

Politica di remunerazione Nexi

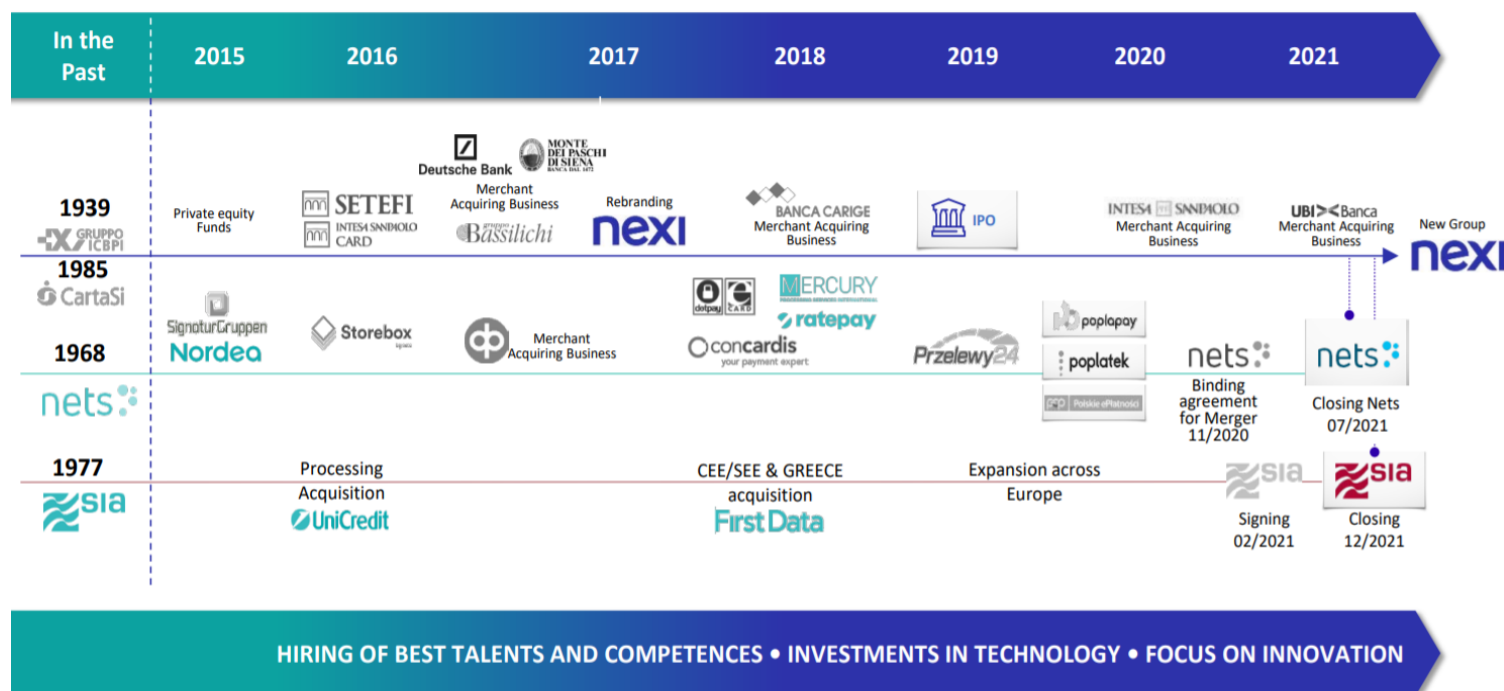
Presentazione di sintesi

Marzo 2022

Chi Siamo: il percorso di trasformazione di Nexi per diventare La PayTech Europea

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.



Governance: il processo di definizione e approvazione della politica di remunerazione

Coerentemente con la normativa vigente in tale ambito e con le linee guida del Codice di Corporate Governance, il **processo di definizione ed approvazione della politica di remunerazione** si sviluppa seguendo le seguenti fasi e coinvolge gli organi e i soggetti di seguito indicati:



Finalità della Politica di Remunerazione

Le **linee guida** della politica di remunerazione **riflettono e sostengono la strategia di business ed i valori di Nexi**, con l'obiettivo di **rafforzarne la leadership nella gestione e sviluppo delle risorse tra le aziende quotate** con particolare **focalizzazione sul settore *fintech***.

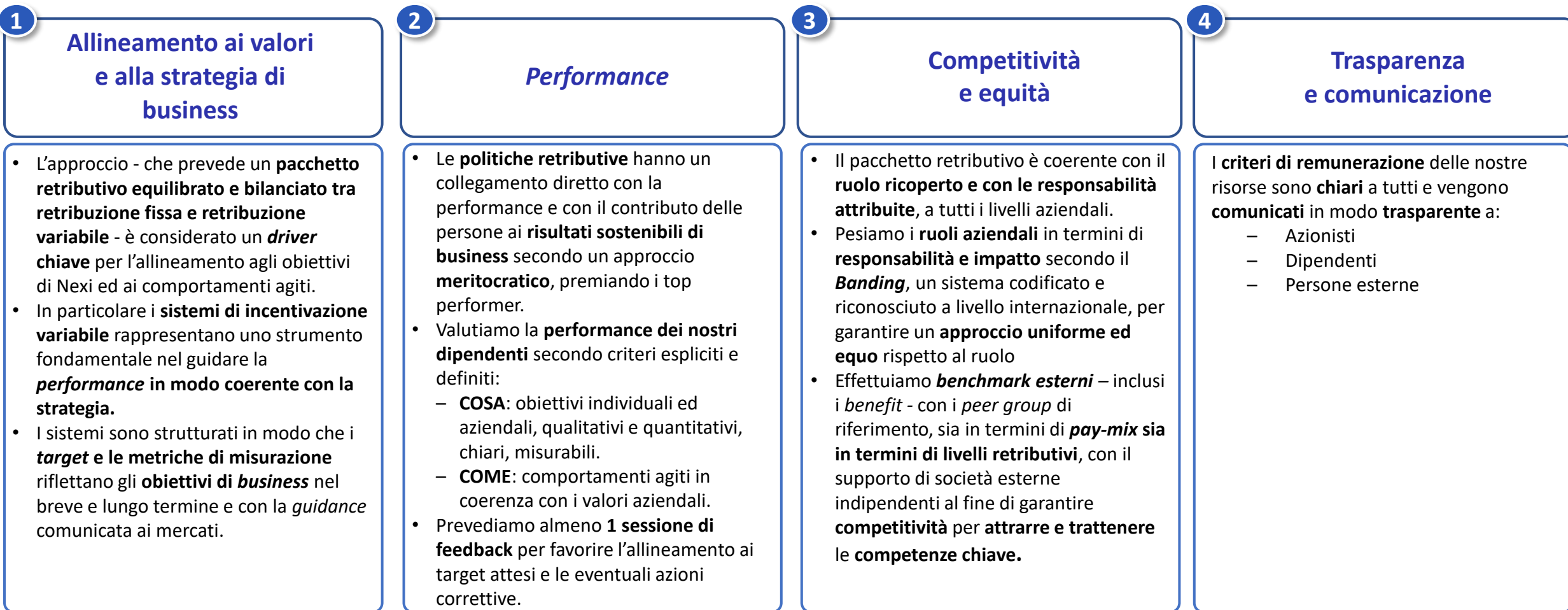
FINALITA'

POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

Principi della Politica di Remunerazione

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



Elementi chiave della remunerazione: *overview*

Retribuzione Annua Lorda (RAL)

- Rappresenta la **componente fissa** della remunerazione totale, volta a riconoscere le prestazioni effettuate anche nel caso in cui le componenti variabili non vengano erogate.
- Definita in **coerenza** con le **responsabilità** e l'**impatto del ruolo** e tenendo in considerazione i **benchmark** di riferimento.

Incentivazione Variabile di Breve Termine (MBO)

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

Incentivazione Variabile di Lungo Termine (LTI)

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

Welfare & Benefit

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

Altri Strumenti

- 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, **coerenti con le disposizioni di legge e con la contrattazione collettiva di riferimento**.
- E' inoltre prevista la **polizza Directors & Officers (D&O)**, polizza per la Responsabilità Civile degli organi di Gestione e Controllo della Società.

Executive summary per AD/DG

ELEMENTO	CARATTERISTICHE*
RAL	Retribuzione fissa per l'incarico di Direttore Generale
INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)	Soglia di accesso (<i>entry gate</i>) a partire dalla quale è consentita l'erogazione dell'incentivo: EBITDA di Gruppo $\geq$ 85% del valore target. Parimenti non viene erogato alcun MBO, anche a fronte del raggiungimento degli altri obiettivi, nel caso in cui gli obiettivi individuali assegnati al singolo beneficiario siano non raggiunti. Sono previste clausole di <i>malus</i> e <i>clawback</i> Indicatori di <i>performance</i> chiave ("Key Performance Indicators" o "KPIs") e relativi pesi: • EBITDA di Gruppo (40%) • <i>Operating Free Cash Flow</i> di Gruppo (20%) • <i>Revenues</i> di Gruppo (20%) • Obiettivi individuali (20%): - Eccellenza operativa: Cash Synergies di Gruppo (10%); - Sostenibilità-ESG/Customer Centricity: Net Promoter Score (5%); - Sostenibilità-ESG/People Value: Engagement Index People Survey (5%).
INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI) - Subject to AGM 2022	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). Sono previste clausole di <i>malus</i> e <i>clawback</i> • Frequenza di assegnazione: <i>Rolling</i> (3 cicli di assegnazione 2022-2024; 2023-2025; 2024-2026) • Periodo di <i>performance</i>: triennale • Soglia di accesso (<i>Entry Gate</i>): <i>Operating Cash Flow</i> triennale $\geq$ 80% dell'<i>Operating Cash Flow Target</i> • Indicatori di <i>performance</i>: - (50%) <i>Relative Total Shareholder Return</i> (TSR) - (50%) <i>Operating Cash Flow Cumulato</i> • Holding Period: 1 anno per il 50% delle azioni maturate
BENEFIT	Principali tipologie: Previdenza complementare; Assistenza sanitaria integrativa; Coperture assicurative (spese mediche, morte, invalidità permanente); Autovettura ad uso promiscuo
ALTRI STRUMENTI	Trattamento in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro; polizza D&O. Non è previsto il patto di non concorrenza

*Per maggiori dettagli si fa rinvio alla [Sezione I](#) della [Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti](#) approvata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2022.

Executive summary per AD/DG

La **politica di remunerazione** è un **elemento cardine della strategia di Nexi** e **ne rappresenta uno degli elementi attuativi nel rispetto dei valori del Gruppo**. I **driver strategici trovano** infatti **declinazione nei sistemi di incentivazione variabile**: i piani di incentivazione di breve (MBO) e lungo termine (LTI) presentano target e metriche di misurazione coerenti con gli obiettivi di *business* di medio lungo periodo.

DRIVER STRATEGICI		BREVE TERMINE - MBO						LUNGO TERMINE- LTI	
		EBITDA	RICAVI	OP. CASH FLOW	CASH SYNERG.	CLIENTE NPS	PEOPLE ENG.	RELATIVE TSR	OP. FLOW CUM
	CRESCITA	●	●	●	●		●	●	●
	TECNOLOGIA			●		●	●	●	●
	ECCELLENZA	●		●	●	●	●	●	●
	PERSONE						●	●	●
	SVILUPPO	●	●					●	
	SOSTENIBILITA'					●	●		

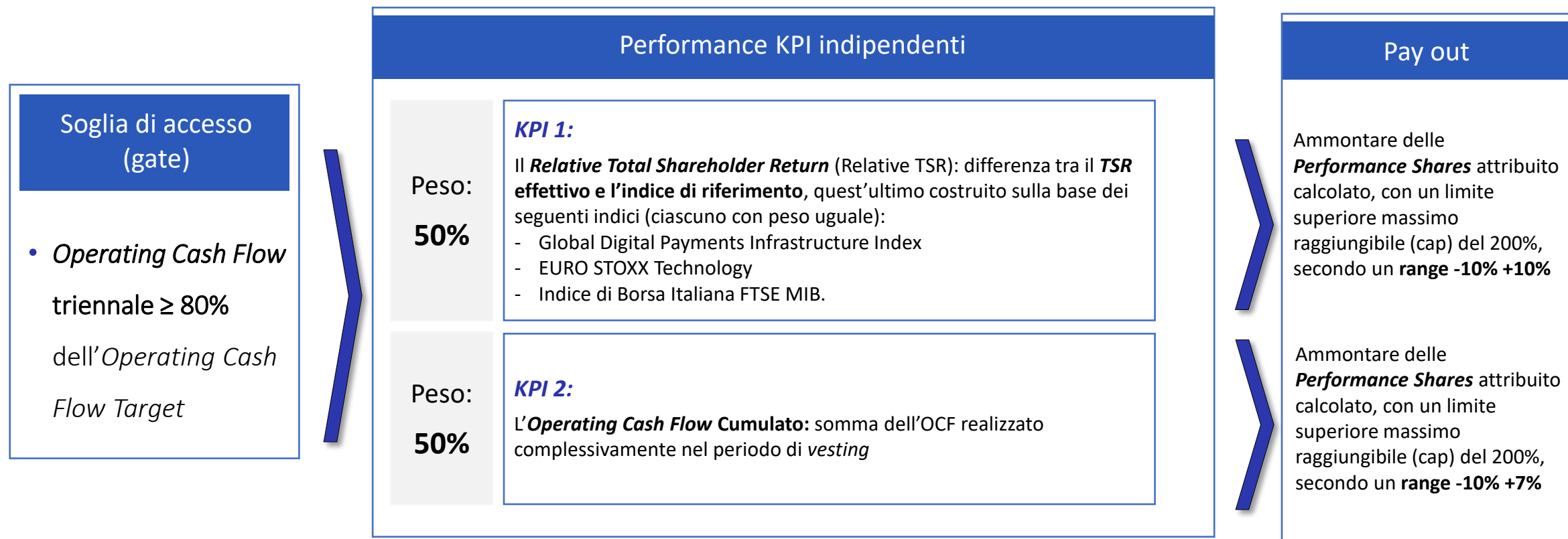
AD/DG: Piano di Incentivazione di Breve Termine (MBO)

Gli **obiettivi dell'MBO** sono **strettamente connessi con i driver strategici della società** focalizzati su **crescita profittevole**, innovazione e trasformazione tecnologica/digitale, **eccellenza operativa**, **persone** e **creazione di valore** e sono **allineati alla strategia, al budget, alla guidance comunicata ai mercati ad inizio anno** e ai piani economico-finanziari annuali della Società.

Per maggiori dettagli si fa rinvio alla **Sezione I** della **Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti** approvata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2022.

Entry Gate		GROUP EBITDA ≥ 85% del target			
Tipologia di obiettivi		KPIs	RANGE DI PAYOUT	PAYOUT	
OBIETTIVI AZIENDALI	ECONOMICO FINANZIARI	GROUP EBITDA (40%)	90% - 105%	Se il livello di raggiungimento dell'obiettivo è uguale o inferiore al valore minimo, il <i>payout</i> (importo dell'incentivo erogato verso il target) è uguale a zero; se il livello di raggiungimento dell'obiettivo è pari al target, il <i>payout</i> è pari al 100% dell'incentivo target; se il livello di raggiungimento è uguale o maggiore al valore massimo, il <i>payout</i> è pari al 200% dell'incentivo target.	
		GROUP OPERATING FREE CASH FLOW (20%)	90% - 105%		
		GROUP REVENUES (20%)	90% - 105%		
OBIETTIVI INDIVIDUALI	PROGETTI STRATEGICI E SOSTENIBILITA'	ECCELLENZA OPERATIVA: CASH SYNERGIES (10%)	90% - 105%		
		ESG/CUSTOMER CENTRICITY: NET PROMOTER SCORE (5%)	media ponderata dei singoli NPS		
		ESG/PEOPLE VALUE: EMPLOYEE PEOPLE SURVEY / ENGAGEMENT INDEX BALANCED (5%)	90% - 105%		
80%					
20%					

AD/DG: Piano di Incentivazione di Lungo Termine (LTI)



- Il **Relative Total Shareholder Return (Relative TSR)** è la differenza tra il TSR effettivo e l'indice di riferimento.
- Il TSR effettivo, ossia il ritorno complessivo dell'investimento per l'azionista, è un indicatore che misura la creazione del valore per l'azionista ed è calcolato sommando alla variazione del prezzo del titolo durante il periodo di vesting l'effetto dei dividendi per azione corrisposti nello stesso periodo, secondo la seguente formula:

$$TSR = \frac{(\text{Prezzo Finale} - \text{Prezzo Iniziale} + \text{Dividendi})}{\text{Prezzo Iniziale}}$$

- Prezzo iniziale: la media aritmetica dei prezzi dell'Azione rilevati nei trenta giorni lavorativi di borsa antecedenti l'inizio del *vesting period*
- Prezzo finale: la media aritmetica dei prezzi dell'Azione rilevati negli ultimi trenta giorni lavorativi di borsa del *vesting period*.

Per maggiori dettagli si fa rinvio alla [Sezione I](#) della [Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti](#) approvata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2022.

Executive summary per Dirigenti con Responsabilità Strategiche

ELEMENTO	CARATTERISTICHE*
RAL	Commisurata al ruolo ricoperto e alle responsabilità assegnate.
INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)	Soglia di accesso (entry gate) a partire dalla quale è consentita l'erogazione dell'incentivo: EBITDA di Gruppo $\geq$ 85% del valore target. Parimenti non viene erogato alcun MBO, anche a fronte del raggiungimento degli altri obiettivi, nel caso in cui gli obiettivi individuali assegnati al singolo beneficiario siano non raggiunti. Sono previste clausole di malus e clawback Indicatori di <i>performance</i> chiave ("Key Performance Indicators" o "KPIs"): • EBITDA di Gruppo • Obiettivi economico finanziari e non finanziari correlati alle specifiche responsabilità di BU/Area • Obiettivi individuali tra cui Sostenibilità/People Value: Engagement Index
INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI) - Subject to AGM 2022	Assegnazione di diritti a ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie, <i>Performance Shares</i>, di Nexi sulla base di criteri di <i>performance</i> su un arco temporale di medio lungo termine (triennale). Sono previste clausole di malus e clawback • Frequenza di assegnazione: <i>Rolling</i> (3 cicli di assegnazione 2022-2024; 2023-2025; 2024-2026) • Periodo di <i>performance</i>: triennale • Soglia di accesso (<i>Entry Gate</i>): <i>Operating Cash Flow</i> triennale $\geq$ 80% dell'<i>Operating Cash Flow Target</i> • Indicatori di <i>performance</i>: - (50%) <i>Relative Total Shareholder Return</i> (TSR) - (50%) <i>Operating Cash Flow Cumulato</i> • Holding Period: 1 anno per il 50% delle azioni maturate
BENEFIT	Principali tipologie: Previdenza complementare; Assistenza sanitaria integrativa; Coperture assicurative (spese mediche, morte, invalidità permanente); Autovettura ad uso promiscuo.
ALTRI STRUMENTI	Trattamento in caso di risoluzione del rapporto di lavoro; patti di non concorrenza; polizza D&O

*Per maggiori dettagli si fa rinvio alla [Sezione I](#) della [Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti](#) approvata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2022.