

REMUNERATION HIGHLIGHTS 2022

Posteitaliane

 **Crescere sostenibili.**
Per un 2030 carbon neutral

Indice

1. LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI
2. COMPOSIZIONE C.D.A. E COMITATI PER IL MANDATO 2020-2022
3. RISULTATI CONSEGUITI
4. PIANO STRATEGICO 2024 *SUSTAIN & INNOVATE PLUS*
5. LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022
 - AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE (AD-DG)
 - DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DIRS)



LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI

Signore e Signori Azionisti,

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

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

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

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

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

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

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

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





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

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

In conclusione, il Comitato Remunerazioni ritiene che la presente Relazione, ispirandosi ai principi di trasparenza, sobrietà e equità, tenuto anche conto delle indicazioni pervenute dai *proxy advisor* e da Voi azionisti, orientata a riconoscere il merito e il raggiungimento di risultati durevoli, confermi l'approccio di miglioramento continuo e presenti una strategia retributiva efficace ed equilibrata nel supportare il Gruppo a perseguire gli obiettivi di creazione di valore sostenibile nell'interesse di tutti gli *stakeholder*.

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

Cordialmente,

Giovanni Azzone

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

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

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

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

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



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

Presidente Membro

Amministratori investiti di particolari cariche

PRESIDENTE

Maria Bianca Farina^{1 2}

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

Matteo Del Fante

1. Amministratore non esecutivo.

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

RISULTATI CONSEGUITI

TRACK RECORD CONSOLIDATO

Solido *track record* nel raggiungimento degli obiettivi finanziari

€ mld se non diversamente specificato

	2018 Deliver22	2018 Actual	2019 Guidance 2019	2019 Actual	2020 Deliver22	2020 Actual	2021 24SI	2021 Actual
RICAVI	10,7	10,82 ✓	11,0	10,96 ✓	10,9	10,53	11,2	11,22 ✓
RISULTATO OPERATIVO (EBIT)	1,4	1,50 ✓	1,6	1,77 ✓	1,6	1,52	1,7	1,85 ✓
		1,01 esclusi one-off ¹		1,23 esclusi one-off ²		1,11 esclusi one-off ³	1,2 esclusi one-off ⁴	1,33 esclusi one-off ⁵
UTILE NETTO	1,0	1,40 ✓	1,1	1,34 ✓	1,1	1,21 ✓	1,4	1,58 ✓

✓ Raggiunto ✓ Superato

1. *One-off* fiscali positivi
2. Rivalutazione della quota di capitale di SIA e *one-off* fiscali positivi
3. *One-off* fiscali positivi
4. Rivalutazione della quota di capitale di Nexi
5. Rivalutazione della quota di capitale di Nexi e *one-off* fiscali positivi. Prezzo per azione di Nexi di € 13,99 al 30/12/2021

REALIZZAZIONE DELLA STRATEGIA

Focus strategico e principali risultati delle divisioni nel 2021

GRUPPO POSTE ITALIANE

UNA PIATTAFORMA DISTRIBUTIVA OMNICANALE SENZA RIVALI



CORRISPONDENZA E PACCHI

Accelerazione del percorso per diventare operatore logistico a 360°

- 3 impianti di smistamento automatizzato dei pacchi
- Sviluppo di segmenti a rapida crescita, anche grazie ad operazioni di M&A

Impianti di smistamento automatizzato dei pacchi **3**

Capacità giornaliera di smistamento automatizzato dei pacchi **2x vs 2019**



SERVIZI FINANZIARI E ASSICURATIVI

Nuovo modello di servizio per rispondere alle esigenze dei clienti in continua evoluzione

- Bilanciamento tra investimenti e prodotti a capitale garantito
- Forte crescita delle polizze, per diventare una compagnia assicurativa ad ampio raggio

AFI - Attività Finanziarie Investite dal Gruppo (€) **586 mld (+3,1% Y/Y)**

Polizze multiramo (%) **58%**



PAGAMENTI E MOBILE

Rafforzamento della strategia omnicanale di Gruppo

- Business ad elevata profittabilità supportato dalla costante crescita dei pagamenti digitali
- Solida base clienti telco con basso tasso di abbandono

Transazioni con carta (#) **2 mld (+29% Y/Y)**

Stock linee fisse e mobili (#) **4,7 mln**

PERCORSO DI CRESCITA SOSTENIBILE

24SI Plus: conferma il percorso di crescita sostenibile con fattori chiave che garantiscono l'esecuzione del Piano 24Si e nuove iniziative in grado di creare ulteriore valore

24SI FRAMEWORK



SERVIZIO POSTALE UNIVERSALE

Contribuzione stabile in arco piano "24SI" e partnership chiave con la PA



AMAZON

Bilanciare i periodi di picco e le consegne nelle aree urbane e rurali



CONTRATTO DI LAVORO COLLETTIVO

Visibilità sui costi del personale in arco piano "24SI"



RACCOLTA DEL RISPARMIO POSTALE

Quota crescente di commissioni di gestione ricorrenti

2024 *Sustain & Innovate* Plus

NUOVE INIZIATIVE

M&A STRATEGICO

Acquisizione nel segmento delle tecnologie di pagamento - focus su logistica sanitaria



ACQUISTO CREDITI D'IMPOSTA

Focus sui clienti retail e diversificazione del portafoglio investimenti



STRATEGIA GREEN

Iniziative per accelerare la transizione verso la carbon neutrality



ATTUAZIONE DEL PIANO "24SI" SUPPORTATA DALLE PERSONE DI POSTE: "INSIEME 24SI"

GUIDANCE DEL 2022 RIVISTA AL RIALZO

24SI Plus: alla luce dei solidi risultati raggiunti nel 2021, viene rivista a rialzo la guidance 2022 del Piano

€ mld se non diversamente specificato

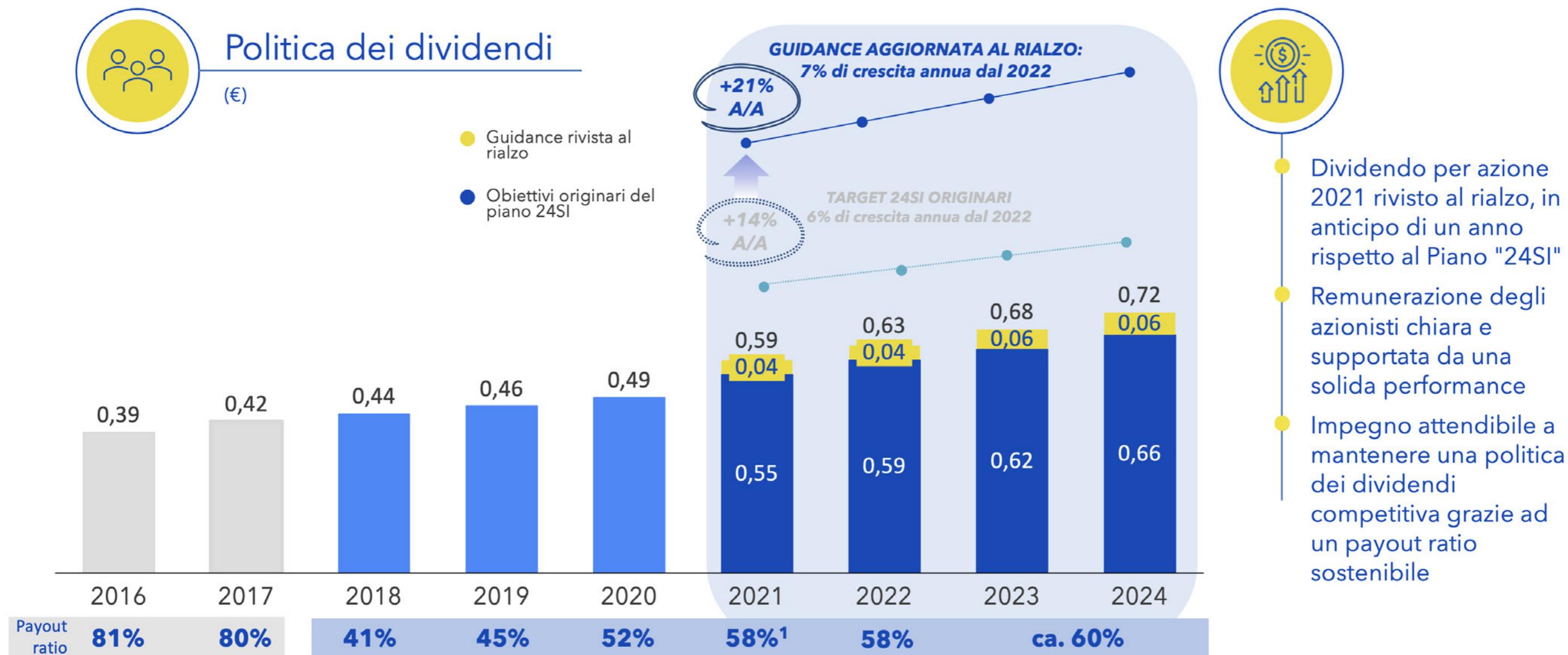
	2021	2022 Obiettivi originari del Piano "24SI" ²	2022 GUIDANCE RIVISTA AL RIALZO ³	2022 GUIDANCE RIVISTA AL RIALZO vs OBIETTIVI ORIGINARI DEL PIANO "24SI"
RICAVI	11,22	11,6	11,7	+1%
RISULTATO OPERATIVO (EBIT)	1,85	1,9	2,0	+9%
UTILE NETTO	1,33 ¹	1,3	1,4	+9%

CREDITI D'IMPOSTA E GESTIONE DEI COSTI CONSENTONO DI PREVEDERE UN INCREMENTO DEL RISULTATO OPERATIVO PARI A € 0,2 MLD NEL 2024

1. Esclude la rivalutazione della partecipazione in Nexi (prezzo di chiusura di € 13,99 per azione al 30/12/2021) e impatto *one-off* fiscale positivo; **2.** Obiettivi annunciati a marzo del 2021; **3.** Contributi da acquisizione di LIS e Plurima da includere dopo il *closing*

REMUNERAZIONE DEGLI AZIONISTI

Politica dei dividendi aggiornata al rialzo: dividendo per azione del 2021 +21% A/A, +7% di crescita annua in arco piano 24SI



¹. Payout ratio al 2021 calcolato sulla base di un utile netto pari a € 1,33 mld, che esclude la rivalutazione della partecipazione in Nexi per € 0,2 mld al prezzo di € 13,99 per azione al 30 dicembre 2021 e un one-off fiscale positivo

PIATTAFORMA DI DISTRIBUZIONE OMNICANALE SENZA RIVALI

Presenza fisica senza eguali integrata con quella digitale permettono un'interazione omnicanale

Impareggiabili canali di distribuzione ibridi...



...integrati in una piattaforma di interazione omnicanale

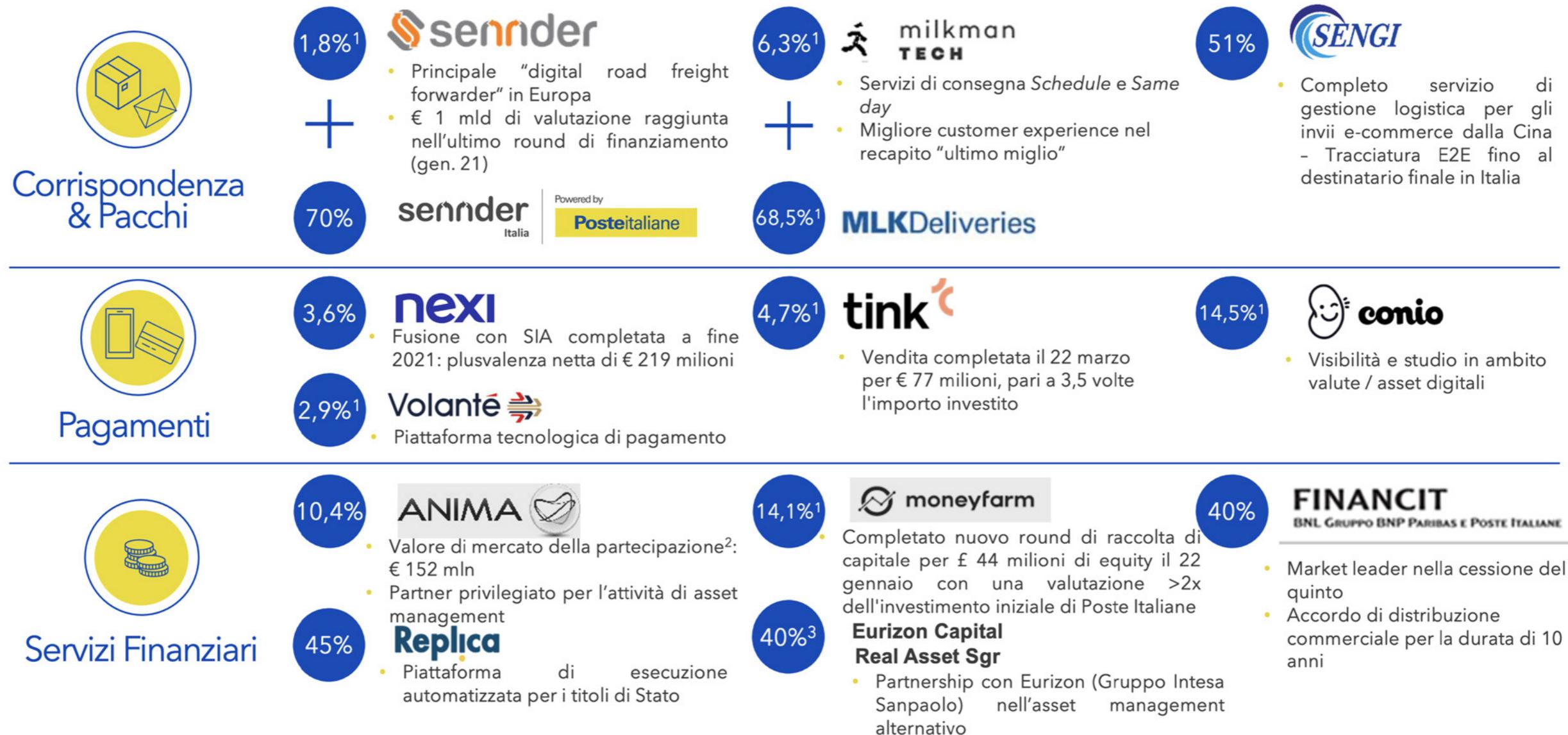


ca.20 mln Interazioni giornaliere gestite dalla piattaforma Poste Italiane

1. Uffici postali e Punto Poste

PRINCIPALI PARTECIPAZIONI DEL GRUPPO

Partner chiave a supporto della crescita, incorporano potenziale *upside*



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

2. Basato sul prezzo di chiusura giornaliero delle azioni del 16 marzo 2022 3. 24,5% dei diritti di voto

AGGIORNAMENTO SULL'IMPLEMENTAZIONE DELLA STRATEGIA ESG

Principali traguardi per ognuno degli 8 pilastri strategici

Sostegno alle comunità locali e al Paese

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

Pari opportunità e sviluppo delle risorse umane

- **>24mln¹** di ore di formazione di cui l'80% fruite da remoto
- Apertura di *Poste Centro Medico* per i dipendenti per un totale di **13 aree mediche**
- **-7%²** di frequenza degli infortuni sul lavoro

Protezione e soddisfazione del Cliente

- **82%** indice di *customer satisfaction* (**+2%³**)
- **7,9 mila** consulenti finanziari, 100% certificati **ISO 22222⁴**



Compliance integrata e gestione del rischio

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

Emissioni ridotte in ambito immobiliare e logistica

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

Principi ESG integrati nei tradizionali processi di investimento

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

Indici e classifiche di rilievo:



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

STRATEGIA AMBIENTALE

Percorso di transizione *green* verso la *carbon neutrality* entro il 2030



Iniziative chiave 2022-2025



LOGISTICA

Continua la sostituzione dell'intera **flotta aziendale** con mezzi a **basse emissioni**, ed iniziative di **ingaggio dei fornitori terzi su progetti green**



IMMOBILIARE

Installazione di soluzioni di **Smart Building** e **pannelli fotovoltaici** sul patrimonio immobiliare



PAGAMENTI

Carte di pagamento sostenibili con plastica riciclata dagli oceani



ENERGIA

100% di energia elettrica da fonti **rinnovabili**, gas con il **100% di compensazione della CO2**



TELCO

Lancio di **SIM eco-compatibili** e riduzione del **divario digitale** fornendo connessione a banda ultralarga anche **nelle piccole città**



FINANZA

Investimenti sostenibili che applicano la tassonomia UE

SUSTAINABLE GOALS



Tramite **l'innovazione e la digitalizzazione**, Poste Italiane guiderà il **percorso di sostenibilità del Paese**, costruendo una **società inclusiva** e supportando la **transizione verso un futuro più green**

BUSINESS AMBITION FOR **1.5°C**  



Programma di compensazione delle emissioni di CO2 di Gruppo che premia i "comportamenti green" dei clienti

NOVITÀ PER IL 2022

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



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

I PRINCIPI ISPIRATORI DELLA REWARD STRATEGY

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

Trasparenza

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

Dialogo con gli investitori

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



No pay for failure

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

Equità e Sobrietà

Comportamenti virtuosi a sostegno di un percorso di crescita duraturo e sostenibile possono emergere solo in un contesto incentrato sul riconoscimento volto a premiare il merito e l'oggettivo contributo, indipendentemente dal genere, dall'età e/o da altre caratteristiche personali. Al contempo, senza rinunciare alla competitività, gli elementi della remunerazione sono caratterizzati da un approccio sobrio. I livelli retributivi si attestano, di norma, su valori non superiori alla mediana di mercato.

Orientamento al lungo termine

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

IL CONTRIBUTO DI TUTTE LE PERSONE ALLA CREAZIONE DI VALORE: LA PEOPLE STRATEGY

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

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

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

Le persone rappresentano l'elemento chiave per il raggiungimento degli obiettivi: il capitale umano, il rispetto della persona, le condizioni di lavoro, il *caring*, lo sviluppo professionale, le competenze sono elementi determinanti per la creazione di vantaggio competitivo che genera valore sostenibile e condiviso.

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

LE PRINCIPALI AREE DI AZIONE DELLA PEOPLE STRATEGY 2022 DI GRUPPO



PRESERVARE IL VALORE DI TUTTE LE PERSONE: LA NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE

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

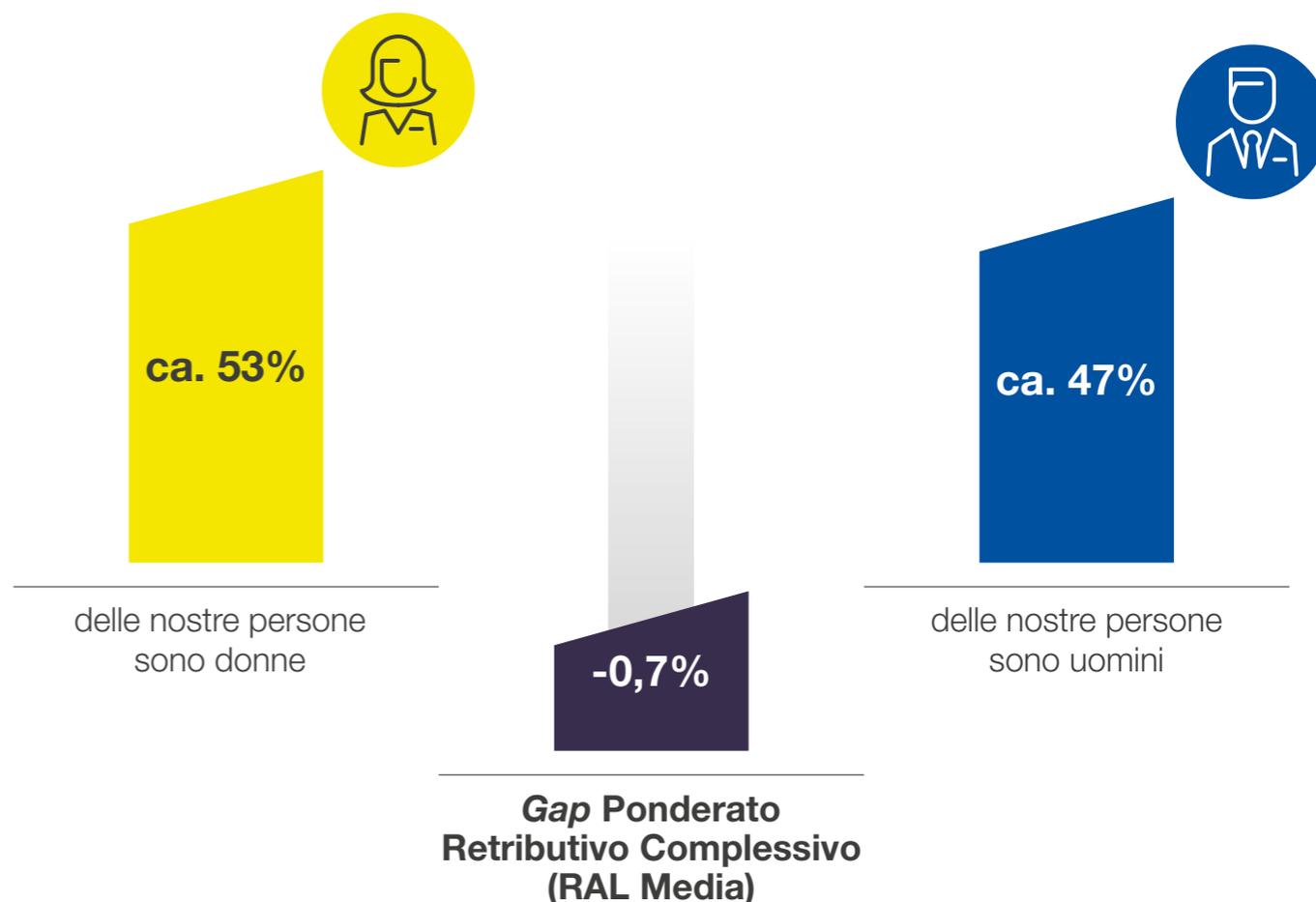
Nell'ambito della Politica in materia di remunerazione 2022, il tema della Diversità e Inclusione trova una duplice declinazione:

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

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

In tale quadro, il Consiglio di Amministrazione di Poste Italiane sin dal 2020 ha adottato **la Politica Aziendale in materia di Diversità e Inclusione**.

LE PERSONE DI POSTE ITALIANE AL 31.12.2021



LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE (AD-DG)

Pay for performance

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

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

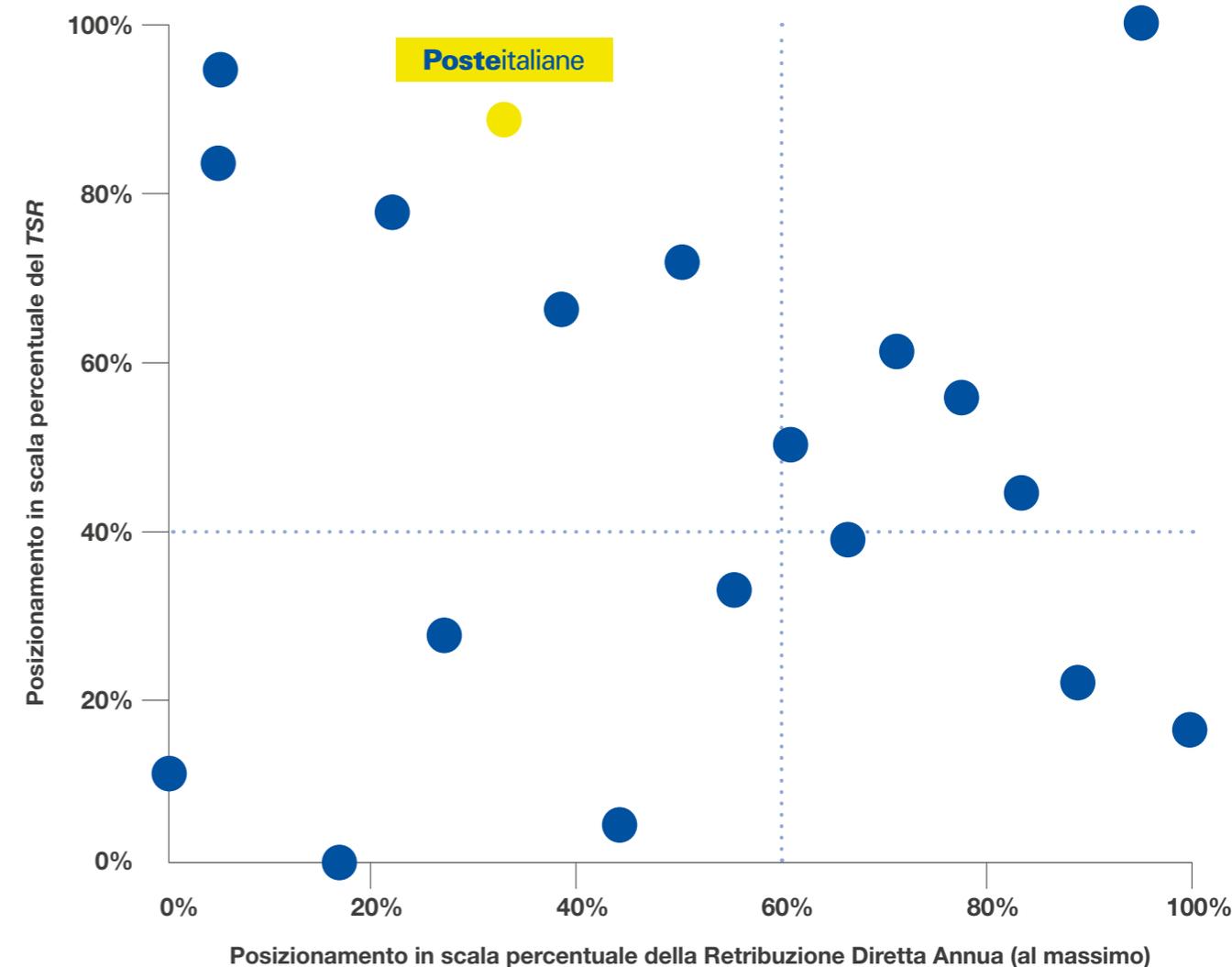
Il grafico illustra il posizionamento relativo della Remunerazione Diretta Annuale dell'AD-DG al 31/12/2021, intesa come remunerazione fissa, remunerazione variabile a breve e remunerazione variabile a medio-lungo termine al massimo, rispetto al *Total Shareholder Return* (TSR) su un orizzonte temporale triennale (2019-2021).

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

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



PAY FOR PERFORMANCE 2019-2021 AD-DG DI POSTE ITALIANE



Campione di riferimento

Campione di riferimento
Allianz, AXA, Banco BPM, Bpost, CTT - Correios de Portugal, Deutsche Post, Enel, Eni, Generali Assicurazioni, Intesa Sanpaolo, Leonardo, Nexi (quotata dal 15 aprile 2019), PostNL, Snam, Terna, TIM, UniCredit, Unipol e Poste Italiane.
Elaborazione dati fonte Bloomberg e WTW.

Total Shareholder Return (TSR) dall'1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2021. La retribuzione diretta annua (RDA): ultimo dato disponibile.

LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE (AD-DG)

Pay-Mix

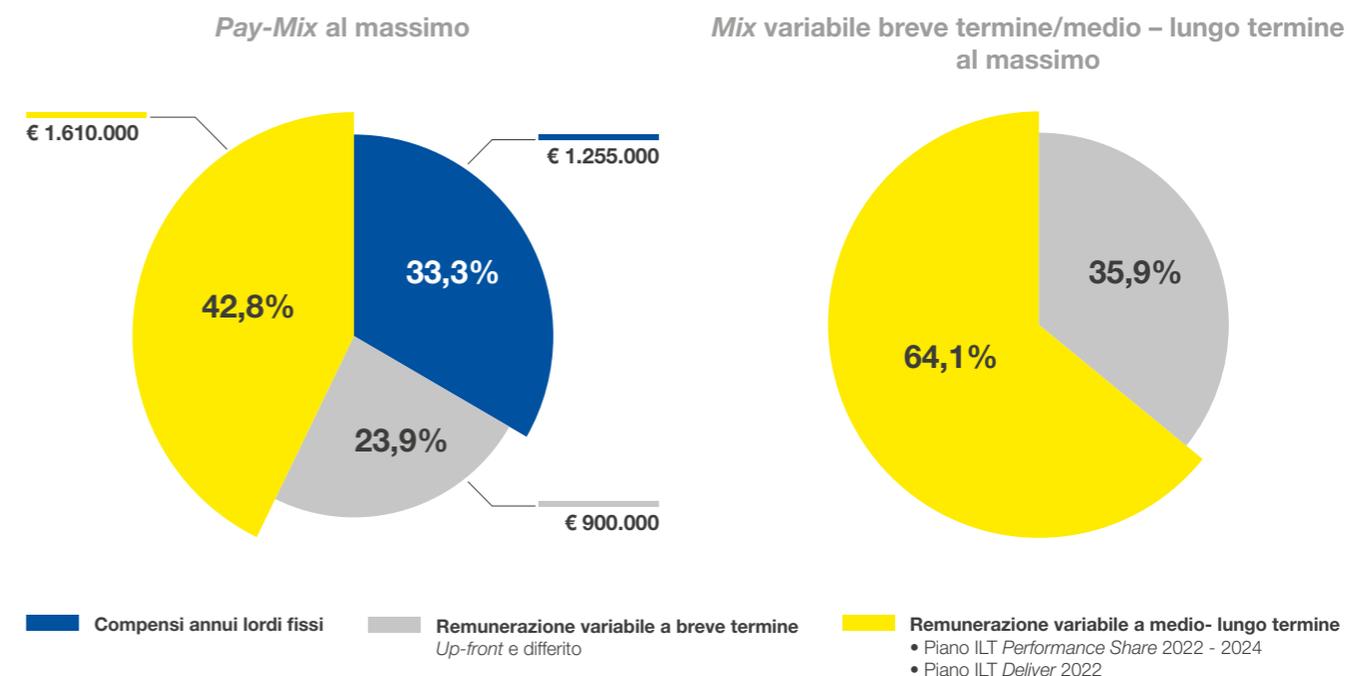
A partire dal 2021, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 maggio 2021, il limite di incidenza massima della remunerazione variabile in rapporto alla remunerazione fissa è pari al 2:1.

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

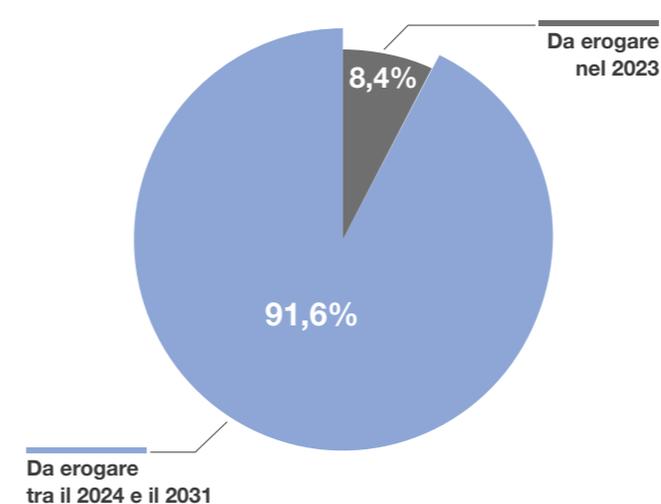
Non possono essere attribuite una tantum.



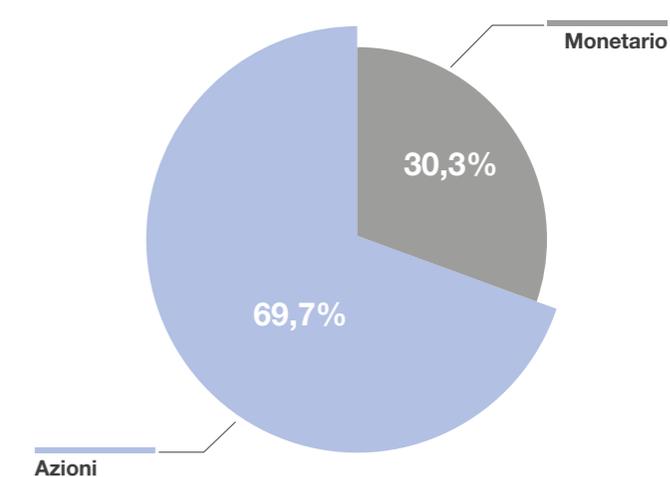
ILLUSTRAZIONE PAY-MIX AD-DG AL MASSIMO



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



Mix Monetario/Azioni al massimo



AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE (AD-DG)

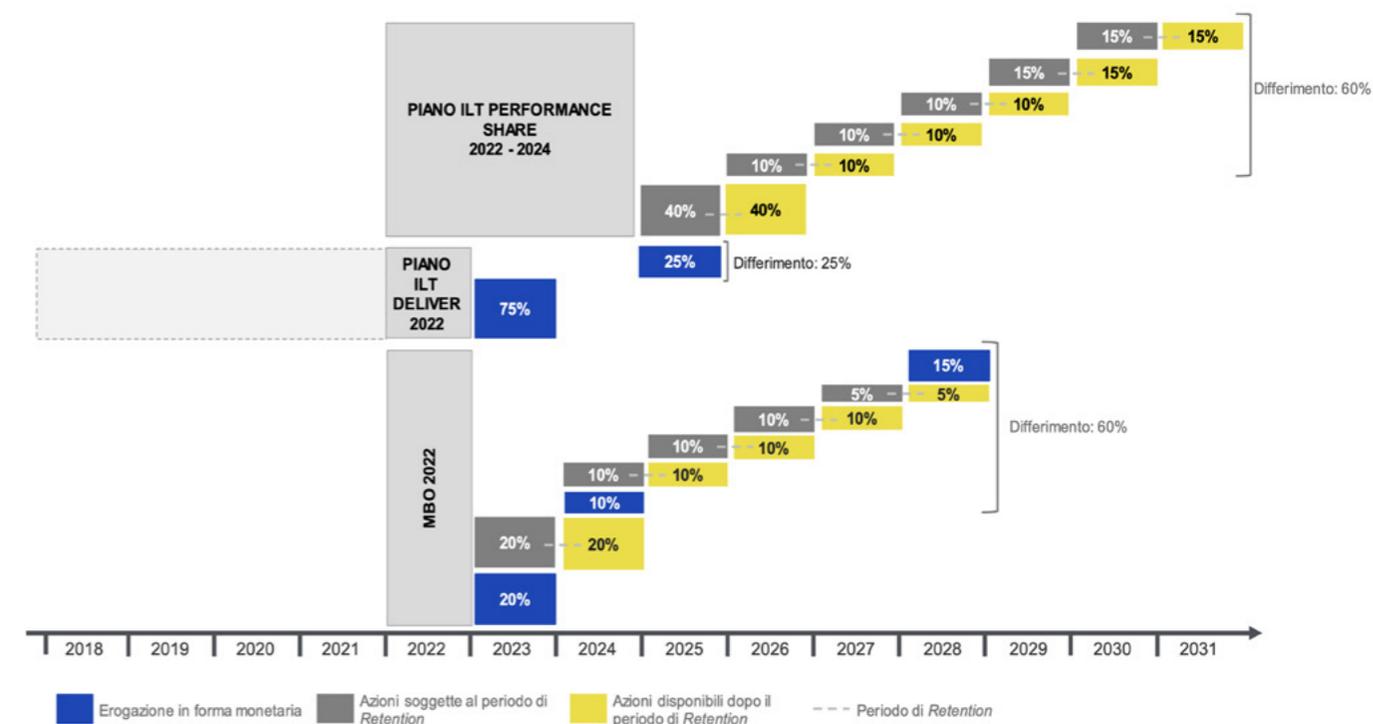
Schema dei sistemi di incentivazione variabile

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

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

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

SINTESI DEI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE A BREVE TERMINE E MEDIO-LUNGO TERMINE 2022



LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE (AD-DG)

Sintesi degli obiettivi di *performance*

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

L'EBIT, obiettivo chiave dei sistemi di incentivazione che garantisce la sostenibilità degli stessi, rappresenta l'indicatore di sintesi dei risultati comuni a tutti i *business* del Gruppo ed è misurato a livello annuale e pluriennale.

Correlata alla sostenibilità nel lungo periodo del *business*, è presente la redditività corretta per il rischio. La novità del Piano Strategico 2024 *Sustain & Innovate Plus* è quella di affiancare - nel sistema MBO 2022 - al focus sulla *cost* discipline anche una forte attenzione ai ricavi da nuovi *business* e mercati in crescita (a titolo esemplificativo ma non esaustivo, energia, P&C, *motor*, fibra, pacchi, monetica).

Sia il sistema di incentivazione variabile "MBO" 2022 che il sistema di incentivazione variabile a lungo termine "ILT *Performance Share* 2022-2024" prevedono specifici indicatori **ESG**, fra gli obiettivi complessivi.

Il *relative Total Shareholder Return* (TSR) di Poste Italiane, confrontato con l'andamento dell'indice FTSE MIB, è stato individuato come indicatore rappresentativo della nostra società multi *business* radicata sul territorio nazionale.



SINTESI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE A BREVE E MEDIO-LUNGO TERMINE 2022

CONDIZIONE CANCELLO

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

MBO 2022

CONDIZIONI DI ACCESSO

- **CET1** BancoPosta
- **LCR** BancoPosta
- **Solvency II Ratio** Gruppo Ass. Poste Vita

KPI ECONOMICO-FINANZIARI

- **20%** EBIT di Gruppo
- **10%** Ricavi da mercati in crescita/*new business*
- **10%** Costi Fissi di Gruppo

KPI REDDITIVITÀ CORRETTA PER IL RISCHIO

- **20%** RORAC BancoPosta

KPI ESG

- **15%** Transizione *Green*
- **15%** Valorizzazione delle persone
- **10%** Qualità PCL

ILT DELIVER (2018-2022)

CONDIZIONI DI ACCESSO

- **CET1** BancoPosta
- **LCR** BancoPosta
- **RORAC** BancoPosta

KPI ECONOMICO-FINANZIARI

- **60%** Ricavi
- **40%** Costo del Lavoro

ILT PERFORMANCE SHARE (2022-2024)

CONDIZIONI DI ACCESSO

- **CET1** BancoPosta
- **LCR** BancoPosta
- **RORAC** BancoPosta

KPI ECONOMICO-FINANZIARI

- **40%** EBIT di Gruppo

KPI RITORNO PER GLI AZIONISTI

- **40%** *Relative* TSR vs indice FTSE MIB

KPI ESG

- **20%** Equa rappresentanza di genere nei piani di successione

CONDIZIONE DI MALUS

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

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

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

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DIRS)

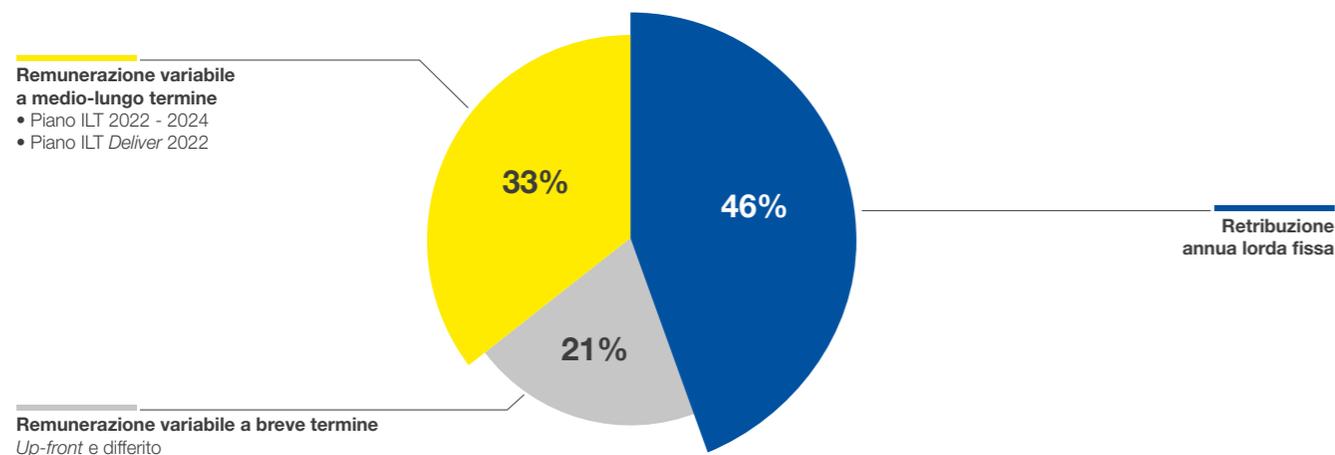
Identificazione e *Pay-Mix*

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

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

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

ILLUSTRAZIONE *PAY-MIX* MEDIANO DIRS AL TARGET



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

Non possono essere attribuite una tantum.



LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022

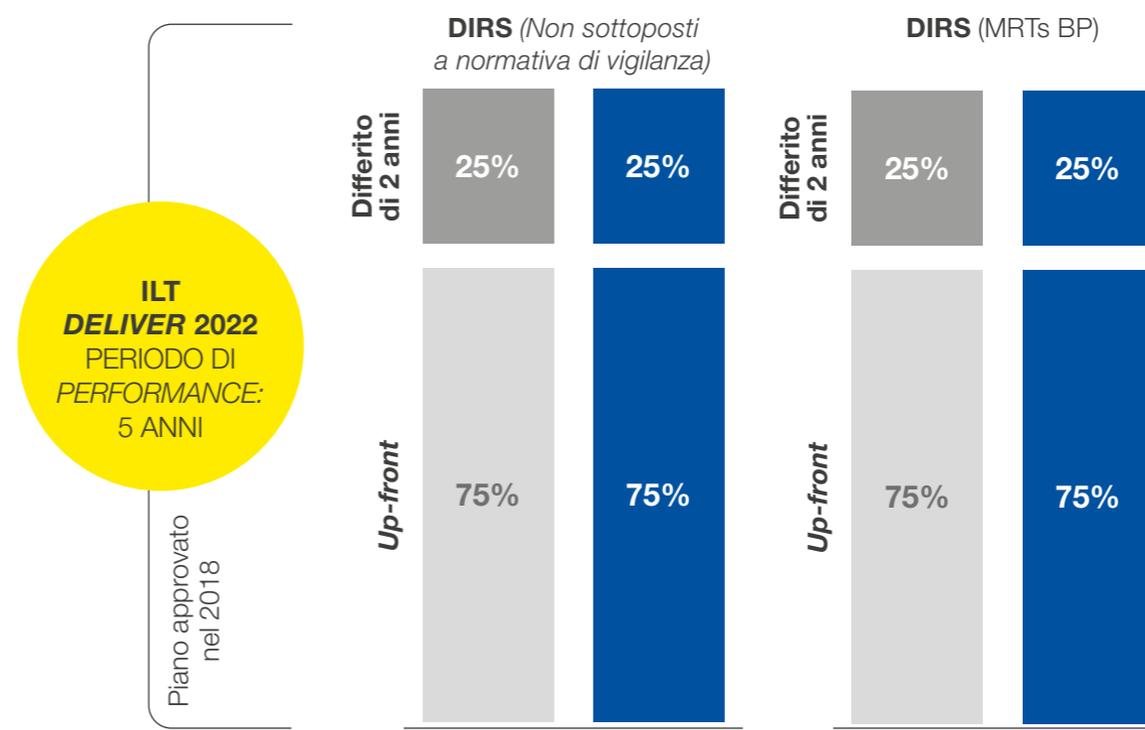
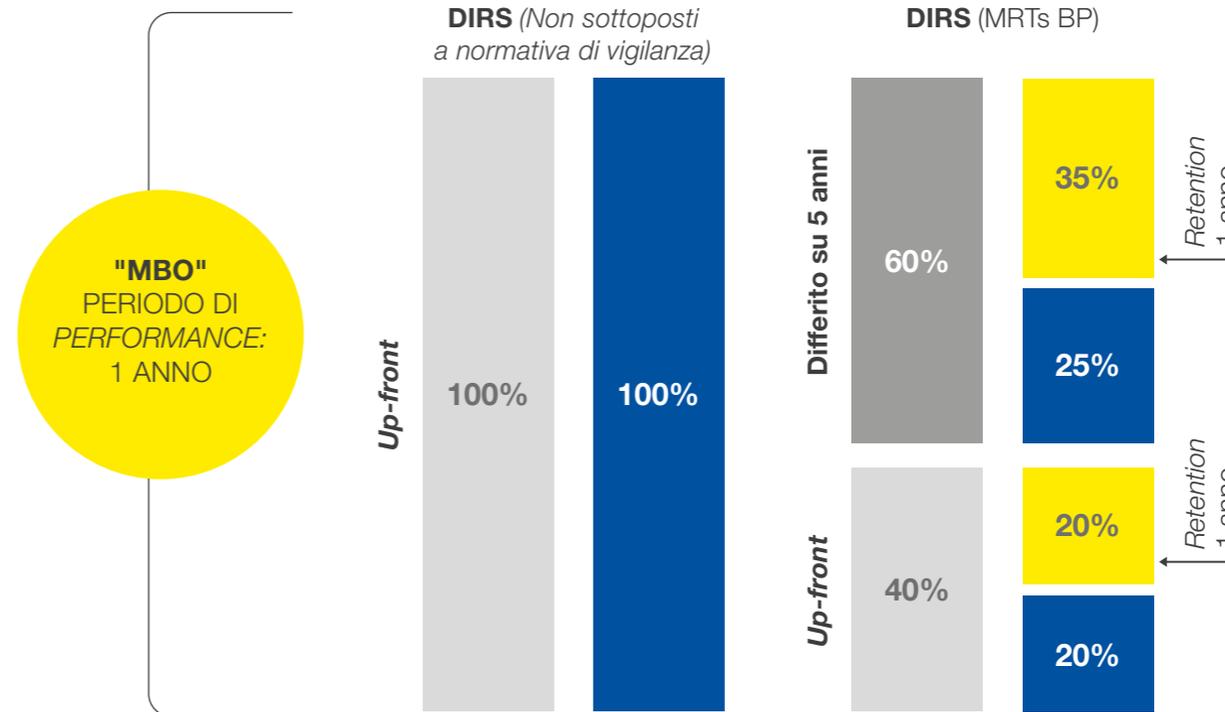
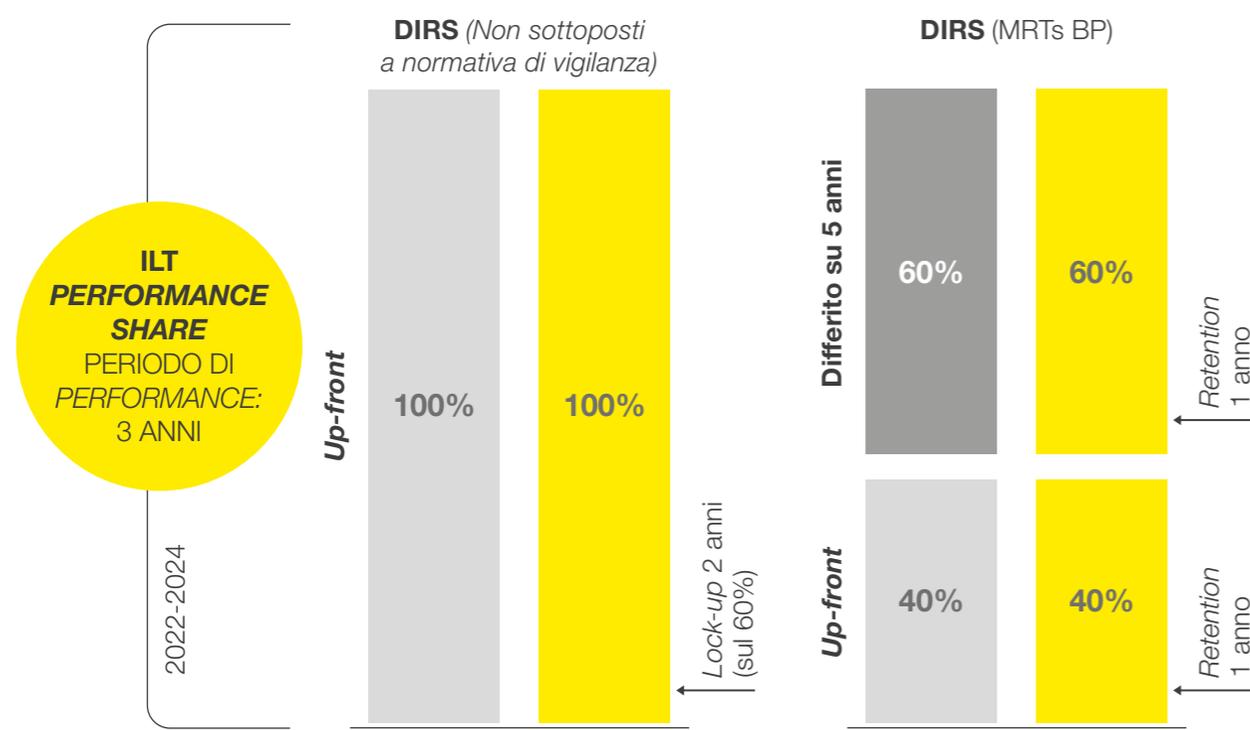
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DIRS)

Schema dei sistemi di incentivazione variabile

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

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

ILLUSTRAZIONE PAY-OUT REMUNERAZIONE VARIABILE DIRS



■ Azioni ■ Up front
■ Cash ■ Differimento

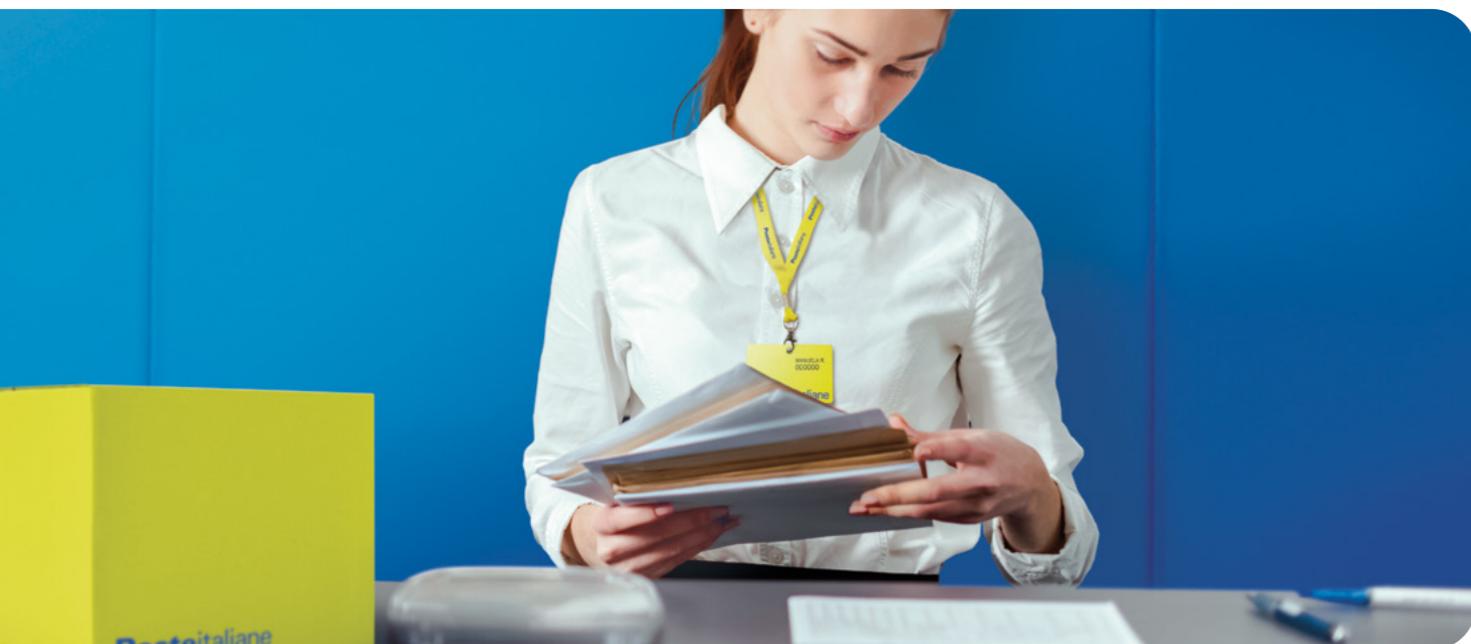
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DIRS)

Sintesi degli obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance 2022 sono declinati coerentemente con le direttrici del Piano Strategico “2024 Sustain & Innovate Plus”.

Per quanto attiene l’incentivo variabile a breve termine “MBO”, gli obiettivi di funzione, possono essere riconducibili, ad esempio, a raccolta netta, volumi, lancio di nuovi business e obiettivi di efficienza organizzativa e gestionale.

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



SINTESI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DEI SISTEMI D’INCENTIVAZIONE A BREVE E MEDIO-LUNGO TERMINE 2022

MBO 2022	ILT DELIVER (2018-2022)	ILT PERFORMANCE SHARE (2022-2024)
PERFORMANCE GATE	CONDIZIONE CANCELLO	CONDIZIONE CANCELLO
<ul style="list-style-type: none"> • EBIT di Gruppo 	<ul style="list-style-type: none"> • EBIT di Gruppo 	<ul style="list-style-type: none"> • EBIT di Gruppo
KPI ECONOMICO-FINANZIARI	KPI ECONOMICO-FINANZIARI	KPI ECONOMICO-FINANZIARI
<p>L’attenzione ai «margini» è uno degli elementi fondamentali del Piano Strategico 2024 <i>Sustain & Innovate Plus</i>; in coerenza con quanto previsto per l’AD-DG, è previsto un focus sui Costi e/o sui Ricavi, declinati rispetto al perimetro di competenza</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20% 	<ul style="list-style-type: none"> • 60% Ricavi • 40% Costo del Lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> • 40% EBIT di Gruppo
KPI OBIETTIVI DI FUNZIONE		KPI RITORNO PER GLI AZIONISTI
<p>Si tratta di obiettivi quali-quantitativi il cui raggiungimento consentirà l’efficace implementazione del Piano Strategico 2024 <i>Sustain & Innovate Plus</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 40% 		<ul style="list-style-type: none"> • 40% <i>Relative</i> TSR vs indice FTSE MIB
KPI ESG		KPI ESG
<p>Rappresentano 2/3 obiettivi differenziati per funzione da individuarsi all’interno dei KPI che alimentano la strategia ESG del Gruppo</p> <ul style="list-style-type: none"> • 40% 		<ul style="list-style-type: none"> • 20% Equa rappresentanza di genere nei piani di successione
<p>Per specifiche figure (quali ad esempio il Responsabile Controllo Interno), gli obiettivi e i meccanismi saranno definiti in linea con le previsioni specifiche delle normative di riferimento. Per l’ILT <i>Deliver</i> 2022 è previsto un <i>Malus</i> (per la parte differita) collegato all’inclusione in indici di Sostenibilità.</p>		
<p>COMPLETO AUTOFINANZIAMENTO DI TUTTI I SISTEMI DI INCENTIVAZIONE, ATTRAVERSO LA DEFINIZIONE DEI LIVELLI SOGLIA DEGLI OBIETTIVI ECONOMICO-FINANZIARI ALMENO IN CORRISPONDENZA DEL BUDGET/PIANO STRATEGICO</p>		

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

Posteitaliane

Il documento “Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021”, redatto secondo il Regolamento Emittenti per le società quotate, è disponibile sul sito Internet della Società al seguente link <https://www.posteitaliane.it/it/remunerazione.html>