

nexi

Relazione sulla politica
in materia di remunerazione
e sui compensi corrisposti



Emittente: Nexi S.p.A.

www.nexigroup.com

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2022

Redatta ai sensi degli articoli 123-ter del decreto legislativo
24 febbraio 1998, n. 58 e 84-*quater* del Regolamento Emittenti
e il relativo Allegato 3A, Schemi 7-*bis* e 7-*ter*

Indice

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine	4
Premessa	5
Nexi	6
Chi siamo	6
Sintesi risultati del 2021	7
Gli indicatori chiave della politica di remunerazione	8

Quadro di sintesi

Sezione I - Politica di remunerazione

1. Shareholders Engagement	11
2. Governance	11
2.1 Organi e soggetti coinvolti	11
- Assemblea degli Azionisti	11
- Consiglio di Amministrazione	12
- Previsioni di deroghe agli elementi della Politica di Remunerazione 2022	12
- Comitato Remunerazione e Nomine	16
- Amministratore Delegato e altre funzioni rilevanti	16
- Collegio Sindacale	16
2.2 Il processo di approvazione della politica di remunerazione	16
3. Finalità, principi e strumenti	17
3.1 Le finalità	17
3.2 I principi	17
3.3 Prassi di mercato	18
3.4 Gli strumenti e i destinatari	19
4. Politica di remunerazione	21
4.1 Il Consiglio di Amministrazione	22
4.2 L'Amministratore Delegato e Direttore Generale	23
4.3 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche	30
4.4 Il Collegio Sindacale	33
4.5 Welfare aziendale e sviluppo sostenibile	33

Sezione II - Attuazione della Politica di Remunerazione 2021

5. Introduzione	35
5.1 Esito voto assembleare Sezione II esercizio precedente	35
5.2 Il Consiglio di Amministrazione	35
5.3 L'Amministratore Delegato e Direttore Generale	36
5.3.1. Pay mix	38
5.4 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche	39
5.5 Il Collegio Sindacale	40
5.6 Variazione annuale dei compensi e della <i>performance</i>	40
5.7 Indennità e/o altri benefici attribuiti per la cessazione della carica o la risoluzione del rapporto di lavoro	41
5.8 Meccanismi di correzione ex post della componente variabile	41
6. Tabelle retributive	42

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine



Gentili Azioniste e Azionisti,

sono lieta di presentarvi, anche a nome degli altri membri del Comitato e del Consiglio di Amministrazione, la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di Nexi S.p.A..

Il 2021 è stato un altro anno caratterizzato da eventi sfidanti, tra cui il perdurare della pandemia Covid-19. Questa situazione non ha impedito al Gruppo Nexi di conseguire i propri obiettivi di risultato e di raggiungere due ulteriori importanti traguardi, dopo aver già perfezionato nel 2020 l'accordo di acquisizione delle attività di *merchant acquiring* di Intesa Sanpaolo: la fusione con Nets Topco 2 S.à.r.l. ("Nets"), efficace dal 1° luglio 2021, e la fusione con SIA S.p.A. ("SIA"), efficace dal 31 dicembre 2021.

La presente Relazione riflette il mutato perimetro societario, organizzativo ed operativo del Gruppo a seguito delle operazioni straordinarie e, in linea con le previsioni normative, illustra, nella Sezione I, la struttura delle politiche retributive, evidenziandone il collegamento con le strategie di business, in un contesto ormai pienamente internazionale per Nexi; nella Sezione II, gli esiti dell'applicazione della Politica nel 2021.

Dopo la significativa attività di M&A, che ha configurato la Società Paytech *leader* a livello europeo, il 2022 costituirà un esercizio di importante trasformazione per Nexi, impegnata nell'integrazione di Nets e SIA. Nel contesto di evoluzione verso nuovi assetti, la Politica di Remunerazione si pone l'obiettivo di massimizzare l'engagement delle persone e la fidelizzazione dei talenti, contribuendo alla valorizzazione del capitale umano e allo sviluppo sostenibile dell'organizzazione, nella consapevolezza che le persone, unitamente alla capacità di innovazione e agli investimenti in tecnologia, sono chiave per realizzare l'ambizione di guidare la transizione verso un'"Europa senza contanti", pilastro della creazione di valore per gli *stakeholders*. Il Comitato si è impegnato con questo indirizzo nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione, tenendo in considerazione l'elevato livello di gradimento espresso dagli Azionisti sulla Politica proposta nel 2020 e sui compensi corrisposti 2021, gli aggiornamenti normativi, le evidenze di analisi di *benchmark* e i suggerimenti di consulenti specializzati, nonché i sistemi retributivi di Nets e SIA, in ottica di progressiva armonizzazione, verificando ogni scelta adottata.

Ad esito delle analisi, Nexi conferma le linee guida della propria Politica di remunerazione, riconoscendone l'idoneità rispetto alle necessità della fase di consolidamento e crescita. Gli emolumenti proposti, tenuto conto dei *benchmark*, riflettono le aumentate sfide gestionali, competitive, organizzative e di *governance* del nuovo Gruppo e un migliore equilibrio del *pay-mix* dell'Amministratore delegato, i cui obiettivi rispecchiano le guidance comunicate al mercato. Il nuovo piano di LTI assicura l'allineamento delle azioni manageriali agli obiettivi di medio-lungo periodo e includerà, a seguito della ridefinizione della strategia di sostenibilità sulla base del nuovo perimetro di Gruppo, obiettivi ESG, rafforzando il contributo della Politica retributiva alle tematiche *Environmental, Social e Governance*, oggi presidiato nel piano di MBO. Particolare attenzione mantengono le iniziative a tutela e promozione delle pari opportunità ed equità dei trattamenti retributivi, senza distinzione di genere.

Insieme ai Consiglieri del Comitato Remunerazione e Nomine, sottopongo dunque al Vostro esame la presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione, con l'augurio che le proposte in essa contenute per allineare gli interessi del *management* a quelli degli *stakeholders* nella prospettiva, ora internazionale, di creazione di valore sostenibile, incontrino il Vostro sostegno.

Grazie,

Elisa Corghi
Presidente Comitato Remunerazione e Nomine

Premessa

La presente Relazione sulla Politica di remunerazione e sui compensi corrisposti (di seguito “la Relazione”) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. (di seguito rispettivamente il “**Consiglio di Amministrazione**” o “**CdA**” e “**Nexi**” o la “**Società**”) in data 10 marzo 2022 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in conformità con le disposizioni normative e regolamentari vigenti¹.

La Relazione è strutturata in due Sezioni; tali sezioni sono precedute da una breve descrizione della Società e da una scheda di sintesi dei principali elementi retributivi previsti per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale² e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche³, allo scopo di fornire al mercato e agli investitori una visione d’insieme di immediata lettura.

Di seguito si riporta in maggiore dettaglio il contenuto di ciascuna Sezione:

- **Sezione I**

La Sezione I del documento illustra la politica di remunerazione adottata da Nexi con validità annuale con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione, all’Amministratore Delegato e Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai componenti del collegio sindacale di Nexi S.p.A. (di seguito il “**Collegio Sindacale**”), specificando le finalità e i principi della politica retributiva vigente, gli organi coinvolti, gli strumenti utilizzati per l’adozione e attuazione della stessa. Quanto sopra rileva anche ai fini della determinazione delle politiche retributive delle Società direttamente controllate da Nexi.

La Sezione I della presente Relazione, secondo quanto previsto dall’art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF è sottoposta al voto vincolante dell’assemblea ordinaria dei soci di Nexi S.p.A. (di seguito “**Assemblea degli Azionisti**”) convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021.

- **Sezione II**

La Sezione II del documento espone nel dettaglio l’informazione sui compensi corrisposti nel corso dell’esercizio 2021 ai componenti del Consiglio di Amministrazione, all’Amministratore Delegato e Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai componenti del Collegio Sindacale, secondo quanto definito dalla politica di remunerazione adottata per tale esercizio.

La Sezione II della presente Relazione, in ottemperanza a quanto previsto dall’art. 123-ter, comma 3-bis del TUF è sottoposta al voto consultivo dell’Assemblea degli Azionisti convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021.

La Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale di Nexi (Corso Sempione 55, 20149 Milano) e sul sito internet della Società (www.nexigroup.com), entro il ventunesimo giorno antecedente la data dell’Assemblea degli Azionisti convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2021.

1 Art. 123-ter, D.lgs. 24 febbraio 1998, n.58 - Testo Unico della Finanza (“**TUF**”) così come da ultimo modificato dal D.Lgs. 10 maggio 2019, n. 49. Art. 84-*quater* del Regolamento emanato dalla CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti (“**Regolamento Emittenti**”), come successivamente modificato e integrato e il relativo Allegato 3A, Schemi 7-bis e 7-ter.

2 L’Amministratore Delegato di Nexi S.p.A. che ha anche la carica di Direttore Generale di Gruppo (“**Amministratore Delegato e Direttore Generale**” o “**AD/DG**”).

3 I soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente e indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo della Società (di seguito i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**” o “**DIRS**”).

Nexi

Chi siamo

Nel corso degli ultimi anni, il Gruppo Nexi ha vissuto un importante processo di trasformazione, ampliando gradualmente la propria offerta attraverso una crescita basata sia sullo sviluppo organico di nuovi prodotti e servizi, sia sulla realizzazione di acquisizioni sinergiche.

In particolare, grazie alle operazioni di fusione perfezionate nel 2021 con il Gruppo Nets e il Gruppo SIA, Nexi è diventata la Società leader nel settore dei pagamenti digitali in Europa, con un portafoglio di soluzioni, tecnologie e competenze *best in class* su tutte le aree dei pagamenti digitali.



Nel corso del 2022, lo sviluppo strategico di Nexi proseguirà in Italia e in Europa con una Visione molto chiara per la creazione sostenibile di valore.

Secondo Nexi, infatti, *“ogni pagamento sarà Digitale”*. Attraverso la fornitura alle Banche, alle Piccole e Medie Imprese, alle Grandi Aziende, alle Istituzioni e alla Pubblica Amministrazione di una gamma completa di soluzioni innovative sia per i pagamenti digitali sia per l'accettazione dei pagamenti digitali, fisici e a distanza, la Società si propone di cambiare il modo in cui le persone e le aziende pagano ed incassano ogni giorno, rendendo digitali tutti i pagamenti perché siano più semplici, veloci e sicuri.

Per muovere verso una *“Cashless Europe”*, il Gruppo conta sulle sue persone, sulla propria capacità di investire in tecnologia e di innovare.

La Politica di Remunerazione si pone a servizio di tale Visione, attraendo e coltivando i talenti e le competenze.

Sintesi risultati del 2021

“Il 2021 è stato per Nexi un anno di grande trasformazione, caratterizzato dalla realizzazione delle operazioni di fusione con Nets e SIA, due tappe fondamentali nel nostro percorso per la creazione della PayTech Europea in grado di guidare e sostenere la transizione verso un’Europa cashless”, ha commentato Paolo Bertoluzzo, CEO di Nexi Group.

“Dal punto di vista finanziario il Gruppo ha registrato una solida performance di crescita a doppia cifra del fatturato e dell’EBITDA e raggiunto l’Ambition 2021 annunciata, nonostante l’impatto inatteso della variante Covid Omicron a fine anno. Grazie al nuovo posizionamento del Gruppo, i ricavi hanno beneficiato della diversificazione geografica e della presenza in mercati strutturalmente attraenti con grande potenziale, come l’Italia e la Germania, e di una maggiore presenza nell’e-commerce che cresce a doppia cifra. La continua accelerazione dei volumi, nei settori meno toccati dalla pandemia, conferma lo shift in atto dal cash verso i pagamenti digitali. Nel 2021 abbiamo accelerato anche sul fronte dello sviluppo sostenibile, così come riconosciuto da un aumento nei rating ESG e dal nostro impegno a ridurre a zero le emissioni entro il 2040.

Tutti questi importanti traguardi sono stati possibili grazie al contributo di tutte le persone di Nexi, alle quali va il mio ringraziamento, che hanno fatto un lavoro straordinario in un anno intenso di forte cambiamento”.

Paolo Bertoluzzo
Amministratore Delegato di Nexi S.p.A.



Risultati finanziari gestionali consolidati (includono i risultati di Nets a cambi e perimetro costanti e il merchant book di UBI da inizio periodo).

Gli indicatori chiave della politica di remunerazione

Le linee guida della Politica di Remunerazione sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 10 marzo 2022, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, e sono caratterizzate da una sostanziale continuità con la precedente politica.

I **driver strategici del Gruppo** (crescita, tecnologia, eccellenza, persone, sviluppo) **trovano declinazione nei sistemi di incentivazione variabile**, che presentano *target* coerenti con gli obiettivi di *business* di breve (MBO) e medio lungo periodo (LTI).

I piani di MBO prevedono inoltre KPI specifici e misurabili nell’ottica della **Responsabilità Sociale di Impresa**:

- attraverso il **‘Net Promoter Score’ (NPS)**⁴ viene misurato il grado di soddisfazione dei clienti, al fine di garantire e monitorare l’impegno di Nexi nel soddisfare le esigenze quotidiane e l’accessibilità dei servizi offerti;
- attraverso il **People Engagement Index**⁵ viene misurato il livello di soddisfazione dei dipendenti.

		BREVE TERMINE - MBO					LUNGO TERMINE - LTI	
		Ebitda	Ricavi	Operating Cash flow	Cash synergies	Cliente: NPS	People Engagement	Relative TSR
Driver Strategici	Crescita	●	●	●	●		●	●
	Tecnologia			●		●	●	●
	Eccellenza	●		●	●	●	●	●
	Persone						●	●
	Sviluppo	●	●				●	
Sostenibilità						●	●	

4 Il **Net Promoter Score** è un indicatore che rileva l’esperienza percepita dai clienti finali (titolari, esercenti e Banche), al fine di migliorare continuamente il servizio offerto, L’NPS utilizzato è l’NPS relazionale, rilevato chiedendo ai clienti di esprimere il loro livello di soddisfazione sulla relazione con Nexi, rispondendo su una scala da 0 a 10, alla domanda: “sulla base della tua recente esperienza, consiglieresti Nexi?”. Sulla base dei *feedback* ricevuti dai Clienti, l’NPS viene calcolato nel periodo di riferimento, applicando la seguente formula: (% Promoter - % Detractor)*100.

5 Il **People Engagement** è il livello di soddisfazione che i dipendenti esprimono attraverso la *People Survey*, lo strumento di ascolto delle persone di Nexi, gestito da società terza; è misurato attraverso l’*engagement index* bilanciato prendendo in considerazione coloro che hanno espresso una valutazione positiva al netto di coloro che hanno espresso una valutazione negativa, su un *mix* di indicatori che valutano il livello di gradimento, il senso di orgoglio/appartenenza e il desiderio di raccomandare azienda/prodotti/servizi.

ELEMENTO RETRIBUTIVO	FINALITÀ	CARATTERISTICHE CHIAVE	VALORI	RIF. PAG.
Incentivazione variabile di lungo termine (LTI)	Guidare la performance aziendale nel medio/lungo periodo allineando i comportamenti del management alla strategia aziendale e creando valore per gli stakeholder. Trattenere le persone chiave dell'azienda	<p>Sistema di incentivazione variabile che prevede l'assegnazione di diritti a ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie di Nexi ad un selezionato <i>panel</i> di dipendenti della Società (secondo criteri di <i>banding</i> e <i>performance</i>), su un arco temporale di medio lungo termine (triennale) e la cui maturazione è condizionata dal raggiungimento di obiettivi predeterminati.</p> <p>AD/DG e DIRS 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> <ul style="list-style-type: none"> Frequenza di assegnazione: <i>Rolling</i> (3 cicli di assegnazione 2022-2024; 2023-2025; 2024-2026) Periodo di performance: triennale Soglia di accesso (Entry Gate): <i>Operating Cash Flow</i> triennale ≥ 80% dell'<i>OCF 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 Sono previste clausole di malus e clawback 	<p>AD/DG: <i>Ammontare target: 130% della RAL</i></p> <p>% Payout vs incentivo target: da 0% a 200%</p> <p>% Payout vs RAL: massimo 260%</p> <p>DIRS: <i>Ammontare target: fino al 100% della RAL</i></p> <p>% Payout vs incentivo target: da 0% a 200%</p> <p>% Payout vs RAL: massimo 200%</p>	<p>p.26</p> <p>p.32</p>
Benefit	Integrare gli altri elementi retributivi in una logica più ampia di <i>welfare</i> sostenibile	I <i>benefit</i> rappresentano una componente importante del pacchetto retributivo quale elemento integrativo degli altri elementi retributivi, in una logica più ampia di <i>welfare</i> sostenibile (di cui al capitolo dedicato riportato in Sez. I della presente Relazione). 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.	Principali tipologie per AD/DIRS: Previdenza complementare; Assistenza sanitaria integrativa; Coperture assicurative (spese mediche, morte, invalidità permanente); Autovettura ad uso promiscuo	<p>p.29</p> <p>p.32</p>
Altri strumenti: pagamenti di fine rapporto e patti di non concorrenza	<p>Tutelare l'azienda da eventuale rischio di controversia e/o rischio concorrenziale nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro</p> <p>Tutelare il dipendente in caso di risarcimento danni</p>	<p>AD/DG:</p> <ul style="list-style-type: none"> Trattamento in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro <p>DIRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Trattamento in caso di risoluzione del rapporto di lavoro Patti di non concorrenza <p>AD/DG e DIRS: Polizza <i>Directors & Officers</i></p> <p>I Bonus Una Tantum discrezionali non possono essere riconosciuti all'Amministratore Delegato ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p>	<p>AD/DG: pagamenti di fine rapporto pari a 24 mensilità lorde</p> <p>DIRS: pagamenti di fine rapporto pari a 24 mensilità lorde secondo quanto previsto dall'art. 2121 del c.c.; patti di non concorrenza, Corrispettivo commisurato all'ampiezza e alla durata del patto.</p>	<p>p.30</p> <p>p.33</p>

Sezione I - Politica di remunerazione

La Prima Sezione della Relazione offre, anche in ottemperanza alle richieste della normativa, una rappresentazione delle informazioni finalizzata ad assicurare un ampio livello di trasparenza e condivisione delle politiche retributive con gli *stakeholder*.

1. Shareholders Engagement

Nexi attribuisce grande rilevanza all'attività di dialogo e confronto in merito alla Politica di Remunerazione, al fine del suo allineamento con le aspettative dei principali *stakeholders* del Gruppo.

In preparazione delle Assemblee degli Azionisti, in particolare, la Società conduce delle attività di contatto con i principali *Proxy Advisor*, anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di illustrare le evoluzioni della propria politica retributiva; tale attività di contatto con gli Azionisti ed i *Proxy Advisor* viene effettuata anche nel corso dell'anno al fine monitorare e identificare eventuali aree di miglioramento, in allineamento con le *best practice* di mercato riscontrate in materia di remunerazione.

Con lo specifico obiettivo di massimizzare il flusso informativo rispetto ad eventuali richieste di approfondimento da parte degli analisti dei *Proxy Advisor*, Nexi ha istituito una *task force* trasversale alle funzioni aziendali.

2. Governance

La *governance* del processo di definizione della politica di remunerazione è coerente con le disposizioni normative attualmente vigenti e con le previsioni statutarie.

2.1 Organi e Soggetti Coinvolti

Gli organi e i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica di remunerazione nonché della verifica della sua corretta attuazione, sono di seguito riportati, con indicazione dei rispettivi ruoli e responsabilità.

Assemblea degli Azionisti
Consiglio di Amministrazione
Comitato Remunerazione e Nomine
Amministratore Delegato e altre funzioni rilevanti
Collegio Sindacale

Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti, limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione:

- definisce i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione al momento della nomina e per tutta la durata del mandato;
- determina il compenso dei membri del Collegio Sindacale;
- approva i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari su proposta del Consiglio di Amministrazione;
- si esprime con voto vincolante sulla Sezione I e con voto consultivo sulla Sezione II della presente Relazione, secondo quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione⁷:

- approva i compensi degli amministratori con deleghe e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche a valle dell'analisi delle proposte avanzate dal Comitato Remunerazione e Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- approva i compensi per la partecipazione ai comitati endoconsiliari⁸, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- approva i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché dei primi riporti dell'Amministratore Delegato secondo quanto previsto dalla politica vigente;
- approva i piani di incentivazione variabile di breve (MBO) e di lungo termine (LTI), ivi compresi i destinatari nonché i regolamenti attuativi dei suddetti piani, gli obiettivi e il relativo grado di raggiungimento;
- approva la politica di remunerazione e la presente Relazione, sottoponendole al successivo voto dell'Assemblea degli Azionisti, vincolante con riferimento alla Sezione I e consultivo con riferimento alla Sezione II.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione partecipa, su invito, alle riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine, convoca e presiede il Consiglio di amministrazione, ne coordina i lavori e provvede affinché adeguate informazioni siano fornite a tutti i consiglieri, verificando l'attuazione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione anche in materia di remunerazione.

Previsioni di deroghe agli elementi della Politica di Remunerazione 2022

Come previsto dal comma 3-bis dell'art.123-ter del TUF, Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e nel rispetto della Procedura Operazioni con Parti Correlate (ove applicabile), può, in circostanze eccezionali, derogare temporaneamente agli elementi della remunerazione previsti al paragrafo 3.4, relativo a strumenti e destinatari della politica di remunerazione, della presente Politica di Remunerazione. Per circostanze eccezionali si intendono le situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Comitato Remunerazione e Nomine

a. Composizione

Il Comitato Remunerazione e Nomine (di seguito anche il "**Comitato**") ai sensi del Codice di *Corporate Governance*⁹ è stato istituito in data 25 febbraio 2019. Le attribuzioni, le responsabilità e i compiti del Comitato, organo preposto al supporto al Consiglio di Amministrazione in materia di nomine e remunerazioni, sono definiti da un apposito regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 8 marzo 2019 e aggiornato dal Consiglio stesso in data 10 giugno 2021. In coerenza con le previsioni del Codice di *Corporate Governance*, il Comitato, alla data di approvazione della presente Relazione, è composto da tre amministratori, tutti non esecutivi, in possesso dei requisiti di indipendenza indicati dal TUF e dal Codice di *Corporate Governance*, e con conoscenze, competenze ed esperienze funzionali allo svolgimento dei compiti loro assegnati, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5 del Codice stesso.

b. Modalità di funzionamento

Il Comitato si riunisce con la frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni e compiti. Il Presidente presiede le riunioni del Comitato, ne prepara i lavori, dirige, coordina e modera la discussione. Le riunioni vengono regolarmente verbalizzate e il Presidente ne dà informazione alla prima riunione utile del Consiglio di Amministrazione.

⁷ Il Consiglio di Amministrazione in carica alla data di approvazione del presente documento è composto da 15 membri, con mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021. Il Consiglio ha approvato la presente Relazione in data 10 marzo 2022. L'Assemblea degli Azionisti è convocata a tale fine in data 5 maggio 2022.

⁸ Comitato Strategico, Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità ai sensi dell'art. 6 del Codice di *Corporate Governance* come di seguito definito, Comitato Operazioni Parti Correlate ai sensi dell'articolo 3 del Codice di *Corporate Governance* e dando seguito alle previsioni del Regolamento Parti Correlate adottato con delibera n. 17221/2010, un Comitato Remunerazione e Nomine ai sensi degli artt. 4 e 5 del Codice di *Corporate Governance* (i "**Comitati Endoconsiliari**").

⁹ Il Codice di *Corporate Governance* delle società quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana, ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria a cui Nexi aderisce (di seguito il "**Codice di Corporate Governance**").

Per la validità delle riunioni è necessaria la maggioranza dei componenti e le decisioni/deliberazioni sono prese a maggioranza dei presenti.

Ai lavori del Comitato partecipa il presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da lui designato; possono altresì partecipare, su invito del Presidente, ove non si trovino in conflitto d'interesse, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Vice Presidente e l'Amministratore Delegato, gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione, i dirigenti preposti alle varie funzioni e qualsiasi altro soggetto la cui presenza sia ritenuta di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni dell'organo endoconsiliare con riferimento a tutti o alcuni argomenti all'ordine del giorno.

Il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può avvalersi, nei limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, di consulenti esterni. La Società mette a disposizione del Comitato le risorse finanziarie adeguate all'adempimento dei propri compiti nei limiti di un *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione su motivata proposta del Comitato, che ne definisce annualmente l'entità. Nessun amministratore prende parte alle riunioni in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti dei comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

c. Competenze

In linea con il Codice di *Corporate Governance*, il Comitato riveste un ruolo fondamentale nel processo di definizione e *governance* delle politiche di remunerazione di Nexi e delle Società direttamente controllate.

Il Comitato assiste il Consiglio di Amministrazione svolgendo funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, rispetto alle valutazioni e decisioni concernenti la politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in particolare:

- formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per questi ultimi con il coinvolgimento dell'Amministratore Delegato;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche adottata dalla Società, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, se del caso formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- esamina preventivamente la Relazione sulla remunerazione, da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'assemblea annuale di bilancio;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* legati alla componente variabile della remunerazione;
- formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito all'adozione delle politiche retributive e/o dei sistemi di incentivazione applicabili anche ad amministratori, dirigenti e dipendenti nell'ambito del Gruppo.

Il Comitato periodicamente valuta e formula proposte in merito alla definizione ed implementazione di iniziative a tutela e promozione della diversità, delle pari opportunità/equità e della inclusione ai diversi livelli dell'organizzazione, con particolare *focus* sugli aspetti di remunerazione, sviluppo del personale e piani di successione delle figure apicali, in coerenza con le strategie di sostenibilità del Gruppo.

Il Presidente del Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'attività svolta dal Comitato stesso.

d. Riunioni svolte e ciclo annuale di attività

Nel corso dell'esercizio 2021, il Comitato si è riunito 10 volte, con una durata media degli incontri di circa 106 minuti. Complessivamente, nel corso del 2021, la partecipazione media alle riunioni è stata pari al 93%. I principali temi affrontati nel corso delle predette riunioni sono sinteticamente indicati nella seguente tabella. Nel corso dell'anno trascorso il Comitato ha dedicato particolare attenzione, tra l'altro, all'analisi degli strumenti di remunerazione adottati da Nets e SIA valutandone la conformità rispetto agli obiettivi di medio e lungo termine del Gruppo e l'eventuale impatto sugli elementi della politica retributiva vigente nell'ottica della futura integrazione.

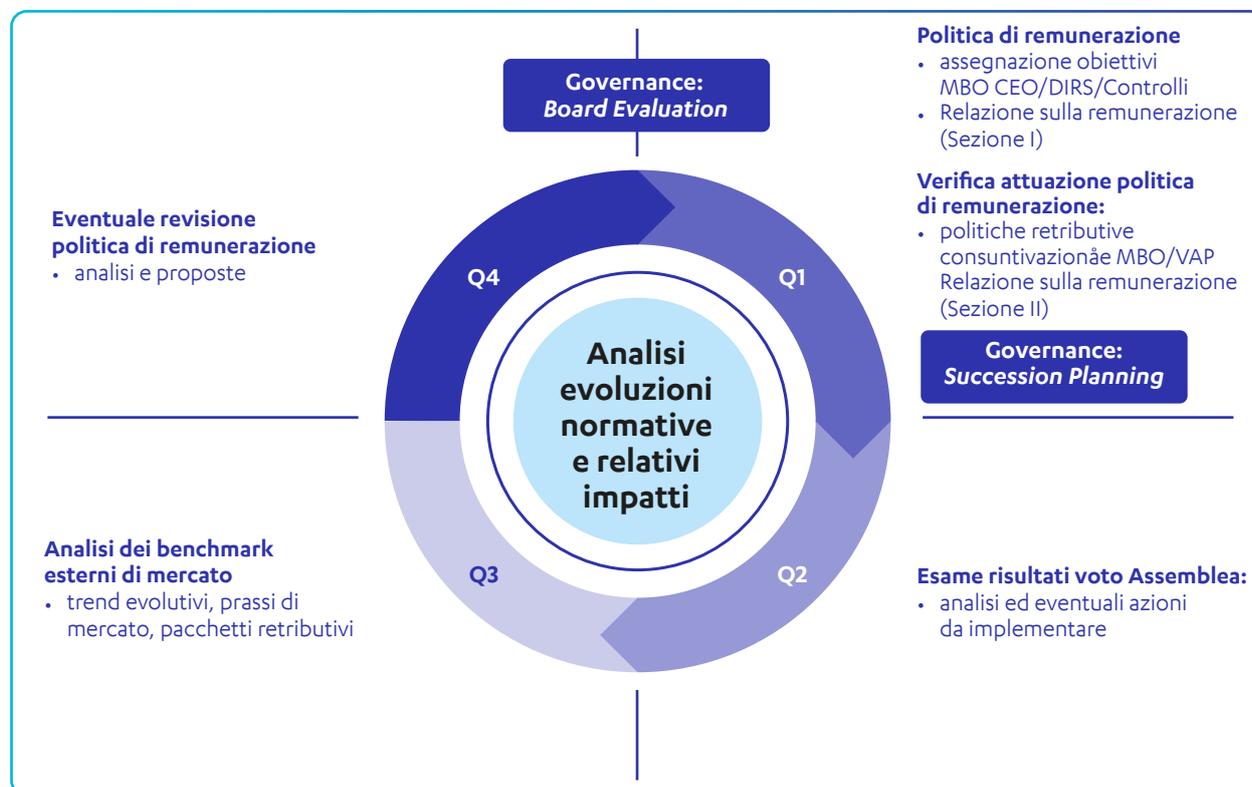
Di seguito i principali temi affrontati dal Comitato nel 2021.

ARGOMENTO	DATA	TEMI IN DETTAGLIO
Politica di remunerazione di Nexi e delle società direttamente controllate da Nexi	2-feb	<ul style="list-style-type: none"> Piano di incentivazione variabile di breve termine (MBO), incluse le funzioni di controllo: approccio, beneficiari, schema, meccanismi di funzionamento Aggiornamento normativo in materia di remunerazione: <i>Shareholders Right Directive II</i>, Regolamento Operazioni con parti correlate (OPC), Codice di Corporate Governance, Regolamento Emittenti, Decreto MEF e conseguenti impatti per Nexi Aggiornamento relativo alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2021 Calendarizzazione Comitato Remunerazione e Nomine per l'anno 2021 e definizione dei relativi argomenti
	3-Mar	<ul style="list-style-type: none"> Verifica dell'attuazione della politica di remunerazione 2020, con riferimento alle politiche retributive per le prime linee dell'AD/DG e alla consuntivazione del piano MBO per l'AD/DG e le sue prime linee Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2021 <i>Succession Planning</i> <i>Board evaluation</i> Relazione sulle attività svolte dal Comitato Remunerazione e Nomine nel corso del 2020 Regolamento Comitato Remunerazione e Nomine
Analisi Politiche di remunerazione di Nets e SIA	26-apr	<ul style="list-style-type: none"> Condivisione dei primi esiti delle analisi di <i>due diligence</i> relative ai sistemi di remunerazione in essere nei Gruppi Nets e SIA Illustrazione del nuovo modello organizzativo target post integrazione con Nets e SIA Illustrazione possibili azioni organizzative per motivare e trattenere le persone chiave. Proposta di estensione dell'ultimo ciclo di LTI 2021-2023 anche alle <i>key people</i> di Nets e SIA
Analisi sistemi incentivazione Analisi prassi retributive di mercato	7-mag/ 9 mag	<ul style="list-style-type: none"> Analisi dei risultati di voto della stagione assembleare 2021 Aggiornamento analisi di <i>due diligence</i> relative ai sistemi di remunerazione in essere nei Gruppi Nets e SIA – analisi sistemi di <i>retention ad hoc</i> Aggiornamento nomine nelle società controllate Illustrazione del nuovo modello organizzativo target post integrazione con Nets e SIA Analisi dei <i>benchmark</i> retributivi per l'AD/DG, prime linee di riporto di AD/DG, membri CdA e Collegio Sindacale.
Analisi votazioni assembleari	21-lug	<ul style="list-style-type: none"> Analisi dei risultati di voto della stagione assembleare 2021 - Focus voto in materia di remunerazione Pianificazione attività di revisione sistemi di remunerazione/sviluppo organizzativo per aggiornamento normativo e analisi dei <i>feedback</i> dei <i>Proxy Advisors</i> <i>Policy</i> di implementazione di quanto previsto nel Regolamento di Gruppo circa la nomina degli organi sociali delle controllate Planning attività in ambito remunerazione

ARGOMENTO	DATA	TEMI IN DETTAGLIO
Sistemi di incentivazione società controllate Board evaluation	13-ott/ 28-ott	<ul style="list-style-type: none"> Esame dei sistemi di remunerazione delle Società controllate entrate nel perimetro di Gruppo post integrazione con Nets Aggiornamento piani di <i>retention</i> per Nets Aggiornamento nuove nomine in società controllate <i>Board Evaluation</i> – processo di autovalutazione: aggiornamento attività terzo anno Aggiornamento politiche di remunerazione per tutta la popolazione del Gruppo Nexi: proposte su approccio per aggiornamento sistemi di incentivazione MBO e nuovo ciclo di LTI.
Succession Planning	24-nov	<ul style="list-style-type: none"> Aggiornamento politiche di remunerazione per tutta la popolazione del Gruppo Nexi (analisi comparativa, <i>benchmark</i> di mercato e proposte di aggiornamento) <i>Succession Planning</i>
Aggiornamento politiche di remunerazione	14-dic	<ul style="list-style-type: none"> Analisi politiche di remunerazione per tutta la popolazione del Gruppo Nexi (analisi comparativa, <i>benchmark</i> di mercato e proposte di aggiornamento) <i>Succession Planning</i> Aggiornamento evoluzione struttura organizzativa Nexi Payments post integrazione con SIA

Le riunioni che si sono tenute nel corso del 2022 sono state orientate – nel rispetto delle prerogative dell’Assemblea e del nuovo Consiglio di Amministrazione e del futuro Comitato per la Remunerazione e le Nomine - alla verifica dell’applicazione dell’attuale Politica, a definire le linee guida della nuova Politica di Remunerazione, inclusa la revisione della struttura della remunerazione dell’Amministratore Delegato, a proporre il nuovo piano LTI e alla redazione della presente Relazione.

Lo schema seguente illustra **il ciclo annuale di attività del Comitato Remunerazione e Nomine:**



Amministratore Delegato e altre funzioni rilevanti

L'Amministratore Delegato formula proposte al Comitato riguardanti la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e viene coinvolto dal Comitato nelle decisioni di politica retributiva riguardanti tali soggetti.

La Direzione *Chief Administrative Officer* (CAO) avvia il processo relativo alla politica di remunerazione, supporta il Comitato nella gestione operativa dei *meeting*, fornendo ausilio tecnico – anche in termini di reportistica – e predispone il materiale propedeutico alla definizione delle politiche di remunerazione. Inoltre, con le funzioni aziendali competenti, contribuisce alla identificazione, al monitoraggio e alla successiva consuntivazione degli obiettivi economico-finanziari collegati ai piani di incentivazione di breve (MBO) e di lungo termine (LTI) e predispone la documentazione attuativa della politica di remunerazione (e. g. regolamenti dei piani di incentivazione).

La Direzione *Chief Financial Officer* (CFO) supporta l'intero processo in particolare per l'individuazione e la consuntivazione degli obiettivi quantitativi dei piani di incentivazione.

Le funzioni di controllo sono coinvolte e collaborano a vario titolo nella definizione e attuazione della politica di remunerazione e/o successiva verifica della corretta attuazione delle politiche retributive. In particolare:

- la funzione *Compliance & Anti Money Laundering* (AML) verifica che la politica di remunerazione sia in linea con le disposizioni vigenti in materia di remunerazione con riferimento alle società vigilate presenti all'interno del Gruppo e assicura la conformità dei comportamenti aziendali al contesto normativo di riferimento;
- la funzione *Risk Management* verifica che la politica di remunerazione (in particolare per quanto riguarda l'incentivazione variabile di breve e a lungo termine) risulti coerente con l'operatività aziendale e con i profili di rischio.

Le predette funzioni esaminano *ex ante*, ciascuno per gli aspetti di competenze, la politica di remunerazione in vista della sottoposizione della stessa alla delibera dell'Assemblea.

- La funzione Audit, infine, presidia l'intero processo di individuazione e consuntivazione degli obiettivi quantitativi dei piani di incentivazione variabile di breve e lungo termine e verifica la corretta liquidazione delle componenti fisse e variabili, in linea con la politica di remunerazione approvata.

Le funzioni di controllo riferiscono agli organi preposti sugli esiti delle verifiche effettuate indicando eventualmente misure correttive.

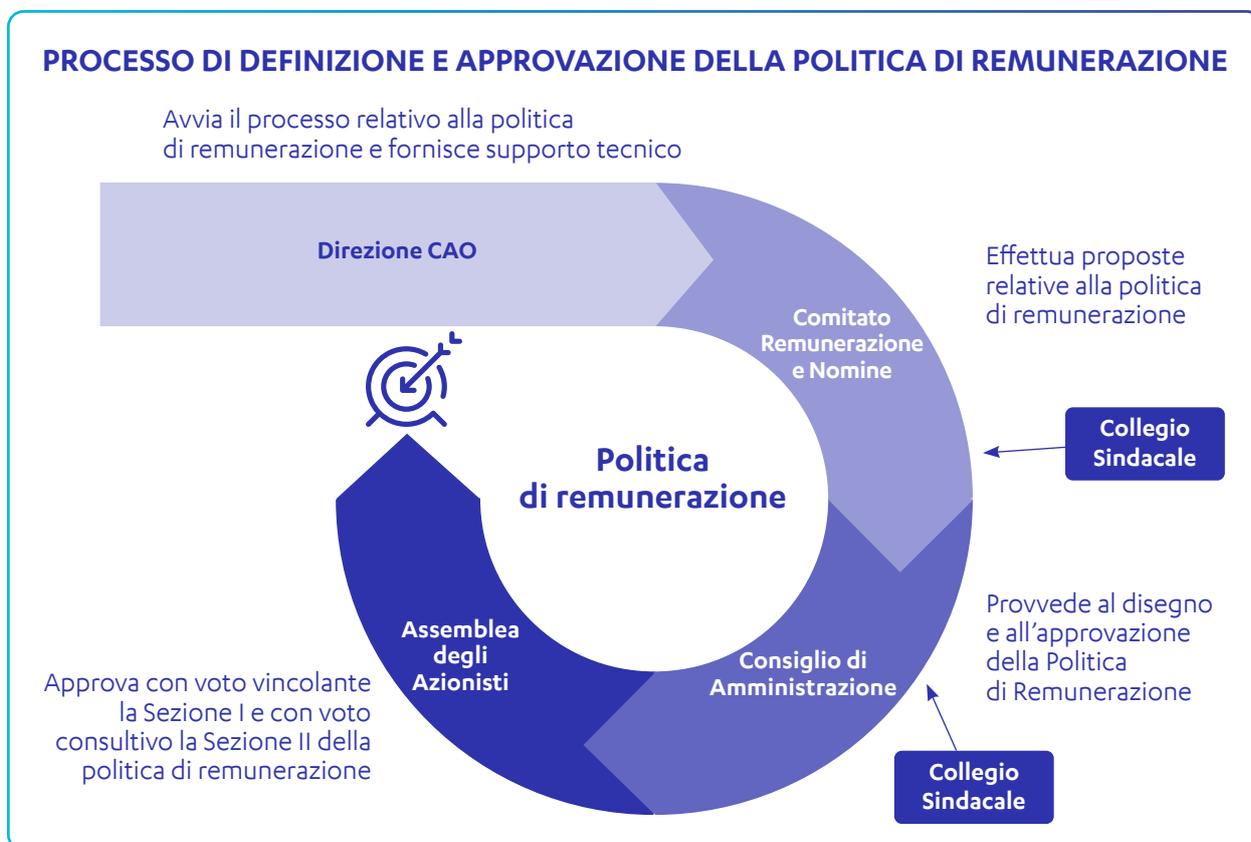
Collegio Sindacale

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'articolo 2389 cod. civ., verificandone la coerenza con la Politica di Remunerazione della Società. Il Collegio Sindacale partecipa regolarmente alle riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

2.2 Il processo di approvazione della politica di remunerazione

Le linee guida della politica di remunerazione con riferimento agli organi di amministrazione e controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2022, contestualmente all'approvazione della presente Relazione. Coerentemente con la normativa vigente in tale ambito e con il Codice di *Corporate Governance*, il processo di approvazione della politica di remunerazione si sviluppa seguendo le seguenti fasi:

PROCESSO DI DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE



3. Finalità, principi e strumenti

Ai sensi del nuovo art. 123-ter del TUF, la politica di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società e illustra il modo in cui fornisce tale contributo.

3.1 Le finalità

Le linee guida della politica di remunerazione sono informate ai valori di Nexi e ne sostengono la strategia di *business*, con l'obiettivo di rafforzare la *leadership* della Società nella gestione e sviluppo delle risorse, anche rispetto al mercato del lavoro, con particolare riferimento al settore *hi-tech* e ai settori ad elevata innovazione. In particolare si propongono di:

- **creare valore duraturo per gli azionisti**, nel rispetto degli interessi dei **clienti** e dei **dipendenti**;
- **perseguire e garantire la crescita sostenibile dell'organizzazione nel medio-lungo termine**, in coerenza con gli indirizzi del piano strategico industriale della Società;
- **attrarre, motivare e trattenere le persone** che per competenze, esperienze, attitudini e passioni 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.

3.2 I principi

Le linee guida della politica di remunerazione sono fondate sui seguenti principi che guidano i programmi retributivi e le azioni conseguenti:



- **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 dei comportamenti agiti agli obiettivi di Nexi.

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.

- **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, premian-do in particolar modo i *top performer*.

Nexi valuta la *performance* dei propri dipendenti secondo criteri espliciti e definiti (COSA e COME):

COSA: obiettivi individuali ed aziendali, qualitativi e quantitativi, chiari, misurabili.

COME: comportamenti agiti in coerenza con i valori aziendali

e prevede almeno una sessione di *feedback* per favorire l'allineamento ai *target* attesi e le eventuali azioni correttive.

- **Competitività ed equità**

Il pacchetto retributivo in tutti i suoi elementi è coerente con il ruolo ricoperto e con le responsabilità attribuite, a tutti i livelli aziendali. I ruoli aziendali sono pesati in termini di im-patto e responsabilità secondo un sistema codificato e riconosciuto a livello internazionale (*banding*) per garantire un approccio uniforme ed equo rispetto al ruolo ricoperto. Con il supporto di società di consulenza esterne indipendenti vengono effettuati *Benchmark esterni* – riguardanti anche i *benefit* – rispetto a *peer group* di riferimento, sia in termini di *pay-mix* sia in termini di livelli retributivi. Infine, Nexi si confronta costantemente con le prassi di mercato sia a livello nazionale sia a livello internazionale. L'obiettivo è assicurare che le decisioni retributive siano assunte in modo efficace per garantire l'equità interna dei pacchetti retributivi e la loro competitività rispetto al mercato al fine di trattenerne ed attrarre le competenze chiave.

- **Trasparenza e comunicazione**

I criteri per remunerare le nostre persone sono chiari e comunicati in modo trasparente ad azionisti, dipendenti e persone esterne.

3.3 Prassi di mercato

Come anticipato, la Società monitora regolarmente per le diverse componenti remunerative le principali prassi di mercato, sia nazionali che internazionali, anche mediante la realizzazione di specifiche analisi retributive di *benchmarking*, svolte dalle società di consulenza Willis Towers Watson¹⁰ e Mercer¹¹, al fine di verificare la competitività della propria offerta remunerativa.

Ai fini delle analisi di mercato svolte nel corso del 2021 e dei primi mesi del 2022 per le figure dell'AD/DG, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, del Presidente del Consiglio di Ammini-strazione e degli Amministratori non Esecutivi e del Collegio Sindacale, sono stati identificati *peer group* di società ritenute comparabili in base alle dimensioni economico-finanziarie e alla tipolo-gia di *business*. In particolare, per l'AD/DG ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono state considerate Società quotate italiane ed europee, ritenute comparabili con Nexi per tipologia di settore e *business*, modello di *governance* e dimensioni economico-finanziarie, mentre per i ruoli di Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratori non esecutivi e Collegio Sindacale sono considerate le principali società quotate italiane appartenenti all'indice FTSE MIB.

¹⁰ Willis Towers Watson Italia del Gruppo Willis Towers Watson.

¹¹ Mercer Italia del Gruppo Marsh&McLennan.

3.4 Gli strumenti e i destinatari

Le finalità e i principi della Politica trovano declinazione negli elementi chiave della remunerazione degli amministratori esecutivi e investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come illustrato di seguito:



Componente fissa della remunerazione

La remunerazione fissa è commisurata al ruolo ricoperto e alle responsabilità assegnate, tenendo in considerazione l'esperienza, le competenze e il contributo richiesto. È sufficiente a remunerare le prestazioni effettuate nel caso in cui la componente variabile non venga erogata e può essere adeguata nel tempo.

Per gli amministratori non esecutivi la remunerazione è limitata alla sola componente fissa, in linea con gli orientamenti del Codice di *Corporate Governance*, e non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile connessa al raggiungimento di obiettivi di *performance*. La remunerazione nel suo complesso è determinata in coerenza con la complessità del ruolo e l'impegno richiesto, nonché commisurata ai compiti ed alle responsabilità assegnati.

EMOLUMENTI	
Componente fissa della remunerazione	Destinatari
Ex. Art. 2389 Codice Civile comma 1	Amministratori non esecutivi
Ex. Art. 2389 Codice Civile comma 3	Amministratori investiti di particolari cariche: <ul style="list-style-type: none"> • Presidente non esecutivo • Vice Presidente non esecutivo
Compensi per la partecipazione ai Comitati Endoconsiliari	Amministratori non esecutivi
REMUNERAZIONE FISSA	
Componente fissa della remunerazione	Destinatari
Retribuzione Annuale Lorda (RAL)	<ul style="list-style-type: none"> • Amministratore Delegato e Direttore Generale • Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alcuni Amministratori percepiscono degli emolumenti per le cariche eventualmente ricoperte in società controllate.

I membri del Collegio Sindacale percepiscono un compenso annuo, definito dall'Assemblea degli Azionisti. In virtù del ruolo e delle responsabilità in capo a tale organo, ai membri del Collegio Sindacale sono precluse forme di remunerazione variabile. Anche per i Sindaci, la remunerazione nel suo complesso è determinata in coerenza con la complessità del ruolo e l'impegno richiesto, nonché commisurata ai compiti ed alle responsabilità assegnati.

EMOLUMENTI DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

Componente fissa della remunerazione	Destinatari
Compensi	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente del Collegio Sindacale • Membri del Collegio Sindacale

In considerazione delle cariche ricoperte in società controllate, alcuni Sindaci percepiscono degli emolumenti anche da queste ultime.

Componente variabile della remunerazione

La componente variabile della remunerazione viene definita attraverso piani di incentivazione di breve termine (MBO) e di medio-lungo termine (LTI).

Tali piani di incentivazione – nel rispetto dei processi approvativi dell’Assemblea - sono associati ad obiettivi predeterminati, complementari e misurabili, collegati al raggiungimento di risultati economici, operativi, finanziari e non finanziari in logica *rolling*, coerenti con il *budget*, con la *guidance* comunicata ai mercati ad inizio anno, con il piano strategico di Nexi e con gli interessi degli azionisti.

	PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE - MBO (Management By Objectives)	PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE – LTI (Long Term Incentive) ¹²
Definizione	Sistema di incentivazione variabile che si basa sui risultati raggiunti nell’arco temporale di un anno, a fronte di obiettivi prefissati (aziendali, specifici e individuali). Al raggiungimento degli obiettivi sono legati incentivi economico/monetari, erogati entro il primo semestre dell’anno fiscale successivo a quello di competenza.	Sistema di incentivazione variabile che prevede l’assegnazione di diritti a ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie di Nexi SpA ad un selezionato <i>panel</i> di dipendenti della Società, su un arco temporale di medio lungo termine (triennale) e la cui maturazione è condizionata dal raggiungimento di obiettivi predeterminati.
Finalità	<ul style="list-style-type: none"> • guidare la <i>performance</i> aziendale nel breve periodo attraverso l’identificazione di obiettivi allineati alla strategia, al <i>budget</i> e ai piani economico-finanziari annuali della Società; • orientare e focalizzare le persone sulle priorità di <i>business</i> nel rispetto dei principi di mitigazione dei principali rischi. 	<ul style="list-style-type: none"> • guidare la <i>performance</i> aziendale nel medio/lungo periodo allineando i comportamenti del <i>management</i> alla strategia aziendale e creando valore per gli <i>stakeholder</i>; • trattenere le persone chiave dell’azienda che ricoprono ruoli ad alto impatto per l’organizzazione e che hanno competenze rilevanti, in grado di rappresentare un vantaggio competitivo per l’azienda.
Beneficiari	<ul style="list-style-type: none"> • AD/DG • In base al <i>banding</i> ed al ruolo (area vendite) 	<ul style="list-style-type: none"> • AD/DG • Selezionato <i>panel</i> di dipendenti con contratto a tempo indeterminato identificati secondo i criteri di: <i>banding</i>¹³ e <i>performance</i>¹⁴

Tali piani di incentivazione sono disciplinati in specifici regolamenti coerenti e conformi con le normative vigenti.

Nel rispetto dei principi di mitigazione del rischio per tali piani di incentivazione sono previsti:

- specifiche soglie di accesso (*entry gate*) al di sotto delle quali non può avvenire l’erogazione/maturazione;
- livelli di incentivazione massimi, collegati all’effettivo raggiungimento delle condizioni di *performance*;
- clausole di *malus* che consentono di ridurre o non erogare la componente variabile in caso di una condotta posta in essere, nel corso del rapporto di lavoro, che abbia causato o possa causare gravi danni o perdite significative a Nexi o ad altra società del Gruppo;
- clausole di *clawback* che consentono di chiedere la restituzione totale o parziale della componente variabile in caso di violazione delle norme di cui all’art. 114-*quinquies*.3, del TUB; di una condotta posta in essere nel corso del rapporto di lavoro, che abbia causato o possa causare gravi danni o perdite significative a Nexi o ad altra società del Gruppo; o erogazione del variabile sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati.

¹² Proposta di Piano che sarà sottoposto all’approvazione dell’Assemblea del 5 maggio 2022.

¹³ Un sistema codificato e riconosciuto a livello internazionale per pesare i ruoli aziendali in termini di impatto e responsabilità.

¹⁴ Valutazione dei nostri dipendenti secondo criteri espliciti e definiti (COSA e COME).

Benefit

I benefit rappresentano una componente importante quale elemento integrativo degli altri elementi retributivi, in una logica di *welfare* sostenibile (di cui al capitolo dedicato presente nella Sezione I della presente Relazione). 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

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 *Corporate Governance* e coerenti con le disposizioni di legge e con la contrattazione collettiva di riferimento.

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche non possono essere riconosciuti *bonus una tantum* discrezionali.

Per tutti gli altri soggetti - al fine di rafforzarne il *commitment* e aumentare la possibilità di *retention* - i *bonus una tantum* possono essere riconosciuti nei limiti di quanto approvato nel *budget*, nei seguenti casi:

- per riconoscere elevate *performance* e risultati particolarmente significativi dell'anno, nell'ambito dell'annuale processo di *salary review*;
- per premiare il contributo aggiuntivo profuso rispetto all'ordinaria attività lavorativa in ipotesi di progetti speciali; si tratta di ipotesi assolutamente eccezionali comunque legate alla permanenza in servizio del beneficiario per un determinato periodo.

Gli altri strumenti sono rappresentati nella tabella di sintesi a seguire.

ALTRI STRUMENTI	
Componente	Destinatari
Pagamenti di fine rapporto	<ul style="list-style-type: none"> • Amministratore Delegato e Direttore Generale • Dirigenti con Responsabilità Strategiche su base individuale
Patti di non concorrenza	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigenti con Responsabilità Strategiche su base individuale
Bonus Una Tantum	<ul style="list-style-type: none"> • Non previsti per AD/DG e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Per i membri del Consiglio di Amministrazione, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per i membri del Collegio Sindacale è garantita una **polizza D&O**¹⁵.

4. Politica di remunerazione

Il presente capitolo illustra in dettaglio le linee guida della politica di remunerazione adottata da Nexi con validità annuale con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed ai componenti del Collegio Sindacale, così come approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2022.

Tale politica tiene in considerazione le prassi di mercato e i *benchmark* esterni con i *peer group* di riferimento, sia in termini di *pay-mix* sia in termini di livelli retributivi, effettuati con il supporto di società di consulenza esterne indipendenti¹⁶.

Le linee guida potranno essere ulteriormente dettagliate nell'ambito delle prerogative dell'Assemblea e del nuovo Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

¹⁵ **Directors & Officers:** "Polizza per la Responsabilità Civile degli organi di Gestione e Controllo della Società".

¹⁶ Mercer Italia del Gruppo Marsh&McLennan e WTW Willis Towers Watson.

4.1 Il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, non esecutivo prevede il riconoscimento della sola componente fissa, nella forma di un compenso annuo lordo complessivo, evidenziato nella Sezione II della presente Relazione, pari, con riferimento al mandato 2019-2021, a €300.000. Tale compenso è comprensivo dell'emolumento ex art. 2389 Codice Civile comma 1 approvato dall'Assemblea degli Azionisti per la carica di Amministratore.

È previsto il rimborso a piè di lista per le spese sostenute nell'esercizio della funzione. È inoltre garantita una polizza Directors & Officers (D&O).

L'Assemblea degli Azionisti 2022 delibererà, per il mandato 2022-2024, i compensi del Presidente ex art. 2389, comma 1. Il Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2022, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha determinato ex art. 2389, comma 3 i compensi per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione che sarà nominato per il mandato 2022-2024 in Euro 480.000 lordi, subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti della presente Relazione. Il Presidente, inoltre, può percepire compensi aggiuntivi per l'eventuale partecipazione ai Comitati Endoconsiliari.

Il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del Vice Presidente, non esecutivo, prevede il riconoscimento della sola componente fissa annua lorda, pari, con riferimento al mandato 2019-2021, a €150.000. Tale compenso è comprensivo dell'emolumento ex art. 2389 Codice civile comma 1 approvato dall'Assemblea degli Azionisti per la carica di amministratore. Il Vice Presidente può percepire compensi aggiuntivi per l'eventuale partecipazione ai Comitati Endoconsiliari.

È previsto il rimborso a piè di lista per le spese sostenute nell'esercizio della funzione. È inoltre garantita una polizza D&O.

Per il mandato 2022-2024 non è prevista nell'ambito del Consiglio di Amministrazione la figura del Vice Presidente.

Gli amministratori non esecutivi

Gli altri amministratori non esecutivi / indipendenti percepiscono la sola componente fissa, suddivisa fra un compenso annuale approvato dall'Assemblea degli Azionisti, in misura pari a €50.000 lordi annui per il mandato 2019-2021, e un compenso aggiuntivo per l'eventuale partecipazione ai Comitati Endoconsiliari, determinato dal Consiglio di Amministrazione per il mandato 2019-2021 come segue:

- Presidente: €25.000;
- Componenti: €10.000.

Gli amministratori non esecutivi, in linea con le raccomandazioni previste dal Codice di Corporate Governance, non partecipano ai piani di incentivazione variabile collegati a obiettivi di *performance*. Non è altresì prevista una distinzione in termini di remunerazione tra amministratori che presentino il requisito di indipendenza e coloro che non sono indipendenti.

È previsto il rimborso a piè di lista per le spese sostenute nell'esercizio della funzione. È inoltre garantita una polizza D&O.

L'Assemblea degli Azionisti 2022 delibererà, per il mandato 2022-2024, i compensi degli Amministratori ex art. 2389, comma 1.

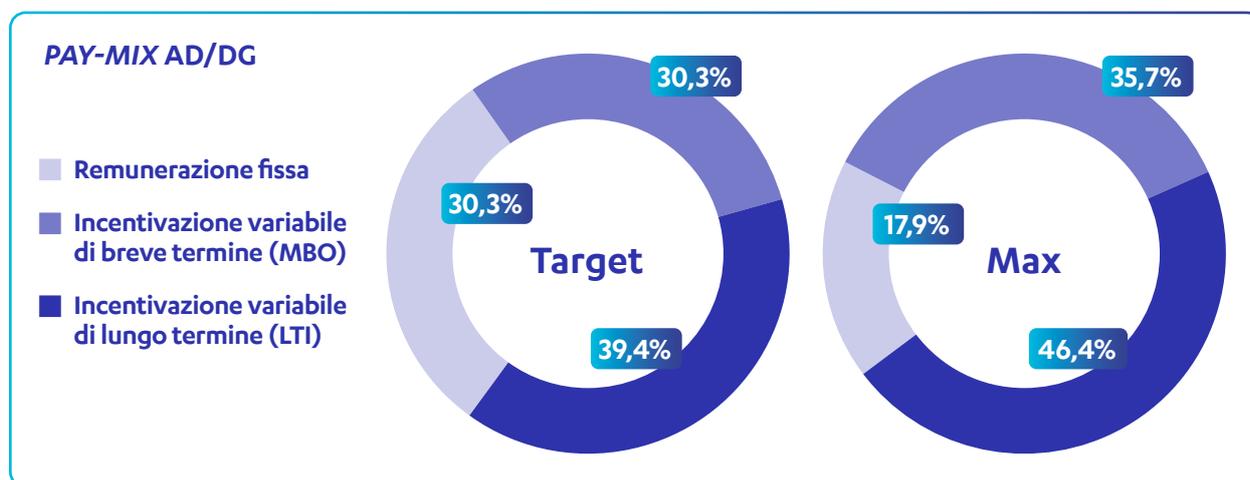
Il Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2022, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha determinato i seguenti compensi per la partecipazione ai Comitati per il mandato 2022-2024, subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti della presente Relazione:

- Euro 40.000 lordi per il presidente del comitato controllo e rischi e sostenibilità ed Euro 25.000 lordi per i relativi membri;
- Euro 35.000 lordi per il presidente ed Euro 20.000 lordi per i membri dei comitati remunerazioni e nomine e per i membri del comitato per le operazioni con parti correlate; e
- Euro 25.000 lordi per i membri del comitato strategico.

4.2 L'Amministratore Delegato e Direttore Generale

La remunerazione per il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale comprende una componente fissa, una componente variabile (incentivazione di breve e di lungo termine), *benefit* e trattamento di fine rapporto. Il Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2022, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha previsto un aumento della componente fissa e una contestuale riduzione della percentuale a target della componente variabile di breve termine, subordinando il riconoscimento di tale nuova struttura retributiva all'approvazione dell'Assemblea della presente Relazione.

Le componenti variabili di breve e lungo termine, strettamente connesse al piano industriale, costituiscono una parte rilevante all'interno del *pay mix* dell'AD/DG al fine di riconoscere e valorizzare i risultati raggiunti in modo sostenibile nel tempo, allineando i comportamenti del *management* alla strategia aziendale, creando valore per gli *stakeholder*. Il *pay mix* dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, alla luce dell'aggiornamento deliberato dal Consiglio di Amministrazione, è rappresentato nella tabella sottostante.



Il rapporto di amministrazione e il rapporto dirigenziale hanno carattere inscindibile: pertanto il venir meno del rapporto dirigenziale comporta il venir meno anche delle cariche e dei poteri di amministratore delegato e viceversa.

Il pacchetto retributivo, assegnato al Direttore Generale quale lavoratore subordinato e di seguito descritto, è compensativo anche della carica di Amministratore Delegato di Nexi e di ogni eventuale altra carica, assegnazione di poteri e/o responsabilità, assunti nel corso del rapporto, rispetto ai quali l'Amministratore Delegato e Direttore Generale non percepisce alcun ulteriore compenso.

Remunerazione fissa

La retribuzione fissa per l'incarico di Direttore Generale, così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2022, subordinatamente alla approvazione della presente Relazione da parte dell'Assemblea, sarà pari a €1.500.000 lordi annui.

Remunerazione variabile di breve termine - MBO

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in qualità di Direttore Generale, è beneficiario del piano di incentivazione variabile di breve termine (MBO) approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.

Con riferimento al piano di incentivazione variabile – MBO – si illustra l'impianto generale dello strumento di incentivazione vigente a livello aziendale.

a. Beneficiari

- I beneficiari sono identificati in base al *banding* e al ruolo (area vendite).

b. Finalità

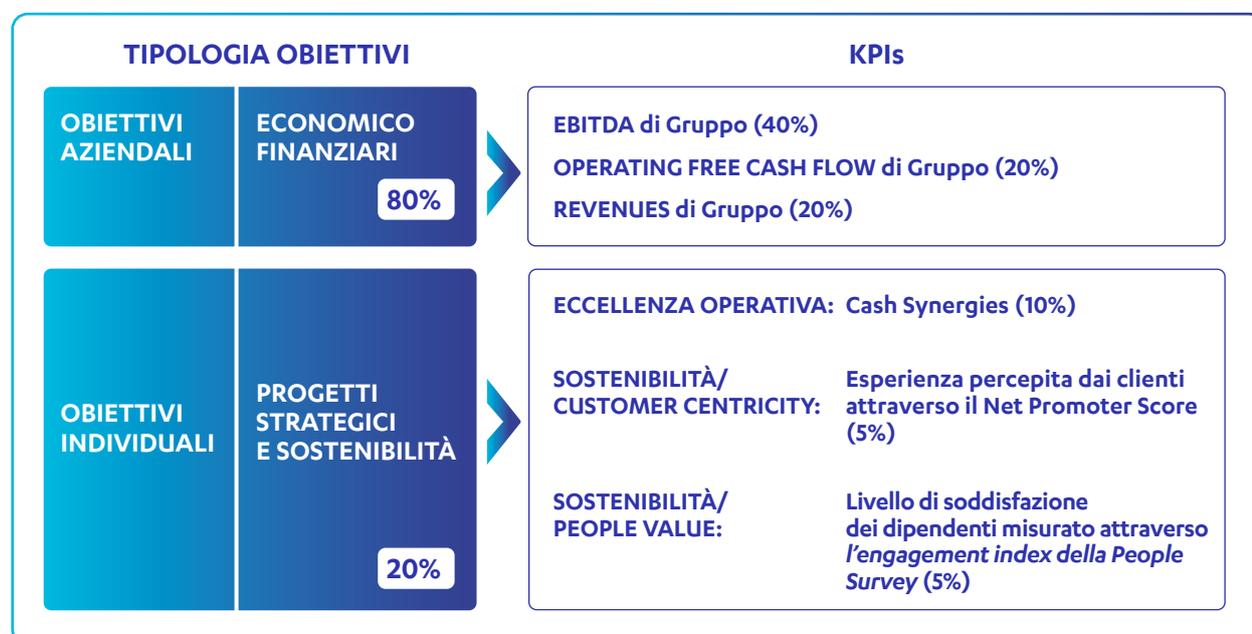
- Guidare la *performance* aziendale nel breve periodo, attraverso l'identificazione di obiettivi allineati alla strategia, al *budget*, alla *guidance* comunicata ai mercati ad inizio anno e ai piani economico-finanziari annuali della Società.
- Orientare e focalizzare le persone sulle priorità di *business* nel rispetto dei principi di mitigazione dei principali rischi.

c. Struttura

- È prevista una soglia di accesso (**entry gate**), al di sotto della quale non avviene alcuna erogazione dell'MBO. Essa è rappresentata dal raggiungimento di almeno l'85% del valore *target* relativo all'EBITDA di Gruppo. Parimenti non viene erogato alcun MBO nel caso in cui gli obiettivi individuali (di cui al punto seguente) assegnati non siano raggiunti.
- In linea con i *driver* strategici della Società focalizzati su crescita profittevole, innovazione e trasformazione tecnologica/digitale, eccellenza operativa, persone e creazione di valore, nell'MBO sono previsti **obiettivi** economico-finanziari e non finanziari (legati ai progetti strategici ed alla sostenibilità) predeterminati, misurabili e complementari tra loro secondo questa tipologia:
 - obiettivi aziendali (ad esempio EBITDA di Gruppo);
 - obiettivi specifici per *Business Unit* e Area (laddove applicabile);
 - obiettivi individuali.

Ad ogni obiettivo sono associati un *Key Performance Indicator (KPI)* e un peso percentuale, differenziati in base al ruolo ricoperto ed alle responsabilità assegnate.

Si illustra di seguito lo schema¹⁷ MBO per l'AD/DG in essere:



- L'EBITDA di Gruppo, *Customer Centricity* ed il *People Value* sono obiettivi comuni ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

d. Incentivo *target* e meccanismi di funzionamento

- L'incentivo *target* è l'ammontare del *bonus* MBO erogabile a fronte del raggiungimento degli obiettivi prefissati; è pari ad una percentuale della retribuzione annua lorda ("**RAL**") ed è dif-

¹⁷ Con riferimento alle definizioni dei KPIs relativi a Net Promoter Score e Engagement Index si rimanda a quanto riportato nel paragrafo "Gli indicatori chiave della politica di remunerazione" riportato nella sezione introduttiva della presente Relazione.

ferenziato in base al ruolo ricoperto ed alle responsabilità assegnate: **per l'AD/DG** subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea della presente Relazione, **sarà ridotto dal precedente 130% della RAL al 100% della RAL.**

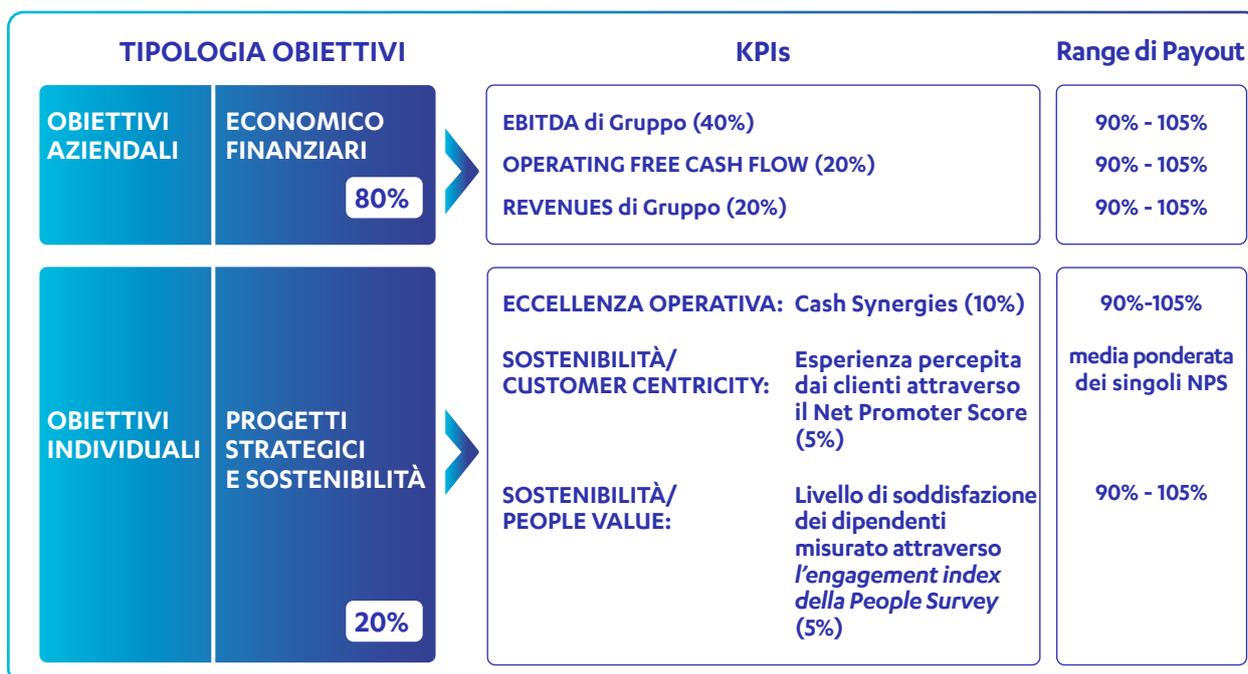
- Il *bonus* MBO massimo erogabile non può essere superiore al 200% dell'incentivo *target*.
- Per ogni obiettivo e relativo *KPI* viene definito il *target* atteso ed il *range* entro il quale l'obiettivo viene considerato non raggiunto (valore minimo) o raggiunto al livello massimo (valore massimo).

Se il livello di raggiungimento dell'obiettivo è uguale o inferiore al valore minimo, il *payout* (importo dell'incentivo erogato verso il *target*) è uguale a zero; se il livello di raggiungimento dell'obiettivo è pari al *target*, il *payout* è pari al 100% dell'incentivo *target*; se il livello di raggiungimento è uguale o maggiore al valore massimo, il *payout* è pari al 200% dell'incentivo *target*, secondo lo schema che segue (riferito al ruolo di AD/DG):



- Con particolare riferimento all'EBITDA di Gruppo, il *range* di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 90% e 105% secondo una curva lineare asimmetrica e prevede un *payout* differente a seconda del livello di raggiungimento dell'obiettivo.

Di seguito l'MBO complessivo dell'AD/DG con i relativi obiettivi, KPIs, pesi e *range* di raggiungimento degli obiettivi.



e. Clausole di *malus* e *clawback*

Per i piani di MBO sono previste specifiche clausole di *malus* e *clawback*:

- clausole di *malus*: consentono di ridurre o non erogare la componente variabile in caso di una condotta posta in essere nel corso del rapporto di lavoro, che abbia causato o possa causare gravi danni o perdite significative a Nexi o ad altra società del Gruppo;
- clausole di *clawback*: consentono di chiedere la restituzione totale o parziale della componente variabile in caso di violazione delle norme di cui all'art. 114-*quinquies*.3, del TUB; di una condotta posta in essere nel corso del rapporto di lavoro, che abbia causato o possa causare gravi danni o perdite significative a Nexi o ad altra società del Gruppo; o erogazione del variabile sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati.

f. Effetti della cessazione del rapporto

L'erogazione del *bonus* MBO è subordinata alla sussistenza del rapporto di lavoro del beneficiario al 31 dicembre di ciascun anno di riferimento. In assenza di tale condizione, non viene erogato alcun *bonus*, anche a fronte del raggiungimento degli obiettivi aziendali e individuali. Per l'AD/DG, in caso di cessazione del rapporto in corso d'anno in assenza di giusta causa o in caso di dimissioni per giusta causa, è prevista l'erogazione del *bonus* MBO su base *pro-rata temporis*.

Remunerazione variabile di lungo termine - LTI

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in qualità di Direttore Generale, è beneficiario del piano di incentivazione di lungo termine (LTI) approvato nel 2019. Tale piano si è concluso nel 2021 con l'assegnazione del terzo ed ultimo ciclo, secondo le regole ed i meccanismi di funzionamento del piano LTI illustrati nella Sezione I della Relazione sulla remunerazione approvata nel 2020 dall'Assemblea degli Azionisti.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale risulta inoltre beneficiario del piano di incentivazione di lungo termine (LTI) approvato in data 10 marzo 2022 dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine che sarà oggetto di approvazione da parte dell'Assemblea del 5 maggio 2022.

Con riferimento al nuovo piano di incentivazione variabile di lungo termine (LTI) si illustra l'impianto generale vigente a livello aziendale.

a. Finalità

- Guidare la *performance* aziendale in modo sostenibile nel medio/lungo termine, allineando i comportamenti del *management* alla strategia aziendale creando valore per gli *stakeholder*.
- Trattenere le persone chiave dell'azienda che ricoprono ruoli ad alto impatto per l'organizzazione e che hanno competenze rilevanti, in grado di rappresentare un vantaggio competitivo per l'azienda.

b. Beneficiari

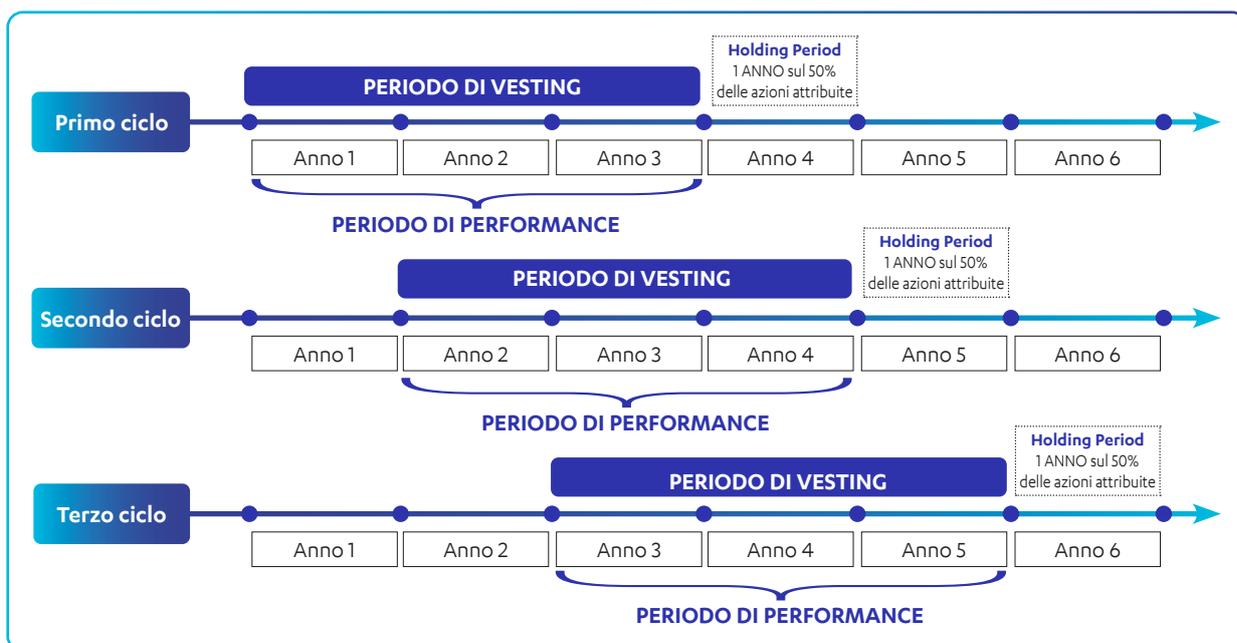
Sono beneficiari del piano un selezionato *panel* di dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, identificati secondo i criteri di *banding* e *performance*.

c. Caratteristiche per AD/DG e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il piano proposto e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 5 maggio 2022:

- prevede l'assegnazione ad un selezionato *panel* di dipendenti della Società (con contratto a tempo indeterminato secondo criteri di *banding* e *performance*) di diritti a ricevere a titolo gratuito un determinato numero di azioni ordinarie di Nexi S.p.A., su un arco temporale di medio lungo termine (triennale);
- le azioni assegnate sono **Performance Shares**: azioni ordinarie della Società, il cui trasferimento di proprietà a favore del dipendente è condizionato al raggiungimento di obiettivi pre-determinati di *performance* aziendali e riferiti ad uno specifico periodo di tempo;
- è di durata triennale e prevede l'assegnazione di diritti a ricevere azioni Nexi S.p.A con frequenza annuale;

- prevede un periodo di *vesting* di 3 anni, con trasferimento/maturazione delle azioni in modalità *rolling*;
- prevede un **holding period**¹⁸, pari ad un anno per il 50% del numero di azioni trasferite secondo lo schema rappresentato a seguire:



d. Struttura e meccanismi di funzionamento

- Il piano prevede una soglia di accesso (**entry gate**), al di sotto del quale non è previsto alcun trasferimento/maturazione di azioni: l'*Operating Cash Flow* Cumulato effettivo deve essere almeno l'80% dell'*Operating Cash Flow target*.
- In linea con i *driver* strategici della Società, gli indicatori chiave (*KPIs*), che condizionano la maturazione delle *Performance Shares*, sono i seguenti:
 - **Relative Total Shareholder Return;**
 - **Operating Cash Flow Cumulato.**

¹⁸ Ulteriore periodo di non negoziabilità degli strumenti finanziari decorrente dalla data di consegna della lettera di attribuzione delle azioni dopo la scadenza del periodo di *vesting*.

RELATIVE TOTAL SHAREHOLDER RETURN

DEFINIZIONE E MECCANISMO DI CALCOLO	<ul style="list-style-type: none"> 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 <i>vesting</i> l'effetto dei dividendi per azione corrisposti nello stesso periodo, secondo la seguente formula: $\text{TSR} = \frac{\text{Prezzo Finale} - \text{Prezzo Iniziale} + \text{Dividendi}}{\text{Prezzo Iniziale}}$ L'indice di riferimento è costruito sulla base dei seguenti indici, aventi lo stesso peso percentuale (33%), identificati per settore di appartenenza: <ul style="list-style-type: none"> Global Digital Payments Infrastructure Index²⁰; EURO STOXX Technology²¹; Indice di Borsa Italiana FTSE MIB L'indice di riferimento è calcolato come la media aritmetica della variazione percentuale dei sopra citati indici durante il periodo di <i>vesting</i>. 																
LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	<p>L'ammontare delle <i>Performance Shares</i> attribuito è calcolato secondo la seguente tabella, con un limite superiore massimo raggiungibile (<i>cap</i>) del 200%.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Relative TSR</th> <th colspan="2">Performance Shares</th> </tr> <tr> <th>Da</th> <th>A</th> <th>Da</th> <th>A</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-10%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>+10%</td> <td>100%</td> <td>200% (cap)</td> </tr> </tbody> </table> <p>Per valori dell'indicatore di <i>performance</i> all'interno di uno degli intervalli indicati nella tabella sopra riportata, il numero di <i>Performance Shares</i> verrà determinato attraverso il calcolo per interpolazione lineare tra gli estremi di tale intervallo.</p>	Relative TSR		Performance Shares		Da	A	Da	A	-10%	0%	0%	100%	0%	+10%	100%	200% (cap)
Relative TSR		Performance Shares															
Da	A	Da	A														
-10%	0%	0%	100%														
0%	+10%	100%	200% (cap)														

OPERATING CASH FLOW CUMULATO

DEFINIZIONE	<ul style="list-style-type: none"> L'Operating Cash Flow Cumulato è la somma dell'OCF realizzato complessivamente nel periodo di <i>vesting</i>. L'Operating Cash Flow (OCF) è l'ammontare di cassa generato dalla gestione caratteristica del <i>business</i>: $\text{OCF} = \text{EBITDA} - \text{CAPEX} - \text{Transformation Costs}^{22}$ L'OCF target è la somma degli OCF previsti nei <i>budget</i> annuali del periodo di <i>vesting</i>. Relative OCF = variazione percentuale ($\Delta\%$) tra l'OCF Cumulato e tra l'OCF Target 																
LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	<ul style="list-style-type: none"> L'ammontare delle <i>Performance Shares</i> attribuito è calcolato secondo la seguente tabella, con un limite superiore massimo raggiungibile (<i>cap</i>) del 200%. <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2">$\Delta\%$ OCF Cumulato vs Target</th> <th colspan="2">Performance Shares</th> </tr> <tr> <th>Da</th> <th>A</th> <th>Da</th> <th>A</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-10%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>+7%</td> <td>100%</td> <td>200% (cap)</td> </tr> </tbody> </table> <p>Per valori dell'indicatore di <i>performance</i> all'interno di uno degli intervalli indicati nella tabella sopra riportata, il numero di <i>Performance Shares</i> verrà determinato attraverso il calcolo per interpolazione lineare tra gli estremi di tale intervallo.</p>	$\Delta\%$ OCF Cumulato vs Target		Performance Shares		Da	A	Da	A	-10%	0%	0%	100%	0%	+7%	100%	200% (cap)
$\Delta\%$ OCF Cumulato vs Target		Performance Shares															
Da	A	Da	A														
-10%	0%	0%	100%														
0%	+7%	100%	200% (cap)														

- L'ammontare delle *Performance Shares* maturate al termine del periodo di *vesting*, è determinato con le metodologie sopra esposte, applicate **in modo indipendente**:
 - per il **50%**, l'ammontare attribuito sarà **definito mediante il KPI Relative TSR**;
 - per il **50%**, l'ammontare attribuito sarà **definito mediante il KPI Relative OCF Cumulato**.

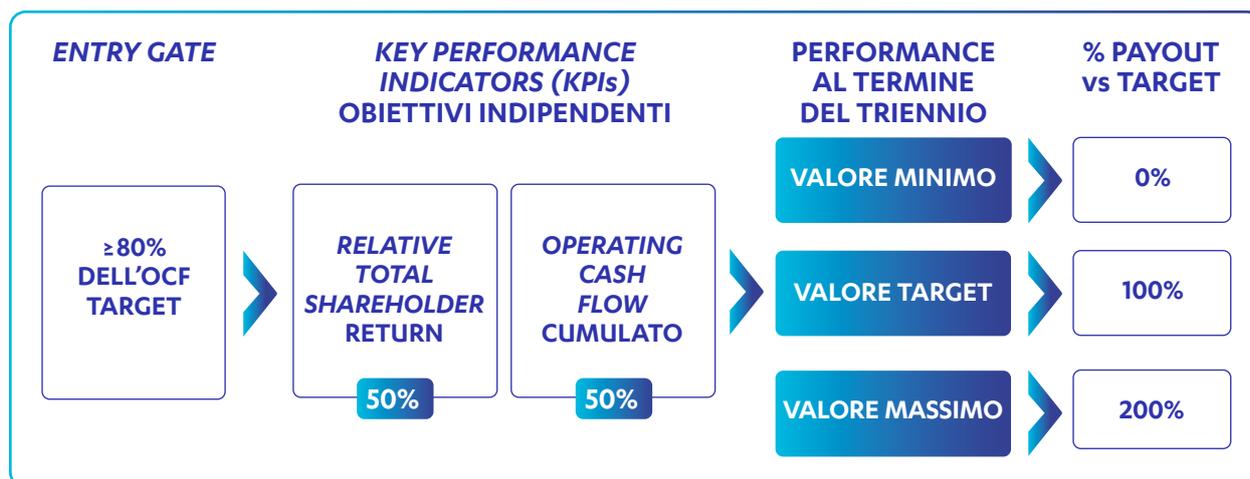
19 È un indice proprietario, regolamentato, con capitalizzazione di mercato ponderata, composto da aziende attive sul mercato delle transazioni elettroniche che facilitano l'efficienza, la velocità e la gestione di tali transazioni. L'indice comprende aziende la cui principale attività prevede: *network* di carte di credito, elaborazione di transazioni elettroniche e relative prodotti, servizi e software (*payments Fintech*).

20 È un indice azionario di titoli dell'eurozona creato nel 1998 dalla STOXX Limited e comprende una rappresentazione dei principali settori industriali dell'area. L'indice comprende 20 macro settori (tra cui il *Technology*) definiti secondo l'*Industry Classification Benchmark (ICB)*: le aziende sono classificate in base alla primaria fonte di ricavi.

21 *Transformation Costs*: costi non ricorrenti legati al programma di trasformazione del Gruppo.

- L'ammontare delle *Performance Shares* è pari alla somma di ciascun ammontare definito mediante i suddetti KPIs e il **massimo payout** può essere il **200% dei diritti assegnati**;
- L'ammontare del numero di diritti, **con riferimento all'AD/DG è pari al 130% della RAL**.

Di seguito si rappresenta lo schema LTI per l'AD/DG:



g. Clausole di *malus* e *clawback*

Il Piano LTI prevede specifiche clausole di *malus* e *clawback*:

- clausole di *malus*: consentono di non attribuire o ridurre il numero delle azioni in caso di una condotta posta in essere nel corso del rapporto di lavoro, che abbia causato o possa causare gravi danni o perdite significative a Nexi o ad altra società del Gruppo;
- clausole di *clawback*: consentono di chiedere la restituzione totale o parziale delle azioni o del relativo controvalore economico in caso di violazione delle norme di cui all'art. 114-*quinquies*.3, del TUB; di una condotta posta in essere nel corso del rapporto di lavoro, che abbia causato o possa causare gravi danni o perdite significative a Nexi o ad altra società del Gruppo; o attribuzione delle azioni sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati.

h. Effetti della cessazione del rapporto

L'attribuzione delle azioni è subordinata al permanere del rapporto di lavoro fino alla data di consegna della lettera di attribuzione delle azioni, senza che a tale data sia in corso il periodo di preavviso a seguito di dimissioni o licenziamento. Nel caso in cui la cessazione del rapporto avvenga prima di tale data:

- per i beneficiari qualificati come *good leaver*, l'attribuzione delle Azioni verrà effettuata su base *pro-rata temporis*;
- il beneficiario qualificato come *bad leaver* perderà automaticamente tutti i diritti derivanti dal piano e non riceverà alcuna azione.

Benefit

Il pacchetto di *benefit* riconosciuto all'Amministratore Delegato e Direttore Generale è composto dalla contribuzione alla previdenza complementare, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo aziendale per tutti i dipendenti italiani, da coperture assicurative per morte, infortuni professionali/extraprofessionali migliorative rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale, uguali per tutti i dirigenti, e da una copertura assicurativa per il rimborso delle spese mediche dedicata all'alta dirigenza. È inoltre prevista l'assegnazione di un'auto aziendale ad uso promiscuo.

Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Con riferimento al ruolo di Direttore Generale sono previsti i seguenti trattamenti per la cessazione della carica e per la risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale su iniziativa della società per motivo diverso dalla giusta causa, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale avrà diritto di ricevere, in aggiunta alle ordinarie competenze di fine rapporto, un'indennità omnicomprensiva forfettaria pari a ventiquattro mensilità della retribuzione calcolata sommando la RAL, la media annuale dei *bonus* relativi agli ultimi tre anni precedenti la cessazione del rapporto, anche se ancora soggetti in tutto o in parte a meccanismi di differimento e/o di *retention*, ovvero al minor periodo di durata del rapporto, includendo *Bonus MBO* e *LTI* per la parte *pro-rata* eventualmente maturata fino al momento della cessazione.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale avrà diritto altresì a tale indennità nei casi di dimissioni per giusta causa dal rapporto dirigenziale e/o dal rapporto di amministrazione.

L'indennità sopra descritta è sostitutiva di qualsivoglia penale, indennità di preavviso o supplementare e viene corrisposta solo a fronte della cessazione di ogni rapporto o incarico con la Società o altre società del Gruppo e all'esecuzione di un accordo transattivo nell'ambito del quale l'Amministratore Delegato e Direttore Generale rinunci ad ogni domanda o pretesa connessa o occasionata dai rapporti intercorsi (sia come dirigente che come Amministratore Delegato) e dalla loro cessazione.

Altri strumenti

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è garantita una **polizza D&O**.

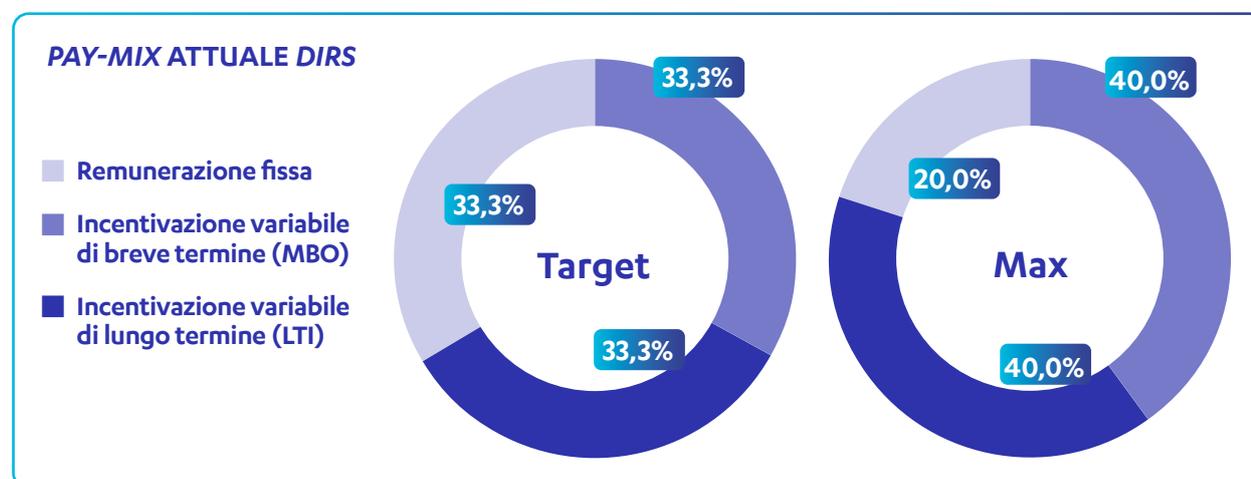
4.3 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono identificati dal Consiglio di Amministrazione tra coloro che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, ai sensi della definizione IAS 24, paragrafo 9.

La remunerazione per i DIRS comprende una componente fissa, una componente variabile (incentivazione di breve e di lungo termine), *benefit* e altri strumenti (pagamenti di fine rapporto e patti di non concorrenza).

Le componenti variabili di breve e lungo termine - così come per il ruolo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale - costituiscono una parte rilevante all'interno del *pay mix* al fine di riconoscere e valorizzare i risultati raggiunti in modo sostenibile nel tempo, allineando i comportamenti del *management* alla strategia aziendale, creando valore per gli *stakeholder*.

Il *pay mix* dei DIRS attuale è rappresentato nella tabella sottostante.



Remunerazione fissa

In base alla politica di remunerazione, la retribuzione fissa è allineata alla mediana del mercato di riferimento; per i *top performer* è allineata ai valori più alti del mercato esterno, valorizzando il ruolo, le responsabilità assegnate, tenendo anche in considerazione l'esperienza, le competenze e il contributo richiesto. Essa è volta a riconoscere le prestazioni effettuate anche nel caso in cui le componenti variabili non vengano erogate.

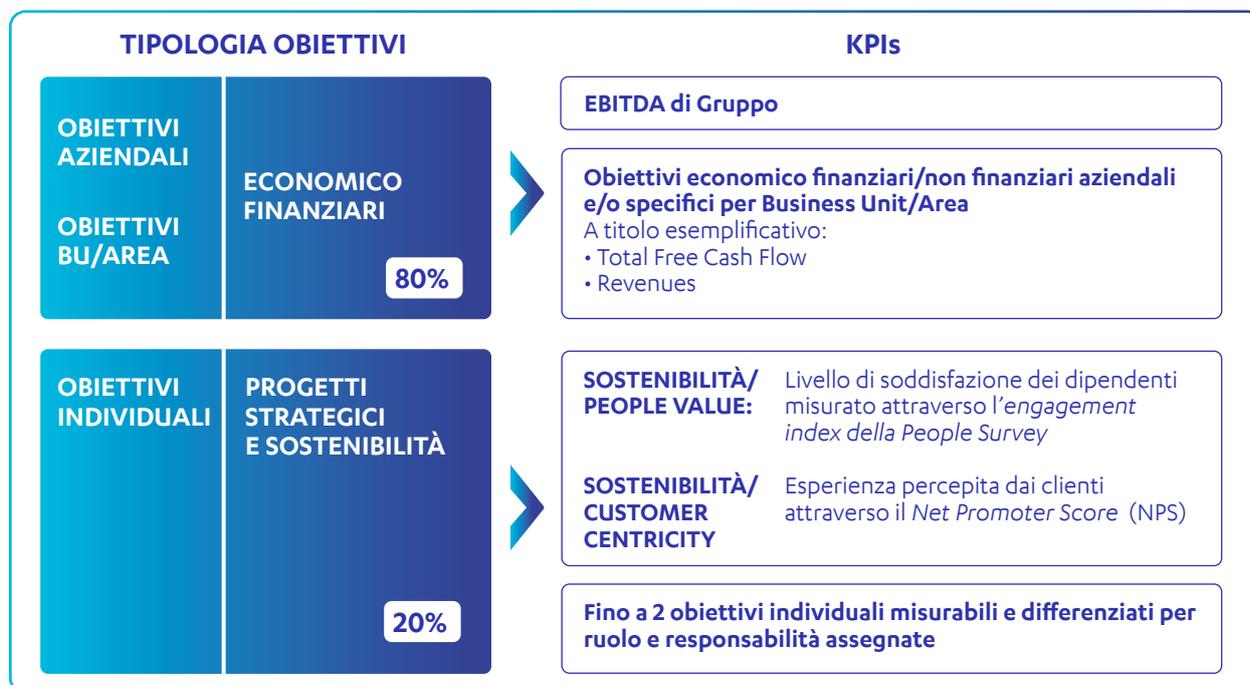
Remunerazione variabile di breve termine - MBO

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari del piano di incentivazione variabile di breve termine (MBO) approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, secondo l'approccio, la struttura e i meccanismi di funzionamento già delineati nel capitolo 4.2. al paragrafo "remunerazione variabile di breve termine".

In particolare, si riassume brevemente:

- in linea con i *driver* strategici della Società focalizzati su crescita profittevole, innovazione e trasformazione tecnologica/digitale, eccellenza operativa, persone e creazione di valore nell'MBO sono previsti obiettivi economico-finanziari e non finanziari (legati ai progetti strategici ed alla sostenibilità) predeterminati, misurabili e complementari tra loro secondo questa tipologia:
 - obiettivi aziendali: ad esempio EBITDA di Gruppo;
 - obiettivi specifici per *Business Unit* e Area;
 - obiettivi individuali.
- Ad ogni obiettivo sono associati un *Key Performance Indicator (KPI)* e un peso percentuale, differenziati in base al ruolo ricoperto ed alle responsabilità assegnate.
- L'EBITDA di Gruppo, *Customer Centricity* e *People Value* sono obiettivi comuni a tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Lo schema MBO per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è quindi il seguente:



- L'incentivo *target* è l'ammontare del *bonus* MBO erogabile a fronte del raggiungimento degli obiettivi prefissati; è pari ad una percentuale della retribuzione annua lorda (RAL) ed è differenziato in base al ruolo ricoperto ed alle responsabilità assegnate: **per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è previsto un valore fino al 100% della RAL.**
- Il *bonus* MBO massimo erogabile non può essere superiore al 200% dell'incentivo *target*.
- Per ogni obiettivo e relativo *KPI* viene definito il *target* atteso ed il *range* entro il quale l'obiettivo viene considerato non raggiunto (valore minimo) o raggiunto al livello massimo (valore massimo).
- Se il livello di raggiungimento dell'obiettivo è uguale o inferiore al valore minimo, il *payout* (importo dell'incentivo erogato verso il *target*) è uguale a zero; se il livello di raggiungimento dell'obiettivo è pari al *target*, il *payout* è pari al 100% dell'incentivo *target*; se il livello di raggiungimento è uguale o maggiore al valore massimo, il *payout* è pari al 200% dell'incentivo *target*.
- Sono previste **clausole di *malus* e *claw back***²²
- L'erogazione del *bonus* MBO è subordinata alla sussistenza del rapporto di lavoro del beneficiario al 31 dicembre di ciascun anno di riferimento. In assenza di tale condizione non viene erogato alcun *bonus*, anche a fronte del raggiungimento degli obiettivi aziendali e individuali, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di apportare deroghe in presenza di specifiche circostanze.

Remunerazione variabile di lungo termine - LTI

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari del piano di incentivazione di lungo termine (LTI) approvato nel 2019, che si è concluso nel 2021 con l'assegnazione del terzo ed ultimo ciclo, secondo le regole ed i meccanismi di funzionamento del piano LTI illustrati nella Sezione I della Relazione sulla remunerazione approvata nel 2020 dall'Assemblea degli Azionisti.

Inoltre, risultano beneficiari del piano di incentivazione variabile di lungo termine (LTI) approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine in data 10 marzo 2022 e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 5 maggio 2022, secondo criteri di assegnazione determinati dalla *performance* individuale basata sul COSA (risultati raggiunti) e sul COME (comportamenti organizzativi individuali agiti).

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il piano LTI oggetto di approvazione presenta le caratteristiche, i meccanismi di funzionamento e le clausole già delineate nel capitolo 4.2. al paragrafo "remunerazione variabile di lungo termine".

Si riassume brevemente:

- Il piano di incentivazione di lungo termine prevede l'assegnazione di diritti a ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie di Nexi S.p.A. su un arco temporale di medio lungo termine (triennale). Le azioni assegnate sono **Performance Shares**: azioni ordinarie della Società, il cui trasferimento di proprietà a favore del dipendente è condizionato al raggiungimento di obiettivi predeterminati di *performance* aziendali (*Relative Total Shareholder Return* e *Free Cash Flow Cumulato*) e riferiti ad uno specifico periodo di tempo.
- L'ammontare del numero di diritti, **con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari fino al 100% della retribuzione annua lorda (RAL)**;
- Il piano prevede:
 - un periodo di *vesting* di 3 anni, con trasferimento/maturazione delle azioni in modalità *rolling*;
 - un **holding period**²³, un, pari ad un anno per il 50% del numero di azioni attribuite;
 - clausole di *malus* e *clawback*;
 - condizioni di cessazione rapporto: *good leaver* e *bad leaver*.

Benefit

Il pacchetto dei *benefit* è composto dalla contribuzione alla previdenza complementare secondo quanto stabilito dal contratto collettivo aziendale per tutti i dipendenti italiani, da coperture

²² Così come descritto nel capitolo 4.2. al paragrafo "remunerazione variabile di breve termine".

²³ Ulteriore periodo di non negoziabilità degli strumenti finanziari decorrente dalla data di consegna della lettera di attribuzione delle azioni dopo la scadenza del periodo di *vesting*.

assicurative per morte, infortuni professionali/extraprofessionali e rimborso spese sanitarie migliorative rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale e uguali per tutti i dirigenti. Sono inoltre previste e regolamentate le assegnazioni di auto aziendali ad uso promiscuo. Altri benefici sono contrattualizzati a livello individuale e possono comprendere l'assegnazione di un alloggio o di una "housing allowance".

In base ad accordi precedenti alla quotazione, a fronte del passaggio al sistema pensionistico contributivo, è stato attribuito su base individuale un trattamento economico compensativo del conseguente pregiudizio previdenziale, in misura non eccedente il minor costo aziendale.

Trattamenti previsti in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previsti, sulla base di accordi individuali, specifici trattamenti da corrispondersi in caso di cessazione del rapporto di lavoro per una ragione diversa dalla giusta causa, che considerano il pagamento di un importo comprensivo dell'indennità sostitutiva del preavviso e di qualunque altra spettanza di legge e di contratto (ad eccezione solo del TFR), pari a 24 mensilità lorde calcolate secondo quanto previsto dall'art. 2121 c.c.; tale trattamento è corrisposto solo a fronte della sottoscrizione di un accordo transattivo con rinuncia ad ogni pretesa o domanda connessa o occasionata dall'intercorso rapporto di lavoro e dalla sua cessazione.

Altri strumenti

Qualora siano presenti elevati rischi concorrenziali, connessi alla criticità del ruolo ricoperto dal Dirigente, possono essere stipulati **patti di non concorrenza** con corrispettivi definiti per un ammontare massimo di 12 mensilità della remunerazione globale annua e alle condizioni richieste di ampiezza, durata e vigenza del patto.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è garantita una **polizza D&O**.

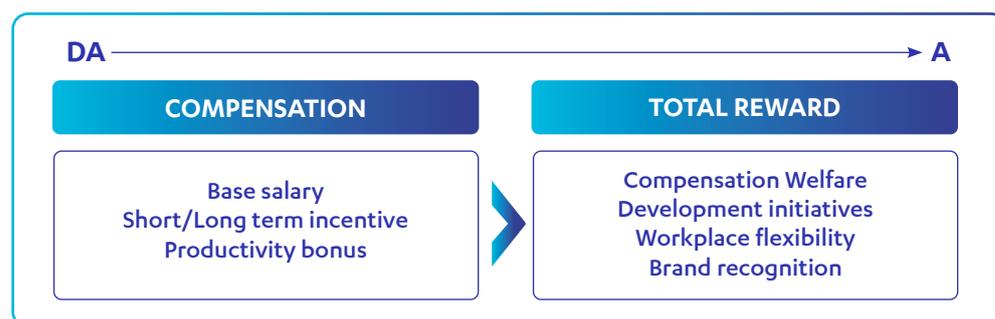
4.4 Il Collegio Sindacale

L'Assemblea degli Azionisti ha nominato, in data 13 febbraio 2019, i membri del Collegio Sindacale alla data di approvazione del presente documento. Esso è composto da 3 membri effettivi, di cui un Presidente, in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021. Il compenso annuo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti risulta pari a € 80.000 con riferimento al ruolo di Presidente, mentre i sindaci effettivi percepiscono un compenso annuo pari a € 50.000. È garantita ai membri del Collegio Sindacale una polizza D&O. In virtù del ruolo e delle responsabilità in capo a tale organo, ai membri del Collegio Sindacale sono precluse forme di remunerazione variabile.

L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, nominerà il nuovo Collegio Sindacale per la durata di tre esercizi, determinando il compenso spettante al Presidente e a ciascun componente effettivo del Collegio.

4.5 Welfare aziendale e sviluppo sostenibile

Il **welfare** rappresenta un **importante elemento integrativo del pacchetto retributivo** offerto dalla Società nell'ambito di una più ampia **strategia di total reward**, orientata ai bisogni, alle motivazioni e ai valori effettivi della persona. In tale ambito, vengono individuate linee di azione in grado di costruire strategie, ritagliate sugli individui, che si concretizzano nel cosiddetto **sistema di welfare e benefit**.



Nexi, a partire dal 2017, ha avviato il proprio programma **Nexi Welfare & Benefit**, un insieme di iniziative/servizi differenziati, dedicato al benessere delle persone di Nexi e delle loro famiglie, al fine di contribuire, nel rispetto della **responsabilità sociale d'impresa**, a creare **valore duraturo e sostenibile per i dipendenti, le loro famiglie e il territorio in cui vivono**. Tale sistema, in ottica sinergica con le iniziative di *welfare* contrattuale, si pone i seguenti obiettivi:

- essere attenti al benessere delle persone e ai bisogni peculiari di ciascuna generazione presente all'interno della Società;
- avere un impatto tangibile sulla motivazione, produttività e soddisfazione dei dipendenti, creando senso di appartenenza nei confronti dell'azienda;
- rendere l'azienda capace di attrarre competenze ed esperienze dal mercato del lavoro sia nazionale sia internazionale;
- portare innovazione ed efficienza nella gestione delle risorse economiche e organizzative, massimizzandone il valore percepito dai dipendenti e reinvestendo parte dei vantaggi fiscali dell'azienda.

Attraverso un portale, i dipendenti italiani possono accedere in modo semplice e intuitivo al **Nexi Welfare & Benefit** e avere la visibilità su:

- servizi e convenzioni *Welfare*: accesso ad una piattaforma dedicata in cui potere fruire di servizi e convenzioni;
- *flexible benefit*: possibilità di convertire una parte o l'intero ammontare del premio di produttività aziendale nel fondo pensione e/o in servizi non monetari con convenienza, anche economica, per i dipendenti;
- *benefit* (derivanti da accordi) e altre previsioni: quali previdenza complementare, assistenza sanitaria, elargizioni annuali per ogni familiare affetto da *handicap*, borse di studio, scontistica relativa all'abbonamento dei mezzi pubblici, quota MBO/LTI erogata anche in caso di assenza durante la maternità obbligatoria/paternità.

Nel corso del 2020, è stato inoltre avviato il regime di lavoro di tipo **smart working**, quale nuova modalità flessibile di organizzazione del lavoro, attraverso l'adozione di *collaborative tools*, in luoghi diversi dall'ufficio, finalizzata ad offrire a tutti i dipendenti un miglior bilanciamento tra vita professionale e vita lavorativa.

In **risposta all'emergenza** generata dalla diffusione della **pandemia da Covid-19**, l'offerta di servizi *welfare* destinati ai dipendenti e alle loro famiglie è stata ampliata e arricchita ulteriormente.

In particolare, sono state messe in atto diverse iniziative di **People Caring**, in tre principali ambiti:

- **Salute e sicurezza**. Vaccino antinfluenzale gratuito, possibilità di effettuare test diagnostici dell'infezione da coronavirus a prezzi scontati, servizio di consegna farmaci a domicilio, supporto del medico competente, sia in azienda un giorno a settimana sia attraverso canale telefonico, possibilità di usufruire della copertura sanitaria anche in caso di malattia da Covid-19.
- **Benessere psicofisico**. *Counseling* psicologico per supportare i colleghi durante il *lockdown*; *webinar* condotti da esperti su temi pratici e psicologici legati alla pandemia come l'esercizio fisico e l'assistenza agli anziani; sottoscrizione a prezzi agevolati di pacchetti *wellness* e attività fisica anche tramite *app* e in *streaming*.
- **Genitorialità**. Possibilità di utilizzare una piattaforma di didattica digitale da parte dei figli dei dipendenti per apprendere contenuti didattici certificati dal ministero.

Ulteriori iniziative sono state intraprese, promuovendo attività di formazione dei dipendenti sulle tematiche di sicurezza, in particolare *New Way of Working*, incentivando lo svolgimento di eventi e *convention* in formato totalmente digitale e predisponendo attività periodiche di comunicazione interna e aggiornamento in formato digitale dei propri dipendenti (es. Newsletters, video pillole con *focus* sull'emergenza) e *quick survey* dedicate, in aggiunta alla *People Survey* annuale.

Sezione II - Attuazione della Politica di Remunerazione 2021

5. Introduzione

La presente Sezione II recepisce gli adempimenti richiesti da Consob, unitamente a esporre nel dettaglio le **informazioni sui compensi corrisposti** relativi all'esercizio 2021 secondo i criteri previsti dall'Allegato 3A, schema 7bis del Regolamento Emittenti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai componenti del Collegio Sindacale, secondo quanto definito dalla politica di remunerazione adottata per tale esercizio.

Tale Sezione è seguita dalle **Tabelle** che riportano nominativamente i compensi erogati/attribuiti nel 2021.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, la presente Sezione II è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021.

5.1 Esito voto assembleare Sezione II esercizio precedente

Ai fini dell'assemblea 2021 degli azionisti di Nexi, l'attività di contatto con i principali *Proxy Advisor* è stata condotta da Nexi S.p.A. con largo anticipo rispetto all'evento assembleare anche attraverso il supporto di consulenti esterni specializzati.

L'assemblea 2021 di Nexi S.p.A. ha registrato un **livello di partecipazione pari al 76,3% del capitale sociale** vs il 69% riscontrato su un *panel* di circa 30 aziende quotate appartenenti all'indice FTSE MIB.

Per quanto riguarda la delibera in materia di relazione sulla remunerazione (sulla Sezione II con voto consultivo²⁴), la percentuale dei voti favorevoli è stata pari a:

- **Sezione II** (attuazione politica di remunerazione nel 2020) = **favorevoli 91,9%** vs 84,7% del panel di aziende analizzato.

5.2 Il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente non esecutivo del Consiglio di Amministrazione ha ricevuto i seguenti compensi:

- un emolumento complessivo lordo annuo pari a €300.000 (comprensivo dell'emolumento base annuo lordo previsto per tutti gli Amministratori non esecutivi pari a €50.000),
- un compenso aggiuntivo annuo lordo in qualità di membro del Comitato Strategico, pari a €10.000,
- i compensi aggiuntivi in qualità di membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e del Comitato Remunerazione e Nomine, pari ciascuno a €10.000 su base annua e riportati in tabella 1, considerando il *pro-rata temporis* a partire dalla nomina.

È inoltre garantita una polizza Directors & Officers (D&O).

I compensi riportati in tabella 1 sono calcolati considerando l'esercizio 2021 e, in aggiunta a quanto sopra esposto, descrivono quanto riconosciuto, per lo stesso esercizio, con riferimento al ruolo di Presidente del Consiglio di Nexi Payments S.p.A..

²⁴ L'Assemblea degli azionisti di Nexi S.p.A. del 5 maggio 2021 ha deliberato in merito alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti relativamente alla sola Sezione II (attuazione politica di remunerazione nel 2020); si ricorda infatti che la Sezione I, relativa alla politica di remunerazione, è stata approvata con orizzonte triennale nel corso dell'Assemblea del 2020.

Il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Vice Presidente non esecutivo del Consiglio di Amministrazione ha percepito i seguenti compensi:

- un emolumento complessivo lordo annuo pari a €150.000 (comprensivo dell'emolumento base annuo lordo previsto per tutti gli Amministratori non esecutivi pari a €50.000);
- un compenso annuo lordo aggiuntivo in qualità di membro del Comitato Strategico pari a €10.000.

È inoltre garantita una polizza Directors & Officers (D&O).

I compensi riportati in tabella 1 sono calcolati considerando l'esercizio 2021.

Gli Amministratori non esecutivi

I componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione hanno percepito per il mandato 2019-2021 i seguenti compensi:

- un emolumento base pari a €50.000 lordi annui;
- un compenso aggiuntivo per l'eventuale partecipazione ai Comitati Endoconsiliari, pari rispettivamente a €25.000 lordi annui per il Presidente del Comitato e pari a €10.000 lordi annui per gli altri componenti del Comitato.

È inoltre garantita una polizza Directors & Officers (D&O).

I compensi riportati in Tabella 1 sono calcolati considerando l'esercizio 2021.

Nel caso in cui il ruolo nell'ambito dei Comitati Endoconsiliari sia stato ricoperto per un periodo inferiore alla durata dell'esercizio, i relativi compensi sono stati calcolati secondo il criterio *pro-rata temporis*.

Non sono riportati in Tabella 1 i nominativi degli Amministratori che per il 2021 hanno rinunciato agli emolumenti inerenti alla carica. Per due Amministratori si precisa che il compenso è stato versato direttamente da Nexi a Clessidra SGR S.p.A., per effetto di retrocessione richiesta dagli Amministratori stessi.

Si specifica inoltre che non risultano in essere accordi con gli Amministratori non esecutivi relativi a trattamenti economici in caso di cessazione del mandato.

5.3 L'Amministratore Delegato e Direttore Generale

In coerenza con quanto previsto dai principi della politica di remunerazione, la remunerazione per il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale per l'anno di riferimento (2021) ha compreso gli elementi di seguito illustrati.

Remunerazione fissa

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha percepito una retribuzione lorda in qualità di Dirigente pari a €1.200.000, in continuità con il 2020, comprensiva degli emolumenti per il ruolo di Amministratore Delegato e qualunque altra carica ricoperta nelle società del Gruppo, inclusa la carica di Amministratore Delegato di Nexi Payments S.p.A.

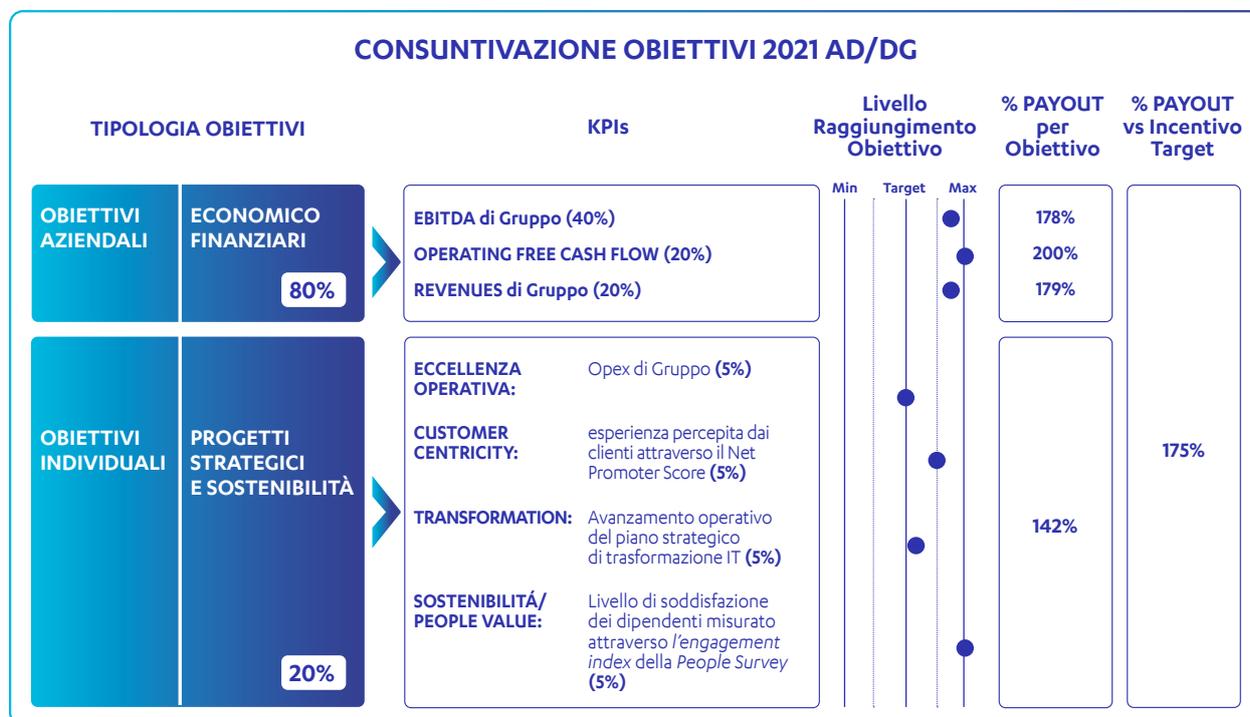
Remunerazione variabile di breve termine - MBO

Con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, la remunerazione variabile di breve termine (MBO) per il 2021 prevedeva un incentivo target pari a €1.560.000 pari al 130% della RAL. In coerenza con i principi e le regole di funzionamento espresse nella Sezione I della Relazione 2020, tale remunerazione risultava connessa ad obiettivi aziendali ed individuali a ciascuno dei quali erano associati un *Key Performance Indicator (KPI)* ed un peso percentuale.

L'incentivo MBO 2021 erogato, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. del 10 marzo 2022, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, è stato determinato in funzione del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo rispetto al *target* definito in sede di *budget* annuale.

Complessivamente l'ammontare dell'MBO 2021 percepito è stato pari a €2.736.843 lordi; il *payout* percentuale rispetto al valore dell'incentivo target è stato pari al 175%.

Si illustra di seguito lo schema MBO per l'AD/DG in essere per il 2021 con i pesi ed il livello di percentuale *payout* su RAL (Retribuzione Annua Lorda) di ciascun obiettivo; si precisa che i *target* assegnati considerano i risultati escludendo l'effetto dell'integrazione con il Gruppo Nets.



Tale importo è riportato in Tabella 1.

In Tabella 3B sono riportati:

- gli importi relativi all'incentivo MBO 2021 sopra descritto;
- la quota differita e corrisposta nel 2021 relativa a piani di incentivazione variabile di breve termine di anni precedenti (2017 e 2018)²⁵.

Remunerazione variabile di lungo termine - LTI

In attuazione del piano di incentivazione di lungo termine (LTI), per il terzo ciclo 2021-2023 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in qualità di Direttore Generale, ha ricevuto in assegnazione 98.076 diritti (*Performance Shares*) a ricevere azioni nel 2024, secondo le regole ed i meccanismi di funzionamento del piano LTI illustrati nella Sezione I della Relazione sulla remunerazione approvata nel 2020 dall'Assemblea degli Azionisti.

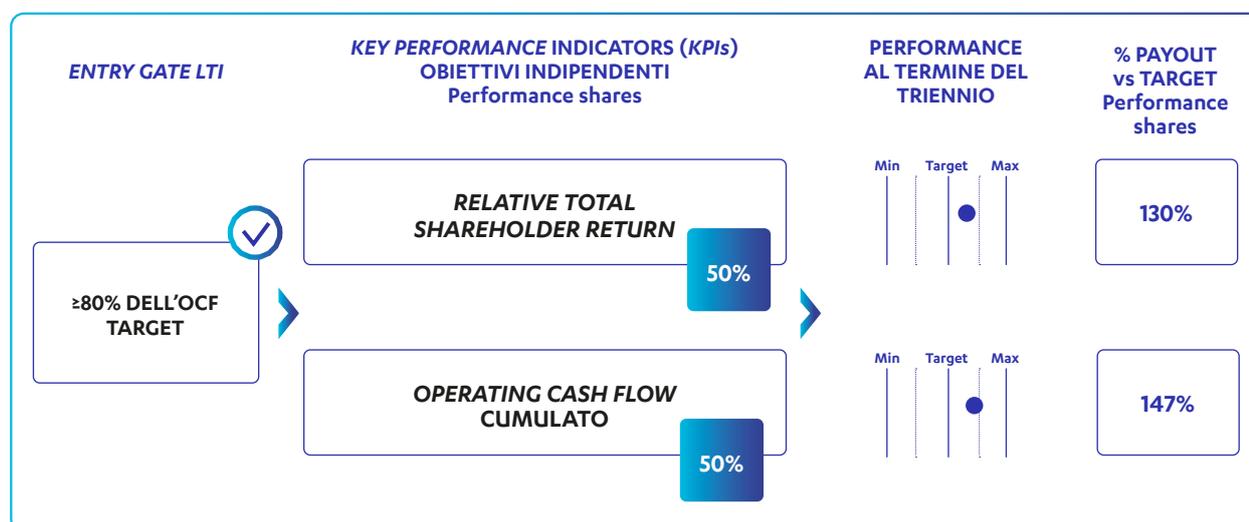
Si segnala inoltre che, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. del 10 marzo 2022 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, per il primo ciclo LTI 2019-2021 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in qualità di Direttore Generale, a fronte dei 173.333 diritti originariamente assegnati, ha maturato 240.188 diritti (*Performance Shares*) a ricevere azioni nel 2022 in virtù delle performance rilevate per i due KPI²⁶ che condizionano la maturazione delle *Performance Shares* secondo le regole ed i meccanismi di funzionamento del piano LTI illustrati nella Sezione I della Relazione sulla remunerazione approvata nel 2020 dall'Assemblea degli Azionisti; il 50% di tali azioni saranno soggette a un anno di *Holding Period*.

Tali valori sono riportati in Tabella 3A.

²⁵ Prima che Nexi diventasse una IMEL, ICBPI, in quanto soggetto bancario, era assoggettata alla normativa bancaria, la quale prevede che parte dell'incentivazione variabile dei *Material Risk Taker* sia differita su un arco pluriennale di tempo, come indicato nelle vigenti Disposizioni di Banca d'Italia (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018).

²⁶ *Relative Total Shareholder Return* ed *Operating Cash Flow Cumulato* per la cui descrizione si rimanda alla Sez I della Relazione sulla remunerazione approvata nel 2020 dall'Assemblea degli Azionisti.

Si illustra di seguito il livello di *payout* raggiunto da ciascuno dei due KPI al termine del triennio 19-21 di riferimento.



Benefit

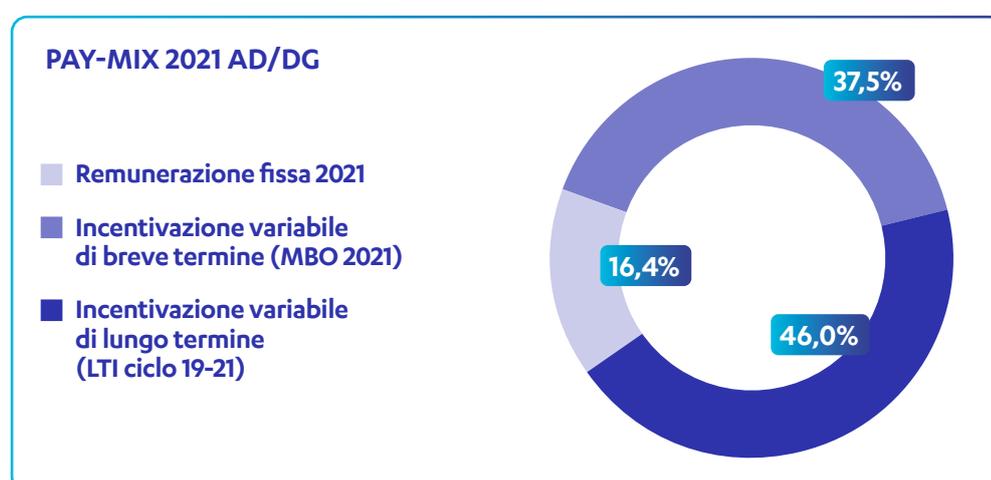
Il valore del pacchetto di *benefit* assegnati all'Amministratore Delegato (come descritti nella sezione I) è riportato in Tabella 1 suddiviso nelle colonne "benefici non monetari" e "altri compensi", secondo i criteri riportati in nota. In particolare, come illustrato nella Sezione I, nei valori riportati rientrano la contribuzione alla previdenza complementare, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo aziendale per tutti i dipendenti, e le coperture assicurative per morte, infortuni professionali/extra-professionali migliorative rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale uguali per tutti i dirigenti ed una copertura assicurativa per il rimborso delle spese mediche dedicata all'alta dirigenza. È inoltre compresa l'assegnazione di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo.

Altri strumenti

Si ricorda inoltre che per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è garantita una **polizza D&O**.

5.3.1 Pay Mix

Per il 2021 il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale in considerazione dei compensi percepiti di competenza dell'anno 2021 risulta costituito:



La componente relativa all'LTI 2019-2021 è stata valorizzata (così come riportato in tabella 3A) considerando il prezzo per azione a fine 2021. A fronte di un prezzo dell'azione considerato all'inizio del *vesting period* pari a 9€/azione, rispetto al quale sono stati calcolati i diritti originariamente assegnati, la valorizzazione riportata in tabella 3A è effettuata considerando il prezzo pari a 13,99€/azione, quale rilevato al 30/12/2021 alla fine del *vesting period*.

5.4 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche rientra un solo *manager*, che ha percepito, in coerenza con quanto previsto dai principi della politica di remunerazione, una remunerazione composta come illustrato di seguito.

Remunerazione fissa

Per l'anno 2021 la retribuzione lorda complessiva è stata pari a 632.308€.

Remunerazione variabile di breve termine - MBO

In coerenza con la politica di remunerazione, la remunerazione variabile di breve termine (MBO) relativa all'esercizio 2021 risultava connessa ad obiettivi aziendali, ad obiettivi specifici per Area e ad obiettivi individuali a ciascuno assegnati secondo il proprio perimetro di responsabilità.

L'incentivo MBO 2021, la cui consuntivazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. del 10 marzo 2022, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, è stato determinato in funzione del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo rispetto al *target* definito in sede di *budget* annuale.

Complessivamente l'ammontare dell'MBO 2021 conseguito risulta pari a € 1.170.588 lordi; con un *payout* percentuale rispetto al valore dell'incentivo *target* pari al 177%.

Tale importo è riportato in Tabella 1.

In Tabella 3B sono riportati rispettivamente:

- gli importi relativi all'incentivo MBO 2021 sopra descritto;
- la quota differita e corrisposta nel 2021 relativa a piani di incentivazione variabile di breve termine di anni precedenti (2017 e 2018)²⁷.

Remunerazione variabile di lungo termine - LTI

In attuazione del piano di incentivazione di lungo termine (LTI), per il terzo ciclo 2021-2023, sono stati assegnati 41.494 diritti (*Performance Shares*) a ricevere azioni nel 2024, secondo le regole ed i meccanismi di funzionamento del piano LTI illustrati nella Sezione I della Relazione sulla remunerazione approvata nel 2020 dall'Assemblea degli Azionisti.

Si segnala inoltre che, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. del 10 marzo 2022 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, per il primo ciclo 2019-2021 il Dirigente Strategico, a fronte dei 66.667 diritti originariamente assegnati, ha maturato 92.380 diritti (*Performance Shares*) a ricevere azioni nel 2022 in virtù delle performance rilevate per i due *KPI*²⁸ che condizionano la maturazione delle *Performance Shares* dai quali dipende la maturazione secondo le regole ed i meccanismi di funzionamento del piano LTI illustrati nella Sezione I della Relazione sulla remunerazione approvata nel 2020 dall'Assemblea degli Azionisti²⁹; il 50% di tali azioni saranno soggette a un anno di *Holding Period*.

Tali valori sono riportati in Tabella 3A.

Benefit

Il valore del pacchetto di *benefit* assegnati (per la cui descrizione si rimanda a quanto esposto nella Sezione I della Relazione 2022), è riportato in Tabella 1 suddiviso nelle colonne "benefici non monetari" e "altri compensi", secondo i criteri riportati in nota.

²⁷ Prima che Nexi diventasse una IMEL, ICBPI, in quanto soggetto bancario, era assoggettata alla normativa bancaria la quale prevede che parte dell'incentivazione variabile dei *Material Risk Taker* sia differita su un arco pluriennale di tempo, come indicato nelle vigenti Disposizioni di Banca d'Italia (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018).

²⁸ **Relative Total Shareholder Return** ed **Operating Cash Flow Cumulato** per la cui descrizione si rimanda alla Sezione I della Relazione sulla remunerazione approvata nel 2020 dall'Assemblea degli Azionisti.

²⁹ Per le evidenze in merito alla *performance* dei due *KPI* si veda il paragrafo relativo all'LTI dell'AD/DG.

Altri strumenti

Si ricorda inoltre che per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è garantita una **polizza D&O**.

5.5 Il Collegio Sindacale

I membri del Collegio Sindacale hanno percepito i seguenti compensi deliberati dall'Assemblea degli azionisti:

- un emolumento annuo lordo pari a €80.000 con riferimento al ruolo di Presidente;
- un emolumento annuo lordo pari a €50.000 per i Sindaci effettivi.

È inoltre garantita una polizza Directors & Officers (D&O).

Il dettaglio degli emolumenti relativi all'esercizio 2021 è riportato nella Tabella 1; in aggiunta a quanto sopra esposto, sono riportati i compensi, in coerenza all'arco temporale degli incarichi, per i ruoli ricoperti nelle società controllate.

5.6 Variazione annuale dei compensi e della performance

Come previsto dall'Allegato 3A, schema 7-bis, 1.5, nel presente paragrafo è riportata la variazione annuale dei compensi dell'Amministratore Delegato, dei dipendenti del Gruppo e della *performance*. In ottica di trasparenza verso i nostri *stakeholder* riportiamo di seguito il rapporto (c.d. *pay ratio*) fra la remunerazione totale (remunerazione fissa più remunerazione variabile³⁰) percepita nel corso del 2019³¹, del 2020³² e del 2021 dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e la remunerazione annua lorda media (remunerazione fissa più remunerazione variabile³³) dei dipendenti del Gruppo³⁴, parametrata a tempo pieno.

Si ricorda che per l'esercizio 2020, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale aveva volontariamente ed unilateralmente rinunciato a percepire l'incentivo MBO 2020 (come riportato nella Sezione II della Relazione approvata nel 2021).

	AD/DG			Media Dipendenti ³			Pay ratio		
	2019	2020 ²	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Remunerazione totale¹	3.466.592€	1.200.000€	3.936.843€	57.830€	55.591€	61.383€	59,9	21,6	64,1

1 Per la parte variabile: per AD/DG inclusa la remunerazione variabile di breve termine (MBO) di competenza dell'esercizio ed esclusa la componente equity; per i dipendenti medi inclusa la remunerazione variabile di breve termine (MBO) e/o il Premio di produttività aziendale di competenza dell'esercizio ed esclusa la componente equity.
2 Per l'esercizio 2020 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha volontariamente ed unilateralmente rinunciato a percepire l'incentivo MBO 2020.
3 Per omogeneità di confronto con gli anni precedenti sono considerati solo i dipendenti del perimetro italiano.

Al fine di illustrare le informazioni di confronto tra l'evoluzione della remunerazione totale e la variazione annuale dei risultati della Società, di seguito si evidenzia la correlazione tra remunerazione variabile di breve termine di competenza del 2019, del 2020³⁵ e del 2021 percepita dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed il livello di raggiungimento degli obiettivi MBO a lui assegnati collegati alla *performance* economica della Società, quali riportati nella presente Sezione II per il 2021 e nella Sezione II delle Relazioni degli anni precedenti e specificati nelle note della tabella seguente, nonché l'evoluzione dell'EBITDA di Gruppo nell'orizzonte di tempo considerato.

30 Al fine di garantire la comparabilità dei dati nell'orizzonte temporale considerato è inclusa solo la remunerazione variabile di breve termine (MBO) di competenza dell'esercizio.

31 L'orizzonte temporale considerato parte dal 2019 quale anno di quotazione di Nexi S.p.A..

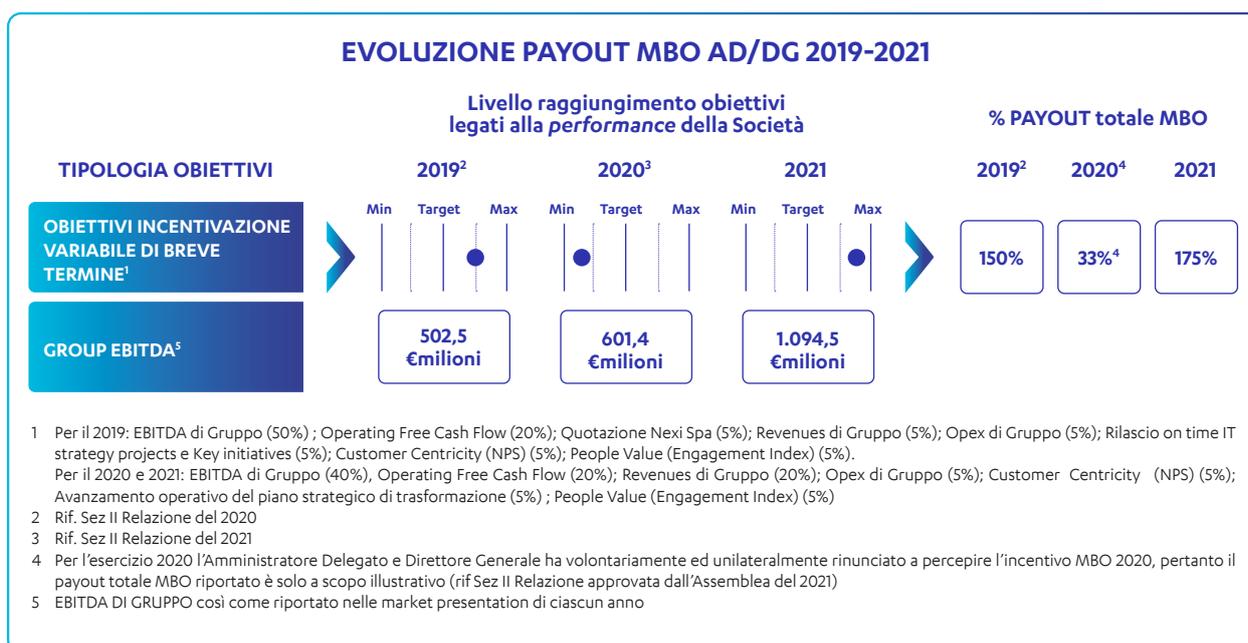
32 Per l'esercizio 2020, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha volontariamente ed unilateralmente rinunciato a percepire l'incentivo MBO 2020.

33 Inclusi solo la remunerazione variabile di breve termine (MBO) e/o il Premio di produttività aziendale di competenza dell'esercizio

34 Per omogeneità di confronto con gli anni precedenti nel 2021 sono considerati solo i dipendenti del perimetro italiano.

35 Per l'esercizio 2020, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha volontariamente ed unilateralmente rinunciato a percepire l'incentivo MBO 2020, pertanto il payout totale MBO riportato è solo a scopo illustrativo della correlazione tra risultati aziendali e remunerazione.

Per il 2020, il livello di raggiungimento degli obiettivi aziendali è stato impattato dall'emergenza Covid, ma ha evidenziato comunque una solida *performance* finanziaria anche grazie ad una attenta politica di contenimento dei costi; nel 2021 si è registrata una solida performance di crescita a doppia cifra del fatturato e dell'EBITDA, nonostante l'impatto inatteso della variante Covid Omicron a fine anno (si precisa che per il 2021 i risultati validi ai fini della remunerazione variabile di breve termine, in coerenza con i target assegnati, escludono l'effetto dell'integrazione con il Gruppo Nets).



Per quanto riguarda i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, non sono previsti compensi collegati ai risultati aziendali. Nel periodo di analisi non sono state apportate variazioni alla politica di remunerazione definita per suddetti ruoli.

5.7 Indennità e/o altri benefici attribuiti per la cessazione della carica o la risoluzione del rapporto di lavoro

Nel corso dell'esercizio 2021, non sono state erogate indennità e/o altri benefici attribuiti per la cessazione della carica o la risoluzione del rapporto di lavoro.

5.8 Meccanismi di correzione ex post della componente variabile

Nel corso dell'esercizio 2021, non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post della componente variabile dei compensi (*malus* e/o *claw back*).

6. Tabelle retributive

(Importi in migliaia di euro)

Tabella 1												
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche												
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo copertura carica (A)	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (C)	Altri Compensi (D)	TOTALE	Fair Value dei compensi equity (E)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (B)	Partecipazione agli utili					
Consiglio di Amministrazione												
Michaela Castelli (1)	Presidente non esecutivo	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				300	13					313		
(II) Compensi da controllate e collegate				200						200		
(III) Totale				500	13					513		
Paolo Bertoluzzo (2)	Amministratore delegato e direttore generale	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate				1.200		2.737		79		4.016	2.349	
(III) Totale				1.200		2.737		79		4.016	2.349	
Giuseppe Capponcelli (3)	Vice presidente non esecutivo	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				150	10			8		168		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				150	10			8		168		
Elisa Corghi (4)	Amministratore non esecutivo	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50	66					116		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50	66					116		
Simone Cucchetti (5)	Amministratore non esecutivo	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50	10					60		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50	10					60		
Federico Ghizzoni (6)	Amministratore non esecutivo	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50						50		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50						50		
Antonio Patuelli (7)	Amministratore non esecutivo	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50	10					60		
(II) Compensi da controllate e collegate				100						100		
(III) Totale				150	10					160		
Marinella Soldi (8)	Amministratore non esecutivo	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50	39					89		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50	39					89		
Luisa Torchia (9)	Amministratore non esecutivo	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50						50		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50						50		
Bo Nilsson (10)	Amministratore non esecutivo	01.07.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25	5					30		
(II) Compensi da controllate e collegate				145						145		
(III) Totale				170	5					175		

I seguenti consiglieri hanno rinunciato ai compensi dovuti per l'esercizio 2021: L. Bassi, F. Casiraghi, M. Mussi, J. Paduch., S. Goetz (quest'ultimo in carica dal 1° luglio 2021).

(A) Gli importi indicati, ove necessario, sono stati calcolati e riportati secondo il criterio pro rata temporis.

(B) Tale valore corrisponde come indicato nella Tabella 3B alle quote erogabili del bonus dell'anno.

(C) Questa voce comprende il valore fiscalmente imponible dei benefici non monetari per i quali l'azienda offre un bene e/o un servizio facendosi direttamente carico del pagamento degli stessi.

(D) Gli importi indicati comprendono i benefici di carattere monetario versati direttamente dall'azienda al dipendente.

(E) Tali valori corrispondono a quanto indicato nella Tabella 3A relativamente al "Fair Value degli strumenti finanziari di competenza dell'esercizio".

(Importi in migliaia di euro)

Tabella 1												
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche												
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo copertura carica (A)	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (C)	Altri Compensi (D)	TOTALE	Fair Value dei compensi equity (E)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (B)	Partecipazione agli utili					
Collegio Sindacale												
Piero Alonzo	Presidente collegio sindacale	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (11)				105						105		
(II) Compensi da controllate e collegate (12)				169						169		
(III) Totale				274						274		
Marco Giuseppe Zanobio	Sindaco effettivo	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (11)				60						60		
(II) Compensi da controllate e collegate (12)				102						102		
(III) Totale				162						162		
Mariella Tagliabue	Sindaco effettivo	01.01.2021 31.12.2021	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (11)				60						60		
(II) Compensi da controllate e collegate (12)				92						92		
(III) Totale				152						152		
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
Dirigenti con responsabilità strategiche (13)	n. 1	01.01.2021 31.12.2021		632		1.171		47	267	2.117	917	

- Compensi come Presidente del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A., Presidente del Consiglio di Amministrazione di Nexi Payments S.p.A., come membro del Comitato Strategico, e, per il periodo di copertura della carica nel corso del 2021, i compensi come membro del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità.
- Per quanto concerne l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il compenso fisso relativo al rapporto di lavoro dirigenziale instaurato con Nexi Payments S.p.A. è stabilito in ragione di tutte le cariche e mansioni ricoperte in Nexi S.p.A. e nel Gruppo.
L'importo dei Bonus e altri incentivi per l'anno 2021 è comprensivo delle quote erogabili/erogate relative al piano MBO 2021 mentre non sono incluse le quote differite relative ai piani MBO 2017, 2018 (pari a complessivi 271k€), come riportate in dettaglio nella Tabella 3B e come previsto da Regolamento Emittenti; si ricorda infatti che prima che Nexi diventasse una IMEL, ICBPI, in quanto soggetto bancario, era assoggettata alla normativa bancaria la quale prevede che parte dell'incentivazione variabile dei Material Risk Taker sia differita su un arco pluriennale di tempo, come indicato nelle vigenti Disposizioni di Banca d'Italia (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018).
L'importo relativo ai benefici non monetari comprende il valore dell'auto aziendale, delle polizze assicurative e della contribuzione alla previdenza complementare come descritti in sezione I della presente relazione.
- Compensi come Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e per la partecipazione al Comitato Strategico di Nexi S.p.A., il valore riportato in colonna C è relativo alla copertura assicurativa in ambito sanitario di cui è risultato beneficiario.
- Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A., Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, Presidente del Comitato Parti Correlate, membro del Comitato Remunerazione e Nomine fino al 30 luglio 2021 e Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine a decorrere dal 30 luglio 2021.
- Compensi versati da Nexi S.p.A. direttamente a Clessidra SGR S.p.A. in virtù di retrocessione effettuata dal Consigliere.
- Compensi versati da Nexi S.p.A. direttamente a Clessidra SGR S.p.A. in virtù di retrocessione effettuata dal Consigliere.
- Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A., Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione di Nexi Payments e membro del Comitato Parti Correlate.
- Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e del Comitato Parti Correlate e per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine in qualità di Presidente fino al 30 luglio 2021 in qualità di membro dal 30 luglio 2021.
- Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione.
- Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione in carica dal 1° luglio 2021. Inoltre ha ricevuto compensi in qualità di membro del Comitato Strategico dal 1 luglio 2021. Sono inoltre riportati i compensi come Presidente del Consiglio di Amministrazione di Nets A/S, Presidente del Consiglio di Amministrazione di Nets Holding A/S e Presidente del Consiglio di Amministrazione di Nets Denmark A/S per la parte percipita a decorrere dal 1° luglio 2021.
- I compensi indicati comprendono anche gli emolumenti corrisposti per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza ex. legge 231/2001, composto dai membri del Collegio Sindacale di Nexi S.p.A. In particolare, per il Presidente sono previsti compensi pari a 25k€ e per i membri compensi pari a 10k€.
- Compensi percepiti per la carica ricoperta nel Collegio Sindacale di Nexi Payments S.p.A. e/o Help Line S.p.A. e/o Mercury Payment Services S.p.A. e/o Service Hub. I compensi indicati comprendono anche gli emolumenti corrisposti per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza ex. legge 231/2001, composto dai membri del Collegio Sindacale di Nexi Payments S.p.A. In particolare, per il Presidente sono previsti compensi pari a 15k€ e per i membri compensi pari a 10k€.
- L'importo di 632k€ fa riferimento alle Retribuzioni Annuie Lorde. L'importo dei Bonus e altri incentivi per l'anno 2021 è comprensivo delle quote erogabili/erogate relative al piano MBO 2021 mentre non sono incluse le quote differite relative ai piani MBO 2017, 2018 (pari a complessivi 116k€), come riportate in dettaglio nella Tabella 3B e come previsto da Regolamento Emittenti; si ricorda infatti che prima che Nexi diventasse una IMEL, ICBPI, in quanto soggetto bancario, era assoggettata alla normativa bancaria la quale prevede che parte dell'incentivazione variabile dei Material Risk Taker sia differita su un arco pluriennale di tempo, come indicato nelle vigenti Disposizioni di Banca d'Italia (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018).
L'importo relativo ai benefici non monetari comprende il valore dell'auto aziendale, dei buoni pasto, delle polizze assicurative e della contribuzione alla previdenza complementare come descritti in sezione I. Nella colonna altri compensi sono indicati gli importi relativi al rimborso fringe benefit alloggio, rimborso affitto addebitato a cedolino, rimborso scuole, rimborso contributi previdenziali come descritti in sezione I della presente Relazione.

Tabella 3A

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting (*)	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione (in migliaia di euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (in migliaia di euro)	Fair Value (in migliaia di euro)
Paolo Bertoluzzo	Amministratore Delegato e Direttore Generale												
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2019 - CdA del 12 marzo 2019									240.188 azioni maturate	3.360	759
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2020 - CdA del 11 marzo 2020	146.934 azioni potenzialmente assegnabili	2020-2022									1.237
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2021 - CdA del 11 marzo 2021			98.076 azioni potenzialmente assegnabili	1.883	2021-2023	15-lug-21	€ 18,22				354
(III) Totale					1.883							2.349	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche													
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2019 - CdA del 12 marzo 2019									92.380 azioni maturate	1.292	292
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2020 - CdA del 11 marzo 2020	56.513 azioni potenzialmente assegnabili	2020-2022									476
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2021 - CdA del marzo 2021			41.494 azioni potenzialmente assegnabili	796	2021-2023	15-lug-21	€ 18,22				150
(III) Totale					796							917	

Note

(*) Ai fini del Regolamento del Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria, in relazione al primo Ciclo, il periodo di vesting decorre dal giorno della Quotazione sino al 31 dicembre 2022.

(**) La componente relativa all'LTi 2019-2021 è stata valorizzata considerando il prezzo per azione a fine 2021 e conseguentemente risente in maniera positiva dell'apprezzamento del valore dell'azione nell'orizzonte di vesting period (a fronte di un prezzo dell'azione considerato all'inizio del vesting period pari a 9€, rispetto al quale sono stati calcolati i diritti originariamente assegnati, la valorizzazione riportata in tabella 3A è effettuata considerando un prezzo pari a 13,99€, quale rilevato al 30 dicembre 2021 alla fine del vesting period).

(Importi in migliaia di euro)

Tabella 3B

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	1	2A	2B	2C	3A	3B	3C	4
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno (Importi in migliaia di euro)			Bonus di anni precedenti (Importi in migliaia di euro)			Altri bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati	Ancora differiti	
Paolo Bertoluzzo	Amministratore Delegato e Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2021	2.737						
		MBO 2018*					90	90	
		MBO 2017*					181	-	
(III) Totale			2.737				271	90	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2021	1.171						
		MBO 2018*					46	46	
		MBO 2017*					70	-	
(III) Totale			1.171				116	46	

Note

(*) Prima che Nexi diventasse una IMEL, ICBPI, in quanto soggetto bancario, era assoggettata alla normativa bancaria la quale prevede che parte dell'incentivazione variabile dei Material Risk Taker sia differita su un arco pluriennale di tempo, come indicato nelle vigenti Disposizioni di Banca d'Italia (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018).

Schema 7.ter Tab 1

Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio (2021)
Michaela Castelli	Presidente Consiglio di Amministrazione	Nexi S.p.A.		3.344		3.344
Paolo Bertoluzzo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Nexi S.p.A.	2.833.554			2.833.554
Bo Nilsson	Amministratore	Nexi S.p.A.		6.107.863		6.107.863
Dirigenti con responsabilità strategiche		Nexi S.p.A.	1.161.077			1.161.077

nexi
every day, every pay

