

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti

Indice

Premessa	3
Definizioni	4
1 Piano ILT Performance Share	10
1.1 I soggetti Destinatari	10
1.2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano	12
1.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti	16
1.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti	18
2 Piano di incentivazione a breve termine 2019 basato su strumenti finanziari, per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta	23
2.1 I soggetti Destinatari	23
2.2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano	25
2.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti	29
2.4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti	31

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 18 marzo 2019, il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, su proposta del Comitato Remunerazioni ha deliberato di sottoporre all’Assemblea degli Azionisti, convocata per il 28 maggio 2019, 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**”, illustrato al Capitolo 1 del presente documento;
- “**Piano di incentivazione a breve termine 2019 basato su strumenti finanziari, per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta**” (“**MBO 2019**”) 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 messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Poste Italiane, sul meccanismo di stoccaggio autorizzato “eMarket STORAGE” (www.emarketstorage.com), nonché sul sito internet della Società (<http://www.posteitaliane.it/it/governance/remunerazione>).

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.

<p>“Assemblea” o “Assemblea degli Azionisti”</p>	<p>indica l’assemblea degli azionisti della Società, che è chiamata a deliberare – <i>inter alia</i> – 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;</p>
<p>“Azioni”</p>	<p>indica le azioni ordinarie di Poste Italiane;</p>
<p>“Azioni Disponibili”</p>	<p>indica le Azioni derivanti dai <i>Sistemi Incentivanti</i> che hanno già completato eventuali vincoli di mantenimento/<i>Retention/Lock-up</i> e che siano libere da adempimenti fiscali e/o contributivi;</p>
<p>“Altri Beneficiari”</p>	<p>Piano ILT Performance Share</p> <p>indica le “risorse chiave” per l’<i>execution</i> delle direttrici del Piano Strategico afferenti i settori non regolamentati del Gruppo e incluse nel Piano;</p>
<p>“Beneficiari”</p>	<p>indica i soggetti destinatari dei Sistemi Incentivanti;</p>
<p>“Beneficiari BancoPosta” o “Beneficiari BP”</p>	<p>Piano ILT Performance Share</p> <p>indica le “risorse chiave” per l’<i>execution</i> delle direttrici del Piano Strategico appartenenti al personale BancoPosta e incluse nel Piano (incluso il Direttore Generale);</p>
<p>“Comitato Remunerazioni”</p>	<p>indica il comitato costituito all’interno del Consiglio di Amministrazione della Società sulla base degli articoli 4 e 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. e allineato alla Circolare di Banca d’Italia n. 285/2013 e successivi aggiornamenti;</p>
<p>“Compensi fissi”</p>	<p>indica la retribuzione annua lorda monetaria e gli eventuali compensi fissi ex art. 2389 del codice civile riconosciuti dalla Società;</p>
<p>“Condizione Cancellata e Condizioni di Accesso”</p>	<p>indica le condizioni, verificate al termine del Periodo di <i>Performance</i>, in assenza delle quali non maturano i Diritti (e di conseguenza non vengono attribuite le</p>

	Azioni), anche a fronte del raggiungimento degli Obiettivi di <i>Performance</i> ;
“Condizioni di Malus”	Piano ILT Performance Share indica le condizioni, specifiche per il Direttore Generale e per i Beneficiari BP, da verificare al termine dei Periodi di Differimento ai fini dell’attribuzione delle quote differite;
“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 dei Diritti”	indica la data concomitante o successiva alla delibera del Consiglio in cui viene assegnato al Beneficiario il diritto a ricevere un predefinito numero di Diritti;
“Data di Attribuzione dei Diritti”	Piano ILT Performance Share <ul style="list-style-type: none">• per la quota <i>up-front</i>, 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 il conseguimento delle Condizioni 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 2019 <ul style="list-style-type: none">• per la quota <i>up-front</i>, coincide con la Data di Maturazione dei Diritti;• per le quote differite è la data del Consiglio di Amministrazione che verifica il conseguimento delle Condizioni di Accesso 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”	Piano ILT Performance Share indica la data in cui il Beneficiario diventa effettivamente titolare delle Azioni, previa effettuazione di tutti gli adempimenti contabili e amministrativi necessari: <ul style="list-style-type: none">• per i Beneficiari BP (incluso il Direttore Generale) al termine dei Periodi di <i>Retention</i>;• per gli Altri Beneficiari al termine del Periodo di <i>Lock-up</i>; MBO 2019 indica la data in cui il Beneficiario diventa effettivamente titolare delle Azioni, previa effettuazione di tutti gli adempimenti contabili e amministrativi necessari a valle della conversione dei Diritti in Azioni al termine dei Periodo di <i>Retention</i> .
“Data di Maturazione dei Diritti”	indica la data della delibera del Consiglio di Amministrazione che verifica il conseguimento Condizione Cancellato e delle Condizioni di Accesso (ove previste) oltre al livello di conseguimento degli Obiettivi di <i>Performance</i> , determinando il numero complessivo di Diritti maturati dai Beneficiari;
“Direttore Generale”	indica il direttore generale della Società nonché amministratore delegato della stessa;
“Diritto”	indica il diritto attribuito ai Beneficiari di ricevere una Azione secondo quanto previsto nei Regolamenti e nella Lettera di Assegnazione;
“Giorno Lavorativo”	indica un giorno diverso da sabato, domenica e altro giorno festivo;
“Gruppo” o “Gruppo Poste”	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;
“Lettera di Assegnazione”	indica la lettera con la quale la Società comunica a ciascun Beneficiario la partecipazione al Piano ILT Performance Share / MBO 2019;

“Obiettivi di <i>Performance</i>”	indica gli obiettivi di <i>performance</i> assegnati per ciascuno dei Sistemi Incentivanti al raggiungimento dei quali maturano i Diritti;
“Patrimonio BancoPosta”	indica il Patrimonio di 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”	<p>Piano ILT Performance Share</p> <p>per i Beneficiari BP (incluso il Direttore Generale) indica il periodo rispettivamente di 2 e 4 anni decorrente dalla Data di Maturazione dei Diritti al termine del quale vengono verificate le Condizioni di Malus, per l’attribuzione del 60% dei Diritti (2 quote pari al 30% ciascuna);</p> <p>MBO 2019</p> <p>indica il periodo successivo al periodo di Performance la cui durata varia da tre a cinque anni in base alla categoria di appartenenza dei Beneficiari;</p>
“Periodo di <i>Lock-up</i>”	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 attribuiti, inclusa la possibilità di disporre;
“Periodo di <i>Performance</i>”	indica il periodo annuale o triennale in riferimento al quale sono individuati gli Obiettivi di <i>Performance</i> ;
“Periodo di <i>Retention</i>”	<p>Piano ILT Performance Share</p> <p>per i Beneficiari BP (incluso il Direttore Generale) indica il periodo di un anno decorrente dalla Data di Maturazione dei Diritti per la quota <i>up-front</i> e dal termine del Periodo di Differimento 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 previsto nel Regolamento, sarà trasferita ai Beneficiari la titolarità delle Azioni,</p>

	<p>inclusa la possibilità di disporre, corrispondenti ai Diritti attribuiti;</p> <p>MBO 2019</p> <p>indica il periodo di un anno decorrente dall'attribuzione dei Diritti, sia per la quota <i>up-front</i> sia per le quote differite, durante il quale gli stessi non possono essere trasferiti;</p>
<p>“Personale più rilevante” o “Material Risk Taker”</p>	<p>indica i soggetti inclusi nel personale rientrante nel perimetro di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione di BancoPosta, le cui attività hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, identificate dalla Società ai sensi del Regolamento Delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014;</p>
<p>“Regolamenti”</p>	<p>indica i regolamenti dei Sistemi Incentivanti che prevedono i termini e le condizioni applicabili ai sistemi stessi;</p>
<p>“Senior Management”</p>	<p>MBO 2019</p> <p>indica il personale a capo delle unità operative/aziendali rilevanti con la responsabilità per le decisioni strategiche o altre decisioni fondamentali riguardanti le attività dell'impresa o il quadro di controllo applicato ovvero con riferimento al Patrimonio BancoPosta, i Responsabili delle funzioni di business (rilevate al momento dell'approvazione del perimetro dei <i>Material Risk Takers</i> da parte del C.d.A.) di <i>Mass Market</i> e <i>Small Business</i>, <i>Affluent</i>, <i>Business</i> e Pubblica Amministrazione e <i>Marketing Territoriale</i>;</p>
<p>“Sistemi Incentivanti”</p>	<p>indica il “Piano ILT Performance Share” e il “Piano di incentivazione a breve termine 2019 basato su strumenti finanziari, per il Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta” (“MBO 2019”);</p>
<p>“Società”</p>	<p>indica Poste Italiane S.p.A.;</p>
<p>“Trasferimento” e “Trasferire”</p>	<p>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</p>

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. “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 evidenzia che alcuni tra i potenziali Beneficiari del Piano potrebbero rivestire l'incarico di componenti del consiglio di amministrazione di società Controllate da Poste Italiane.

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 28 febbraio 2019, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha approvato il numero di Beneficiari complessivi, fino ad un massimo di 130 risorse.

I Beneficiari saranno nominalmente individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, o da un soggetto delegato dal Consiglio di Amministrazione stesso, a seguito dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea.

Tra i potenziali Beneficiari del Piano potranno rientrare le “risorse chiave”, che svolgono funzioni rilevanti per il conseguimento dei risultati strategici della Società stessa, dirigenti e quadri, su posizioni organizzative formalizzate nell'ambito delle società del Gruppo, incluso un selezionato *pool* di “Talenti”.

I Beneficiari potranno variare per ciascun Ciclo del Piano e la partecipazione non determina alcun obbligo di individuare lo stesso Beneficiario in uno dei successivi Cicli del Piano.

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;

Non applicabile in quanto non vi sono Dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell'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;

Il Piano è destinato ad un numero complessivo massimo di 130 Beneficiari a livello di Gruppo tra i quali anche soggetti identificati come Dirigenti con responsabilità strategiche.

Si segnala che, alla data di redazione del presente Documento Informativo, la descrizione e l'indicazione numerica di tali dirigenti non sono disponibili in quanto sarà il Consiglio di Amministrazione della Società che procederà, su delega della Assemblea degli Azionisti (con facoltà di sub delega), all'individuazione nominativa di tali Beneficiari.

Pertanto, le informazioni previste ai paragrafi 1.1.2, 1.1.3. e 1.1.4 saranno fornite, ove applicabili, in fase di attuazione del Piano, ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

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 130 Beneficiari a livello di Gruppo che, con riferimento alle caratteristiche specifiche del Piano, sono suddivisi in due macro-categorie:

- i Beneficiari BP, per tali intendendosi le “risorse chiave” per l'*execution* delle direttrici del Piano Strategico, incluso un selezionato *pool* di “Talent” (dirigenti e quadri, su posizioni organizzative formalizzate nell'ambito delle società del Gruppo); e
- gli Altri Beneficiari, per tali intendendosi le “risorse chiave” per l'*execution* delle direttrici del Piano Strategico, incluso un selezionato *pool* di “Talent” (dirigenti e quadri, su posizioni organizzative formalizzate nell'ambito delle società del Gruppo) afferenti i settori non regolamentati del Gruppo.

Il Piano non si applica a soggetti che, al momento dell'assegnazione, operano esclusivamente nel Gruppo Poste Vita o in BancoPosta Fondi S.p.A. SGR.

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, 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

Il Piano si articola in due Cicli di Assegnazione, ciascuno avente durata triennale (2019-2021 – per il primo Ciclo di Assegnazione – e 2020-2022 – per il secondo Ciclo di Assegnazione).

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; e
- Altri Beneficiari, afferenti i settori non regolamentati del Gruppo.

Per i Beneficiari BP (incluso il Direttore Generale), il Piano prevede l'attribuzione di 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*; e
- per il restante 60%, in due quote differite rispettivamente di 2 e 4 anni a decorrere dal termine del Periodo di *Performance*, entrambe pari al 30% delle Azioni complessivamente maturate.

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, l'attribuzione delle Azioni, è subordinata per ciascun ciclo alla verifica:

- della sussistenza della Condizione Cancellato e delle Condizioni di Accesso;
- del livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* conseguiti nel corso del Periodo di *Performance*.

Nello specifico, la Condizione Cancellato e le Condizioni di Accesso sono indicate nella tabella che segue:

Condizione Cancellato	Condizioni di Accesso
Redditività di Gruppo: EBIT	Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: CET 1 livello <i>risk tolerance</i> approvato nel Risk Appetite Framework di fine periodo
	Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: LCR livello <i>risk tolerance</i> approvato nel Risk Appetite Framework di fine periodo
	Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta: RORAC livello <i>risk tolerance</i> approvato nel Risk Appetite Framework di fine periodo

Gli Obiettivi di *Performance*¹, misurati su un periodo di *Performance* triennale (2019-2021 e 2020-2022), sono indicati nella tabella che segue:

Indicatori di Performance	Pesi
EBIT di Gruppo	60%
<i>Total Shareholder Return</i> relativo (" <i>rTSR</i> ")	40%

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

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 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.

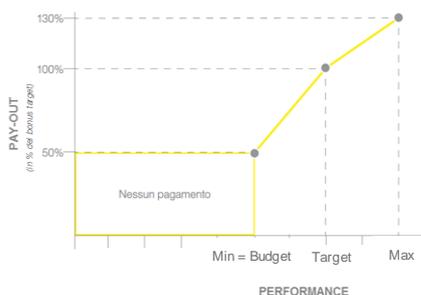
I valori degli obiettivi di performance sono contenuti nella *Relazione sulla remunerazione* di Poste Italiane nell'anno dell'assegnazione e in particolare per il primo Ciclo risultano essere i seguenti:

¹ 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.

60%

EBIT cumulado triennale di Gruppo

L'EBIT cumulado triennale di Gruppo è utilizzato per riconoscere la **continuità** e **sostenibilità** dei **risultati** di redditività nel lungo termine ed è **in linea con la strategia di crescita/consolidamento** di Poste Italiane nelle diverse aree di business.



Min

Target

Max

4,9* mld€
(Budget)

Budget
+2%

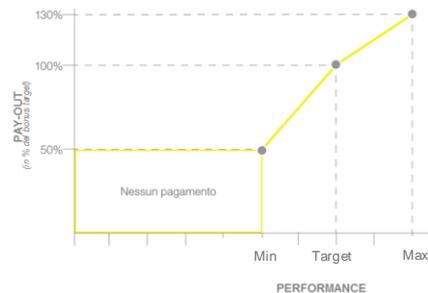
Budget
+4%

* Valore arrotondato alla prima cifra decimale

40%

Total Shareholder Return relativo (rTSR)

Il **rTSR** è utilizzato per identificare la performance relativa del **valore generato per gli azionisti di Poste Italiane** rispetto all'indice **FTSE MIB**.



Min

Target

Max

TSR PI
= TSR FTSE MIB

TSR PI
+5% vs
TSR FTSE MIB

TSR PI
+15% vs
TSR FTSE MIB

Per gli Altri Beneficiari l'attribuzione delle Azioni è subordinata alla verifica:

- della sussistenza della Condizione Cancellato (EBIT di Gruppo);
- del livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* (EBIT di Gruppo e *rTSR*) 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 per ciascun ciclo varia da un minimo del 20% fino a un massimo del 60% 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 delle Condizioni Cancellato, 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 Cancellato e/o delle Condizioni di Accesso e/o del livello soglia complessivo degli Obiettivi di *Performance*, i Diritti non matureranno e, pertanto, non sarà attribuita alcuna Azione.

Al termine del Periodo di *Performance* (e, quindi, ad esempio, per il primo Ciclo, nel corso del 2022), il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, provvederà alla verifica della sussistenza della Condizione Cancellato e delle Condizioni di Accesso (queste ultime solo per i Beneficiari BP e per 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.

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.

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 18 marzo 2019, il Consiglio, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, convocata per il prossimo 28 maggio 2019.

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, ultimo capoverso, 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 Comitato Remunerazioni di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali variazioni al livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, sia verso l'alto sia verso il basso, nel caso di variazioni significative del perimetro del Gruppo ovvero dei principi contabili di riferimento rilevanti ai fini del calcolo degli obiettivi economico-finanziari. 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.

Per l'implementazione del Piano la Società si avvarrà delle Azioni proprie acquisite a seguito della delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 29 maggio 2018.

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 e indipendenti ai sensi dell'art. 148, comma 3, del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'articolo 3 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., 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.

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 18 marzo 2019, il Consiglio ha deliberato – su proposta del Comitato Remunerazioni riunitosi nella medesima data – di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione del Piano.

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

L'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il Piano è prevista per il 28 maggio 2019 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.

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.

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 mercato delle Azioni che sarà registrato al momento dell'assegnazione dei Diritti ai sensi del punto 1.3.7 non è disponibile alla data di redazione del presente Documento Informativo e, pertanto, sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

Di seguito si indica il prezzo di mercato delle Azioni registrato nella data indicata nel paragrafo 1.3.6 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 18 marzo 2019: Euro 8,1500;

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'assegnazione dei Diritti da parte del Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega, avverrà previa approvazione del Piano 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 di una Condizione Cancellata, delle Condizioni di Accesso (per i Beneficiari BP incluso il Direttore Generale), nonché 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 possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi della retribuzione variabile.

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'attribuzione di Diritti all'assegnazione gratuita di Azioni, ai termini e alle condizioni previste dai Regolamenti e dalla Lettera di Assegnazione. 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 Cancellato, delle Condizioni di Accesso e delle Condizioni di Malus (quest'ultime per i Beneficiari BP incluso il Direttore Generale).

I Diritti attribuiti al Beneficiario come sopra descritto, saranno convertiti in Azioni solo decorso un Periodo di *Retention/Lock-up*.

1.4.2. Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.

Il Piano si articola in due Cicli di Assegnazione, ciascuno avente durata triennale (2019-2021 – per il primo Ciclo di Assegnazione – e 2020-2022 – per il secondo Ciclo di Assegnazione).

L'attuazione del Piano è differenziata in base alla categoria di appartenenza del Beneficiario.

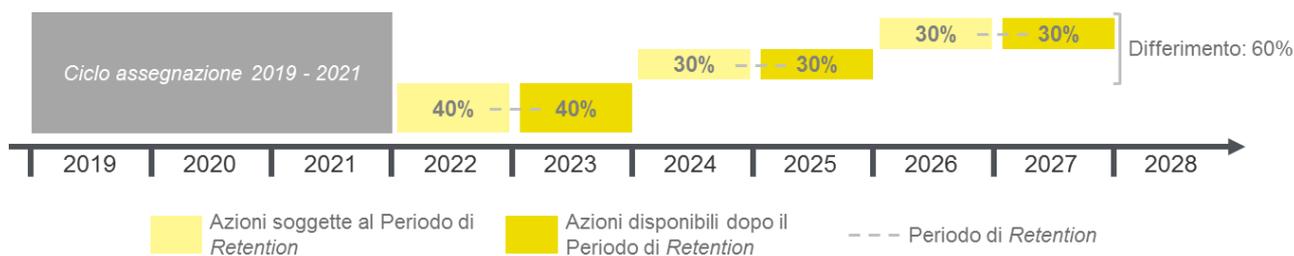
Per i Beneficiari BP, incluso il Direttore Generale, il Piano prevede l'attribuzione di Azioni di Poste Italiane al termine di un Periodo di *Performance* triennale, secondo il seguente schema:

- per il 40% *up-front* al termine del Periodo di *Performance*;
- per il restante 60% in due quote differite rispettivamente di 2 e 4 anni a decorrere dal termine del Periodo di *Performance*, ciascuna per un ammontare pari al 30% delle Azioni complessivamente maturate.

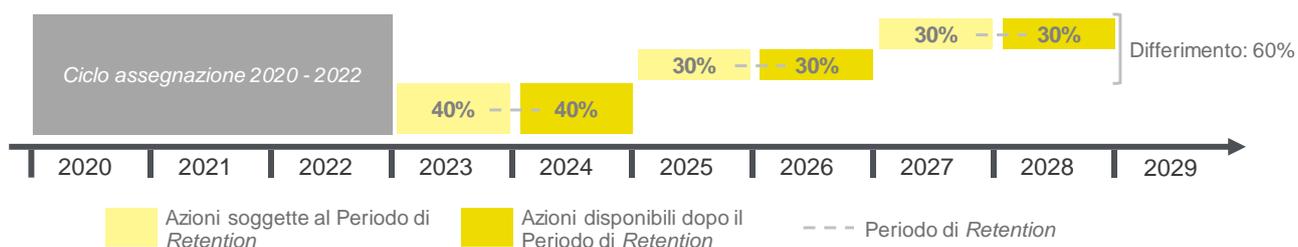
Per i Beneficiari BP è prevista, inoltre, l'applicazione di un ulteriore Periodo di *Retention* della durata di un anno, da applicarsi sia in relazione alla quota attribuita *up-front*, sia in relazione alle quote attribuite in via differita.

Le fasi sopra elencate sono riassunte nei seguenti schemi:

Primo Ciclo di Assegnazione (2019-2021):



Secondo Ciclo di Assegnazione (2020-2022):



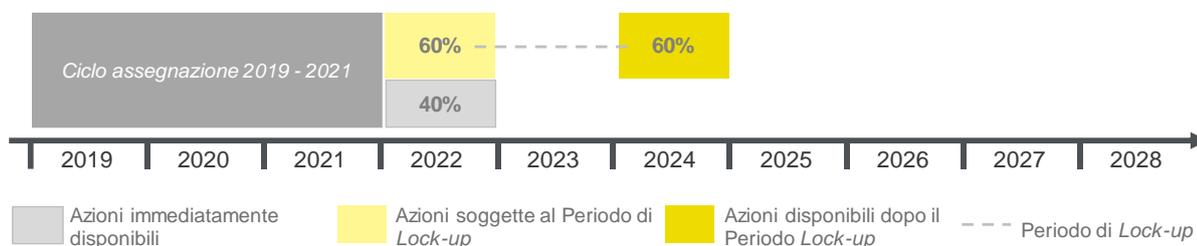
L’attribuzione delle quote di Azioni differite avverrà a seguito della verifica della sussistenza dei livelli di *risk tolerance* di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio adeguati ai rischi assunti e a patto che non si verifichino i presupposti per l’attivazione di meccanismi di *malus*.

Si sottolinea, altresì, che:

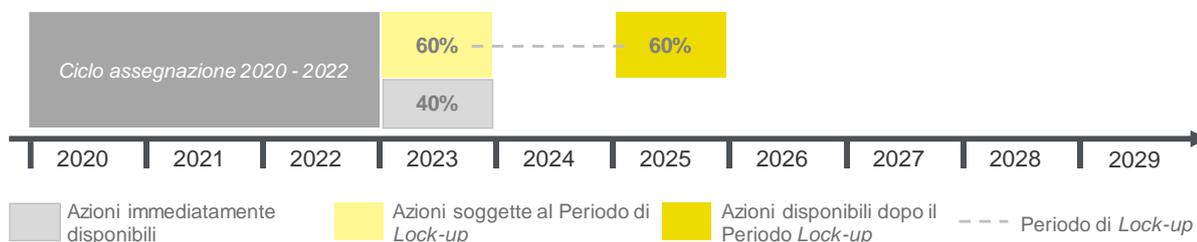
- al termine del Periodo di *Retention* sulla quota di Azioni *up-front* verrà verificata la sussistenza del livello *risk appetite* delle condizioni collegate all’adeguatezza patrimoniale, alla liquidità e alla redditività corretta per il rischio con riferimento al Patrimonio BancoPosta;
- al termine 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.

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 gli schemi di seguito rappresentati:

Primo Ciclo di Assegnazione (2019-2021):



Secondo Ciclo di Assegnazione (2020-2022):



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 e, pertanto, di Azioni da attribuire 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 delle Condizioni Cancellato, 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 Remunerazione*” e dalle “*Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta*”, la Società può chiedere la restituzione delle Azioni attribuite 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;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB 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 può comportare, inoltre, l'applicazione di meccanismi di *malus* per le quote differite non ancora erogate.

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 ad 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 4 anni successivi, è pari ad un anno; per gli Altri Beneficiari il Periodo di *Lock-up* (applicabile al 60% dei Diritti attribuiti) 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*” definite dal Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2019, previo parere del Comitato Remunerazioni, a non Trasferire fino al termine del rapporto di lavoro e/o permanenza nel perimetro dei dirigenti con responsabilità strategica, 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 attribuzione 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 amministrazione o 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 e nella Lettera di Assegnazione, nonché del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* previsti nei medesimi documenti; in tal caso, tuttavia, i Diritti verranno attribuiti e, conseguentemente le Azioni consegnate, secondo il criterio *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro del Beneficiario.

Nel caso di cessazione del rapporto di amministrazione o 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

Tale valore non è allo stato determinabile in quanto dipenderà dal valore dell'Azione al momento dell'attribuzione dei Diritti o della erogazione delle Azioni. Il costo stimato 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 (rispetto al prezzo di 7,7956 Euro 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 15 milioni di Euro per un massimo di 130 Beneficiari.

1.4.13. Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dall'attribuzione delle azioni

In considerazione del fatto che le Azioni di Poste Italiane, 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.

* * *

La Tabella n. 1 prevista dal paragrafo 1.4.24 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.

2. PIANO DI INCENTIVAZIONE A BREVE TERMINE 2019 BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI, PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DEL PATRIMONIO BANCOPOSTA (“MBO 2019”)

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 sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2019*” ed è pertanto assoggettato alla vigente normativa di vigilanza bancaria.

Si segnala che alcuni dei potenziali Beneficiari del Sistema MBO 2019, 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 2019 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 sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2019*”. Alla data del presente documento si tratta di circa 35 *Material Risk Takers* identificati attraverso un processo basato sulla ricognizione e valutazione puntuale della posizione di ciascun individuo all'interno dell'organizzazione, utile per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi. L'identificazione ha seguito un processo strutturato di analisi basato su criteri qualitativi e criteri quantitativi, in linea con i requisiti regolamentari introdotti dai *Regulatory Technical Standards* (RTS) dell'EBA e declinato nelle “*Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta*”.

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 2019 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'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 2019 oggetto del presente Documento Informativo sono:

- il responsabile della funzione BancoPosta, Laura Furlan;
- il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, Tiziano Ceccarani.

- 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.)*

Non applicabile.

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 ed, in particolare, con il XXV aggiornamento del 23 ottobre 2018 della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, l'obiettivo del Piano è quello di collegare la componente variabile della remunerazione alla strategia del Patrimonio BancoPosta, al *budget* e al Piano strategico, 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 della Società 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 2019 prevede il diritto ad un Premio erogato in parte in forma monetaria e in parte in Azioni, condizionato al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* definiti per il Periodo di *Performance*. La maturazione del Premio (e quindi l'attribuzione dei Diritti a ricevere Azioni) è subordinata alla sussistenza di una Condizione Cancellato e di Condizioni di Accesso, come segue:

Condizione Cancellato	Condizioni di Accesso
Redditività di Gruppo: EBIT	Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: CET 1 livello <i>risk tolerance</i> approvato nel Risk Appetite Framework di fine periodo
	Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: LCR livello <i>risk tolerance</i> approvato nel Risk Appetite Framework di fine periodo

Si ricorda che, oltre alle Condizioni Cancellato e di Accesso appena menzionate, per il Direttore Generale si prevede l'applicazione di una ulteriore Condizione di Accesso collegata al Solvency Ratio del Gruppo Assicurativo Poste Vita.

Gli Obiettivi di *Performance* del Sistema MBO 2019 per il Direttore Generale sono i seguenti:



Gli Obiettivi di Performance del Sistema MBO 2019 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 2019 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 (ove la componente variabile complessiva attribuita risulti superiore alla soglia di materialità, pari a Euro 50.000). 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 2019 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 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 Azioni, prevedendo una incidenza più elevata delle Azioni nella componente differita. In caso di remunerazione variabile superiore a € 424.809 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 3 anni (pro rata), e l'erogazione del 50% in forma monetaria e del 50% in Azioni, sia per la quota *up-front* sia per la parte differita. In caso di remunerazione variabile superiore a € 424.809 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* che 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 2019 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, 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 2019 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.

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, così come indicato nella Lettera di Assegnazione del Sistema MBO 2019. L'entità del Premio a *target* è differenziata in relazione a quanto sopra, da un minimo del 10% fino a un massimo del 50% dei Compensi Fissi.

La maturazione del Premio (e quindi l'attribuzione dei Diritti a ricevere Azioni) è condizionata al raggiungimento delle Condizioni Cancellate, 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 Cancellata 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 2019.

Con riferimento al Sistema MBO 2019, successivamente alla conclusione del Periodo di *Performance*, nel corso del 2020 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, provvederà alla verifica 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.

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.

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 18 marzo 2019, il Consiglio ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazioni, di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, convocata per il prossimo 28 maggio 2019.

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, ultimo capoverso, il Consiglio - o soggetti da esso delegati² - 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 Comitato Remunerazioni di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali variazioni al livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, sia verso l'alto sia verso il basso, nel caso di variazioni significative del perimetro del Gruppo ovvero dei principi contabili di riferimento rilevanti ai fini del calcolo degli obiettivi economico-finanziari. 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.

Per l'implementazione del Piano la Società si avvarrà delle Azioni proprie acquisite a seguito della delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 29 maggio 2018.

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 e indipendenti ai sensi dell'art. 148, comma 3, del TUF e ai sensi dell'articolo 3 del Codice di Autodisciplina, nel novero dei quali è assicurata la presenza del necessario numero di componenti in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive e di gestione del rischio.

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

² I possibili soggetti delegati dal Consiglio di Amministrazione sono il Direttore Generale e/o il Responsabile della funzione BancoPosta.

In data 18 marzo 2019, il Consiglio ha deliberato – su proposta del Comitato Remunerazioni riunitosi nella medesima data – 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 28 maggio 2019 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 del Premio.

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 28 maggio 2019.

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 18 marzo 2019: Euro 8,1500.

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 e sentito il Collegio Sindacale, 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 Cancellate 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.

2.4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

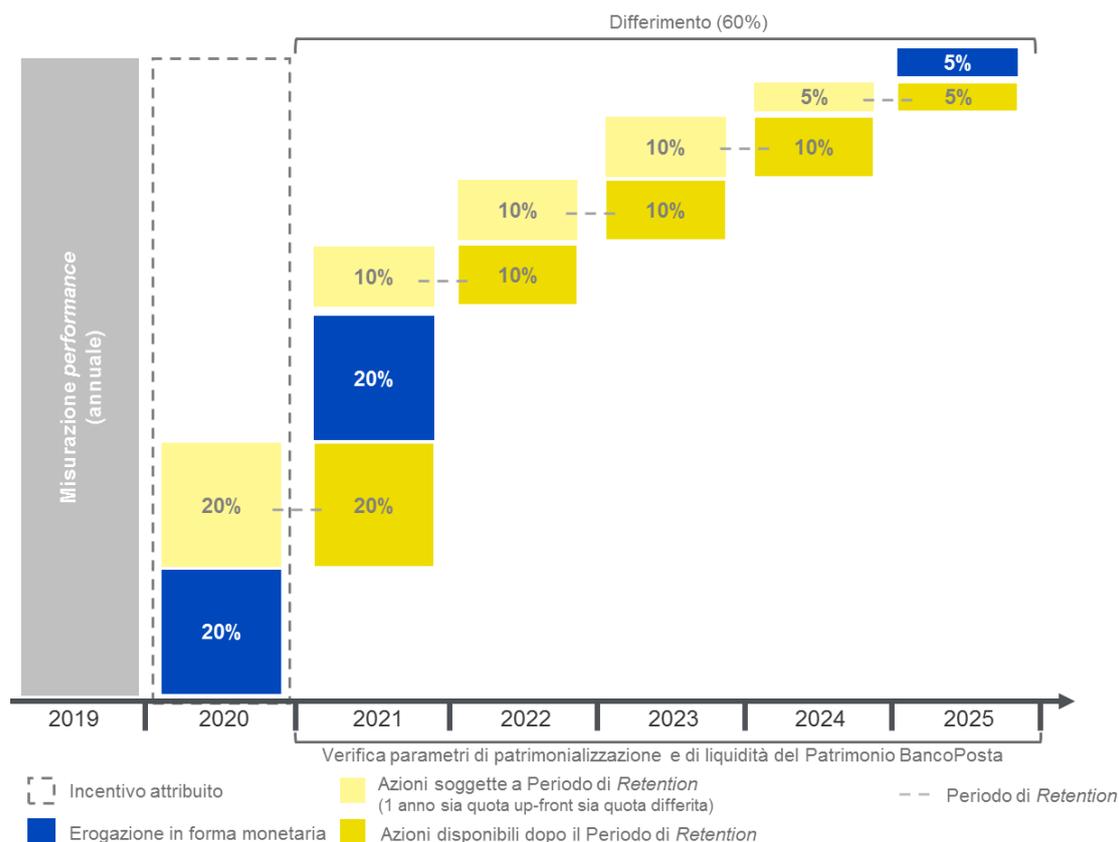
2.4.1. Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compenso basato su azioni.

Il Sistema MBO 2019 prevede l'erogazione di una quota parte del Premio maturato sotto forma di Azioni ai termini e alle condizioni previste dai Regolamenti e nella Lettera di Assegnazione. La maturazione del Premio (e quindi anche l'attribuzione dei Diritti e delle successive Azioni) è subordinata alla verifica delle Condizioni Cancellato, 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.

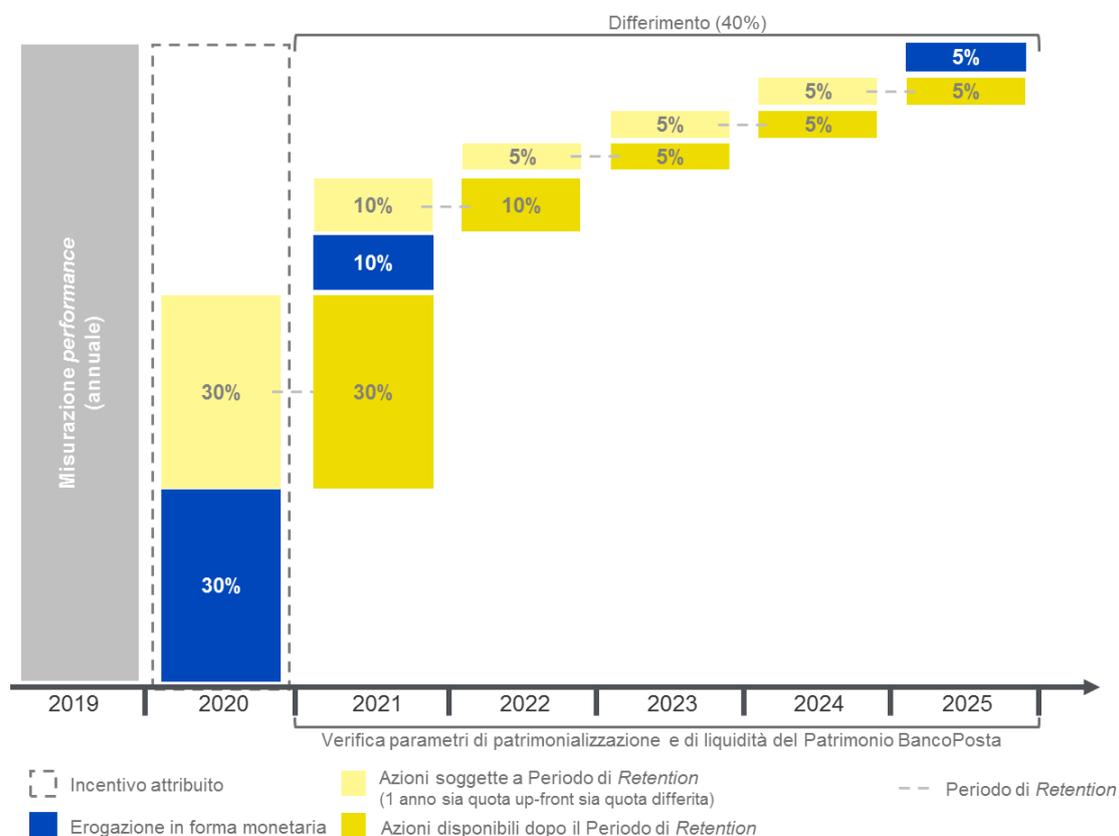
Le modalità di erogazione del Sistema MBO 2019 sono differenziate sulla base della categoria di appartenenza del Beneficiario.

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 Azioni, prevedendo una incidenza più elevata delle Azioni nella componente differita, secondo lo schema rappresentato di seguito:



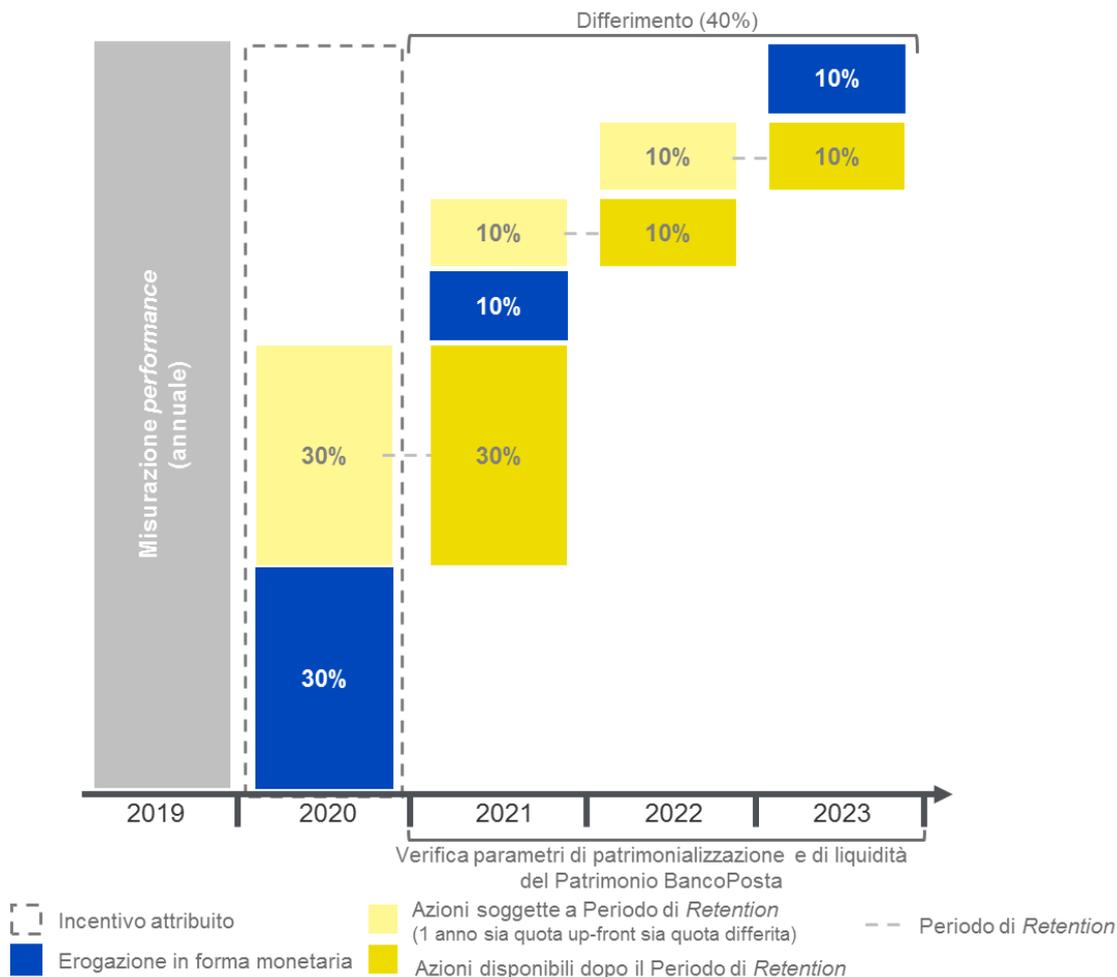
Per i Beneficiari appartenenti al Senior Management è previsto il differimento del 40% del Premio, su un orizzonte temporale di 5 anni (pro rata). L'erogazione avviene complessivamente per il 45% in forma monetaria

e per il 55% in Azioni, prevedendo una incidenza più elevata delle Azioni nella componente differita, secondo lo schema rappresentato di seguito:

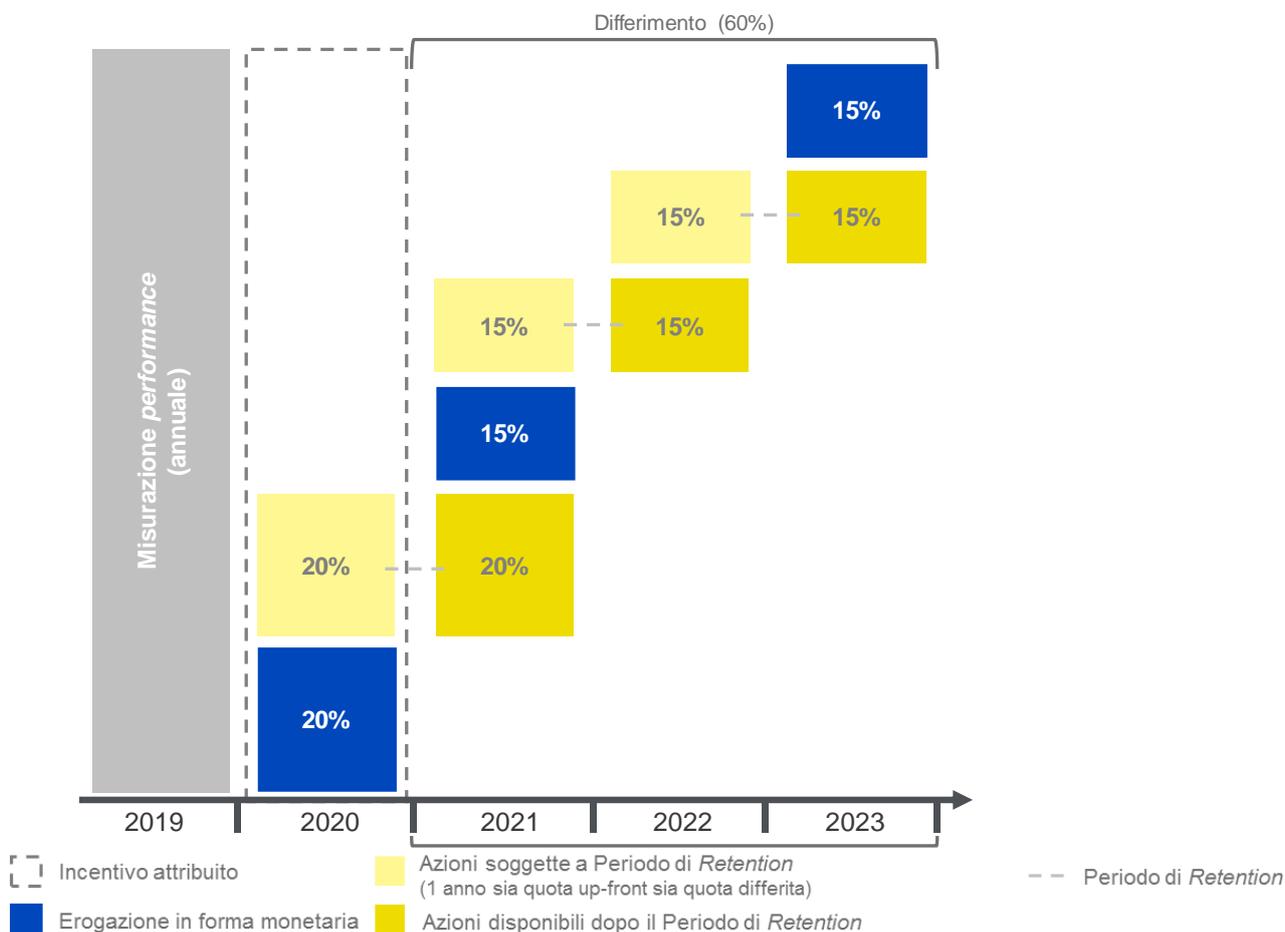


In caso di remunerazione variabile superiore a € 424.809 lo schema dei pagamenti si uniformerà a quello previsto per il Direttore Generale e il Responsabile della funzione BancoPosta.

Per gli altri Beneficiari (non rientranti nelle due categorie precedenti) è previsto il differimento del 40% del Premio, su un orizzonte temporale di 3 anni (pro rata), e l'erogazione del 50% in forma monetaria e del 50% in Azioni, sia per la quota *up-front* sia per la parte differita, secondo lo schema rappresentato di seguito:



In caso di remunerazione variabile superiore a € 424.809 lo schema dei pagamenti verrà modificato prevedendo una componente differita pari al 60% su 3 anni; sia la quota *up-front* sia la quota differita saranno erogate per il 50% in Azioni ordinarie di Poste Italiane secondo lo schema rappresentato di seguito:



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*.

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 Azioni assegnate in ogni anno. Il numero di Azioni maturate 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 2019 è condizionata al raggiungimento delle Condizioni Cancellate, delle Condizioni di Accesso e degli Obiettivi di *Performance*, nell'arco del Periodo di *Performance*.

In linea con quanto previsto dalle “*Linee Guida sulle politiche 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 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 TUB 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 può comportare inoltre l'applicazione di meccanismi di *malus* per le quote differite non ancora erogate.

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 attribuzione 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 e nella Lettera di Assegnazione, nonché del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* previsti nei medesimi documenti; in tal caso, tuttavia, i Diritti verranno attribuiti e, conseguentemente le Azioni consegnate, secondo il criterio *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro del Beneficiario.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della data di erogazione del Premio (e quindi della effettiva attribuzione 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.

Inoltre si ricorda che tutti i compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto a cui il Beneficiario avrà diritto, sono corrisposti secondo le modalità previste dal Sistema MBO 2019 per quanto attiene le modalità di differimento, il pagamento in strumenti finanziari (Azioni) e la verifica dei livelli *risk tolerance* di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta. Ulteriori dettagli sono forniti al paragrafo 4.5 delle “*Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2019*”.

2.4.9. Indicazione di eventuali cause di annullamento del Piano

Non sussistono clausole di annullamento del Piano.

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 o della erogazione del Premio. 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 di Poste rimanga stabile (rispetto al prezzo di 7,7956 Euro 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 7 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.

2.4.16. – 2.4.23

Non applicabili.

* * *

La Tabella n. 1 prevista dal paragrafo 2.4.24 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.

