

LA RESPONSABILITÀ DI CRESCERE

AN. N
01 PAC. 30319

**RELAZIONI ILLUSTRATIVE
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
SUI PUNTI ALL'ORDINE DEL GIORNO
POSTE ITALIANE S.P.A.**

2019



Posteitaliane

LA RESPONSABILITÀ DI CRESCERE

**RELAZIONI ILLUSTRATIVE
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
SUI PUNTI ALL'ORDINE DEL GIORNO
POSTE ITALIANE S.P.A.**

2019



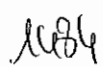
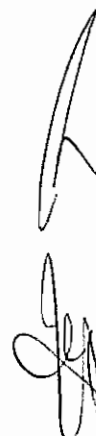
INDICE GENERALE

AVVISO DI CONVOCAZIONE 4
ASSEMBLEA POSTE ITALIANE
28.05.2019

01 RELAZIONI ILLUSTRATIVE DEL 8
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
SUI PUNTI ALL'ORDINE
DEL GIORNO

INDICE

Avviso di convocazione Assemblea Poste Italiane 28.05.2019	4
RELAZIONI ILLUSTRATIVE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SUI PUNTI ALL'ORDINE DEL GIORNO	8
1. Relazione del Consiglio di Amministrazione sul primo argomento all'ordine del giorno	12
2. Relazione del Consiglio di Amministrazione sul secondo argomento all'ordine del giorno	13
3. Relazione del Consiglio di Amministrazione sul terzo argomento all'ordine del giorno	15
4. Relazione del Consiglio di Amministrazione sul quarto argomento all'ordine del giorno	17
5. Relazione del Consiglio di Amministrazione sul quinto argomento all'ordine del giorno	18
6. Relazione del Consiglio di Amministrazione sul sesto argomento all'ordine del giorno	19
7. Relazione del Consiglio di Amministrazione sul settimo argomento all'ordine del giorno	20
8. Relazione del Consiglio di Amministrazione sull'ottavo argomento all'ordine del giorno	22



Avviso di convocazione Assemblea Poste Italiane 28.05.2019

Poste Italiane S.p.A.
Sede legale in Roma 00144 - 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

Convocazione di Assemblea ordinaria

L'Assemblea degli azionisti è convocata in sede ordinaria per il giorno 28 maggio 2019, in unica convocazione, alle ore 14:00 in Roma, presso il "Centro Congressi Confindustria – Auditorium della Tecnica", Viale Umberto Tupini n. 65, per discutere e deliberare sul seguente

Ordine del giorno

1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2018. Relazioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione. Deliberazioni relative. Presentazione del Bilancio consolidato al 31 dicembre 2018
2. Destinazione dell'utile di esercizio
3. Nomina del Collegio Sindacale
4. Determinazione del compenso dei membri effettivi del Collegio Sindacale
5. Relazione sulla remunerazione
6. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari
7. Integrazione del compenso relativo all'incarico di revisione legale dei conti per l'esercizio 2018
8. Conferimento dell'incarico di revisione legale dei conti per il novennio 2020-2028 e determinazione del corrispettivo

Informazioni sul capitale sociale

Alla data del presente avviso di convocazione, il capitale sociale di Poste Italiane S.p.A. è pari ad € 1.306.110.000,00, interamente sottoscritto e versato, suddiviso in n. 1.306.110.000 azioni ordinarie prive dell'indicazione del valore nominale. Alla data odierna, la Società detiene n. 5.267.965 azioni proprie, rappresentative dello 0,4026% delle azioni rappresentanti il capitale sociale della Società.

Legittimazione all'intervento in Assemblea ed all'esercizio del diritto di voto

Ai sensi dell'art. 83-sexies del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (d'ora in avanti, per brevità, indicato come "Testo Unico della Finanza") e dell'art. 10.1 dello Statuto sociale, sono legittimati ad intervenire in Assemblea e ad esercitare il diritto di voto coloro in favore dei quali sia pervenuta alla Società apposita comunicazione effettuata da un intermediario autorizzato sulla base delle evidenze contabili relative al termine del settimo giorno di mercato aperto precedente la data dell'Assemblea (ossia il **17 maggio 2019**, c.d. *record date*). Le registrazioni in accredito e in addebito compiute sui conti successivamente a tale data non rilevano ai fini della legittimazione all'esercizio del diritto di voto nell'Assemblea.

La comunicazione dell'intermediario deve pervenire a Poste Italiane S.p.A. entro la fine del terzo giorno di mercato aperto precedente la data fissata per l'Assemblea (ossia entro il **23 maggio 2019**), ferma restando la legittimazione all'intervento e al voto qualora la comunicazione sia pervenuta alla Società oltre il suddetto termine, purché entro l'inizio dei lavori assembleari.

Rappresentanza in Assemblea

Delega ordinaria

Coloro ai quali spetta il diritto di voto possono farsi rappresentare in Assemblea ai sensi di legge, mediante delega conferita per iscritto ovvero con documento informatico sottoscritto in forma elettronica ai sensi del Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82. A tal fine, potrà essere utilizzato il modulo di delega reperibile nella sezione del sito *internet* della Società (www.posteitaliane.it) dedicata alla presente Assemblea. La delega può essere fatta pervenire alla Società a mezzo posta (all'indirizzo Poste Italiane S.p.A. - Corporate Affairs/Affari Societari - Viale Europa n. 175 - 00144 Roma - Rif. "Delega di voto"), ovvero via *email* all'indirizzo di posta elettronica certificata affari.societari@pec.posteitaliane.it, ovvero via *fax* al numero +39 06 59585733. Ai sensi dell'art. 11.1 dello Statuto sociale, la delega può altresì essere notificata alla Società in via elettronica fino all'avvio dei lavori assembleari, utilizzando l'indicata sezione del sito *internet* di Poste Italiane dedicata alla presente Assemblea. Il rappresentante può, in luogo dell'originale, consegnare o trasmettere alla Società una copia della delega, anche su supporto informatico, attestando sotto la propria responsabilità la conformità della delega all'originale e l'identità del delegante.

Delega al rappresentante designato dalla Società

La delega può altresì essere conferita, senza spese per il delegante (fatta eccezione per le eventuali spese di spedizione), a Società per Amministrazioni Fiduciarie Spafid S.p.A. ("SPAFID S.p.A."), con sede legale in Milano, rappresentante all'uopo designato da parte della Società ai sensi dell'art. 135-*undecies* del Testo Unico della Finanza e dell'art. 11.5 dello Statuto sociale.

A tale riguardo, potrà essere utilizzato lo specifico modulo disponibile, con le relative istruzioni per la compilazione e trasmissione, nella sezione del sito *internet* della società www.posteitaliane.it dedicata alla presente Assemblea nonché presso la sede sociale.

La delega al rappresentante designato deve contenere istruzioni di voto su tutte ovvero su alcune delle materie all'ordine del giorno e può essere consegnata a mano, in orario d'ufficio (dalle ore 9:00 alle ore 17:00), ovvero trasmessa con lettera raccomandata A/R o spedizione tramite corriere al predetto rappresentante entro la fine del secondo giorno di mercato aperto precedente la data dell'Assemblea (i.e. il **24 maggio 2019**), al seguente indirizzo: SPAFID S.p.A. (Rif. "Delega Assemblea Poste Italiane 2019"), Foro Buonaparte n. 10, 20121 Milano. Fermo restando l'invio della delega in originale, completa delle istruzioni di voto, la stessa può essere notificata a SPAFID S.p.A., anche in via elettronica, all'indirizzo di posta certificata assemblee@pec.spafid.it. L'invio al predetto indirizzo di posta elettronica certificata della delega sottoscritta con firma digitale, ai sensi della normativa vigente, soddisfa il requisito della forma scritta.

Entro il suddetto termine, la delega e le istruzioni di voto possono sempre essere revocate con le modalità sopra indicate. La delega ha effetto solo per le proposte in relazione alle quali sono state conferite istruzioni di voto. Le azioni per le quali è stata conferita la delega, anche parziale, sono computate ai fini della regolare costituzione dell'Assemblea. In relazione alle proposte per le quali non sono state conferite istruzioni di voto, le azioni non sono computate ai fini del calcolo della maggioranza e della quota di capitale richiesta per l'approvazione delle delibere.

Integrazione dell'ordine del giorno e presentazione di nuove proposte di delibera

Ai sensi dell'art. 126-*bis* del Testo Unico della Finanza, i soci che, anche congiuntamente, rappresentino almeno il 2,5% del capitale sociale possono chiedere per iscritto, entro dieci giorni dalla pubblicazione del presente avviso di convocazione, ossia entro il **26 aprile 2019**, l'integrazione dell'elenco delle materie da trattare, indicando nella domanda gli ulteriori argomenti da essi proposti, ovvero presentare proposte di deliberazione su materie già all'ordine del giorno dell'Assemblea (fermo restando, a tale ultimo riguardo, che colui al quale spetta il diritto di voto può comunque presentare individualmente proposte di deliberazione in Assemblea). L'integrazione dell'ordine del giorno non è ammessa in relazione agli argomenti sui quali l'Assemblea delibera, a norma di legge, su proposta degli Amministratori o sulla base di un progetto o di una relazione da essi predisposta, diversa da quelle indicate all'art. 125-*ter*, comma 1, del Testo Unico della Finanza. Sono legittimati a richiedere l'integrazione dell'ordine

del giorno ovvero a presentare proposte di delibera i soci in favore dei quali sia pervenuta alla Società apposita comunicazione, attestante la titolarità della partecipazione richiesta, effettuata da un intermediario autorizzato, ai sensi della normativa vigente. Per ulteriori informazioni sul diritto di integrazione dell'ordine del giorno e di presentazione di proposte di delibera, nonché circa le modalità del relativo esercizio, si rinvia alla sezione del sito *internet* della Società dedicata alla presente Assemblea.

Diritto di porre domande prima dell'Assemblea

Ai sensi dell'art. 127-ter del Testo Unico della Finanza, possono porre domande sulle materie all'ordine del giorno anche prima dell'Assemblea coloro ai quali spetta il diritto di voto e in favore dei quali sia pervenuta alla Società apposita comunicazione effettuata da un intermediario autorizzato ai sensi della normativa vigente. Coloro che intendono avvalersi di tale facoltà devono fare pervenire le proprie domande alla Società al più tardi tre giorni prima della data dell'Assemblea (ossia entro il **25 maggio 2019**). Alle domande pervenute prima dell'Assemblea sarà data risposta, al più tardi, durante l'Assemblea stessa, secondo le modalità stabilite in tale sede. Per ulteriori informazioni sul diritto di porre domande prima dell'Assemblea e circa le modalità del relativo esercizio, si rinvia alla sezione del sito *internet* della Società dedicata alla presente Assemblea.

Voto di lista per la nomina del Collegio Sindacale

I componenti il Collegio Sindacale, che sarà costituito da tre Sindaci effettivi e tre Sindaci supplenti, sono nominati dall'Assemblea sulla base di liste presentate dagli azionisti che, da soli o insieme ad altri azionisti, risultino titolari di almeno l'1% 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.

Ai sensi dell'art. 25 dello Statuto sociale le liste dei candidati alla carica di Sindaco 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 ai componenti dell'organo da eleggere. Il primo dei candidati di ciascuna sezione deve risultare 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.

I candidati alla carica di Sindaco devono essere in possesso 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 degli ulteriori requisiti indicati dalla normativa, anche regolamentare, vigente 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 le disposizioni di legge e di regolamento vigenti.

Le liste dovranno essere depositate presso la sede sociale mediante consegna a mani della relativa documentazione presso gli uffici della Funzione *Corporate Affairs/Affari Societari* di Poste Italiane S.p.A. (in Viale Europa n. 175 – 00144 Roma, dal lunedì al venerdì dalle ore 10,00 alle ore 17,00), ovvero attraverso la sezione del sito *internet* della Società dedicata alla presente Assemblea, oppure via *fax* al numero +39 06 59585733, ovvero 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 **3 maggio 2019**); in occasione del deposito delle liste dovranno essere altresì fornite informazioni che consentano l'identificazione di coloro che procedono alla relativa presentazione.

Unitamente alle liste dovrà essere depositata da parte dei Soci che le presentano una dichiarazione contenente le informazioni relative all'identità dei medesimi e 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 **7 maggio 2019**).

Le liste dovranno essere altresì corredate, a pena di inammissibilità, da (i) una dichiarazione dei Soci diversi da quelli che detengono una partecipazione di controllo o di maggioranza relativa, attestante l'assenza di rapporti di collegamento con questi ultimi previsti dall'articolo 144-*quinquies* del Regolamento Emittenti Consob n. 11971/99 e (ii) un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali dei candidati, nonché una dichiarazione dei medesimi candidati attestante il possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza prescritti dalla normativa, anche regolamentare, vigente e 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, 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.

Si rammenta che coloro che presentano una lista di minoranza sono altresì destinatari delle raccomandazioni formulate dalla Consob con la Comunicazione n. DEM/9017893 del 26 febbraio 2009.

Nel caso in cui, entro il venticinquesimo giorno precedente la data dell'Assemblea in unica convocazione (ossia entro il **3 maggio 2019**), sia stata presentata una sola lista, ovvero siano state presentate liste soltanto da Azionisti che risultino tra loro collegati ai sensi della disciplina di legge e regolamentare vigente, potranno essere presentate ulteriori liste sino al terzo giorno successivo a tale termine (ossia sino al **6 maggio 2019**) e la sopra indicata quota minima di partecipazione per la presentazione di liste sarà da considerarsi ridotta della metà.

Si ricorda infine che, ai sensi di legge e di statuto, la presidenza del Collegio Sindacale spetta al Sindaco effettivo tratto dalle liste di minoranza.

Documentazione

La documentazione concernente gli argomenti all'ordine del giorno prevista dalle applicabili disposizioni di legge e regolamentari relativa all'Assemblea – ivi comprese, tra l'altro, le relazioni illustrative sulle materie all'ordine del giorno e le relative proposte deliberative, nonché la relazione finanziaria annuale – sarà messa a disposizione del pubblico, nei termini previsti dalla normativa vigente, presso la sede sociale, nella sezione del sito *internet* della Società (www.posteitaliane.it) dedicata alla presente Assemblea e presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarket STORAGE" (www.emarketstorage.com). I soci e, se diversi, i soggetti legittimati all'intervento in Assemblea hanno facoltà di ottenerne copia.

Per informazioni dettagliate sulle modalità e sui termini di pubblicazione della documentazione assembleare è possibile consultare la sezione del sito *internet* della Società dedicata alla presente Assemblea.

Altre informazioni

Per agevolare la verifica della propria legittimazione all'intervento in Assemblea, i titolari di diritto di voto possono fare pervenire la documentazione comprovante tale legittimazione alla Società a mezzo posta (all'indirizzo Poste Italiane S.p.A. – *Corporate Affairs/Affari Societari* – Viale Europa n. 175 – 00144 Roma – Rif. "Legittimazione intervento all'Assemblea"), ovvero via fax al n. +39 06 59585733, almeno tre giorni di mercato aperto prima della data fissata per l'Assemblea (ossia il **23 maggio 2019**).

Gli esperti, gli analisti finanziari, i giornalisti accreditati e gli altri soggetti che intendano assistere all'Assemblea, dovranno far pervenire apposita richiesta alla Società a mezzo posta (all'indirizzo Poste Italiane S.p.A. – *Corporate Affairs/Affari Societari* – Viale Europa n. 175 – 00144 Roma – Rif. "Richiesta di assistere all'Assemblea") ovvero via fax al n. +39 06 59585733, almeno tre giorni di mercato aperto prima della data fissata per l'Assemblea (ossia il **23 maggio 2019**).

Non è prevista per tale Assemblea la possibilità di partecipare con mezzi elettronici.

I legittimati ad intervenire in Assemblea sono invitati a presentarsi in anticipo rispetto all'orario di convocazione della riunione per agevolare le operazioni di registrazione, le quali avranno inizio a partire dalle ore 12:00.

Un servizio di assistenza assembleare è a disposizione per eventuali ulteriori informazioni ai seguenti numeri: telefono n. +39 02 80687331 (attivo nei giorni feriali, in orario di ufficio) - fax n. +39 02 875317.

L'estratto dell'avviso di convocazione sarà pubblicato a cura della Società sul quotidiano "Il Sole 24 Ore" in data 17 aprile 2019.

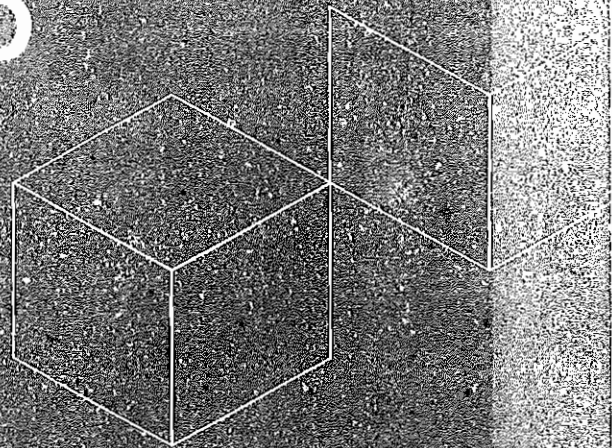
Roma, 16 aprile 2019

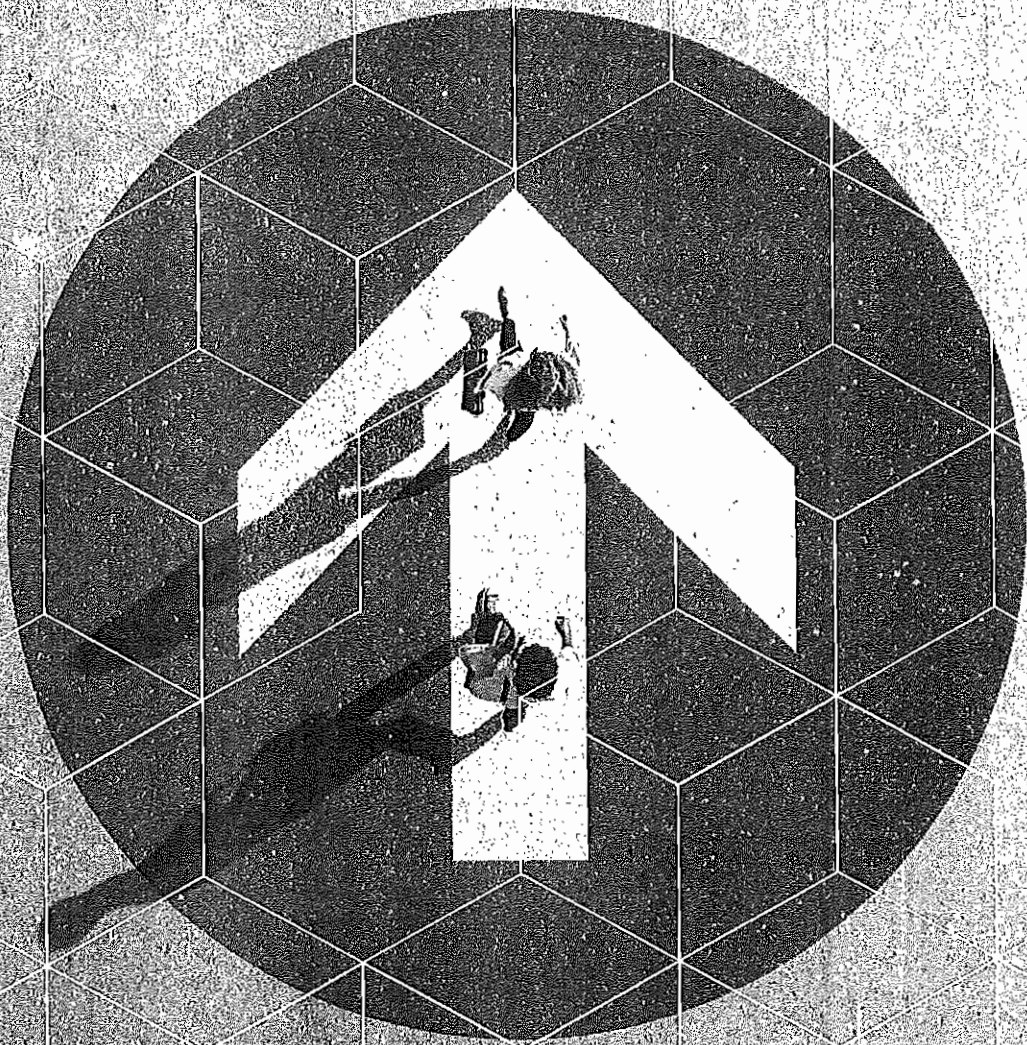
Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Maria Bianca Farina

01

**RELAZIONI
ILLUSTRATIVE
DEL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE
SUI PUNTI ALL'ORDINE
DEL GIORNO**





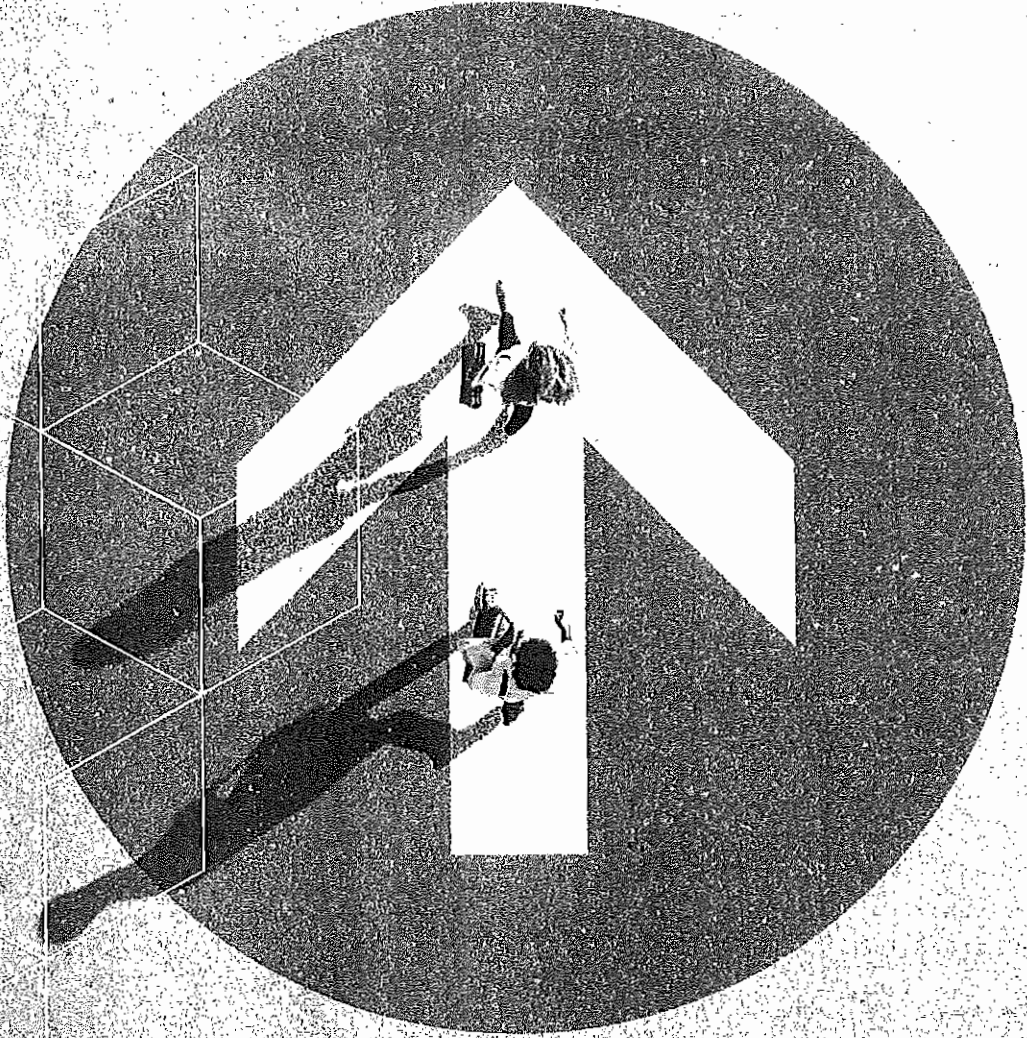
Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

Contenuti

RELAZIONI ILLUSTRATIVE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SUI PUNTI ALL'ORDINE DEL GIORNO

1. Relazione del Consiglio di Amministrazione sul primo argomento all'ordine del giorno	12
2. Relazione del Consiglio di Amministrazione sul secondo argomento all'ordine del giorno	13
3. Relazione del Consiglio di Amministrazione sul terzo argomento all'ordine del giorno	15
4. Relazione del Consiglio di Amministrazione sul quarto argomento all'ordine del giorno	17
5. Relazione del Consiglio di Amministrazione sul quinto argomento all'ordine del giorno	18
6. Relazione del Consiglio di Amministrazione sul sesto argomento all'ordine del giorno	19
7. Relazione del Consiglio di Amministrazione sul settimo argomento all'ordine del giorno	20
8. Relazione del Consiglio di Amministrazione sull'ottavo argomento all'ordine del giorno	22



1682

A
C/4

1. Relazione del Consiglio di Amministrazione sul primo argomento all'ordine del giorno

Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2018. Relazioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione. Deliberazioni relative. Presentazione del Bilancio consolidato al 31 dicembre 2018.

Signori Azionisti,

in apposito fascicolo 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 il progetto di Bilancio di esercizio di Poste Italiane S.p.A. al 31 dicembre 2018 – 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 583,7 milioni di euro, ed il Bilancio consolidato del Gruppo Poste al 31 dicembre 2018 (che chiude con un risultato netto di pertinenza del Gruppo di 1.398,7 milioni di euro) approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2019.

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 2018 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 2018, con la relativa relazione della Società di revisione legale;
- preso atto del Bilancio consolidato al 31 dicembre 2018 con le relative relazioni del Consiglio di Amministrazione e della Società di revisione legale;

delibera

di approvare il Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2018 di Poste Italiane S.p.A., comprendente il Rendiconto separato del Patrimonio BancoPosta.

2. Relazione del Consiglio di Amministrazione sul secondo argomento all'ordine del giorno

Destinazione dell'utile di esercizio.

Signori Azionisti,

si ricorda che la politica dei dividendi – approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 febbraio 2018 e comunicata al mercato nell'ambito della presentazione del piano strategico 2018-2022 – prevedeva (i) un livello del dividendo per l'esercizio 2017 pari a 0,42 euro per azione, e (ii) un aumento del 5% l'anno fino all'esercizio 2020 ed un *payout* minimo del 60% dall'esercizio 2021 in poi.

Tenuto conto che l'utile netto consolidato del Gruppo Poste Italiane relativo all'esercizio 2018 risulta pari a circa 1.398.753 migliaia di euro (interamente di pertinenza del Gruppo), in coerenza con la politica di distribuzione dei dividendi pattuita, si propone la distribuzione di un dividendo pari a 0,441 euro per azione (per complessivi 573,7 milioni di euro circa), da mettere in pagamento nel mese di giugno 2019, secondo le date comunicate al mercato in data 30 gennaio 2019 in occasione della diffusione del calendario degli eventi societari dell'anno 2019 e, precisamente: (i) 26 giugno 2019, quale data di pagamento, (ii) 24 giugno 2019, quale "data stacco", e (iii) 25 giugno 2019, quale record date (ossia data di legittimazione al pagamento del dividendo stesso).

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

1. di destinare l'utile del Patrimonio BancoPosta di 596.808.586 euro a disposizione della Società;
2. di destinare l'utile netto dell'esercizio 2018 di Poste Italiane S.p.A., pari a 583.766.266 euro come segue:

lup

- 2.1. alla distribuzione in favore degli Azionisti, a titolo di dividendo, l'importo di 0,441 euro per ognuna delle azioni ordinarie che risulteranno in circolazione il 24 giugno 2019, data prevista per lo "stacco cedola", escluse le azioni proprie in portafoglio a tale data;
- 2.2. quanto residuerà a seguito della predetta distribuzione in favore degli Azionisti, alla riserva disponibile denominata "Risultati portati a nuovo";
3. di porre in pagamento l'indicato dividendo dell'esercizio 2018 di 0,441 euro per azione ordinaria – al lordo delle eventuali ritenute di legge – a decorrere dal 26 giugno 2019, con "data stacco" della cedola n. 4 coincidente con il 24 giugno 2019 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 25 giugno 2019.

3. 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 2018.

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 l'1% 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;
- 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 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.

MAG



15

Si ricorda inoltre che i candidati alla carica di Sindaco devono essere in possesso 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 degli ulteriori requisiti indicati dalla normativa, anche regolamentare, vigente 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); nonché
- iii. alle ulteriori disposizioni di legge e di regolamento applicabili alla Società.

Le liste dovranno essere depositate presso la sede sociale mediante consegna a mani della relativa documentazione presso gli uffici della Funzione *Corporate Affairs/Affari Societari* di Poste Italiane S.p.A. (in Viale Europa n. 175 – 00144 Roma, dal lunedì al venerdì dalle ore 10,00 alle ore 17,00), ovvero attraverso la sezione del sito *internet* della Società dedicata alla presente Assemblea, oppure via *fax* al numero +39 06 59585733, ovvero 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 3 maggio 2019); 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 7 maggio 2019);
- 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-*quinqüies* 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 ne detiene complessivamente il 64,26% del capitale, di cui (i) il 29,26% in via diretta, e (ii) il 35% in via indiretta tramite CDP, a sua volta controllata dal Ministero stesso (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). 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 il possesso dei requisiti previsti dalla legge e della 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, 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 7 maggio 2019), 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-*quinqüies* del Regolamento Emittenti Consob) – potranno essere presentate liste fino al terzo giorno successivo alla scadenza del termine sopra indicato (ossia fino al 6 maggio 2019). 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 0,5% 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.

4. 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 24 maggio 2016 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. 8.C.4 del Codice di Autodisciplina delle società quotate ("Codice di Autodisciplina") raccomanda che essa sia *"commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa"*.

Il Consiglio di Amministrazione si astiene dal formulare specifiche proposte sul presente argomento all'ordine del giorno e invita, pertanto, l'Assemblea a determinare il compenso spettante ai membri effettivi del Collegio Sindacale sulla base delle proposte presentate dagli Azionisti.

Si raccomanda che tali proposte siano presentate da parte degli Azionisti con congruo anticipo rispetto alla data dell'Assemblea, in linea con quanto auspicato nel commento all'art. 9 del Codice di Autodisciplina.

MRS



5. Relazione del Consiglio di Amministrazione sul quinto argomento all'ordine del giorno

Relazione sulla remunerazione.

Signori Azionisti,

la relazione sulla remunerazione 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.

Secondo quanto previsto 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 Sezione I della Relazione sulla remunerazione, che illustra la politica della Società in materia di remunerazione e incentivazione dei componenti degli organi di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica. La deliberazione non è vincolante.

Diversamente, per la politica di remunerazione e incentivazione del personale facente capo al Patrimonio BancoPosta – descritta in un documento riportato in allegato alla relazione sulla remunerazione di Poste Italiane 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 Standard* (RTS) tempo per tempo vigenti – la deliberazione dell'Assemblea avrà carattere vincolante. 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 2018, è emerso un generale livello di adeguatezza.

La relazione sulla remunerazione – unitamente all'allegato relativo alle linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta – è riportata in apposito documento 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 Sezione I della relazione sulla remunerazione, che illustra la politica della Società in materia di remunerazione e incentivazione dei componenti degli organi di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

L'Assemblea di Poste Italiane S.p.A. approva altresì le linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta, riportate in allegato alla relazione sulla remunerazione.

6. Relazione del Consiglio di Amministrazione sul sesto 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*;
2. Piano di incentivazione a breve termine 2019 basato su strumenti finanziari, per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta.

Si segnala che entrambi i Piani prevedono l'assegnazione di azioni ordinarie 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, 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

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

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 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.

1500

7. Relazione del Consiglio di Amministrazione sul settimo argomento all'ordine del giorno

Integrazione del compenso relativo all'incarico di revisione legale dei conti per l'esercizio 2018

Signori Azionisti,

l'argomento concerne l'integrazione del compenso relativo all'incarico di revisione legale dei conti affidato alla società PricewaterhouseCoopers S.p.A. per l'esercizio 2018.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone quindi all'approvazione della presente Assemblea la proposta motivata formulata dal Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39, in merito all'integrazione del compenso a PricewaterhouseCoopers S.p.A. per l'esercizio 2018 appresso riportata.

"Signori Azionisti,

con delibera Assembleare del 14 aprile 2011, su proposta motivata del Collegio Sindacale, è stato affidato alla Società di Revisione PricewaterhouseCoopers S.p.A (da ora in poi, anche PwC) ai sensi degli articoli 13 e 17 del D.Lgs. 39/2010 (nella versione allora vigente) l'incarico, per gli esercizi dal 2011 al 2019, di revisione legale dei conti sul Bilancio di esercizio e consolidato di Poste Italiane e sul consolidato semestrale abbreviato del gruppo Poste Italiane e di revisione delle attività di separazione contabile di Poste Italiane S.p.A..

Va premesso che, dal 1° gennaio 2019, è entrato in vigore il nuovo principio contabile internazionale IFRS 16 - Leasing, omologato con Regolamento UE 2017/1986 della Commissione Europea del 31 ottobre 2017. Il principio IFRS 16, che sostituisce lo IAS 17, introduce sostanziali novità in materia di rilevazione, valutazione, esposizione nel Bilancio e informazioni integrative sui contratti di locazione e leasing operativo.

Secondo il nuovo principio contabile, per i contratti in esame, il bene condotto in locazione sarà rappresentato come una attività avente natura di diritto d'uso in contropartita di una passività finanziaria pari al valore attuale dei canoni di locazione da sostenere. L'attività sarà ammortizzata in base ad un criterio sistematico, mentre la passività finanziaria si incrementerà per gli interessi passivi maturati e si ridurrà a seguito dei pagamenti dei canoni di locazione.

Considerata l'attività del Gruppo Poste Italiane, l'introduzione del suddetto principio contabile, ha un rilevante impatto economico-patrimoniale e sul processo di produzione dell'informativa finanziaria stante il numero estremamente elevato di beni condotti in locazione. Le sopra menzionate modifiche relative all'applicazione dell'IFRS 16 comportano, da un lato, una rilevante attività c.d. «one-off», da svolgersi a cura della Società di Revisione nel corso dell'esercizio in chiusura al 31.12.2018, che prevede analisi e comprensione degli approcci identificati e verifica degli impianti procedurali e dei sistemi a supporto implementati da Poste Italiane nonché attività di testing di contratti e transazioni, anche pregresse, in essere alla data di transizione e, dall'altro, lo svolgimento di nuove e addizionali attività di revisione anche per gli esercizi successivi.

A tale riguardo, Poste Italiane, in data 10 gennaio 2019 ha ricevuto dalla Società di revisione una proposta di integrazione del mandato novennale di revisione legale per l'esercizio 2018 contenente la descrizione dell'oggetto, della natura dell'incarico e delle attività addizionali, nonché il relativo adeguamento del corrispettivo come da tabella seguente.

Categoria professionale	Mix professionale	Tariffa oraria scontata	Ore	Onorario
Socio	10	190,80	121	23.087
Dirigente	10	128,63	121	15.564
Revisore esperto	47	46,34	569	26.367
Assistente	33	25,08	399	10.007
Arrotondamenti				(25)
Totale			1.210	75.000

La richiesta di integrazione del corrispettivo formulata da PwC è pari a 75 mila euro complessivi (al netto dell'IVA).

Il conferimento dell'incarico in argomento, in linea con le previsioni dell'art. 13, comma 1, del D.Lgs n. 39/2010, deve essere deliberato dall'Assemblea dei soci su proposta motivata del Collegio Sindacale.

Ai fini dell'istruttoria di propria competenza, il Collegio Sindacale:

- ha esaminato la proposta di PwC con la relativa quantificazione delle ore e del mix di figure professionali impiegate; il corrispettivo risulta calcolato applicando la medesima tariffa media oraria (pari a circa 62 euro/ora) del contratto originario novennale;
- ha incontrato il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e il responsabile della funzione Amministrazione e Bilancio in ambito AFC per approfondire con i medesimi la ragionevolezza delle attività aggiuntive previste da PwC, in termini di descrizione delle attività e quantificazione delle relative ore;
- si è sincerato, sulla scorta del parere a suo tempo ricevuto dal responsabile della Funzione Affari Legali, della compatibilità del conferimento di tale tipologia di incarico integrativo di revisione con l'originario contratto novennale di revisione legale atteso che il contratto originario prevede la possibilità di variazioni e prestazioni aggiuntive richieste o ritenute necessarie da Poste;
- si è sincerato, sulla scorta del parere a suo tempo ricevuto dal responsabile degli Acquisiti circa la compatibilità dell'affidamento in argomento con la normativa sugli appalti pubblici e le procedure interne sugli acquisti (tenuto conto che PwC è l'unico fornitore a cui l'incarico stesso può essere di fatto riconosciuto);
- ha ricevuto dalla PwC, in data 27 febbraio 2019, la conferma di indipendenza di cui al paragrafo 6 del Regolamento UE n. 537/2014.

Ad esito delle suddette attività, il Collegio Sindacale ritiene che la richiesta di integrazione delle attività di revisione sia coerente con il processo di revisione legale di cui all'incarico in essere, considerate le nuove attività di revisione imposte dalla novità normativa, nonché congrua in relazione all'impegno professionale richiesto ed allineata con le condizioni economiche già esistenti.

Tutto ciò premesso, coerentemente con i termini della proposta integrativa del mandato novennale di revisione legale formulata dalla Società di Revisione, il Collegio Sindacale propone all'Assemblea di conferire "L'incarico per lo svolgimento di procedure integrative del servizio di revisione legale dei conti del Bilancio di esercizio e del Bilancio consolidato di Poste Italiane S.p.A. per l'esercizio 2018 alla società di revisione PwC (iscritta all'albo speciale previsto dall'art. 161 D.Lgs. 58/98 - TUF) con sede legale in Milano, Via Monte Rosa, 91 per l'importo complessivo netto di 75 mila euro, oltre all'IVA".

8. Relazione del Consiglio di Amministrazione sull'ottavo argomento all'ordine del giorno

Conferimento dell'incarico di revisione legale dei conti per il novennio 2020-2028 e determinazione del corrispettivo

Signori Azionisti,

l'argomento concerne il conferimento dell'incarico di revisione legale dei conti per il novennio 2020-2028 e determinazione del corrispettivo.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone quindi all'approvazione della presente Assemblea la proposta motivata formulata dal Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39, in merito al conferimento dell'incarico di revisione legale dei conti per il novennio 2020-2028 e alla determinazione del corrispettivo appresso riportata.

"Signori Azionisti,

con l'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2019 scadrà l'incarico, per gli esercizi dal 2011 al 2019, di revisione legale dei conti sul Bilancio di esercizio e consolidato di Poste Italiane S.p.A. (nel seguito, "Poste" o "Capogruppo" o "Società") e sul consolidato semestrale abbreviato del Gruppo Poste Italiane (nel seguito, "Gruppo") e di revisione delle attività di separazione contabile di Poste, conferito alla società di Revisione PricewaterhouseCoopers S.p.A (nel seguito PwC) il 14 aprile 2011.

Alla luce della vigente normativa – come da ultimo modificata dal Regolamento (UE) del 16 aprile 2014 n. 537 (di seguito, "Regolamento UE") e dal decreto legislativo 17 luglio 2016 n. 135 – l'incarico a PwC non sarà rinnovabile, né nuovamente conferibile, se non decorsi almeno quattro esercizi dalla sua cessazione.

Al fine di garantire un periodo di avvicendamento tra l'attuale e il futuro revisore legale, lo scrivente Collegio Sindacale (nel seguito anche "Collegio"), nella sua veste di "Comitato per il controllo interno e la revisione contabile" ai sensi del comma 1, lettera f), dell'art. 19 del D.Lgs. 39/2010, ha condiviso la proposta delle competenti strutture aziendali di Poste di anticipare la procedura selettiva per l'assegnazione dell'incarico di revisione legale per il novennio 2020-2028 così da consentire a codesta Assemblea di deliberare per tempo l'affidamento del relativo incarico. Tale anticipazione, oltre ad essere consentita dalla normativa italiana, risulta peraltro in linea con il comportamento già adottato da altre società nazionali e internazionali e con la disciplina applicabile in termini di incompatibilità e indipendenza, in particolare con l'obiettivo di prevenire eventuali cause di incompatibilità in presenza di servizi vietati (art. 5, par. 1 del Regolamento UE), taluni dei quali (lett. e del citato articolo 5) da valutare già per i 12 mesi precedenti all'inizio dell'incarico (nel caso di specie già a partire dal 1° gennaio 2019).

Pertanto, la Società nel mese di giugno 2018 ha avviato le attività propedeutiche alla selezione della nuova società di revisione legale a cui affidare il relativo incarico per gli esercizi 2020-2028, in conformità alla normativa vigente e di seguito più in dettaglio descritta, condividendo con il Collegio il percorso ipotizzato. In tale fase preliminare, tra le altre cose, il Collegio ha affrontato ed approfondito alcuni aspetti tra i quali l'identificazione della tipologia di gara, l'individuazione dei servizi oggetto del bando di gara e l'ipotesi di affidare l'incarico ad un Revisore unico di Gruppo. L'istruttoria è stata svolta con il coinvolgimento di tutte le controllate, tra le quali vi sono anche Enti di Interesse Pubblico (EIP) ai sensi della normativa nazionale (Poste Vita S.p.A., Poste Assicura S.p.A.) e un Ente sottoposto a regime intermedio (PostePay S.p.A.).

Per la pianificazione, il coordinamento e la realizzazione delle attività volte all'affidamento della revisione legale è stato costituito un Gruppo di Lavoro interdisciplinare (nel seguito "GdL"), composto dal Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e da rappresentanti delle funzioni Amministrazione e Bilancio in ambito AFC e delle funzioni Acquisti, Affari Societari e Affari Legali in ambito Corporate Affairs.

Ai sensi del vigente quadro normativo, il Collegio Sindacale, ai sensi del comma 2 dell'art. 16 del Regolamento UE, ha predisposto la seguente raccomandazione (in seguito anche "Raccomandazione") in ottemperanza e secondo le finalità prescritte dalla normativa di riferimento.

Quadro normativo

Si premette che la normativa comunitaria relativa alla revisione legale dei conti è stata da ultimo modificata da due distinti atti:

- *la Direttiva 2006/43/CE come modificata dalla Direttiva 2014/56/UE relativa alla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati, recepita dal D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 come da ultimo modificato dal D.Lgs. 17 luglio 2016, n. 135; e*
- *il Regolamento Europeo 537/2014, relativo agli enti di interesse pubblico e all'attività di revisione sugli enti di interesse pubblico, applicabile dal 17 giugno 2016.*

In particolare, l'articolo 16, comma 2, del Regolamento UE ha rafforzato il ruolo del Collegio Sindacale nella sua funzione di "Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile", attribuendogli il compito di presentare una raccomandazione motivata al fine di consentire all'Assemblea di prendere una decisione maggiormente ponderata: "Il comitato per il controllo interno e la revisione contabile presenta una raccomandazione all'organo di amministrazione o di controllo dell'ente sottoposto a revisione per il conferimento dell'incarico ai revisori legali o alle imprese di revisione contabile."

Si ricorda che ai sensi del comma 1 dell'articolo 19 del D.Lgs. 39/2010: "Negli enti di interesse pubblico il comitato per il controllo interno e la revisione contabile è incaricato: ... f) di essere responsabile della procedura volta alla selezione dei revisori legali o delle società di revisione legale e raccomandare i revisori legali o le imprese di revisione legale da designare ai sensi dell'articolo 16 del Regolamento europeo." ed ai sensi del comma 2 del medesimo D.Lgs. "Il comitato per il controllo interno e la revisione contabile si identifica con: a) il collegio sindacale".

Lo scopo della nuova normativa è quello di armonizzare ulteriormente le norme in origine introdotte dalla Direttiva 2006/43/CE a livello dell'Unione Europea per consentire una maggiore trasparenza e prevedibilità degli obblighi che si applicano ai soggetti che effettuano la revisione legale dei conti e incrementare la loro indipendenza e obiettività nello svolgimento dei loro compiti, anche al fine di aumentare la fiducia del pubblico nel Bilancio d'esercizio e consolidato di suddetti enti.

La Raccomandazione espone tutte le fasi della procedura di selezione predisposta dalla Società in conformità con i criteri e le modalità di cui all'art. 16 del Regolamento UE e della quale il Collegio Sindacale ha assunto la responsabilità ai sensi dell'art. 16, comma 3, del medesimo Regolamento.

Attività propedeutiche all'avvio della procedura di selezione

Il Collegio Sindacale ha anzitutto condiviso la tipologia di gara identificata dalla Società ai fini della procedura di selezione, ovvero una gara europea con procedura ristretta articolata in due fasi: i) la prima, avviata con la pubblicazione del bando di prequalifica in Gazzetta Ufficiale, volta a individuare le società di revisione che presentassero i prerequisiti per partecipare alla gara; ii) la seconda diretta ad identificare, attraverso lo svolgimento di una gara tra le imprese partecipanti, quella ritenuta più idonea a svolgere l'incarico. Pertanto, la gara è stata svolta in coerenza con le disposizioni normative e regolamentari in quanto applicabili, tra cui il Decreto Legislativo 18 Aprile 2016 n. 50 e s.m.i "Codice dei Contratti pubblici".

Quanto ai servizi oggetto del bando di gara, il Collegio ha raccomandato di inserire, nel perimetro delle attività da affidare, tutti gli ulteriori servizi correlati alla revisione che per determinate caratteristiche (natura, ricorrenza, prescrizioni normative) è possibile già predeterminare e per i quali si ritiene opportuno/necessario affidare al medesimo Revisore legale.

Con riferimento alla scelta di procedere ad una sola gara per l'individuazione di un unico Revisore di Gruppo per il novennio 2020-2028, procedendo alla pubblicazione di un unico bando di gara avente ad oggetto l'affidamento della revisione legale dei

conti del Bilancio di Poste e di quello delle società da essa controllate, oltre al Bilancio consolidato del Gruppo e del Bilancio consolidato del Gruppo Poste Vita e coinvolgendo come stazioni appaltanti tutte le società Controllate dalla Capogruppo, il Collegio in data 20 luglio 2018 ha comunicato agli Organi di Controllo delle società del Gruppo l'intenzione di gestire in via accentrata il processo di gara, assumendone il ruolo di responsabile coordinatore, ottenendo un positivo riscontro formale da parte di tutti i Collegi Sindacali delle controllate, in particolare quelli delle società EIP Poste Vita e Poste Assicura.

Tale soluzione, che non si pone in contrasto con l'art. 16, par. 3, del Regolamento UE, atteso che la scelta del contraente avverrà comunque all'esito di un procedimento competitivo – sia pure unico per l'intero Gruppo – favorisce e consente di realizzare una maggiore efficacia ed efficienza della revisione contabile infragruppo e una corrispondente riduzione dei relativi oneri, diminuendo altresì gli adempimenti di natura burocratica.

Infine il Collegio, ferma restando la selezione tramite gara, in considerazione della complessità della realtà di Poste, ha preventivamente condiviso con il GdL le caratteristiche di cui deve essere in possesso la società di revisione per effettuare al meglio l'attività di revisione legale del Gruppo Poste Italiane.

La fase di pre-selezione

Il Collegio Sindacale ha condiviso i criteri di prequalifica, identificati nell'ambito del GdL in considerazione delle dimensioni, caratteristiche e complessità del Gruppo Poste Italiane, ritenendoli chiari, oggettivi e tesi a garantire un procedimento caratterizzato da trasparenza e tracciabilità delle attività svolte e delle decisioni assunte.

Con riferimento alla capacità professionale e tecnica sono stati individuati i seguenti criteri di selezione:

- aver svolto, nel triennio 2015-2017, direttamente o tramite Imprese del proprio network, incarichi di revisione contabile del Bilancio consolidato di almeno 2 società comprese, al 31 dicembre 2017, nel FTSE MIB 40;
- possesso o impegno a dotarsi in caso di aggiudicazione, ed in ogni caso prima della stipula dell'Accordo Quadro, di una struttura operativa su Roma in quanto sede legale ed operativa del Gruppo.

Con riferimento ai requisiti soggettivi sono state individuate le seguenti condizioni:

- iscrizione C.C.I.A.A. o organismo equipollente in caso di Imprese appartenenti all'UE;
- insussistenza di tutti i motivi di esclusione di cui all'art. 80 D.Lgs 50/2016 come richiamato dall'art. 133 co. 1 di detto decreto;
- iscrizione nel Registro dei revisori legali dei conti presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze ai sensi del D.Lgs. 39/2010 e s.m.i.;
- insussistenza in capo alla società di revisione, e alle entità appartenenti alla rete della medesima, di situazioni che possano incidere sull'indipendenza del revisore ovvero di incompatibilità o conflitto di interesse, anche solo potenziale, di cui, all'art. 12 del D.Lgs 135/16 e nel rispetto del D.Lgs 39/2010 e della normativa - nazionale e comunitaria - vigente in materia di revisione legale dei conti – o impegno a risolvere dette situazioni;
- impegno a risolvere eventuali incarichi diversi dalla revisione per cui vige divieto assoluto in capo al revisore ed alla rete del medesimo ai sensi dell'art.5 del Regolamento UE.

I criteri sopra elencati sono stati inseriti nel Bando di pre-qualifica, pubblicato dalla Società il 3 agosto 2018, previa condivisione con il Collegio Sindacale.

Nella bozza del Bando di pre-qualifica inoltre sono state descritte, come segue, le attività oggetto dell'appalto:

- servizio di revisione legale dei conti del Gruppo Poste Italiane per gli esercizi 2020-2028 (comprendenti le attività di revisione legale dei conti annuali consolidati, dei conti annuali separati e le attività di revisione contabile della relazione finanziaria consolidata);
- servizi aggiuntivi, strettamente connessi all'attività di revisione legale delle società del Gruppo quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - attestazioni o pareri che per legge competono al revisore incaricato alla revisione legale (Separazione contabile dei servizi postali, Acconto dividendi);
 - servizi di revisione finalizzati al rilascio di attestazioni o comfort letters (Programma EMTN);

- rilascio di attestazioni a seguito di attività di revisione dei patrimoni separati (ex ISAE 3000) ovvero previste dalla specifica normativa applicabile ai settori Assicurativo e Bancario;
- servizi di revisione finalizzati al rilascio di attestazioni in materia fiscale previsti da disposizioni di legge (visti di conformità);
- procedure di verifica concordate richieste da organismi regolatori o altrimenti prevedibili su base ricorrente.

Al Bando di prequalifica, infine, sono stati allegati i format relativi ai seguenti documenti che dovevano essere presentati dai partecipanti alla gara:

- l'istanza di partecipazione alla gara;
- la dichiarazione sul possesso dei requisiti professionali, tecnici e soggettivi sopra citati; in particolare dovevano essere fornite le dichiarazioni inerenti all'assenza ovvero all'impegno a risolvere:
 - eventuali incarichi inerenti servizi che sarebbero stati vietati dal 2019 e quelli che lo sarebbero divenuti a partire dal 2020;
 - eventuali situazioni di incompatibilità, entro e non oltre il 1° settembre 2019.

Analisi e valutazioni risposte al bando di prequalifica

I soggetti che hanno preso visione della documentazione relativa al bando di prequalifica sono stati BDO S.p.A., Crowe AS, Deloitte & Touche S.p.A., Ernst & Young S.p.A., KPMG S.p.A., Mazars S.p.A., PwC Advisory S.p.A. e, tra questi, le società che hanno presentato istanza di partecipazione alla procedura di selezione sono state Deloitte & Touche S.p.A., Ernst & Young S.p.A. e KPMG S.p.A.

Ad esito della verifica circa la conformità e la completezza, rispetto al bando di prequalifica, della documentazione prodotta, Ernst & Young S.p.A., Deloitte & Touche S.p.A. e KPMG S.p.A. sono state invitate a presentare un'offerta per il servizio di revisione legale dei conti del Gruppo.

Per escludere la sussistenza o il sopraggiungere di cause di incompatibilità, il Collegio Sindacale ha accertato lo svolgimento da parte di Poste di verifiche, sulle tre società pre-qualificate, sia sui contratti in essere che sulle gare in corso di aggiudicazione, con riferimento agli incarichi vietati a partire dal 2019 e a quelli vietati a partire dal 2020. A tal fine, infatti, la Società ha analizzato le dichiarazioni fornite, in fase di prequalifica, dai soggetti qualificati, condividendone i contenuti con le funzioni aziendali fruitrici dei servizi, le quali sono state altresì preallertate della necessità di sospendere l'erogazione a partire dal 1° gennaio 2019 e della eventuale chiusura anticipata del contratto in essere con la società che sarebbe risultata aggiudicataria. Inoltre la Società con riferimento ai contratti e alle attività incompatibili per i quali la normativa richiede una risoluzione a partire dal 1° gennaio 2020 ha accertato, per ciascuna società pre-qualificata, la manifestazione dell'impegno a risolvere le situazioni di incompatibilità entro il 1° Settembre 2019 qualora risultasse aggiudicataria dell'incarico di revisione.

Il Collegio ha accertato che Poste continuasse a monitorare sia contratti in essere sia le gare in corso di aggiudicazione nonché eventuali proroghe per i contratti in scadenza al 31 dicembre 2018 per escludere la sussistenza o il sopraggiungere di cause di incompatibilità.

Lettere di invito e ricezione delle offerte

Il Collegio Sindacale ha condiviso i criteri individuati dal GdL per la valutazione delle offerte, in base ai quali l'aggiudicazione della gara sarebbe avvenuta secondo il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, ai sensi dell'art. 95 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 ("Codice dei contratti pubblici"), in base al punteggio 70 assegnato all'offerta tecnica e al punteggio 30 assegnato all'offerta economica. I criteri di valutazione dell'offerta tecnica sono stati condivisi dal Collegio Sindacale ed una evidenza degli stessi è stata comunicata ai Collegi Sindacali della società controllate ed in particolare quelli delle società EIP Poste Vita e Poste Assicura.

Quanto all'offerta economica è stato definito di attribuire il punteggio massimo (30 punti) alla società che offrisse il prezzo più basso rispetto alla base d'asta; alle altre società è stato deciso di attribuire un punteggio inferiore, indicizzato in base allo scostamento dell'offerta dal prezzo offerto dalla società che ha ottenuto il massimo punteggio.

L'offerta tecnica è stata declinata nelle seguenti 3 macro-aree di valutazione:

- 1° - Qualità del team di lavoro basata su esperienze specifiche (massimo punteggio attribuibile 35 punti): il punteggio è assegnato in funzione della qualità del team di lavoro, valutata mettendo in relazione le pregresse esperienze professionali, evidenziate nei curricula dei componenti del team (partner responsabile e manager, dirigente e non) ed il business di appartenenza delle diverse legal entity oggetto di revisione;
- 2° - Ammontare delle ore offerte e mix professionale (massimo punteggio attribuibile 20 punti): componente premiale alle offerte in base alle ore di lavoro per i servizi richiesti con il migliore mix professionale. L'attribuzione del punteggio avverrà attraverso la conversione in ore delle expertise delle tre figure all'apice (partner e manager dirigente e non), moltiplicando le ore offerte dalle categorie Partner, Manager Dirigente e Manager non dirigente rispettivamente per 2, 1,5 e 1; sono inoltre previste delle soglie minime di effort rispetto al totale monte ore impiegate per i servizi offerti riferito a ciascuna società del Gruppo;
- 3° - Approccio operativo (piano audit) della società di revisione e caratteristiche generali della struttura/competenze (massimo punteggio attribuibile 20 punti): componente volta a pesare il livello di tecnicità, comprensione delle questioni significative contabili del gruppo Poste, automazione e strategia dell'offerente. Al fine di ridurre al minimo la discrezionalità nell'attribuzione del punteggio, la commissione di gara deve rilasciare un giudizio, in relazione ad una scala di valutazione predefinita, sulla base di quanto rappresentato dall'offerente in uno specifico documento nel quale devono essere riportati: obiettivi, approccio, indicazioni sulla identificazione delle principali aree di rischio e sulla determinazione dei livelli di significatività di Poste Italiane e del Gruppo, utilizzo di tecnologie a supporto della revisione, composizione dei team e tempistiche di intervento.

Il Collegio Sindacale ha analizzato i contenuti del Capitolato Tecnico così come proposti dal GdL, chiedendone l'integrazione/ riformulazione con i seguenti aspetti:

- i. la richiesta di un'informativa sugli strumenti informatici che l'offerente intende utilizzare per l'esplicazione delle attività nell'ottica di poter controllare ex post la realizzazione da parte della futura società di revisione di quanto prospettato in fase di offerta;
- ii. la previsione che, nel caso sopraggiunga la necessità di affidare incarichi aggiuntivi nel corso del novennio, l'iter autorizzativo per la formalizzazione dell'accordo avverrà in ottemperanza alla normativa vigente in materia e nel rispetto di quanto descritto nella Linea Guida "Conferimento incarichi alla società di revisione", emessa in data 15 marzo 2017 per adeguamento al Regolamento UE e che gli eventuali incarichi aggiuntivi dovranno essere valorizzati utilizzando la tariffa media oraria del contratto di revisione 2020-28;
- iii. la previsione di clausole limitative per l'adeguamento di onorari al sopraggiungere di circostanze eccezionali e/o imprevedibili che genereranno per l'appaltatore rilevanti oneri dovuti ad attività aggiuntive che esulano dalla normale alea naturalmente connessa alla natura dell'incarico.

Infine, il Collegio ha raccomandato di sensibilizzare la Commissione giudicatrice sull'importanza di valutare con attenzione eventuali indici di anomalia delle offerte.

A valle della condivisione dei criteri di valutazione delle offerte e del Capitolato Tecnico, la Società il 26 ottobre 2018 ha inviato le lettere di invito a presentare le offerte, con l'indicazione delle modalità da utilizzare e i criteri di aggiudicazione. Entro il termine fissato - 19 novembre 2018 - sono pervenute le offerte delle tre società qualificate.

Nomina Commissione e Valutazione delle offerte

Il 3 dicembre 2018 è stata nominata, in coerenza con quanto previsto dalle disposizioni normative e regolamentari in quanto applicabili, tra cui il Decreto Legislativo 18 Aprile 2016 n. 50 e s.m.i "Codice dei Contratti pubblici", e nel rispetto dei criteri fissati dal Regolamento Interno e dalla Procedura generale acquisto di lavori, servizi e forniture, la Commissione giudicatrice chiamata ad analizzare e valutare nel dettaglio le offerte pervenute nel rispetto dei criteri di valutazione indicati. (composta da due membri sorteggiati e tre membri nominati, di cui uno specialista della materia oggetto di appalto).

In via preliminare, dalla documentazione pervenuta è risultato confermato come le società offerenti appartengano a network internazionali dimensionati in maniera significativa in Italia con elevati livelli di qualità e di professionalità dei servizi offerti.

Procedendo alla valutazione delle offerte, con il supporto del Dirigente Preposto e del GdL, sono stati condotti approfondimenti in merito alle dichiarazioni fornite dalle società offerenti e sono state acquisite informazioni integrative, anche al fine di valutare ogni possibile rischio, presente e prospettico, di obiettività ed indipendenza.

Le analisi compiute sulle offerte e sulle informazioni integrative ricevute hanno evidenziato, tra l'altro che:

- le modalità di svolgimento della revisione illustrate nelle offerte risultano generalmente adeguate in relazione all'ampiezza e alla complessità dell'incarico;
- le offerte contengono specifica e motivata dichiarazione concernente l'impegno a comprovare il possesso dei requisiti d'indipendenza previsti dalla legge, con particolare riferimento agli artt. 10 e 17 del D.Lgs. 39/2010, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente;
- le società offerenti risultano disporre di organizzazione e idoneità tecnico professionali adeguate alle dimensioni e alla complessità dell'incarico ai sensi degli art. 10 bis, 10 ter, 10 quater e 10 quinquies del D.Lgs. 39/2010 ed il possesso dei requisiti previsti dal Regolamento UE.

Sotto il profilo quantitativo, il costo complessivo indicato nelle offerte pervenute per le attività di revisione legale sul Gruppo e per i servizi connessi è riepilogato nella tabella che segue (condizioni economiche):

Società	Offerta (€K)	N. Ore/lavoro annue
Deloitte & Touche S.p.A.	32.040	50.110
EY S.p.A.	34.200	56.000
KPMG S.p.A.	32.328	52.000

Alla luce degli approfondimenti istruttori il GdL, con la supervisione del Collegio Sindacale, ha analizzato nel dettaglio e in via comparativa le offerte rilevando, per ciascun profilo valutativo, gli aspetti distintivi e qualificanti di ciascuna società, alla luce, anche, della normativa introdotta dal Regolamento UE entrato in vigore lo scorso 17 giugno 2016, volto a migliorare l'integrità, l'indipendenza, l'obiettività, la responsabilità, la trasparenza e l'affidabilità dei Revisori che effettuano la revisione contabile degli EIP.

Al termine del complessivo processo di selezione effettuato nei termini sopra sintetizzati e tenuto conto, in particolare, dell'esito della procedura di ponderazione degli aspetti qualitativi e quantitativi, la Società ha emesso in data 27 febbraio 2019 la propria "Relazione sulle conclusioni della procedura di gara", ex articolo 16, comma 3, let. e) del Regolamento UE, contenente il proprio giudizio, in via preferenziale, a favore dell'offerta presentata dalla società Deloitte & Touche S.p.A. risultata essere quella con il punteggio tecnico ed economico più elevato ed avendo superato, con esito positivo, la verifica di congruità.

In particolare, a favore dell'offerta avanzata dalla Deloitte & Touche S.p.A., hanno costituito titolo preferenziale una migliore conoscenza della Società e del Gruppo sotto il profilo tecnico contabile, l'utilizzo di tecnologie a supporto della revisione, la maggiore dimensione nazionale, la composizione del team di lavoro che vanta professionalità con pregresse esperienze di revisione e le tempistiche di intervento.

In coerenza con le valutazioni motivate della Società, il Collegio, nel procedere alla convalida di detto giudizio, ha verificato che nel corso dell'intera procedura di selezione siano stati rispettati i requisiti indicati nell'art. 17 del Regolamento UE e che la procedura di selezione sia, altresì, conforme alla citata "Linea Guida Conferimento di Incarichi alla Società di Revisione" di Poste. Per quanto occorrere possa, il Collegio dichiara che detta raccomandazione non è stata influenzata da parti terze e non è stata applicata alcuna delle clausole del tipo di cui al paragrafo 6 dell'art. 16 del Regolamento UE, essendosi, la selezione, realizzata nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 16, comma 3, del Regolamento UE.

Tutto quanto sopra premesso, il Collegio Sindacale di Poste,

- considerate le risultanze della procedura di selezione del revisore unico di Gruppo, che derivano dall'analisi comparativa e complessiva delle proposte pervenute, con particolare attenzione al requisito dell'indipendenza, nonché agli aspetti tecnico-qualitativi ed economici,
- tenuto conto che l'art. 16, comma 2, del Regolamento UE prevede che la raccomandazione motivata del Collegio Sindacale debba contenere quanto meno due possibili alternative di conferimento ai fini di consentire la facoltà di scelta, e
- considerato che sempre il citato art. 16, comma 2, del Regolamento UE richiede al Collegio Sindacale di esprimere una preferenza debitamente giustificata,

Raccomanda

per le motivazioni suesposte, che le due alternative per il conferimento dell'incarico debbano essere identificate nelle società di revisione Deloitte & Touche S.p.A. e KPMG S.p.A., le cui proposte in sintesi sono riportate nella tabella allegata;

Accorda

la propria preferenza, primariamente a Deloitte & Touche S.p.A., e, in via secondaria, a KPMG S.p.A., corrispondentemente ai diversi punteggi ottenuti nella procedura di valutazione delle rispettive offerte;

Propone all'assemblea


di conferire, relativamente a ciascun anno del novennio 2020-2028, secondo i termini e le condizioni economiche relative alle predette società di revisione, riportate nella tabella sopra riportata, l'incarico di revisione legale del Gruppo Poste Italiane per gli esercizi 2020-2028

- *alla Deloitte & Touche S.p.A., in via preferenziale;*
- *in subordine (in caso di mancata approvazione della proposta di conferimento dell'incarico a Deloitte & Touche S.p.A.) a KPMG S.p.A.."*

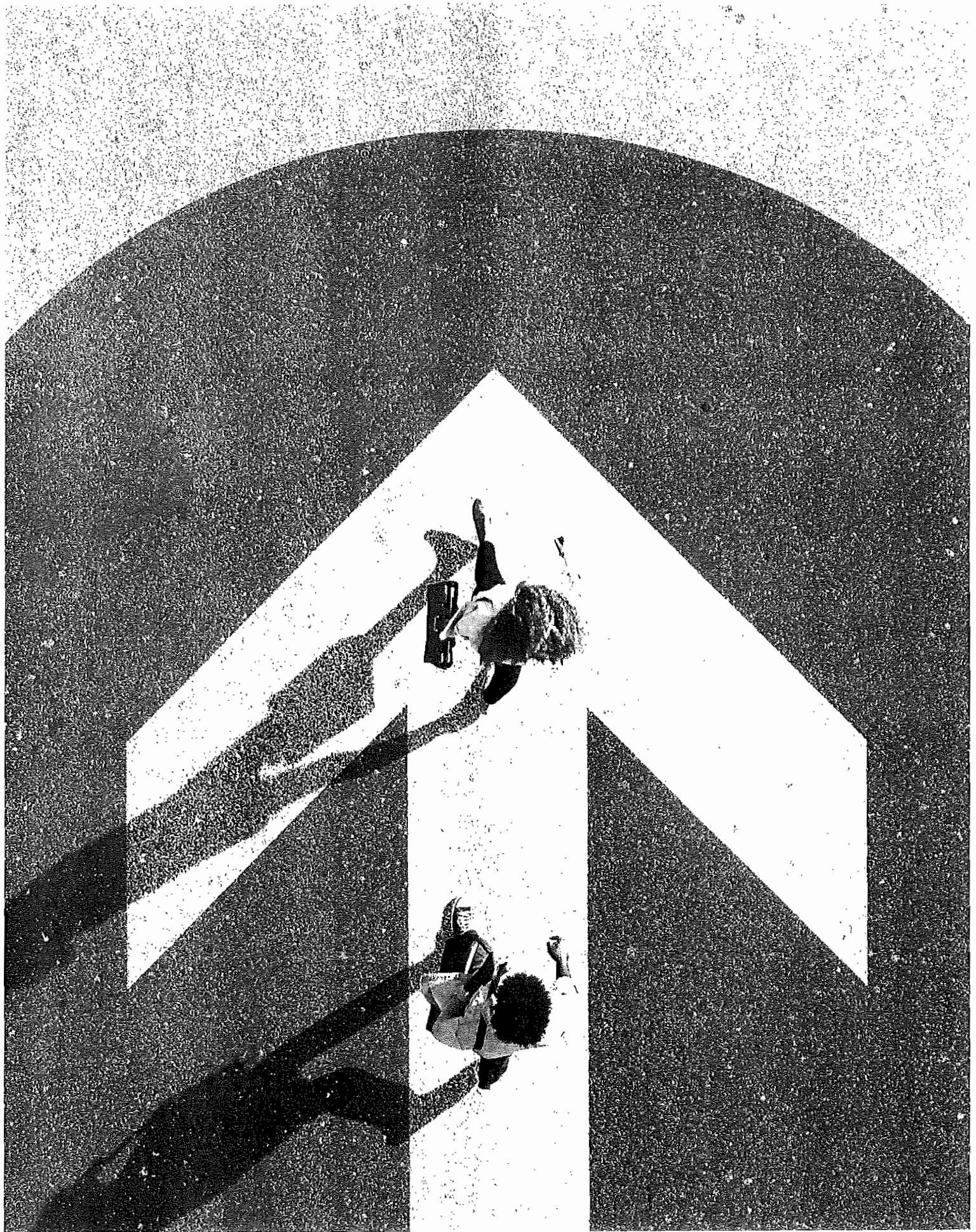
Dichiarazione ex articolo 16, comma 2 del Regolamento UE 537/2014

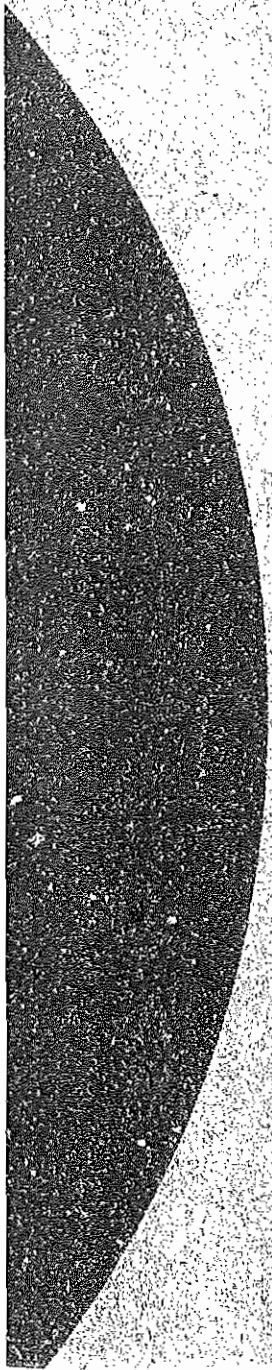
Il Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 16, comma 2, del Regolamento UE dichiara che la presente Raccomandazione non è stata influenzata da terze parti e che non è stata applicata alcuna clausola, di cui al relativo paragrafo 6 dell'articolo 16 del predetto Regolamento, tra la Società ed una terza parte volta a limitare la scelta dell'assemblea generale degli azionisti.

PAGINA VOLUTAMENTE LASCIATA IN BIANCO

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'R' above a more complex, cursive signature.

1510





KSR

K

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 2019

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

Progetto grafico e impaginazione



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



1514

h
Jim

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

Posteitaliane

B15

LA RESPONSABILITÀ DI CRESCERE

all. 0
a RACC. 30319

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE POSTE ITALIANE S.P.A.

2019



Posteitaliane

LA RESPONSABILITÀ DI CRESCERE

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE POSTE ITALIANE S.P.A.

2019



Lettera del Presidente del Comitato Remunerazioni



Carlo Cerami

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

Signori azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni, sono lieto di presentare la Relazione sulla remunerazione di Poste Italiane S.p.A. e le "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta per l'anno 2019".

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha effettuato approfondite analisi in ottica di consolidamento e di perfezionamento continuo delle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Poste Italiane, seguendo attentamente l'evoluzione delle prassi di mercato, applicate in ambito nazionale e internazionale, e in ottemperanza alle normative e disposizioni regolamentari vigenti in materia. Su quest'ultimo aspetto, in particolare il Comitato ha operato con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle disposizioni contenute nel XXV aggiornamento della Circolare Banca d'Italia 285/2013, per lo specifico perimetro di riferimento.

In continuità con lo scorso anno, il Comitato ha lavorato con la finalità di allineare, nel medio e lungo termine, i sistemi di remunerazione e incentivazione al Piano Strategico "Deliver 2022". Pertanto, la componente di incentivazione a lungo termine è stata integrata con il "Piano ILT Performance Share" basato su azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A. e per le quali è previsto un adeguato periodo di *lock-up* o *retention* in linea con le *best practice* internazionali.

Giova ricordare che, in aggiunta a un generale contenimento della remunerazione complessiva, si conferma anche per il 2019 l'autofinanziamento dei piani di incentivazione variabili. Infatti, il livello soglia degli obiettivi assegnati corrisponde ai livelli di *budget* stabiliti nel Piano Strategico e comunicati in occasione del *Capital Market Day* 2019, in coerenza con un approccio diligente ed equilibrato, orientato alla *performance* ma anche alla sostenibilità economico-finanziaria nel medio-lungo termine.

Nel confermare la volontà del Gruppo di Poste Italiane di sostenere in modo responsabile la strategia di *business*, il Comitato ha ponderato attentamente la declinazione degli obiettivi nell'ambito dei sistemi di incentivazione, bilanciando la componente economico-finanziaria con obiettivi di sostenibilità ambientale e sociale.

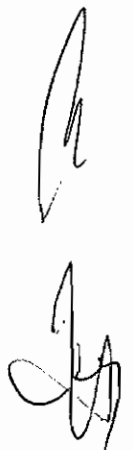
In aggiunta, per una maggiore chiarezza ed efficacia informativa e al fine di accrescere il livello di *disclosure* verso il mercato, è stato stabilito l'inserimento di più dettagliate informazioni sugli obiettivi aziendali e sulla loro correlazione con i sistemi di incentivazione adottati.

A nome del Comitato Remunerazioni che presiedo, desidero ringraziare gli *stakeholder* che hanno offerto un significativo contributo sui temi della remunerazione. Alla luce dei suggerimenti pervenuti, sono emersi utili elementi di riflessione per ottimizzare le politiche di remunerazione nell'interesse delle nostre "persone", dei nostri clienti e dei nostri investitori.

Rinnovo, anche quest'anno, il mio personale ringraziamento ai Consiglieri Giovanni Azzone e Roberto Rossi, membri del Comitato Remunerazioni, per la preziosa collaborazione anche in merito allo sviluppo della presente Relazione che confido possa essere accolta con favore.

Cordialmente,

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



INDICE GENERALE

01	INTRODUZIONE E NOVITÀ DEL 2019	6
02	RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2019 POSTE ITALIANE S.P.A.	18
03	ALLEGATO: LINEE GUIDA SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PATRIMONIO BANCOPOSTA 2019	72



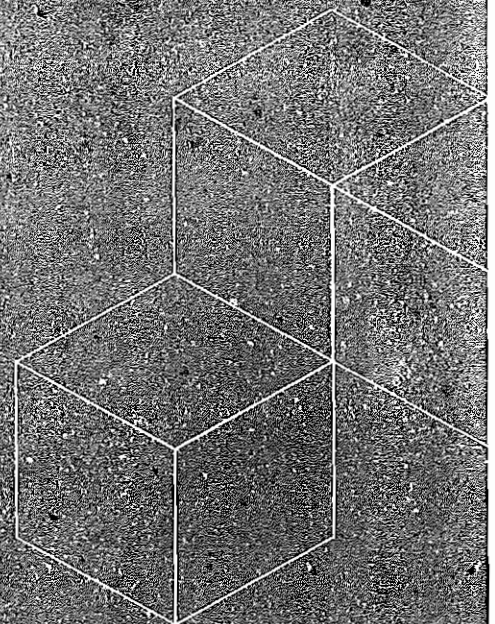


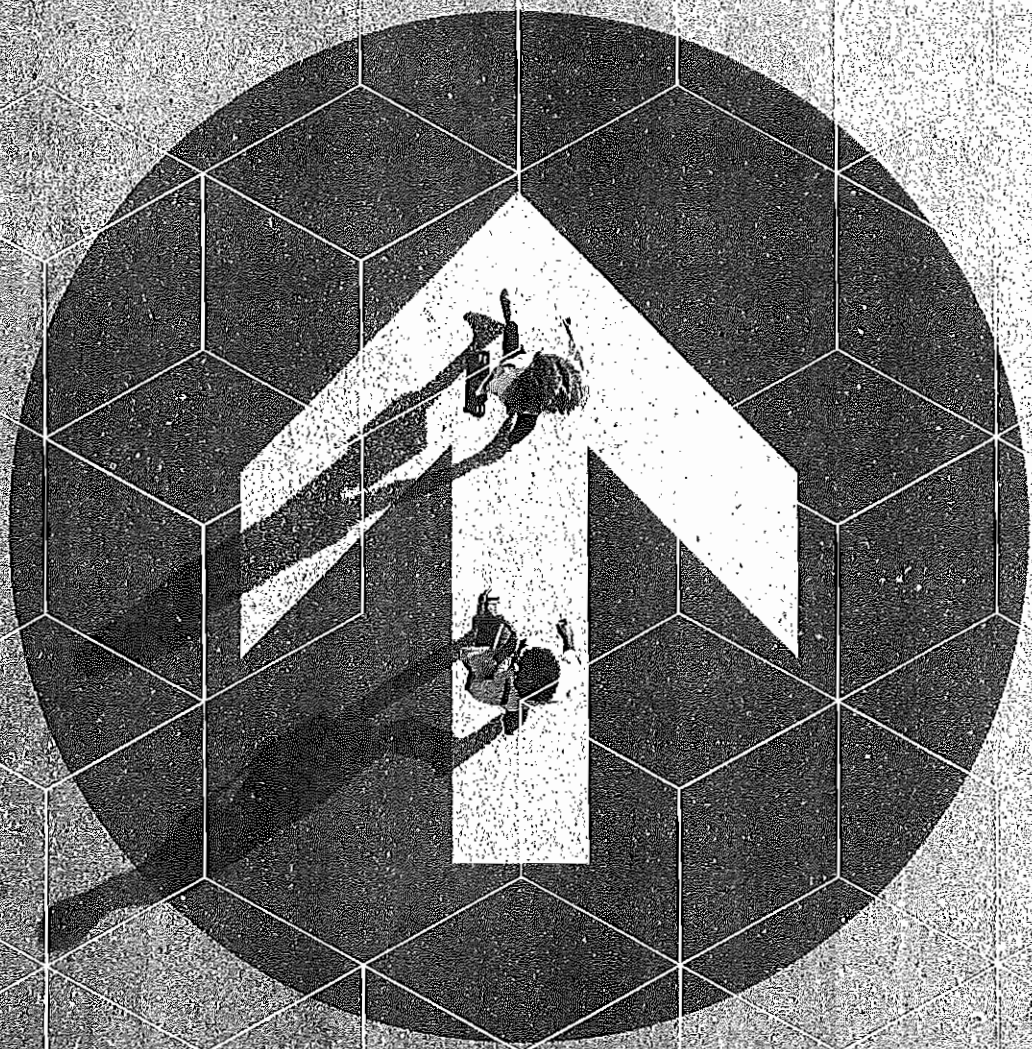
INDICE

INTRODUZIONE E NOVITÀ DEL 2019	6
Introduzione	10
Le novità per il 2019	11
RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2019 POSTE ITALIANE S.P.A.	18
Sezione I	22
Sezione II	54
ALLEGATO: LINEE GUIDA SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PATRIMONIO BANCOPOSTA 2019	72

01

INTRODUZIONE E NOVITÀ DEL 2019





John
7

Contenuti

INTRODUZIONE E NOVITÀ DEL 2019

Introduzione	10
Le novità per il 2019	11

1524



Handwritten signature or mark.

1925

Introduzione

Il presente documento è redatto da Poste Italiane S.p.A. (di seguito anche "Poste Italiane", "Capogruppo", "Società" o "Azienda") ai sensi del D.Lgs. 58/1998 ("TUF") – art. 114-*bis* e 123-*ter* – e del "Regolamento Emittenti" – art. 84-*quater* – e si compone delle seguenti sezioni:

- la "Sezione I" illustra il dettaglio delle politiche di remunerazione e incentivazione per il 2019 definite in coerenza con il modello di *governance* della Società e in linea con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle società quotate (di seguito "Codice di Autodisciplina");
- la "Sezione II" rappresenta i compensi corrisposti per l'esercizio di riferimento 2018 (nominativamente per gli organi di amministrazione e controllo e in forma aggregata per i Dirigenti con responsabilità strategiche), conformemente alle previsioni del Regolamento Emittenti.

Le due sezioni sono introdotte dall'evidenza dei principali cambiamenti della politica di remunerazione per il 2019 e da una sintesi delle informazioni principali, predisposta al fine di fornire al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave delle politiche di remunerazione e incentivazione 2019, con un focus particolare sulla struttura dei compensi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Poste Italiane S.p.A., soggetta, in virtù delle specificità di *governance* del *business* del Gruppo, alla regolamentazione del settore bancario.

Per quanto attiene il personale rientrante nel perimetro di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta e, in particolare, per la categoria dei cosiddetti *Risk Takers* ("*Risk Takers*" o "Personale più rilevante" o "MRTs"), la descrizione di dettaglio è illustrata nell'Allegato "*Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2019*" ("Allegato") redatto ai sensi del XXV aggiornamento del 23 ottobre 2018 della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 ("XXV aggiornamento della Circolare Banca d'Italia") e dell'articolo 450 del Regolamento (UE) n. 575 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (c.d. "CRR").

Le politiche di remunerazione e incentivazione di Poste Italiane sono definite in coerenza con la normativa, tempo per tempo vigente, e in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina cui la Società ha aderito con deliberazione del Consiglio di Amministrazione adottata in data 31 luglio 2015.

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

Si evidenzia che nella predisposizione del presente documento e del relativo Allegato, Poste Italiane si è avvalsa del supporto fornito dalla società di consulenza Willis Towers Watson.

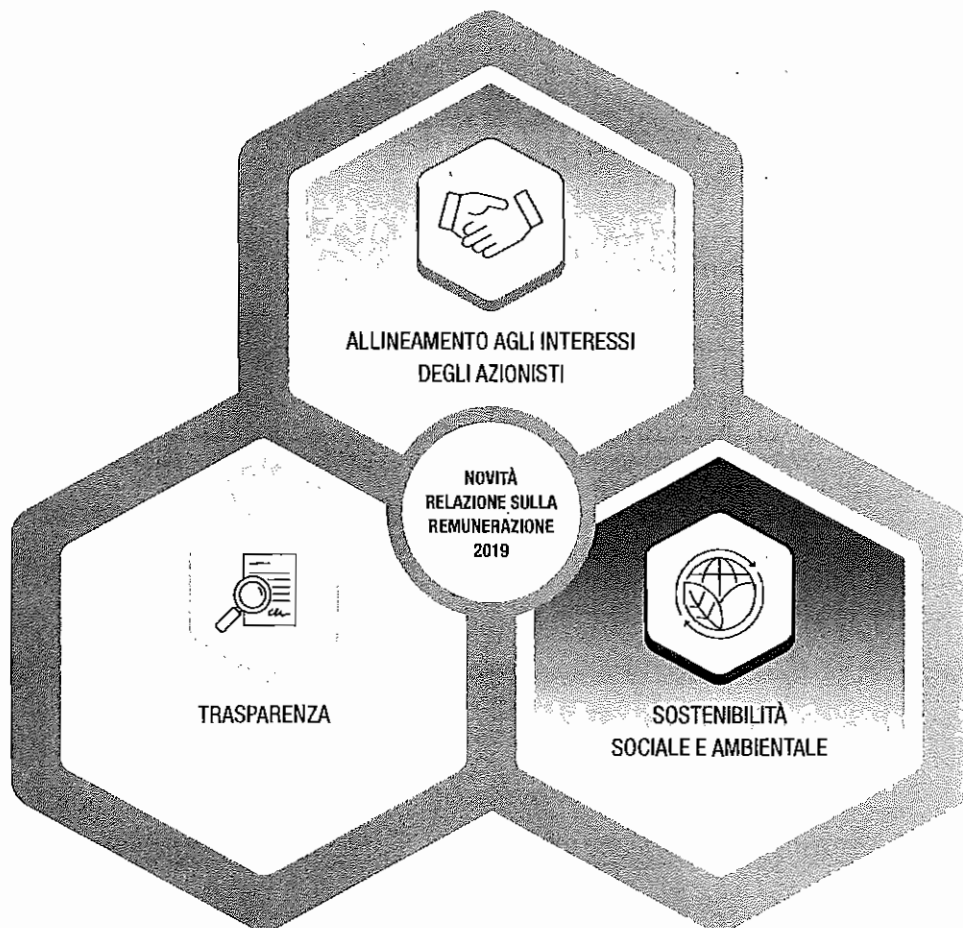
Il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, in data 18 aprile 2019, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti, convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2018, la "Sezione I" della Relazione sulla remunerazione 2019. Nella medesima adunanza, il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre al voto vincolante dell'Assemblea degli azionisti, convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2018, le "*Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2019*".

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e nella sezione Remunerazione del sito *internet* della Società www.posteitaliane.it, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2018, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

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

Le novità per il 2019

In continuità con il 2018, la strategia retributiva illustrata nella Relazione sulla remunerazione ha la finalità di sostenere la **creazione del valore a lungo termine** a beneficio della Società e degli azionisti. In tale ambito, le novità introdotte per il 2019 sono connesse ai seguenti principi:



Allineamento agli interessi degli azionisti

- mantenimento della strategia di incentivazione di medio-lungo termine, attraverso l'introduzione del "**Piano ILT Performance Share**", articolato in due cicli triennali, a completamento dei già presenti piani d'incentivazione a breve termine "MBO" 2019 e a lungo termine "ILT Deliver 2022".

Il "Piano ILT Performance Share":

- è basato su **Azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A. ("Azioni")**;
- premia, oltre al conseguimento degli obiettivi di redditività, il **raggiungimento** di adeguati livelli di "**Total Shareholder Return relativo**" ("**rTSR**") di Poste Italiane rispetto al **TSR** dell'indice di riferimento FTSE MIB;
- prevede adeguati **meccanismi di lock-up** e, con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG) e ai Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS) appartenenti al perimetro del Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta, il **differimento** di una quota significativa dell'incentivo (60%) su 4 anni, soggetto a un **anno di retention**, sia sulla quota *up-front* sia sulle quote differite;

– comprende “**Linee Guida di possesso azionario**” per l’AD-DG e i DIRS, con l’obbligo di mantenimento di una percentuale delle Azioni derivanti dal Piano;

- **autofinanziamento di tutti i sistemi di incentivazione attraverso la definizione**, anche in ottica di rafforzamento dell’*engagement del management*, **dei livelli soglia degli obiettivi economico-finanziari in corrispondenza del livello budget**.



Trasparenza

- **maggiore disclosure ex-ante** degli obiettivi del **Sistema “MBO”** e del **“Piano ILT Performance Share”**. Dettagli aggiuntivi sono integrati anche nell’informativa *ex post*, con riferimento al livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati;
- introduzione di una **formula prestabilita per il calcolo degli importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione del rapporto**, entro il limite massimo definito con riferimento all’AD-DG e ai *Risk Takers*, in conformità con il “XXV aggiornamento della Circolare Banca d’Italia”.



Sostenibilità sociale e ambientale

- bilanciamento, nell’ambito dei piani di incentivazione a breve termine (“MBO” 2019), degli obiettivi economico-finanziari e di redditività corretta per il rischio (con specifico riferimento all’AD-DG) con una rilevante componente di **“sostenibilità”**, declinata in **Customer Experience, Qualità PCL e altri obiettivi** (a titolo esemplificativo e non esaustivo: supporto allo sviluppo socio-economico del territorio, dialogo e trasparenza con le istituzioni, inclusione finanziaria), quale evidenza dell’impegno crescente che Poste Italiane intende agire rispetto alla comunità in cui opera, in un’ottica di integrazione con il “*Piano Environmental, Social and Governance*” (ESG) di Gruppo.

SINTESI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA 2019 PER L'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

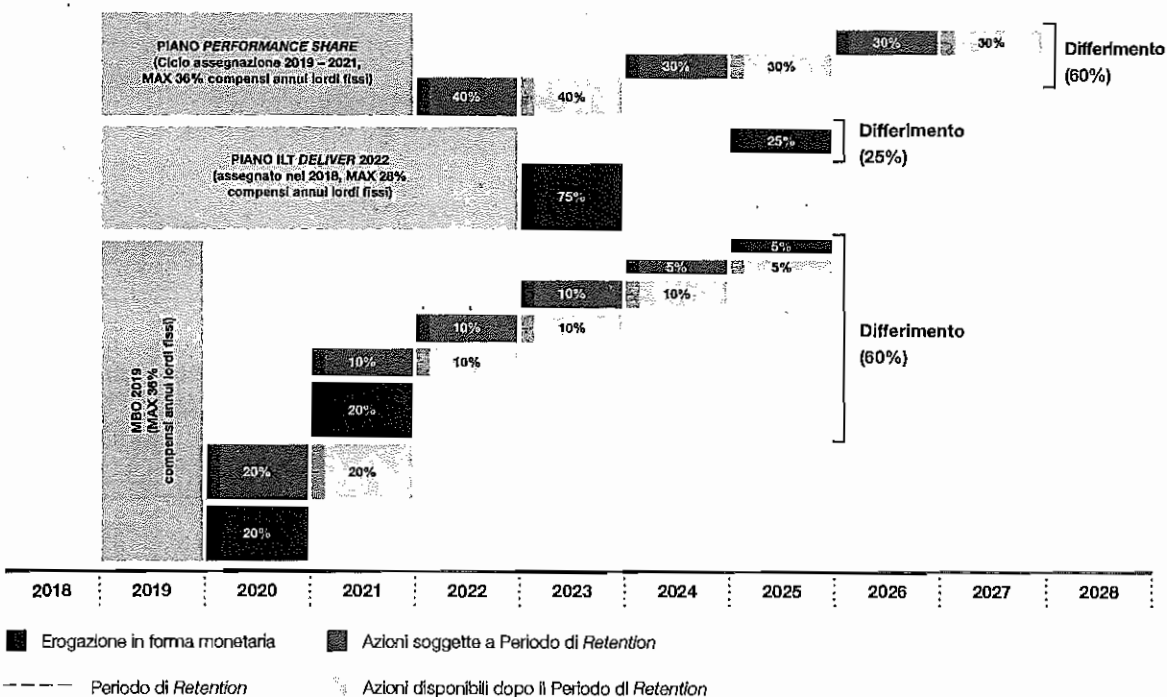
AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

**Compensi
annui lordi
fissi**

I compensi annui lordi fissi sono pari a: € 1.255.000

Al massimo pari al 36% dei compensi annui lordi fissi

Remunerazione variabile complessiva
1. Remunerazione variabile di breve termine: Sistema MBO
È finalizzata a collegare la remunerazione variabile alla strategia aziendale e ai risultati effettivamente conseguiti su un periodo annuale



Al massimo pari al 36% dei compensi annui lordi fissi

Condizione cancello

EBIT di Gruppo

Condizioni di accesso

CET 1 BancoPosta

LCR BancoPosta

Solvency ratio Gruppo assicurativo Poste Vita

Obiettivi di performance

AREA OBIETTIVO	KPI	PESO
Economico-finanziari di Gruppo	EBIT DI GRUPPO	25%
	COSTI OPERATIVI	15%
Redditività corretta per il rischio	RORAC BANCOPOSTA	20%
	RORAC GRUPPO ASSICURATIVO POSTE VITA	10%
Sostenibilità	CUSTOMER EXPERIENCE	10%
	QUALITÀ PCL	10%
	SUPPORTO ALLO SVILUPPO SOCIO-ECONOMICO DEL TERRITORIO	10%

Soggetto a clausole di claw back

RSR

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

2. Remunerazione variabile di medio-lungo termine
È finalizzata a collegare a remunerazione variabile al raggiungimento di obiettivi di redditività e di creazione di valore nel medio-lungo termine

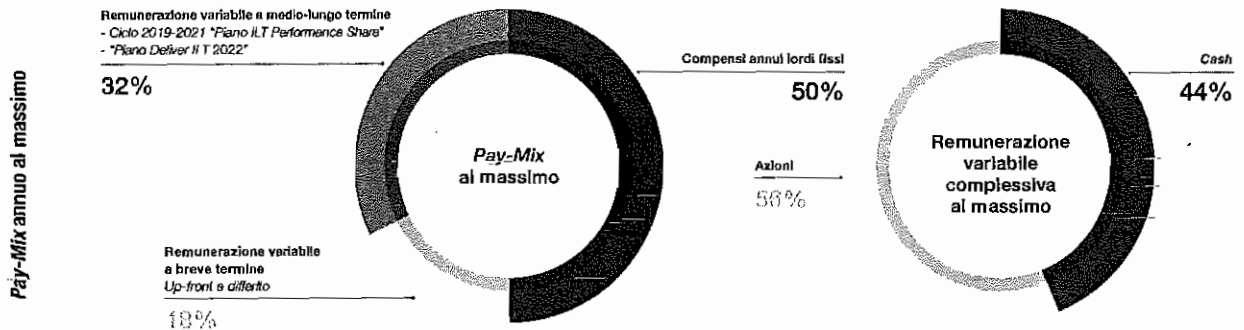
Piano ILT Performance Share (1° ciclo 2019-2021)
Al massimo pari al 36% dei compensi annui lordi fissi.

Condizione cancello		
EBIT cumulato triennale di Gruppo		
Condizioni di accesso		
CET 1 BancoPosta	LCR BancoPosta	RORAC BancoPosta
Obiettivi di performance		
AREA OBIETTIVO	KPI	PESO
Economico-finanziari di Gruppo	EBIT CUMULATO TRIENNALE DI GRUPPO	60%
Ritorno per l'azionista	TOTAL SHAREHOLDER RETURN RELATIVO	40%

Piano ILT Deliver 2022 (assegnato nel 2018)

Al massimo pari al 28% compensi annui lordi fissi. Prevede un'unica assegnazione ed un periodo di performance quinquennale (2018-2022). È caratterizzato da una **condizione cancello** (EBIT quinquennale), **condizioni di accesso** (CET1, LCR e RORAC BancoPosta) e **obiettivi di performance** (Ricavi 60%; Costo del lavoro 40%). È erogato in *cash* prevedendo un differimento di ulteriori 2 anni; l'erogazione della parte differita è inoltre soggetta all'inclusione di Poste Italiane in indici di sostenibilità riconosciuti a livello internazionale.

Entrambi i piani sono soggetti a clausole di *claw back*.



L'incidenza della remunerazione variabile sulla componente fissa, anche per il 2019, è definita entro il limite del rapporto 1:1

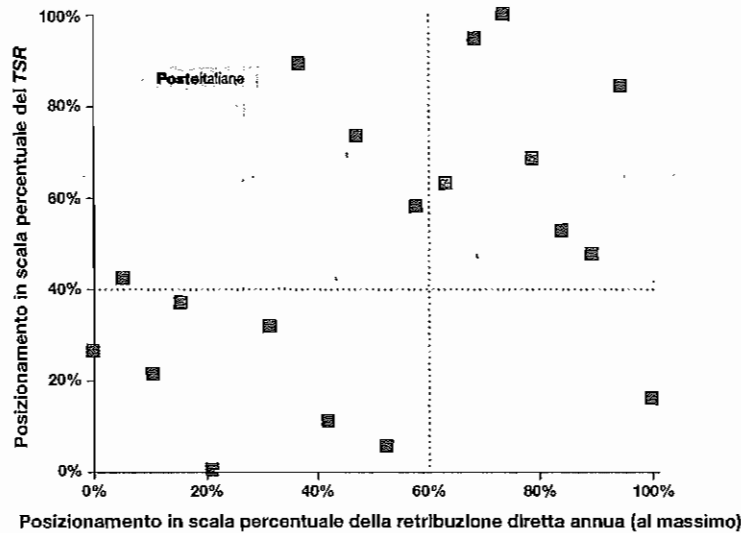
Severance

Sono regolamentati 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.

È prevista la corresponsione di un importo entro un limite massimo di 24 mensilità della remunerazione globale convenzionale lorda - determinato in funzione della permanenza in servizio e tenendo conto, tra l'altro, dei livelli patrimoniali e di liquidità di BancoPosta. L'erogazione di tale importo avviene secondo le regole definite per il Sistema MBO, prevedendo il differimento del 60% su un orizzonte temporale di 5 anni e la corresponsione del 55% dell'importo complessivo in azioni ordinarie di Poste Italiane (soggette ad un anno di *retention*).

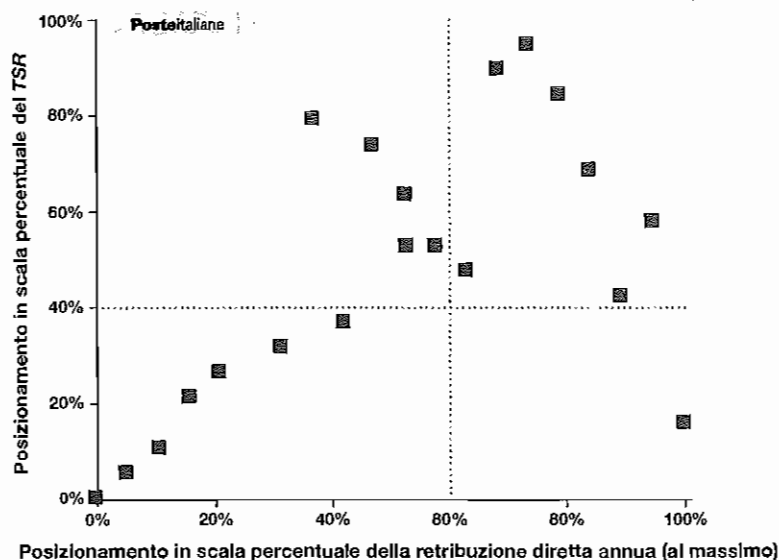
Pay-for-Performance

Il grafico seguente confronta il posizionamento remunerativo dell'AD-DG con riferimento alla retribuzione diretta annua (remunerazione fissa, remunerazione variabile a breve e remunerazione variabile a medio-lungo termine al massimo) con la *performance* aziendale in termini di *Total Shareholder Return (TSR)*, su un orizzonte temporale triennale (2016-2018). Tale grafico, similmente allo scorso anno, mostra un **posizionamento del TSR di Poste Italiane superiore alla mediana del campione di riferimento a fronte di un livello di remunerazione diretta annua inferiore alla mediana del medesimo campione.**



Campione di riferimento: Allianz, AXA, Banco BPM, Bpost, CTT - Correios de Portugal, Deutsche Post, Enel, Eni, Generali Assicurazioni, Intesa Sanpaolo, Leonardo, PostNL, Saipem, Snam, Terna, TIM, Ubi Banca, UniCredit, Unipol e Poste Italiane.
 Elaborazione dati fonte Bloomberg e Willis Towers Watson.
 Total Shareholder Return (TSR) dall'1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2018.
 La retribuzione diretta annua (RDA): ultimo dato disponibile.

Rispetto al medesimo campione di riferimento, il posizionamento di Poste Italiane registra un ulteriore miglioramento in termini di *Total Shareholder Return (TSR)*, misurato dal 27 aprile 2017 (data di insediamento dell'attuale Consiglio di Amministrazione) fino 17 aprile 2019 (ultima data disponibile antecedente la redazione del presente documento).

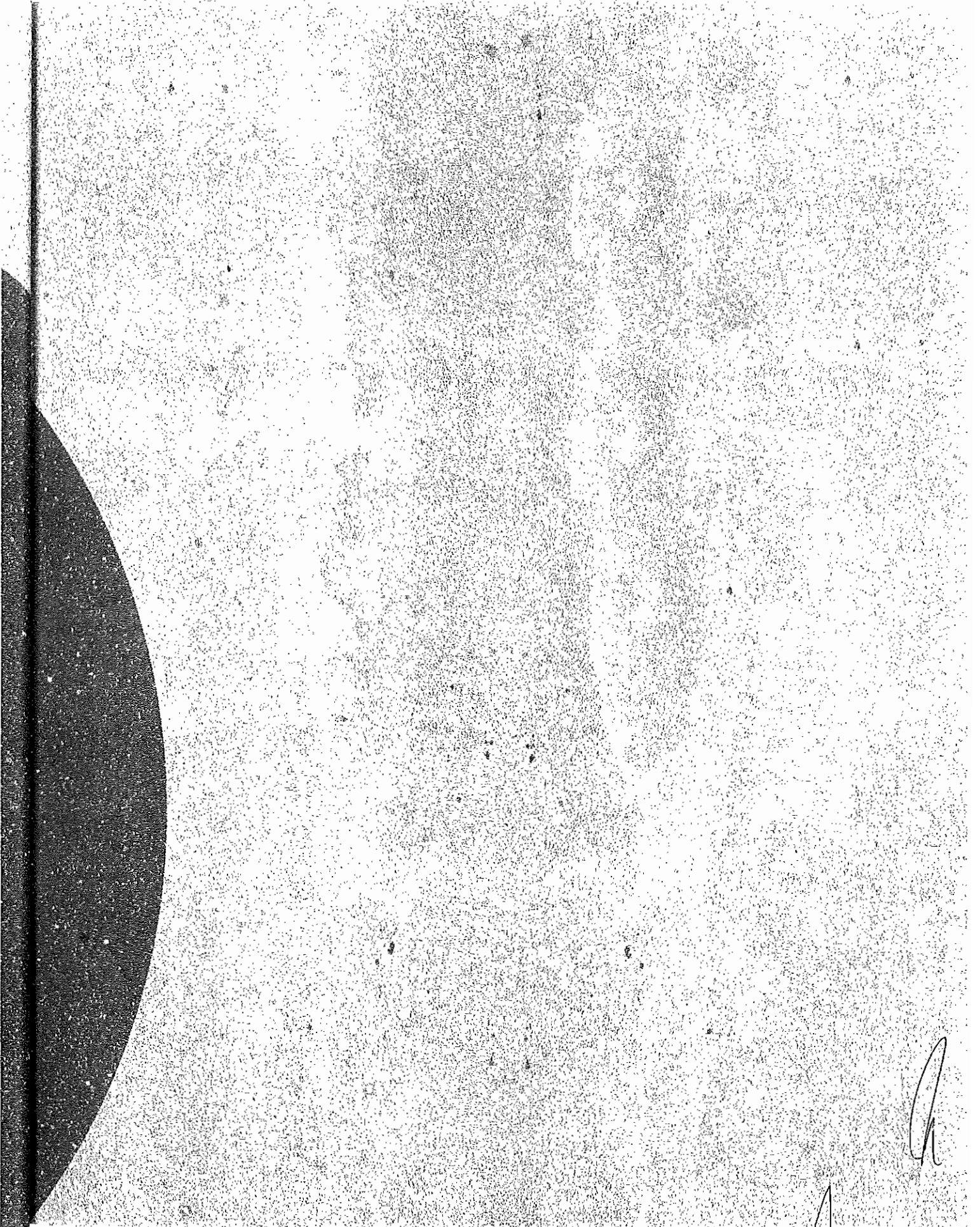


Campione di riferimento: Allianz, AXA, Banco BPM, Bpost, CTT - Correios de Portugal, Deutsche Post, Enel, Eni, Generali Assicurazioni, Intesa Sanpaolo, Leonardo, PostNL, Saipem, Snam, Terna, TIM, Ubi Banca, UniCredit, Unipol e Poste Italiane.
 Elaborazione dati fonte Bloomberg e Willis Towers Watson.
 Total Shareholder Return (TSR) dal 27 aprile 2017 al 17 aprile 2019.
 La retribuzione diretta annua (RDA): ultimo dato disponibile.

ASB



1532

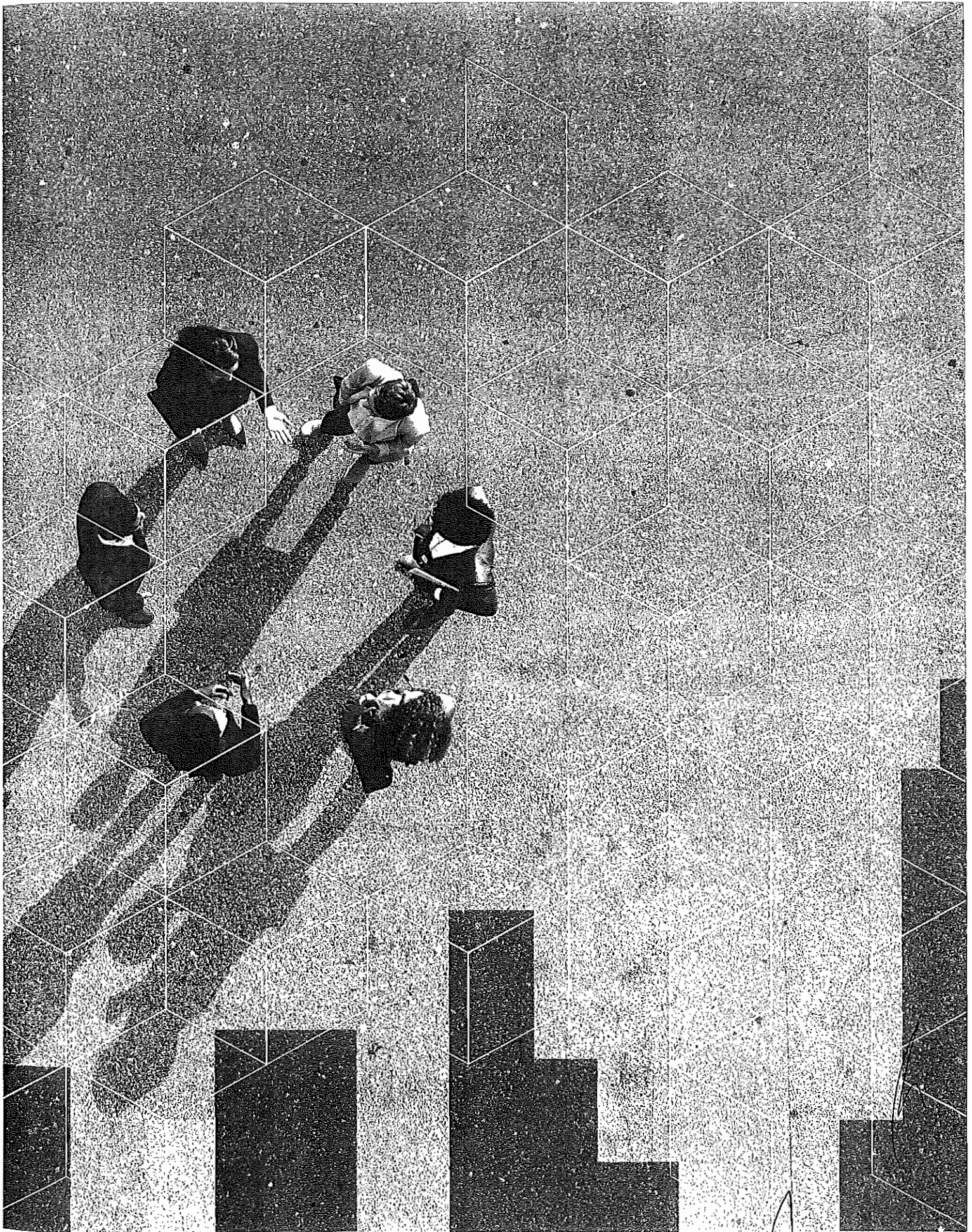


1533

Handwritten signature or initials

02

**RELAZIONE SULLA
REMUNERAZIONE 2019
POSTE ITALIANE S.P.A.**

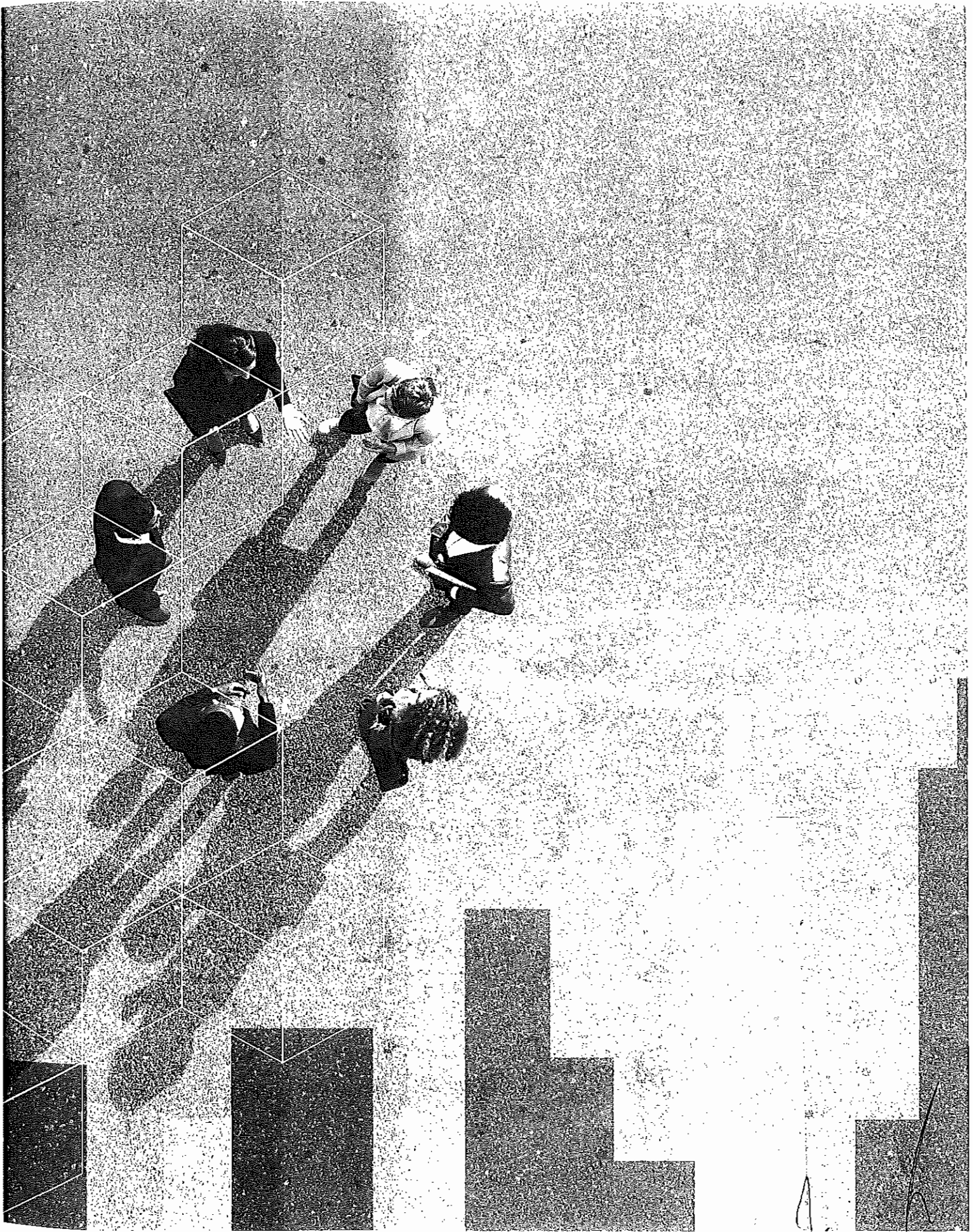


AS33

Contenuti

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2019 POSTE ITALIANE S.P.A.

SEZIONE I	22
1. Governo delle politiche di remunerazione e incentivazione	22
1.1 Assemblea degli azionisti	22
1.2 Consiglio di Amministrazione	24
1.3 Collegio Sindacale	27
1.4 Altri soggetti	27
2. Prassi di mercato	28
3. Politiche di remunerazione e incentivazione 2019	29
3.1 Linee guida di possesso azionario (anche <i>Share Ownership Guidelines</i> – SOGs)	30
3.2 Consiglio di Amministrazione	30
3.2.1 Amministratori non investiti di particolari cariche	31
3.2.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione	32
3.2.3 Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG)	32
3.3 Collegio Sindacale	43
3.4 Dirigenti con responsabilità strategiche ("DIRS")	43
4. Meccanismi di <i>claw back</i>	50
5. Specificità per i settori regolamentati	51
Definizioni	52
SEZIONE II	54
6. Compensi corrisposti nell'esercizio 2018	55
6.1 Presidente del Consiglio di Amministrazione	55
6.2 Amministratori non investiti di particolari cariche	55
6.3 Collegio sindacale	55
6.4 Amministratore Delegato e Direttore Generale	55
6.5 Dirigenti con responsabilità strategiche	57



1537

A. J. 1941

Sezione I

1. Governo delle politiche di remunerazione e incentivazione

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

Con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, la politica di remunerazione è definita:

- dall'Assemblea degli azionisti, che determina i compensi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
- dal Consiglio di Amministrazione, che determina i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, è supportato per quanto riguarda le tematiche di remunerazione, dal Comitato Remunerazioni, composto da Amministratori non esecutivi, avente funzioni propositive e consultive in materia. Come indicato nel seguito al par. 1.2, il Comitato Remunerazioni costituito nell'ambito del Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane è interamente composto da amministratori dotati dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 148, comma 3, del TUF e all'art. 3 del Codice di Autodisciplina.

Per quanto riguarda i processi di *Corporate Governance* delle politiche di remunerazione e incentivazione afferenti il Patrimonio BancoPosta, si rinvia a quanto descritto nell'Allegato "*Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2019*".

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

1.1 Assemblea degli azionisti

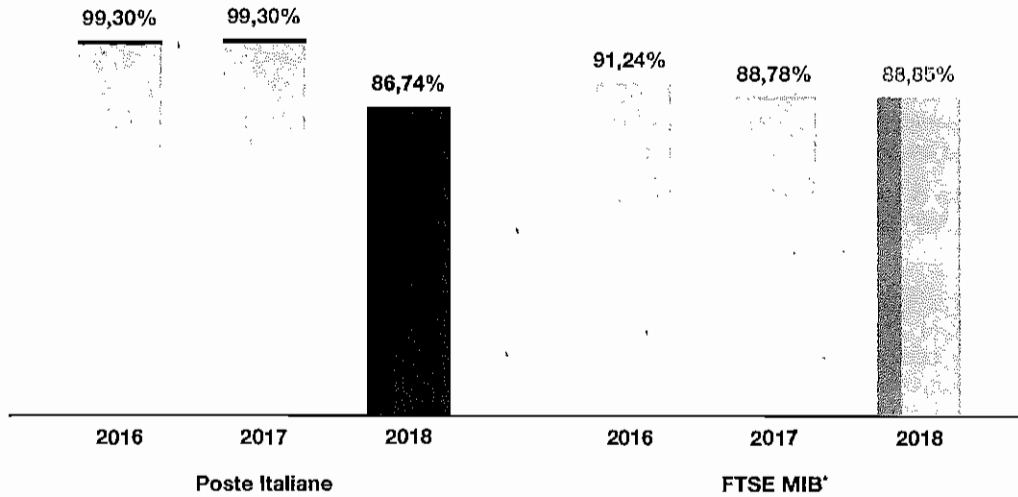
In materia di remunerazione, l'Assemblea degli azionisti di Poste Italiane:

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

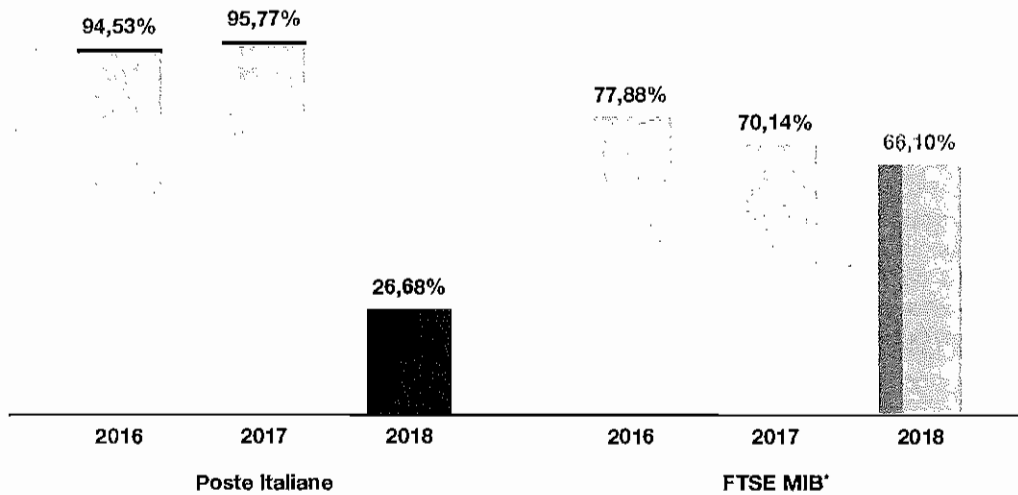
Di seguito sono riportati i risultati dei voti assembleari:

FIGURA 1. ESITO VOTI ASSEMBLEARI

Voti favorevoli complessivi



Voti favorevoli degli azionisti di minoranza



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

L'esito di voto dell'Assemblea degli azionisti del 29 maggio 2018 è stato analizzato nel quadro della *governance* complessiva che caratterizza le politiche ed i sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo. Alla luce delle evidenze, sono state adeguate le politiche di remunerazione in un'ottica di continuo miglioramento.

1538

1.2 Consiglio di Amministrazione

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

- determina le politiche e i livelli di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, sentito il Collegio Sindacale, nonché del Responsabile della funzione Controllo Interno, del Responsabile della funzione BancoPosta e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- fissa gli obiettivi di *performance* ai quali sono legati i piani di remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi e verifica il raggiungimento dei suddetti obiettivi di *performance*, nonché di quelli cui sono legati i piani d'incentivazione rivolti ai Dirigenti con responsabilità strategiche. Resta inteso che, coerentemente con le previsioni di legge, gli Amministratori investiti di particolari cariche si astengono dalle votazioni collegate alle decisioni sulla determinazione degli obiettivi di *performance* che li riguardano oltre ad assentarsi dal confronto consiliare in merito;
- approva le politiche di remunerazione con riferimento agli Amministratori ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche e le sottopone al voto dell'Assemblea degli azionisti;
- delibera gli eventuali piani basati su strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti.

Gli argomenti relativi al governo e alle politiche di remunerazione sono stati affrontati in quattro adunanze del Consiglio di Amministrazione nel corso del 2018. In particolare, si evidenzia l'adunanza del 16 aprile 2018 allorché il Consiglio di Amministrazione è stato chiamato ad approvare la Relazione sulla remunerazione 2018 (ivi incluso l'Allegato "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta") e il Documento Informativo redatto ai sensi dell'Art. 84-bis del Regolamento Emittenti.

Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni è investito di compiti consultivi e propositivi in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione. Composizione, mandato, poteri e modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinati da apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane nella riunione del 22 settembre 2015 e, successivamente, modificato nella riunione del 19 febbraio 2018.

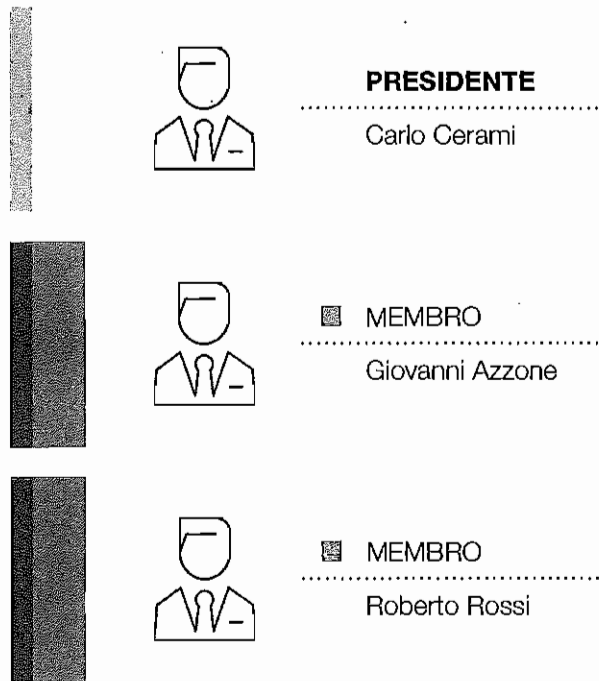
Composizione

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

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

Nella figura seguente si riporta la composizione del Comitato al 31 dicembre 2018:

FIGURA 2. COMPOSIZIONE COMITATO REMUNERAZIONI 2018



Tutti gli Amministratori sono non esecutivi e in possesso dei requisiti di indipendenza. Tale composizione assicura la presenza del necessario numero di componenti in possesso dei requisiti di professionalità richiesti sia dalle disposizioni di vigilanza sia dal Codice di Autodisciplina. Si segnala inoltre che due dei tre membri del Comitato Remunerazioni appartengono alla lista presentata dagli azionisti di minoranza.

Ambito di attività

Al Comitato Remunerazioni sono attribuiti i seguenti compiti di natura propositiva e consultiva:

- formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza con le disposizioni vigenti, valutando periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata ed avvalendosi delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato per quanto riguarda l'attuazione di tale politica;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione, provvedendo a monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando il raggiungimento dei menzionati obiettivi;
- formulare proposte in merito alla remunerazione, anche variabile, del Responsabile della Funzione Controllo Interno di Poste Italiane, di concerto con il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità;
- formulare proposte in merito alla remunerazione del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Poste Italiane;
- esaminare preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea annuale di Bilancio;
- svolgere gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

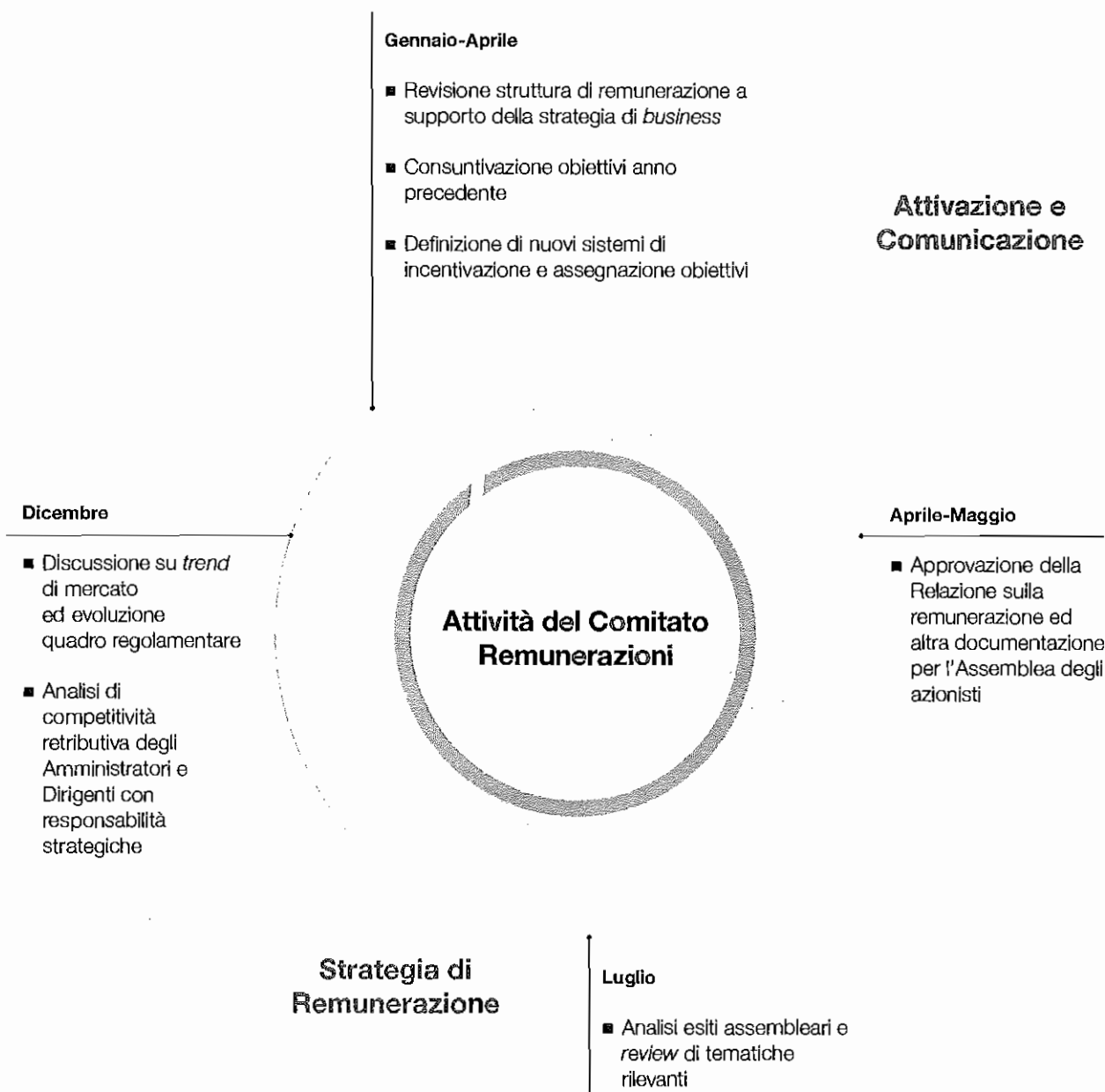
Per quel che riguarda le competenze del Comitato Remunerazioni riferite al Patrimonio BancoPosta, si rimanda al par. 2.3 dell'Allegato "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2019".

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

Il Comitato ha facoltà di accesso (nei limiti dei compiti 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.

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

FIGURA 3. CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMITATO REMUNERAZIONI



1.3 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.

1.4 Altri soggetti

Nell'ambito delle competenze e delle responsabilità assegnate, la funzione Risorse Umane e Organizzazione elabora l'ipotesi tecnica delle politiche di remunerazione e la sottopone al Comitato Remunerazioni, fatto salvo il rispetto di quanto specificamente 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.

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

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

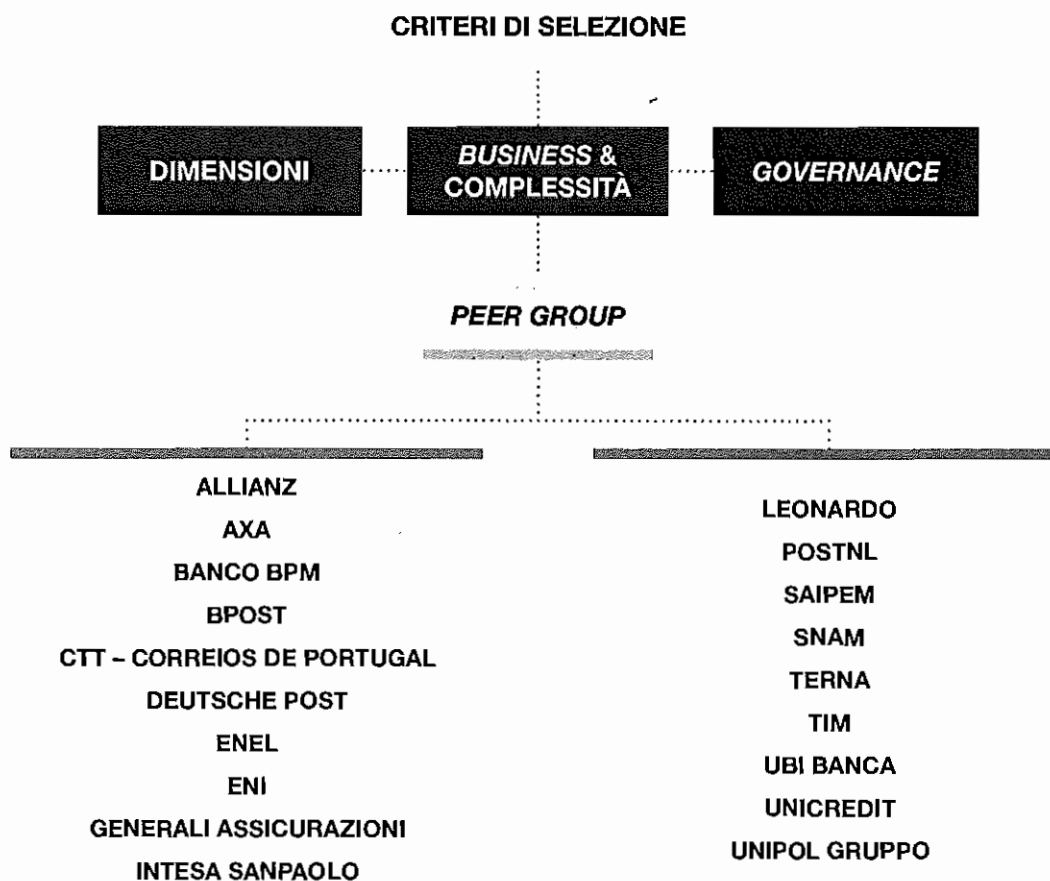
Con riferimento al Patrimonio BancoPosta, si rinvia a quanto definito nell'Allegato "**Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2019**" per i compiti e le responsabilità del Responsabile della funzione BancoPosta e delle relative funzioni di controllo.

2. Prassi di mercato

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

Il *peer group* 2019, definito per il confronto retributivo per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, è sostanzialmente allineato a quello definito per il 2018:

FIGURA 4. PEER GROUP



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

In particolare, per la valutazione del criterio "Dimensioni", sono stati considerati la capitalizzazione, i ricavi e il numero di dipendenti. Nel parametro "Business & Complessità" sono tenuti in evidenza i diversi settori in cui il Gruppo Poste Italiane opera (con un *focus* sul settore bancario italiano poiché l'AD-DG è sottoposto alla normativa di vigilanza bancaria), oltre alle complessità gestite. Infine, nel parametro "Governance" sono state incluse alcune realtà partecipate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, da Cassa depositi e prestiti 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 retributivo per i Dirigenti con responsabilità strategiche, la Società utilizza un *panel* di aziende appartenenti a molteplici settori; ove ritenuto significativo si può avvalere di *panel* specifici di settore (ad esempio per i ruoli nel segmento *financial services*).

3. Politiche di remunerazione e incentivazione 2019

In linea generale, la remunerazione complessiva può essere composta da componente fissa e componente variabile, strutturate in modo bilanciato ed equilibrato fra loro.

In termini di retribuzione fissa, la Società prende, di norma, a riferimento la mediana del mercato per lo specifico ruolo – anche rispetto a specifici *benchmark* settoriali - e/o per il livello di complessità delle responsabilità attribuite.

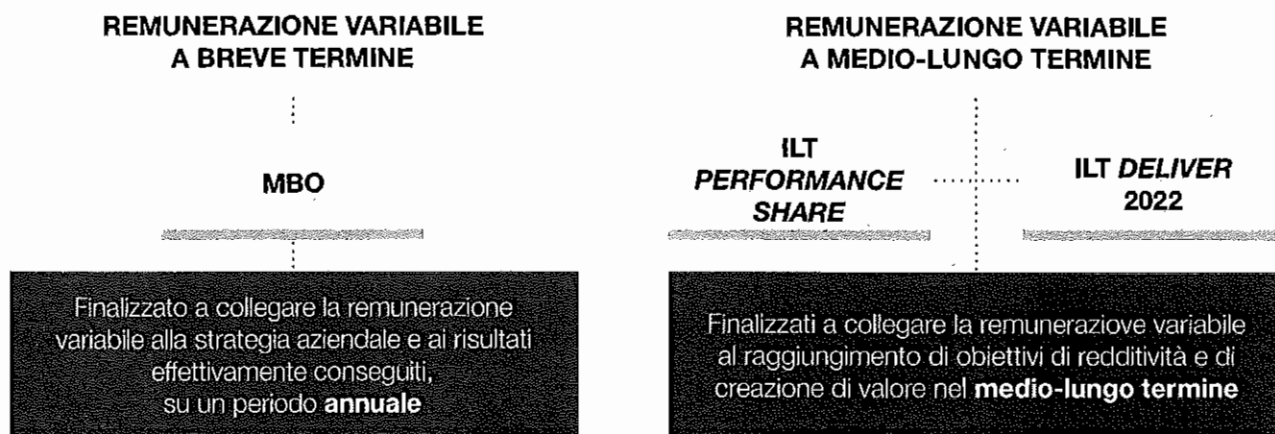
Sono previsti alcuni benefici nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato. I *benefit* sono disciplinati da specifiche linee guida, che prevedono l'applicazione di criteri comuni per segmenti di popolazione omogenei.

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

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

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

FIGURA 5. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE



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

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

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

Le *una tantum* di "merito" non possono essere riconosciute agli Amministratori e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di Poste Italiane.

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

1545

3.1 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.

Le caratteristiche sono differenziate per categoria di destinatari:

FIGURA 6. SINTESI CARATTERISTICHE SOGs PER AD-DG E DIRS

Destinatari	Ammontare	Tempi e modalità di raggiungimento
AD-DG	1 Retribuzione Annuale Lorda	fino alla scadenza del mandato/terminé del rapporto; 50% Azioni disponibili derivanti dal "Piano ILT Performance Share" da mantenere, a meno di aver già raggiunto l'ammontare target
DIRS	½ Retribuzione Annuale Lorda	fino alla permanenza nel perimetro dei DIRS; 25% 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 nuovo sistema di incentivazione variabile a lungo termine, fino al conseguimento del livello *target*. Le regole di dettaglio sono approvate contestualmente al Regolamento del "Piano ILT Performance Share".

Resta inteso che l'AD-DG manterrà, anche nel 2019, l'impegno di reinvestire in Azioni di Poste Italiane l'intera remunerazione variabile *cash* percepita.

3.2 Consiglio di Amministrazione

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















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

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

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

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

FIGURA 7. COMPOSIZIONE C.D.A. E COMITATI ASSEMBLEARI

CARICA	NOME E COGNOME	Comitato Remunerazioni	Comitato Nomine e Corporate Governance	Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati
Consigliere	Giovanni Azzone ^{1,2}				
Consigliere	Carlo Cerami ^{1,2}				
Consigliere	Antonella Guglielmetti ^{1,2}				
Consigliere	Francesca Isgrò ^{1,2}				
Consigliere	Mimi Kung ^{1,2}				
Consigliere	Roberto Rao ^{1,2}				
Consigliere	Roberto Rossi ^{1,2}				

Amministratori investiti di particolari cariche

PRESIDENTE AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE
Maria Bianca Farina¹ **Matteo Del Fante**

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

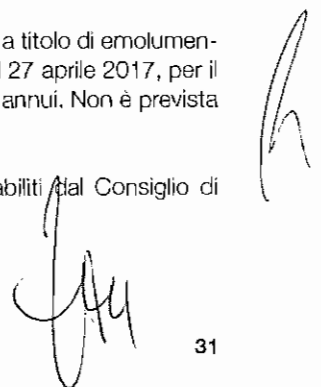
Presidente   Membro  

3.2.1 Amministratori non investiti di particolari cariche

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

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

2019



I compensi aggiuntivi per i componenti dei Comitati endoconsiliari, deliberati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato Remunerazioni, sono pari a:

FIGURA 8. COMPENSI COMITATI ENDOCONSILIARI

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

3.2.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione

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

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

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

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

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

3.2.3 Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG)

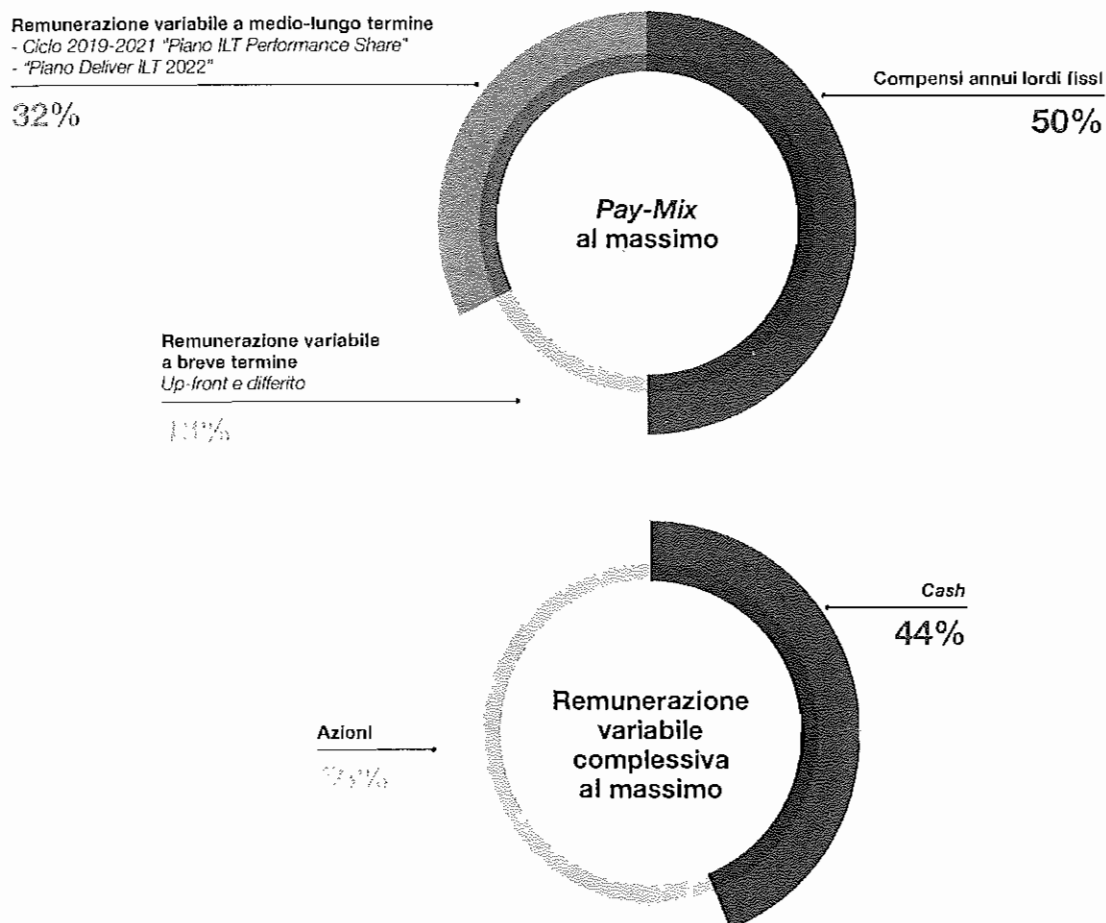
La remunerazione dell'AD-DG è composta da una componente fissa, una componente variabile a breve termine e una componente variabile di medio-lungo termine.

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale viene confermato, anche nel 2019, il mantenimento della componente variabile all'interno dell'incidenza massima 1:1 rispetto alla componente fissa. Si ricorda infatti che i compensi annui lordi fissi sono pari a 1.255.000 euro e che il valore dei sistemi di incentivazione complessivi (sia a breve sia a medio-lungo termine) si può attestare al massimo al medesimo ammontare.

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

Alla luce di tali elementi, si evidenzia di seguito il *Pay-Mix* dell'AD-DG per il 2019, nell'ipotesi di conseguimento dei risultati al massimo ("Pay-Mix AD-DG al massimo");

FIGURA 9. *PAY-MIX* AD-DG AL MASSIMO



L'incidenza della remunerazione variabile sulla componente fissa, anche per il 2019, è definita entro il limite del rapporto 1:1

Si ricorda che solo il 20% della remunerazione variabile a breve termine è erogabile in forma monetaria *up-front* nel 2020.

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 - e considerando il valore dell'intero ciclo per il "Piano ILT Performance Share" e il valore annualizzato con riferimento al "Piano ILT Deliver 2022".

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

Compensi annui lordi fissi

I compensi annui lordi fissi dell'AD-DG, pari a 1.255.000 euro, sono costituiti da componenti relative al rapporto di amministrazione e al rapporto dirigenziale in qualità di Direttore Generale².

2. Si ricorda che il rapporto di lavoro dirigenziale del Direttore Generale è, inoltre, disciplinato dalle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (di seguito "CCNL").

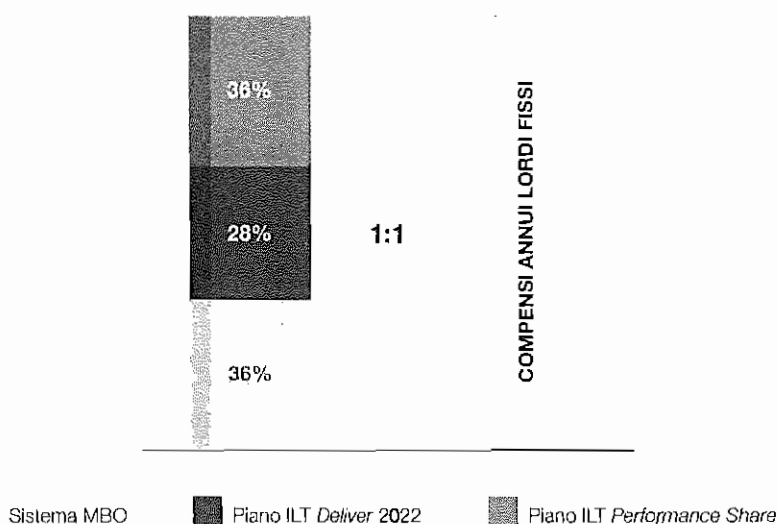
1568

Remunerazione variabile

La remunerazione variabile, riconosciuta con riferimento al rapporto dirigenziale in qualità di Direttore Generale, è composta dal sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO"), dal "Piano ILT *Performance Share*" e dal "Piano ILT *Deliver 2022*" (quest'ultimo assegnato nel 2018).

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, coerentemente con gli obiettivi definiti nel Piano Strategico "*Deliver 2022*" e con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio declinato nel *Risk Appetite Framework del Patrimonio BancoPosta* ("RAF" o "*Risk Appetite Framework*"). Una componente del "Piano ILT *Deliver 2022*" è differita ed è inoltre soggetta all'inclusione di Poste Italiane in indici di sostenibilità riconosciuti a livello internazionale.

FIGURA 10. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE AL MASSIMO DELL'AD-DG



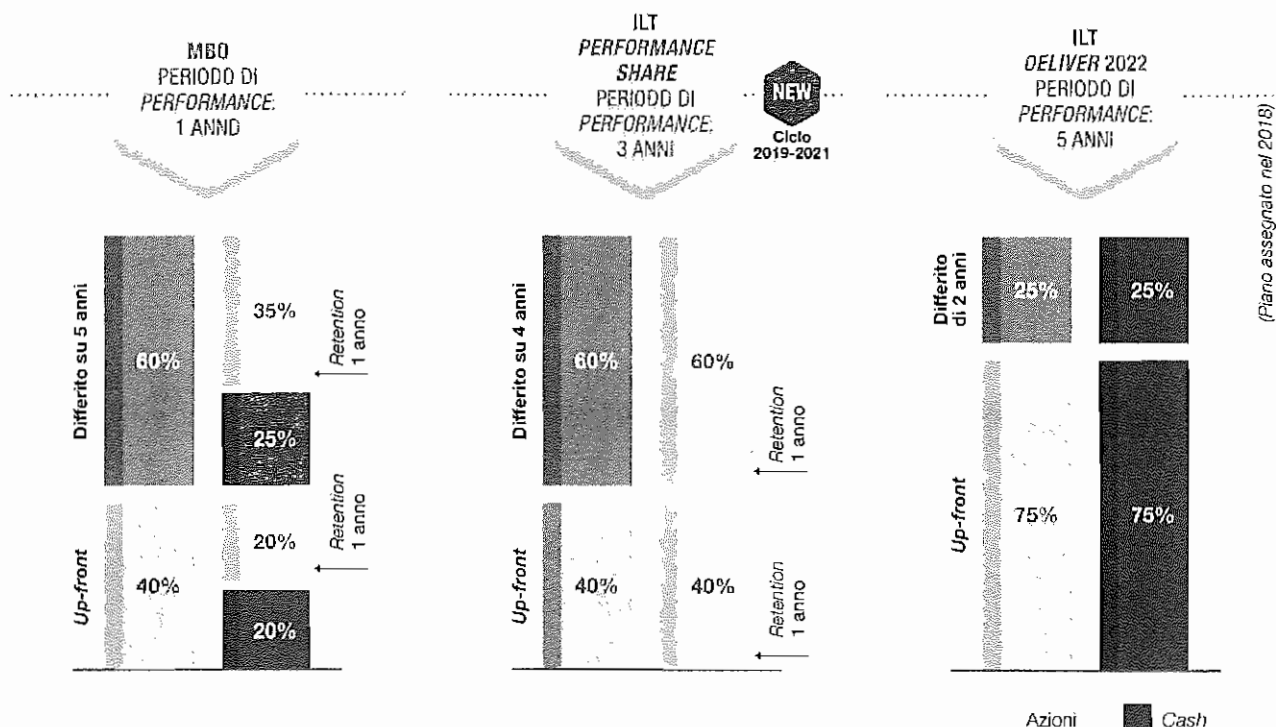
Il nuovo "Piano ILT *Performance Share*" consente di mantenere una costante correlazione tra remunerazione variabile e *performance* di medio-lungo periodo, rafforzando l'allineamento rispetto agli interessi degli investitori anche in considerazione della corresponsione dell'incentivo in Azioni ordinarie di Poste Italiane. A tale riguardo si fa presente che i piani di incentivazione a lungo termine ("Piano ILT *Deliver 2022*" e "Piano ILT *Performance Share*") sono sottoposti a meccanismi di differimento, *retention* e/o *lock-up*.

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

La remunerazione variabile è sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *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.

L'AD-DG è incluso nel Personale più rilevante nell'ambito del perimetro di applicazione delle "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2019" e la sua struttura remunerativa prevede il contenimento della remunerazione variabile complessiva nell'ambito del rapporto 1:1, 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 11. 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 con l'astensione dell'AD-DG stesso.

Sistemi 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 erogabile, soggetto alle regole di seguito illustrate, potrà essere al massimo pari a 450.000 euro.

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 di accesso al sistema "MBO" sono integrate con le seguenti previsioni:

ASSI

FIGURA 12. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO AL SISTEMA "M60" AD-DG

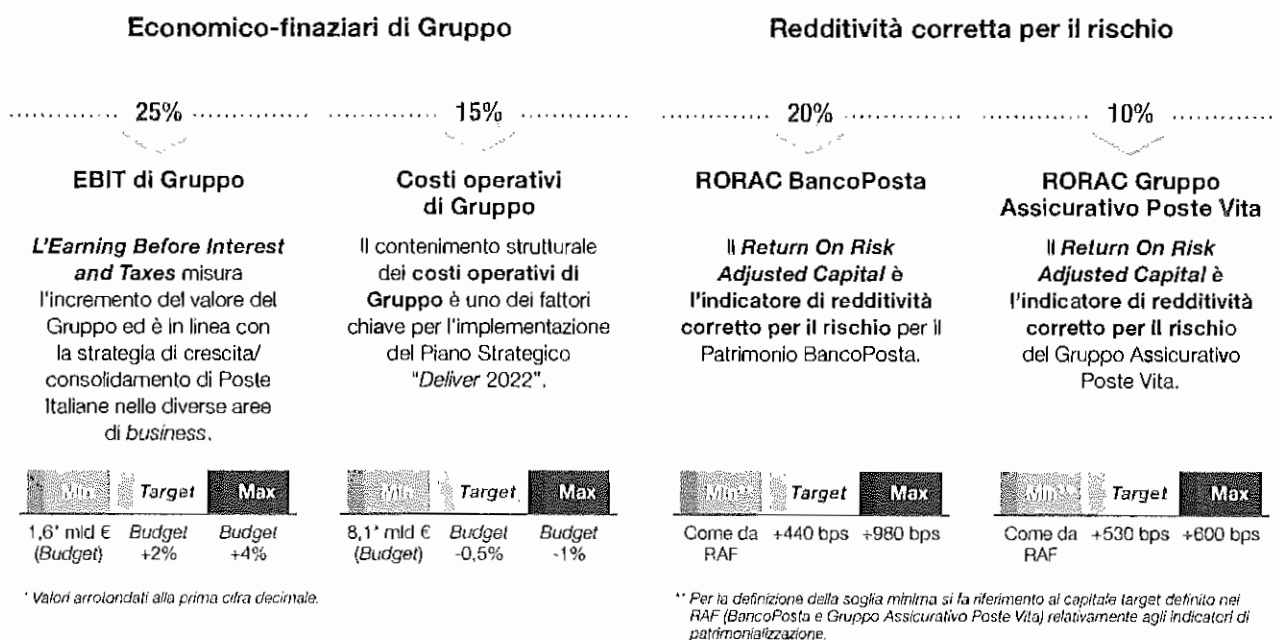
Condizione cancello	Condizioni di accesso
EBIT di Gruppo	Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: CET 1
	Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: LCR
	Solvency ratio Gruppo assicurativo Poste Vita

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

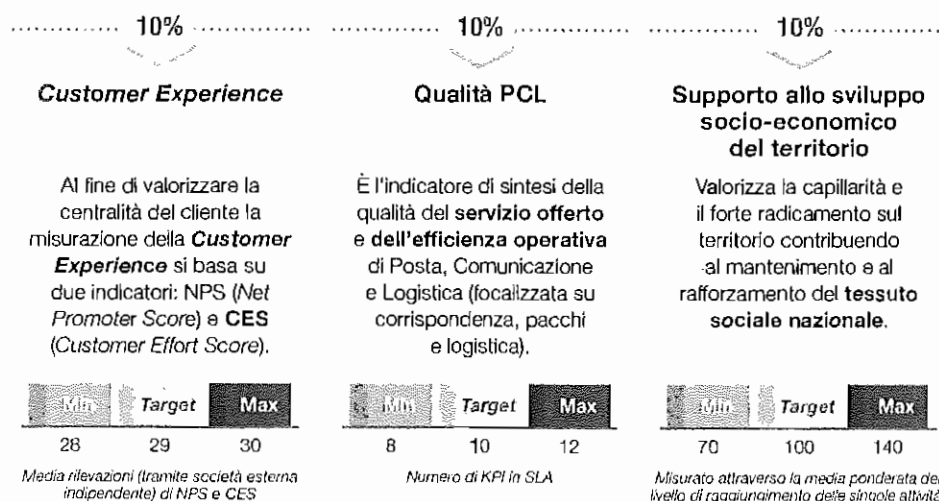
Obiettivi di performance

Gli obiettivi di *performance* 2019 sono declinati coerentemente con le direttrici del Piano Strategico "Deliver 2022":

FIGURA 13. OBIETTIVI DI PERFORMANCE SISTEMA "MBO" 2019 AD-DG



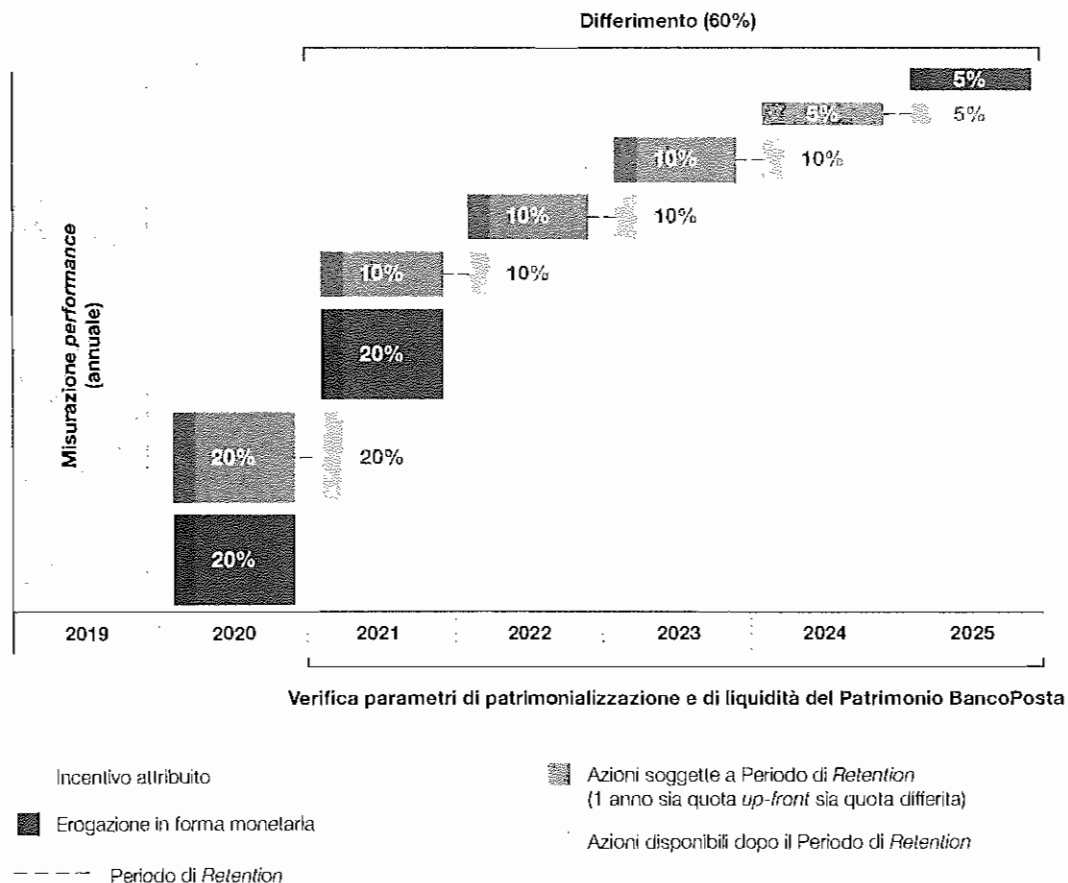
Sostenibilità



Modalità di erogazione

L'erogazione dell'incentivo relativo al sistema "MBO" è correlata al conseguimento dei risultati effettivi e duraturi e avviene prevedendo il differimento del 60% della remunerazione variabile, attribuita su un orizzonte temporale di 5 anni (*pro rata*), e l'erogazione per il 45% in forma monetaria e per il 55% in Azioni ordinarie di Poste Italiane, come illustrato nella seguente figura:

FIGURA 14. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA "MBO" PER AD-DG



Le Azioni sono sottoposte 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 del periodo di *retention*.

Si sottolinea che, stante l'utilizzo di strumenti finanziari, la Società sottoporrà all'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2019 l'approvazione del Documento Informativo "Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari" ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

1553


 37

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 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**", le cui specificità sono illustrate nel paragrafo seguente. Il "**Piano ILT Performance Share**", basato interamente su Azioni ordinarie di Poste Italiane, prevede obiettivi di redditività e di ritorno per gli azionisti, su un orizzonte temporale di 3 anni, volti a massimizzare l'*execution* delle direttrici del Piano Strategico, rispettivamente nel triennio 2019-2021, per il primo ciclo, e 2020-2022 per il secondo ciclo, in coerenza con la rischiosità prospettica governata nel *Risk Appetite Framework*.

Il "**Piano ILT Performance Share**" integra l'incentivazione a lungo termine, del "**Piano ILT Deliver 2022**" attivato e assegnato 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, su un orizzonte temporale di cinque anni. Resta inteso che, nell'ambito della componente variabile a lungo termine dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, permangono il secondo e il terzo/ultimo ciclo di assegnazione del "**Piano ILT Phantom Stock**" (attivato nel 2016), assegnati rispettivamente nel 2017 e nel 2018.

Piano ILT Performance Share, Ciclo 2019-2021

Il "**Piano ILT Performance Share**", in un'ottica di maggiore allineamento alle migliori prassi di mercato, introduce alcuni importanti elementi di novità, quali:

- l'erogazione dell'incentivo in **Azioni ordinarie di Poste Italiane**;
- l'utilizzo del "**Total Shareholder Return relativo**" ("**rTSR**") con diversi livelli di raggiungimento a fronte del posizionamento 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 4 anni e in aggiunta la previsione di un anno di **retention**, sia sulla quota *up-front* che sulle quote differite;
- il **mantenimento del 50% delle Azioni disponibili derivanti dal "Piano ILT Performance Share"** per l'intera durata del mandato/rapporto.

Il "**Piano ILT Performance Share**", in continuità con il "**Piano ILT Phantom Stock**", è un piano *rolling*, articolato in 2 cicli di assegnazione (2019-2021 e 2020-2022). Entrambi i cicli prevedono l'assegnazione di Azioni ordinarie di Poste Italiane al termine del periodo di *performance* triennale. Si fa presente che per il primo ciclo l'importo assegnato, soggetto alle regole di seguito illustrate, potrà essere pari al massimo a 450.000 euro.

Condizione cancello e condizioni di accesso

Il "**Piano ILT Performance Share**" 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, già descritta, anche le seguenti condizioni di accesso che devono essere tutte contemporaneamente verificate al fine di accedere all'incentivo:

FIGURA 15. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO AL "**PIANO ILT PERFORMANCE SHARE**" PER AD-DG

Condizione cancello

EBIT di Gruppo cumulato triennale

Condizioni di accesso

Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta:
CET 1

Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta:
LCR

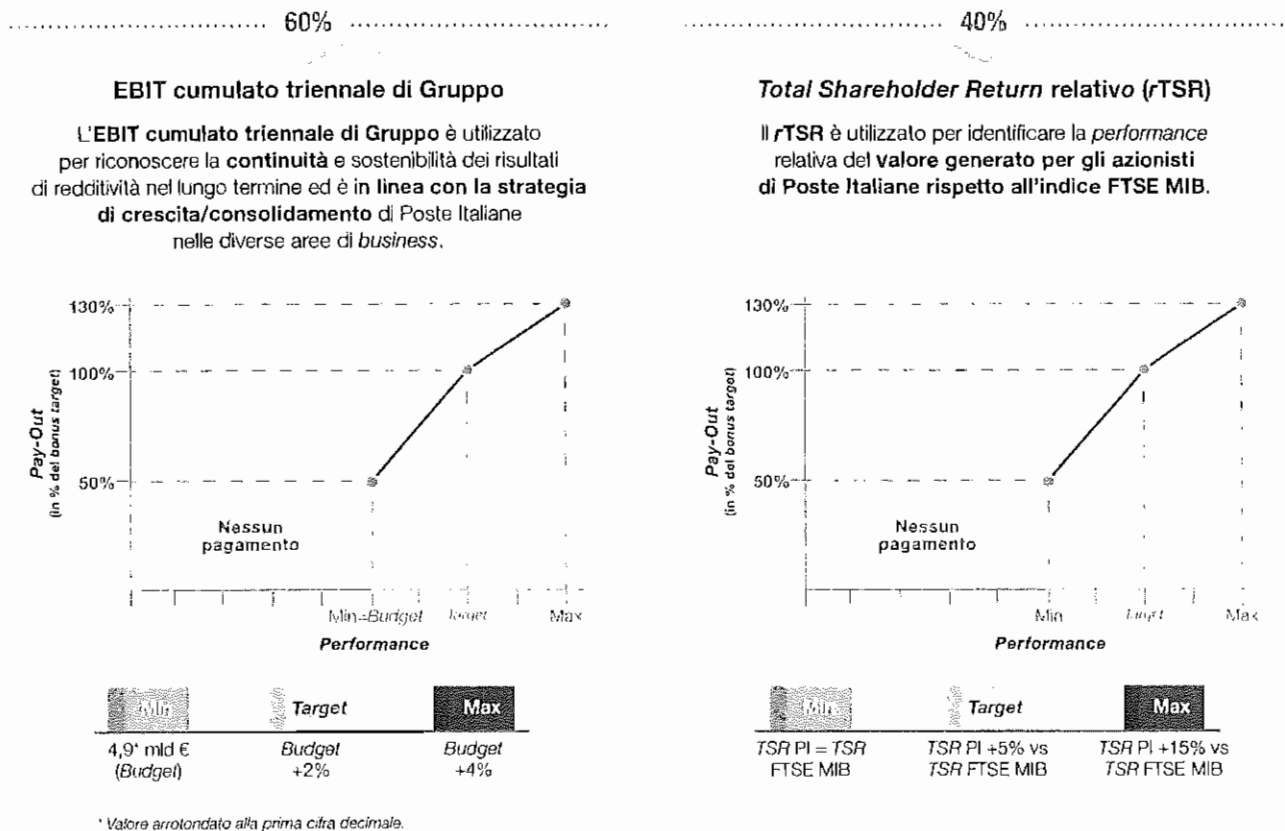
Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta:
RORAC

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

Obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance per il ciclo di assegnazione 2019-2021 del "Piano ILT Performance Share" sono di seguito illustrati:

FIGURA 16. OBIETTIVI DI PERFORMANCE E PESI "PIANO ILT PERFORMANCE SHARE" PER AD-DG



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 del 50%.

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.

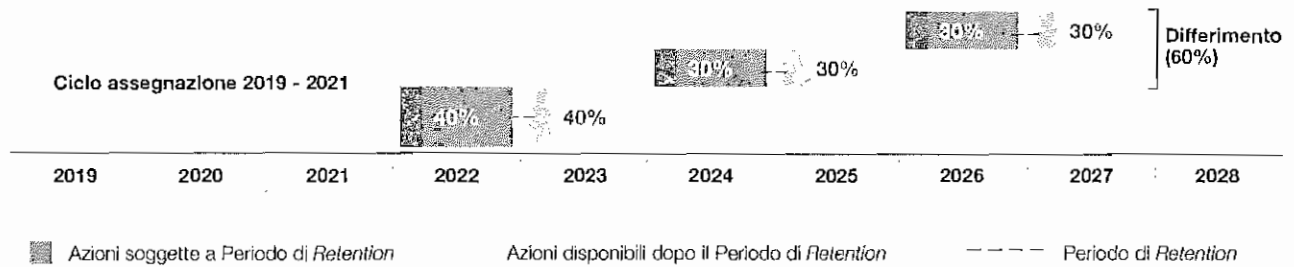
ASS5

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. Le Azioni maturate vengono attribuite:

- per il 40% (quota *up-front*), al termine del periodo di *performance*;
- per il 60% in due quote (pari, entrambe, al 30% delle Azioni complessivamente maturate) differite rispettivamente di 2 e di 4 anni.

FIGURA 17. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL "PIANO IUT PERFORMANCE SHARE" PER L'AD-DG



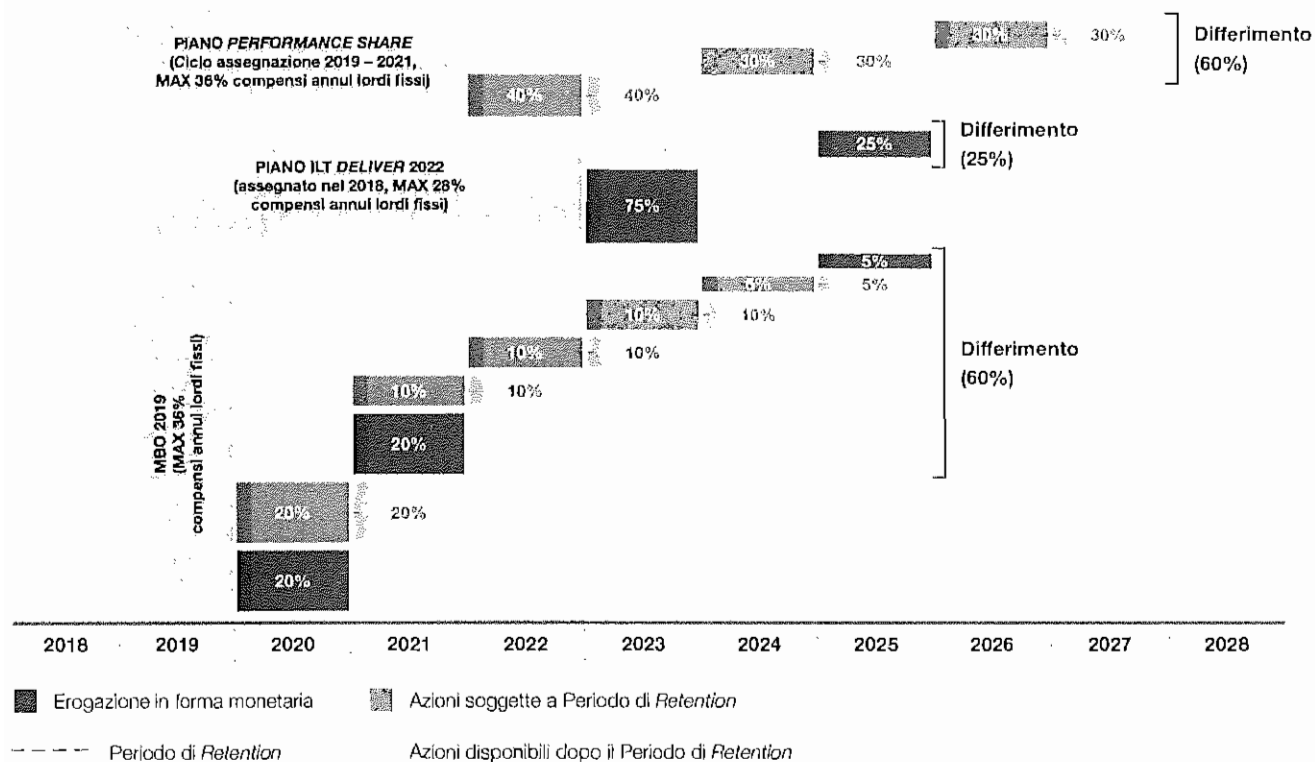
Sia la quota *up-front* sia le quote differite sono assoggettate a un periodo di *retention* di un anno. I periodi di *retention* di un anno, in considerazione dell'orizzonte temporale complessivo della remunerazione variabile, che comprende anche 4 anni di differimento soggetto a *malus* e almeno ulteriori 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 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.

Sintesi dei sistemi d'incentivazione a breve termine e medio-lungo termine 2019

FIGURA 18. PAY-OUT REMUNERAZIONE VARIABILE AD-DG



I sistemi si sviluppano su un orizzonte temporale che arriva fino al 2027, inclusivo dei periodi di *performance*, differimento e *retention*. A fronte delle *performance* conseguite, infatti, meno del 10% della remunerazione variabile di riferimento per il 2019 viene effettivamente erogata nel 2020, a valle dell'approvazione del Bilancio di Esercizio 2019, mentre la restante parte è distribuita nel tempo.

Pagamenti per la conclusione del rapporto

In coerenza con le prassi di riferimento e con le politiche della Società, 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.

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 solo 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.

L'importo finale da corrisponderci 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 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 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 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 sulle politiche di remunerazione e incentivazione.

3.3 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 del 28 maggio 2019, 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, al momento, 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.

3.4 Dirigenti con responsabilità strategiche ("DIRS")

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

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

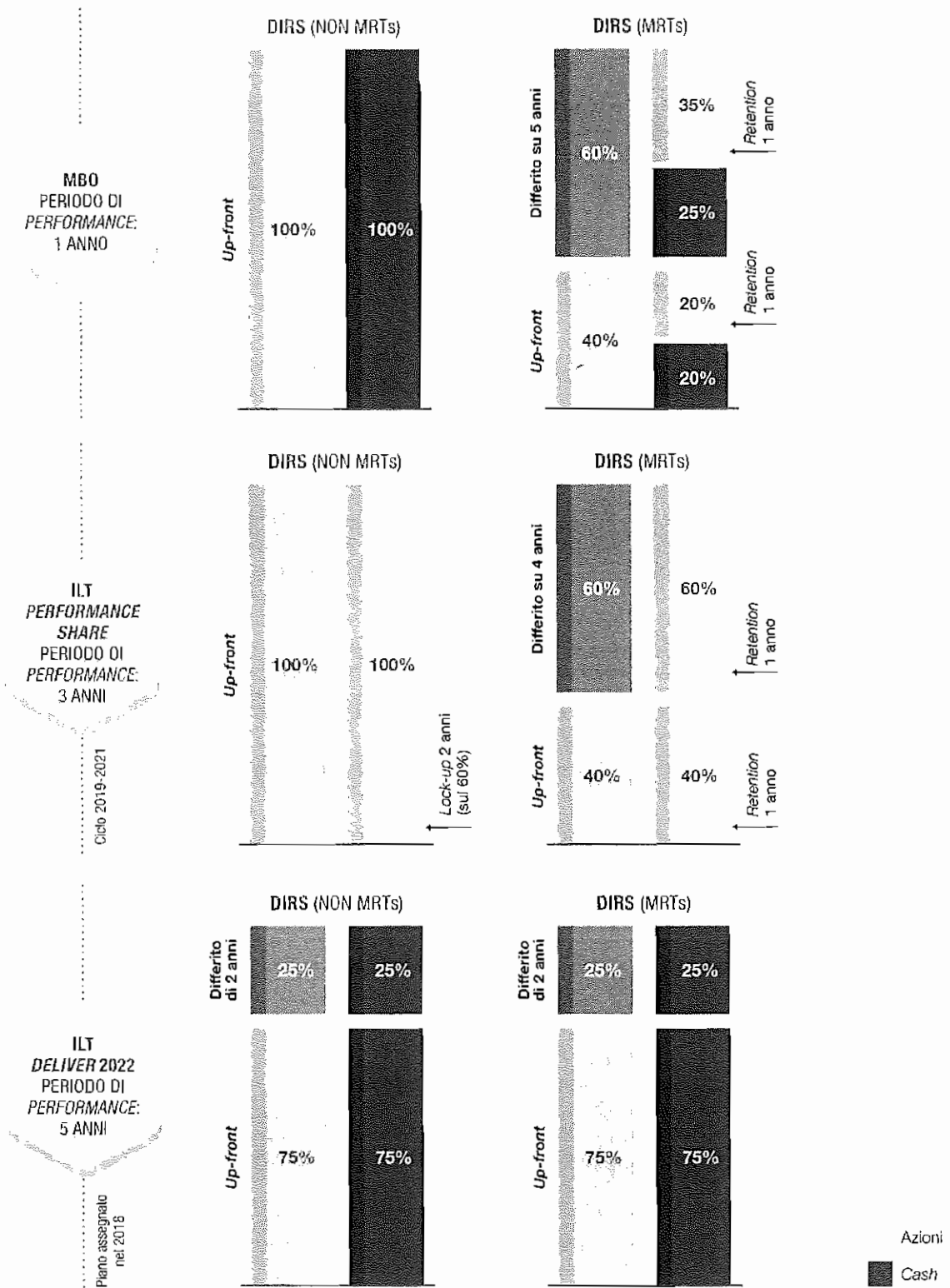
- retribuzione annua lorda fissa;
- *benefit* nel rispetto delle normative applicabili e tenuto conto delle prassi di mercato;
- un sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO");
- un sistema d'incentivazione variabile a medio-lungo termine ("Piano ILT *Performance Share*");
- un sistema d'incentivazione variabile a lungo termine ("Piano ILT *Deliver 2022*").

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

Di seguito è rappresentata una sintesi degli schemi di incentivazione previsti per i DIRS, in caso di appartenenza al perimetro del "Personale più rilevante" o "*Material Risk Takers*" ("MRTs")³.

3. Rif. Allegato "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2019".

FIGURA 19. PAY-OUT REMUNERAZIONE VARIABILE DIRS



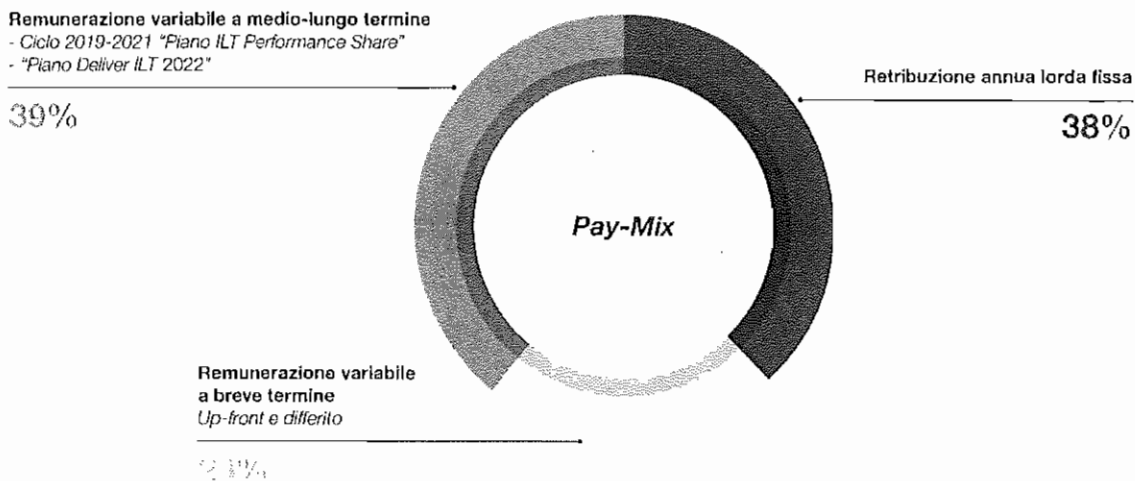
Si fa presente che gli schemi di pay-out dei Material Risk Takers sono illustrati in dettaglio nell'Allegato "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2019".

Il Responsabile della funzione Controllo Interno e il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, sono destinatari di sistemi di incentivazione che prevedono alcune caratteristiche peculiari in funzione del ruolo ricoperto. I sistemi di incentivazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche operanti nei settori regolamentati prevedono peculiarità correlate alla regolamentazione di settore.

Pay-Mix

Di seguito è rappresentato il *Pay-Mix* relativo alla popolazione dei 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 massimo (con riferimento al "Piano ILT *Deliver 2022*" si considera il valore annualizzato dell'assegnazione):

FIGURA 20. *PAY-MIX* AL MASSIMO PER I DIRS



Resta inteso il rispetto dei limiti nel rapporto tra componente variabile e componente fissa per i DIRS soggetti a specifiche normative di vigilanza.

Retribuzione Annua Lorda Fissa

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

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*" e al "Piano ILT *Deliver 2022*". Resta inteso che, nell'ambito della componente variabile di medio-lungo termine, per alcuni DIRS permangono il secondo e il terzo/ultimo ciclo di assegnazione del "Piano ILT *Phantom Stock*" attivato nel 2016, assegnati rispettivamente nel 2017 e nel 2018.

156

45

Sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO" 2019)

Il Sistema "MBO" 2019 prevede:

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

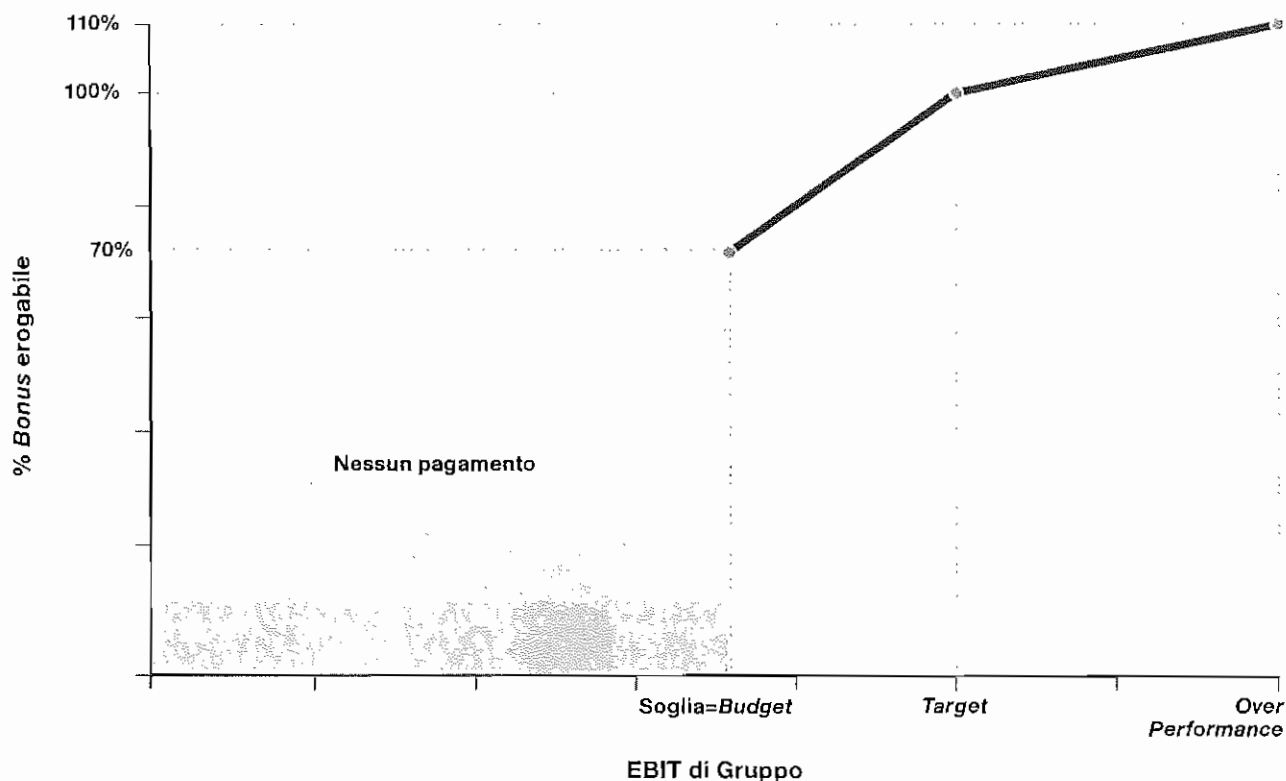
Il sistema poggia su un processo strutturato di definizione degli obiettivi e degli incentivi a essi collegati. Sono previsti un livello massimo di *performance* oltre il quale l'incentivo economico rimane costante e un livello di soglia al di sotto del quale il sistema non si attiva e, conseguentemente, 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*, e in aggiunta degli 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 110% del *bonus* individuale maturato, come evidenziato nella figura di seguito riportata:

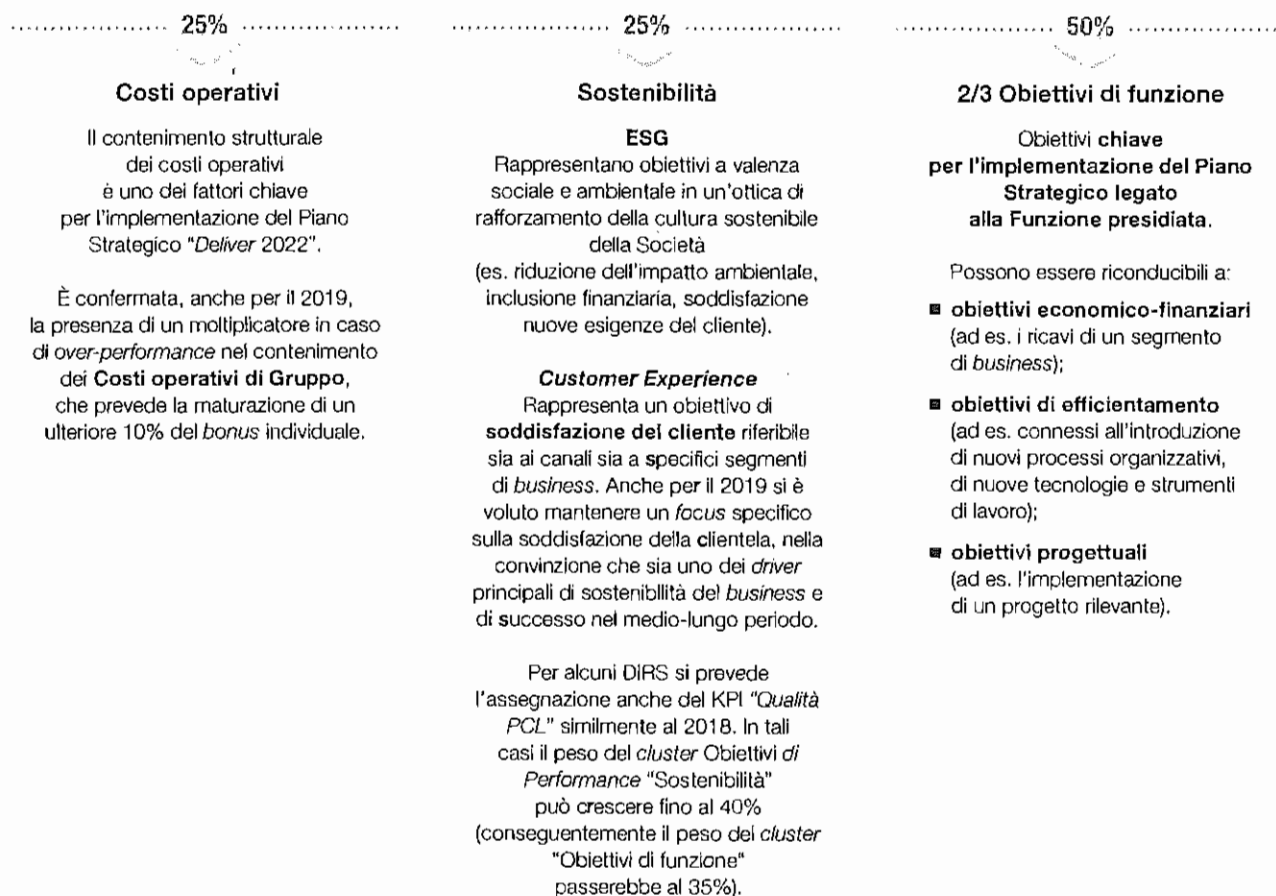
FIGURA 21. *PERFORMANCE GATE*



Gli obiettivi di *performance* 2019 sono declinati coerentemente con le direttrici del Piano Strategico "Deliver 2022" e sono specificamente formalizzati e riconducibili alle seguenti macro categorie:

FIGURA 22. OBIETTIVI "MBO" DIRS

Performance gate: EBIT Gruppo Poste Italiane
Obiettivi di Performance



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

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

Modalità di erogazione

L'erogazione del *bonus* individuale maturato dal 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* potrà essere sottoposta a differimento su 3-5 anni ed erogato in parte in forma monetaria e in 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*.

Sistemi d'incentivazione variabile di medio-lungo termine

I DIRS sono, di norma, destinati:

- del "Piano ILT *Performance Share*", Ciclo 2019 – 2021;
- del "Piano ILT *Deliver 2022*".

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

"Piano ILT *Performance Share*", Ciclo 2019 – 2021

Il "Piano ILT *Performance Share*" per i DIRS prevede, in linea con quanto descritto per l'AD-DG, l'attribuzione di 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.

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*".

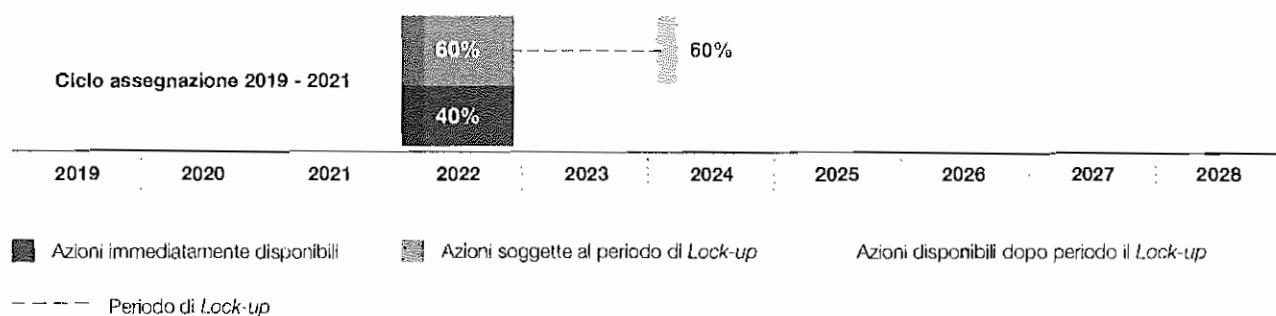
Obiettivi di *performance*

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

Modalità di erogazione

Il Ciclo di assegnazione 2019-2021 per i DIRS non appartenenti al perimetro dei *Material Risk Takers* di BancoPosta segue il seguente schema di erogazione:

FIGURA 23. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL "PIANO ILT *PERFORMANCE SHARE*" PER I DIRS NON MRTs



Il numero di Azioni verrà quantificato al termine del periodo di *performance* triennale all'interno del massimale identificato al momento dell'assegnazione; il 60% delle Azioni 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 sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2019".

Pagamenti per la conclusione del rapporto

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

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

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

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

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

La Società, inoltre, di norma non stipula patti di non concorrenza. Con riferimento a professionalità con caratteristiche particolarmente rilevanti, tali per cui la risoluzione del rapporto possa determinare rischi per l'Azienda, si riserva di definire, volta per volta, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo commisurato alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

In caso di stipula di eventuali patti di non concorrenza, per il corrispettivo viene preso a riferimento un limite massimo pari a un'annualità della retribuzione annua lorda fissa per ciascun anno di durata del patto; i patti, di norma, durano un anno.

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

Per determinate risorse operanti in ruoli soggetti a normativa di settore sono, inoltre, definite modalità e meccanismi di erogazione specifici allineati alla normativa stessa, come riportato nelle politiche di remunerazione e incentivazione di riferimento. In particolare, come evidenziato nelle "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2019", per talune categorie di personale del Patrimonio BancoPosta i compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto sono differiti per una componente pari al 40% o al 60%, su un orizzonte temporale di 3 o 5 anni, e corrisposti in parte in Azioni ordinarie di Poste Italiane (in linea con quanto previsto dal Sistema "MBO" per tali categorie) soggetti a meccanismi di *retention*; sono inoltre sottoposti a meccanismi di *claw back*.

4. Meccanismi di *claw back*

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

La 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.

5. Specificità per i settori regolamentati

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

In particolare, le specificità relative alle risorse operanti nel Patrimonio BancoPosta e, quindi, correlate alla regolamentazione del settore bancario emanata da Banca d'Italia, sono declinate nell'ambito delle "*Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2019*" 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.

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

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):

- circa 45 soggetti individuati all'interno del Patrimonio BancoPosta;
- circa 15 soggetti individuati da Poste Vita S.p.A.;
- circa 5 soggetti individuati da Poste Assicura S.p.A.;
- circa 15 soggetti individuati da BancoPosta Fondi SGR S.p.A..

Definizioni

Ai fini del presente documento relativamente a Poste Italiane:

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

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

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

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

Azioni: indica le azioni ordinarie di Poste Italiane

Codice di autodisciplina: così come definito da Borsa Italiana nel dicembre 2011, e successivamente modificato a luglio 2015 e 2018, è il "Codice di autodisciplina delle società quotate in relazione alla *Corporate Governance*". Il documento racchiude una serie di raccomandazioni circa le best practice, in materia di organizzazione e di funzionamento delle società quotate italiane, soggette al principio del "comply or explain" per cui Poste Italiane – avendoci aderito – deve informare il mercato del grado di adesione al Codice

Collegio Sindacale: è l'organo di controllo della Società, cui è attribuita la funzione di vigilare sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e dello statuto, sui principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento, nonché sull'adeguatezza e sulla funzionalità del complessivo sistema di gestione e controllo dei rischi

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

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

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

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

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

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

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

Material Risk Takers (anche "Personale più rilevante" o "Risk Takers" o "MRTs"): si intendono i soggetti, inclusi nel Personale rientrante nel perimetro di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione di BancoPosta, le cui attività hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, identificate dalla Società ai sensi del Regolamento Delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014 (cfr. "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2019")

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

PAGINA VOLUTAMENTE LASCIATA IN BIANCO

1568

Handwritten signature or initials in black ink, consisting of a large, stylized letter 'h' and some illegible characters below it.

Sezione II

La presente sezione descrive i compensi corrisposti nel corso del 2018 e illustra in forma tabellare le informazioni quantitative, ai sensi dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, Schemi 7-bis e 7-ter.

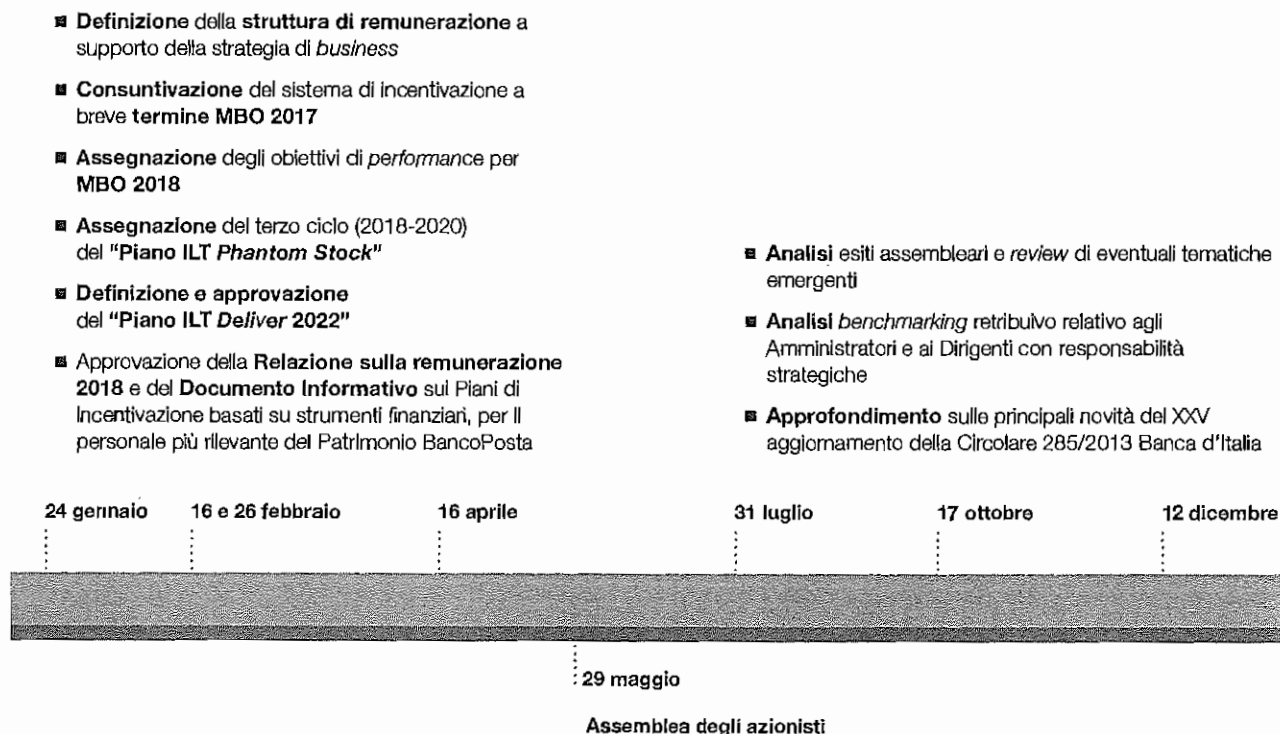
In particolare, viene riportata la descrizione delle remunerazioni di competenza del 2018 a favore della Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non investiti di particolari cariche, dell'AD-DG e, con dati aggregati, dei Dirigenti con responsabilità strategiche, relativamente al periodo in cui hanno ricoperto la carica (la remunerazione variabile inserita nelle tabelle informative è una stima definita al momento della redazione del presente documento in attesa dell'approvazione del Bilancio della Società da parte dell'Assemblea degli azionisti).

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

I compensi descritti sono in linea con le previsioni della Sezione I della Relazione sulla remunerazione 2018 sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea dei soci del 29 maggio 2018, ai sensi dell'art. 123-ter comma 6 del TUF, che si è espressa con voto favorevole.

Nel corso del 2018 il Comitato Remunerazioni si è riunito 7 volte e ha trattato i seguenti argomenti:

FIGURA 24. ARGOMENTI TRATTATI NEL CORSO DEL 2018 DAL COMITATO REMUNERAZIONI



6. Compensi corrisposti nell'esercizio 2018

6.1 Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione riconosciuta alla Presidente del Consiglio di Amministrazione, è stata pari a 480.000 euro lordi, quale somma del compenso fissato dall'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2017, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. e del compenso ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., definito su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, in data 13 dicembre 2017.

6.2 Amministratori non investiti di particolari cariche

Con riferimento ai Consiglieri non investiti di particolari cariche, sono stati erogati i compensi deliberati dall'Assemblea degli azionisti ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c., pari a 40.000 euro lordi annui. Sono stati inoltre erogati i compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari.

6.3 Collegio sindacale

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

6.4 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 euro lordi⁴.

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 2018

Per il 2018 sono previsti i seguenti sistemi di incentivazione variabile:

- sistema di incentivazione a breve termine "MBO";
- sistema di incentivazione variabile a medio termine, terzo ciclo 2018-2020 del "Piano ILT *Phantom Stock*";
- sistema di incentivazione variabile a lungo termine "Piano ILT *Deliver 2022*".

Con riferimento al sistema di incentivazione a breve termine "MBO", per il periodo di *performance* 2018, di seguito è riportato il livello di conseguimento degli obiettivi deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, la condizione cancello e le condizioni di accesso al sistema di incentivazione a breve termine "MBO" identificate nel 2018, sono state tutte superate attivando quindi il sistema nel suo complesso (Figura 25).

4. Di cui (anche per il 2019) 490.000 euro per la carica di Amministratore Delegato (composti da 40.000 euro quale emolumento definito dall'Assemblea degli Azionisti ex art. 2389, comma 1, c.c. e 450.000 euro quale compenso ex art. 2389, comma 3, c.c.) e 765.000 euro per quella di Direttore Generale.

FIGURA 25. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO DEL SISTEMA "MBO" 2018 AD-DG

Condizioni (ON/OFF)	Valore soglia	Consuntivo
EBIT di Gruppo (€ mln)	1.404,0 (Budget)	✓
Parametro di adeguatezza Patrimoniale Patrimonio BP CET 1	15%	✓
Parametro di Liquidità a breve termine Patrimonio BP LCR	330%	✓
Solvency Ratio Gruppo assicurativo Poste Vita	130%	✓

✓ Raggiunto - x Non raggiunto

La seguente figura fornisce, invece, i livelli di raggiungimento di ciascun obiettivo assegnato relativamente al sistema d'incentivazione a breve termine "MBO" 2018.

FIGURA 26. CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI "MBO" 2018 AD-DG

Obiettivi	Peso	Soglia	Target	Massimo	Consuntivo
EBIT di Gruppo (€ mln)	25%	1.404,0 (Budget)	Budget +2%	Budget +6%	>
RORAC BancoPosta	25%	31,2%	43,5%	60,2%	>
Qualità PCL (numero di KPI in Service Level Agreement)	15%	7,0	9,0	12,0	>
Costi operativi di Gruppo (€ mln)	15%	8.234,5 (Budget)	Budget -1%	Budget -2%	>
Customer Experience*	10%	19,2	20,2	21,2	>
RORAC Gruppo Assicurativo PosteVita	10%	12,0%	14,0%	16,9%	>

* Media rilevazioni (tramite società esterna indipendente) del Net Promoter Score e Customer Effort Score

< Inferiore al target / = Ai target / > Superiore al target

Sulla base della consuntivazione delle condizioni cancello e di accesso e degli Obiettivi di Performance appena descritta, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha maturato un incentivo con riferimento al Sistema "MBO" 2018 pari a 431.389 euro; tale importo verrà corrisposto:

- per il 40% *up-front* nel 2019, di cui il 50% in forma monetaria e il 50% in *Phantom Stock*, soggette ad un periodo di *retention* di 2 anni;
- il restante 60% differito su un orizzonte temporale di 5 anni, per il 50% in forma monetaria e per il 50% in *Phantom Stock*, soggette ad un periodo di *retention* di 1 anno (l'ultima quota differita, pari al 10% dell'incentivo complessivamente maturato, verrà corrisposta nel 2024 in forma monetaria).

Con riferimento al sistema di incentivazione a medio termine "Piano ILT *Phantom Stock*", coerentemente con quanto definito nel Documento Informativo approvato dall'Assemblea degli azionisti del 24 maggio 2016, il Consiglio d'Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, nella riunione del 19 aprile 2018, ha deliberato l'assegnazione del terzo ciclo del sistema stesso in favore dell'AD-DG. Le condizioni di assegnazione e i relativi obiettivi sono descritti nel documento informativo citato e si riferiscono al periodo di *performance* 2018-2020.

Si ricorda infine che, il Consiglio d'Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni ha deliberato l'assegnazione del sistema di incentivazione a lungo termine "Piano ILT *Deliver 2022*" quinquennale in favore dell'AD-DG secondo le caratteristiche illustrate nella Relazione sulla remunerazione 2018.

6.5 Dirigenti con responsabilità strategiche

Retribuzione annua lorda fissa

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, nel corso del 2018 sono stati apportati adeguamenti della retribuzione annua lorda fissa, con riferimento a soggetti aventi di norma 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 2018

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, sono stati rappresentati nelle tabelle informative di seguito riportate (Schema 7-bis Tabella 1, Tabella 3A e Tabella 3B), i valori relativi agli incentivi a breve termine con riferimento al periodo di *performance* 2018.

Fatto salvo quanto previsto dalle specifiche normative vigenti; sono stati assegnati alcuni obiettivi comuni a tutti i Dirigenti con responsabilità strategiche: "Qualità PCL", "Costi Operativi di Gruppo" e "Customer Experience". Tali obiettivi, come evidenziato in precedenza, sono stati assegnati anche all'AD-DG e pertanto, per l'analisi del loro conseguimento, si fa riferimento alla Figura 26.

Nel 2018 ai Dirigenti con responsabilità strategiche è stato assegnato il terzo ciclo 2018-2020 del "Piano ILT *Phantom Stock*", secondo quanto definito nel Documento Informativo approvato dall'Assemblea degli azionisti il 24 maggio 2016.

Nelle tabelle informative si è proceduto a indicare il *fair value* delle *phantom stock*, per la quota di competenza del 2018, relativamente ai due cicli (2017-2019 e 2018-2020) del "Piano ILT *Phantom Stock*", sulla base dei principi contabili internazionali.

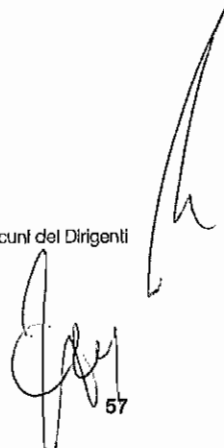
Inoltre, come per l'AD-DG, ai Dirigenti con responsabilità strategiche è stato assegnato il sistema di incentivazione variabile a lungo termine "Piano ILT *Deliver 2022*" quinquennale/triennale secondo quanto previsto nella Relazione sulla remunerazione 2018⁵.

Si ricorda che nel 2018 è inoltre giunto a maturazione il primo ciclo del "Piano ILT *Phantom Stock*", assegnato nel corso del 2016 (2016-2018); la consuntivazione di tale ciclo è rappresentata nella Tabella 3A e, di seguito, si riportano ulteriori dettagli sul conseguimento delle condizioni cancello/condizioni di accesso e sul livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*. Si evidenzia che sia la condizione cancello (prevista per tutti i beneficiari) – EBIT di Gruppo cumulato triennale – sia le condizioni di accesso, rispettivamente previste per il personale *Risk Takers* del Patrimonio BancoPosta (Parametro di adeguatezza patrimoniale Patrimonio BancoPosta: CET 1 e Parametro di liquidità a breve termine Patrimonio BancoPosta: LCR) e per il personale del Gruppo assicurativo Poste Vita (*Solvency Ratio* Gruppo assicurativo Poste Vita) sono state raggiunte consentendo l'attivazione del piano.

Di seguito è riportato il livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati nel 2016 (Figura 27). In aggiunta al *Total Shareholder Return* (con peso 40%) comune a tutti i beneficiari, per i *Risk Takers* del Patrimonio BancoPosta e per il personale del Gruppo Assicurativo Poste Vita, sono previsti obiettivi distinti mentre per i restanti beneficiari è previsto l'EBIT di Gruppo.

5. A livello di Gruppo il "Piano ILT *Deliver 2022*" è stato complessivamente assegnato a circa 180 risorse tra dirigenti e quadri (inclusi l'AD-DG e alcuni dei Dirigenti con responsabilità strategiche), e più in particolare:

- il valore mediano annualizzato delle assegnazioni al *target* è stato all'incirca pari al 15% dei compensi fissi;
- il valore complessivo annualizzato delle assegnazioni al *target* è stato di circa 4,7 mln euro.



1573

FIGURA 27. CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI DEL PRIMO CICLO 2016-2018 "PIANO ILT PHANTOM STOCK" ASSEGNATI NEL 2016

Obiettivo	Peso	Minimo	Target	Massimo	Consuntivo
EBIT di Gruppo cumulato triennale (€ mln)	60%	Budget -23%	3.155 (Budget)	Budget +20%	>

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

Obiettivo Comune a tutti i Beneficiari	Peso	Metodologia di misurazione	Consuntivo
Total Shareholder Return Poste Italiane vs FTSE MIB	40%	TSR Poste Italiane superiore al TSR dell'indice FTSE MIB nel triennio di riferimento (1/01/2016 – 31/12/2018).	TSR Poste Italiane
			16,3224%
		Valore On/OFF: obiettivo raggiunto se	TSR FTSE MIB
			-5,6196%
			✓

✓ Raggiunto - x Non raggiunto

Si evidenzia infine che sia l'obiettivo per i *Risk Takers* del Patrimonio BancoPosta (RORAC medio triennale BancoPosta – peso 60%) sia l'obiettivo per il personale del Gruppo assicurativo Poste Vita (RORAC medio triennale del Gruppo assicurativo Poste Vita – peso 60%) sono stati raggiunti con un livello superiore al *Target*.

PAGINA VOLUTAMENTE LASCIATA IN BIANCO

1575

[Handwritten signature]

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

Nome e cognome o categoria	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)	(H)	(I)	(J)	(K)	(L)	(M)	(N)
		Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro		
1 Maria Bianca Farina		Presidente	01/01/2018 - 31/12/2018	appr. Bilancio 2019	€ 480.000			€ 2.300		€ 482.300				
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio					€ 480.000			€ 2.300		€ 482.300				
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale					€ 480.000			€ 2.300		€ 482.300				
Note:														
1 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 179.293 euro sono interamente riversati a Poste Italiane S.p.A.														
2 Matteo Del Fante		Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2018 - 31/12/2018	appr. Bilancio 2019	€ 1.255.000 ¹		€ 141.313	€ 9.530		€ 1.405.843	€ 301.624			
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio					€ 1.255.000 ¹		€ 141.313	€ 9.530		€ 1.405.843	€ 301.624			
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale					€ 1.255.000		€ 141.313	€ 9.530		€ 1.405.843	€ 301.624			
Note:														
1 Di cui 490.000 euro per la carica di Amministratore Delegato (composti da 40.000 euro quale emolumento definito dall'Assemblea degli Azionisti ex art. 2389, comma 1, c.c. e 450.000 euro quale compenso ex art. 2389, comma 3, c.c.) e 765.000 euro per quella di Direttore Generale.														
2 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 300.000 euro sono interamente riversati a Poste Italiane S.p.A.														
3 Giovanni Azzone		Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	appr. Bilancio 2019	€ 40.000			€ 443		€ 82.943				
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio					€ 40.000			€ 443		€ 82.943				
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale					€ 40.000			€ 443		€ 82.943				
Note:														
1 Di cui 17.500 euro per la partecipazione al Comitato Remunerazioni e 25.000 euro per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.														

1576

4	Carlo Cerami	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	appr. Bilancio 2019			
	(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			€ 40.000	€ 42.500 ¹	€ 443	€ 82.943
	(ii) Compensi da controllate e collegate						
	(iii) Totale			€ 40.000	€ 42.500	€ 443	€ 82.943
	Note:						
	¹ Di cui 17.500 euro per la partecipazione al Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati e 25.000 euro per la carica di Presidente del Comitato Remunerazioni.						
5	Antonella Guglielmetti	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	appr. Bilancio 2019			
	(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			€ 40.000	€ 52.500 ¹		€ 92.500
	(ii) Compensi da controllate e collegate						
	(iii) Totale			€ 40.000	€ 52.500		€ 92.500
	Note:						
	¹ Di cui 17.500 euro per la partecipazione al Comitato Normine e Corporate Governance e 35.000 euro per la carica di Presidente del Comitato Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.						
6	Francesca Isgrò	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	appr. Bilancio 2019			
	(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			€ 40.000	€ 50.000 ¹		€ 90.000
	(ii) Compensi da controllate e collegate						
	(iii) Totale			€ 40.000	€ 50.000		€ 90.000
	Note:						
	¹ Di cui 25.000 euro per la partecipazione al Comitato Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e 25.000 euro per la carica di Presidente del Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati.						
7	Mimi Kung	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	appr. Bilancio 2019			
	(i) Compensi nella società che redige il Bilancio			€ 40.000	€ 35.000 ¹	€ 443	€ 75.443
	(ii) Compensi da controllate e collegate						
	(iii) Totale			€ 40.000	€ 35.000	€ 443	€ 75.443
	Note:						
	¹ Di cui 17.500 euro per la partecipazione al Comitato Normine e Corporate Governance e 17.500 euro 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	(A)	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(B)	(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)
8 Roberto Rao		Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018			appr. Bilancio 2019		€ 40.000		€ 42.500 ¹			€ 443				€ 82.943					
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio																						
(II) Compensi da controllate e collegate																						
(III) Totale																						
Note:																						
¹ Di cui 17.500 euro per la partecipazione al Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati e 25.000 euro per la carica di Presidente del Comitato Nomine e Corporate Governance.																						
9 Roberto Rossi		Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018			appr. Bilancio 2019		€ 40.000		€ 42.500 ¹							€ 82.500					
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio																						
(II) Compensi da controllate e collegate																						
(III) Totale																						
Note:																						
¹ Di cui 17.500 euro per la partecipazione al Comitato Remunerazioni e 25.000 euro per la partecipazione al Comitato Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.																						
Dirigenti con responsabilità strategiche (18 Risorse¹)																						
(I) Compensi nella società che redige il Bilancio																						
(II) Compensi da controllate e collegate																						
(III) Totale																						
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 2018 compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai componenti dell'organo di amministrazione e controllo, nonché ai direttori generali. I Dirigenti con responsabilità strategiche presenti al 31/12/2018 sono 15.																						
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 707.770 euro.																						
³ Sono, inoltre, interamente riversati a Poste Italiane S.p.A. i compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiglieri delle Società del Gruppo pari a un totale di 16.718 euro.																						

1578

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome o categoria	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
1 Mauro Lonardo	Sindaco Effettivo	01/01/2018 - 31/12/2018	appr. Bilancio 2018	€ 80.000					€ 80.000		
	(I) Compensi nella società che redige il Bilancio										
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale										
				€ 80.000					€ 80.000		
2 Alessia Bastiani	Sindaco Effettivo	01/01/2018 - 31/12/2018	appr. Bilancio 2018								
	(I) Compensi nella società che redige il Bilancio										
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale										
				€ 70.000					€ 70.000		
3 Maurizio Bastoni	Sindaco Effettivo	01/01/2018 - 31/12/2018	appr. Bilancio 2018								
	(I) Compensi nella società che redige il Bilancio										
	(II) Compensi da controllate e collegate										
	(III) Totale										
				€ 70.000					€ 70.000		

570

63




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

94

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio			Prezzo di mercato all'assegnazione	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	Fair value alla data di assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Data di assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari					Valore alla data di maturazione
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Mattéo Del Faute	Direttore Generale (rapporto di lavoro dipendente)												
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2018 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta	27.669 Phantom Stock	5 anni	€ 215.696 ¹	5 anni	18/03/19	€ 7.79566 ²	11.068 ³	€ 86.282	€ 86.282		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio		Sistema di incentivazione a breve termine 2017 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta	11.125 Phantom Stock	5 anni									
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio		Delibera Assemblea degli azionisti 27/04/2017	51.394 Phantom Stock	3 anni	€ 381.359 ¹	3 anni	19/04/18	€ 7.4203 ²			€ 90.111		
(i) Compensi nella società che redige il Bilancio		Delibera Assemblea degli azionisti 24/05/2016	82.201 Phantom Stock	3 anni							€ 125.231		
(i) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale												€ 86.282	€ 301.624

1580

Dirigenti con responsabilità strategiche										
	Sistema di incentivazione a breve termine 2018 ("MBO"), per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta	24.020 Phantom Stock	€ 187.250 ¹	3 / 5 anni	18/03/19	€ 7.7956 ²	10.759 ³ Phantom Stock	€ 83.873	€ 83.873	€ 83.873
(f)	Compensi nella società che recige il Bilancio									
	Delibera Assemblea degli azionisti 29/05/2018									
	Sistema di incentivazione a breve termine 2017 ("MBO"), per il personale più rilevante del patrimonio BancoPosta	13.609 Phantom Stock		3 / 5 anni						
(f)	Compensi nella società che recige il Bilancio									
	Delibera Assemblea degli azionisti 27/04/2017									
	Piano ILT Phantom Stock - terzo ciclo 2018-2020	231.354 Phantom Stock	€ 1.716.716 ¹	3 anni	19/04/18	€ 7.4203 ²				€ 438.753
(f)	Compensi nella società che recige il Bilancio									
	Delibera Assemblea degli azionisti 24/05/2016									
	Piano ILT Phantom Stock - secondo ciclo 2017-2019	188.468 Phantom Stock		3 anni						€ 408.724
(f)	Compensi nella società che recige il Bilancio									
	Delibera Assemblea degli azionisti 24/05/2016									
	Piano ILT Phantom Stock - primo ciclo 2016-2018						128.667 ⁴ Phantom Stock	€ 1.003.036	€ 334.345	
(f)	Compensi nella società che recige il Bilancio									
	Delibera Assemblea degli azionisti 24/05/2016									
(f)	Compensi da controllate e collegate									
(f)	Totale		€ 1.503.966					€ 1.086.909	€ 1.265.696	

Note:

¹ Valore ottenuto moltiplicando il numero delle Phantom Stock 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 2 anni.

⁴ Strumenti finanziari di cui quota parte sottoposti a retention di un anno in coerenza con le previsioni per il personale Risk Taker del Patrimonio BancoPosta.

TABELLA 38: 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)		(C)	(3)		(4)
			(A)	(B)		(A)	(B)	
Nome e cognome o categoria	Carica	Piano	Erogabile/Erogato	Differita	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Altri bonus
Matteo Del Fante (rapporto di lavoro dipendente)								
(I)	Compensi nella società che redige il Bilancio	MBO 2018	€ 86.278	€ 129.417	5 anni			
(I)	Compensi nella società che redige il Bilancio	MBO 2017					€ 55.036	€ 27.518
(I)	Compensi nella società che redige il Bilancio	Piano ILT <i>Deliver</i> 2022		€ 273.077 ¹	6 anni			
(I)	Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale			€ 86.278	€ 402.494			€ 55.036	€ 27.518
Dirigenti con responsabilità strategiche								
(I)	Compensi nella società che redige il Bilancio	MBO 2018	€ 2.620.199	€ 103.377	3 / 5 anni			
(I)	Compensi nella società che redige il Bilancio	MBO 2017					€ 65.408	€ 35.573
(I)	Compensi nella società che redige il Bilancio	MBO 2016					€ 29.585	€ 59.170
(I)	Compensi nella società che redige il Bilancio	MBO 2015					€ 18.711	
(I)	Compensi nella società che redige il Bilancio	Piano ILT <i>Deliver</i> 2022		€ 1.162.836 ¹	4 / 6 anni			
(I)	Compensi nella società che redige il Bilancio	IPO <i>Bonus</i> 2015					€ 10.800	
(I)	Compensi nella società che redige il Bilancio	Altri <i>Bonus</i> ²						€ 136.667
(I)	Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale			€ 2.620.199	€ 1.266.213			€ 124.504	€ 94.743
(III) Totale							€ 124.504	€ 136.667

Note:

¹ Valore annualizzato dell'assegnazione al *target*.

² In tale voce sono ricompresi i *bonus* d'ingresso erogati.

1582

TABELLE INFORMATIVE – SCHEMA 7-TER CONSOB

TABELLA 1: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine 2017	Numero azioni acquistate nel 2018	Numero azioni vendute nel 2018	Numero azioni possedute a fine 2018	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.	0	15.000	0	15.000	Proprietà
Roberto Rossi	Congliere di Amministrazione	POSTE ITALIANE S.P.A.	0	11.200	0	11.200	Proprietà

TABELLA 2: PARTECIPAZIONI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Numero Dirigenti con responsabilità strategiche	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine 2017	Numero azioni acquistate nel 2018	Numero azioni vendute nel 2018	Numero azioni possedute a fine 2018	Titolo del possesso
18	Dirigenti con responsabilità strategiche	POSTE ITALIANE S.P.A.	29.650	3.937	0	33.587	Proprietà

1583



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

TERZO CICLO 2018-2020 DEL "PIANO ILT PHANTOM STOCK"

QUADRO 1
Strumenti finanziari diversi dalle stock option

Nome e cognome o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari			Periodo di vesting
				Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	
Matteo Del Fante	Direttore Generale (rapporto di lavoro dipendente)	24/05/16	Phantom Stock	51.394	19/04/18	€ 7,4203 ¹	3 anni
Dirigenti con responsabilità strategiche (n. 13)				231.354	19/04/18	€ 7,4203 ¹	3 anni
Altri Dirigenti del Gruppo (n. 58 ²)				382.821	19/04/18	€ 7,4203 ¹	3 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.

² Sono compresi 7 Dirigenti della Società del Gruppo.

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE A BREVE TERMINE 2018 ("MBO"):

QUADRO 1
Strumenti finanziari diversi dalle stock option

Nome e cognome o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari			Periodo di vesting
				Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	
Matteo Del Fante	Direttore Generale (rapporto di lavoro dipendente)	29/05/18	Phantom Stock	27.669	18/03/19	€ 7,7956 ¹	5 anni
Dirigenti con responsabilità strategiche (n.2)				24.020	18/03/19	€ 7,7956 ¹	3 / 5 anni
Altri Dirigenti del Gruppo (n.20)				72.833	18/03/19	€ 7,7956 ¹	3 / 5 anni

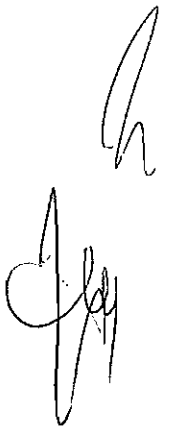
Note:

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.

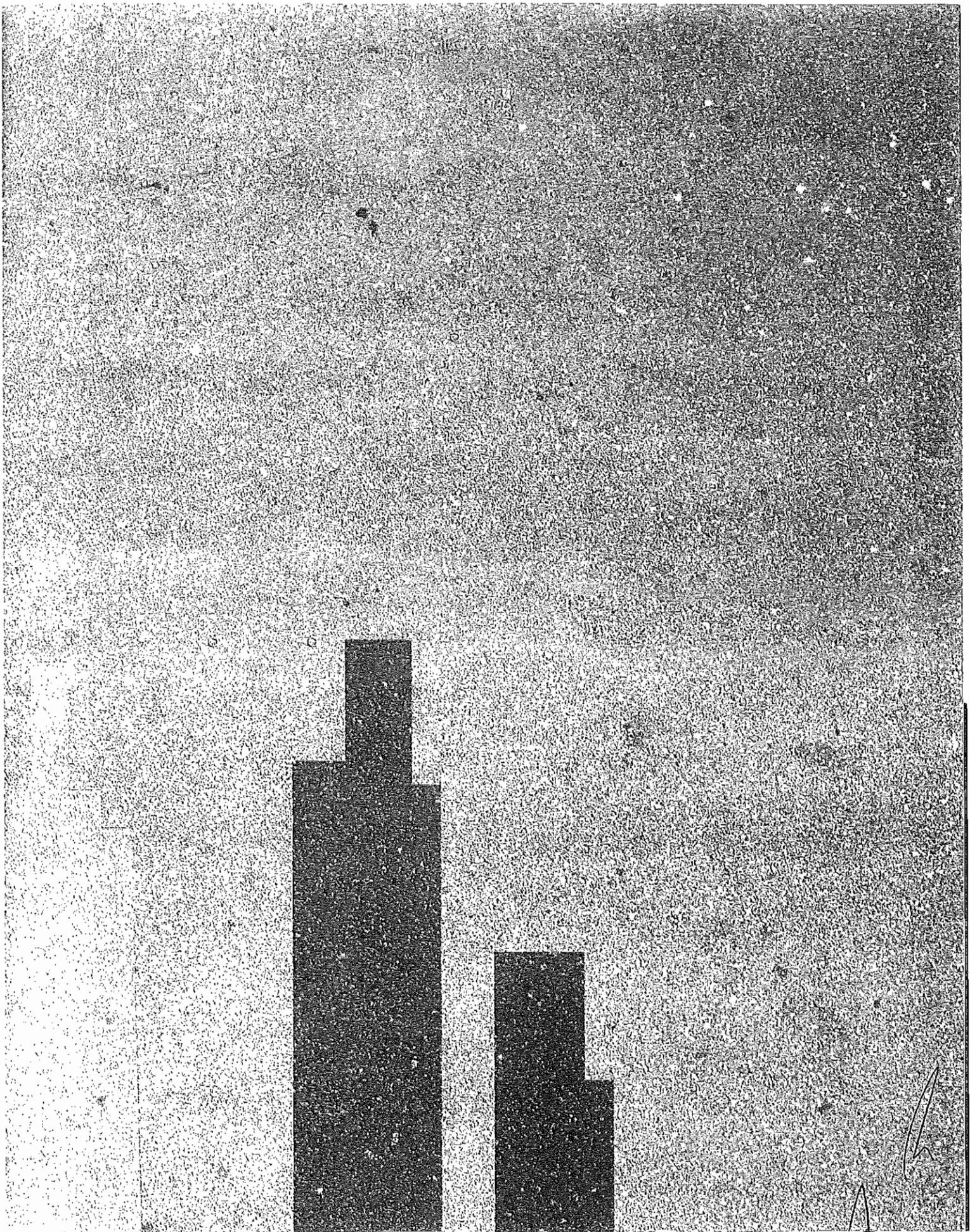
1584

PAGINA VOLUTAMENTE LASCIATA IN BIANCO

1585

Handwritten signature or initials in the bottom right corner, consisting of a large, stylized letter 'h' above a more complex, cursive signature.





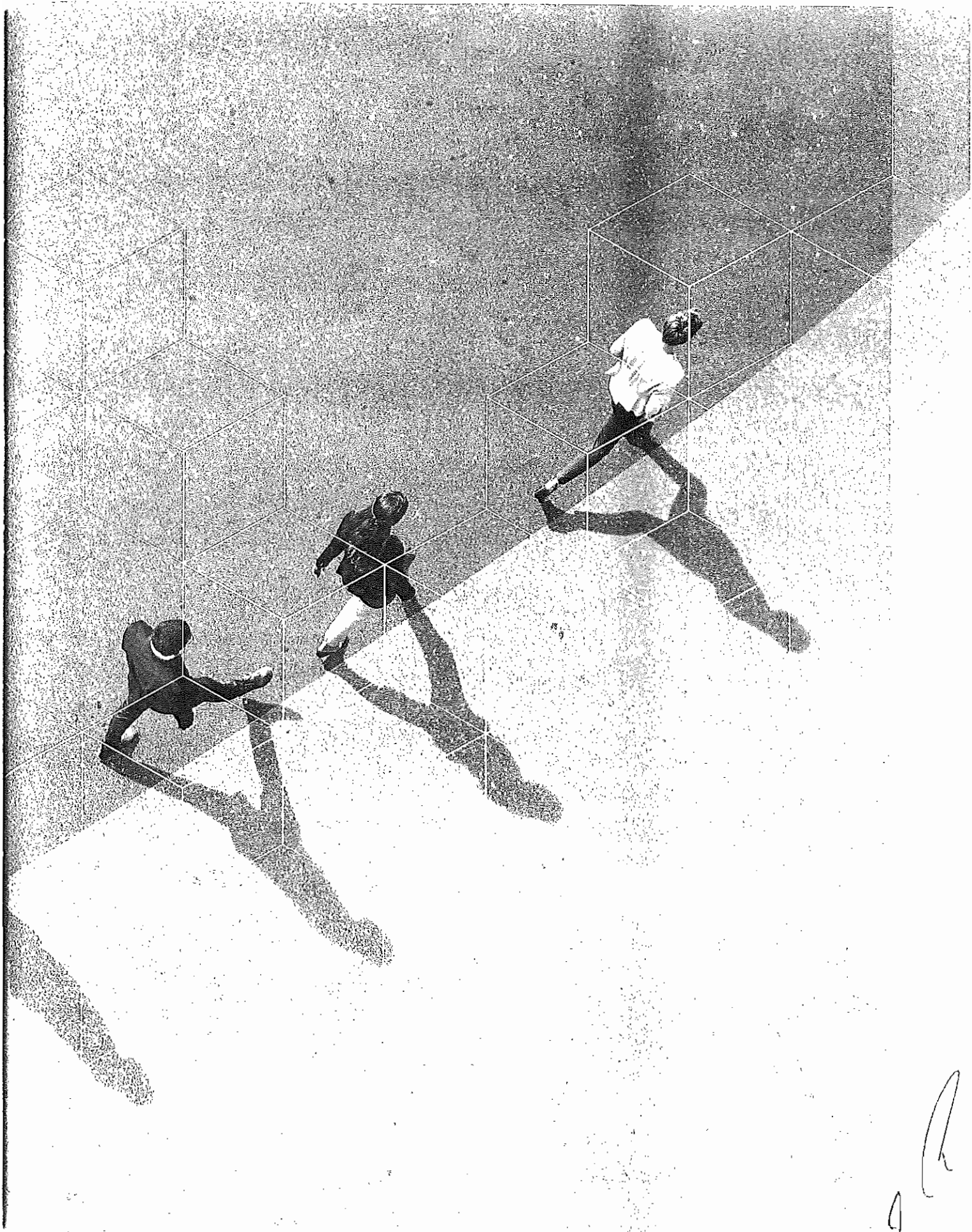
1337

Handwritten signature or initials.

03

ALLEGATO: LINEE GUIDA SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PATRIMONIO BANCOPOSTA 2019





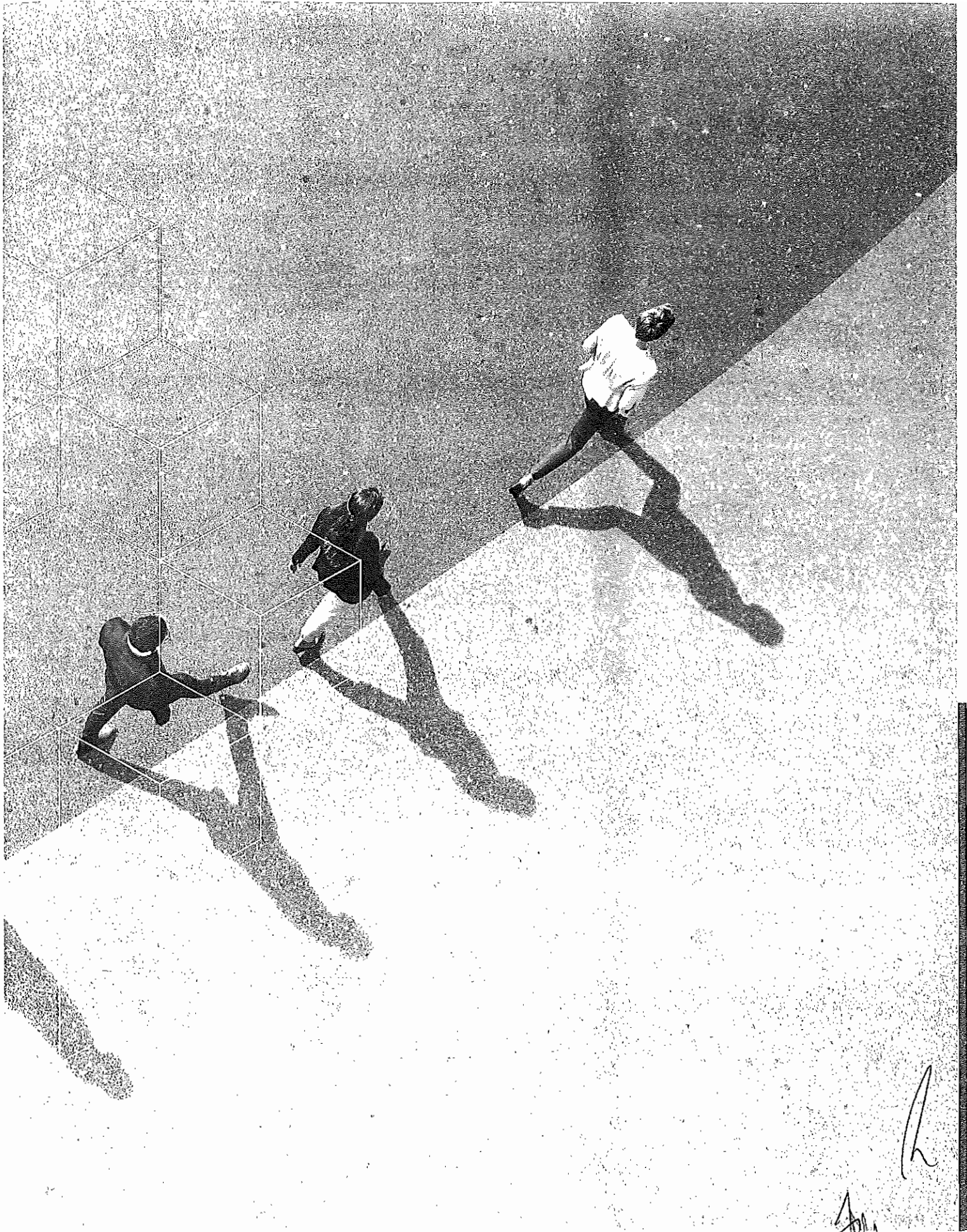
1588

73
A. W.

Contenuti

ALLEGATO: LINEE GUIDA SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PATRIMONIO BANCOPOSTA 2019

Introduzione	76
Le novità per il 2019	77
1. Ambito normativo e di applicazione	79
1.1. Premessa – Obiettivo del documento	79
1.2. Ambito normativo di riferimento	79
1.3. Ambito di applicazione	80
2. Governo e controllo delle politiche di remunerazione e incentivazione	81
2.1. Ruolo dell'Assemblea degli azionisti	81
2.2. Ruolo del Consiglio di Amministrazione	81
2.3. Ruolo del Comitato Remunerazioni	82
2.4. Compiti e responsabilità delle altre funzioni coinvolte	83
2.5. Processo di determinazione e di controllo delle Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta: sintesi	83
2.6. Identificazione del Personale più rilevante – <i>Material Risk Takers</i>	84
3. Elementi della politica di remunerazione e incentivazione	87
3.1. Componenti della remunerazione del Personale più rilevante	87
4. I sistemi di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta	90
4.1. Il Consiglio di Amministrazione	90
4.1.1. Amministratori non investiti di particolari cariche	92
4.1.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione	92
4.1.3. Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG)	93
4.2. Collegio Sindacale	103
4.3. Personale più rilevante	104
4.4. Personale più rilevante appartenente alle Funzioni aziendali di controllo	108
4.5. Pagamenti per la conclusione del rapporto	109
4.6. Remunerazione del Restante Personale BancoPosta (non <i>Material Risk Takers</i>)	111
4.7. Meccanismi di aggiustamento <i>ex ante</i> ed <i>ex post</i> (clausole di <i>malus</i> e <i>claw back</i>)	113
Definizioni	115
5. Attuazione della politica di remunerazione del 2018	117
5.1. <i>Governance</i> del processo di remunerazione	117
5.2. Informativa <i>ex post</i>	118



1591

Handwritten signature or mark.

Introduzione

Il presente Allegato ("*Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2019*" o "Linee guida") – in coerenza con la Sezione I della Relazione sulla remunerazione di Poste Italiane S.p.A. (di seguito anche "Poste Italiane", "Società" o "Azienda") – definisce il sistema di remunerazione e incentivazione del personale di Poste Italiane impiegato nel Patrimonio BancoPosta (il "Patrimonio BancoPosta") e perciò rientrante nel perimetro di applicazione meglio definito nel prosieguo. Il suddetto sistema è allineato: (i) al modello di organizzazione e gestione del Patrimonio BancoPosta; (ii) all'assetto organizzativo vigente; (iii) a quanto previsto dallo Statuto della Società e dal Regolamento del Patrimonio BancoPosta.

La Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, 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, nelle *European Banking Authority (EBA) guidelines* ed *EBA Regulatory Technical Standards ("RTS")* tempo per tempo vigenti. Si evidenzia che, il 23 ottobre 2018, è stato pubblicato il XXV aggiornamento della Circolare sopra citata ("XXV aggiornamento della Circolare Banca d'Italia") focalizzato sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione. 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 2018.

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, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore*".

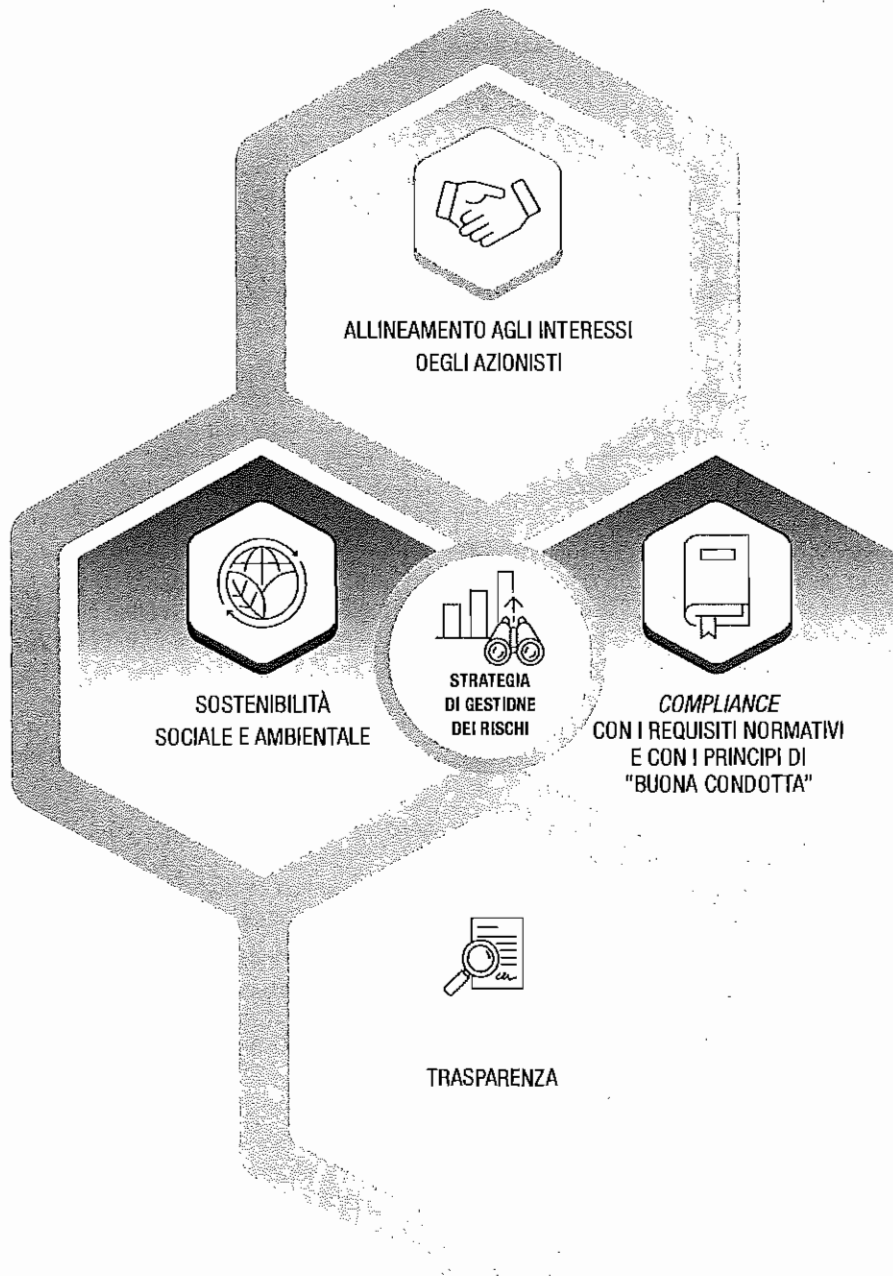
Resta inteso che il presente documento è redatto anche ai sensi del D.Lgs. 58/1998 ("TUF") – art. 114-*bis* e 123-*ter* – e del "Regolamento Emittenti" – art. 84-*quater* –, per gli ambiti applicabili, in considerazione della quotazione di Poste Italiane S.p.A., cui il Patrimonio BancoPosta afferisce,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

Il documento si compone di due sezioni:

- "*Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2019*";
- informativa quali-quantitativa relativa all'applicazione delle "*Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2018*".

Le novità per il 2019

La strategia retributiva illustrata nelle "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2019" ha la finalità di sostenere la **creazione del valore a lungo termine** a beneficio della Società e degli azionisti, nel quadro di un costante allineamento alla strategia di gestione del rischio declinata da BancoPosta. In tale ambito, le novità introdotte per il 2019 sono ispirate dai seguenti principi, fra loro interconnessi:



1593

[Handwritten signature]
77



Allineamento agli interessi degli azionisti

- mantenimento della strategia di incentivazione di medio-lungo termine, attraverso l'introduzione del **"Piano ILT Performance Share"**, articolato in due cicli triennali, a completamento dei già presenti piani d'incentivazione a breve termine, "MBO" 2019, e a lungo termine "ILT Deliver 2022";
- il **"Piano ILT Performance Share"**, improntato al conseguimento di obiettivi di medio-lungo termine e volto a massimizzare l'allineamento del management con gli interessi degli azionisti:
 - è basato su **"Azioni" ordinarie di Poste Italiane S.p.A. ("Azioni")**;
 - premia, oltre al conseguimento degli obiettivi di redditività, il raggiungimento di adeguati livelli di *"Total Shareholder Return relativo" ("rTSR")* di Poste Italiane rispetto al *TSR* dell'indice di riferimento FTSE MIB;
 - è allineato ai livelli di rischio definiti nel **Risk Appetite Framework ("RAF")** relativi all'adeguatezza patrimoniale, alla liquidità e alla redditività corretta per il rischio;
 - prevede il **differimento** di una quota significativa dell'incentivo (60%) su 4 anni e un **anno di retention**, sia sulla quota *up-front* sia sulle quote differite;
 - comprende **Linee Guida di possesso azionario per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ("AD-DG")** e i **Dirigenti con responsabilità strategiche ("DIRS")** che si impegnano al mantenimento di una percentuale delle Azioni derivanti dal Piano;
- dall'analisi di *pay-for-performance* si evince un posizionamento del *TSR* di Poste Italiane superiore alla mediana del *peer group* a fronte di un livello di remunerazione diretta annua dell'AD-DG inferiore alla mediana del medesimo *peer group* (si veda il paragrafo "Pay-for-performance" nell'introduzione alla Relazione sulla remunerazione 2019).



Trasparenza

- introduzione di una **formula prestabilita per il calcolo degli importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione del rapporto**, entro il limite massimo definito con riferimento all'AD-DG e ai *Risk Takers*, in conformità con il "XXV aggiornamento della Circolare Banca d'Italia";
- **maggiore disclosure ex ante** degli obiettivi del Sistema "MBO" e del **"Piano ILT Performance Share"**. Dettagli aggiuntivi sono integrati anche nell'informativa *ex post*, con riferimento al livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati.



Sostenibilità sociale e ambientale

- bilanciamento, nell'ambito dei piani di incentivazione a breve termine ("MBO" 2019), degli obiettivi di redditività corretta per il rischio con una componente di **"sostenibilità"**, declinata in **Customer Experience e Sostenibilità** (ad esempio in termini di progetti di educazione e di inclusione finanziaria), quale evidenza dell'impegno crescente che Poste Italiane intende agire rispetto alla comunità in cui opera, in un'ottica di integrazione con il *"Piano Environmental, Social and Governance"* (ESG) di Gruppo.



Compliance con i requisiti normativi e con i principi di "buona condotta"

- costante **allineamento dei sistemi di remunerazione e incentivazione alla buona condotta e alla mitigazione dei rischi reputazionali**, volto a preservare il patrimonio reputazionale di BancoPosta, attraverso la declinazione di procedure che disciplinano l'impatto sui sistemi di remunerazione e incentivazione di eventuali non conformità rispetto alla regolamentazione esterna e interna ed al Codice Etico di Poste Italiane (cd "Procedura di *claw back*" approvata dal C.d.A. il 18 marzo 2019);
- **piena conformità alle previsioni regolamentari in tema di remunerazione, incentivazione e severance**, italiane ed europee, attraverso il sistematico monitoraggio della normativa applicabile, la verifica dei cambiamenti introdotti, conseguente l'allineamento delle politiche e dei sistemi di remunerazione e incentivazione alla disciplina regolamentare di riferimento.



Strategia di gestione dei rischi

- i sistemi di remunerazione variabile, improntati al principio del **"pay-for-performance"**, sono coerenti con il **Risk Appetite Framework ("RAF")** e con le politiche di governo e di gestione dei rischi e tengono conto del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare i rischi assunti. I sistemi stessi sono declinati in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto gli interessi della società in un'ottica di lungo periodo.

Le presenti *"Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2019"* sono state pertanto aggiornate, coerentemente con la *"Relazione sulla remunerazione 2019"* di Poste Italiane, in linea con i principi ispiratori indicati.

1. Ambito normativo e di applicazione

1.1. Premessa – Obiettivo del documento

Le "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2019", in coerenza con la normativa in vigore e con la Sezione I della "Relazione sulla remunerazione 2019" di Poste Italiane, definiscono i sistemi di remunerazione e incentivazione per il personale del Patrimonio BancoPosta, più avanti meglio identificato, 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 perimetro di applicazione degli istituti di vigilanza prudenziale della Banca d'Italia riferiti a tali attività.

Si ricorda che, con delibera dell'Assemblea straordinaria del 29 maggio 2018, il Patrimonio BancoPosta è stato modificato, con effetto a decorrere dal 1° ottobre 2018, a seguito della rimozione del vincolo di destinazione al Patrimonio BancoPosta medesimo del ramo d'azienda inerente la monetica e i servizi di pagamento, nonché dell'insieme dei rapporti giuridici inerenti le attività di *back office* e antiriciclaggio. Conseguentemente, l'Assemblea ha approvato il nuovo Regolamento del Patrimonio BancoPosta secondo l'autorizzazione rilasciata in data 24 aprile 2018 n. 0506841/18 dalla Banca d'Italia. Il ramo d'azienda inerente la monetica e i servizi di pagamento è stato conferito da Poste Italiane in favore della controllata PostePay S.p.A., la quale a sua volta ha provveduto a costituire tale ramo d'azienda in un proprio patrimonio destinato per l'esercizio delle attività di istituto di moneta elettronica. I rapporti giuridici inerenti le attività di *back office* e antiriciclaggio sono, invece, stati ricondotti nel patrimonio generico di Poste Italiane.

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 principi, 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. La politica di remunerazione e incentivazione, pertanto, è predisposta coerentemente con le disposizioni di vigilanza in materia di "politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", 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 IV") e, da ultimo, nel XXV aggiornamento del 23 ottobre 2018 in recepimento degli indirizzi elaborati tempo per tempo in ambito internazionale (EBA e FSB).

ASPS



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

- il Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 contenente le "norme tecniche di regolamentazione" (*Regulatory Technical Standards - RTS*), relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno o possono avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (c.d. "*Material Risk Takers*");
- 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 su sane politiche di remunerazione ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE e sull'informativa ai sensi dell'articolo 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013" (ABE/GL/2015/22);
- gli orientamenti concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio (ABE/GL/2016/06), emanati dall'EBA il 13 dicembre 2016;
- la Supplementary Guidance to the FSB *Principles and Standards on sound compensation practices* in materia di "*misconduct*" pubblicata il 9 marzo 2018.

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

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, Amministratori non investiti di particolari cariche);
- Collegio Sindacale di Poste Italiane;
- Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Poste Italiane;
- Responsabile della funzione BancoPosta;
- personale delle funzioni di controllo del Patrimonio BancoPosta;
- altro Personale più rilevante;
- restante personale della funzione BancoPosta non incluso nel Personale più rilevante.

2. Governo e controllo delle politiche di remunerazione e incentivazione

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

- Assemblea degli azionisti di Poste Italiane;
- Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane;
- Comitato Remunerazioni di Poste Italiane;
- Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG) di Poste Italiane;
- Responsabile della funzione BancoPosta e i Responsabili delle funzioni *HR Business Partner*, *Risk Management*, *Compliance* e *Revisione Interna* del Patrimonio BancoPosta.

2.1. Ruolo dell'Assemblea degli azionisti

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

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

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.

2.2. Ruolo del Consiglio di Amministrazione

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

- elabora le "Linee Guida sulle politiche 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 *Risk Takers*, come identificati dalla Società, in base a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza;
- approva il perimetro dei *Risk Takers*.

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 e 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 risulta attualmente composto da tre Amministratori non esecutivi e tutti in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi dell'articolo 148, comma 3, del TUF e ai sensi dell'articolo 3 del Codice di Autodisciplina, nel novero dei quali è assicurata la presenza del necessario numero di componenti in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza, valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina, in materia finanziaria o di politiche retributive e di gestione del rischio, capitale e liquidità.

Alle riunioni del Comitato partecipa il Collegio Sindacale e inoltre, di regola, per gli argomenti relativi all'esercizio delle attività del Patrimonio BancoPosta, il Responsabile della funzione *Risk Management* di BancoPosta.

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

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

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

- ha compiti di proposta nei confronti del Consiglio di Amministrazione in merito alla indicazione dei sistemi di remunerazione e incentivazione dei ruoli apicali come identificati dalla Società, in base a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, nonché dei compensi del Responsabile della funzione Bancoposta;
- ha compiti consultivi nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione di tutto il personale "più rilevante", identificato come tale in base a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo di Bancoposta, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- collabora con il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità ed il Comitato 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, attraverso il suo Presidente, riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito alle riunioni svolte dal Comitato stesso con cadenza almeno annuale, e comunque ogni qualvolta lo ritenga necessario ovvero opportuno con l'intento di instaurare un canale di comunicazione adeguato con azionisti e investitori.

Il Comitato ha facoltà di accesso – nei limiti dei compiti 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 del Patrimonio BancoPosta, 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 della funzione HR *Business Partner* e delle altre funzioni interne, le indicazioni per l'elaborazione delle politiche di remunerazione e d'incentivazione del Personale BancoPosta, che vengono presentate al Comitato Remunerazioni. Restano salve le competenze già evidenziate 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 sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta" attraverso il supporto di seguito indicato.

La **funzione HR Business Partner** cura il processo di formulazione della proposta delle "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta" garantendo l'allineamento con le politiche di remunerazione e incentivazione della Società.

La **funzione Compliance** verifica la coerenza e l'adeguatezza delle "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta" e degli obiettivi assegnati rispetto a quanto indicato dalla normativa di riferimento e dal Regolamento del Patrimonio BancoPosta.

La **funzione Risk Management**, con il supporto della struttura Pianificazione, Controllo e Analisi Dati di BancoPosta, contribuisce alla definizione degli indicatori economico-finanziari corretti per il rischio da inserire nei sistemi d'incentivazione, in linea con la situazione di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta, i rischi assunti nel corso delle sue attività e i livelli di *performance* raggiunti e, conseguentemente, fornisce al Comitato Remunerazioni le informazioni che il Comitato stesso ritiene necessarie per garantire la coerenza con il *Risk Appetite Framework* ("RAF") del Patrimonio BancoPosta. Il Responsabile della funzione *Risk Management* è pertanto invitato alle riunioni del Comitato Remunerazioni laddove siano trattate tematiche con un impatto sulla gestione del rischio e sui livelli di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta.

La **funzione Revisione Interna** verifica, con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche della Società, a quelle approvate e alla normativa di riferimento. Ha la responsabilità di segnalare le eventuali anomalie agli organi aziendali e alle funzioni competenti, in maniera tale da consentire l'adozione delle misure correttive considerate necessarie. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea degli azionisti.

2.5. Processo di determinazione e di controllo delle Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta: sintesi

Il processo decisionale per la definizione delle "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta" prevede il seguente iter:

- **il Responsabile della funzione BancoPosta**, con il supporto della funzione HR *Business Partner*, formula le indicazioni per l'elaborazione delle "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta". Tali indicazioni, validate dalle funzioni Compliance e Risk Management, 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 fornire proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alle *"Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta"* anche avvalendosi del supporto delle funzioni *HR Business Partner, Compliance e Risk Management* del Patrimonio stesso e del supporto di consulenti esterni, laddove ritenuto opportuno;
- il **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità** accerta che gli Incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta siano coerenti con il *Risk Appetite Framework* del Patrimonio stesso anche sulla base dell'informativa ricevuta dal Responsabile della funzione **Risk Management**. Si segnala inoltre che il Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati, in linea con quanto al riguardo previsto dalle *"Linee Guida per la gestione delle operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati"* adottate da Poste Italiane, 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;
- il **Consiglio di Amministrazione** sottopone all'Assemblea e riesamina, con cadenza almeno annuale, le *"Linee Guida sulle politiche 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, Rischi e Sostenibilità, purché sia garantita la coerenza con le politiche della Società e con le scelte complessive del Patrimonio BancoPosta in termini di assunzione di rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni: Gli Amministratori investiti di particolari cariche si astengono dalle votazioni che riguardano le decisioni sui propri compensi oltre ad assentarsi dal confronto consiliare in merito;
- l'**Assemblea degli azionisti**, a conclusione del processo descritto, approva le *"Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta"*;
- con frequenza almeno annuale, la **funzione Revisione Interna** verifica la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate, definite nel paragrafo *"2.4 Compiti e responsabilità delle altre funzioni coinvolte"* e alla normativa. Il risultato della verifica viene portato a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive.

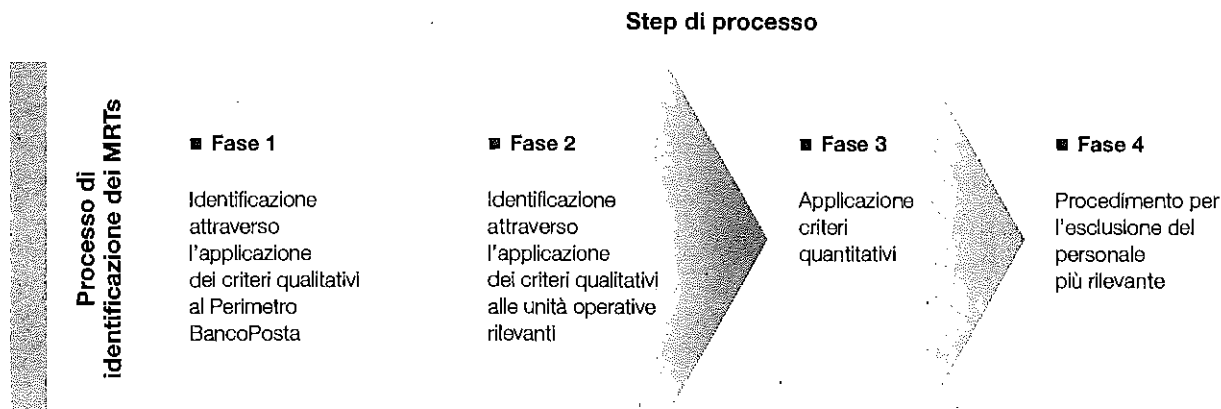
2.6 Identificazione del Personale più rilevante – *Material Risk Takers*

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

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 effettuata sulla base di quanto disciplinato nelle *"Linee Guida di identificazione del Personale più rilevante riferito a BancoPosta"* (approvate dal C.d.A. nella sua adunanza del 18 marzo 2019), e in linea con i criteri qualitativi e quantitativi introdotti dai *Regulatory Technical Standards - Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 - dell'EBA*.

Nello specifico:

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



Nella Fase 1 e nella Fase 2 sono applicati i “criteri qualitativi” – art. 3 del Regolamento Delegato (UE) del 4 marzo 2014 –, integrati con valutazioni specifiche relative alla possibilità di incidere in modo materiale sui rischi da parte dei singoli ruoli, mentre nelle Fasi 3 e 4 sono applicati i “criteri quantitativi” contenuti nell’art. 4 del medesimo Regolamento.

Con riferimento ai criteri “qualitativi” della Fase 1, sono individuati i ruoli che esercitano le funzioni espressamente indicate negli RTS EBA 1, 2, 3, 4, 9, 12, 13, 14 e 15 del Regolamento Delegato (UE) del 4 marzo 2014. Con riferimento ai criteri che richiedono la valutazione del contributo rispetto alla propensione al rischio (Fase 2), BancoPosta ha definito una metodologia interna per valutare il livello di incidenza sul profilo di rischio del Patrimonio BancoPosta che consente di declinare al meglio le previsioni regolamentari rispetto al contesto di riferimento. Viene valutata sia una “dimensione organizzativa” sia una “dimensione rischio”, introducendo una differenziazione tra le diverse tipologie di rischio e attribuendo a ciascuna di esse un “peso”. La “dimensione organizzativa” viene verificata rispetto ai seguenti criteri:

- il soggetto è titolare di una o più deleghe afferenti al Patrimonio BancoPosta;
- il soggetto è a capo di una unità operativa rilevante di BancoPosta;
- il soggetto ha una capacità di indirizzo organizzativo riveniente da normativa interna.

La “dimensione rischio” viene verificata attraverso l’associazione delle tipologie di rischio del Patrimonio BancoPosta ai ruoli organizzativi analizzati in base ai seguenti principali criteri qualitativi:

- a. **rischio operativo/reputazionale:** il rischio operativo viene associato a tutti i soggetti in quanto, diversamente dagli altri rischi di “primo pilastro”, risulta implicito nella decisione di intraprendere un determinato tipo di attività e, più in generale, nello svolgimento, dell’attività d’impresa; il rischio reputazionale, come rischio derivato di altre tipologie di rischio, viene anch’esso associato a tutti i soggetti analizzati;
- b. **rischio strategico/di business:** è associato tipicamente ai livelli organizzativi formalizzati delle funzioni di *marketing*, maggiormente deputati alla definizione delle principali strategie adottate in termini di prodotti e/o servizi;
- c. **rischio di liquidità:** è associato alla funzione deputata alla gestione della tesoreria;
- d. **rischi di tasso, spread, credito/controparte/cambio, leva finanziaria eccessiva:** sono associati ai soggetti con capacità di delega in materia di investimenti in titoli.

Lo score della “dimensione organizzativa” relativa al soggetto identificato viene moltiplicato per il peso associato alla tipologia di rischio sul quale lo stesso ha impatto. Il livello di incidenza ponderata al rischio viene raggruppato in tre classi di giudizio finale (Alto, Medio, Basso).

Ai fini dell’applicazione della metodologia sono individuati come *Material Risk Takers* i soggetti con giudizio finale di incidenza ponderata al rischio pari a Medio e Alto.

I criteri qualitativi sono integrati dall’analisi dei livelli di remunerazione (criteri quantitativi), coerentemente con quanto definito nel già citato Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014. Attraverso l’applicazione dell’insieme dei criteri individuati (qualitativi e quantitativi), viene definito il perimetro complessivo dei *Material Risk Takers* del Patrimonio di BancoPosta.

Come anticipato, il Consiglio di Amministrazione approva il processo di identificazione e assicura che sia condotto nel continuo al fine di identificare i *Material Risk Takers*. Esso approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione e ne rivede periodicamente i relativi criteri. Il Comitato Remunerazioni si esprime, avvalendosi del contributo della funzione *Risk Management*, sugli esiti del processo di identificazione ivi comprese le eventuali esclusioni di individui identificati unicamente dai criteri quantitativi.

La funzione *HR Business Partner* BancoPosta è responsabile del processo di identificazione del Personale più rilevante e attiva i contributi delle altre funzioni coinvolte (*Risk Management* e *Compliance*).

L'applicazione del processo descritto ha portato all'identificazione, nel marzo 2019, di 45 risorse incluse nel Personale più rilevante (*Material Risk Takers*), così come approvato dal C.d.A. nella seduta del 18 marzo 2019. I *Material Risk Takers* sono:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane;
- l'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili di Poste Italiane;
- il Responsabile della funzione BancoPosta e i suoi diretti riporti;
- i Responsabili delle funzioni di controllo del Patrimonio BancoPosta (*Risk Management*, *Compliance* e *Revisione Interna*) e i loro diretti riporti;
- i Responsabili di funzioni con una significativa incidenza organizzativa ponderata per il rischio emersa dall'analisi delle deleghe e dall'analisi dei rischi correlati.

Si evidenzia che l'applicazione dei criteri quantitativi ha portato a integrare 1 risorsa nell'ambito del perimetro dei *Material Risk Takers*, non già identificata attraverso i criteri qualitativi.

Il perimetro identificato potrà essere aggiornato in corso d'anno, secondo quanto previsto dal processo di identificazione come definito nelle "Linee Guida di identificazione del Personale più rilevante riferito al Patrimonio BancoPosta", approvate dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2019 coerentemente con le previsioni delle linee guida EBA, al fine di assicurare che sia identificato nel perimetro chiunque abbia ricoperto un ruolo con impatto rilevante sui rischi del Patrimonio BancoPosta per almeno tre mesi.

Il processo di identificazione del Personale più rilevante realizzato nel marzo 2018 aveva portato all'identificazione di 66 risorse.

Le differenze sono principalmente riconducibili alla modifica del Patrimonio BancoPosta realizzata nel 2018 e alla riorganizzazione della funzione BancoPosta, in aggiunta ad una più puntuale applicazione dei criteri qualitativi, declinata nelle linee guida per l'identificazione dei *Material Risk Takers*, tenuto conto delle specificità del Patrimonio BancoPosta.

Il "XXV aggiornamento della Circolare Banca d'Italia" ha introdotto, tra gli altri aspetti, uno specifico processo per l'eventuale esclusione del Personale più rilevante identificato secondo i criteri quantitativi del Regolamento Delegato UE n. 604/2014 con particolare riferimento al personale la cui remunerazione individuale sia superiore a 500.000 euro e al personale la cui remunerazione individuale sia compresa nell'ambito dello 0,3% delle risorse con remunerazione più elevata.

L'esito della procedura utilizzata dal Patrimonio BancoPosta per l'identificazione del Personale più rilevante non ha richiesto l'esclusione di alcun soggetto.

Qualora BancoPosta dovesse valutare, con motivazioni, che il personale identificato con i criteri suddetti possa non essere considerato come Personale più rilevante, trasmetterà:

- i. tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, la notifica a Banca d'Italia delle esclusioni che riguardano il personale con importo della remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 euro e inferiore a 750.000 euro;
- ii. tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, l'istanza di autorizzazione preventiva a Banca d'Italia delle esclusioni che riguardano il personale con importo della remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 euro oppure il personale che rientra nello 0,3% del personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario.

La notifica e l'istanza di autorizzazione vengono redatte ai sensi di quanto previsto dal par. 6.1 "Procedimento per l'esclusione del Personale più rilevante", Sezione I, e dall'Allegato 1 "Informazioni da trasmettere per l'esclusione del personale dal novero dei *Risk Takers*", del Capitolo 2, Titolo IV, Parte Prima del "XXV aggiornamento della Circolare Banca d'Italia".

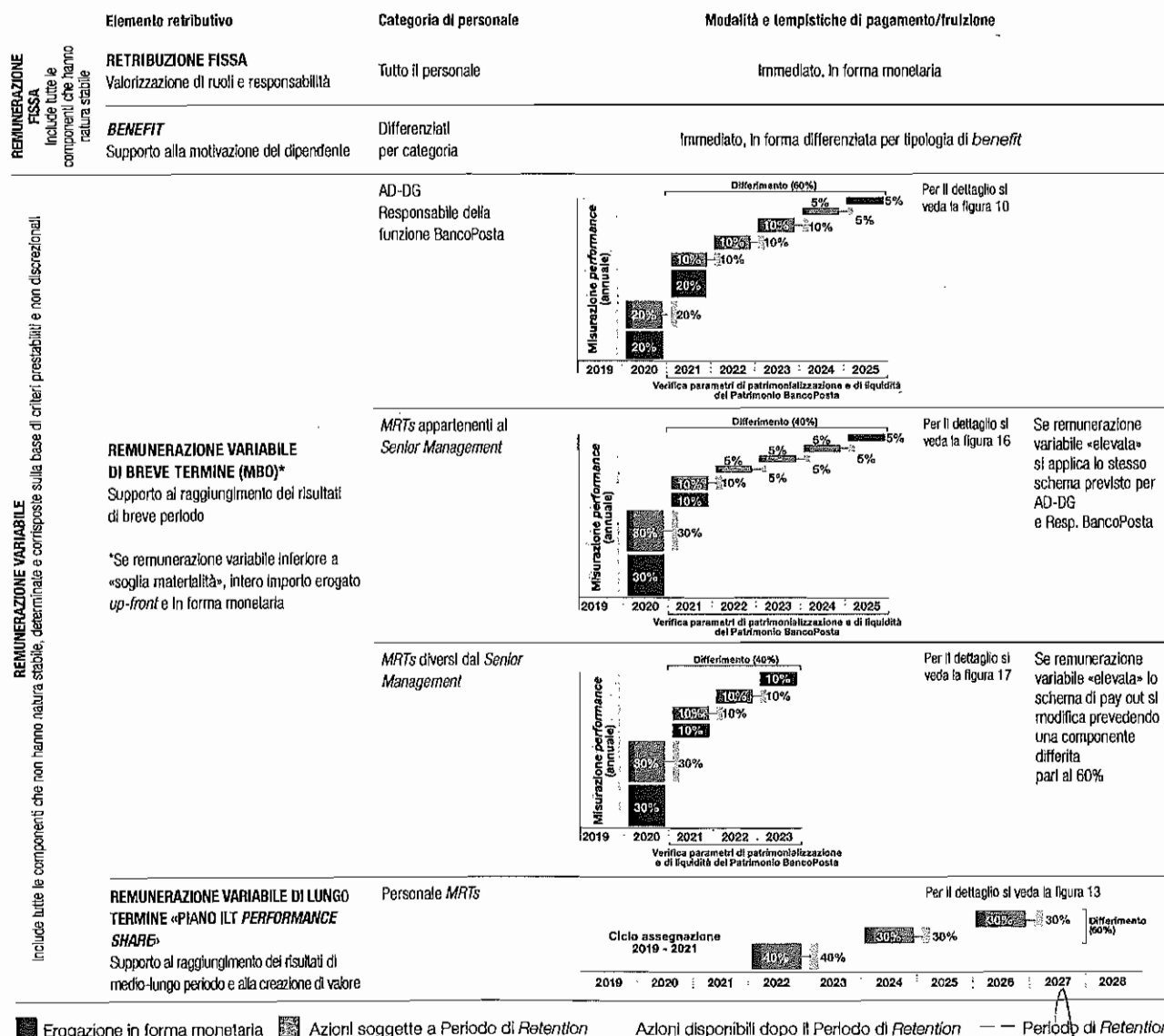
3. Elementi della politica di remunerazione e incentivazione

3.1 Componenti della remunerazione del Personale più rilevante

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

La figura seguente sintetizza le principali componenti della remunerazione del Personale più rilevante appartenente alla funzione BancoPosta.

FIGURA 2. SCHEMA COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE APPARTENENTE ALLA FUNZIONE BANCOPOSTA



■ Erogazione in forma monetaria ■ Azioni soggette a Periodo di Retention — Azioni disponibili dopo il Periodo di Retention - - - Periodo di Retention

1603

[Handwritten signature]

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, di natura stabile e definita sulla base di criteri prestabiliti, è costituita da una componente monetaria ("retribuzione fissa") e da una componente "in natura" ("benefit").

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. In termini di retribuzione fissa, BancoPosta prende, di norma, a riferimento la mediana del mercato per lo specifico ruolo e/o per il livello di complessità delle responsabilità attribuite. Si ricorda che periodicamente BancoPosta monitora l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

Posto che l'approvazione delle "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione 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 dall'*HR Business Partner* BancoPosta, sentito il Responsabile della funzione BancoPosta e coerentemente con le previsioni della funzione Risorse Umane e Organizzazione di Poste Italiane.

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.

La remunerazione variabile è direttamente collegata alle *performance* aziendali nonché a quelle individuali del personale, tenuto conto dei rischi assunti nel corso dell'attività (può quindi ridursi sensibilmente, fino ad azzerarsi); la 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* e misurata tenendo conto del livello di rischio assunto e deve essere 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, 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*", interamente in Azioni, è focalizzato su obiettivi di redditività e di ritorno per gli azionisti, su un orizzonte temporale di 3 anni, volti a massimizzare l'*execution* delle direttrici del Piano Strategico, rispettivamente nel triennio 2019-2021 per il primo ciclo e 2020-2022 per il secondo ciclo.
 - "Piano ILT *Deliver 2022*", piano monetario su cinque anni o triennale in parte monetario e in parte in strumenti finanziari, assegnato nel 2018.
 - Resta inteso che, nell'ambito della componente variabile di lungo termine permangono il secondo e il terzo/ultimo ciclo di assegnazione del "Piano ILT *Phantom Stock*" attivato nel 2016, assegnati rispettivamente nel 2017 e nel 2018 (per i relativi dettagli, in aggiunta alla verifica dei risultati del ciclo di assegnazione 2016, giunto a maturazione il 31/12/2018, si rimanda al paragrafo 5.2 "Informativa *ex post*" del presente Allegato).

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 più recente rapporto pubblicato dall'EBA – pari a 424.809 euro). Tale valore, infatti, è inferiore al valore corrispondente a 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti di BancoPosta. Tale valutazione verrà ripetuta almeno ogni 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 nel paragrafo 4.7.

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. Non sono soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile. 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.

Le gratifiche *Una Tantum* sono consentite in casi eccezionali e limitate esclusivamente a situazioni specifiche quali la guida di progetti rilevanti, il raggiungimento di risultati straordinari o a fini del mantenimento in azienda di professionalità chiave. Non sono riconosciute agli Amministratori e ai Dirigenti con responsabilità strategiche. Tali compensi devono essere conformi alle disposizioni normative vigenti (a titolo esemplificativo e non esaustivo, incidenza sul rapporto retribuzione variabile/fisso) e alle presenti "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta".

1605






4. I sistemi di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta

I sistemi di remunerazione e incentivazione di seguito descritti per Amministratori non investiti di particolari cariche, Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Direttore Generale e Collegio Sindacale coincidono con quanto descritto nella Relazione sulla remunerazione 2019 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 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 nomina¹. Si ricorda, infine, che lo statuto della Società prevede che il Consiglio di Amministrazione abbia la responsabilità di definire il pacchetto retributivo degli Amministratori investiti di particolari cariche, ex art. 2389, comma 3, c.c. su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale.

Resta inteso che, coerentemente con le previsioni di legge, gli Amministratori investiti di particolari cariche si astengono dalle votazioni che riguardano le decisioni sui propri compensi oltre ad assentarsi dal confronto consiliare in merito.

È esclusiva responsabilità dell'Assemblea ordinaria di Poste Italiane approvare le "Linee Guida sulle politiche 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:

- Amministratori non investiti di particolari cariche;
- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- Collegio Sindacale;
- personale più rilevante;
- funzioni aziendali di controllo;
- restante personale di BancoPosta.

4.1 Il Consiglio di Amministrazione

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

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















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

1. Per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, il Direttore Generale, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e i Dirigenti e i dipendenti con funzioni manageriali o di supervisione è riconosciuta una polizza assicurativa infortuni extra professionali e D&O.

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

Di seguito l'articolazione delle cariche societarie alla data di approvazione delle presenti Linee Guida:

FIGURA 3. COMPOSIZIONE C.D.A. E COMITATI ASSEMBLEARI

CARICA	NOME E COGNOME	Comitato Remunerazioni	Comitato Nomine e Corporate Governance	Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati
Consigliere	Giovanni Azzone^{1,2}				
Consigliere	Carlo Cerami^{1,2}				
Consigliere	Antonella Guglielmetti^{1,2}				
Consigliere	Francesca Isgrò^{1,2}				
Consigliere	Mimi Kung^{1,2}				
Consigliere	Roberto Rao^{1,2}				
Consigliere	Roberto Rossi^{1,2}				

Amministratori investiti di particolari cariche

PRESIDENTE AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE
 Maria Blanca Farina¹ Matteo Del Fante

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



1607



4.1.1 Amministratori non investiti di particolari cariche

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

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

I compensi aggiuntivi per i componenti dei Comitati endoconsiliari, deliberati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato Remunerazioni, sono pari a:

FIGURA 4. COMPENSI COMITATI ENDOCONSILIARI

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

4.1.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione

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

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

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

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

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

4.1.3 Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD-DG)

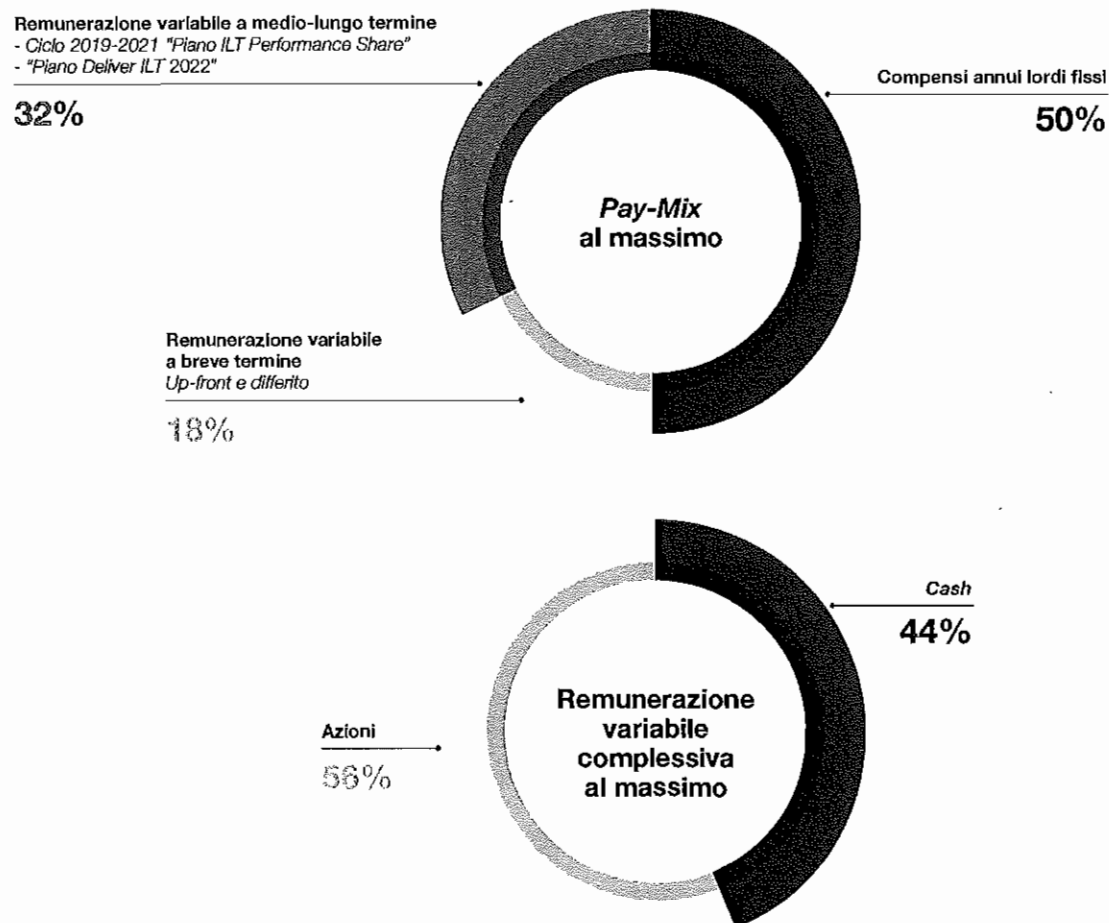
La remunerazione dell'AD-DG è composta da una componente fissa, una componente variabile a breve termine e una componente variabile di medio-lungo termine.

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale viene confermato, anche nel 2019, il mantenimento della componente variabile all'interno dell'incidenza massima 1:1 rispetto alla componente fissa. Si ricorda infatti che i compensi annui lordi fissi sono pari a 1.255.000 euro e che il valore dei sistemi di incentivazione complessivi (sia a breve sia a medio-lungo termine) si può attestare al massimo al medesimo ammontare.

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

Alla luce di tali elementi, si evidenzia di seguito il *Pay-Mix* dell'AD-DG per il 2019, nell'ipotesi di conseguimento dei risultati al massimo ("Pay-Mix AD-DG al massimo"):

FIGURA 5. PAY-MIX AD-DG AL MASSIMO



L'incidenza della remunerazione variabile sulla componente fissa, anche per il 2019, è definita entro il limite del rapporto 1:1

1609

Si ricorda che solo il 20% della remunerazione variabile a breve termine è erogabile in forma monetaria *up-front* nel 2020.

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 - e considerando il valore dell'intero ciclo per il "Piano ILT *Performance Share*" e il valore annualizzato con riferimento al "Piano ILT *Deliver 2022*".

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

Compensi annui lordi fissi

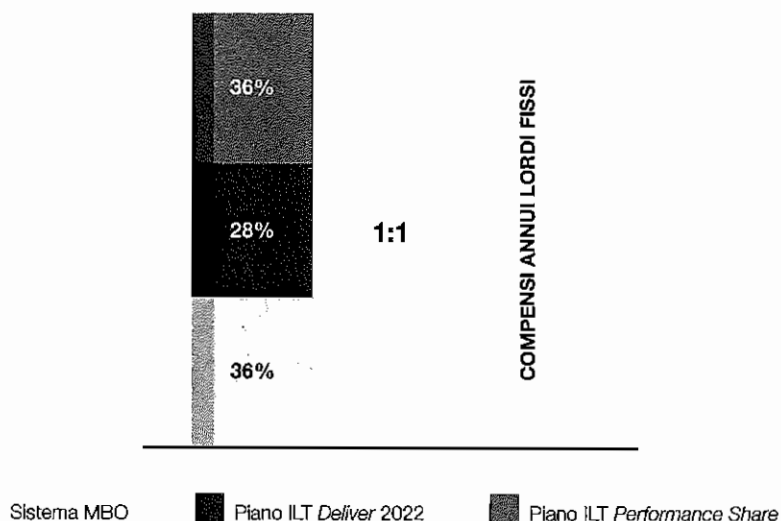
I compensi annui lordi fissi dell'AD-DG, pari a 1.255.000 euro, sono costituiti da componenti relative al rapporto di amministrazione e al rapporto dirigenziale in qualità di Direttore Generale².

Remunerazione variabile

La remunerazione variabile, riconosciuta con riferimento al rapporto dirigenziale in qualità di Direttore Generale, è composta dal sistema d'incentivazione variabile a breve termine ("MBO"), dal "Piano ILT *Performance Share*" e dal "Piano ILT *Deliver 2022*" (quest'ultimo assegnato nel 2018).

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, coerentemente con gli obiettivi definiti nel Piano Strategico "*Deliver 2022*" e con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio declinato nel *Risk Appetite Framework* del Patrimonio BancoPosta ("*RAF*" o "*Risk Appetite Framework*"). Una componente del "Piano ILT *Deliver 2022*" è differita ed è inoltre soggetta all'inclusione di Poste Italiane in indici di sostenibilità riconosciuti a livello internazionale.

FIGURA 6. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE AL MASSIMO DELL'AD-DG



Il nuovo "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. A tale riguardo si fa presente che i piani di incentivazione a lungo termine ("Piano ILT *Deliver 2022*" e "Piano ILT *Performance Share*") sono sottoposti a meccanismi di differimento *retention* e/o *lock-up*.

2. 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").

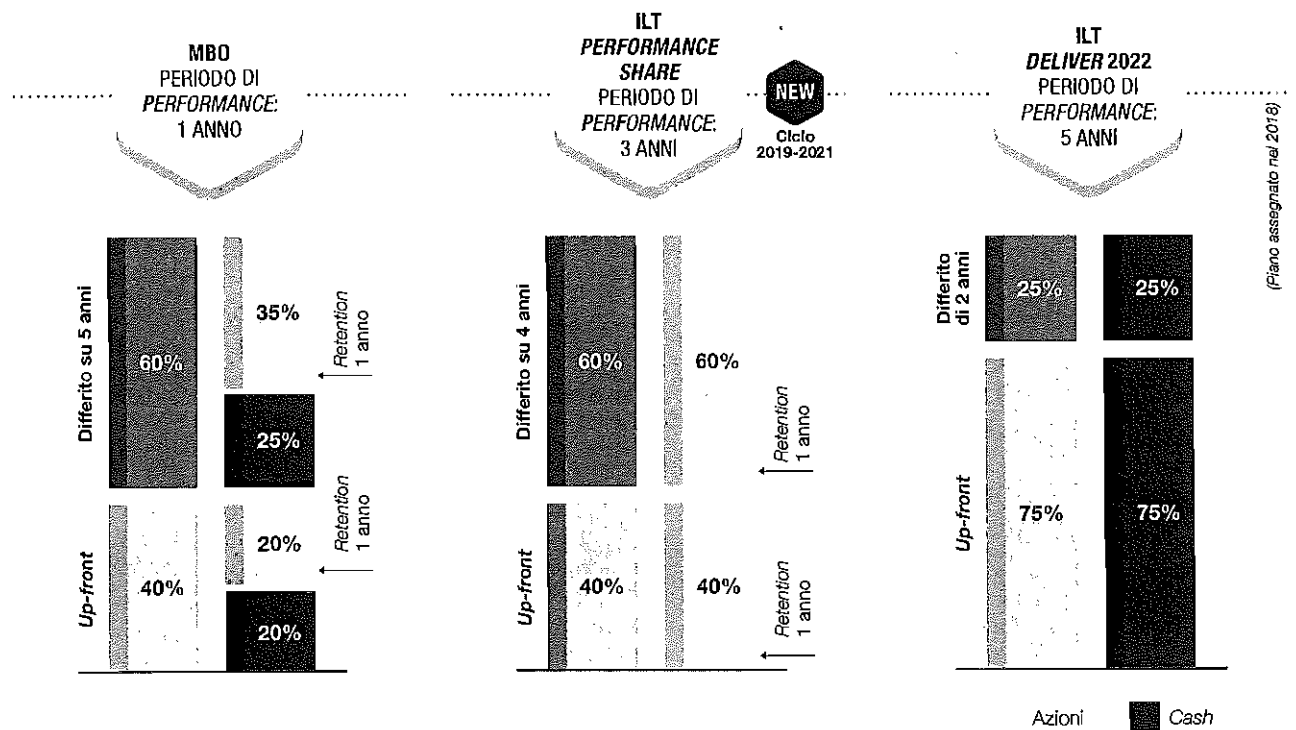
1620

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

La remunerazione variabile è sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *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.

L'AD-DG è incluso nel Personale più rilevante nell'ambito del perimetro di applicazione delle "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2019" e la sua struttura remunerativa prevede il contenimento della remunerazione variabile complessiva nell'ambito del rapporto 1:1, 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 7. 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 con l'astensione dell'AD-DG stesso.

16/11

[Handwritten signature]

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 erogabile, soggetto alle regole di seguito illustrate, potrà essere al massimo pari a 450.000 euro.

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 di accesso al sistema "MBO" sono integrate con le seguenti previsioni:

FIGURA 8. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO AL SISTEMA "MBO" AD-DG

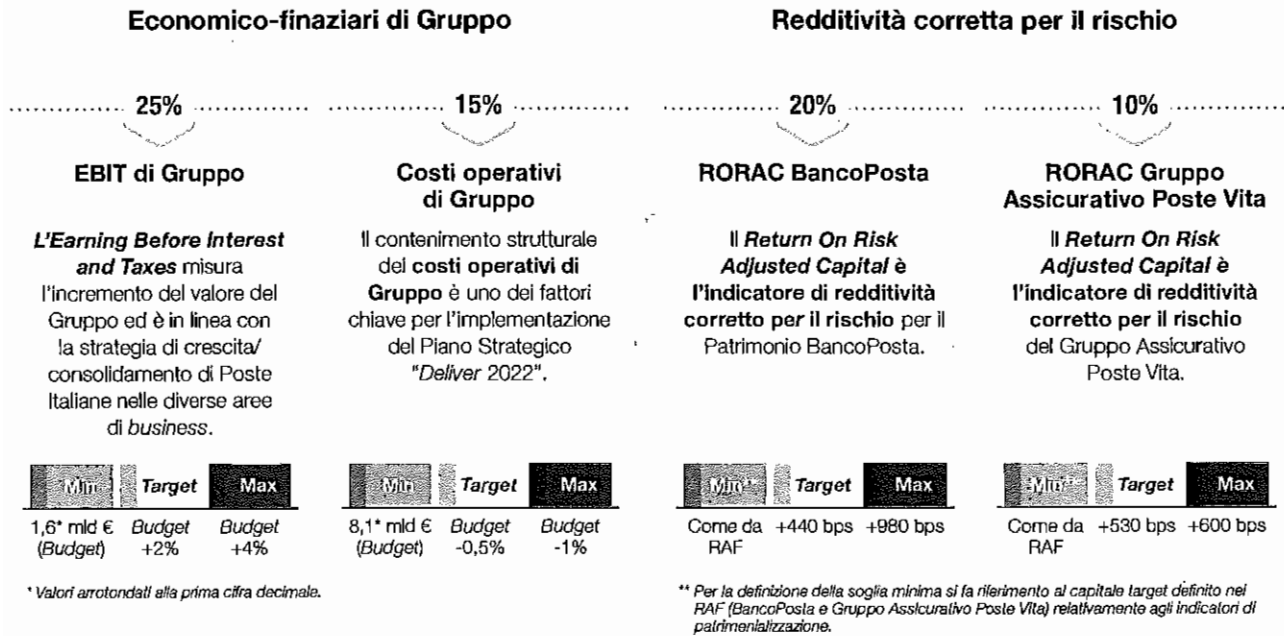
Condizione cancello	Condizioni di accesso
EBIT di Gruppo	Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: CET 1
	Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: LCR
	Solvency ratio Gruppo assicurativo Poste Vita

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

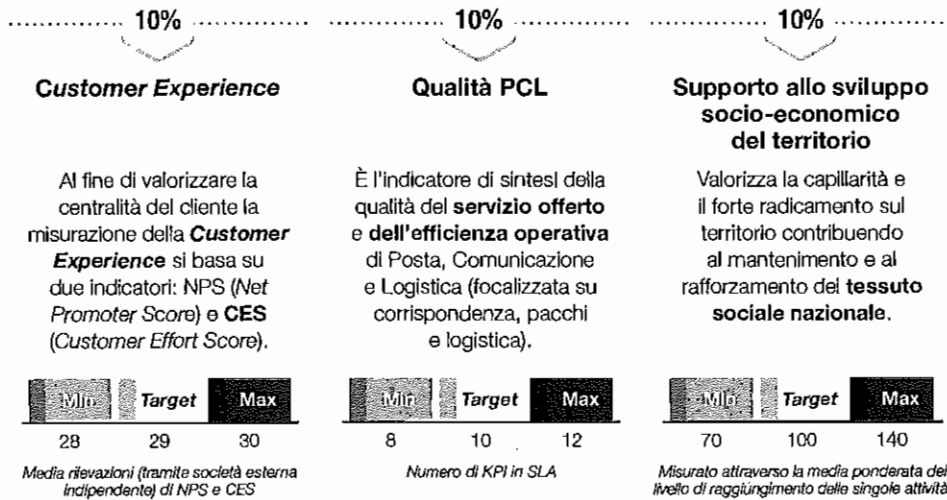
Obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance 2019 sono declinati coerentemente con le direttrici del Piano Strategico "Deliver 2022":

FIGURA 9. OBIETTIVI DI PERFORMANCE SISTEMA "MBO" 2019 AD-DG



Sostenibilità

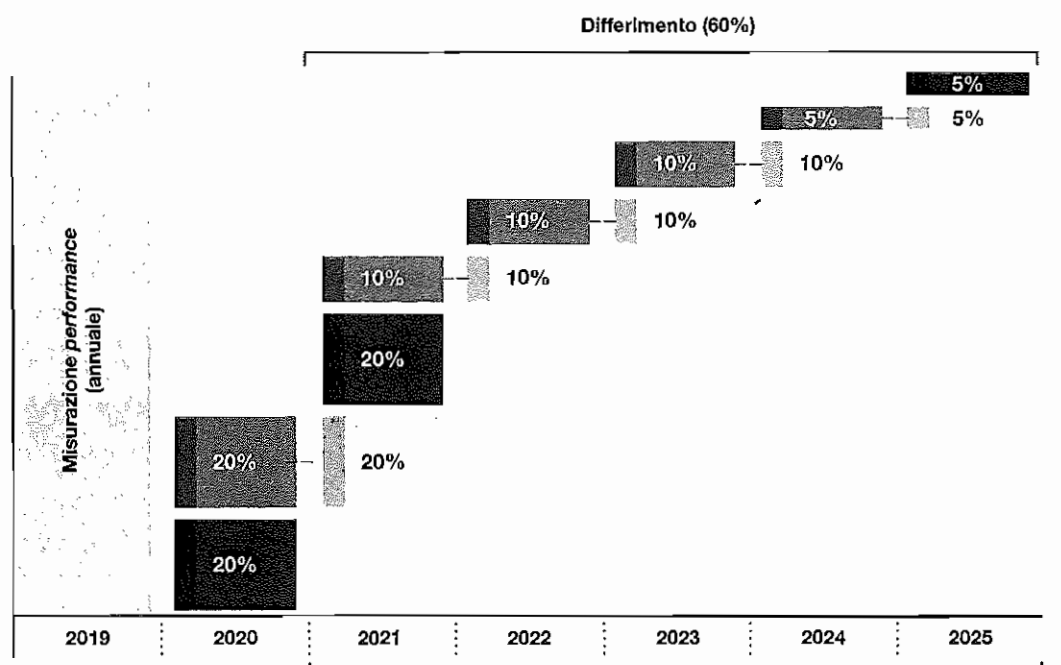


1613

Modalità di erogazione

L'erogazione dell'incentivo relativo al sistema "MBO" è correlata al conseguimento dei risultati effettivi e duraturi e avviene prevedendo il differimento del 60% della remunerazione variabile, attribuita su un orizzonte temporale di 5 anni (*pro rata*), e l'erogazione per il 45% in forma monetaria e per il 55% in Azioni ordinarie di Poste Italiane, come illustrato nella seguente figura:

FIGURA 10. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA "MBO" PER AD-DG



Verifica parametri di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta

- Incentivo attribuito
- Erogazione in forma monetaria
- Periodo di Retention
- Azioni soggette a Periodo di Retention (1 anno sia quota *up-front* sia quota differita)
- Azioni disponibili dopo il Periodo di Retention

Le Azioni sono sottoposte 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 del periodo di *retention*.

Si sottolinea che, stante l'utilizzo di strumenti finanziari, la Società sottoporrà all'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2019 l'approvazione del Documento Informativo "Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari", ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

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 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**", le cui specificità sono illustrate nel paragrafo seguente. Il "**Piano ILT Performance Share**", basato interamente su Azioni ordinarie di Poste Italiane, prevede obiettivi di redditività e di ritorno per gli azionisti, su un orizzonte temporale di 3 anni, volti a massimizzare l'*execution* delle direttrici del Piano Strategico, rispettivamente nel triennio 2019-2021, per il primo ciclo, e 2020-2022 per il secondo ciclo, in coerenza con la rischiosità prospettica governata nel *Risk Appetite Framework*.

Il "**Piano ILT Performance Share**" integra l'incentivazione a lungo termine, del "**Piano ILT Deliver 2022**" attivato e assegnato 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, su un orizzonte temporale di cinque anni. Resta inteso che, nell'ambito della componente variabile a lungo termine dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, permangono il secondo e il terzo/ultimo ciclo di assegnazione del "**Piano ILT Phantom Stock**" (attivato nel 2016), assegnati rispettivamente nel 2017 e nel 2018.

Piano ILT Performance Share, Ciclo 2019 – 2021

Il "**Piano ILT Performance Share**", in un'ottica di maggiore allineamento alle migliori prassi di mercato, introduce alcuni importanti elementi di novità, quali:

- l'erogazione dell'incentivo in **Azioni ordinarie di Poste Italiane**;
- l'utilizzo del "**Total Shareholder Return relativo**" ("**rTSR**") con diversi livelli di raggiungimento a fronte del posizionamento 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 4 anni e in aggiunta la previsione di un anno di **retention**, sia sulla quota *up-front* che sulle quote differite;
- il **mantenimento del 50% delle Azioni disponibili derivanti dal "Piano ILT Performance Share"** per l'intera durata del mandato/rapporto.

Il "**Piano ILT Performance Share**", in continuità con il "**Piano ILT Phantom Stock**", è un piano *rolling*, articolato in 2 cicli di assegnazione (2019–2021 e 2020–2022). Entrambi i cicli prevedono l'assegnazione di Azioni ordinarie di Poste Italiane al termine del periodo di *performance* triennale. Si fa presente che per il primo ciclo l'importo assegnato, soggetto alle regole di seguito illustrate, potrà essere pari al massimo a 450.000 euro.

Condizione cancello e condizioni di accesso

Il "**Piano ILT Performance Share**" 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, già descritta, anche le seguenti condizioni di accesso che devono essere tutte contemporaneamente verificate al fine di accedere all'incentivo:

FIGURA 11. CONDIZIONE CANCELO E CONDIZIONI DI ACCESSO AL "PIANO ILT PERFORMANCE SHARE" PER AD-DG

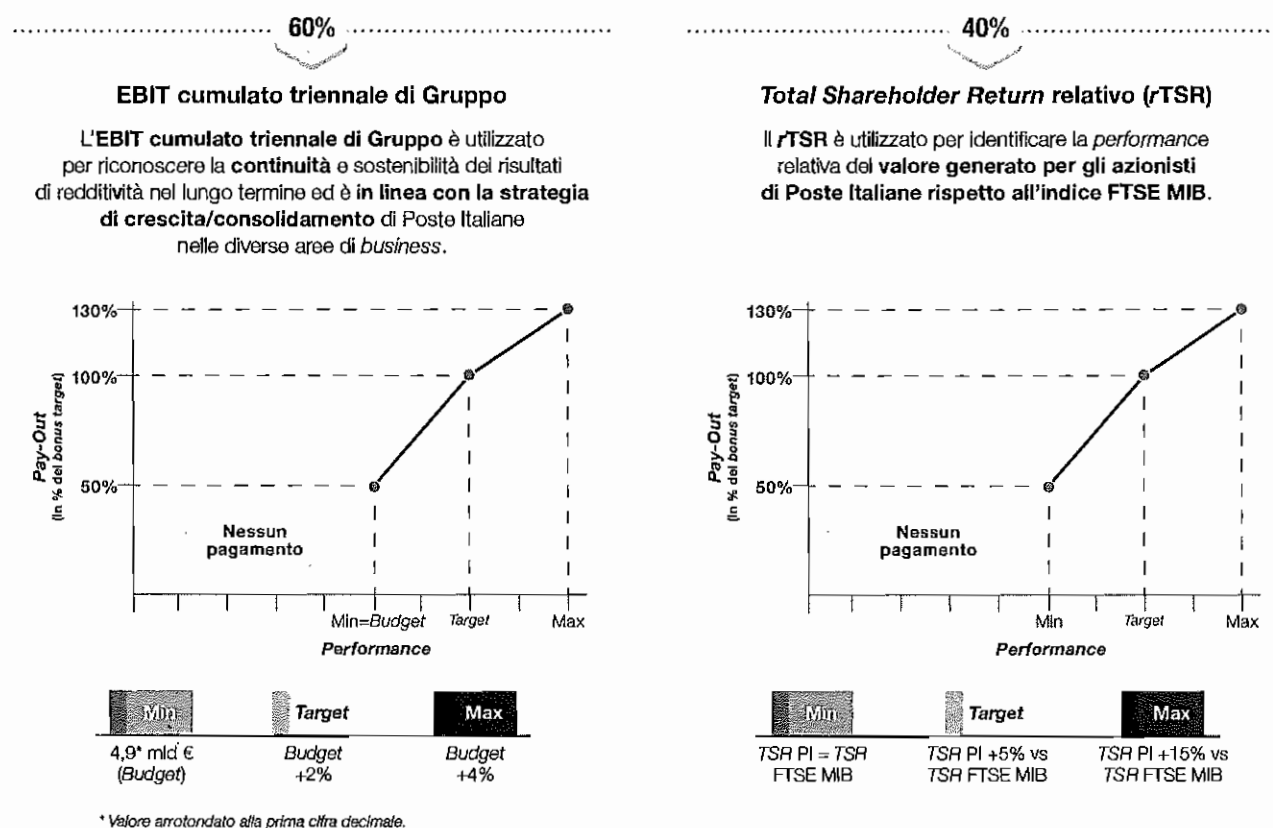
<p>Condizione cancello</p> <p>EBIT di Gruppo cumulato triennale</p>	<p>Condizioni di accesso</p> <p>Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: CET 1</p> <hr/> <p>Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: LCR</p> <hr/> <p>Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta: RORAC</p>
--	---

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* ("RAF") del Patrimonio BancoPosta coerentemente con le previsioni regolamentari in materia.

Obiettivi di performance

Gli obiettivi di *performance* per il ciclo di assegnazione 2019-2021 del "Piano ILT Performance Share" sono di seguito illustrati:

FIGURA 12. OBIETTIVI DI PERFORMANCE E PESI "PIANO ILT PERFORMANCE SHARE" PER AD-DG



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 del 50%.

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.

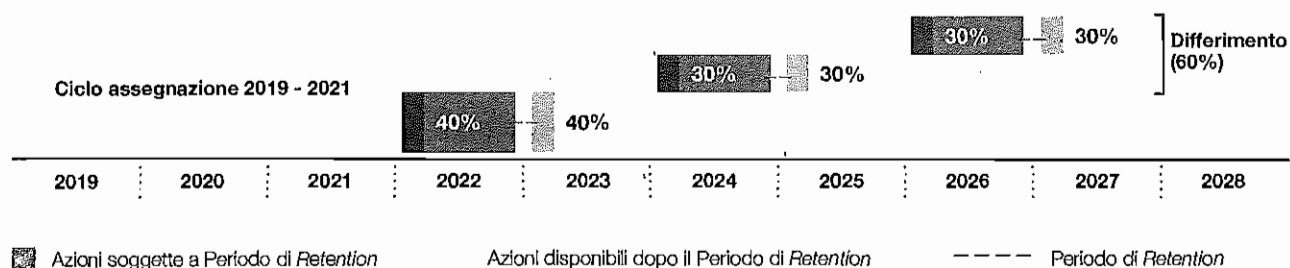
166

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. Le Azioni maturate vengono attribuite:

- per il 40% (quota *up-front*), al termine del periodo di *performance*;
- per il 60% in due quote (pari, entrambe, al 30% delle Azioni complessivamente maturate) differite rispettivamente di 2 e di 4 anni.

FIGURA 13. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL "PIANO ILT *PERFORMANCE SHARE*" PER L'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 4 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 la verifica della sussistenza del livello *risk appetite* delle condizioni di adeguatezza patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta.

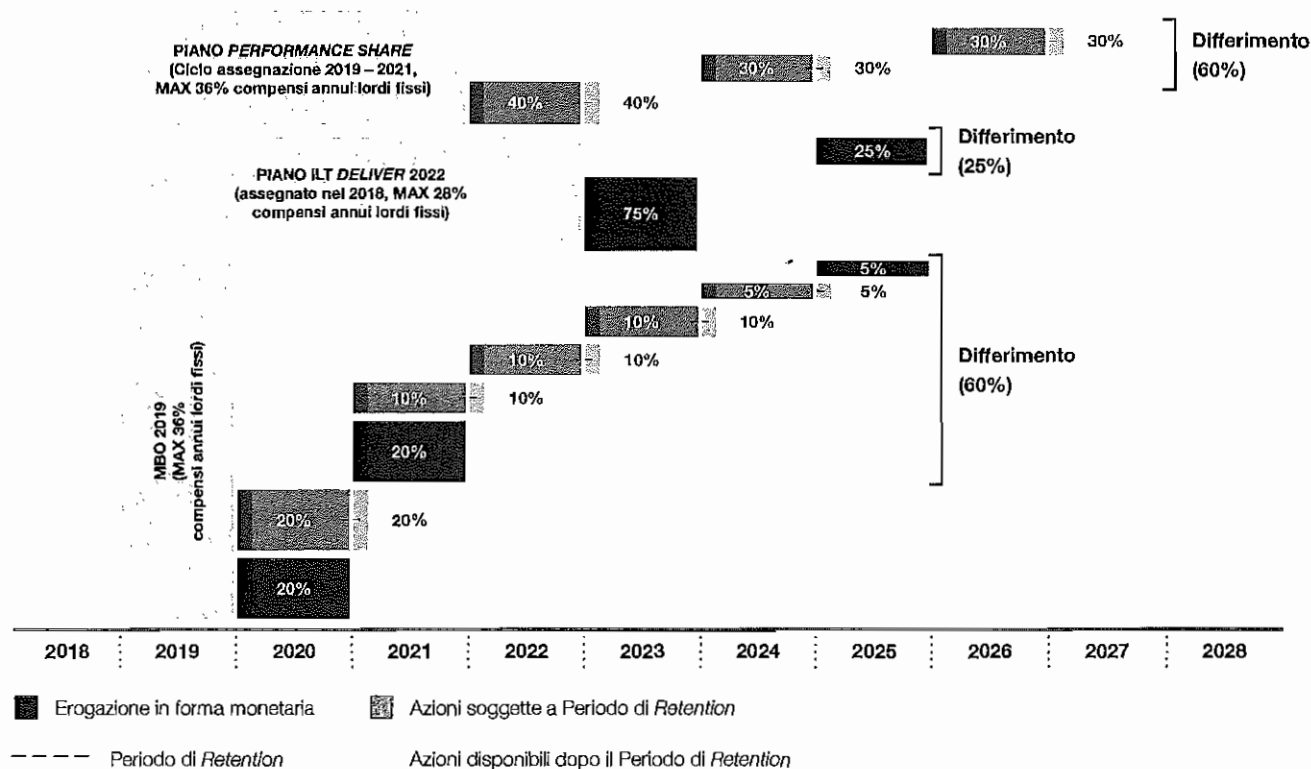
Al termine dei periodi di differimento e dei periodi di *retention* sulle quote differite verrà invece verificata, la sussistenza del livello *risk tolerance* delle condizioni di adeguatezza patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio del Patrimonio BancoPosta.

167

[Firma]

Sintesi dei sistemi d'incentivazione a breve termine e medio-lungo termine 2019

FIGURA 14. PAY-OUT REMUNERAZIONE VARIABILE AD-DG



I sistemi si sviluppano su un orizzonte temporale che arriva fino al 2027, inclusivo dei periodi di *performance*, differimento e *retention*. A fronte delle *performance* conseguite, infatti, meno del 10% della remunerazione variabile di riferimento per il 2019 viene effettivamente erogata nel 2020, a valle dell'approvazione del Bilancio di Esercizio 2019, mentre la restante parte è distribuita nel tempo.

Pagamenti per la conclusione del rapporto

In coerenza con le prassi di riferimento e con le politiche della Società, 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.

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.

1618

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 solo a fronte della sottoscrizione di un accordo che contempri 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.

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 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 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 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 sulle politiche di remunerazione e incentivazione.

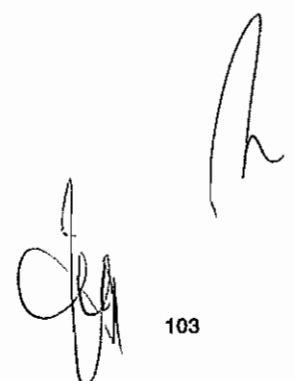
4.2 Collegio Sindacale

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 del 28 maggio 2019, 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, al momento, 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.



1619

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.

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.

Rispetto della propensione al rischio

Le condizioni richieste dalla normativa vigente sono collegate ai principi di sostenibilità finanziaria della componente variabile dei compensi e rappresentate, quindi, dalla verifica della "qualità" dei risultati reddituali *risk adjusted* raggiunti e della coerenza con i livelli 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 15. RISPETTO DELLA PROPENSIONE AL RISCHIO

Adeguatezza patrimoniale <i>Common Equity Tier 1</i>	Livello di <i>risk tolerance</i> approvato nel <i>Risk Appetite Framework (RAF)</i> del Patrimonio BancoPosta da parte del Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane
Liquidità Operativa <i>Liquidity Coverage Ratio</i>	Livello di <i>risk tolerance</i> approvato nel <i>Risk Appetite Framework (RAF)</i> del Patrimonio BancoPosta da parte del Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane

Condizioni individuali

Verificato il *performance gate* e il rispetto della propensione al rischio, 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 decurtato (fino a essere azzerato) in relazione al grado di adeguatezza della prestazione individuale nel suo complesso, rilevata nel sistema annuale di valutazione delle prestazioni.

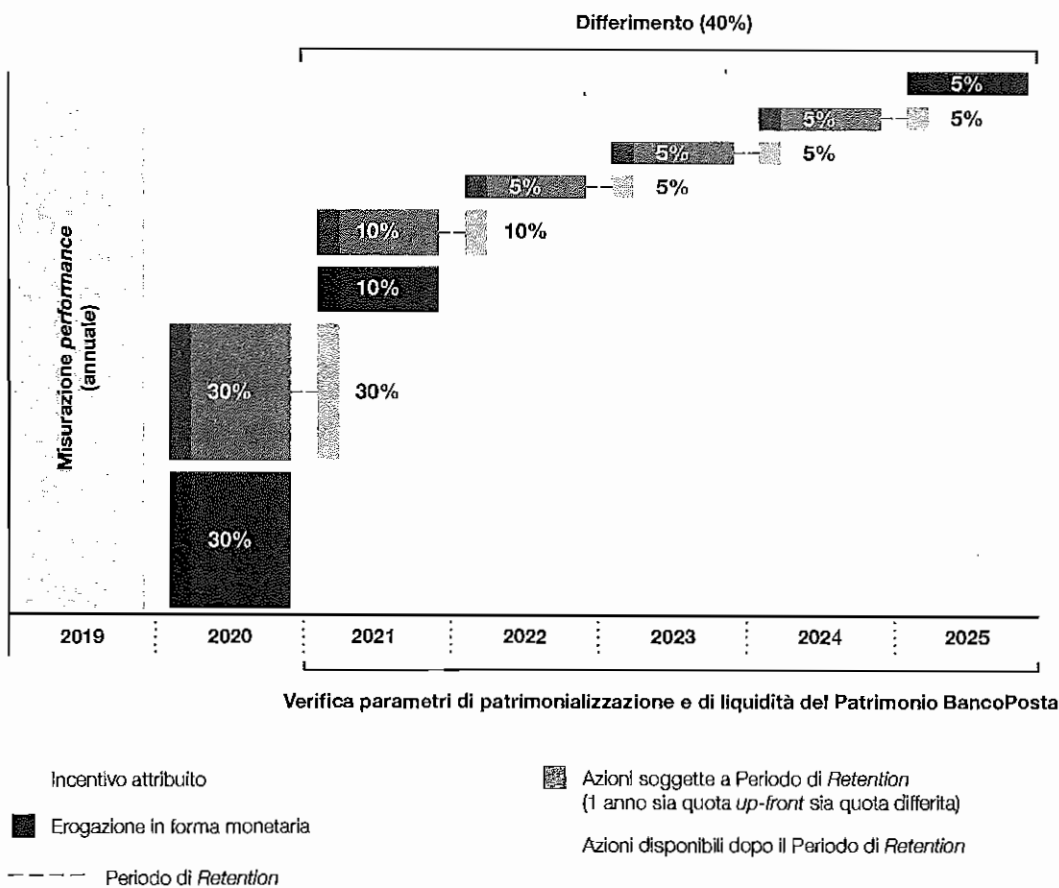
Modalità di erogazione

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 di un periodo di differimento, prevedendo una corresponsione in forma monetaria e in 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 (si veda Figura 10 del presente documento).

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 Azioni ordinarie di Poste Italiane secondo il seguente schema:

FIGURA 16. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA "MBO" PER MRTs APPARTENENTI AL *SENIOR MANAGEMENT* (REMUNERAZIONE VARIABILE INFERIORE ALL'IMPORTO PARTICOLARMENTE ELEVATO)

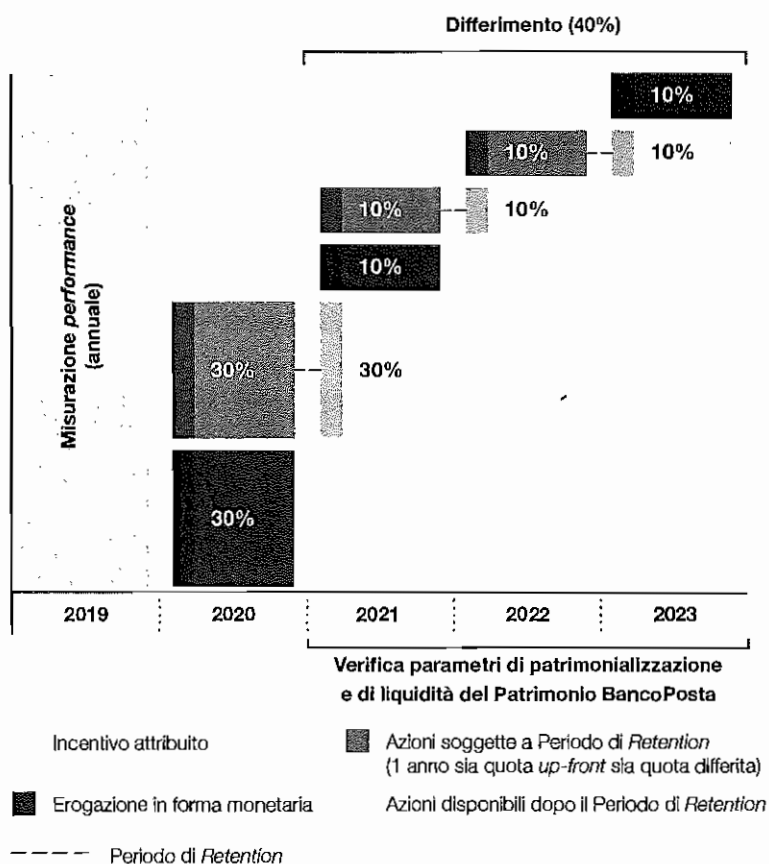


In caso di importo di remunerazione variabile particolarmente elevato – così come definito all'interno del presente documento, ovvero superiore a 424.809 euro (inclusi eventuali incentivi di medio-lungo termine computati pro-quota) – lo schema di *pay-out* si modifica prevedendo una componente differita pari al 60%, con articolazione in linea con quella prevista per l'AD-DG e per il Responsabile BancoPosta.

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 3 anni; sia la quota *up-front* sia la quota differita saranno erogate per il 50% in Azioni ordinarie di Poste Italiane secondo il seguente schema:

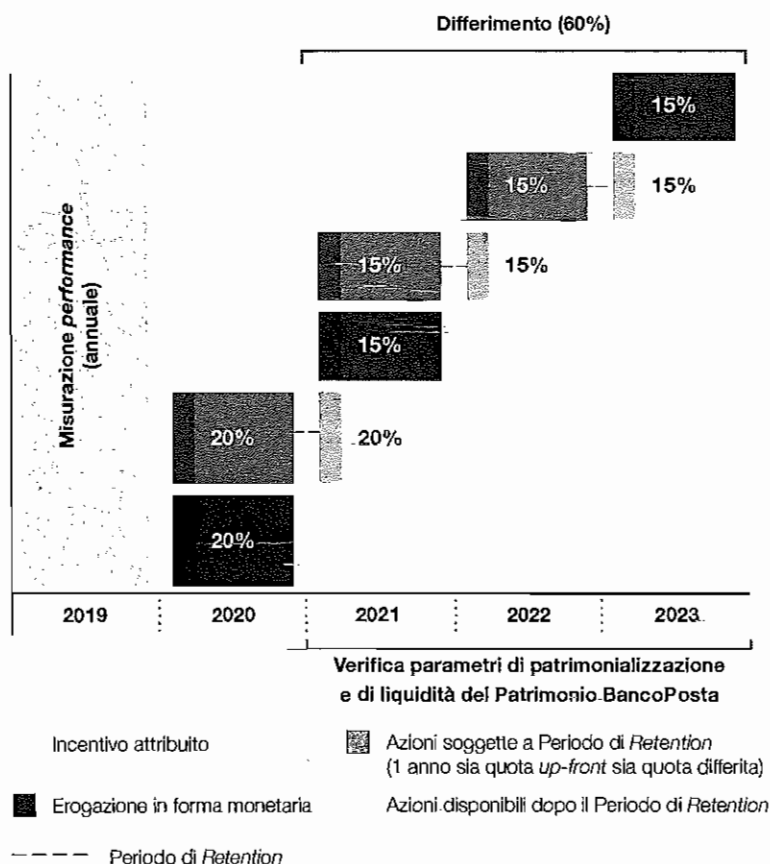
[Firma]

FIGURA 17. 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 424.809 euro (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 3 anni; sia la quota up-front sia la quota differita saranno erogate per il 50% in Azioni ordinarie di Poste Italiane secondo il seguente schema:

FIGURA 18. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA “MBO” PER MRTs NON APPARTENENTI AL SENIOR MANAGEMENT (REMUNERAZIONE VARIABILE SUPERIORE ALL'IMPORTO PARTICOLARMENTE ELEVATO)



Per le quote in 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 saranno applicate per remunerazioni variabili d'importo superiore a 50.000 euro (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 evidenzia che, stante l'utilizzo di strumenti finanziari, il Patrimonio BancoPosta sottoporrà all'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2019 l'approvazione del Documento Informativo "Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari" redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

Sistemi d'incentivazione a medio-lungo termine (ILT)³

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*" (Ciclo 2019 – 2021);
- "Piano ILT *Deliver 2022*" approvato e assegnato 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 sistema d'incentivazione a lungo termine "Piano ILT *Deliver 2022*" prevede un'unica assegnazione e, al conseguimento degli obiettivi di *performance* verificati su un orizzonte temporale di norma quinquennale⁴ (2018-2022), l'attribuzione di un ammontare in forma monetaria.

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 e il terzo/ultimo ciclo, assegnati rispettivamente nel 2017 e nel 2018, del "Piano ILT *Phantom Stock*" attivato nel 2016.

Il "Piano ILT *Performance Share*" 2019-2021 prevede, in linea con quanto già indicato per l'AD-DG, l'attribuzione di Azioni ai beneficiari appartenenti al Personale più rilevante al termine del periodo di *performance*. Il numero massimo di 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*" assume le medesime caratteristiche già descritte per l'AD-DG (condizione cancello, condizioni di accesso, obiettivi di *performance* e modalità di erogazione).

Poste Italiane sottoporrà all'Assemblea degli azionisti del 28 maggio 2019 l'approvazione del Documento Informativo "Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari", redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

4.4 Personale più rilevante appartenente alle funzioni aziendali di controllo

Le funzioni di controllo sono *Risk Management*, *Compliance* e *Revisione Interna*. Coerentemente con quanto illustrato nel "XXV aggiornamento della Circolare Banca d'Italia", il personale della funzione *HR Business Partner* non sarà più soggetto al limite di 1/3 al rapporto variabile/fisso, applicabile al Personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo.

Al Personale più rilevante delle funzioni di controllo vengono riconosciuti:

- i. remunerazione fissa di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto;
- ii. meccanismi d'incentivazione a breve termine coerenti con i compiti assegnati, attribuendo obiettivi qualitativi e indipendenti dai risultati conseguiti dalla Società e dal Patrimonio BancoPosta (fatta salva l'applicazione delle condizioni di attivazione); il costante supporto nello sviluppo di una forte e sostenibile cultura della conformità e gestione del rischio e il raggiungimento degli obiettivi progettuali nelle materie di competenza, sono i principali obiettivi assegnati al personale appartenente alle funzioni di controllo nell'ambito del sistema d'incentivazione a breve termine ("MBO");

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

4. Per i beneficiari che non siano stati destinatari del "Piano ILT *Phantom Stock*" (ciclo 2018-2020), il "Piano ILT *Deliver*" è stato declinato su un orizzonte temporale triennale, prevedendo il differimento del 25% per un periodo di due anni. Gli obiettivi di *performance* sono definiti incentivando il conseguimento dell'EBIT di Gruppo (peso 60%) e il contenimento del Costo del Lavoro (peso 40%). Per maggiori dettagli si rimanda al Documento Informativo approvato dall'Assemblea degli azionisti del 29 maggio 2018.

Il "Piano ILT *Deliver*" quinquennale assume le medesime caratteristiche, inclusi gli obiettivi di *performance*, già descritti per l'AD-DG.

- iii. remunerazioni variabili che incidono sulla remunerazione complessiva in misura inferiore rispetto alla regola generale prevista per il Personale più rilevante; pertanto, il rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione per il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo non può eccedere il limite di un terzo.

In relazione ai sistemi d'incentivazione a 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").

Pur non essendo più soggetti al limite di un terzo con riferimento all'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla retribuzione fissa, i sistemi di incentivazione dell'*HR Business Partner* sono soggetti a condizioni cancello e di accesso, correlati ai compiti assegnati e alle specificità di funzione, e indipendenti da indicatori economico-finanziari del Patrimonio BancoPosta.

4.5 Pagamenti per la conclusione del rapporto

In coerenza con le prassi di riferimento e con le politiche della Società, 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 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, per quanto riguarda il Personale più rilevante gli importi vengono determinati sulla base della seguente formula predefinita:

- 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 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*.

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 previste per la remunerazione variabile a breve termine per quanto attiene le modalità di differimento, il pagamento in azioni e la verifica dei livelli di *risk tolerance* dei parametri di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta.

Pertanto, 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 Azioni ordinarie di Poste Italiane, sottoposte a un vincolo di *retention* di un anno; tale quota è sottoposta alla verifica dei livelli di *risk tolerance* dei parametri 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 Azioni ordinarie di Poste Italiane, in linea con lo schema previsto per la remunerazione variabile annuale, sottoposte a un vincolo di *retention* di un anno;
- l'erogazione delle quote differite avverrà ogni anno, a condizione che siano rispettati i livelli di *risk tolerance* dei parametri di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta; gli stessi livelli di *risk tolerance* dovranno essere rispettati anche al termine del periodo di *retention*.

Per il Personale più rilevante appartenente alla categoria del *Senior Management* è previsto che:

- 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 Azioni ordinarie di Poste Italiane, sottoposte a un vincolo di *retention* di un anno; tale quota è sottoposta alla verifica dei livelli di *risk tolerance* dei parametri 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 Azioni ordinarie di Poste Italiane, in linea con lo schema previsto per la remunerazione variabile annuale, sottoposte a un vincolo di *retention* pari a un anno;
- l'erogazione delle quote differite avverrà ogni anno, a condizione che siano rispettati i livelli di *risk tolerance* dei parametri di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta; gli stessi livelli di *risk tolerance* 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%, distribuita secondo lo schema previsto per la remunerazione variabile annuale del Responsabile BancoPosta.

Per Personale più rilevante non rientrante nella categoria del *Senior Management* è previsto che:

- 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 Azioni ordinarie di Poste Italiane, sottoposte a un vincolo di *retention* di un anno; tale quota è sottoposta alla verifica dei livelli di *risk tolerance* dei parametri 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 3 anni *pro-rata* erogata per il 50% in forma monetaria e attribuita per il restante 50% sotto forma di Azioni ordinarie di Poste Italiane, sottoposte a un vincolo di *retention* pari a un anno;
- l'erogazione delle quote differite avverrà ogni anno, a condizione che siano rispettati i livelli di *risk tolerance* dei parametri di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta; gli stessi livelli di *risk tolerance* 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%, distribuita secondo lo schema previsto per la remunerazione variabile annuale.

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 Euro 4,5 milioni determinato sulla base della retribuzione più elevata⁵ in coerenza con le "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta" 2016, 2017 e 2018. 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 *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.

Nessun importo è erogato laddove si sia verificata una o più delle fattispecie previste nel paragrafo 4.7 sui meccanismi di aggiustamento *ex post*.

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:

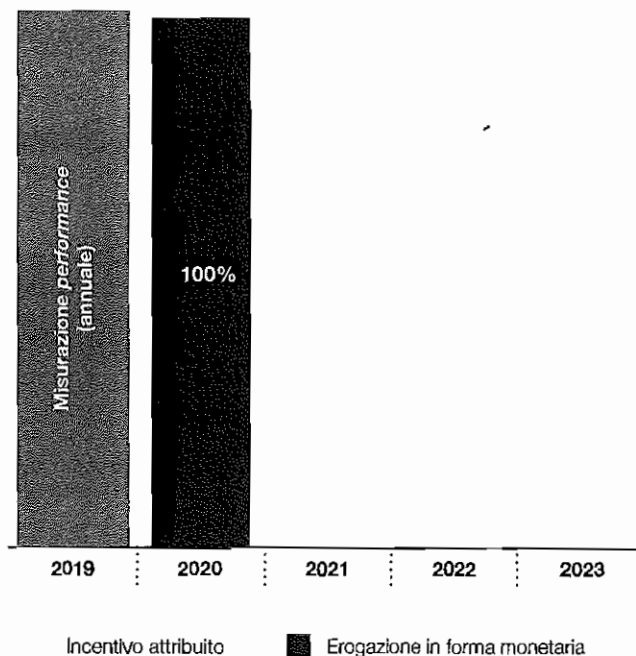
- il sistema d'incentivazione a breve termine ("MBO") è definito in linea con alcune delle caratteristiche del sistema per il Personale più rilevante descritto in precedenza, contemplando le medesime condizioni di attivazione (*performance gate*, rispetto della propensione al rischio e condizioni individuali). Non sono previsti l'utilizzo di Azioni e modalità di differimento per l'erogazione degli eventuali *bonus* maturati;
- con riferimento al premio di risultato; il CCNL demanda alla contrattazione integrativa di secondo livello la definizione del premio aziendale. Il premio aziendale è riconosciuto al raggiungimento dei risultati complessivi;

5. 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 remunerazione 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 compresa tra le quattro e le cinque annualità. Per il 2019, il valore del compenso corrisposto in occasione della risoluzione del rapporto così determinato non potrà comunque essere superiore a 4,5 milioni euro, come sopra specificato.

1627

- le gratifiche *Una Tantum* sono definite all'interno delle politiche retributive aziendali in coerenza con il *budget* e con le prassi di mercato, al fine di assicurare il rispetto dei criteri di equità interna e di sostenibilità dei costi e il confronto con i *benchmark* retributivi di mercato. Sono finalizzate a valorizzare il contributo sulla base della prestazione individuale e dei comportamenti osservati. Vengono prese in considerazione ai fini del computo della retribuzione variabile complessiva;
- i *bonus* d'ingresso sono consentiti in casi eccezionali in fase di assunzione di nuovo personale;
- i sistemi di incentivazione dedicati a specifiche figure professionali con obiettivi annuali o infrannuali collegati a *performance* individuali o di gruppo sottoposti in ogni caso al soddisfacimento dei requisiti di patrimonializzazione.

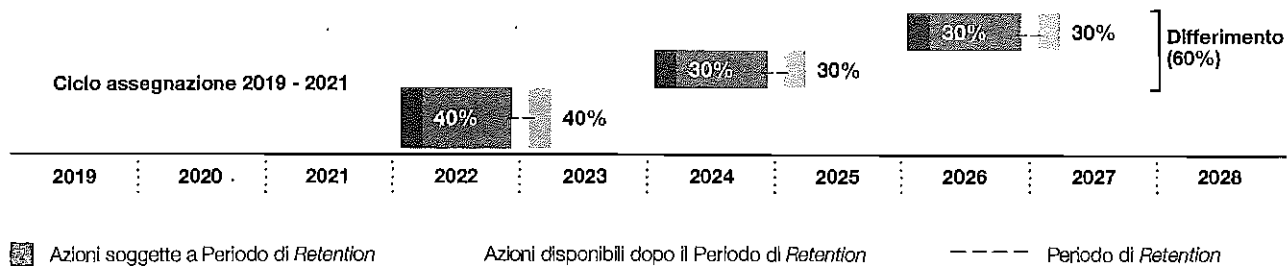
FIGURA 19. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL SISTEMA "MBO" PER IL RESTANTE PERSONALE BANCOPOSTA (NON MATERIAL RISK TAKERS)



Alcune risorse non rientranti nel perimetro del Personale più rilevante potrebbero essere destinatarie del "Piano ILT *Performance Share*".

Per questa categoria di beneficiari il "Piano ILT *Performance Share*" prevede una condizione cancello, le condizioni di accesso e degli 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 20. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL “PIANO ILT *PERFORMANCE SHARE*” 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*).

Sempre per il restante personale non incluso nel perimetro dei *Material Risk Takers*, solo per alcuni ruoli professionali, possono essere infine definiti specifici sistemi d’incentivazione che prevedono un meccanismo per obiettivi e *bonus* finalizzati a sostenere la *retention* e le *performance* elevate sotto il profilo quali-quantitativo.

4.7 Meccanismi di aggiustamento *ex ante* ed *ex post* (clausole di *malus* e *claw back*)

Allineamento al rischio *ex ante*

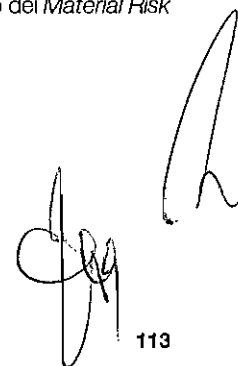
In linea con le migliori prassi di mercato e le normative di riferimento, la remunerazione variabile non è garantita, ma sottoposta al raggiungimento di prefissati livelli di *performance* unito al rispetto del profilo di rischio del Patrimonio BancoPosta, declinate nell’ambito delle condizioni cancello, delle condizioni di accesso e degli obiettivi dei diversi sistemi di incentivazione.

Componenti variabili garantite possono essere previste, 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 e non sono soggette alle norme sulla struttura della remunerazione variabile (differimenti e/o componente in strumenti finanziari). 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.

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*.


 113

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, 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. Si fa riferimento sia alle quote da erogarsi in forma monetaria sia a quelle da erogarsi in Azioni.

Tali meccanismi di *malus* comportano la riduzione fino all'azzeramento delle quote d'incentivazione differite anche 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*. Il *bonus* teorico maturato in virtù del raggiungimento degli obiettivi assegnati può essere decurtato (fino a essere azzerato) in relazione al grado di adeguatezza della prestazione individuale nel suo complesso, rilevata nel sistema annuale di valutazione delle prestazioni.

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, in aggiunta 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.

Definizioni

Ai fini del presente documento relativamente al Patrimonio BancoPosta:

- **Amministratori investiti di particolari cariche:** sono gli Amministratori che svolgono un particolare ruolo all'interno del Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane, nello specifico il Presidente e l'Amministratore Delegato e che, in base al Regolamento del Patrimonio BancoPosta, svolgono medesima funzione anche in BancoPosta
- **Assemblea degli azionisti o Assemblea dei soci:** è l'organo collegiale in cui si forma e si esprime la volontà degli azionisti di Poste Italiane. Al suo interno possono essere rappresentati (direttamente o tramite delega) tutti i titolari di diritto di voto. Dispone dei poteri attribuiti a essa dalla legge e dallo statuto. Ai sensi della Circolare 285/2013 Banca d'Italia (e successivi aggiornamenti), approva le Linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale
- **Azioni:** indica le azioni ordinarie di Poste Italiane
- **Collegio Sindacale:** è l'organo di controllo della Società, cui è attribuita la funzione di vigilare sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento, nonché sull'adeguatezza e sulla funzionalità del complessivo sistema di gestione e controllo dei rischi
- **Comitati endoconsiliari:** comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Codice di Autodisciplina e, stante la specificità dell'Azienda, allineati alla Circolare 285/2013 e successivi aggiornamenti. Sono composti da Amministratori indipendenti o, in alternativa, possono essere composti da Amministratori non esecutivi, nella maggior parte indipendenti; in tal caso il Presidente di ciascun Comitato è indipendente
- **Consiglio di Amministrazione (anche "C.d.A."):** è l'organo collegiale a cui è affidata la gestione della Società. È l'organo incaricato, tra l'altro, di approvare le linee guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione proposte dal Comitato Remunerazioni, da sottoporre in via definitiva all'Assemblea con riguardo al Patrimonio BancoPosta
- **Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari:** è una figura introdotta dalla c.d. legge sulla tutela del risparmio (legge 28 dicembre 2005, n. 262, successivamente modificata dal decreto legislativo 29 dicembre 2006, n. 303 che ha introdotto nel testo unico della finanza il nuovo articolo 154-bis)
- **Dirigenti con responsabilità strategiche (anche "DIRS"):** ai sensi del Regolamento Operazioni con parti correlate di Consob, sono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società. Rientrano in tale perimetro, di regola, tutti i Primi Riporti dell'AD-DG e il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari. Resta inteso che nel presente Allegato si fa riferimento esclusivamente al personale rientrante nel perimetro di applicazione delle "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta"
- **Disciplinari Esecutivi:** i documenti che stabiliscono l'affidamento di funzioni aziendali di BancoPosta a Poste Italiane, secondo quanto stabilito nel "Regolamento generale per l'affidamento di funzioni aziendali di BancoPosta a Poste Italiane", previsto nelle Disposizioni di Vigilanza BancoPosta emanate dalla Banca d'Italia il 27 maggio 2014
- **Disposizioni di Vigilanza:** le disposizioni emanate dalla Banca d'Italia con riferimento al Patrimonio BancoPosta
- **Funzioni di controllo:** *Compliance, Revisione Interna e Risk Management* del Patrimonio BancoPosta
- **Material Risk Takers (anche "Personale più rilevante" o "Risk Takers" o "MRTs"):** si intendono i soggetti, inclusi nel Personale rientrante nel perimetro di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione di BancoPosta, le cui attività hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, identificate dalla Società ai sensi del Regolamento Delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014 (cfr. "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2019")
- **Personale rientrante nel perimetro di applicazione delle "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta":** i componenti del Consiglio di Amministrazione (Presidente, Amministratore Delegato e Direttore Generale, Consiglieri di Amministrazione), del Collegio Sindacale, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Poste Italiane, il Responsabile della funzione BancoPosta, il personale delle funzioni di controllo di BancoPosta e il personale imputato ai centri di costo della Società, relativi alla funzione BancoPosta. È escluso il personale della Società, impiegato in forza dei Disciplinari Esecutivi di cui alle Disposizioni di Vigilanza, sottoscritti fra Poste Italiane e il Patrimonio BancoPosta

- **Personale BancoPosta:** l'Amministratore Delegato e Direttore Generale per tale suo ultimo ruolo, il Responsabile della funzione BancoPosta, il personale delle funzioni di controllo di BancoPosta e il personale imputato ai centri di costo della Società, relativi alla funzione BancoPosta. È escluso il personale della Società, impiegato in forza dei Disciplinari Esecutivi di cui alle Disposizioni di Vigilanza, sottoscritti fra Poste Italiane e il Patrimonio BancoPosta
- **Regolamento del Patrimonio BancoPosta:** contiene le regole di organizzazione, gestione e controllo che disciplinano il funzionamento del Patrimonio BancoPosta. Il documento è disponibile sul sito *internet* della Società (<https://www.posteitaliane.it/it/documenti-bancoposta.html>)
- **Senior Management:** 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 *Material Risk Takers*) di *Mass Market* e *Small Business*, *Affluent*, *Business* e Pubblica Amministrazione e *Marketing* Territoriale
- **Strumenti finanziari:** azioni, o strumenti a esse collegati, il cui valore riflette il valore economico della Società
- **Testo Unico della Finanza (TUF):** è il "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria" ovvero il D.Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 (e successive modificazioni)
- **XXV aggiornamento della Circolare Banca d'Italia:** si intende il XXV aggiornamento del 23 ottobre 2018 della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 e s.m.i.

5. Attuazione della politica di remunerazione del 2018

Si fornisce, di seguito, la descrizione delle modalità con cui le previsioni della politica di remunerazione e incentivazione del 2018 sono state attuate nel corso del medesimo anno, incluso il processo decisionale che ha coinvolto le funzioni e gli organi aziendali, e dei compensi corrisposti nel 2018 a favore del Presidente e dei componenti dell'Organo con funzione di supervisione strategica, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, delle Funzioni aziendali di controllo e del restante Personale più rilevante (il variabile inserito nelle tabelle è una stima definita al momento della redazione del presente documento in attesa dell'approvazione del Bilancio della Società da parte dell'Assemblea degli azionisti). Inoltre, sono comunicate le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività di tutto il personale rientrante nel perimetro di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta.

5.1 Governance del processo di remunerazione

Le "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2018" sono state definite dal Consiglio di Amministrazione del 19 aprile 2018, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, e approvate dall'Assemblea degli azionisti in data 29 maggio 2018.

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 2018, è emerso un generale livello di adeguatezza.

La funzione *Compliance* e la funzione *Risk Management* hanno valutato preventivamente le "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2018" confermandone rispettivamente la conformità alla normativa, interna ed esterna, e alle politiche di rischio.

In particolare, la funzione *Compliance* ha svolto le opportune verifiche al fine di garantire la coerenza e l'adeguatezza delle "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta 2018" e degli obiettivi assegnati rispetto a quanto indicato dalla normativa di riferimento e dal Regolamento del Patrimonio BancoPosta.

Con l'ausilio della struttura Pianificazione, Controllo e Analisi Dati di BancoPosta, la funzione *Risk Management* ha contribuito alla determinazione degli indicatori economico-finanziari corretti per il rischio da inserire nei sistemi di incentivazione, in modo coerente con la situazione di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta, con i rischi assunti nel corso delle sue attività e con i livelli di *performance* raggiunti. Di conseguenza, al fine di fornire al Comitato Remunerazioni le informazioni necessarie per garantire l'allineamento con il *Risk Appetite Framework* ("RAF") del Patrimonio BancoPosta, il responsabile della funzione *Risk Management* è stato invitato a partecipare alle riunioni del Comitato Remunerazioni, durante le quali sono stati trattati temi aventi un impatto sulla gestione del rischio e sui livelli di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio.

La funzione *Compliance* e la funzione *Risk Management*, inoltre, hanno contribuito, per gli aspetti di competenza, al processo di identificazione dei *Risk Takers*, coordinato dall'*HR Business Partner* a supporto del Responsabile della funzione BancoPosta. Il perimetro del Personale più rilevante è stato definito pari a 55 risorse (dato al 31 dicembre 2018).

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

5.2 Informativa ex post

In conformità alla richiesta di *disclosure* circa le modalità con cui sono state applicate le linee guida di remunerazione e incentivazione del 2018 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*), si riportano di seguito le principali evidenze relative ai sistemi di incentivazione attivati nel 2018 e le tabelle informative.

In particolare, conformemente alle previsioni delle Linee guida i sistemi di remunerazione variabile assegnati sono stati:

- il sistema d'incentivazione a breve termine "MBO" 2018 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 e condizioni di accesso individuali);
- "Piano ILT *Phantom Stock*" terzo ciclo 2018-2020, coerentemente con quanto definito nel Documento Informativo approvato dall'Assemblea degli azionisti del 24 maggio 2016;
- "Piano ILT *Deliver 2022*" quinquennale/triennale, attivato in linea con quanto illustrato nelle Linee guida 2018 e nel documento informativo sul piano triennale denominato "*Piano di incentivazione basato su strumenti finanziari, per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta*" approvato dall'Assemblea degli azionisti 2018.

Inoltre, nel corso del 2018, sono stati riconosciuti:

- premio di risultato - demandato dal CCNL alla contrattazione integrativa di secondo livello. Il premio aziendale è riconosciuto al raggiungimento dei risultati complessivi;
- 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;
- *bonus* d'ingresso - consentiti in casi eccezionali in fase di assunzione di nuovo personale.

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

Focus sulla consuntivazione dei sistemi di incentivazione variabile

Nel corso del 2018, oltre alla consuntivazione del sistema d'incentivazione a breve termine "MBO" 2018, è giunto a maturazione il primo ciclo 2016-2018 del "Piano ILT *Phantom Stock*" assegnato nel corso del 2016. Di seguito si forniscono i principali dettagli sulla consuntivazione di entrambi i piani.

Sistema d'incentivazione a breve termine "MBO" 2018

Relativamente alla condizione cancello e alle condizioni di accesso del sistema "MBO" 2018 si evidenzia che le stesse sono state superate e pertanto il suddetto sistema è stato attivato.

Di seguito il dettaglio del conseguimento della condizione cancello e delle condizioni di accesso del sistema "MBO" 2018 con riferimento al perimetro del Patrimonio BancoPosta:

FIGURA 21. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO DEL SISTEMA "MBO" 2018

Condizioni	Valore soglia	Consuntivo
EBIT di Gruppo (€ mln)	1.404,0 (<i>Budget</i>)	✓
Parametro di adeguatezza Patrimoniale Patrimonio BancoPosta CET 1	15%	✓
Parametro di Liquidità a breve termine Patrimonio BancoPosta LCR	330%	✓

✓ Raggiunto - ✗ Non raggiunto

Come si evince nella Figura 21, per l'"MBO" 2018 sono stati assegnati dei valori soglia in linea con il *budget* 2018, tutti ampiamente superati.

"Piano ILT Phantom Stock" primo ciclo 2016-2018

Anche con riferimento al primo ciclo del "Piano ILT Phantom Stock" 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 22. CONDIZIONE CANCELLO E CONDIZIONI DI ACCESSO DEL PRIMO CICLO 2016-2018 "PIANO ILT PHANTOM STOCK"

Condizione cancello Per tutti i beneficiari	Valore soglia	Consuntivo
EBIT di Gruppo cumulate triennale (€ mln)	2.435	✓

✓ Raggiunto - ✗ Non raggiunto

Condizioni di accesso Per i <i>Risk Takers</i> del Patrimonio BancoPosta	Valore soglia	Consuntivo
Parametro di adeguatezza Patrimoniale Patrimonio BancoPosta CET 1	10,5%	✓
Parametro di Liquidità a breve termine Patrimonio BancoPosta LCR	200%	✓

✓ Raggiunto - ✗ Non raggiunto

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 23. CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEL PRIMO CICLO 2016-2018 "PIANO ILT PHANTOM STOCK" ASSEGNATO NEL 2016

Obiettivo	Peso	Minimo	Target	Massimo	Consuntivo
RORAC BancoPosta (media triennio)	60%	25,0%	33,7%	41,0%	>

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

Obiettivo	Peso	Metodologia di misurazione	Consuntivo
Total Shareholder Return Poste Italiane vs FTSE MIB	40%	Valore On/OFF: obiettivo raggiunto se TSR Poste Italiane superiore al TSR dell'indice FTSE MIB nel triennio di riferimento (1/01/2016 – 31/12/2018).	TSR Poste Italiane 16,3224%
			TSR FTSE MIB -5,6196%

✓ Raggiunto - ✗ Non raggiunto

Informazioni quantitative aggregate

Si evidenzia, che le aggregazioni riportate nelle successive tabelle, riflettono la struttura organizzativa del Patrimonio BancoPosta alla data del 31/12/2018.

TABELLA A (EX ART. 450, COMMA 1, LETTERA G): INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI RIPARTITE PER LINEE DI ATTIVITÀ

Linee di attività	Numero Beneficiari	Remunerazione totale al 31/12/2018
Componenti dell'organo di supervisione strategica	8	€ 1.067.500
Componenti dell'organo di gestione	1	€ 1.686.389
Funzioni aziendali di <i>marketing</i>	171	€ 11.131.543
Funzioni aziendali	167	€ 9.083.857
Funzioni di Controllo	126	€ 7.223.751
Altro	6	€ 586.950

Note alla Tabella A:

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

- **Compensi Fissi** (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 31/12/2018);
- **Remunerazione Variabile** (stima incentivo "MBO" - *up-front* e differito -, stima incentivo "Piano ILT *Phantom Stock*" primo ciclo 2016-2018, Premio di Risultato, gratifiche *Una Tantum* e *bonus d'Ingresso*).

In relazione alle linee di attività:

- **Componenti dell'organo di supervisione strategica:** Consiglieri non esecutivi di Poste Italiane S.p.A.;
- **Componenti dell'organo di gestione:** Consiglieri esecutivi di Poste Italiane S.p.A.;
- **Funzioni aziendali di *marketing*:** sono le Funzioni responsabili dell'ideazione e gestione dell'offerta dei prodotti/servizi del Patrimonio BancoPosta e dello sviluppo della clientela di riferimento;
- **Funzioni aziendali:** sono le altre funzioni del Patrimonio BancoPosta che hanno responsabilità su attività trasversali.

TABELLA B (EX ART. 450, COMMA 1, LETTERA H, I-II): INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI, RIPARTITE PER ALTA DIRIGENZA E MEMBRI DEL PERSONALE LE CUI AZIONI HANNO UN IMPATTO SIGNIFICATIVO SUL PROFILO DI RISCHIO DELL'ENTE

Categorie	Numero Beneficiari	Retribuzione Fissa	Retribuzione Variabile	Forme della componente variabile suddivisa in			
				Contanti	Azioni	Strumenti collegati alle azioni	Altri strumenti
Consiglieri Esecutivi	1	€ 1.255.000	€ 431.389	€ 215.695		€ 215.695	
Consiglieri non Esecutivi	8	€ 1.067.500					
Alta Dirigenza	9	€ 1.945.559	€ 1.097.590	€ 405.635		€ 691.955	
Funzioni di Controllo	16	€ 1.692.463	€ 409.460	€ 365.355		€ 44.105	
Altri <i>Material Risk Takers</i>	21	€ 2.395.885	€ 699.412	€ 548.959		€ 150.453	

Note alla Tabella B:

Per **Retribuzione Fissa** e **Retribuzione Variabile** si rinvia a quanto descritto nelle note relative alla Tabella A, in particolare, in coerenza con le previsioni delle "Linee Guida sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Patrimonio BancoPosta" e dei documenti informativi sui piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, nella voce "strumenti collegati alle azioni" è riportata la miglior stima, definita al momento della redazione del presente documento in attesa dell'approvazione del Bilancio della Società, del *face value* delle *phantom stock* collegate al sistema "MBO" 2018 e al "Piano ILT *Phantom Stock*" primo ciclo 2016-2018.

Nella categoria "Alta Dirigenza" sono stati inclusi il Responsabile della funzione BancoPosta, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e i diretti riporti del Responsabile BancoPosta al 31/12/2018 mentre i responsabili delle "Funzioni di Controllo" sono stati inseriti nella categoria specifica insieme ai propri collaboratori.

Si evidenzia che l'AD-DG e 7 membri appartenenti all'Alta Dirigenza rientrano tra i Beneficiari del terzo ciclo (2018-2020) del "Piano ILT *Phantom Stock*"; i diritti collegati a tale ciclo di *phantom stock* non sono ancora stati maturati; per completezza di informazione si evidenzia che il *Fair Value*, per la parte rilevata nel Bilancio 2018, per l'AD-DG risulta pari a 90.111 euro mentre per i beneficiari appartenenti all'Alta Dirigenza risulta pari, complessivamente a 95.023 euro.

Si ricorda, infine, che l'AD-DG, 5 membri appartenenti all'Alta Dirigenza e 12 risorse afferenti la categoria "Altri *Material Risk Takers*" rientrano tra i Beneficiari del "Piano ILT *Deliver 2022*" triennale/quinquennale. Il premio connesso a tale piano non è stato 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 euro, per i beneficiari appartenenti all'Alta Dirigenza risulta pari a 168.232 euro, mentre per gli altri beneficiari *Risk Takers* risulta pari a 215.304 euro.

TABELLA C (EX ART. 450, COMMA 1, LETTERA H, III-IV): INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI, RIPARTITE PER ALTA DIRIGENZA E MEMBRI DEL PERSONALE LE CUI AZIONI HANNO UN IMPATTO SIGNIFICATIVO SUL PROFILO DI RISCHIO DELL'ENTE

Categorie	Remunerazione Differita Totale	Di cui		Rem. Differita riconosciuta durante l'esercizio	
		Quota attribuita	Quota non attribuita	Target	Pagata e ridotta mediante condizioni di performance*
Consiglieri Esecutivi	€ 423.940	€ 55.036	€ 368.905	€ 55.036	€ 55.036
Consiglieri non Esecutivi					
Alta Dirigenza	€ 585.895	€ 47.027	€ 538.869	€ 47.027	€ 47.027
Funzioni di Controllo	€ 91.919	€ 16.270	€ 75.649	€ 16.270	€ 16.270
Altri Material Risk Takers	€ 156.121	€ 10.219	€ 145.902	€ 10.219	€ 10.219

Note alla Tabella C:

* Le condizioni di performance sono state verificate nei periodi precedenti. È stata effettuata nell'esercizio la verifica della rispondenza alle condizioni di adeguatezza patrimoniale e di liquidità del Patrimonio BancoPosta.
 Per "Remunerazione Differita Totale" si intendono tutte le componenti della remunerazione variabile differita anche di anni precedenti.

TABELLA D (EX ART. 450, COMMA 1, LETTERA H, V-VI): INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI, RIPARTITE PER ALTA DIRIGENZA E MEMBRI DEL PERSONALE LE CUI AZIONI HANNO UN IMPATTO SIGNIFICATIVO SUL PROFILO DI RISCHIO DELL'ENTE

Categorie	Indennità di inizio rapporto		Indennità di fine rapporto			
	Numero Beneficiari	Importo nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio	Nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio		Pagamenti riconosciuti durante l'esercizio	
			Numero Beneficiari	Importo	Numero Beneficiari	Importo Importo più elevato riconosciuto per persona
Consiglieri Esecutivi						
Consiglieri non Esecutivi						
Alta Dirigenza	1	€ 20.000				
Funzioni di Controllo						
Altri Material Risk Takers	1	€ 20.000				

Note alla Tabella D:

Per "Indennità di inizio rapporto" si intende l'importo del Bonus di Ingresso riconosciuto durante l'esercizio comprensivo di eventuali parti differite.
 Per "Indennità di fine rapporto" si intende l'importo riconosciuto nell'anno a titolo di indennità di fine rapporto.

1637

TABELLA E (EX ART. 450, COMMA 1, LETTERA I): NUMERO DI PERSONE REMUNERATE CON UN DETERMINATO IMPORTO

Numero Beneficiari	Remunerazione complessiva
0	Tra 1 e 1,5 mln EUR
1	Tra 1,5 e 2 mln EUR
0	Tra 2 e 2,5 mln EUR
0	Tra 2,5 e 3 mln EUR
0	Tra 3 e 3,5 mln EUR
0	Tra 3,5 e 4 mln EUR
0	Tra 4 e 4,5 mln EUR
0	Tra 4,5 e 5 mln EUR
0	≥ 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 1 mln EUR

Note alla Tabella E:

Per Remunerazione complessiva (anche "Totale") si rinvia a quanto descritto nelle note relative alla Tabella A. Si fa riferimento all'AD-DG Matteo Del Fante la cui remunerazione complessiva è maggiore di 1 milione di euro e, in particolare, risulta compresa tra 1,5 e 2 milioni di euro come di seguito riportato nella Tabella F.

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

Categorie	N°	Remunerazione complessiva		Totale
		Componente Fissa	Componente variabile	
Presidente Organo con funzione di supervisione strategica	1	€ 480.000		€ 480.000
Ciascun membro Organo con funzione di gestione:				
Amministratore Delegato e Direttore Generale	1	€ 1.255.000	€ 431.389	€ 1.686.389
Direttore Generale				
Condirettori Generali				
Vice Direttori Generali				

Note alla Tabella F:

Per Remunerazione complessiva (o Remunerazione "Totale") si rinvia a quanto descritto nelle note relative alla Tabella A.

PAGINA VOLUTAMENTE LASCIATA IN BIANCO

1688



PAGINA VOLUTAMENTE LASCIATA IN BIANCO

160

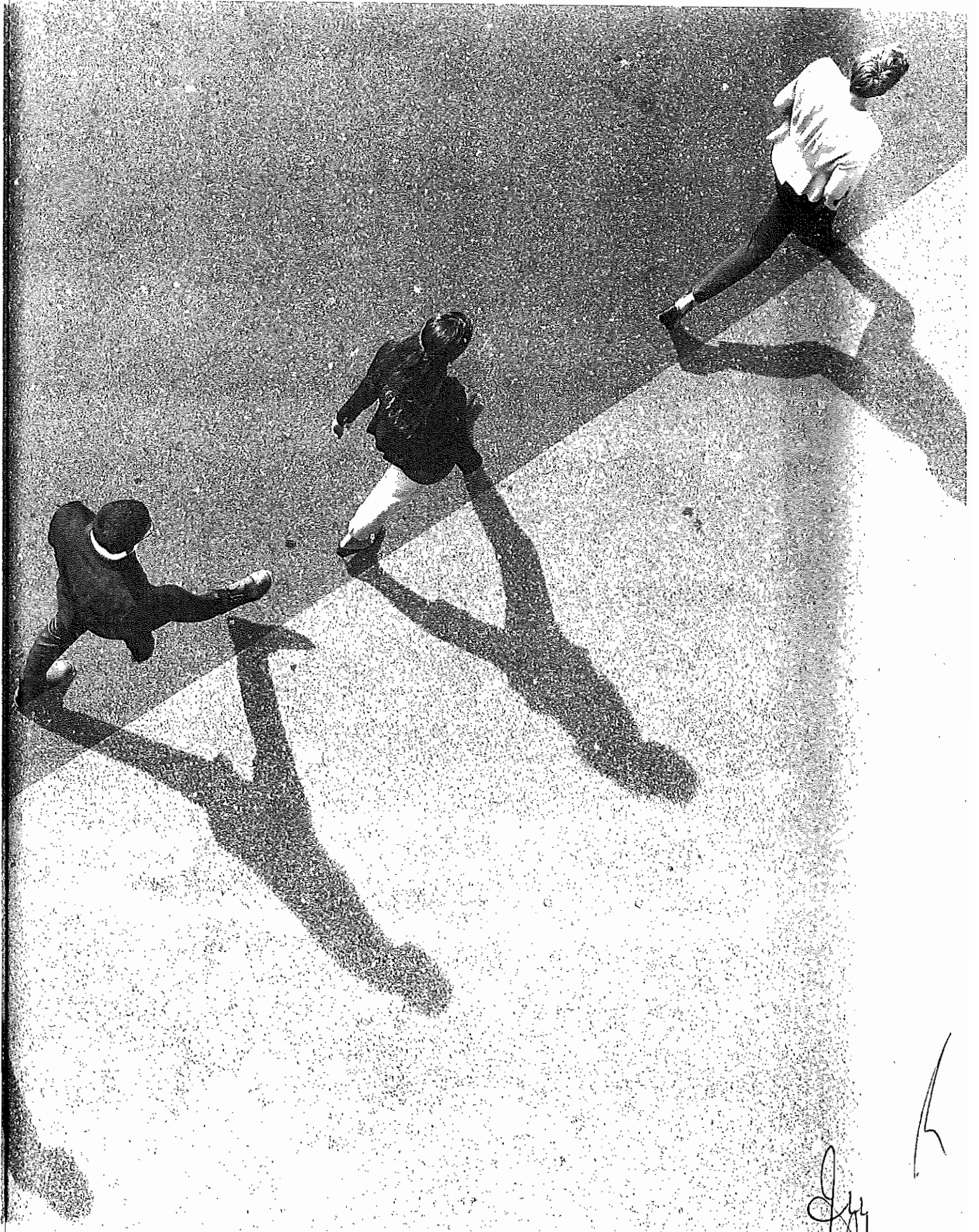
PAGINA VOLUTAMENTE LASCIATA IN BIANCO

1661

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke.A handwritten mark in black ink, resembling a stylized letter 'h' or a similar symbol.



1642



1663

[Handwritten signature]

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 2019

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

Progetto grafico e impaginazione



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



16/6/19

1665

Agay h

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

Posteitaliane

1646

LA RESPONSABILITÀ DI CRESCERE

ALL. P
AL RACC. 30319

PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

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

2019



Posteitaliane

LA RESPONSABILITÀ DI CRESCERE

PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

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

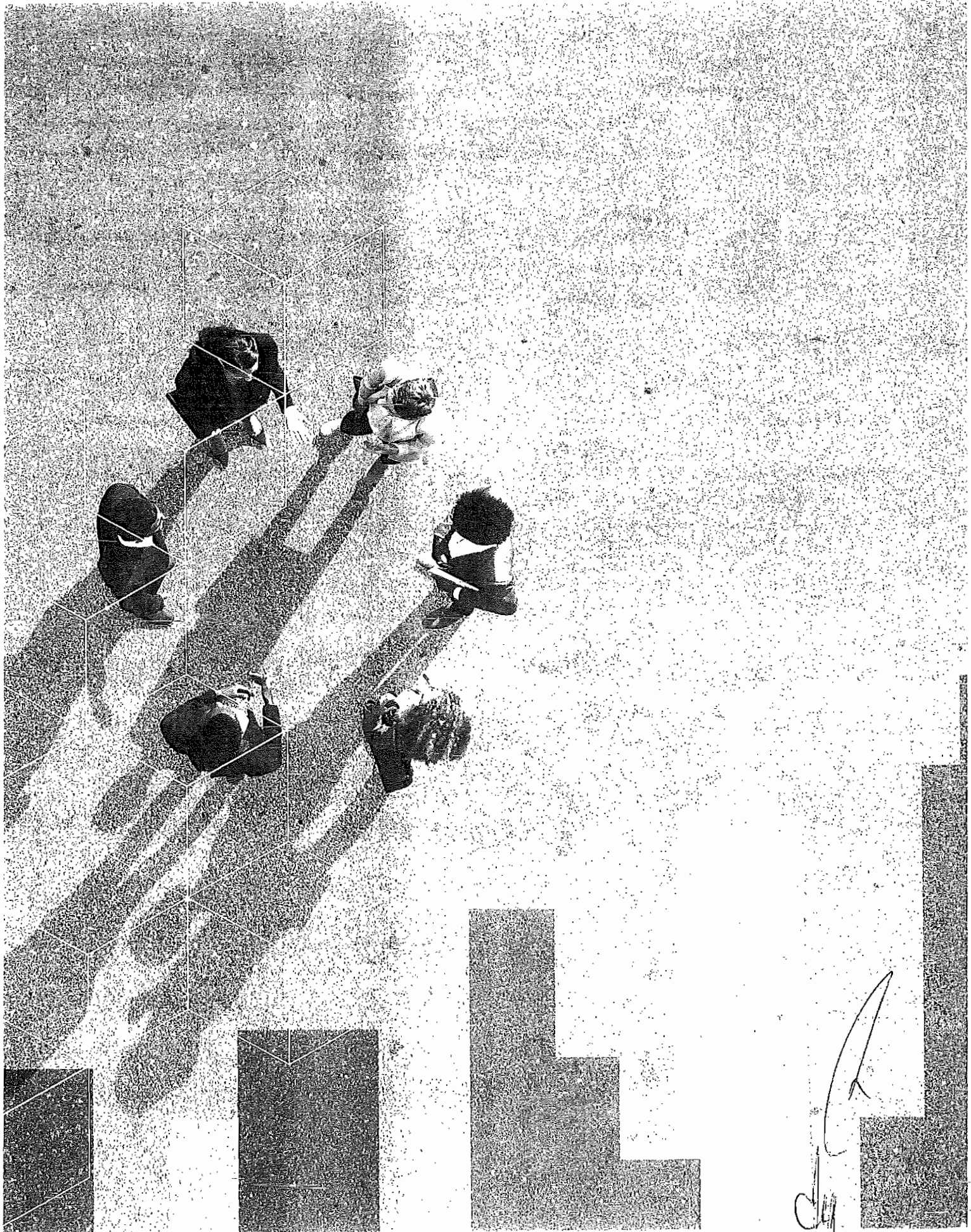
2019

16/6/8



INDICE

Premessa	4
Definizioni	5
1. Piano ILT <i>Performance Share</i>	8
1.1 I soggetti destinatari	8
1.2 Le ragioni che motivano l'adozione del Piano	10
1.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti	13
1.4 Le Caratteristiche degli strumenti attribuiti	16
2. Piano di incentivazione a breve termine 2019 basato su strumenti finanziari, per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta ("MBO 2019")	22
2.1 I soggetti destinatari	22
2.2 Le ragioni che motivano l'adozione del Piano	24
2.3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti	28
2.4 Le Caratteristiche degli strumenti attribuiti	31



Handwritten signature or initials, possibly "CJ", with a large flourish above it.

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.

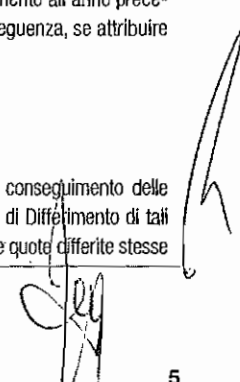
Il presente Documento Informativo verrà aggiornato, ove necessario e nei termini e con le modalità prescritte dalla normativa vigente, qualora la proposta di adozione dei Sistemi Incentivanti venisse approvata dall'Assemblea degli Azionisti e conformemente alle deliberazioni adottate dalla stessa Assemblea.

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.

"Assemblea" o "Assemblea degli Azionisti"	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
"Azioni"	indica le azioni ordinarie di Poste Italiane
"Azioni Disponibili"	indica le Azioni derivanti dai Sistemi Incentivanti che hanno già completato eventuali vincoli di mantenimento/ <i>Retention/Lock-up</i> e che siano libere da adempimenti fiscali e/o contributivi
"Altri Beneficiari"	Piano ILT Performance Share 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
"Beneficiari"	indica i soggetti destinatari dei Sistemi Incentivanti
"Beneficiari BancoPosta" o "Beneficiari BP"	Piano ILT Performance Share 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)
"Comitato Remunerazioni"	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
"Compensi fissi"	indica la retribuzione annua lorda monetaria e gli eventuali compensi fissi ex art. 2389 del codice civile riconosciuti dalla Società
"Condizione Cancellata e Condizioni di Accesso"	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 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"	<p>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:</p> <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> <p>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 del Periodo di <i>Retention</i></p>
"Data di Maturazione dei Diritti"	indica la data della delibera del Consiglio di Amministrazione che verifica il conseguimento della Condizione Cancellata 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 <i>Performance Share</i> / MBO 2019
"Obiettivi di Performance"	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 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 indica il periodo successivo al periodo di <i>Performance</i> la cui durata varia da tre a cinque anni in base alla categoria di appartenenza dei Beneficiari</p>
"Periodo di Lock-up"	per gli Altri Beneficiari del Piano ILT <i>Performance Share</i> 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 disporne
"Periodo di Performance"	indica il periodo annuale o triennale in riferimento al quale sono individuati gli Obiettivi di <i>Performance</i>
"Periodo di Retention"	<p>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 <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, inclusa la possibilità di disporne, corrispondenti ai Diritti attribuiti</p> <p>MBO 2019 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>
"Personale più rilevante" o "Material Risk Taker"	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
"Regolamenti"	indica i regolamenti dei Sistemi Incentivanti che prevedono i termini e le condizioni applicabili ai sistemi stessi

"Senior Management"	MBO 2019 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 <i>business</i> (rilevate al momento dell'approvazione del perimetro dei <i>Material Risk Takers</i> da parte del C.d.A.) di <i>Mass Market e Small Business, Affluent, Business e Pubblica Amministrazione e Marketing Territoriale</i>
"Sistemi Incentivanti"	indica il "Piano <i>ILT Performance Share</i> " e il "Piano di incentivazione a breve termine 2019 basato su strumenti finanziari, per il Personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta" ("MBO 2019")
"Società"	Indica Poste Italiane S.p.A.
"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 <i>trust</i> , 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 "Talenti" (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 "Talenti" (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 <i>Risk Appetite Framework</i> di fine periodo
	Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: LCR livello <i>risk tolerance</i> approvato nel <i>Risk Appetite Framework</i> di fine periodo
	Parametro di redditività corretta per il rischio BancoPosta: RORAC livello <i>risk tolerance</i> approvato nel <i>Risk Appetite Framework</i> di fine periodo

Gli Obiettivi di Performance¹, 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%
Total Shareholder Return relativo (rTSR)	40%

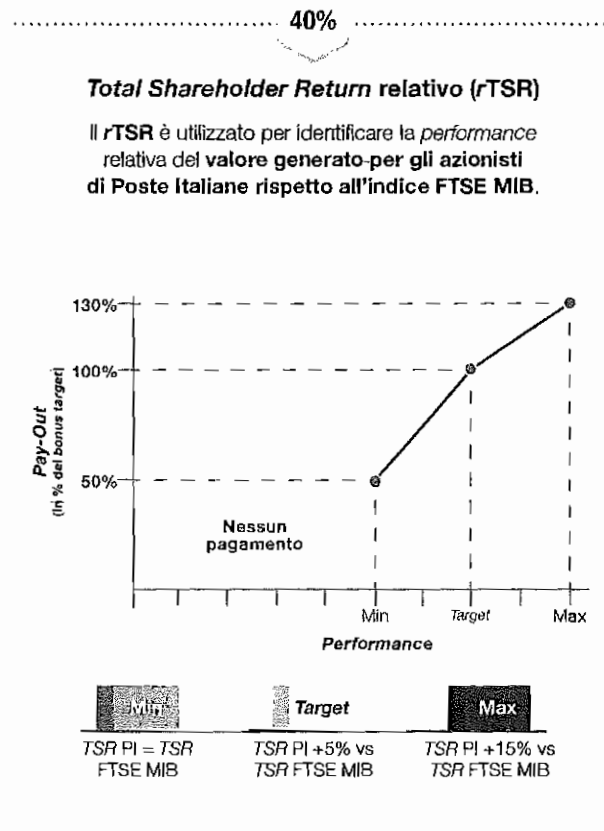
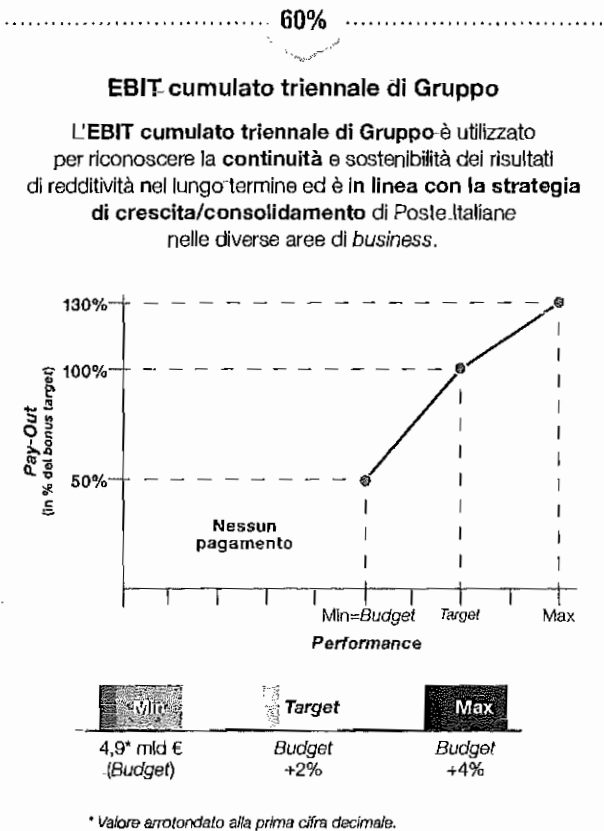
L'obiettivo legato al "Total Shareholder Return relativo" ("rTSR") prevede un correttivo di "negative threshold": qualora il TSR di Poste Italiane risultasse negativo, ancorché con performance superiore al TSR dell'indice, si provvederà a ridurre la maturazione (collegata al rTSR) alla soglia minima.

1. Il Total Shareholder Return 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.

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:



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

- della sussistenza della Condizione Cancellò (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.

1658

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.

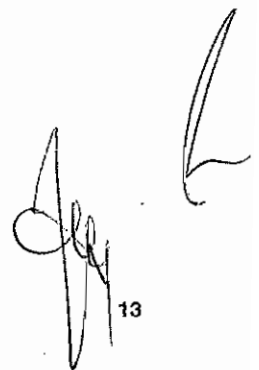
1.3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

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.

1660



13

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: 8,1500 euro;

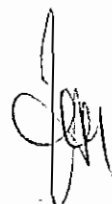
1.3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale 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.

1662

 15



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.

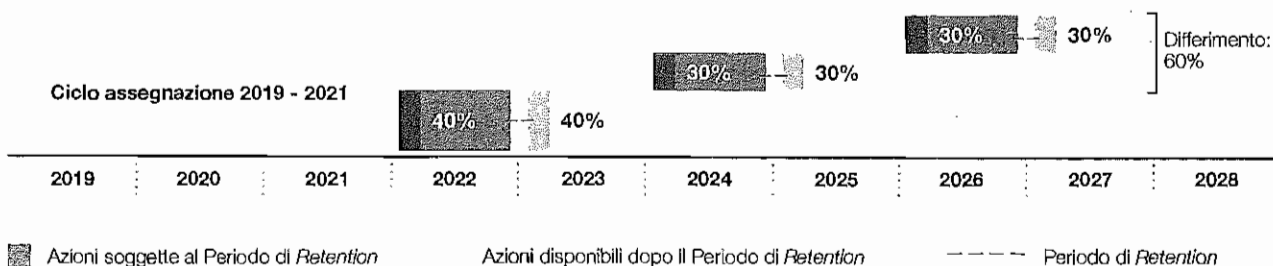
Per i Beneficiari BP, incluso il Direttore Generale, il Piano prevede l'attribuzione di Azioni di Poste Italiane al termine di un Periodo di *Performance* triennale, secondo il seguente schema:

- 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.

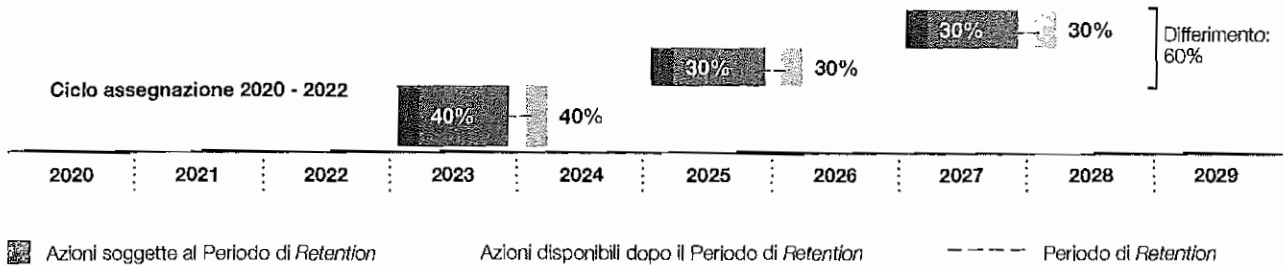
Per i Beneficiari BP è prevista, inoltre, l'applicazione di un ulteriore Periodo di *Retention* della durata di un anno, da applicarsi sia in relazione alla quota attribuita *up-front*, sia in relazione alle quote attribuite in via differita.

Le fasi sopra elencate sono riassunte nei seguenti schemi:

PRIMO CICLO DI ASSEGNAZIONE (2019-2021)



SECONDO CICLO DI ASSEGNAZIONE (2020-2022)



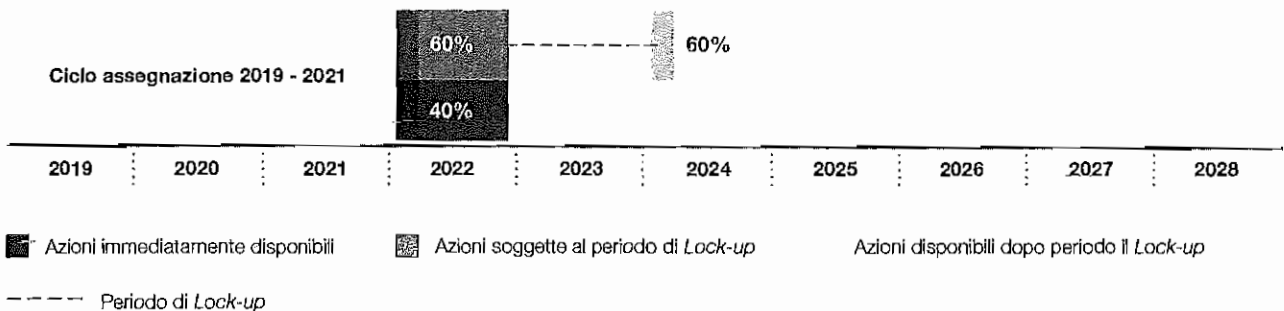
L'attribuzione delle quote di Azioni differite avverrà a seguito della verifica della sussistenza dei livelli di *risk tolerance* di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio adeguati ai rischi assunti e a patto che non si verifichino i presupposti per l'attivazione di meccanismi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

Si sottolinea, altresì, che:

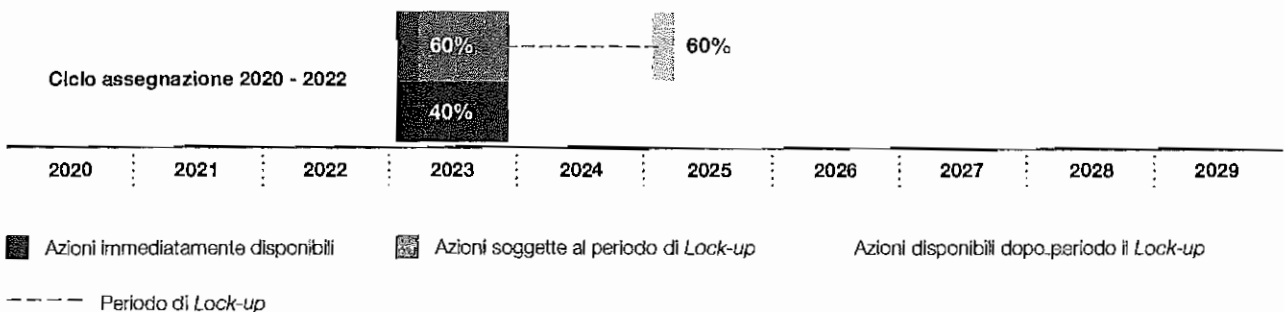
- al termine del Periodo di *Retention* sulla quota di Azioni *up-front* verrà verificata la sussistenza del livello *risk appetite* delle condizioni collegate all'adeguatezza patrimoniale, alla liquidità e alla redditività corretta per il rischio con riferimento al Patrimonio BancoPosta;
- al termine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

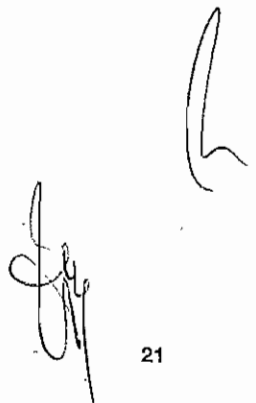
1.4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

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.



1668

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.

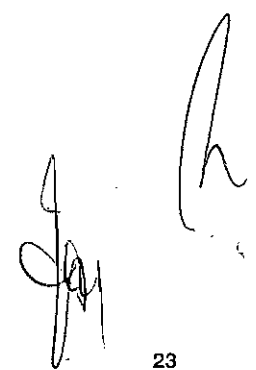
b. nel caso di società di minori dimensioni ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari;

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.

1670



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:

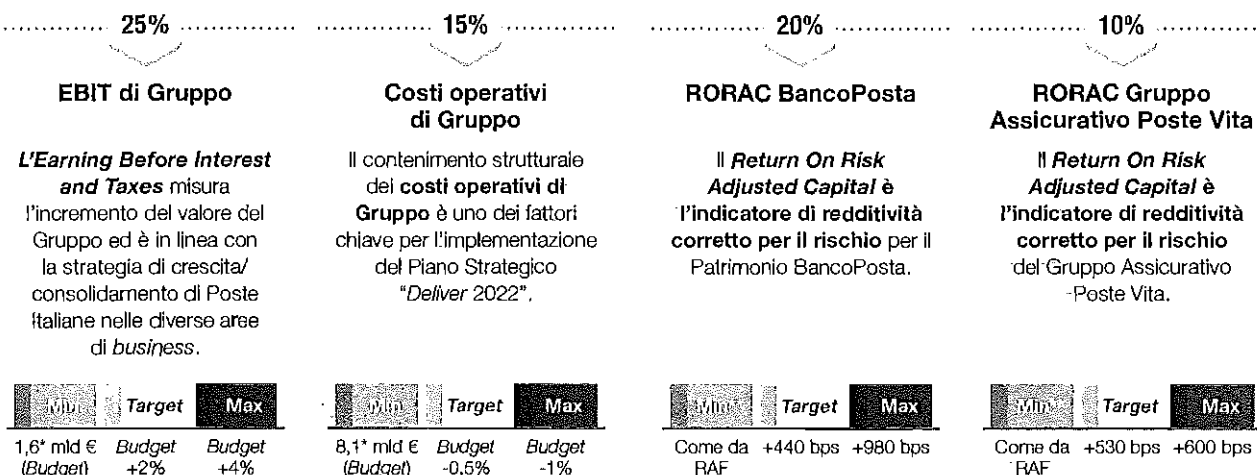
Condizione Cancellato	Condizioni di Accesso
Redditività di Gruppo: EBIT	Parametro di adeguatezza patrimoniale BancoPosta: CET 1 livello <i>risk tolerance</i> approvato nel <i>Risk Appetite Framework</i> di fine periodo
	Parametro di liquidità a breve termine BancoPosta: LCR livello <i>risk tolerance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

Economico-finanziari di Gruppo

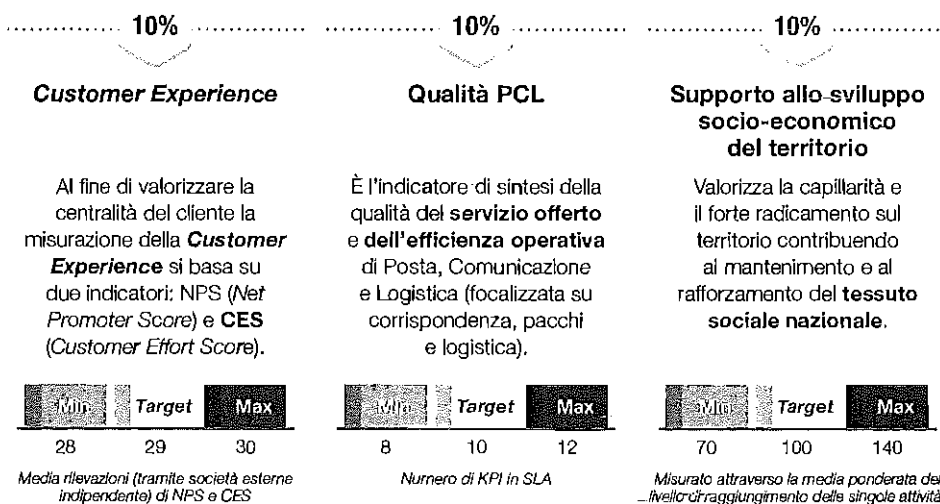
Redditività corretta per il rischio



* Valori arrotondati alla prima cifra decimale.

** Per la definizione della soglia minima si fa riferimento al capitale target definito nel RAF (BancoPosta e Gruppo Assicurativo Poste Vita) relativamente agli indicatori di patrimonializzazione.

Sostenibilità



1672

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 50.000 euro). 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 euro 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 euro 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 Cancellato, 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 Cancellato 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. I possibili soggetti delegati dal Consiglio di Amministrazione sono il Direttore Generale e/o il responsabile della funzione BancoPosta.

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

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 subdelegato, 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: 8,1500 euro.

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

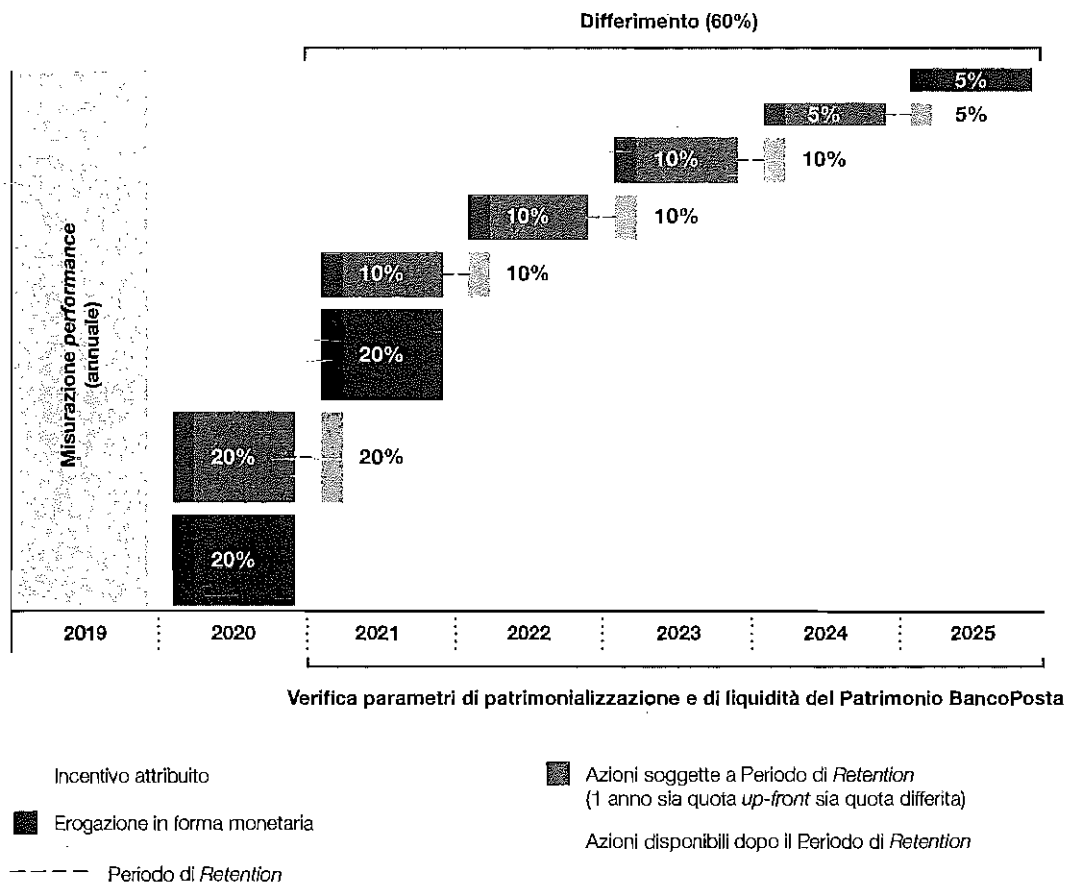
2.4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compenso basato su azioni

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.

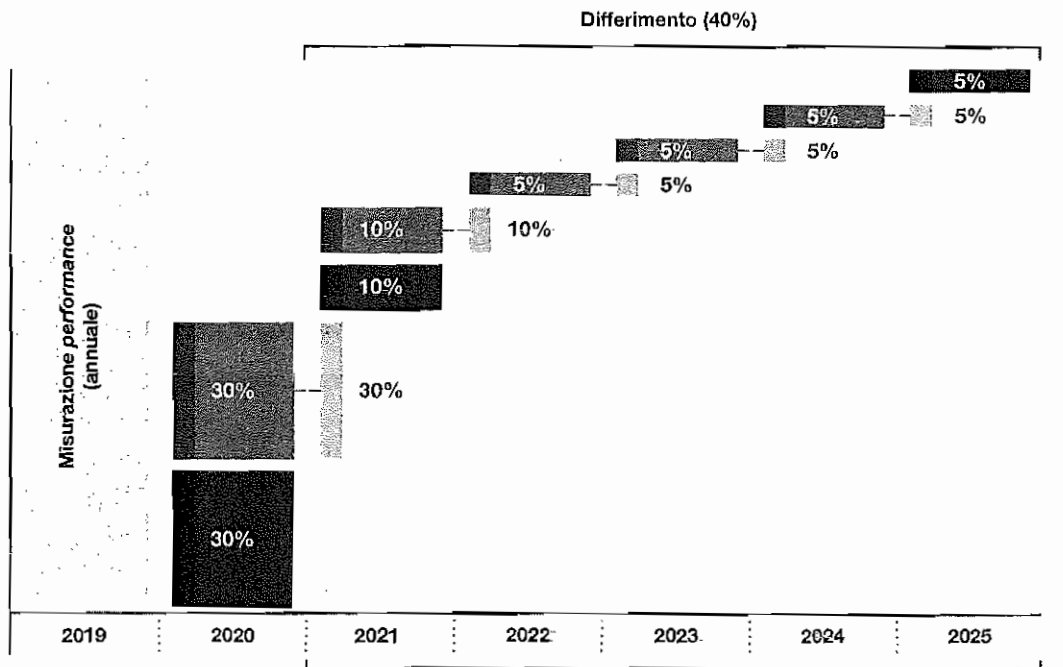
2.4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

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:



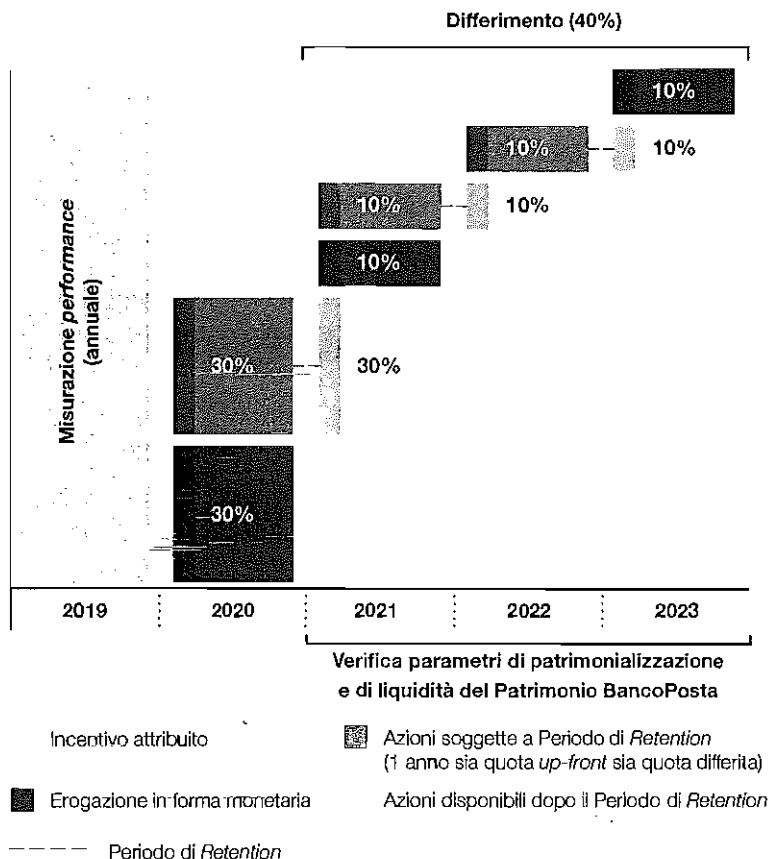
Verifica parametri di patrimonializzazione e di liquidità del Patrimonio BancoPosta

- Incentivo attribuito
- Erogazione in forma monetaria
- Periodo di Retention
- Azioni soggette a Periodo di Retention (1 anno sia quota *up-front* sia quota differita)
- Azioni disponibili dopo il Periodo di Retention

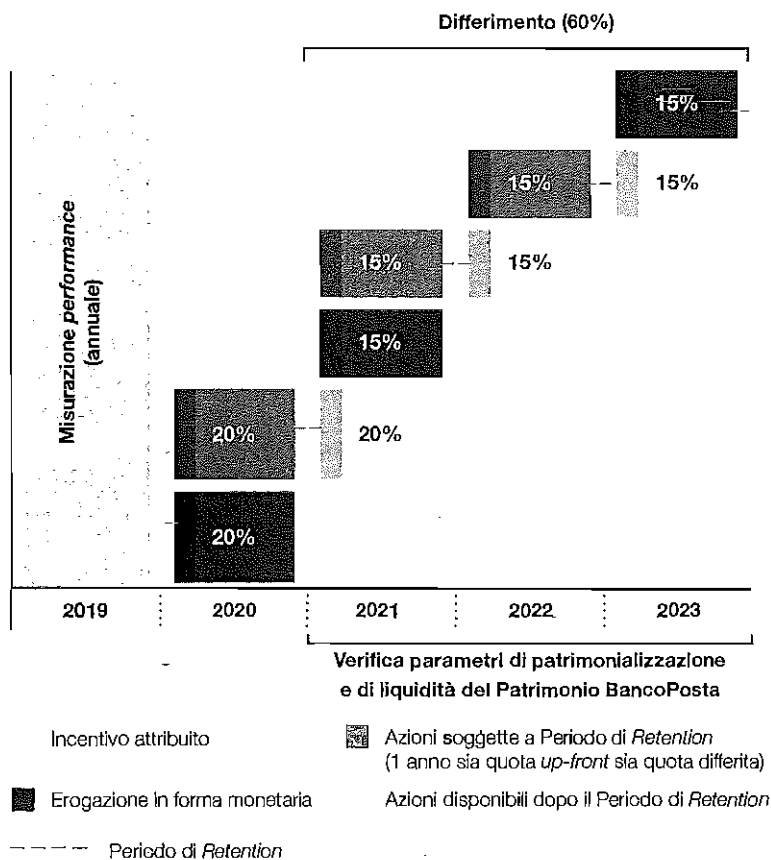
In caso di remunerazione variabile superiore a 424.809 euro lo schema dei pagamenti si uniformerà a quello previsto per il Direttore Generale e il responsabile della funzione BancoPosta.

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:

2. Piano di incentivazione a breve termine 2019 basato su strumenti finanziari, per il personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta ("MBO 2019")



In caso di remunerazione variabile superiore a 424.809 euro 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:



1680

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 Cannello, 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.

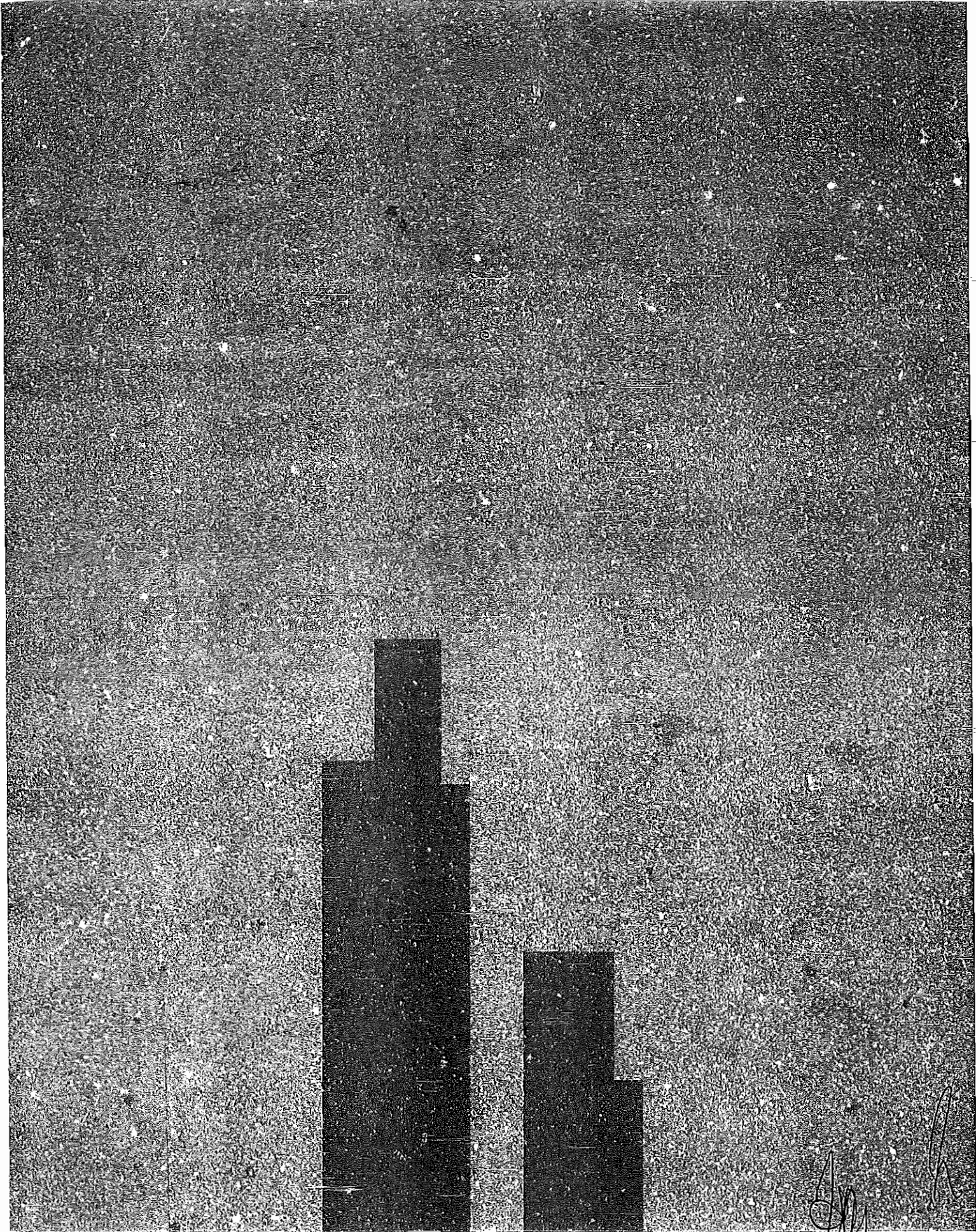
2.4.14 - 2.4.23

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.



1685



1686

[Handwritten signature]

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 2019

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

Progetto grafico e impaginazione

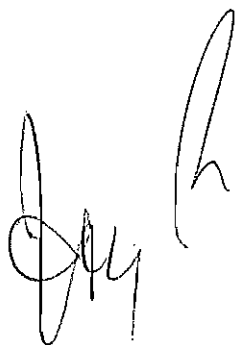


Questo volume è stampato su carta FSC® amica delle foreste.
Il logo FSC identifica prodotti che contengono carta proveniente da foreste gestite secondo i rigorosi standard ambientali, economici e sociali definiti dai Forest Stewardship Council®



1687

1688

Handwritten signature or initials in black ink, consisting of a large, stylized letter 'h' and a smaller, less distinct mark to its left.

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

Posteitaliane

1009

Posteitaliane

ALL. Q
@ PACC. 30319

Assemblea Poste Italiane S.p.A. – Roma – 28 maggio 2019

Assemblea Ordinaria degli Azionisti

**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 alle domande inviate ai sensi dell'art. 127-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 dai seguenti Azionisti:

- 1. Marco Bava**
- 2. Tommaso Marino**
- 3. Mauro Vidal**
- 4. Tommasina Mancuso**

1690


 1



www.marcobava.it

www.idee-economiche.it

www.omicidioedoardoagnelli.it

www.nuovomodellodisviluppo.it

TORINO 28.05.2019

ASSEMBLEA POSTE

Richiesta di :

A. estrazione dal libro soci (art.2422 cc) dei primi 100 azionisti in un files da inviare prima dell'assemblea gratuitamente prima dell'assemblea all'email ideeconomiche@pec.it

Ai sensi dell'art. 2422, Codice Civile, i soci hanno diritto di esaminare il libro dei soci e il libro delle adunanze e delle deliberazioni assembleari e di ottenerne estratti a proprie spese.

Essendo le azioni di Poste Italiane S.p.A. in regime di dematerializzazione accentrate presso Monte Titoli, per la legittimazione all'esercizio del suddetto diritto di ispezione occorre l'esibizione di apposita comunicazione ai sensi dell'art. 23 del "Regolamento recante la disciplina dei servizi di gestione accentrata, di liquidazione, dei sistemi di garanzia e delle relative società di gestione" (adottato dalla Banca d'Italia e dalla Consob con provvedimento del 22 febbraio 2008, così come, successivamente modificato), comunicazione non allegata alla presente richiesta

B. DOMANDE DEL SOCIO MARCO BAVA PER SAPERE ai sensi dell'

Art. 127-ter (D. Lgs n. 58/1998)

(Diritto di porre domande prima dell'assemblea)

1. I soci possono porre domande sulle materie all'ordine del giorno anche prima dell'assemblea.

Alle domande pervenute prima dell'assemblea è data risposta al più tardi durante la stessa. La società può fornire una risposta unitaria alle domande aventi lo stesso contenuto.

2. Non è dovuta una risposta quando le informazioni richieste siano già disponibili in formato "domanda e risposta" in apposita sezione del sito Internet della società.

Articolo inserito dall'art. 3 del d.lgs. n. 27 del 27.1.2010. L'art. 7 del d.lgs. n. 27 del 27.1.2010 dispone che tale modifica si applica alle assemblee il cui avviso di convocazione sia pubblicato dopo il 31 ottobre 2010. Fino a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni sostituite od abrogate dalle corrispondenti disposizioni del d.lgs. n. 27 del 27.1.2010.

Certificazione Unicredito n:

1) 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.

2) VI RENDETE CONTO CHE UNA LETTERA ORDINARIA CONSEGNATA ALLE ORE 14 A TORINO IN V. ALFIERI IL 23 APRILE E' ARRIVATA A MILANO IL 4 MAGGIO? LO TROVATE NORMALE?

Risposta

Per quanto riguarda l'analisi tecnica del caso sottoposto, pur con le poche informazioni a disposizione, bisogna dire che una lettera di "posta ordinaria", che oggi si chiama "Posta 4", ha una promessa di recapito (standard di

servizio), come si può evincere dalla carta della qualità, entro 4 gg lavorativi (escluso sabato e festivi) successivi alla data di affido a Poste Italiane nel 90% dei casi ed in 6 giorni lavorativi (sempre successivi alla data di affido a Poste) nel 98% dei casi.

Nel caso specifico la lettera è stata affidata a Poste Italiane il giorno 23 aprile alle ore 14 e quindi dovrebbe essere stata consegnata al più entro il giorno 3 maggio. Bisogna infatti escludere dal calcolo del tempo di recapito i giorni festivi del 25 aprile e del 1° maggio, oltre le giornate di sabato 27 aprile e domenica 28 aprile.

Il fatto che la lettera sia stata consegnata il giorno sabato 4 maggio, giornata non operativa per il recapito di questo prodotto, testimonia sicuramente che qualcosa non è andato, ma testimonia anche un tentativo di cercare di recuperare il disservizio.

Con il Piano Deliver 2022 stiamo lavorando per rendere sempre più affidabile e sotto controllo il processo logistico.

- 3) *HO DOVUTO PRENDERE IL NUMERO E FARE LA CODA PER PRENDERE UN FRANCOBOLLO IN V. ALFIERI A TORINO L'11.06.18 DALLE ORE 16.30 ALLE 16.46. VI PARE EFFICIENTE?*

Risposta

Siamo spiacenti se la percezione del servizio da lei rilevata non sia stata all'altezza delle aspettative. Le confermiamo il nostro impegno per garantire servizi sempre più rispondenti alle esigenze dei nostri Clienti.

La informiamo inoltre che in via Vittorio Alfieri 10 è presente anche un Ufficio Filatelico, aperto al pubblico dal lunedì al venerdì dalle ore 08:20 alle ore 13:35 ed il sabato dalle ore 08:20 alle ore 12:35 presso il quale è possibile acquistare i prodotti filatelici senza bisogno di prenotazione.

- 4) *PERCHE' LE RACCOMANDATE 1 NON POSSONO VIAGGARE DI SABATO E DOMENICA?*

Risposta

Come noto il mercato della corrispondenza in Italia (come nel resto del mondo) negli ultimi dieci anni è stato caratterizzato da un deciso calo dei volumi a causa della sostituzione digitale degli invii. Per fronteggiare tale contesto Poste ha dovuto evolvere continuamente i propri modelli di servizio, cercando di contemperare la soddisfazione dei propri clienti, la ricerca di efficienza e la

sostenibilità del business. Nello specifico, il servizio di Raccomandata¹ è il servizio premium della gamma "raccomandata" ed associa la velocità di recapito alla prova della consegna; tale servizio già prevede il recapito al sabato in tutte le principali città del territorio nazionale, laddove evidentemente la domanda di mercato lo rende sostenibile. Inoltre, come noto, le consegne al sabato dei pacchi sono uno degli aspetti qualificanti del nuovo modello di recapito e rappresentano il segno tangibile della nostra volontà di ampliare continuamente i servizi offerti e la soddisfazione dei nostri clienti.

5) *PERCHÉ PER GLI ATTI GIUDIZIARI NON SI TENTA UNA SECONDA CONSEGNA SERALE O SU APPUNTAMENTO INVECE CHE RIDURRE IL PERSONALE?*

Risposta

Come noto, gli Atti Giudiziari sono un servizio regolato da una specifica normativa che, fino a poco tempo fa, non prevedeva né consentiva una seconda consegna. Di recente, la disciplina è stata modificata sia a livello legislativo che dall'Autorità di regolamentazione con l'introduzione di modalità alternative alla giacenza tra le quali la consegna su appuntamento e i passaggi multipli. In questo contesto, rimane marcata l'attenzione dell'azienda allo sviluppo di servizi e soluzioni innovative sul mercato, anche con l'attivazione di politiche attive sul lavoro.

6) *PERCHÉ IL CALL CENTER 803160 NON HA UN NUMERO URBANO PER I CELLULARI MA SOLO IL 199? PER GUADAGNARE ANCHE LI SENZA GIUSTIFICAZIONI A SCAPITO DELL'UTENTE? QUANTO AVETE RETRIBUITO A CHI SI È INVENTATO QUESTA FURBATA?*

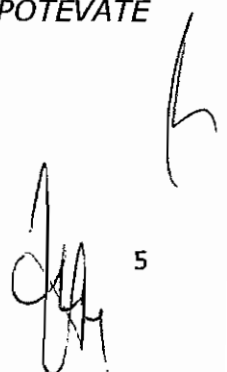
Risposta

Dal 5 febbraio 2019 il numero verde 803160 è aperto anche a chiamate da cellulare.

7) *PERCHÉ A LUGLIO ED AGOSTO È STATO RIDOTTO L'ORARIO? NON POTEVATE ASSUMERE STRAORDINARI PER COPRIRE LE FERIE?*

RISPOSTA

1694



5

Nel periodo estivo, in alcuni uffici sul territorio, si assiste ad una fisiologica flessione della domanda dei servizi postali e la relativa offerta. Per tale motivo Poste Italiane assume provvedimenti di rimodulazione giornaliera o oraria di apertura al pubblico della rete degli uffici postali. Tali interventi, inseriti nel piano di rimodulazione debitamente comunicato all'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni, sono adottati in conformità ai criteri di cui al decreto del Ministero delle Comunicazioni del 28 giugno 2007 "Nuovi standard minimi degli uffici postali nei periodi estivi" (cd. DM Gentiloni), come integrato dalla delibera 293/13/CONS AGCom del 16 aprile 2013.

- 8) IL 13.06.18 MI CERCANO DI CONSEGNARE LA PATENTE MA NON AVENDO 6,86 EURO IN CONTANTI NON ME LA DANNO, LO TROVATE EFFICIENTE? ESISTONO I BANCOMAT PORTATILI. COME FATE A FAR FARE LE RACCOMANDATE A DOMICILIO?

Risposta

Il servizio di consegna delle patenti in realtà dà la possibilità a tutti i cittadini di pagare o in contanti o con carte di debito (bancomat) circuito Maestro o con PostePay. Le carte sono accettate proprio attraverso le dotazioni standard del portalettere, ovvero palmare e POS.

Nel caso specifico, purtroppo e ci scusiamo nuovamente per questo, il disservizio si è creato poiché il portalettere non aveva con se il POS per accettare le carte, in quanto momentaneamente guasto. Ogni giorno ci sono 25.000 portalettere che svolgono il loro lavoro di recapito su tutto il territorio nazionale con altrettanti palmari e POS e, purtroppo, saltuariamente qualche device non è disponibile, nonostante le soluzioni di back-up (palmari e POS di scorta) che ovviamente abbiamo previsto.

Quindi in sintesi il servizio prevede esattamente quello che ci richiede: pagamento tramite POS o possibilità di dare resto nel caso di pagamento in contanti.

- 9) *COME MAI NON ESISTE NASTRO ADESIVO DISPONIBILE PER GLI UTENTI PER CHIUDERE I PACCHI?*

RISPOSTA

Poste Italiane ha predisposto e reso disponibile una dettagliata guida al confezionamento degli invii che illustra le corrette modalità di imballaggio ed allestimento degli stessi, lasciando al cliente ampia scelta in merito alla chiusura dell'imballo. A tal riguardo, viene consigliato l'uso di un nastro

personalizzato o anti-effrazione e non di quello neutro che è, in ogni caso, ammesso. Peraltro, proprio per facilitare al massimo le spedizioni, sono vendute al pubblico confezioni comprensive di tutto il materiale necessario per il corretto confezionamento degli invii.

10) *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 dalla funzione Innovazione.

11) *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.

12) *TIR: TASSO INTERNO DI REDDITIVITA' MEDIO e TIP = TASSO INTRESSI PASSIVI MEDIO?*

Risposta

Con riferimento agli impieghi della liquidità libera di Poste Italiane SpA, il rendimento medio nell'esercizio 2018 è stato pari allo 0,48%. Tale rendimento è calcolato su una giacenza media degli attivi pari a Euro 2.483 milioni, prevalentemente investiti - per esigenze di tesoreria - in depositi bancari e postali.

Il rendimento medio della liquidità derivante dai conti correnti postali BancoPosta, per il 2018 si è attestato a 3,27% a fronte di una giacenza media degli investimenti pari a 58.679 miliardi. Si ricorda che i c/c postali di BancoPosta afferenti ai clienti privati è investita per vincolo di Legge in Titoli di Stato Eurogovernativi mentre i c/c postali relativi alla Pubblica Amministrazione sono depositati presso il MEF e remunerati ad un parametro di mercato stabilito in un'apposita convenzione.

Il costo medio dell'indebitamento finanziario (comprese le partite infragruppo) di Poste Italiane SpA nel 2018, calcolato su un indebitamento medio pari a Euro

820 milioni, è stato pari all'1,74%, comprensivo degli oneri finanziari del Bond Poste per Euro 750 milioni con cedola 3,25%, rimborsato a giugno 2018.

13) *AVETE INTENZIONE DI CERTIFICARVI BENEFIT CORPORATION ed ISO 37001?*

Risposta

Il percorso all'insegna dell'integrità e trasparenza del 2018 è stato caratterizzato da un impegno rilevante nel potenziamento del Sistema di Gestione Anticorruzione, adottato su base volontaria in conformità allo standard ISO 37001:2016 Anti Bribery Management System; tra le azioni intraprese si annovera l'attribuzione alla Funzione Governo dei Rischi di Gruppo nell'ambito di Corporate Affairs della "Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione", dotata di competenza, status, autorità e indipendenza appropriati per l'esercizio del proprio ruolo di supervisione della progettazione e attuazione del Sistema di Gestione Anticorruzione. Il processo è terminato positivamente con il conseguimento della Certificazione Anticorruzione per Poste Italiane S.p.A. attraverso l'attuazione concreta dei principi di integrità e trasparenza che permetteranno all'Azienda di dare una risposta concreta alle sfide del Piano Deliver 2022 e alle aspettative dei nostri stakeholder, cogliendo al contempo le opportunità determinate dalle innovazioni e dal processo di trasformazione in essere. L'attuazione concreta di questi principi in tutti i contesti di business attribuisce all'Azienda la leadership nel panorama nazionale e costituisce un modello a cui ispirarsi per contribuire alla crescita e al benessere del Paese. Poste Italiane è stata la prima azienda italiana del settore della finanza e delle comunicazioni ad ottenere la Certificazione Anticorruzione, attestazione che riguarda i processi di progettazione, indirizzo, controllo e coordinamento dei servizi postali e finanziari. L'Azienda, impegnandosi nell'ottenimento di una certificazione di tipo volontario, volto alla riduzione di tali rischi, ha dato testimonianza di un'estrema responsabilità nei confronti del mercato e in generale di tutti gli stakeholder.

14) *AVETE INTENZIONE DI FARE LE ASSEMBLEE ANCHE VIA INTERNET?*

Risposta

No, al momento.

15) *A QUANTO SONO AMMONTATI I FONDI EUROPEI PER LA FORMAZIONE E PER COSA LI AVETE USATI?*

Risposta

Non ci sono fondi europei destinati alla formazione dei dipendenti.

L'unico ambito in cui Poste Italiane ha avuto accesso a fondi europei su tematiche formative è il seguente.

Da gennaio 2016 Poste Italiane partecipa al progetto europeo "INNOV'AGE in the Postal Sector" finanziato da Erasmus+ (Programma europeo per l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport), in partnership con PostEurop e con un consorzio di operatori postali (La Poste, Hellenic Post, Cyprus Post, Bulgarian Post, Posta Romana) e poli di formazione (l'Università di Bordeaux, le società InoSalus e Kek Elta).

L'iniziativa, volta a favorire a livello europeo una migliore comprensione del tema del "diversity and age management" nel settore postale, è finalizzata in modo specifico all'individuazione e creazione di un programma formativo utile a supportare il middle management nella gestione delle diversità generazionali e nell'integrazione professionale tra junior e senior. Siamo attualmente nel terzo e ultimo anno del progetto, e nello specifico nella fase di realizzazione di due aule pilota per testare il programma formativo che è stato progettato.

Il finanziamento a Poste Italiane consiste nell'importo complessivo di € 39.553,00, destinato a coprire le giornate di lavoro dedicate al progetto da parte di due risorse operanti nella Corporate University, l'organizzazione da parte di Poste Italiane di un meeting internazionale presso la propria sede, che si è svolto nel mese di novembre 2018, e le spese per la partecipazione delle medesime risorse ai meeting internazionali che si svolgono nel corso dei tre anni di progetto.

16) AVETE IN PROGETTO NUOVE ACQUISIZIONI E/O CESSIONI?



Risposta

Poste 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 e/o di strategie di diversificazione e completamento della gamma di offerta.

Poste Italiane è inoltre impegnata nella razionalizzazione del proprio assetto societario di Gruppo e, a tal fine, potranno essere valutate operazioni di riorganizzazione, che coinvolgano società del Gruppo.

Alla data odierna non ci sono nuove operazioni di M&A che siano attivamente perseguite.

1698

 
9

17) *IL GRUPPO HA CC IN PAESI AD ALTO RISCHIO EXTRA EURO?*

Risposta

La risposta è negativa.

18) *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

La risposta è negativa.

19) *AVETE INTENZIONE DI PROPORRE LE MODIFICHE STATUTARIE CHE RADDOPPIANO IL VOTO?*

Risposta

Non sono allo stato previste modifiche statutarie volte alla introduzione del voto maggioritario.

20) *AVETE CALL CENTER ALL'ESTERO? SE SI DOVE, CON QUANTI LAVORATORI, DI CHI E' LA PROPRIETÀ?*

Risposta

No, non abbiamo siti di Call Center all'estero e quindi nessuna risorsa impiegata.

21) *SIETE ISCRITTI A CONFINDUSTRIA? SE SI QUANTO COSTA? AVETE INTENZIONE DI USCIRNE?*

Risposta

Poste Italiane è associata a Confindustria dal 2005. L'ultima Convenzione riguarda il triennio 2017-2019.

La rappresentanza ed assistenza negoziale da parte di Confindustria è stata estesa a tutto il Gruppo Poste Italiane senza necessità di ulteriori esborsi, come avveniva in passato, da parte delle Società del Gruppo Poste per l'adesione alle Associazioni Territoriali di Confindustria.

L'accordo convenzionale è in corso e non si sta valutando alcuna ipotesi di recesso dallo stesso.

22) COME È VARIATO L'INDEBITAMENTO E PER COSA?

Risposta

L'indebitamento del Gruppo è commentato nell'ambito delle Passività finanziarie alla nota B8 – Passività finanziarie – Debiti verso istituzioni finanziarie della Relazione finanziaria annuale 2018. In particolare, rispetto al 31 dicembre 2017, i debiti verso istituzioni finanziarie sono aumentati per 3.431 milioni di euro passando da 5.243 milioni di euro a 8.674 milioni di euro. L'incremento è ascrivibile principalmente a nuove operazioni di pronti contro termine effettuate dal Patrimonio Destinato BancoPosta, per 3.631 milioni di euro. Tali debiti si riferiscono per 6.684 milioni di euro a Long Term RePo (incrementati di 2.781 milioni di euro rispetto al 2017) e per 1.789 milioni di euro a operazioni ordinarie di finanziamento (incrementati di 850 milioni di euro rispetto al 2017), finalizzati entrambi a investimenti in titoli di Stato a reddito fisso e alla provvista per il versamento di depositi incrementali a fronte di operazioni di collateralizzazione.

I finanziamenti in capo a Poste Italiane SpA, che rappresentano l'indebitamento di natura strutturale della Capogruppo, commentati nell'ambito delle Passività finanziarie alla nota B7 – Passività finanziarie – Finanziamenti della Relazione Finanziaria annuale 2018, risultano diminuiti di 960 milioni di euro rispetto al livello registrato al 31.12.2017 (1,35 miliardi di euro) e sono così costituiti:

- Per 50 milioni di euro prestiti obbligazionari
- Per 200 milioni di euro finanziamenti BEI (rimborsati a marzo 2019).

23) A QUANTO AMMONTANO GLI INCENTIVI INCASSATI COME GRUPPO SUDDIVISI PER TIPOLOGIA ED ENTITÀ?

Risposta

I contributi pubblici, principalmente in c/esercizio e riferibili quasi interamente a Poste Italiane SpA riguardano (dettagli non presenti in Bilancio):

- per 9,8 milioni di euro il recupero dei costi sostenuti per la formazione del personale nell'ambito di Fondimpresa e Fondirigenti;
- per 0,4 milioni di euro progetti finanziati dall'Unione Europea (UE);
- per 2,4 milioni di euro per progetti finanziati dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR).

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.

24) DA CHI È COMPOSTO L'ODV CON NOME COGNOME E QUANTO CI COSTA?

Risposta

L'Organismo di Vigilanza in carica è costituito da tre membri. 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.

L'Organismo di Vigilanza è stato nominato dal CdA il 24 maggio 2016 per la durata di 3 anni e comprende il dott. Paolo Casati, Responsabile controllo interno di Poste Italiane, la dott.ssa Nadia Fontana, con funzioni di presidente e il dott. Carlo Longari.

Le competenze sostenute per l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo ammontano, per l'esercizio 2018, a circa 58 migliaia di euro al 31 dicembre 2018.

25) QUANTO COSTA LA SPONSORIZZAZIONE DEL MEETING DI RIMINI DI CL ED EXPO 2015 O ALTRE? PER COSA E PER QUANTO?

Risposta

Poste Italiane effettua sponsorizzazioni ad alta visibilità da cui derivano *benefits* utilizzati come leva di *business* e in linea con gli obiettivi aziendali.

Nell'ambito delle proprie attività di sponsorizzazione, Poste italiane si è dotata di una specifica procedura che disciplina il processo relativo alla modalità di esecuzione di tali attività. Per la valutazione delle richieste di sponsorizzazione è previsto il coinvolgimento del Comitato Sponsorizzazioni ed Erogazioni Liberali.

Con riferimento al Meeting di Rimini, sono state rispettate tutte le condizioni di efficacia ed efficienza economica rispetto ai più qualificati *benchmark* disponibili sul mercato.

26) 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.

27) 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 state e vengono rispettate le disposizioni di legge previste.

28) QUAL'E' STATO L'INVESTIMENTO NEI TITOLI DI STATO, GDO*, TITOLI STRUTTURATI?

Risposta

* Probabilmente si intendeva CDO e non GDO

Al 31 dicembre 2018 il Gruppo Poste Italiane possedeva:

- investimenti in Titoli di Stato iscritti ad un valore di 132.399 milioni di euro (si veda al riguardo anche quanto riportato nella Nota 13 Ulteriori Informazioni - Esposizione Debito sovrano nella Relazione finanziaria annuale 2018);
- altri investimenti detenuti dalla controllata Poste Vita SpA per un fair value di 525 milioni di euro (si veda al riguardo quanto riportato alla Nota A5 Attività finanziarie della Relazione finanziaria annuale 2018).



29) 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 tenutasi nel 2017 - l'incarico relativo alle attività di tenuta e gestione in outsourcing del libro soci, con un compenso su base annua di € 35.000.

30) SONO PREVISTE RIDUZIONI DI PERSONALE, RISTRUTTURAZIONI, DELOCALIZZAZIONI?

Risposta

Poste Italiane presidia costantemente tutte le azioni finalizzate a garantire la redditività dei diversi Business nel medio lungo termine.

In particolare il mercato della posta tradizionale è in calo strutturale ed è ipotizzabile che continui ad evidenziare anche nei prossimi anni contrazioni di volumi e fatturato. Poste Italiane intende rispondere a questo trend con l'implementazione di opportune azioni di contenimento costi e di recupero di efficienza, incluso l'efficientamento degli organici, che consentano il continuo allineamento della base dei costi ai livelli attesi di ricavo per garantirne la sostenibilità economico finanziaria.

Tutte le azioni di efficientamento degli organici saranno 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.

31) 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.

32) *GLI AMMINISTRATORI ATTUALI E DEL PASSATO SONO INDAGATI PER REATI AMBIENTALI, RICICLAGGIO, AUTORICLAGGIO O ALTRI CHE RIGUARDANO LA SOCIETÀ? CON QUALI POSSIBILI DANNI ALLA SOCIETÀ?*

Risposta

Non risulta nessuna evidenza.

33) *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 3.2.3 AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE (AD-DG) della Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2019.

34) *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 gara ad evidenza pubblica tra primarie società di consulenza immobiliare; i contratti, mediamente di durata annuale, hanno per oggetto la valutazione di un numero definito di immobili, attraverso le principali metodologie estimative.

Per gli immobili di maggior pregio è previsto l'aggiornamento delle valutazioni con cadenza mediamente biennale.

35) *ESISTE UNA ASSICURAZIONE D&O (GARANZIE OFFERTE IMPORTI E SINISTRI COPERTI, SOGGETTI ATTUALMENTE COPERTI, QUANDO È STATA DELIBERATA E DA CHE ORGANO, COMPONENTE DI FRINGE-BENEFIT ASSOCIATO, CON QUALE BROKER È 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 la delibera del 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 tre compagnie ed il costo complessivo è di circa 838 mila €/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.

36) *SONO STATE STIPULATE POLIZZE A GARANZIA DEI PROSPETTI INFORMATIVI (RELATIVAMENTE AI PRESTITI OBBLIGAZIONARI)?*

Risposta

Non sono state stipulate polizze a garanzia dei prospetti informativi relativamente ai prestiti obbligazionari.

37) *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 ammontano a circa Euro 10,10 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, UnipolSai, Cattolica, Reale Mutua e Lloyd's di Londra.

38) *VORREI SAPERE QUALE É 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 (Analisi e presidio dei rischi, paragrafo Rischi finanziari) cui si rinvia per ogni dettaglio.

39) *VORREI SAPERE QUALI SONO GLI INVESTIMENTI PREVISTI PER LE ENERGIE RINNOVABILI, COME VERRANNO FINANZIATI ED IN QUANTO TEMPO SARANNO RECUPERATI TALI INVESTIMENTI.*

Risposta

Poste Italiane oltre all'acquisto di energia elettrica prodotta da fonti green (a garanzia d'origine) utilizza energia proveniente da fonti alternative attraverso 7 impianti fotovoltaici installati sulle coperture di alcuni edifici che, nel 2018, hanno prodotto 1,64 GWh pari a circa lo 0,4% del consumo elettrico annuo degli immobili e che hanno consentito di risparmiare 592 tonnellate di CO₂.

40) *VI È STATA RETROCESSIONE IN ITALIA/ESTERO DI INVESTIMENTI PUBBLICITARI/ SPONSORIZZAZIONI?*

Risposta

Si rinvia alla Relazione Finanziaria Annuale 2018 di Poste Italiane; in particolare, alle Tavole degli Indicatori degli standard del *Global Reporting Initiative*.

41) *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 nel Gruppo non sono presenti dipendenti di età inferiore a 18 anni.

42) *E' fatta o è prevista la certificazione etica SA8000 ENAS?*

Risposta

Per quanto concerne la certificazione SA 8000 sono in fase di definizione il perimetro e le tempistiche per l'allineamento dei requisiti di certificabilità.

All'interno del Gruppo, la certificazione SA8000:2008 è posseduta da Postel.

43) *FINANZIAMO L'INDUSTRIA DEGLI ARMAMENTI?*

Risposta

La risposta è negativa.

44) *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 2019 è in avanzo di 3.065 milioni di euro, in diminuzione rispetto ai valori al 31 dicembre 2018 (in cui presentava un avanzo di 5.372 milioni di euro).

Al riguardo si veda anche quanto è stato pubblicato nella Relazione finanziaria annuale del 2018 nella Relazione sulla gestione – Andamento patrimoniale e finanziario.

45) *A QUANTO SONO AMMONTATE LE MULTE CONSOB, BORSA ECC DI QUALE AMMONTARE E PER COSA?*

Risposta

Si fa rinvio alle note della Relazione Finanziaria annuale 2018 disponibile sul sito internet della Società e presso la sede legale.

Inoltre, nel 2018, Consob ha comminato una multa per 110 migliaia di euro a Poste Italiane per violazione dei doveri di diligenza, correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi di investimento.

46) *VI SONO STATE IMPOSTE NON PAGATE? SE SI A QUANTO AMMONTANO? GLI INTERESSI? LE SANZIONI?*

Risposta

La società ritiene di aver regolarmente effettuato i propri adempimenti ai fini fiscali. Le situazioni di contenzioso in essere sono riepilogate nella nota relativa ai procedimenti tributari della Relazione Finanziaria Annuale 2018.

47) *VORREI CONOSCERE: VARIAZIONE PARTECIPAZIONI RISPETTO ALLA RELAZIONE IN DISCUSSIONE.*

Risposta

Le operazioni societarie intervenute nell'esercizio 2018 e nei primi mesi dell'esercizio 2019, sono descritte nelle note 4.1- Principali operazioni societarie della Relazione Finanziaria Annuale 2018.

Non sono intervenute operazioni societarie nel trimestre chiuso al 31 marzo 2019; al riguardo si veda anche quanto è stato pubblicato nel Resoconto intermedio di gestione al 31 marzo 2019.

48) *VORREI CONOSCERE AD OGGI MINUSVALENZE E PLUSVALENZE TITOLI QUOTATI IN BORSA ALL'ULTIMA LIQUIDAZIONE BORSISTICA DISPONIBILE*

Risposta

Il Gruppo non effettua attività di trading e in base al nuovo principi contabili IFRS9 i titoli sono classificati nei portafogli Hold to Collect e Hold to Collect & Sale. Le plusvalenze/minusvalenze sono rilevate nel Conto economico nel momento del loro effettivo realizzo.

L'ammontare del portafoglio, plusvalenze e minusvalenze realizzate dal Gruppo Poste Italiane sono dettagliatamente esposti nella Relazione finanziaria annuale 2018 alle Note C3.2 - Proventi derivanti da operatività finanziaria, C4.2 - Proventi derivanti da operatività assicurativa, C4.4 - Oneri derivanti da operatività assicurativa, C6 - Oneri derivanti da operatività finanziaria.

Si rimanda per una informativa aggiornata a quanto pubblicato nel Resoconto intermedio di gestione al 31 marzo 2019.

49) *VORREI CONOSCERE DA INIZIO ANNO AD OGGI L'ANDAMENTO DEL FATTURATO PER SETTORE.*

Risposta

Nel primo trimestre 2019 il totale "ricavi netti della gestione ordinaria" nel Gruppo è pari a 2.842 milioni di euro, di cui:

- 880 €m (2.211 €m al lordo dei rapporti intersettoriali) settore Corrispondenza, pacchi e distribuzione;
- 140 (235 €m al lordo dei rapporti intersettoriali) €m settore Pagamenti, Mobile e Digitale;
- 1.485 (1.678 €m al lordo dei rapporti intersettoriali) €m settore dei Servizi Finanziari;
- 337 (338 €m al lordo dei rapporti intersettoriali) €m settore dei Servizi Assicurativi.

(A partire dall'esercizio 2017 è cambiata la modalità di presentazione delle componenti positive e negative del business assicurativo vita e danni. A tal riguardo, il Conto economico accoglie una nuova voce: Ricavi per servizi assicurativi al netto della variazione riserve tecniche e oneri relativi a sinistri, che rappresenta sinteticamente la contribuzione del settore assicurativo al risultato del Gruppo. La voce rappresenta la somma dei premi assicurativi al netto della riassicurazione, dei proventi e oneri derivanti dalla gestione degli strumenti finanziari connessi all'operatività assicurativa, della variazione degli impegni verso gli assicurati rilevata nelle riserve tecniche, e degli oneri relativi ai sinistri.)

50) *VORREI CONOSCERE AD OGGI TRADING SU AZIONI PROPRIE E DEL GRUPPO EFFETTUATO ANCHE PER INTERPOSTA SOCIETA' O PERSONA SENSI ART.18 DRP.30/86 IN PARTICOLARE SE E' STATO FATTO ANCHE SU AZIONI D'ALTRE SOCIETA', CON INTESAZIONE 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

Poste Italiane S.p.A. in esecuzione di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 maggio 2018 - che ha autorizzato l'acquisto di azioni proprie, in più volte, per i diciotto mesi successivi all'assemblea, per un esborso complessivo fino a 500 milioni di euro e sino al limite massimo di n. 65,3 milioni di azioni ordinarie della Società, rappresentative del 5% circa del capitale sociale - ha eseguito un programma di acquisto di azioni proprie dal 4 febbraio al 29 marzo 2019, ad esito del quale sono state acquistate complessive n. 5.267.965 azioni proprie (pari allo 0,4026% del capitale sociale), al prezzo medio di Euro 7,6075 per azione, per un controvalore complessivo di Euro 39.999.993,98.

Il programma è stato attuato mediante acquisti diretti, nel rispetto dei vincoli della normativa applicabile e della delibera assembleare.

Tutte le operazioni di acquisto afferenti al programma sono state effettuate sul mercato MTA, regolate ai prezzi di mercato e realizzate in ottemperanza all'art. 144-bis, comma 1, lett. b) del Regolamento Emittenti e alle altre disposizioni applicabili, in modo da assicurare la parità di trattamento degli azionisti ex art. 132 del T.U.F., nonché secondo le modalità operative stabilite nei regolamenti di organizzazione e gestione di Borsa Italiana S.p.A.

51) *VORREI CONOSCERE PREZZO DI ACQUISTO AZIONI PROPRIE E DATA DI OGNI LOTTO, E SCOSTAMENTO % DAL PREZZO DI BORSA*

Risposta

Nell'ambito del programma di acquisto di azioni proprie avviato il 4 febbraio e chiuso il 29 marzo 2019, sono stati eseguiti acquisti tutti i giorni nel periodo dal 4 al 15 febbraio (estremi inclusi) al prezzo medio di 7,6075 euro.

I comunicati stampa di Poste del 8 e del 15 febbraio forniscono il dettaglio degli acquisti di ogni lotto per data, ora, quantità e prezzo.

- 52) *VORREI CONOSCERE IL 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

A tale domanda, sarà possibile dare risposta in sede assembleare, dopo l'apertura dei lavori, una volta che saranno state espletate le attività di accredito dei soci e dei delegati. Come previsto dalla normativa applicabile, il dato completo sulle partecipazioni in sede assembleare sarà altresì allegato al verbale della riunione.

- 53) *VORREI CONOSCERE IN PARTICOLARE QUALI SONO I FONDI PENSIONE AZIONISTI E PER QUALE QUOTA?*

Risposta

Si rinvia alla risposta alla domanda precedente.

- 54) *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 SOCIETÀ' 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 E' PERTINENTE", DENUNCIO IL FATTO AL COLLEGIO SINDACALE AI SENSI DELL'ART.2408 CC.*

Risposta

L'elenco delle testate giornalistiche accreditate sarà reso disponibile successivamente all'apertura dei lavori assembleari. La Società non

17/0



intrattiene, direttamente o indirettamente, rapporti di consulenza con giornalisti, né concede "benefit".

55) *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?*

Risposta

L'azienda ha pianificato nel 2018 campagne di comunicazione commerciale e/o istituzionale sui mezzi:

- TV: 47,1%
- Internet: 27,7%
- Stampa quotidiana: 14,4%
- Affissione: 4,6%
- Radio: 4%
- Stampa periodica: 2,7%

Nessuna spesa effettuata per la consulenza verso giornali o testate giornalistiche e web per studi e consulenze.

56) *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, in base alle rilevazioni effettuate il 21 maggio 2019, 141.364 soci, di cui 139.495 italiani e 1.869 esteri.

7.415 soci hanno in possesso da 1 a 99 azioni, 98.349 soci da 100 a 999, 32.913 soci da 1.000 a 9.999 azioni, 2.332 soci da 10.000 a 99.999 azioni, 296 soci da 100.000 a 999.999 azioni e 59 soci oltre 1 milione di azioni.

57) *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 società del Gruppo e i membri del Collegio Sindacale. I compensi e le spese sostenuti verso i Sindaci di Poste Italiane SpA sono indicati nella Relazione Finanziaria Annuale 2018 nella nota 5.5 Parti correlate.

Quanto ai rapporti con la società di revisione si rimanda a quanto riportato Nota Ulteriori informazioni - Corrispettivi società di revisione della Relazione finanziaria annuale 2018 in cui sono evidenziati i compensi riconosciuti per i servizi resi da PWC SpA o società appartenente alla sua rete distinti per servizi di revisione contabile (2.188 migliaia di euro), servizi di attestazione (833 migliaia di euro) e altri servizi (115 migliaia di euro).

Gli incarichi assegnati alla società di revisione e a società del network PwC avvengono nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali.

58) *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.

Con le Associazioni dei Consumatori, invece, sussistono progetti a contenuto informativo e divulgativo dedicati ai clienti. Poste Italiane, inoltre, aderisce a corsi di formazione sulle procedure di Conciliazione organizzati da soggetti terzi rispetto alle Associazioni. In generale, l'attenzione di Poste Italiane è da sempre focalizzata su iniziative di sensibilizzazione ed informativa dei cittadini su temi quali per es. antiusura, prevenzione, sovraindebitamento delle famiglie, attività di formazione e consulenza, con particolare attenzione verso le categorie considerate più deboli (anziani, famiglie con reddito basso, giovani).

59) 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.

60) VORREI CONOSCERE SE SI SONO PAGATE TANGENTI PER ENTRARE NEI PAESI EMERGENTI IN PARTICOLARE CINA, RUSSIA E INDIA?

Risposta

La risposta è negativa.

61) VORREI CONOSCERE SE SI E' INCASSATO IN NERO?

Risposta

La risposta è negativa. Tutti gli incassi ricevuti da Poste sono regolarmente registrati in contabilità.

62) VORREI CONOSCERE SE SI È FATTO INSIDER TRADING?

Risposta

La risposta è negativa.

63) VORREI CONOSCERE SE VI SONO 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 e tutti i dipendenti.

Le procedure aziendali prevedono specifiche disposizioni finalizzate a presidiare situazioni di conflitto di interessi.

In relazione alle comunicazioni pervenute da parte dei dirigenti, non risultano interessenze con società fornitrici.

Non constano interessenze (partecipazioni) di Amministratori della Società in società fornitrici.

64) *QUANTO HANNO GUADAGNATO GLI AMMINISTRATORI PERSONALMENTE NELLE OPERAZIONI STRAORDINARIE?*

Risposta

Non vi sono operazioni straordinarie remunerate con specifici premi riconosciuti agli amministratori nel corso dell'attuale mandato.

65) *VORREI CONOSCERE SE TOTALE EROGAZIONI LIBERALI DEL GRUPPO E PER COSA ED A CHI?*

Risposta

Si rinvia alla Relazione Finanziaria Annuale 2018 di Poste Italiane; in particolare, alla informativa richiesta ai sensi della Legge n. 124 del 4 agosto 2017 e alle Tavole degli Indicatori degli standard del Global Reporting Initiative.

66) *VORREI CONOSCERE SE CI SONO GIUDICI FRA CONSULENTI DIRETTI ED INDIRETTI DEL GRUPPO E QUALI SONO STATI I MAGISTRATI CHE HANNO COMPOSTO COLLEGI ARBITRARLI E QUAL'E' STATO IL LORO COMPENSO E COME SI CHIAMANO?*

Risposta

Non ve ne sono.

67) *VORREI CONOSCERE SE VI SONO CAUSE IN CORSO CON VARIE ANTITRUST?*

Risposta

Per la risposta si rinvia alla Relazione Finanziaria Annuale 2018.

Poste ha dato ottemperanza al provvedimento AGCM n.26900/2017 conclusivo del procedimento A493 sui prezzi di recapito degli invii multipli di corrispondenza ordinaria, avverso il quale pende ricorso al TAR del Lazio.

68) *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

Si rimanda alla risposta alla domanda n. 32.

69) *VORREI CONOSCERE SE A QUANTO AMMONTANO I BOND EMESSI E CON QUALE BANCA (CREDIT SUISSE FIRST BOSTON, GOLDMAN SACHS, MORGAN 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 2018 il Gruppo Poste Italiane non ha emesso bond.

70) *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 2018 alla Relazione sulla gestione – Risultati economici per settori di attività in cui sono riportati i conti economici per settore di attività.

71) *VORREI CONOSCERE A QUANTO SONO AMMONTATE LE SPESE PER:*

i. ACQUISIZIONI E CESSIONI DI PARTECIPAZIONI

ii. RISANAMENTO AMBIENTALE

iii. QUALI E PER COSA SONO STATI FATTI INVESTIMENTI PER LA TUTELA AMBIENTALE?

Risposta i.

Nell'ultimo anno non sono state formalizzate acquisizioni e cessioni di partecipazioni.

Risposta ii.

Nei budget stanziati per gli interventi in ambito infrastrutturale (circa 60 milioni di investimenti diretti esclusa la flotta), 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...

Risposta iii.

Date le dimensioni della nostra organizzazione e la nostra presenza diffusa sul territorio, siamo consapevoli dell'impatto che il nostro operato può avere sull'ambiente. Per questo, oltre a diffondere una cultura di tutela ambientale, abbiamo avviato una serie di iniziative che riguardano la conversione "green" del nostro patrimonio immobiliare e delle nostre attività logistiche, prevedendo una gestione efficiente dei consumi e un utilizzo crescente di fonti energetiche alternative (in merito all'attività posta in essere dal Gruppo Poste Italiane per la salvaguardia dell'ambiente, si veda anche quanto riportato nella parte "Decarbonizzazione immobili e logistica" della Relazione finanziaria annuale 2018).

72) 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.

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

Lo stipendio dei quadri e degli impiegati cresce di circa 0,5% rispetto all'anno precedente principalmente per gli effetti del rinnovo contrattuale (effetto netto di incrementi minimi contrattuali e minori costi per una tantum per vacanza contrattuale 2017).



Lo stipendio dei dirigenti cresce, rispetto al 2017, di circa l'11% in larga parte riconducibile ai sistemi di incentivazione di breve e lungo termine.

Poste Italiane non ha personale con qualifica di operaio.

- c. *VORREI CONOSCERE RAPPORTO FRA COSTO MEDIO DEI DIRIGENTI/E NON.*

Risposta

Il costo medio dirigenti è pari a circa 6,5 volte rispetto al costo medio degli altri dipendenti. La RAL dei Dirigenti è pari a circa 5 volte rispetto alla RAL degli altri dipendenti.

- 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 2018 espressi in FTE (Full Time Equivalent):

31 dicembre 2018

Dirigenti	672
Quadri	15.192
Impiegati	106.935
Totale Personale Stabile	122.799
Totale Personale Flessibile	9.539
Totale	132.338

Nel corso dell'esercizio 2018 risultano complessivamente pendenti, nei gradi di merito:

11 cause attivate nel corso dell'anno, in cui le situazioni lamentate potrebbero configurarsi come riconducibili ad una condotta aziendale di mobbing.

Le vicende poste alla base dei ricorsi risalgono ad anni precedenti.

Sempre nel 2018 risultavano pendenti ulteriori 12 vertenze:

- 5 in primo grado;
- 7 in appello (di queste: 6 sono state vinte da Poste in primo grado; in 1 il Giudice ha invece parzialmente accolto il ricorso della controparte ma non sul profilo del mobbing).

Non risultano cause per istigazione al suicidio.

Nel corso del 2018 si è consolidato il trend di riduzione degli infortuni avviato dal 2014. In particolare, gli infortuni sul lavoro sono passati, in valore assoluto, da 6.902 del 2017 a 6.784 del 2018. Inoltre, l'indice di frequenza è passato da 35,67 a 35,79 e quello di gravità è rimasto invariato a 1,21. Nel 2018 sono stati registrati 6 infortuni sul lavoro mortali, le cui cause sono da individuarsi in malori o incidenti stradali.

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 2018 sono invece stati risolti consensualmente circa 4.800 rapporti di lavoro. L'età media degli interessati è pari a circa 61 anni.

73) *VORREI CONOSCERE SE SI SONO COMPERATE OPERE D'ARTE? DA CHI E PER QUALE AMMONTARE?*

Risposta

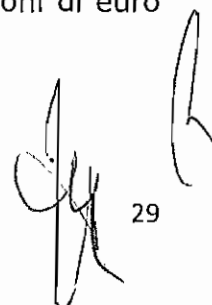
Non risulta siano stati effettuati acquisti di opere d'arte negli ultimi 5 anni.

74) *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 9.506 milioni di euro del 2017 a 9.366 milioni di euro nel 2018 segnando una riduzione dell'1,5%.

Le principali componenti di costo sono rappresentate da:



2018

- **costo del lavoro** che segna un incremento dello 0,7%, passando da 6.093 milioni di euro del 2017 a 6.137 milioni di euro nel 2018, in larga parte per un maggior costo straordinario (+146 milioni di euro) e per una crescita del costo pro capite (+47 milioni di euro), parzialmente compensati dal decremento dell'organico pari a 3.680 FTE (-148 milioni di euro).

- **costi per beni e servizi** che passano da 2.370 milioni di euro del 2017 a 2.343 milioni di euro nel 2018 evidenziando una riduzione dei costi esterni a conferma delle iniziative di efficientamento avviate nonché conseguenza del processo di riorganizzazione industriale della società Mistral Air (canoni di noleggio e leasing, assicurazione tasse e pedaggi, costi di prestazioni per servizi informatici).

- **Altri costi e oneri** che passano da 410 milioni di euro del 2017 a 239 milioni di euro nel 2018 soprattutto per effetto dei maggiori accantonamenti netti a fondi per rischi e oneri dello scorso esercizio in prevalenza legati ai rischi operativi derivanti dal collocamento di quote di alcuni fondi immobiliari da parte della Società negli anni 2002-2005, nonché per effetto dei rilasci del fondo rischi vertenze con terzi del 2018 dovuti al venir meno di passività accantonate in precedenti esercizi.

75) *VORREI CONOSCERE VI SONO SOCIETA' DI FATTO CONTROLLATE (SENSI C.C) MA NON INDICATE NEL BILANCIO CONSOLIDATO?*

Risposta

Non esistono società controllate di fatto né in generale società controllate che non siano indicate nel bilancio consolidato.

76) *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 Gas e Luce S.p.a. selezionata mediante apposita gara ad evidenza pubblica.

Il prezzo medio del gas del 2018 è stato di 66,68 c€/Smc (centesimi di euro/metro cubo standard) comprensivo di accise ed al netto dell'iva; il prezzo medio della sola materia è stato pari a 19,33 c€/Smc (centesimi di euro/metro cubo standard).

E' stata avviata a maggio 2019 la nuova gara ad evidenza pubblica per il triennio 2019-2022.

17/19

77) *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 certificata in assenza di informazioni di dettaglio relative alla corretta anagrafica dei soggetti e/o delle eventuali società ad essi collegate.

78) *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 2018 relativamente agli investimenti industriali alle Note A1 – Immobili, Impianti e macchinari, A2 – Investimenti Immobiliari e A3 – Attività Immateriali.

79) *VORREI CONOSCERE I COSTI PER LE ASSEMBLEE E PER COSA?*

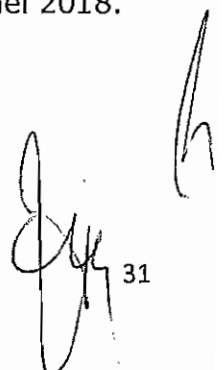
Risposta

I costi per l'Assemblea ricomprendono, oltre l'assistenza tecnica assembleare prestata da Spafid S.p.A., l'affitto della sala assembleare, il noleggio di attrezzature e di allestimenti per la sala assembleare, il catering, il servizio di hostess, il servizio di traduzione e trascrizione nonché per altri servizi accessori.

I costi totali sostenuti per l'assemblea degli azionisti 2019 sono pari a circa 290.000 € + iva. Sono costi inferiori di circa il 5% a quelli sostenuti nel 2018.

80) *VORREI CONOSCERE I COSTI PER VALORI BOLLATI*

Risposta



1720

I costi per la stampa delle carte valori (francobolli) sostenuti nell'esercizio 2018, riferibili alla Capogruppo, ammontano a 2,3 milioni di euro (dato non presente in Bilancio).

81) VORREI CONOSCERE LA TRACCIABILITÀ DEI 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 l'utilizzo del Registro di Carico e Scarico, del formulario nonché la compilazione del Sistema Informativo "Sistri", limitatamente ai rifiuti pericolosi (ad oggi non più prevista).

82) QUALI AUTO HANNO IL PRESIDENTE E L'AD E QUANTO CI COSTANO COME DETTAGLIO DEI BENEFITS RIPORTATI NELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE?

Risposta

La Presidente del Consiglio di Amministrazione, come lo scorso anno, utilizza la seguente autovettura aziendale, MERCEDES CLASSE C 200.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è assegnatario, quale auto aziendale ad uso promiscuo, di una VOLVO XC 90. Il costo annuo a carico dell'interessato è pari a € 2.801,64.

83) 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 aerei di proprietà. La società Mistral Air dispone di aeromobili condotti in leasing utilizzati, nell'ambito della propria attività, come mezzi di trasporto postale e come mezzi di trasporto di persone (quest'ultima attività cessata nel corso del 2018).

84) 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 2018 i seguenti fondi svalutazione crediti (si veda al riguardo Nota Analisi e Presidio dei Rischi della Relazione finanziaria annuale 2018):

- Fondo svalutazione crediti verso clienti per 615 milioni di euro;
- Fondo svalutazione crediti verso Controllante per 32 milioni di euro;
- Fondo svalutazione crediti verso altri per 96 milioni di euro.

85) 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 pari allo 0,80% della retribuzione (al netto dei contributi obbligatori), provvedendo al relativo versamento a favore dell'organizzazione sindacale cui il dipendente risulta iscritto.

86) C'E' E QUANTO COSTA L'ANTICIPAZIONE SU CESSIONE CREDITI %?

Risposta

Le società del Gruppo Poste Italiane non hanno effettuato cessioni di crediti.

87) C'È IL PREPOSTO PER IL VOTO PER DELEGA E QUANTO COSTA? SE LA RISPOSTA È: "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

Risposta 2018: L'incarico di rappresentante designato ex art. 135-undecies TUF è stato conferito a Spafid S.p.A.; il costo riferibile a tale attività ammonta a 2.500 Euro. (precisiamo che l'importo è ricompreso nei 35.000 euro di cui alla risposta 29).

88) A QUANTO AMMONTANO GLI INVESTIMENTI IN TITOLI PUBBLICI?

Risposta

Al 31 dicembre 2018 il Gruppo Poste Italiane possedeva investimenti in Titoli di Stato iscritti ad un valore di 132.399 milioni di euro (si veda al riguardo quanto riportato nella Nota 13 Ulteriori informazioni della Relazione finanziaria annuale 2018 – Esposizione Debito sovrano).

89) QUANTO È L'INDEBITAMENTO INPS E CON L'AGENZIA DELLE ENTRATE?

Risposta

Al 31 dicembre 2018 i debiti verso INPS di 349 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 12 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 riportato nella Relazione finanziaria annuale 2018 alle Note B10 – Altre passività - Debiti verso istituti di previdenza e di sicurezza sociale e C14 – Imposte sul reddito.

90) 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 e compensate con gli imponibili positivi per il

periodo 2018 ammontano a circa 50 milioni di euro, per un corrispondente risparmio di IRES di circa 12 milioni di euro (aliquota al 24%).

Si veda al riguardo anche quanto riportato nella Relazione finanziaria annuale 2018 alla Nota 2.2 Modalità di presentazione dei bilanci – Imposte.

91) QUANTO È 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 2018 alla Relazione sulla gestione – Risultati economici per settori di attività.

Al fine di non violare il principio di parità d'informazione ai soci gradirei che queste domande e le loro risposte fossero sia consegnate a tutti i soci in assemblea sia che fossero allegate al verbale che gradirei ricevere gentilmente, possibilmente in formato informatico word appena disponibile !

ideeconomiche@pec.it

Marco BAVA cell 3893399999

MARCO BAVA NATO A TORINO 07.09.57

CF. BVAMCG57P07L219T



www.marcobava.it

www.idee-economiche.it

www.omicidioedoardoagnelli.it

www.nuovomodellodisviluppo.it

1726

Worship
Time

Domande preassembleari presentate dal Socio Tommaso Marino

1) Caso AGCOM - Sanzione da 20 milioni di euro. Perché il Collegio Sindacale non ha svolto indagini sulle responsabilità individuali? Quali dirigenti di Poste trattavano il procedimento in questione? Il dott. Francesco Petronio, magistrato della Corte dei Conti presso Poste, è stato portato a conoscenza della questione? Che tipo di iniziative ha assunto in merito?

RISPOSTA

Il procedimento è stato avviato al fine di accertare se le condotte poste in essere nei confronti dei principali Operatori Alternativi, nei mercati del recapito degli invii multipli di corrispondenza ordinaria, integrino un abuso di posizione dominante ai sensi dell'art. 102 del TFUE.

In particolare, l'AGCM intendeva verificare il rifiuto da parte di Poste Italiane di offrire ai concorrenti, nelle aree geografiche nelle quali questi non erano presenti con le proprie reti distributive, il servizio Posta Time, che in quelle stesse aree Poste Italiane offriva ai clienti finali, rendendo disponibile ai concorrenti il solo servizio di Posta Massiva avente prezzi superiori a Posta Time.

Occorre precisare che già nel corso del procedimento, riservandosi di impugnare eventuali provvedimenti e senza con ciò prestare acquiescenza, l'attuale vertice aziendale ha adottato misure e comportamenti virtuosi al fine di rafforzare le misure di *compliance* già in uso in Azienda (in termini di replicabilità e nuovi obblighi nei confronti del mercato) che sono stati valorizzati dall'AGCM anche nella quantificazione attenuata della sanzione che è stata limitata rispetto ai precedenti adottati dall'AGCM nei confronti di altre primarie società, quindi a meno del 2% del fatturato.

Avverso il provvedimento adottato dall'AGCM Poste, ritenendolo illegittimo ha presentato ricorso al Tar, chiedendone l'annullamento. Il giudizio è tuttora pendente

Si precisa infine come il provvedimento AGCM risulti in netto contrasto con la regolamentazione di settore che delinea un mercato postale fortemente competitivo, con circa 2.900 operatori postali in grado di garantire la quasi completa duplicabilità della rete di Poste sul territorio nazionale.

Peraltro in un mercato in evoluzione verso il digitale significativi precedenti dei giudici amministrativi olandesi e spagnoli permettono di rappresentare al TAR nell'ambito del giudizio pendente, le argomentazioni relative ad una profonda riconsiderazione del mercato rilevante del settore postale, non più solo fisico, ma anche digitale, oggi investito da un processo radicale di trasformazione, dovuto all'impatto delle comunicazioni elettroniche a banda larga e di internet, il quale ha comportato il verificarsi dei fenomeni complementari:

(i) e-substitution (sostituzione progressiva della corrispondenza cartacea con diverse modalità di comunicazione elettronica) e

- (ii) e-fulfilment (utilizzo della rete postale come supporto logistico per le finalità dell'e-commerce), quali fattori che condizionano inevitabilmente le scelte di politica industriale, posta la conseguente diminuzione dei volumi postali che ha inciso sull'onere del Servizio Universale (SU).

Di ciò si è data ampia rappresentazione nelle relazioni di Bilancio agli organi aziendali.

In conclusione, non sono stati attivati audit, né procedimenti disciplinari sulla vicenda in questione. Si ricorda, così come indicato nella nota integrativa al bilancio d'esercizio, che la Capogruppo ha provveduto al versamento della sanzione irrogata "senza che ciò costituisca acquiescenza o ammissione di responsabilità rispetto alle condotte controverse e fermo il diritto di far valere le proprie ragioni nelle opportune sedi". Si è in attesa della fissazione dell'udienza di merito all'uopo richiesta. Il Collegio Sindacale, così come riportato in relazione all'esercizio, ha svolto i necessari accertamenti ed ha valutato, all'esito degli stessi, l'insussistenza di elementi censurabili nell'operato del Management della Società che ha agito nell'interesse della medesima a tutela del business del settore postale, pur formulando suggerimenti in ordine ai processi per il lancio di nuovi prodotti PCL.

Il dott. Francesco Petronio, Magistrato della Corte dei Conti delegato al controllo su Poste italiane S.p.A. è stato informato della denuncia ed ha presenziato a 2 delle 3 riunioni del Collegio Sindacale aventi all'Ordine del giorno l'istruttoria della denuncia in argomento.

- 2) Nello specifico, a seguito della sanzione predetta, il Management quali provvedimenti ha adottato per evitare il ripetersi della vicenda?

RISPOSTA

Vedi risposta sub 1)

- 3) Nel 2018 Il Collegio Sindacale quanto ha speso per consulenze ed incarichi assegnati a professionisti? Di quale budget dispone?

RISPOSTA

Nell'anno 2018 il Collegio Sindacale di Poste Italiane S.p.A. non ha sostenuto esborsi per consulenze ed incarichi assegnati a professionisti esterni. Qualora il Collegio Sindacale ravvisi l'esigenza di incarichi specialistici, in conformità alle norme di comportamento del Collegio Sindacale delle società quotate, ne informa l'organo amministrativo che provvede al relativo stanziamento di budget.

- 4) Qual é l'oggetto di due denunce al Collegio Sindacale del 2 e 24 gennaio 2019? Le denunce medesime sono relative a fatti occorsi nel 2018? Il Collegio Sindacale, ai

fini di una verifica delle denunce pervenute, perché tiene conto della data in cui esse sono state formulate, anziché dell'anno a cui le stesse fanno riferimento?

RISPOSTA

La denuncia del 2 gennaio 2019 ha ad oggetto un presunto finanziamento di 3 report della Casaleggio Associati, notizia ripresa da un articolo del "Huffington Post.it".

La denuncia del 24 gennaio 2019 ha ad oggetto un disservizio nella consegna di un atto giudiziario destinato all'azionista denunciante. La denuncia datata 2 gennaio 2019 fa riferimento a fatti relativi al 2018 e riportati in un articolo pubblicato in data 13 novembre 2018.

La denuncia del 24 gennaio 2019 riguarda un disservizio accaduto lo stesso giorno del ricevimento della denuncia.

La "Relazione del Collegio Sindacale agli azionisti" relativa all'esercizio 2018 riporta le attività svolte nel corso dell'anno di riferimento, fornendo un'informativa sintetica delle attività in corso di espletamento nell'anno 2019.

Più in generale si ricorda che così come prevedono le norme di comportamento del Collegio Sindacale di società quotate, il Collegio Sindacale completati gli accertamenti istruttori, in funzione dell'esito degli stessi, salvo il caso di fatti censurabili di rilevante entità ovvero urgenza, ai sensi dell'articolo 2408 c.c. nel caso in cui la notizia è infondata ne dà conto nella propria relazione annuale qualora la denuncia sia stata presentata da un solo socio ovvero alla prima assemblea utile qualora la denuncia sia presentata da un ventesimo del capitale sociale.

5) In quali anni il Gruppo Poste ha finanziato 3 Report alla società Casaleggio e per quali importi? Di quali tipi di Report si tratta esattamente? I costi sono stati ammortizzati? Quale ne è stata l'utilità per il Gruppo?

RISPOSTA

Le iniziative sui temi dell'e-commerce e dello sviluppo strategico del business promosse da Casaleggio Associati hanno una reputazione consolidata nel settore.

Sin dalle prime edizioni hanno visto il coinvolgimento dei grandi player del mondo del web e sono un appuntamento di aggiornamento importante per le aziende con piani di sviluppo in ambito digitale.

Nelle varie edizioni sono state coinvolte numerose aziende presenti ai primi posti nel ranking di ricerca, tra cui: Google, Amazon, Zalando, Expedia, Trivago, Vente Privee, Booking, Just Eat, Loviit, Telecom, La Feltrinelli, Best Western, Trenitalia, FNAC, Banca Sella, Adobe, Barclays, Media Shopping, Nexi, MailBoxes, GLS e altri ancora.

Nel 2018 Poste Italiane ha sostenuto la 12a edizione dell'appuntamento di presentazione del Rapporto sull'e-commerce, occasione importante di networking e

aggiornamento sui trend e sugli sviluppi del settore, rivolto agli operatori del commercio elettronico in Italia. L'evento si è svolto a Milano, 10 maggio 2018, sede del Sole24Ore e successivamente a Roma, il 24 maggio 2018, sede Luiss, e ha previsto la partecipazione di un relatore di Poste (funzione PCL).

Sempre nel 2018, la collaborazione con Poste è proseguita con il sostegno alla terza edizione dell'evento di presentazione del rapporto B2B, quest'anno incentrato sulla Blockchain, "Come la blockchain rivoluzionerà il modo di operare delle imprese", che si è svolto a Milano, il 13 novembre 2018. Ha partecipato con uno speech un rappresentante di Poste Italiane (funzione Sistemi Informativi).

Entrambi i rapporti sono basati su ricerche che coinvolgono oltre 3.000 aziende tra multinazionali e PMI e hanno partecipato agli eventi ad, direttori generali, e-commerce manager e marketing manager. Per Poste sono state coinvolte le funzioni PCL, MS, MBPA, PMD, SI.

Gli altri eventi di Casaleggio Associati che hanno visto la presenza di Poste Italiane sono:

- **Aprile 2016, Milano**, Presentazione Rapporto B2C E-Commerce in Italia, 10a edizione.
- **Novembre 2017, Milano**, Presentazione Rapporto B2B, il Futuro digitale del business tra aziende" "The Artificial Intelligence Business Evolution", 2a edizione.

In generale, Poste Italiane ha sostenuto iniziative di sponsorizzazione ad alta visibilità da cui sono derivati *benefits* utilizzati come leva di *business* e in linea con gli obiettivi aziendali, rispettando tutte le condizioni di efficacia ed efficienza economica rispetto ai più qualificati *benchmark* disponibili sul mercato.

6) Il Gruppo Poste che tipo di rapporti ha intrattenuto e/o intrattiene con la Casaleggio e soggetti ad essa collegati?

RISPOSTA

Il Gruppo Poste Italiane ha sostenuto le iniziative sui temi dell'e-commerce e dello sviluppo strategico del business promosse da Casaleggio & Associati, azienda qualificata e con consolidata esperienza nel settore.

Tali iniziative sono state sostenute in coerenza con la strategia di business.

7) Si sono verificate irregolarità che a giudizio del Collegio non fossero meritevoli di attenzione dell'Assemblea degli azionisti?

RISPOSTA

Il Collegio ha riportato nella propria "Relazione del Collegio Sindacale agli azionisti" tutti gli esiti dell'attività svolta nel corso dell'anno 2018 e sino alla data dell'Assemblea ordinaria degli azionisti non riscontrando irregolarità né si sono verificate irregolarità che non fossero meritevoli di attenzione dell'Assemblea degli Azionisti.

8) Il Gruppo Poste, quali rilievi ha avuto dall'INPS?

RISPOSTA

Allo stato, la Capogruppo e le Aziende del Gruppo godono della regolarità contributiva da parte di INPS. Sono in corso alcune impugnative in sede amministrativa e 11 ricorsi giudiziali pendenti tra Postel S.p.A. e l'Istituto Previdenziale in merito a questioni attinenti alla situazione contributiva dell'Azienda citata.

9) Ci date il dettaglio del fondo per rischi e oneri pari a 668 milioni? La voce "contenzioso con il Personale a motivo di cosa risulta appostata?

RISPOSTA

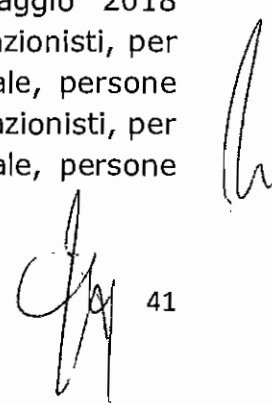
L'ammontare di 668 mln di euro si riferisce alla quota non corrente dei Fondi rischi e oneri al 31 dicembre 2017 della sola Poste Italiane. I Fondi rischi e oneri di Poste Italiane al 31 dicembre 2018 ammontano complessivamente a 1.431 mln di euro (1.538 mln di euro al 31 dicembre 2017) e il dettaglio è riportato nella nota B4 - Fondi per rischi e oneri.

Il Fondo vertenze con il personale al 31 dicembre 2018 della sola Poste Italiane ammonta a 64 mln di euro e si riferisce a passività che potrebbero emergere in esito a contenziosi e vertenze di lavoro promossi a vario titolo.

10) Alla scorsa assemblea di Poste, quanti erano i soci fisicamente presenti?

RISPOSTA

In occasione dell'Assemblea degli Azionisti svoltasi in data 29 maggio 2018 parteciparono, in proprio o per delega, (i) alla parte ordinaria, n. 1.250 azionisti, per complessive n. 1.024.556.866 azioni pari al 78,443% del capitale sociale, persone presenti fisicamente in sala n. 28, e (ii) alla parte straordinaria, n. 1.238 azionisti, per complessive n. 1.024.555.358 azioni pari al 78,443% del capitale sociale, persone presenti fisicamente in sala n. 16.



1730

11) Assunzioni a tempo indeterminato. Con avviso pubblicato in data 22 maggio 2019, Poste ha dato notizia di voler dare seguito ad un accordo sindacale, secondo il quale verranno assunti coloro che abbiano svolto almeno 9 mesi di lavoro a tempo determinato. Le assunzioni nel Gruppo Poste avvengono senza concorso? Quindi ciascun dirigente, di fatto, temporaneamente assume chi vuole, in attesa che i prescelti siano passati a tempo indeterminato? Non é garantita una parità di trattamento tra coloro che aspirano di essere assunti nel Gruppo Poste? Le modalità di assunzione per quadri e dirigenti nel Gruppo Poste avvengono allo stesso modo?

RISPOSTA

L'avviso pubblicato in data 22 maggio '19 riguarda l'assunzione di risorse precedentemente occupate in Poste Italiane con contratto a tempo determinato, assunte secondo le procedure tempo per tempo vigenti, su attività di recapito ovvero smistamento della corrispondenza per almeno 9 mesi nel periodo dal 1 gennaio 2014 al 31 gennaio 2019, come previsto dagli accordi sindacali sottoscritti in materia di politiche attive del lavoro a decorrere dal giugno 2018. Nell'ambito degli accordi medesimi sono stati definiti i criteri attraverso cui elaborare le graduatorie utili alle assunzioni previste.

Più in generale il processo di "Recruiting e Selezione" di personale nel Gruppo Poste Italiane S.p.A. è presidiato centralmente dalla Funzione Risorse Umane e Organizzazione ed è disciplinato da apposite procedure redatte tenendo conto, tra l'altro, dei principi di controllo previsti dal vigente modello organizzativo che la Società ha adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Tale processo prevede la raccolta e valutazione delle candidature ricevute, nonché specifiche prove di verifica dei requisiti richiesti differenziate per profilo professionale ricercato (a titolo esemplificativo e non esaustivo, tramite test, colloquio motivazionale e conoscitivo e/o prove pratiche di idoneità alla mansione da svolgere, ovvero specifici colloqui di approfondimento tecnico). Nel processo di selezione sono coinvolti esponenti di diverse funzioni aziendali per la valutazione di idoneità complessiva dei candidati da assumere.

La raccolta delle candidature, oltre tramite il sito internet aziendale, per alcune specifiche tipologie di ricerca di personale viene svolta mediante la pubblicazione di annunci dedicati sul sito internet aziendale, sulla stampa locale/nazionale, oppure su siti esterni specializzati. Tali annunci, in linea con quanto indicato nella citata procedura, precisano, tra le altre informazioni, alcuni requisiti minimi rilevanti per l'accesso al processo di selezione, quali il voto minimo di diploma e/o laurea o specifiche idoneità rispetto al ruolo di inserimento (a titolo esemplificativo e non esaustivo, guida del motomezzo), nonché la vicinanza della propria residenza alla sede di lavoro e/o la disponibilità al trasferimento.

La presenza di fabbisogni di personale distribuita sull'intero territorio nazionale, anche su base temporanea, e trasparenti criteri di accesso all'iter selettivo consentono a Poste Italiane di offrire opportunità di lavoro ai candidati in prossimità della località di residenza, secondo un principio di equità di trattamento, e assicurarsi al tempo stesso una concorrenza sufficiente di candidature per l'ottenimento di un adeguato livello di professionalità. L'adozione di requisiti oggettivi e classificabili, comunicati in maniera trasparente, ed un iter selettivo articolato su diverse prove differenziate, permettono, infatti, di individuare candidati idonei a cui proporre un contratto di lavoro in linea con i fabbisogni di personale, e quelli non idonei.

Domande preassembleari presentate dal Socio Mauro Vidal

In qualità di azionista di Poste Italiane e della titolarità di diritto di voto, ai sensi dell'art. 127-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, mi avvalgo della facoltà di porre domande prima dell'Assemblea, domande che riporto di seguito:

1. Con il provvedimento n. 26900 del 13 dicembre 2017, AGCM contestando l'abuso di posizione dominante finalizzato ad ostacolare l'esplicitarsi di una effettiva concorrenza nel mercato finale del recapito degli invii multipli, ha sanzionato la Società applicando un multa di circa 23 milioni di euro.

Tale vicenda ha determinato un enorme danno economico alla Società.

Inoltre, risulterebbe che nella fase istruttoria siano stati svolti accertamenti ispettivi, presso le sedi di Roma Bologna e Milano della Società e dalla copiosa documentazione richiamata dall'Autorità nel suddetto provvedimento, il coinvolgimento di alcune funzioni aziendali (MBPA, ARRA, PCL ecc.).

Ciò premesso si chiede di sapere se sono state avviate delle azioni di responsabilità nei confronti dei dirigenti apicali delle suddette funzioni.

RISPOSTA

Si veda la risposta fornita alla domanda preassembleare n. 1 presentata dal Socio Tommaso Marino.

2. In relazione alla vicenda dei controlli sulle "lettere test" utilizzate dalle società, incaricate dal regolatore per effettuare la misurazione dei livelli di qualità del servizio postale che ha coinvolto la Società nel 2015/16, visto che Poste Italiane il 1 ottobre 2015 ha presentato un esposto contro ignoti c/o la Procura di Roma, dichiarandosi parte lesa, si chiede se ci siano stati sviluppi processuali, ossia se le indagini siano ancora in corso, oppure se l'esposto risulti essere stato archiviato.

RISPOSTA

Non si hanno evidenze di sviluppi delle indagini.

3. Risulterebbe che nel 2017 siano stati inviati all'AD Matteo Del Fante documenti ed email che fornivano una prova inequivocabile della diretta responsabilità dei vertici della direzione centrale servizi postali nell'attività di coordinamento e indirizzo dei monitoraggi sulle "lettere test". Si chiede all'AD la conferma di tale circostanza e se suddetta documentazione sia stata depositata presso la Procura di Roma al fine di fornire supporto agli inquirenti, qualora le indagini siano ancora in corso.

RISPOSTA

Si conferma quanto già a suo tempo comunicato agli interessati.

4. Recentemente nel mese di aprile 2019 il Tribunale di Treviso dove è in corso un procedimento giudiziario intentato da un dipendente contro il licenziamento a seguito della vicenda delle "lettere test", ha emesso una sentenza che va a confermare la reintegra del lavoratore. In particolare il Giudice ha evidenziato che in base alla documentazione allegata al ricorso, fosse stata sufficientemente provata la condotta arbitraria, superficiale e quantomeno gravemente colposa di Poste Italiane.

Inoltre, il Giudice ha rilevato che è stato dimostrato che la strategia adottata da Poste, ossia quella di notificare contemporaneamente a moltissimi dipendenti contestazioni disciplinari caratterizzate da un format in parte standardizzato, per la medesima tipologia di addebiti che incomprensibilmente hanno dato luogo a sanzioni disciplinari totalmente opposte che vanno dal licenziamento a lievi sanzioni conservative, non sia stata basata su accertamenti seri finalizzati a valutare le responsabilità dei dipendenti, quanto piuttosto al fine di fornire una immediata risposta alle censure di inefficienza denunciate dagli organi di stampa e nelle sedi politicamente importanti.

A seguito di tale sentenza sono apparsi articoli sulla stampa locale del Nord Est, dove viene denunciato che dalla sentenza sta emergendo un quadro del tutto diverso rispetto a quello delineato da Poste Italiane, quindi non un sistema orchestrato da qualche dirigente locale, ma procedure ben collaudate e coordinate dai vertici romani dell'azienda per monitorare le "lettere test".

Ciò premesso e considerata l'enorme importanza della "reputazione" di Poste Italiane, visto che da alcuni anni a questa parte è uno dei principali operatori finanziari/assicurativi in ambito nazionale, si richiede alla Società se ritenga necessario e urgente avviare una seria attività ispettiva, finalizzata a fare chiarezza sulle reali responsabilità nel rispetto dei principi del codice etico e in totale trasparenza con i propri azionisti.

RISPOSTA

La sentenza richiamata, unica nel suo genere sotto vari profili, è stata prontamente appellata innanzi alla Corte di Appello di Venezia (che ha fissato l'udienza di discussione per il 14 maggio 2020).

Diversamente da tale decisione, tutte le altre pronunce rese dai Tribunali di Roma, Firenze, Livorno, Udine e Venezia nonché dalle Corti di Appello di Roma e Firenze hanno confermato la serietà delle indagini svolte e la corretta gestione dei procedimenti disciplinari riconoscendo sempre che le contestazioni disciplinari formulate da Poste Italiane, rispettavano pienamente il requisito della specificità essendo stato puntualmente indicato non solo l'oggetto dell'audit interno da cui è scaturito il coinvolgimento del lavoratore (monitoraggio della qualità del servizio di recapito) ma anche le email da cui è stata desunta, con chiarezza ed esaustività, la "personale e diretta responsabilità" del singolo interessato.



Del pari è stato decisamente smentito, (nell'ambito di altra vertenza), ogni coinvolgimento di vertici aziendali.

Con riferimento alla vicenda delle "lettere test" da cui sono scaturiti i procedimenti disciplinari, la Società ritiene di non avere altre verifiche da effettuare anche in considerazione del fatto che tutti gli elementi disponibili sono stati a suo tempo messi a disposizione della magistratura in relazione alle proprie indagini.

Il processo di monitoraggio della qualità del recapito è in ogni caso oggetto di costanti attività ispettive dalle quali emergono talvolta responsabilità individuali per violazione dei vincoli contrattuali e del Codice Etico.

Domande preassembleari presentate dal Socio Tommasina Mancuso

In qualità di azionista di Poste Italiane e della titolarità di diritto di voto, ai sensi dell'art. 127-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, desidero porre domande prima dell'Assemblea, domande che di seguito elenco e di cui richiedo risposta scritta possibilmente al suindicato indirizzo @mail tommasinamancuso@libero.it precedentemente l'inizio dell'assemblea degli azionisti:

Domanda 1

Con Riferimento all'audizione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale alla IX Commissione Trasporti del 14 nov. 2018 dell'onorevole Spessotto Arianna riguardo allo scandalo sulla Qualità del servizio postale universale tramite l'intercettazione delle lettere test "noti invii" nel periodo 2006 - 2016 ipotizzando l'esistenza di una regia centrale con coinvolgimenti diretti e indiretti di vertici aziendali, dirigenti di primo, secondo, terzo livello della sede centrale e delle sedi regionali ALT; inoltre risulterebbe che già precedentemente queste attività di alterazione dei livelli di qualità venivano segnalate ai dirigenti dei Servizi Postali e al precedente AD e DG nel 2016 con la consegna di due dossier e in forza di un dichiarato intento di collaborazione di codesta società con l'Autorità Giudiziaria e la Guardia di Finanza, si chiede di sapere se la società ha attivato ogni approfondimento ed utili verifiche dei numerosi documenti contenuti nei citati dossier, integrandoli negli atti del precedente esposto contro ignoti presentato dalla società P.I. nell'ottobre 2015 anche al fine di individuare eventuali responsabilità civili per una possibile azione risarcitoria a ristoro dei danni subiti dalla società e da terzi. In caso negativo si chiede di conoscerne le motivazioni.

RISPOSTA

La società ritiene di non avere altre verifiche da effettuare in ordine a pregresse evidenze concernenti la vicenda delle "lettere test"; e ciò in ragione della completezza degli approfondimenti già svolti nonché in considerazione del fatto che tutti gli elementi disponibili sono già stati messi, a suo tempo, a disposizione della magistratura.

In generale, peraltro, il processo di monitoraggio della qualità del recapito è costantemente oggetto di attività ispettive dalle quali emergono talvolta responsabilità individuali per violazione dei vincoli contrattuali e del Codice Etico.

Domanda 2

Come dichiarato da codesta società in audizione alla IX Commissione Trasporti, in ragione dei livelli di qualità italiani alterati dichiarati in sede di compensazioni Internazionali, la società ha dovuto riconoscere dei risarcimenti ad alcuni paesi esteri. E' possibile conoscere a quanti milioni ammontano i risarcimenti sborsati dalla società

ai paesi esteri? Inoltre, dall'indagine interna sono state individuate responsabilità di dirigenti e funzionari in particolar modo del Centro di Scambio Internazionale di Milano a cui addebitare il danno erariale prodotto alla Società P.I. e allo Stato Italiano?

RISPOSTA

Al fine di evidenziare l'attenzione che pone l'azienda sui temi di trasparenza nei confronti dei propri peers europei nella gestione dei flussi di corrispondenza e pacchi con provenienza estero, oramai da più di un anno è operativo un nuovo processo che mediante tecnologie automatizzate permette il monitoraggio della qualità di tutti i flussi di corrispondenza indescritta inbound non più su base campionaria e statistica, così come richiesto dagli accordi internazionali, ma sulla quasi totalità degli oggetti da recapitare. La corrispondenza descritta ed i pacchi sono già da tempo oggetto di monitoraggio puntuale invio per invio. Tale nuovo processo costituisce una pietra tombale per il presente ed il futuro su tutte le dispute internazionali del passato che hanno visto coinvolta l'Italia, in materia di performance di recapito. Come risultati tangibili di tale impegno si sottolineano il continuo miglioramento dei livelli di qualità relativi al recapito della corrispondenza proveniente dall'estero e l'allineamento della stessa ai target definiti a livello internazionale.

Con specifico riferimento ai presunti danni citati nella domanda si fa presente che non si hanno evidenze di danni contestati.

L'unica "discussione" in materia di qualità negli ultimi anni ha avuto luogo con Deutsche Post relativamente alle performance di recapito in Italia per gli esercizi 2013, 2014 e 2015 e la stessa non ha dato luogo ad alcun risarcimento alla controparte. La fattispecie è da ricondurre nell'ambito delle normali "negoziazioni commerciali" fra amministrazioni postali estere, al pari di altre molteplici trattative che si succedono su temi vari continuamente, e nelle quali legittimamente le parti cercano di massimizzare i reciproci profitti. Con Deutsche Post, in particolare, si è provveduto a re-impostare completamente la relazione commerciale su basi trasparenti e di reciproca collaborazione: ciò ha permesso di trovare un'intesa economica sui corrispettivi dovuti a Poste Italiane per gli anni 2013/2015. Prova concreta del rinnovato e trasparente rapporto commerciale con Deutsche Post è nel fatto che la stessa già a partire dal secondo semestre del 2017 ha sospeso il monitoraggio parallelo della qualità in Italia (in essere da più di 10 anni) e che Deutsche Post conduce tuttora in altri paesi europei.

Domanda 3

Secondo quanto dichiarato alla IX commissione Trasporti riguardo la rotazione dei dirigenti applicati ai Servizi Postali si è in grado di garantire che gli attuali dirigenti della Direzione Qualità, delle ALT e dei principali CMP della Società P.I. non abbiano in passato avuto un ruolo rilevante nelle attività di alterazione dei livelli di Qualità?

RISPOSTA

I manager per i quali si è riscontrato un ruolo rilevante nelle vicende in questione non occupano più alcuna posizione in azienda, in quanto il loro rapporto di lavoro è stato risolto a seguito di provvedimenti disciplinari espulsivi.

Domanda 4

Come scaturito dall'indagine interna che ha visto coinvolti 1.234 tra dirigenti e Funzionari nel sistema decennale dedito all'alterazione della qualità dei Servizi Postali in danno allo Stato Italiano, paesi Esteri e Grandi Clienti, esiste all'interno della società P.I. un sistema reale di tutele a favore dei dipendenti che segnalano illeciti tale che li tuteli effettivamente da sanzioni, trasferimenti, demansionamenti, discriminazioni, dirette o indirette, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia dell'illecito affinché non succedano mai più scandali come sulla Qualità che nuocciono alla Società P.I.? La società per favorire l'emersione degli illeciti garantisce ai dipendenti che segnalano la tutela legale per essi?


RISPOSTA

Poste Italiane ha implementato un sistema di segnalazione whistleblowing che consente la tutela dei dipendenti che denunciino illeciti, irregolarità, violazioni del Modello Organizzativo 231 e/o di principi e regole contenuti nel Codice Etico.

In particolare, tramite il portale whistleblowing, al quale si accede dal sito di Poste Italiane, è garantita la riservatezza dell'identità del Segnalante, che non può essere rivelata senza il suo consenso, e la sicurezza nella protezione dei dati personali. Inoltre, Poste Italiane mette in atto dei meccanismi di follow-up finalizzati a conoscere le evoluzioni delle situazioni lavorative vissute dal Segnalante e dal Segnalato ed a verificare l'assenza di azioni discriminatorie o altre forme di ritorsione.


Tuttavia, le Segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare il Segnalato e/o indirettamente l'azienda sono fonte di responsabilità per il Segnalante, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti, in particolar modo se venga accertata la infondatezza di quanto segnalato.

1738



Io Notaio Nicola ATLANTE di Roma certifico che la presente
copia, del mio atto rep. 59203 e sua prosecuzione e
completamento rep. 59348 racc. 30319 (verbale della assemblea
ordinaria di "POSTE ITALIANE - SOCIETA' PER AZIONI" tenutasi
il 28 maggio 2019), composta di 1.739 pagine scritte
compresa la presente, è conforme all'originale firmato a
norma di legge.

Roma li, 25 GIUGNO 2019



A circular notary seal for Nicola Di Giuseppe, Notary in Rome. The seal contains the text "NICOLA DI GIUSEPPE NOTARIO IN ROMA" around the perimeter. A handwritten signature in black ink is written over the seal, extending downwards and to the left.