecite non previste dalle procedure aziendali, lucravano, a svantaggio di altri dipendenti fedeli anche in danno alla loro salute, avanzamenti professionali personali, premi economici ed altre utilità elargiti dai propri superiori patrocinatori del sistema occulto.

   L'amministratore denunciò alla Procura di Roma … *"sono stati riscontrati scambi di corrispondenza elettronica aziendale, a diversi livelli organizzativi territoriali, contenenti modalità di identificazione dei destinatari di dropper e reciver di lettere test, nonché indicazioni operative concernenti tecniche di intercettazione e prassi di gestione di tali invii da parte di dipendenti della società" …. "l'eterogeneità di approcci rilevati nei comportamenti in contrasto con le policy e le procedure aziendali se, da una parte, porta ad escludere l'esistenza di un coordinamento univoco delle attività irregolari, dall'altra parte suggerisce l'esistenza di potenziali vantaggi per le persone coinvolte, consistenti nell'accesso al sistema premiale aziendale, connesso ai livelli di qualità delle prestazioni complessivamente erogate" ….. "**riservandosi di dare tempestiva comunicazione di quanto risulterà ulteriormente accertato una volta concluse le verifiche tuttora in corso** - chiede che la Procura valuti se i fatti descritti integrino fattispecie di reato e sporge formale QUERELA* ***nei confronti di chiunque risulti autore di reati commessi ai danni di Poste Italiane S.p.A."***

   Nel periodo in cui si effettuavano ancora le verifiche interne sui dipendenti coinvolti nel sistema occulto dedito alla MalaQualità terminate in seguito nel 2019, nel mese

1621

di Marzo il giorno 16 e nel mese di Luglio il giorno 1 un dipendente professionista competente e fedele, apprendendo che l'AD di Poste, aveva presentato una denuncia contro ignoti e ***"pubblicamente aveva espresso volontà di fare chiarezza su quanto accaduto per oltre un decennio in danno all'azienda Poste e allo Stato Italiano****", pur consapevole di subire altri danni alla sua salute per le ulteriori ritorsioni, vessazioni, demansionamenti, trasferimenti e distacco ad altra Società esterna SDA Express Courier da parte dei dirigenti cooptati nel sistema occulto della MalaQualità che potevano agire indisturbati schermati da altre funzioni aziendali per una segnalazione alla Società di tale portata, in modo circostanziato ed oltremodo esplicito, ha inviato all'AD il 16/03/2016 un documento contenente* ***una prima segnalazione dei nominativi delle persone note dirigenti e funzionari impiegati della direzione Centrale dei servizi Postali coinvolte storicamente nel sistema di alterazione della qualità.***

In seguito a questa prima documentata segnalazione, ha inviato in data 01/07/2016 una nuova segnalazione che forniva esplicazioni in merito illustrando i metodi operativi adottati, le strutture coinvolte, i nomi e le posizioni ricoperte dai dipendenti implicati nel sistema occulto allegando il documento esplicativo ***"Compendio SMQ Servizi Postali" di 208 pagine e allegando un CD contenete 387 comunicazioni di posta elettronica dal contenuto incontrovertibile che documentavano il coinvolgimento e/o la responsabilità nelle attività di condizionamento della lavorazione delle lettere test utilizzate per certificare la qualità postale erogata da Poste Italiane SpA da parte di alcuni dirigenti anche apicali e semi apicali della Direzione Centrale Postale e territoriali coinvolti nell'adulterazione dei livelli di Qualità della posta ordinaria, prioritaria, nazionale, estera e commerciale alcuni Direttori del Sevizio Qualità protempore dal 2003 al 2016, alcuni colleghi Dirigenti e funzionari dell'ufficio Qualità della Direzione Generale DG e delle sedi regionali ALT, dei Centri di Meccanizzazione Postale CMP, Centri di Distribuzione CD e degli Uffici di Recapito UdR ".***

Sembrerebbe, che i documenti inviati nel 2016 tra cui il ***"Compendio SMQ Servizi Postali"*** *non siano mai stati tempestivamente comunicati alla Procura come dichiarato in querela. Infatti, anche nelle successive interlocuzioni e scambi di documenti ed e-mail, non viene fatta alcuna menzione ai contenuti dei documenti inviati alla Società Poste, anzi viene categoricamente escluso il coinvolgimento nel sistema di condizionamento delle lavorazioni delle lettere test dei dipendenti di Poste Italiane applicati presso la Direzione Centrale Servizi Postali e in particolar modo neanche dei dipendenti applicati nel Servizio Qualità così come inequivocabilmente documentato nel Compendio SMQ Servizi Postali.*

Pertanto, si chiede di conoscere il motivo per cui questo documento decisivo per le opportune valutazioni della Procura "Compendio SMQ Servizi Postali" di 208 pagine e l'allegato CD contenete 387 comunicazioni di posta elettronica trasmesso più volte alla società, non venne mai consegnato dai dipendenti delegati insieme a tutti gli altri documenti.

E-MARKET SDIR CERTIFIED

RISPOSTA

L'azienda ha fornito alla Procura tutta la documentazione in grado di integrare quanto emerso in sede di accertamento e per la quale le preposte funzioni aziendali hanno potuto verificare provenienza e veridicità.

Replica alla risposta 2 fornita dall'AD / CdA in sede assembleare

Dalla risposta data, si apprende il motivo perché i numerosi documenti, tra cui il "Compendio SMQ Servizi Postali" che furono inviati più volte dal 1/07/2016 agli AD e ad alcune funzioni aziendali perché fossero acquisiti agli atti sia dalla società Poste sia dalla Procura di Roma, non vennero presi in considerazione internamente e non vennero neanche trasmessi ai due PM inquirenti perché le preposte funzioni aziendali li hanno ritenuti di provenienza dubbia, artefatti o falsi.

Vorrei quindi conoscere: a) quali funzioni aziendali vennero investite degli accertamenti sulla documentazione in questione; b) in che data furono effettuate le verifiche sui contenuti dei documenti; c) i relativi esiti dedotti in merito agli accertamenti effettuati.

3. *A seguito dei suddetti comportamenti illeciti riscontrati dal 2003 in contrasto con le policy e le procedure aziendali della Società compiuti dai dirigenti e/o dipendenti incaricati di pubblico servizio applicati nella Divisione Postale a livello centrale e territoriale così come anche denunciati dall'amministratore delegato nel 2015, vorrei sapere se uno o più dipendenti siano stati riconosciuti parti offese vittime delle presunte condotte associative criminali messe in atto dai preposti e colleghi d'ufficio che per procurarsi a sé o ad altri un profitto con altrui danno hanno subito da questi atti persecutori, minacce, diffamazioni, lesioni personali commessi con violazione delle norme igieniche per la prevenzione degli infortuni o malattie professionali sui luoghi di lavoro.*

RISPOSTA

Agli atti non risulta alcuna correlazione tra i comportamenti richiamati e violazioni delle norme igieniche per la prevenzione degli infortuni o malattie professionali sui luoghi di lavoro.

Replica alla risposta 3 fornita dall'AD / CdA in sede assembleare

E' impensabile che agli atti della Società Poste Italiane non risulti che a seguito della querela dell'ing. Caio del 01/10/2015, la Procura di Roma, dalle indagini effettuate, ha istruito un procedimento penale ancora in corso per la complessità del caso anche ai sensi del d.lgs. 231/2001, riconoscendo due sole parti offese dalle condotte delittuose commesse dai 1.234 dipendenti infedeli come sopra domandato che sono: 1) la Società Poste italiane; 2) un unico dipendente "vittima delle presunte condotte associative criminali" messe in atto da alcuni noti dirigenti, preposti e colleghi del Servizio Qualità e dei Servizi Postali divenuto a seguito di tali reiterate illecite condotte in atto dal 2003 invalido del lavoro come conseguenza dei reati previsti dagli artt. 640bis – (Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche dello Stato Italiano e di altri enti pubblici o della Comunità europea); 619 – (Violazione, sottrazione e soppressione di corrispondenza commessi da persone addette al servizio delle poste); 620 – (Violazione e

1623

rivelazione dei contenuti di corrispondenza, commessi da persone addette al servizio delle poste); 590 – (Lesioni personali colpose); 610 – (Violenza privata); 323 – (Abusi d'ufficio commessi da incaricati di pubblico servizio). Questa è la correlazione.... Tant'è.

4. Nel caso in cui uno o più dipendenti siano stati riconosciuti come parti offese vittime delle già menzionate condotte messe in atto dai preposti e colleghi d'ufficio, la società visto che non è stata in grado di assicurare che tali condotte si verificassero, si impegna a interviene in loro sostegno assicurando le giuste tutele legali costituendosi parte civile negli eventuali processi che si instaureranno?
   RISPOSTA
   All'azienda non risultano esserci parti offese o vittime delle menzionate condotte.

   Replica alla risposta 4 fornita dall'AD / CdA in sede assembleare
   Comunico all'azienda e all'AD che esiste un unico dipendente riconosciuto dalla Procura di Roma come parte offesa in quanto vittima delle summenzionate illecite condotte. Quindi al dipendente vittima del sistema dedito alla MalaQualità la Società Poste si impegna a dare tutela legale e sostegno, Si o No?

5. *La società nel caso di cui si discute, per i dipendenti che hanno subito a causa degli indebiti comportamenti dei pregiudizi si impegna ad adottare concordate azioni di sostegno riparative per la risoluzione delle questioni derivanti dall'illecito o li lascerà soli e indifesi come accade tutt'ora non assumendosi nessuna responsabilità invocando che in ogni caso, il relativo accertamento dei fatti compete agli organi giurisdizionali, alle cui determinazioni la Società si rimette?*
   RISPOSTA
   All'azienda non risultano esserci pregiudizi a danno di colleghi.

   Replica alla risposta 5 fornita dall'AD / CdA in sede assembleare
   La società per quanto suddetto nei quesiti ai punti 2, 3 e 4, sostiene ancora che non ci siano stati mai pregiudizi a danno del dipendente, Si o No?

6. *Sembrerebbe che non sia stato neanche trasmesso il "Compendio comunicazioni interne Ufficio del Personale e dell'ufficio Affari Legali" di 54 pagine e 110 documenti allegati, che riporta fatti che documentano un'ulteriore grave anomalia interna di alcuni uffici della Società Poste Italiane, che quanto meno, avrebbe dovuto indurre a una doverosa comunicazione alla Procura per i possibili illeciti riportati ed effettuare degli approfondimenti e/o audit presso gli uffici Risorse Umane RU e Affari Legali AL, per valutare potenziali diffusi comportamenti anomali e/o illegali. Nel suddetto documento si riportava inequivocabilmente che alcuni responsabili di Poste Italiane ed avvocati, esterni ed interni alla Società, avrebbero posto in essere un'attività di subornazione di testimoni e corruzione in atti giudiziari a danno di dipendenti e aziende fornitrici, fornendo istruzioni e atti giudiziari a dirigenti testimoni di parte, documenti con risposte testimoniali concordate con gli avvocati di Poste Italiane e SDA Express Courier che i teste citati a testimoniare avrebbero*

riferito nelle udienze di controversie giudiziarie". Tale documentazione incontrovertibile riportante i nominativi dei dirigenti centrali delle funzioni Risorse Umane e Affari Legali, avrebbe dovuto, quanto meno, avviare un filone di indagini per valutare se le testimonianze, i fatti e le circostanze raccontate alla Procura e all'Autorità Giudiziaria da alcuni dirigenti e responsabili della Società fossero del tutto attendibili, o invece fossero reticenti o false comunque tali da ostacolare l'emersione delle responsabilità dei dipendenti anche in posizioni apicali che risultavano coinvolti. o accondiscendenti nel sistema di MalaQualità. Questo a rimarcare il pericolo che le testimonianze rese da alcuni dirigenti e dipendenti di Poste Italiane potessero essere normalmente concordate, reticenti e/o false, si risparmia a questa assemblea, solo a titolo di esempio, quanto comunicato dai dirigenti e dipendenti in sommarie informazioni testimoniali alla Procura o alla Polizia Postale forviandone l'accertamento dei fatti. Pertanto, si chiede di sapere se detto compendio sia stato consegnato alla Procura dai dipendenti delegati e in che data.

RISPOSTA

Il comportamento dell'azienda è improntato al pieno rispetto delle norme di legge e delle prerogative degli organi inquirenti e della magistratura.

Replica alla risposta 6 fornita dall'AD / CdA in sede assembleare

Si Prende atto che i dirigenti delegati della Società, affermano quanto suddetto

7. *Purtroppo, a distanza di sei anni, ancora oggi non viene fatta chiarezza su quanto accaduto nella Direzione Generale dal 2003 al 2016 per quanto riguarda il sistema deviato dedito alla sofisticazione della qualità dei Servizi Postali sottoposti a controllo di prestazione. Gli effetti di queste condotte illecite e/o illegittime imputabili a preposti e dipendenti anche in posizione apicale si ripercuotono ancor'oggi e incidono negativamente sulla vita e sulla salute dei dipendenti fedeli che hanno contratto a causa di queste perseveranti condotte malevoli malattie professionali invalidanti permanentemente inizialmente del 14%, 22%, 28%, 36%, 43%, 75% e dal 2021 e in totale del 100%, ignari all'epoca della gravità delle azioni perpetrate segretamente da alcuni direttori del Servizio Qualità, dirigenti e colleghi che potrebbero aver ottenuto e/o mantengono i vantaggi economici e di carriera elargiti dai superiori come corrispettivo per l'attività svolta in danno allo Stato Italiano, operatori Postali Esteri, Grandi Clienti e ai Cittadini Clienti del Servizio Postale Universale. È notorio che un dipendente professionista qualificato sui sistemi statistici impiegati per il controllo della qualità a rischio della propria vita divenuto anche per questo invalido del lavoro al 43%, già dal 2004 più volte segnalava comportamenti illeciti all'epoca ancora occulti. Nel 2016 appena scoperto le prove che individuavano gli autori delle illecite attività, ha riportato più volte ai vertici aziendali quali il Direttore Generale e il Responsabile Risorse Umane e a Tutela Aziendale un Compendio - dossier "COMPENDIO ESTRATTO DALLE COMUNICAZIONI INTERNE AL SERVIZIO MONITORAGGIO QUALITÀ POSTE ITALIANE S.p.A. di 238 pagine e un CD contenete 400 comunicazioni di posta elettronica tra dipendenti inseriti nel sistema deviato della Qualità con prove e documenti contenuti in centinaia di messaggi di posta elettronica con cui la*

1625

E-MARKET SDIR CERTIFIED

dirigenza e i colleghi attuavano anche in associazione transregionale articolate condotte finalizzate a far risultare, mediante l'alterazione e manipolazione delle Lettere Test e dei dati certificati, una qualità del servizio di recapito palesemente divergente da quella reale. Pertanto, si vuole sapere perché la Società dal 2004 in poi, nonostante continue richieste, non ha effettuato nessuna indagine interna indipendente anche con il diretto coinvolgimento del dott. Morelli Francesco in quanto ad oggi è ancora il dipendente più esperto e con più esperienza nei sistemi di gestione della qualità presente in azienda nonché la persona più preparata e più informata sui fatti in oggetto esclusi gli agenti che li hanno commessi, per accertare le eventuali responsabilità soggettive in capo ai seguenti dipendenti della divisione Servizi Postali assegnati pro tempore anche al Servizio Qualità?

1. Fabio Meacci Direttore della Divisione Servizi Postali e Chief Operating Officer di Poste Italiane S.p.A.. da luglio 2005 a ottobre 2010;
2. Pieremilio De Angelis responsabile ufficio centrale Servizio Qualità e dal 2006 dell'ufficio Qualità Posta Internazionale dal 2000 al 2007;
3. Salvatore Cocchiaro responsabile funzione centrale Servizio Qualità e responsabile ad interim della Qualità Posta Internazionale luglio 2005 a dicembre 2007, responsabile funzione centrale Recapito ecc ecc. direttore Relazioni Industriali al 2021
4. Paolo Ciocca responsabile ufficio centrale Servizio Qualità 2010 – 2021, responsabile ALT Centro 1 (Toscana-Umbria) ALT SUD1 ecc. Internazionale dal 1983 al 2020;
5. Gennaro Celotto responsabile funzione centrale Servizio Qualità da febbraio 2013 a settembre 2014, responsabile operazioni in diverse ALT;
6. Angelini Carlo responsabile Operation, Recapito, funzione centrale Servizio Qualità da 2000 a 2018, responsabile operazioni in diverse ALT e CMP Milano Borromeo;
7. Gianfranco Arena responsabile ufficio centrale Qualità Nazionale e Retail, Interfaccia tecnica in merito a comunicazioni verso Istituzioni e Autorità di Regolamentazione da dicembre 2005 al 2015;
8. Granieri Luciana responsabile ufficio centrale Qualità Prodotti, Interfaccia tecnica in merito a comunicazioni verso Istituzioni e Autorità di Regolamentazione dal 1995 al 2012
9. De Angelis Lorenzo - responsabile ufficio centrale Qualità e Customer Operations, resp. Qualità ALT Centro, ALT Nord Est, Interfaccia tecnica in merito a comunicazioni verso Istituzioni e Autorità di Regolamentazione dal 2006 al 2021
10. Mangiante Benedetto responsabile funzione centrale Operations ALT Centro Nord Emilia-Romagna- Marche 2005 2009;
11. Antonella Di Mastroberardino responsabile ufficio centrale Qualità Monitoraggio e Reporting Operations ex responsabile di reparto CMP RM Fiumicino dal 2005 al 2018;
12. Gianluca Tomei responsabile ufficio centrale Qualità Monitoraggio e Reporting Operations dal 2003 al 2021, responsabile Operazioni, Responsabile Qualità Manager Area Logistica ALT Sud1, Centro, Centro1 ecc.

dal dicembre 2003 al 2021;

13. Piccioli Alessandro responsabile ALT Centro 1, funzione centrale recapito, Qualità internazionale dal 2000 a ottobre 2017
14. Gabriele Marocchi responsabile ufficio centrale gestione Operativa dal dicembre 2005 al novembre 2009 in servizio con importanti incarichi al 2021;
15. Di Stefano Stefano responsabile Ufficio Qualità dei Processi, ufficio centrale gestione Operativa dal novembre 2000 al 2015;
16. Vania Timo responsabile ufficio centrale Quality Support dal maggio 2006 al 2012;
17. Moitre Alessandra responsabile, ALT Nord Ovest Piemonte Liguria, Responsabile Recapito ALT, responsabile ufficio centrale Qualità Support dal 2002 al 2016 unica prima licenziata e poi stipulato un'ingente accordo transattivo prima della conclusione della vertenza tra l'atro per carenza di giusta causa il 29 febbraio 2016;
18. Pini Mirko responsabile Qualità Nord Est, resp ufficio centrale gestione Operativa dal dicembre 2000 al 2021;
19. Corrado Del Rosso responsabile funzione centrale Qualità dal settembre 2008 a novembre 2009; responsabile recapito ecc. dal 2002 al 2021
20. Baggio Maurizio responsabile funzione centrale Operations dal dicembre 2005 al dicembre 2008; responsabile del controllo interno
21. i dipendenti applicati pro tempore al Servizio Qualità operanti attivi e/o compiacenti Bartoloni Claudia, Chiossi Rossella; Delmonte Valentina; Di Giulio Nadia; Garganese Paolo; Ghislandi Massimo; Granieri Luciana; Rossi Nicoletta; Rufo Alessandra; (ed altri che non si nominano tra i 1.234 individuati dall'audit richiesto a Poste Italiane dall' l'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni AGCOM a seguito di notizie giornalistiche scandalistiche) dal 1995 al 2021

RISPOSTA

Tutti i soggetti per i quali l'azienda ha potuto riscontrare direttamente responsabilità soggettive sono stati sottoposti a procedimenti sanzionatori basati su una puntuale analisi delle posizioni individuali.

Tutte le evidenze reperite in fase di contraddittorio sono risultate coerenti con gli esiti dell'Audit e, come tutte le informazioni precedentemente raccolte, risultano a disposizione della magistratura competente. Dai procedimenti in corso non risultano al momento responsabilità in capo a soggetti ulteriori rispetto a quelli a suo tempo sanzionati

Replica alla risposta 7 fornita dall'AD / CdA in sede assembleare

Si Prende atto che i dirigenti delegati della Società, anche se più volte sollecitati, non ritengono sia necessario effettuare un'indagine interna complementare o esplorativa alla luce delle documentazioni versate in atti dal 01/07/2016 al 14/03/2022, per accertare le eventuali responsabilità soggettive prima non emerse in capo ai suddetti dipendenti della divisione Servizi Postali assegnati pro tempore anche al Servizio Qualità in quanto ritengono che i suddetti dal 2003 ad oggi non hanno avuto nessun ruolo nel sistema occulto dedito alla MalaQualità; non hanno mai avuto

1627

gratifiche, avanzamenti di carriera, MBO e benefit lucrati per le presunte attività illecite contestate dalla Procura; non hanno causato mai nessun pregiudizio agli effetti della progressione economica e professionale dei colleghi; non hanno causato nessun effetto nocivo sull'integrità psicofisica e la personalità morale dei lavoratori vittime delle loro diffuse e persistenti condotte vietate dalle policy aziendali.

8. *La società pur ricevendo diverse segnalazioni formali dal 2004 al 2022 che nel Servizio Qualità, operavano sette dirigenti Gianfranco Arena, Paolo Ciocca, Salvatore Cocchiaro, Pieremilio De Angelis, Di Stefano Stefano, Moitre Alessandra, Vania Timo alcuni di loro attivi nel sistema deviato e/o non segnalarono agli organi competenti le attività di sofisticazione sulla qualità. Come mai nelle memorie difensive la società si è avvalsa delle dichiarazioni riportate nei capitoli di prova riferibili ai direttori del Servizio Qualità, Paolo Ciocca, Salvatore Cocchiaro, Pieremilio De Angelis e perdi più convocandoli come testi interessati all'esito del giudizio nel processo di lavoro che ha riguardato il dott. Morelli?*

   RISPOSTA

   In quanto l'azienda non ha riscontrato responsabilità soggettive in capo ai soggetti richiamati.

   Replica alla risposta 8 fornita dall'AD / CdA in sede assembleare

   Si Prende atto che i dirigenti delegati della Società, affermano che non hanno riscontrato nessuna responsabilità oggettiva o soggettiva in capo ai dirigenti richiamanti che gli stessi deponendo all'autorità giudiziaria, affermarono il vero, dissero tutto quello che sapevano intorno ai fatti sui quali furono interrogati, non essendo interessati all'esito del giudizio anche perché non erano coinvolti nel sistema di MalaQualità così come alcuni dipendenti da loro diretti e le strutture da loro gestite tra cui il Servizio Qualità Centrale.

9. *La società e in particolare i dirigenti dell'ufficio legale e del personale, hanno permesso che nei loro uffici si distribuivano copie dei ricorsi e documenti giudiziali o istruzioni circa le risposte da dare in udienza, e/o comunque di avere dialogato con persone informate sui fatti oggetto della causa e/o di avere ricevuto forzature o suggestioni da parte della Società per ottenere una sua deposizione compiacente cosi come riportato nel Compendio dossier* ***"COMPENDIO ESTRATTO DALLE COMUNICAZIONI INTERNE TRA CUI QUELLO DELL'UFFICIO PERSONALE E DAL SERVIZIO AFFARI LEGALI E DALLLE DIVISIONI SERV. POSTALI E FINANZIARI di POSTE ITALIANE S.p.A****. di 54 pagine e un CD contenete 384 documenti tra cui 71 comunicazioni di posta elettronica tra dipendenti e inseriti nel sistema deviato della Legalità. E' da ritenersi sleale che la società si avvalga di avvocati che pur di vincere un ricorso giudiziale considerano come lecito fornire informative e documenti del processo civile a parti e testimoni che per definizione sono chiamati dall' Autorità Giudiziaria a deporre su fatti per averne avuto una diretta conoscenza e non interessati all'esito del giudizio?*

   RISPOSTA

   All'Azienda non risulta che sia stato posto in essere tale comportamento.

Replica alla risposta 9 fornita dall'AD / CdA in sede assembleare
Si Prende atto che i dirigenti delegati della Società, affermano che non sia stato posto in essere tale comportamento

10. *È notorio che un dipendente diligente a rischio della propria vita divenuto anche per questo invalido del lavoro e attualmente invalido al 100%, nel 2016 appena scoperto le prove che individuavano gli autori delle illecite attività in ambito legale giudiziario, ha riportato più volte ai vertici aziendali quali il Direttore Generale e il Responsabile Risorse Umane un Compendio - dossier "COMPENDIO ESTRATTO DALLE COMUNICAZIONI INTERNE TRA CUI QUELLO DELL'UFFICIO PERSONALE E DAL SERVIZIO AFFARI LEGALI E DALLLE DIVISIONI SERV. POSTALI E FINANZIARI di POSTE ITALIANE S.p.A. di 54 pagine e un CD contenete 384 documenti tra cui 71 comunicazioni di posta elettronica tra dipendenti e inseriti nel sistema deviato della Legalità con prove e documenti contenuti nei di messaggi di posta elettronica con cui la dirigenza, i legali interni ed esterni e colleghi attuavano articolate condotte finalizzate sistema interno occulto formato da più avvocati interni ed esterni, dirigenti e quadri appartenenti a funzioni aziendali diverse tra cui l'ufficio del Personale Centrale "Risorse umane e organizzazione (RUO) e l'ufficio Legale che insieme alle funzioni di business Finanziari e Corrispondenza e Pacchi e anche presente la società controllata SDA Express Courier, assicuravano oltre l'occultamento delle prove documentali, la mistificazione degli atti processuali, la subornazione dei testimoni a cui venivano forniti documenti, atti processuali e risposte concordate da fornire come testimoni **incaricati di pubblico servizio** sui vari capitoli di prova in seguito verbalizzati e sottoscritti, questo per sostenere con ogni mezzo gli interessi della società Poste italiane a discapito di dipendenti e terzi. Inoltre, è anche accaduto che i potenziali testimoni di parte dei dipendenti si sentivamo minacciati e avevano paura di esporsi a ritorsioni se chiamati a testimoniare o potevano essere preventivamente "intervistati" da funzionari di RUO. Il tutto per trarre in inganno il Giudice adito e poter ottenere una sentenza di comodo sfavorevole alle controparti.*
Pertanto, si vuole sapere in maniera chiara ed inequivocabile se sono state accertate responsabilità soggettive in capo ai seguenti dipendenti indicati in atti, documenti e comunicazioni mail, se SÌ quali?
Personale dipendente della società Poste Italiane citato nelle comunicazioni riportate DIPENDENTI DELLA SEDE CENTRALE - ROMA EUR - Viale Europa, ROMA
    1) ARENA GIANFRANCO;
    2) Avv. PALANA SANDRO;
    3) Dott.ssa MACCIO' SUSANNA;
    4) Dott. FRANCESCHILLI STEFANO;
    5) CELLA CLAUDIO;
    6) Avv. VALENTE CLAUDIO;
    7) MOLINARO ANTONIO proposto dall'azienda e insignito per meriti con medaglia di Maestro del Lavoro;
    8) Avv. SANDULLI ANDREA Vice Presidente e Responsabile Ufficio legale Poste italiane

1629

9) Avv. Luigi Francesco Ventura Responsabile Risorse Umane Bancoposta e dei Servizi Finanziari che era a conoscenza che il segnalante per ritorsione fu trasferito in un deposito per mobili, sedie suppellettili e scrivanie ora dirigente ACI.
10) Paparella Adalgisa (PA); ex Dirigente Poste Bancoposta e dei servizi Finanziari Professionisti / fornitori citati nelle comunicazioni riportate
11) Avv. Luigi Francesco Ventura ex Responsabile Risorse Umane
12) Avv. Fiori Leonardo avvocato esterno Contenzioso Lavoro per conto Poste Italiane
13) Avv. Quici Emanuela dello Studio Legale Molè e Associati, avvocato esterno per conto Poste Italiane
14) Prof. Avv. Valerio Vallefuoco, avvocato esterno per conto Poste Italiane

RISPOSTA

Non vi sono evidenze agli atti della Società.

Replica alla risposta 10 fornita dall'AD / CdA in sede assembleare

Si Prende atto che i dirigenti delegati della Società, affermano che non vi sono evidenze agli atti, presupponendo anche in questo caso il motivo per cui i numerosi documenti, tra cui il dossier "COMPENDIO ESTRATTO DALLE COMUNICAZIONI INTERNE TRA CUI QUELLO DELL'UFFICIO PERSONALE E DAL SERVIZIO AFFARI LEGALI E DALLLE DIVISIONI SERV. POSTALI E FINANZIARI di POSTE ITALIANE S.p.A." che furono inviati più volte dal 1/07/2016 agli AD e ad alcune funzioni aziendali perché fossero acquisiti agli atti sia dalla società Poste sia che fossero trasmessi alla Procura di Roma, per la verifica di eventuali violazioni agli artt. 372 – (falsa testimonianza); 319 ter (corruzione in atti giudiziari), in quanto le preposte funzioni aziendali li hanno ritenuti di provenienza dubbia, artefatti o falsi.
Vorrei quindi conoscere: a) quali funzioni aziendali vennero investite degli accertamenti sulla documentazione in questione; b) in che data furono effettuate le verifiche sui contenuti dei documenti; c) i relativi esiti dedotti in merito agli accertamenti effettuati.

11. *A seguito delle segnalazioni di illeciti sulla qualità dei servizi postali fatte dal dott. Morelli all'amministratore delegato Caio Francesco, i vertici della divisione postale il 05/04/17, decisero di allontanare il segnalante dall'ufficio Qualità per permettere ai colleghi coinvolti nel sistema fraudolento di poter continuare ad agire indisturbati. Il responsabile del personale Valeria Maugeri, in vece del datore di lavoro ha consegnato al dipendente la lettera di distacco in cui non era evidenziato il motivo che è alla base dell'interesse del datore al distacco, non specificando le mansioni che doveva svolgere all'interno dell'impresa ospitante la SDA Express Courier. Si vuole chiedere se in caso di distacco di un dipendente, la società distaccante è stata rimborsata dalla società distaccataria per le prestazioni effettuate dal dipendente?*
Può capitare che alcuni dipendenti applicati nella divisione servizi postali senza essere formalmente distaccati fornissero prestazioni stabili occupando una postazione di lavoro per oltre un anno presso un'altra società? Se si perche?

1630

RISPOSTA

La società è stata rimborsata per tutto il personale in distacco, incluso il sig Morelli.

Replica alla risposta 11 fornita dall'AD / CdA in sede assembleare

E Possibile visionare i documenti contabili dei rimborsi e dei relativi costi versati dalla società SDA Express Courier alla società Poste Italiane per il dipendente in questione?
La Società Poste ha guadagnato qualcosa in più dal distacco del dipendente o è andata in remissione sul costo del dipendente?
E' ancora possibile sapere quali sono state le "ESIGENZE DI SERVIZIO" per cui è stato individuato e trasferito il dipendente tutelato anche della legge 104/92 con la qualifica di quadro di livello A1 CCNL POSTE, che ha sostituito il dipendente della SDA Express Courier Rossetto Fabio impiegato di 2° livello CCNL LOGISTICA e TRASPORTO MERCI (equiparabile al livello Area Operativa liv. C CCNL Poste) ?
Il sig. Ghislandi Massimo dipendente della società Poste con la qualifica di quadro A1, nel 2017 e 2018 risultava dall'organigramma applicato all'ufficio HR Business Partner PCL della Divisioni Servizi Postali come anche i dipendenti Romina Chirichilli e Sara Ramucci alle dipendenze del capo del personale dott. Del Rosso Corrado. a) Vorrei sapere perché il signor Ghislandi non lavorava presso il suo ufficio di applicazione presso la divisione Servizi Postali come i suoi colleghi?
b) Diversamente il dipendente di cui ho diretta conoscenza anche riguardo alle attività che svolgeva quotidianamente per conto della società SDA Express Courier S.p.A.. era applicato presso l'ufficio del personale nella stanza a fianco della Mia durante il periodo del mio distacco e successivi. Il dipendente della Società Poste era regolarmente distaccato in SDA Express Courier con lettera di comando con indicazione di inizio e fine del periodo di distacco firmata dal responsabile del personale Valeria Maugeri o lavorava in NERO in SDA Express Courier all'insaputa di Maugeri, Del Rosso e Rosini?

1631

E-MARKET SDIR CERTIFIED

DOMANDE AZIONISTA MAURO VIDAL

GIUNTE IN DATA 26 MAGGIO 2022

DOMANDE DA PORRE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DI POSTE ITALIANE SpA del 27/05/2022 DA PARTE DELL'AZIONISTA MAURO VIDAL

1) A gennaio 2021 Poste Italiane ha acquisito la società Nexive Group srl, secondo operatore nel settore postale in Italia, assorbendone i relativi dipendenti, tra i quali i sigg. A.R. e M.M. ex dipendenti di Poste Italiane che sono assunti dalla società Nexive successivamente al loro licenziamento in tronco nel febbraio 2016 disposto da Poste Italiane per condotte illecite di manipolazione dei tempi di recapito delle "lettere test" utilizzate dal "regolatore" per misurare i livelli di qualità postale.
In data 04/05/2021 Poste Italiane con specifico ordine di servizio ha definito l'applicazione del personale proveniente dalla società Nexive, nominando il sig. A.R. a capo della macro area territoriale "Centro" e il sig. M.M. a capo dell'ufficio centrale "Controllo Operativo e Qualità".
Si desidera sapere quali sono state le linee guida e i criteri utilizzati per la nomina dei due ex dipendenti di Poste Italiane A.R. e M.M. come responsabili di posizioni apicali della struttura operativa.
Considerato che non essendo mai stata dimostrata l'alterazione della qualità postale, utilizzata da Poste Italiane come principale motivazione per sanzionare nel 2016 oltre 1.200 dipendenti tra i quali il licenziamento di 14 dipendenti compresi i sigg. M.M. e A.R., l'unica spiegazione plausibile della scelta organizzativa di nominare nel 2021 i sigg. M.M. e A.R. come responsabili di importanti uffici, è data dal fatto che i licenziamenti del 2016 erano solo di facciata ed erano strumentali al fine di dimostrare all'esterno l'integrità morale di Poste Italiane per salvaguardare la reputazione della società;
RISPOSTA
I due dipendenti in questione sono rientrati nel Gruppo Poste Italiane non per riassunzione, ma per effetto di un'operazione di acquisizione societaria, che ha comportato il subentro legale nei rapporti attivi e passivi in essere nella società di provenienza.
Infatti, nella società Nexive, i due dipendenti già occupavano posizioni di responsabilità.

2) È un dato di fatto che le Autorità di vigilanza e di controllo (AGCM, AGCOM, CONSOB, IVASS, ecc.) nel 2021 e negli anni precedenti hanno contestato condotte illecite a Poste Italiane, applicando le previste sanzioni, tra l'altro

1632

confermate anche in sede giudiziale. È assodato che nel complesso tali sanzioni/ammende nel periodo 2015-2021 superano, come ordine di grandezza, le decine di milioni di euro, causando evidentemente gravissimi danni economici alla società nonché gravi danni all'immagine e alla propria reputazione.
Nonostante gli evidenti gravissimi danni alla Società, non risulta che le funzioni interne "Tutela Aziendale" e "SIGR" in questi anni abbiano espletato specifiche indagini al fine di individuare l'esistenza di responsabilità in capo ai dirigenti apicali delle funzioni di business che sono state sottoposte ad indagine da parte delle Autorità di Vigilanza e Controllo.
Si desidera sapere per quale motivo in tutti questi anni non sono state avviate specifiche indagini da parte delle funzioni interne preposte alla tutela del patrimonio aziendale?
Invece, dall'inerzia della Società emerge la volontà di non punire con provvedimenti disciplinari e con richieste di risarcimento danni, i dirigenti apicali che di fatto erano i responsabili degli uffici/funzioni di business che hanno commesso gli illeciti per i quali Poste Italiane è stata condannata a pagare le sanzioni/ammende di cui sopra.
Si desidera sapere se la Società, anche se in ritardo, abbia intenzione di avviare concrete indagini interne condotte da organismi indipendenti al fine di individuare eventuali responsabilità in capo ai citati dirigenti apicali delle funzioni di business;
RISPOSTA
Non sono previste verifiche ulteriori rispetto a quelle esperite al fine dell'idonea trattazione dei casi conclamatisi.

3) In relazione allo scandalo c.d. delle "lettere test" scoppiato nel 2015/2016 a seguito denuncia da parte del "Il Fatto Quotidiano", Poste Italiane nell'ottobre 2015, dichiarandosi parte lesa, ha presentato denuncia/querela contro ignoti presso la Procura della Repubblica presso il Tribunale di Roma.
Si desidera sapere se il procedimento giudiziario sia ancora in corso, se il PM o il GIP ha individuato i reati del codice penale che sono stati violati, se il PM o il GIP hanno individuato le parti offese/lese e se eventualmente il PM o il GIP ha iscritto qualche soggetto sul registro degli indagati o/e ha richiesto il rinvio a giudizio contro qualche soggetto in particolare;
RISPOSTA
Nell'ambito del procedimento penale generato anche da una denuncia querela presentata dalla Società nell'ottobre del 2015, è stata recentemente notificata una richiesta di archiviazione successivamente opposta da una delle parti offese. Ad oggi non risulta fissata udienza per la decisione in merito alla richiesta stessa.

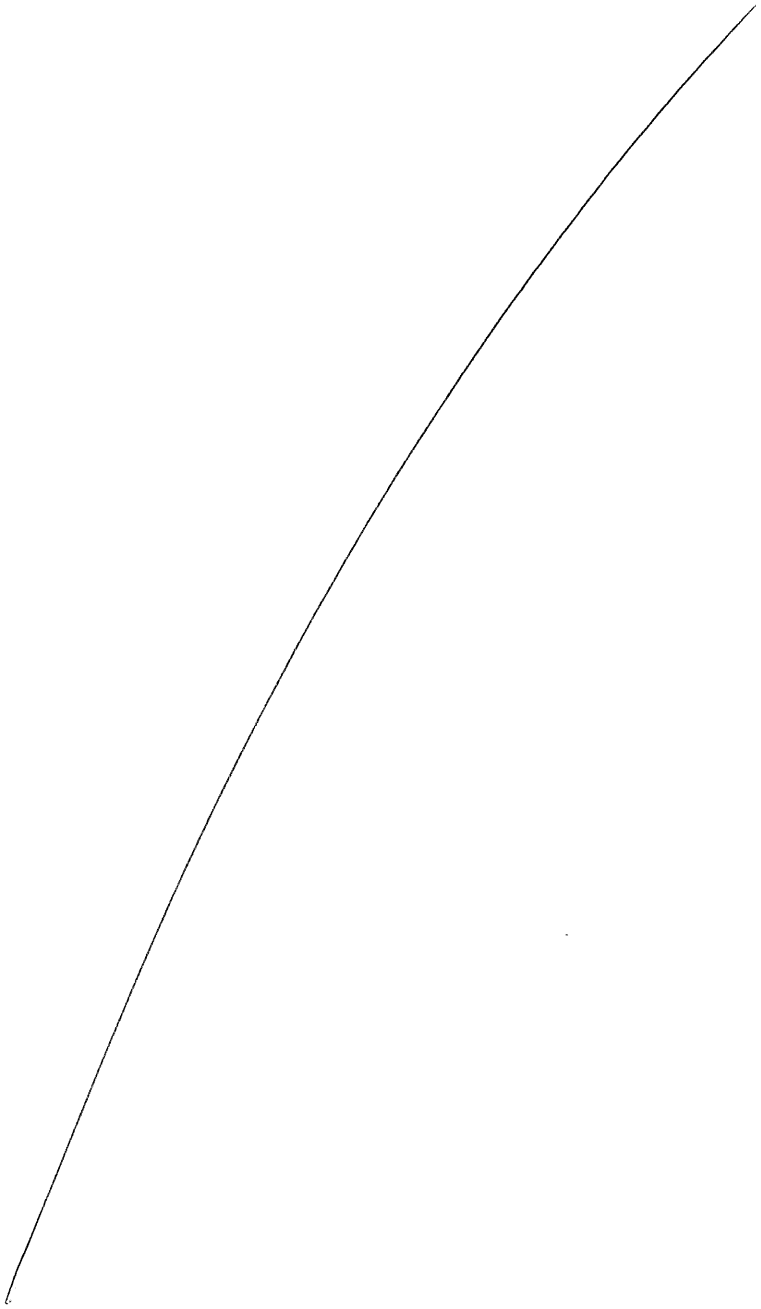
4) In relazione alle spese pubblicitarie sulla carta stampata **si desidera sapere** gli importi spesi per le campagne pubblicitarie sul quotidiano "Il Fatto Quotidiano" negli anni: 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021.
Inoltre, **si desidera sapere** per l'anno 2022 quale sarà la spesa per pubblicità

1633

sul quotidiano "Il Fatto Quotidiano"

RISPOSTA

Nell'ultimo triennio Poste Italiane ha investito su Il Fatto Quotidiano una media di 56 mila €, per campagne pubblicitarie di taglio istituzionale e commerciale. Nell'anno 2022 le attività sono in corso e si ipotizza un investimento assimilabile a quello dell'ultimo periodo.



1634

Io Notaio Nicola ATLANTE di Roma certifico che la presente copia è conforme all'originale firmato a norma di legge.

Consta di 1635 pagine compresa la presente.

Roma lì, 13 GIUGNO 2022

