

Politica di remunerazione

Presentazione di sintesi

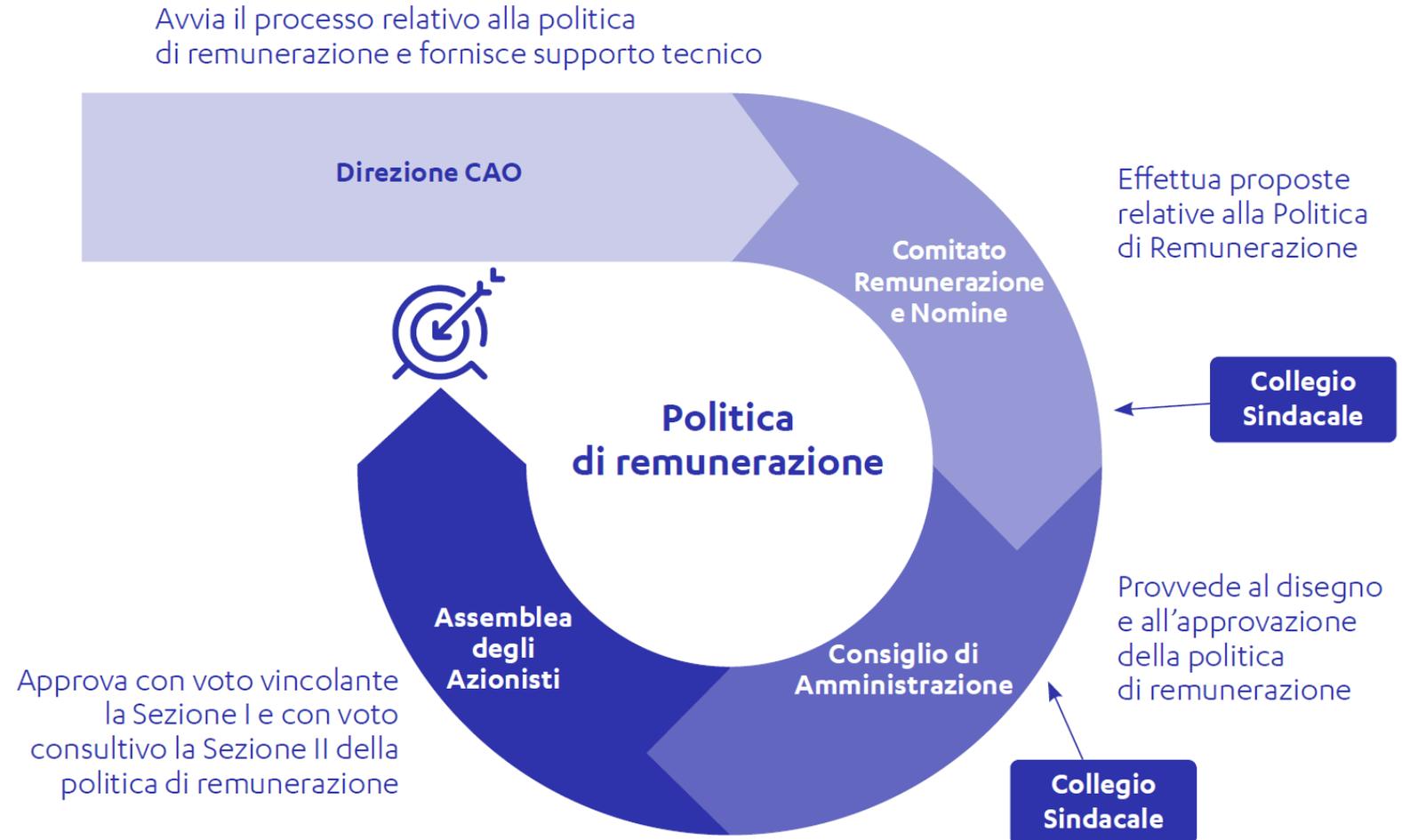
Marzo 2020



Il Comitato Remunerazione e Nomine si è costituito il 25 febbraio 2019 con l'obiettivo di definire una politica di remunerazione, in continuità con quella precedente, che riflette e sostiene la strategia di *business* e i valori di Nexi, in coerenza con gli indirizzi del piano strategico della Società.

Il processo di definizione e approvazione della politica di remunerazione si sviluppa seguendo le seguenti fasi e coinvolge gli organi e i soggetti di seguito indicati

PROCESSO DI DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE



... con l'obiettivo di rafforzare la leadership di Nexi nella gestione e sviluppo delle risorse tra le aziende quotate e hi-tech, per attrarre e trattenere le migliori competenze

FINALITA'

POLITICA DI
REMUNERAZIONE

- **Creare valore duraturo per gli azionisti**, nel rispetto degli interessi anche dei nostri **clienti** e dei nostri **dipendenti**
- **Perseguire e garantire la crescita sostenibile dell'organizzazione nel medio-lungo termine**, in coerenza con gli indirizzi del piano strategico industriale della Società, attraverso una gestione consapevole dei rischi aziendali;
- **Attrarre, motivare e trattenere le persone** che per attitudini, passioni, competenze ed esperienze sono un fattore chiave per il successo di Nexi;
- **Sviluppare una cultura** di riconoscimento del **merito**, attraverso sistemi di remunerazione collegati ai risultati raggiunti nel breve e nel medio termine, nonché ai comportamenti agiti.

Allineamento ai valori e alla strategia, la performance, la competitività e la trasparenza sono i principi su cui si fonda la nostra politica di remunerazione e di incentivazione

1

Allineamento ai valori e alla strategia di *business*

- L'approccio - che prevede un **pacchetto retributivo equilibrato e bilanciato tra retribuzione fissa e retribuzione variabile** - è considerato un **driver chiave** per l'allineamento agli obiettivi di Nexi ed ai comportamenti agiti.
- In particolare i **sistemi di incentivazione variabile** rappresentano uno strumento fondamentale nel guidare la **performance e l'impatto sui risultati aziendali**: sono strutturati in modo che i **target e le metriche di misurazione** siano coerenti con gli **obiettivi di business** nel breve e lungo termine.

2

Performance

- Le **politiche retributive** hanno un collegamento diretto con la performance e con il contributo delle persone ai **risultati sostenibili di business** secondo un approccio **meritocratico**, premiando i top performer.
- Valutiamo la **performance dei nostri dipendenti** secondo criteri espliciti e definiti:
 - **COSA**: obiettivi individuali ed aziendali, qualitativi e quantitativi, chiari, misurabili.
 - **COME**: comportamenti agiti in coerenza con i valori aziendali.
- Prevediamo almeno **1 sessione di feedback** per favorire l'allineamento ai target attesi e le eventuali azioni correttive.

3

Competitività e equità

- Il pacchetto retributivo è coerente con il **ruolo ricoperto e con le responsabilità attribuite**, a tutti i livelli aziendali.
- Pesiamo i **ruoli aziendali** in termini di **responsabilità e impatto** secondo il **Banding**, un sistema codificato e riconosciuto a livello internazionale, per garantire un **approccio uniforme ed equo** rispetto al ruolo
- Effettuiamo **benchmark esterni** – inclusi i **benefit** - con i **peer group** di riferimento, sia in termini di **pay-mix** sia in termini di **livelli retributivi**, con il supporto di una società esterna indipendente al fine di garantire **competitività per attrarre e trattenere le competenze chiave**.

4

Trasparenza e comunicazione

- I **criteri di remunerazione** delle nostre risorse sono **chiari** a tutti e vengono **comunicati** in modo **trasparente** a:
- Azionisti
 - Dipendenti
 - Persone esterne

Gli elementi chiave della remunerazione, sono costituiti dalla retribuzione fissa e variabile e garantiscono piani di incentivazione a lungo termine e pacchetti di welfare per i dipendenti e i loro famigliari

RAL

Retribuzione Annuia Lorda

- Rappresenta la **componente fissa** della remunerazione totale, volta a riconoscere le prestazioni effettuate anche nel caso in cui le componenti variabili non vengano erogate.
- Definita in **coerenza** con le **responsabilità** e l'**impatto del ruolo** e secondo **benchmark** di riferimento, effettuati con il supporto di una società di consulenza esterna, per garantire equità di trattamento.

MBO

Incentivazione variabile di breve termine

- L'**MBO** o *Management By Objectives* è il **piano** basato sui risultati raggiunti a **breve termine**, nell'arco temporale di 1 anno a fronte di obiettivi prefissati misurabili e tra loro complementari.
- Al **raggiungimento** degli **obiettivi** sono legati **incentivi economico/monetari**, erogati entro il primo semestre dell'anno fiscale successivo a quello di competenza.

LTI

Incentivazione variabile di lungo termine

- L'**LTI** è un **piano** di incentivazione di **lungo termine** che prevede l'assegnazione di diritti a ricevere a titolo gratuito **azioni ordinarie** di Nexi ad un selezionato panel di dipendenti della Società (secondo criteri di banding* e performance**), su un arco temporale di medio lungo termine (triennale) e la cui maturazione è condizionata dal raggiungimento di obiettivi predeterminati.

Welfare & Benefit

Piano Welfare & Benefit

- I **benefit** rappresentano una componente importante del pacchetto retributivo quale **elemento integrativo** degli altri elementi retributivi, in una logica più ampia di **welfare sostenibile**.
- Si differenziano sulla base della categoria di destinatari e della tipologia; sono allineati alle prassi di mercato, coerenti con la normativa e con le disposizioni contrattuali collettive vigenti.

Altri Strumenti

Pagamento fine rapporto, patto di non concorrenza,..

- I **pagamenti di fine rapporto** e i **patti di non concorrenza** sono strumenti volti a tutelare la Società da potenziali rischi di contenzioso e/o concorrenziali nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro.
- Tali trattamenti sono coerenti con le retribuzioni percepite, in linea con le raccomandazioni previste all'interno del Codice di Autodisciplina e coerenti con le disposizioni di legge e con la contrattazione collettiva di riferimento.
- E' inoltre prevista la **polizza Directors & Officers (D&O)**, polizza per la Responsabilità Civile degli organi di Gestione e Controllo della Società.

Executive Summary per AD/DG

ELEMENTO	CARATTERISTICHE
RAL	Retribuzione fissa per l'incarico di Direttore Generale
INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)	<p>Soglia di accesso (<i>entry gate</i>) a partire dalla quale è consentita l'erogazione dell'incentivo: EBITDA di Gruppo \geq 85% del valore target. Parimenti non viene erogato alcun MBO, anche a fronte del raggiungimento degli altri obiettivi, nel caso in cui gli obiettivi individuali assegnati al singolo beneficiario siano non raggiunti.</p> <p>Sono previste clausole di <i>malus</i> e <i>clawback</i></p> <p>Indicatori di <i>performance</i> chiave ("Key Performance Indicators" o "KPIs") e relativi pesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • EBITDA di Gruppo (40%) • <i>Operating Free Cash Flow</i> (20%) • <i>Revenues</i> di Gruppo (20%) • Obiettivi individuali (20%): <ul style="list-style-type: none"> - Eccellenza operativa: OPEX di Gruppo; - <i>Customer Centricity: Net Promoter Score</i>; - <i>Transformation: IT Operational Plan</i>; - <i>Sostenibilità/People Value: Engagement Index People Survey</i>
INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI)	<p>Assegnazione di diritti a ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie, <i>Performance Shares</i>, di Nexi sulla base di criteri di <i>performance</i> su un arco temporale di medio lungo termine (triennale).</p> <p>Sono previste clausole di <i>malus</i> e <i>clawback</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Frequenza di assegnazione: <i>Rolling</i> (3 cicli di assegnazione 2019-2021; 2020-2022; 2021-2023) • Periodo di <i>performance</i>: triennale • Soglia di accesso (<i>Entry Gate</i>): <i>Operating Cash Flow</i> triennale \geq 80% dell'<i>Operating Cash Flow Target</i> • Indicatori di <i>performance</i>: <ul style="list-style-type: none"> - (50%) <i>Relative Total Shareholder Return</i> (TSR) - (50%) <i>Operating Cash Flow Cumulato</i> • Holding Period: 1 anno per il 50% delle azioni maturate
BENEFIT	Principali tipologie: Previdenza complementare; Assistenza sanitaria integrativa; Coperture assicurative (spese mediche, morte, invalidità permanente); Autovettura ad uso promiscuo
ALTRI STRUMENTI	Trattamento in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro; polizza D&O. Non è previsto il patto di non concorrenza

La nostra politica di remunerazione è un elemento essenziale della nostra strategia perciò i driver strategici trovano declinazione nei sistemi di incentivazione variabile...

DRIVER STRATEGICI

BREVE TERMINE - MBO

LUNGO TERMINE- LTI

	EBITDA	RICAVI	OP. CASH FLOW	OPEX	CLIENTE NPS	IT STRATEGY	PEOPLE ENG.	RELATIVE TSR	OP. FLOW CUM
 CRESCITA	●	●	●			●	●	●	●
 TECNOLOGIA			●	●	●	●	●	●	●
 ECCELLENZA	●		●	●	●	●	●	●	●
 PERSONE						●	●	●	●
 SVILUPPO	●	●						●	

AD/DG: piano di incentivazione di breve termine - MBO

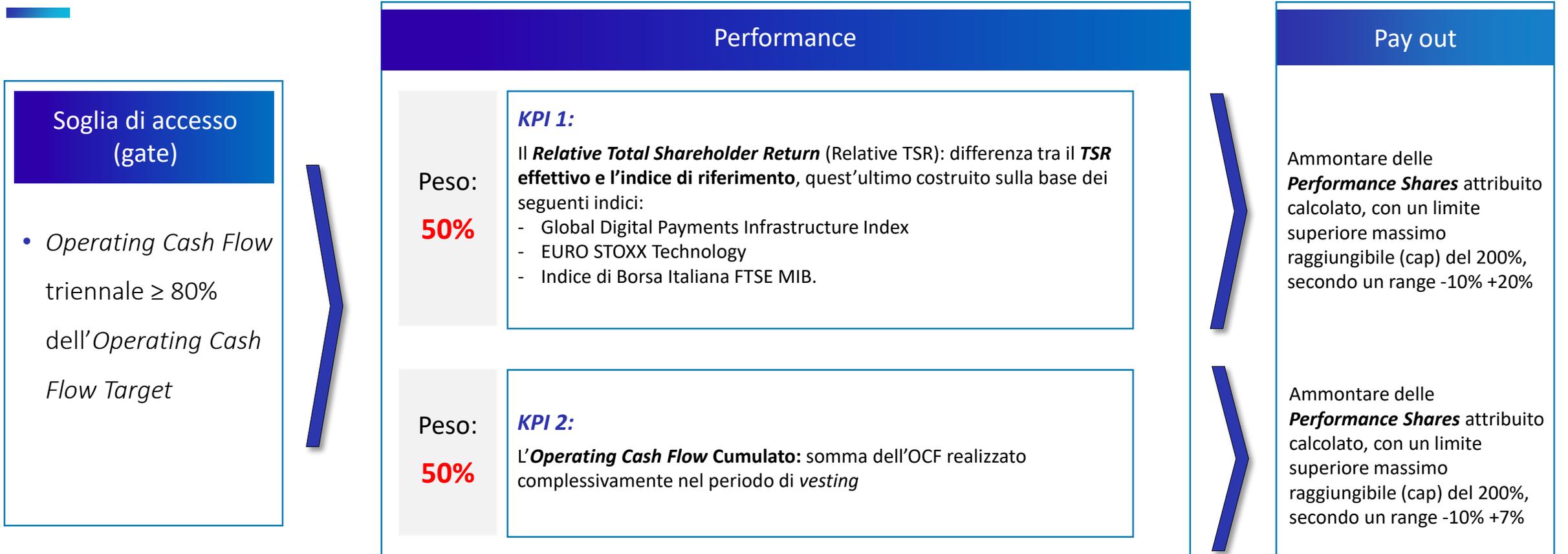
Gli obiettivi dell'MBO sono strettamente connessi con i *driver* strategici della società focalizzati su crescita profittevole, innovazione e trasformazione tecnologica/digitale, eccellenza operativa, persone e creazione di valore

Entry Gate

GROUP EBITDA \geq 85% del target

Tipologia di obiettivi		KPIs	RANGE DI PAYOUT	PAYOUT
OBIETTIVI AZIENDALI	ECONOMICO FINANZIARI	GROUP EBITDA (40%)	90% - 105%	Se il livello di raggiungimento dell'obiettivo è uguale o inferiore al valore minimo, il <i>payout</i> (importo dell'incentivo erogato verso il target) è uguale a zero; se il livello di raggiungimento dell'obiettivo è pari al target, il <i>payout</i> è pari al 100% dell'incentivo target; se il livello di raggiungimento è uguale o maggiore al valore massimo, il <i>payout</i> è pari al 200% dell'incentivo target.
		OPERATING FREE CASH FLOW (20%)	90% - 105%	
		GROUP REVENUES (20%)	90% - 105%	
OBIETTIVI INDIVIDUALI	PROGETTI STRATEGICI E SOSTENIBILITA'	ECCellenza OPERATIVA: GROUP OPEX (5%)	100% - 95%	
		CUSTOMER CENTRICITY: NET PROMOTER SCORE (5%)	media ponderata dei singoli NPS	
		TRANSFORMATION: IT STRATEGY PLAN (5%)	da <55% a \geq 65%	
		PEOPLE VALUE: EMPLOYEE PEOPLE SURVEY / ENGAGEMENT INDEX BALANCED (5%)	90% - 105%	
	80%			
	20%			

AD/DG: piano di incentivazione di lungo termine - LTI



• Il Relative Total Shareholder Return (Relative TSR) è la differenza tra il TSR effettivo e l'indice di riferimento.

• Il TSR effettivo, ossia il ritorno complessivo dell'investimento per l'azionista, è un indicatore che misura la creazione del valore per l'azionista ed è calcolato sommando alla variazione del prezzo del titolo durante il periodo di vesting l'effetto dei dividendi per azione corrisposti nello stesso periodo, secondo la seguente formula:
$$TSR = \frac{(\text{Prezzo Finale} - \text{Prezzo Iniziale} + \text{Dividendi})}{\text{Prezzo Iniziale}}$$

• L'indice di riferimento è costruito sulla base dei seguenti indici, aventi lo stesso peso percentuale (33%), identificati per settore di appartenenza:

- Global Digital Payments Infrastructure Index
- EURO STOXX Technology
- Indice di Borsa Italiana FTSE MIB

Executive Summary per Dirigenti con Responsabilità Strategiche

ELEMENTO	CARATTERISTICHE
RAL	Commisurata in media al ruolo ricoperto e alle responsabilità assegnate.
INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)	<p>Soglia di accesso (entry gate) a partire dalla quale è consentita l'erogazione dell'incentivo: EBITDA di Gruppo \geq 85% del valore target. Parimenti non viene erogato alcun MBO, anche a fronte del raggiungimento degli altri obiettivi, nel caso in cui gli obiettivi individuali assegnati al singolo beneficiario siano non raggiunti.</p> <p>Sono previste clausole di malus e clawback</p> <p>Indicatori di <i>performance</i> chiave ("Key Performance Indicators" o "KPIs"):</p> <ul style="list-style-type: none"> • EBITDA di Gruppo • Obiettivi economico finanziari e non finanziari correlati alle specifiche responsabilità di BU/Area • Obiettivi individuali tra cui Sostenibilità/People Value: Engagement Index
INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI)	<p>Assegnazione di diritti a ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie, Performance Shares, di Nexi sulla base di criteri di <i>performance</i> su un arco temporale di medio lungo termine (triennale).</p> <p>Sono previste clausole di malus e clawback</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frequenza di assegnazione: <i>Rolling</i> (3 cicli di assegnazione 2019-2021; 2020-2022; 2021-2023) • Periodo di performance: triennale • Soglia di accesso (Entry Gate): <i>Operating Cash Flow</i> triennale \geq 80% dell'<i>Operating Cash Flow Target</i> • Indicatori di performance: <ul style="list-style-type: none"> - (50%) <i>Relative Total Shareholder Return</i> (TSR) - (50%) <i>Operating Cash Flow Cumulato</i> • Holding Period: 1 anno per il 50% delle azioni maturate
BENEFIT	Principali tipologie: Previdenza complementare; Assistenza sanitaria integrativa; Coperture assicurative (spese mediche, morte, invalidità permanente); Autovettura ad uso promiscuo.
ALTRI STRUMENTI	Trattamento in caso di risoluzione del rapporto di lavoro; patti di non concorrenza; polizza D&O