

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 06 marzo 2023

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 2022.....	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 2023	12
- Comitato Remunerazione e Nomine	12
- Amministratore Delegato e altre funzioni rilevanti.....	15
- Funzioni aziendali di controllo	15
- Collegio Sindacale	16
2.2 Il processo di approvazione della politica di remunerazione	16
3. Finalità, principi e strumenti	16
3.1 Le finalità	16
3.2 I principi	17
3.3 Prassi di mercato	17
3.4 Gli strumenti e i destinatari.....	18
4. Politica di remunerazione	21
4.1 Il Consiglio di Amministrazione.....	21
4.2 L'Amministratore Delegato e Direttore Generale.....	22
4.3 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche	30
4.4 Il Collegio Sindacale.....	33

Sezione II - Attuazione della politica di remunerazione 2022

5. Introduzione	34
5.1 Esito voto assembleare Sezione II esercizio precedente	34
5.2 Il Consiglio di Amministrazione.....	34
5.3 L'Amministratore Delegato e Direttore Generale.....	35
5.3.1. Pay mix	38
5.4 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche	38
5.5 Il Collegio Sindacale.....	39
5.6 Variazione annuale dei compensi e della performance.....	39
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, avv. Michaela Castelli e dott. Maurizio Cereda, e del Consiglio di Amministrazione, la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di Nexi S.p.A..

Il 2022 è stato per Nexi un anno di intenso e positivo lavoro, in un contesto internazionale nuovamente caratterizzato da eventi eccezionali, con impatti anche drammatici sulla società e sull'economia. L'incertezza geopolitica e macroeconomica ha ulteriormente sensibilizzato il Consiglio di Amministrazione sull'urgenza di ristabilire il nuovo ordine a valle delle fusioni del 2021, mantenendo un elevato presidio interno dell'attività. Nel 2022, sono proseguiti tutti i progetti operativi e strategici volti a consolidare la *leadership* europea di Nexi nel settore in crescita, ma fortemente competitivo, dei pagamenti digitali; è stato elaborato e comunicato al mercato il Piano Industriale 2023-2025 che, ad un anno dall'integrazione di Nets Topco 2 S.à.r.l. (Nets) e SIA S.p.A. (SIA), conferma le valutazioni positive sulle operazioni di fusione e traguarda, con determinatezza, ambiziosi obiettivi di una crescita sostenibile, grazie alla messa a punto, come parte del Piano, della strategia ESG di Gruppo; è stato definito il nuovo modello operativo ("*Target Operating Model*", "*TOM*") della Società, cruciale per governare organizzazione e processi verso il conseguimento degli obiettivi di Piano.

La presente Relazione, elaborata come previsto dall'art. 123-ter del TUF, riflette così il "nuovo" Gruppo. La politica di remunerazione 2023 ha mantenuto elementi di continuità con la precedente, stante il livello di consenso espresso nel 2022 dagli Azionisti, e riflette gli esiti delle aggiornate analisi di *benchmark* e le indicazioni dei *proxy advisors*. Ma soprattutto è stata disegnata come parte integrante della strategia di Nexi, che informerà progressivamente tutto il Gruppo, per consentire, attraverso un adeguato bilanciamento della remunerazione fissa e degli obiettivi di *performance* dei sistemi di incentivazione variabile di breve e lungo termine, di allineare i comportamenti del *management*, nei nuovi ruoli e nelle nuove responsabilità definite dal TOM, alle strategie aziendali e alle politiche di gestione dei rischi, e di tutelare, attraverso un'offerta ben strutturata e competitiva, il patrimonio di competenze e la capacità delle persone di Nexi di gestire la complessità e l'innovazione.

Coerentemente alla valenza attribuita all'organizzazione, nel Piano MBO 2023 incrementa il peso dell'obiettivo *People Value* dell'Amministratore Delegato e il peso dei KPI ESG per la prima linea di *management*, con una declinazione coerente alle responsabilità dei ruoli. Gli obiettivi di sostenibilità vengono estesi, per la prima volta, a tutti i partecipanti del Piano MBO di Gruppo e, in linea con l'impegno assunto da Nexi lo scorso anno, diventano *target* anche del ciclo di assegnazione 2023-2025 del Piano LTI, con *focus* sui temi della digitalizzazione, dell'equità di genere, dell'inclusione, e l'adozione di un *entry gate* che concretizza l'impegno di Nexi verso l'azzeramento del proprio impatto ambientale.

Nella Sezione II della Relazione, l'allineamento degli interessi del *management* all'interesse degli azionisti trova dimostrazione nell'annullato pagamento, nel 2022, del 50% dell'incentivo LTI, collegato al *TSR relative*.

Sottopongo dunque al Vostro esame la Relazione sulla politica di remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti 2022 approvata dal Consiglio di Amministrazione il 6 marzo, con il rinnovato augurio che le proposte in essa contenute per mantenere l'allineamento degli interessi del *management* all'interesse degli *stakeholder*, nella prospettiva di creazione di valore sostenibile, incontrino il Vostro supporto.

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 06 marzo 2023 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 2022.

- **Sezione II**

La Sezione II del documento espone nel dettaglio l’informazione sui compensi corrisposti nel corso dell’esercizio 2022 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 2022.

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 2022.

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

Dall'IPO nel 2019 ad oggi, il Gruppo Nexi si è evoluto profondamente, passando da maggiore *player* italiano nel mercato dei pagamenti digitali a *PayTech leader* in Europa. L'azienda è cresciuta in modo significativo, ha esteso la propria operatività in oltre 25 Paesi e ha rafforzato e ampliato le proprie competenze, rendendo al contempo il proprio *business* più diversificato e resiliente.

Dal 2019, Nexi ha inoltre lavorato per definire solide fondamenta ESG, con la formalizzazione della Politica di Sostenibilità di Nexi nel 2020, avviando un percorso ulteriormente rafforzato nel 2022 grazie alla formalizzazione della Strategia ESG di tutto il Gruppo, che rappresenta uno dei pilastri del piano strategico approvato dal Consiglio di Amministrazione e comunicato nel corso del *Capital Market Day* nel settembre 2022.

NEXI GROUP - PIANO STRATEGICO E PILLAR ESG



Dal punto di vista organizzativo, tale evoluzione si è concretizzata in un nuovo modello operativo, il *Target Operating Model (TOM)* di Gruppo, implementato dal 1° gennaio 2023, caratterizzato da una focalizzazione sulle *Business Unit* e sulle *Region*, le quali guidano rispettivamente la strategia e innovazione di prodotto e la strategia di mercato, sulla base degli indirizzi dell'organo di governo. Le funzioni *Corporate* e di supporto orientano un modello di *execution* unitario e la standardizzazione sui processi chiave, garantendo una *governance* di Gruppo con la supervisione delle funzioni di controllo.

La politica di remunerazione del Gruppo Nexi si pone al servizio della strategia aziendale, con l'obiettivo di attrarre, trattenere e motivare le migliori risorse, coltivando i talenti e le competenze e orientando i comportamenti, attraverso i sistemi di incentivazione variabile di breve e lungo termine, verso il conseguimento di obiettivi sostenibili.

Sintesi risultati del 2022



*“Il 2022 si è **confermato un altro anno di crescita solida e profittevole in tutti i nostri business** e nelle diverse aree geografiche, facendo registrare un’eccezionale **evoluzione dei margini e un’accelerazione della generazione di cassa, nonostante la complessa situazione macroeconomica.***

*Abbiamo inoltre fatto **grandi progressi nel percorso d’integrazione e trasformazione del Gruppo Nexi**, con **investimenti in tecnologia, competenze e innovazione**, rafforzando al contempo il nostro portfolio di business mediante acquisizioni e cessioni mirate. Il **2022** è stato **un anno significativo anche dal punto di vista delle nostre iniziative in ambito ESG** dove abbiamo **ulteriormente migliorato i nostri rating**, confermando la nostra posizione alla guida del settore a livello globale. Iniziamo il **2023 determinati a crescere ancora in tutte le geografie, aumentando ulteriormente la marginalità e la generazione di cassa.** Al contempo, continueremo ad essere **molto rigorosi nell’allocazione del capitale, focalizzando e rafforzando ulteriormente il nostro portafoglio per accelerare la crescita**, come dimostra la partnership strategica appena siglata con Banco Sabadell che ci consentirà di entrare in un mercato particolarmente attrattivo come quello spagnolo.”*
Paolo Bertoluzzo, CEO di Nexi Group.

Gli indicatori chiave della politica di remunerazione

La politica di remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 6 marzo 2023, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.

I **driver strategici del Gruppo** (persone, crescita, tecnologia, sinergie, eccellenza, sostenibilità) trovano declinazione nei sistemi di incentivazione variabile, attraverso l'assegnazione di target di risultato coerenti con gli obiettivi di *business* di breve (MBO) e medio-lungo periodo (LTI).

		BREVE TERMINE - MBO					LUNGO TERMINE - LTI		
		Ebitda	Ricavi	Operating Cash flow	Customer Centricity: NPS	People Value: Engagement Index	Relative TSR	Operating Cash Flow Cumulato	ESG Scorecard
Driver Strategici	Crescita	●	●	●		●	●		
	Tecnologia			●	●	●	●	●	
	Sinergia	●	●						
	Eccellenza	●		●	●	●	●	●	
	Persone					●	●	●	
	Sostenibilità/ESG				●	●	●	●	

L'importanza della sostenibilità della crescita perseguita è riflessa nel crescente peso degli obiettivi **ESG**, in particolare:

- **Incentivazione variabile di breve termine (MBO)**

Nel piano MBO 2023 viene incrementato il peso degli obiettivi ESG per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale del Gruppo e per un'ampia maggioranza della prima linea di *management*, con una declinazione coerente con le responsabilità dei singoli ruoli; l'assegnazione di obiettivi ESG, specifici e misurabili, è inoltre estesa dal corrente anno a tutti i beneficiari del sistema di incentivazione variabile, con particolare riferimento alle dimensioni di *Customer Centricity* e *People Engagement*, misurate attraverso le metriche seguenti:

- il **'Net Promoter Score' (NPS)**⁴ che misura il grado di soddisfazione dei clienti, al fine di garantire e monitorare l'impegno di Nexi nel soddisfare le esigenze quotidiane del mercato e nel garantire l'accessibilità dei servizi offerti;
- L'**'Engagement Index'**⁵ che misura il livello di soddisfazione dei dipendenti.

- **Incentivazione variabile di lungo termine (LTI)**

Coerentemente con l'impegno assunto nel presentare il nuovo Piano LTI, approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 5 maggio 2022, **a partire dal ciclo di assegnazione 2023-2025 è stato introdotto un obiettivo connesso alla Strategia ESG di Nexi.**

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 in merito alla 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 L'**Engagement Index** rappresenta il livello di soddisfazione che i dipendenti esprimono attraverso la *People Survey*, lo strumento di ascolto delle persone di Nexi gestito da una società terza; la soddisfazione è misurata prendendo in considerazione coloro che hanno espresso una valutazione positiva su un *mix* di indicatori riferiti al livello di gradimento, al senso di orgoglio/appartenenza e al desiderio di raccomandare l'azienda, i suoi prodotti e i suoi 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 ai dipendenti della Società, selezionati secondo criteri di <i>banding e performance</i>, su un arco temporale di medio lungo termine (triennale) e la cui maturazione è condizionata al raggiungimento di obiettivi predeterminati.</p> <p>AD/DG e DIRS Assegnazione di diritti a ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie, Performance Share, 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: Rolling (3 cicli di assegnazione 2022-2024; 2023-2025; 2024-2026) • Periodo di performance: triennale • Soglia di accesso (Entry Gate): Operating Cash Flow (OCF) triennale \geq 80% dell'OCF Target • Indicatori di performance: <ul style="list-style-type: none"> – (50%) Operating Cash Flow Cumulato – (40%) Relative Total Shareholder Return (TSR) – (10%) Scorecard ESG (a partire dal ciclo 2023-2025) • holding period: 1 anno per il 50% delle azioni maturate • Clausole di malus e clawback 	<p>AD/DG: Ammontare target: 130% della RAL</p> <p>% Payout vs incentivo target: da 0% a 200%</p> <p>% Payout vs RAL: massimo 260%</p> <p>DIRS: Ammontare target: fino al 100% della RAL</p> <p>% Payout vs incentivo target: da 0% a 200%</p> <p>% Payout vs RAL: massimo 200%</p>	<p>p.25</p> <p>p.32</p>
Benefit	Integrare gli altri elementi retributivi in una logica più ampia di welfare 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. 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 <p>Patti di non concorrenza</p> <p>AD/DG e DIRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Polizza <i>Directors & Officers</i> (D&O) <p>Non possono essere riconosciuti all'Amministratore Delegato ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche bonus una tantum discrezionali.</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.29</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 *stakeholder* 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 dei *Proxy Advisor*, Nexi ha istituito una *task force* trasversale alle funzioni aziendali, che include la funzione *Corporate Governance* e la funzione *Investor Relations*.

Nel 2022, la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti di Nexi S.p.A. con l'**88,7% dei voti favorevoli** (a fronte di un livello di partecipazione pari al 82,5% del capitale sociale).

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 nella 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 ed altre funzioni rilevanti
Funzioni aziendali di controllo
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:

- definisce la politica di remunerazione secondo le previsioni del Regolamento Emittenti Consob ed i piani di incentivazione degli amministratori, del *management* e dei dipendenti del Gruppo e approva la politica di remunerazione stessa e la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, sottoponendole al voto dell'Assemblea degli Azionisti;
- approva l'identificazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- autorizza, anche per il tramite di suoi delegati, la qualifica e la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e della prima linea di riporto dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Gruppo, approva i compensi degli amministratori con deleghe e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche a valle dell'analisi delle proposte svolta dal Comitato Remunerazione e Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- approva i compensi per la partecipazione ai comitati endoconsiliari⁸, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine e del Collegio Sindacale;
- approva i piani di incentivazione variabile di breve (MBO) e di lungo termine (LTI), ivi compresi gli obiettivi, il relativo grado di raggiungimento, i destinatari nonché i regolamenti attuativi dei suddetti piani.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione partecipa, in quanto membro, 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 2023

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 22 dicembre 2022 e in data 6 marzo 2023, in coerenza con i cambiamenti intervenuti nel modello organizzativo della Società e per garantire l'allineamento delle responsabilità con l'assetto di *governance* del Gruppo. 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.

⁷ Il Consiglio di Amministrazione in carica alla data di approvazione del presente documento è composto da 13 membri, con mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024. Il Consiglio ha approvato la presente Relazione in data 6 marzo 2023. L'Assemblea degli Azionisti è convocata a tale fine in data 4 maggio 2023.

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**").

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.

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, l'Amministratore Delegato, gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione, i dirigenti preposti alle varie funzioni aziendali 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.

In merito alle funzioni connesse agli aspetti di nomina, il Comitato ha il compito di coadiuvare il Consiglio d'Amministrazione nelle attività di:

- autovalutazione dell'organo di amministrazione e dei suoi comitati;
- definizione della composizione ottimale dell'organo di amministrazione e dei suoi comitati;
- individuazione dei candidati alla carica di amministratore in caso di cooptazione;
- eventuale presentazione di una lista da parte dell'organo di amministrazione uscente, da attuarsi secondo modalità che ne assicurino una formazione e una presentazione trasparente;
- predisposizione, aggiornamento e attuazione dell'eventuale piano per la successione del *chief executive officer* e degli altri amministratori esecutivi.

In merito alle funzioni connesse all'area remunerazione, il Consiglio di Amministrazione affida al Comitato il compito di:

- coadiuvarlo nell'elaborazione della politica per la remunerazione prevista dall'art. 123-ter, comma 3 lett. a) del D.Lgs n. 58/98, come successivamente modificato;
- presentare proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del *top management*.

Ai fini della Società, per *top management* si intendono i Dirigenti con Responsabilità Strategica e la prima linea di riporto dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di 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 nomina, 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 2022, il Comitato si è riunito 11 volte, con una durata media degli incontri di circa 90 minuti. Complessivamente, nel corso del 2022, la partecipazione media alle riunioni è stata pari al 97%. I principali temi affrontati nel corso delle predette riunioni sono sinteticamente indicati nella seguente tabella.

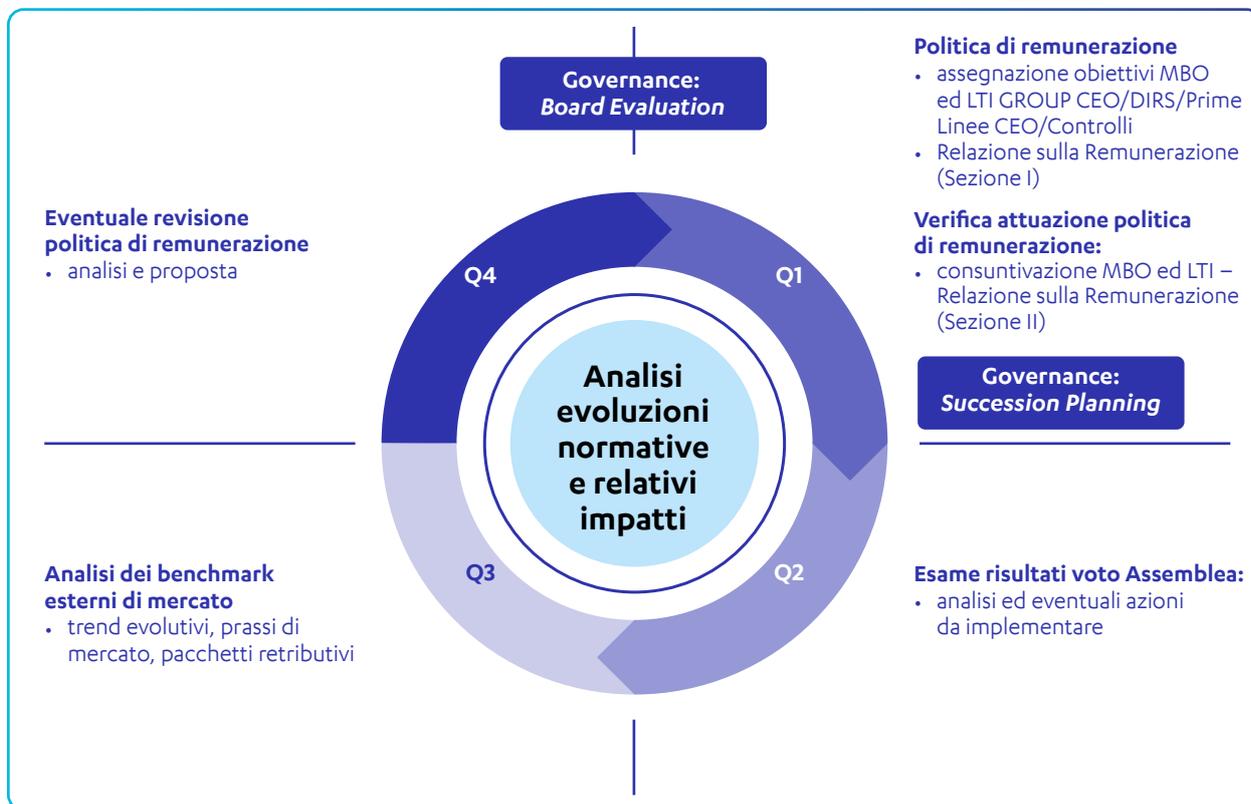
Di seguito i principali temi affrontati dal Comitato nel 2022.

<p>Q1 gennaio - marzo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Definizione delle politiche di remunerazione 2022 Definizione del Piano di incentivazione di lungo termine 2022-24 Assegnazione obiettivi del piano MBO 2022 ad <i>ExCo members</i> <i>Benchmarking</i> compensi AD/DG, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Comitati endoconsiliari e formulazione delle relative proposte Formulazione dell'<i>Orientamento sulla composizione qualitativa e quantitativa del nuovo Consiglio di Amministrazione</i>, dell'<i>Orientamento in merito al numero massimo di incarichi ritenuto compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di amministratore della Società</i> e delle proposte all'Assemblea degli Azionisti circa la composizione ed il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione Predisposizione della Relazione sulla remunerazione 2022 Consuntivazione obiettivi piano LTI ciclo 2019-21 Consuntivazione piano MBO 2021 per <i>ExCo members</i> <i>Succession planning</i>: aggiornamento <i>Board Evaluation</i>: processo di autovalutazione (analisi e condivisione risultati)
<p>Q2 aprile-giugno</p>	<ul style="list-style-type: none"> Analisi del voto assembleare in materia di remunerazione
<p>Q3 luglio-settembre</p>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Board Evaluation</i>: avvio del processo.
<p>Q4 Ottobre-dicembre</p>	<ul style="list-style-type: none"> Analisi del nuovo <i>Target Operating Model</i> di Gruppo e nomina delle nuove prime linee di riporto alla luce del nuovo assetto organizzativo Valutazione di aggiustamenti retributivi per i DIRS in conseguenza dell'entrata in vigore del nuovo <i>Target Operating Model</i> di Gruppo Avvio della fase istruttoria per la definizione delle Politiche per il 2023: analisi e proposte sugli indicatori di <i>performance</i> ESG per i piani di incentivazione Modifica al Regolamento "Linee Guida – <i>Group Compensation</i>" e proposta di aggiornamento del Regolamento del Comitato Istruttoria ed analisi per identificazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche a seguito delle modifiche organizzative previste a far data dal 1° gennaio 2023

Le riunioni che si sono tenute nel corso del 2023 hanno avuto come oggetto i seguenti aspetti:

- verifica dell'applicazione della Politica in materia di remunerazione 2022
- definizione delle linee guida della nuova politica di remunerazione 2023 e redazione della presente Relazione
- definizione degli obiettivi dei piani di incentivazione
- definizione delle tavole di *succession planning*
- analisi di *benchmarking* retributivo
- autovalutazione del Consiglio di Amministrazione.

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 per la sua prima linea di riporto e viene coinvolto dal Comitato nelle decisioni di politica retributiva riguardanti tali soggetti.

La Direzione *Human Resources* 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 *Finance* supporta l'intero processo, in particolare per l'individuazione e la consuntivazione degli obiettivi quantitativi dei piani di incentivazione.

Funzioni aziendali di controllo

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** 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 prima che venga sottoposta alla delibera dell'Assemblea degli Azionisti.

- 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 corresponsione 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 06 marzo 2023, 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:



3. Finalità, principi e strumenti

Ai sensi dell'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, ivi inclusa la strategia ESG, che ne costituisce parte integrante;
- **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*

Performance

Competitività e equità

Trasparenza e comunicazione

- **Allineamento ai valori e alla strategia di business**

La proposta di un pacchetto retributivo equilibrato e bilanciato tra retribuzione fissa e retribuzione variabile è considerata 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 e con la strategia di Gruppo in ambito ESG.

- **Performance**

Le politiche retributive hanno un collegamento diretto con la *performance*, premiando il contributo delle persone al conseguimento di risultati di *business* sostenibili, secondo un approccio meritocratico che premia in misura maggiore 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 impatto 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 definiti *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 trattenere 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

La Società monitora regolarmente, per le diverse componenti remunerative, le 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.

Per le figure dell'AD/DG, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, del Presidente del Consiglio di Amministrazione e degli Amministratori non esecutivi e del Collegio Sindacale, sono stati identificati *peer group* di società ritenute comparabili, in base a criteri e modalità di confronto con il mercato riviste in coerenza con l'evoluzione del perimetro del Gruppo, della complessità

¹⁰ Willis Towers Watson Italia del Gruppo Willis Towers Watson.

¹¹ Mercer Italia del Gruppo Marsh&McLennan.

gestionale ed operativa e del modello organizzativo adottato. In particolare, per l'AD/DG e la prima linea manageriale sono state considerate Società quotate italiane ed europee, ritenute comparabili con Nexi per tipologia di settore e *business*, dimensione, competitività sulle risorse umane, geografia, mentre per i ruoli di Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratori non esecutivi e Collegio Sindacale sono state considerate, in occasione del rinnovo del mandato del Consiglio di Amministrazione nel maggio 2022, le principali società quotate italiane appartenenti all'indice FTSE MIB.

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, il contributo richiesto, le remunerazioni che il mercato di riferimento esprime per il ruolo. 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	<ul style="list-style-type: none"> Amministratori non esecutivi
Ex. Art. 2389 Codice Civile comma 3	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Amministratori non esecutivi
REMUNERAZIONE FISSA	
Componente fissa della remunerazione	Destinatari
Retribuzione annua 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 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 degli Azionisti – sono associati ad obiettivi predeterminati, complementari e misurabili, collegati al raggiungimento di risultati economici, operativi, finanziari e non finanziari, anche 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 (<i>Management By Objectives</i>)	PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE – LTI (<i>Long Term Incentive</i>) 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 legati alla sostenibilità). 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 	<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 superamento 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 Il nuovo Piano è stato approvato dall’Assemblea degli Azionisti 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. 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 legati 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.

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

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 6 marzo 2023.

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.

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 2022-2024, a €480.000. 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).

Il Presidente, inoltre, può percepire compensi aggiuntivi per l'eventuale partecipazione ai Comitati endoconsiliari di Nexi S.p.A., mentre non percepisce compensi aggiuntivi per le cariche assunte nelle società controllate e la partecipazione ai Comitati endoconsiliari delle medesime.

Il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

A differenza del mandato precedente, non è previsto nel mandato 2022-2024 il ruolo di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Gli Amministratori non esecutivi

Gli altri Amministratori non esecutivi e/o indipendenti percepiscono la sola componente fissa di remunerazione, che prevede un compenso annuale approvato dall'Assemblea degli Azionisti, in misura pari a €70.000 lordi annui per il mandato 2022-24, e un compenso aggiuntivo per l'eventuale partecipazione ai Comitati endoconsiliari, determinato dal Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-24 come segue:

- 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 del comitato remunerazione e nomine e per il presidente del comitato per le operazioni con parti correlate ed euro 20.000 lordi per i relativi membri; e
- Euro 25.000 lordi per i membri del comitato strategico.

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.

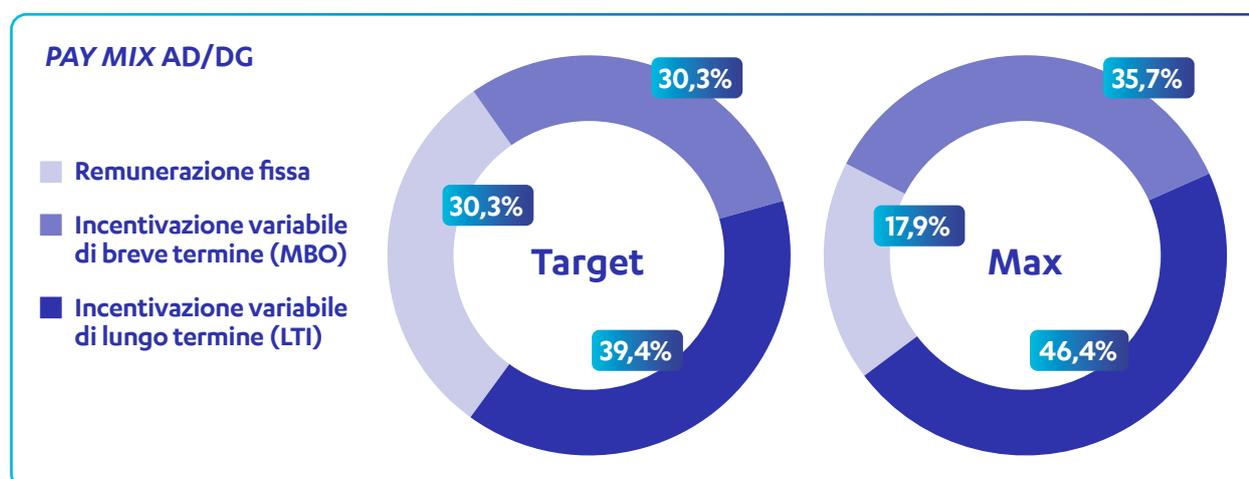
È previsto il rimborso a piè di lista per le spese sostenute nell'esercizio della funzione. È inoltre garantita una polizza D&O.

¹⁶ Mercer e Willis Towers Watson.

4.2 L'Amministratore Delegato e Direttore Generale

La remunerazione dell'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.

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 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 deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2022 è 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.

b. Finalità

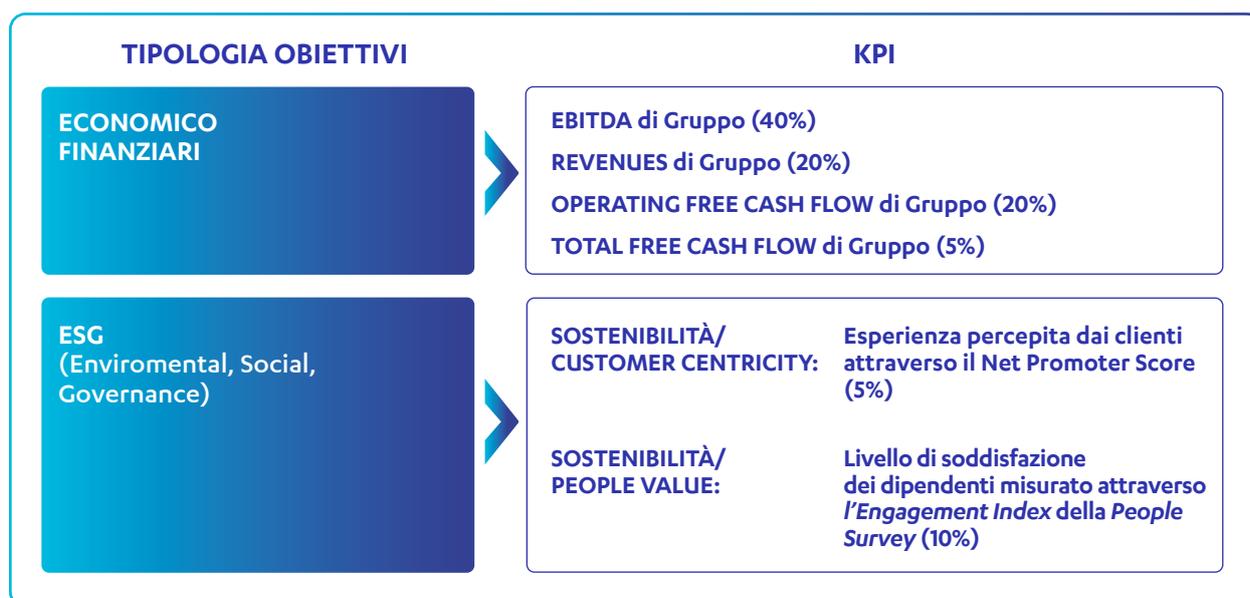
- Guidare la *performance* aziendale nel breve periodo, attraverso l'identificazione di obiettivi allineati alla strategia, al *budget*, alla *guidance* comunicata ai mercati ad inizio anno e ai piani economico-finanziari annuali della Società.
- Orientare e focalizzare le persone, favorendo il loro *engagement*, 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* dell'EBITDA di Gruppo.
- In linea con i *driver* strategici della Società focalizzati su crescita profittevole, innovazione e trasformazione tecnologica/digitale, eccellenza operativa, *engagement* delle persone e creazione di valore sostenibile, nell'MBO sono previsti **obiettivi** economico-finanziari e obiettivi 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)
 - altri obiettivi specifici
 - obiettivi ESG: *Customer Centricity* (*Net Promoter Score*); *People Value* (*Engagement Index* risultante dalla *People Survey*)

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 e DG in essere:



- EBITDA di Gruppo, *Customer Centricity* e *People Value* sono obiettivi comuni ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
- **A partire dal 2023 gli obiettivi in ambito ESG sono stati estesi a tutti i beneficiari dell'MBO di Gruppo.**

d. Incentivo *target* e meccanismi di funzionamento

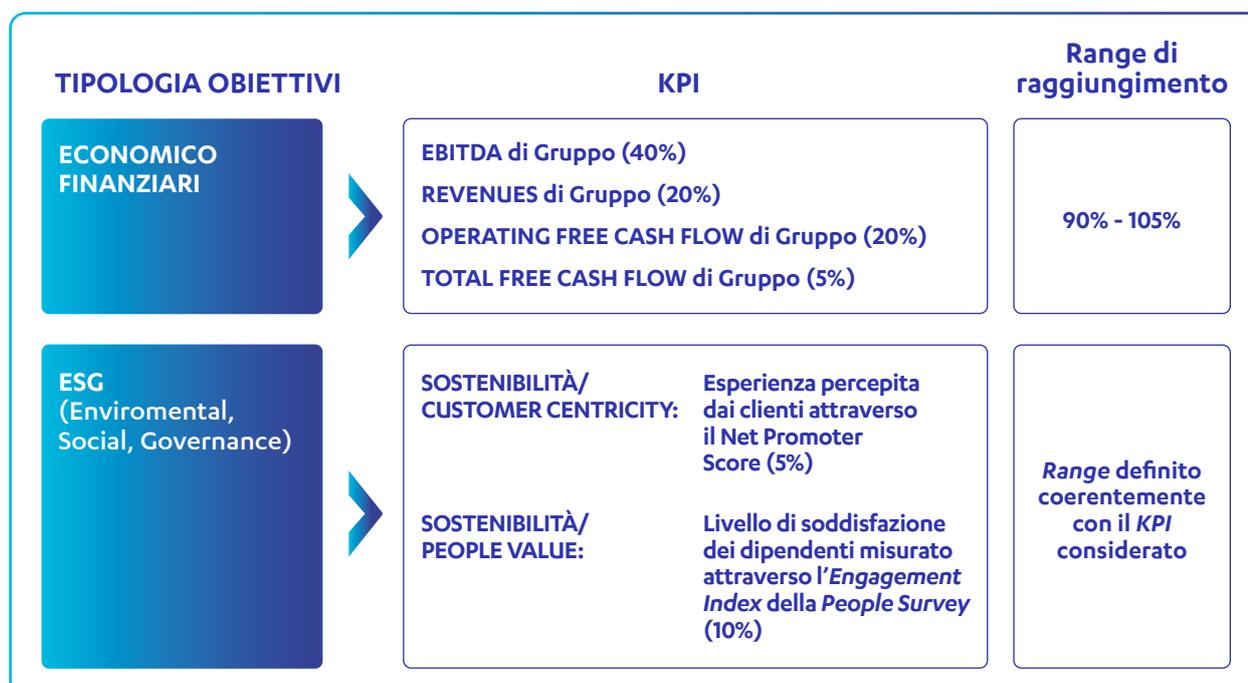
- L'incentivo *target* è l'ammontare del *bonus* MBO erogabile a fronte del raggiungimento degli obiettivi prefissati; è pari ad una percentuale della retribuzione annua lorda ("RAL") ed è differenziato in base al ruolo ricoperto ed alle responsabilità assegnate: **per l'AD/DG, corrisponde al 100% della 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, il valore minimo (al di sotto o per valori uguali al quale, l'obiettivo viene considerato non raggiunto) e il valore massimo (oltre il quale la *performance* eccedente non viene ulteriormente remunerata).

¹⁷ Con riferimento alle definizioni del *KPI* 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.

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% (valore minimo) e 105% (valore massimo) 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 e DG con i relativi obiettivi, KPI, 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. 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 risulta 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 e, successivamente, da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 5 maggio 2022.

Con riferimento a tale piano di incentivazione variabile di lungo termine (LTI) si illustra a seguire l'impianto generale vigente a livello aziendale in coerenza con quanto indicato nel documento informativo ex art. 114 bis del TUF.

Inoltre, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in qualità di Direttore Generale, è tra i beneficiari 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.

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.

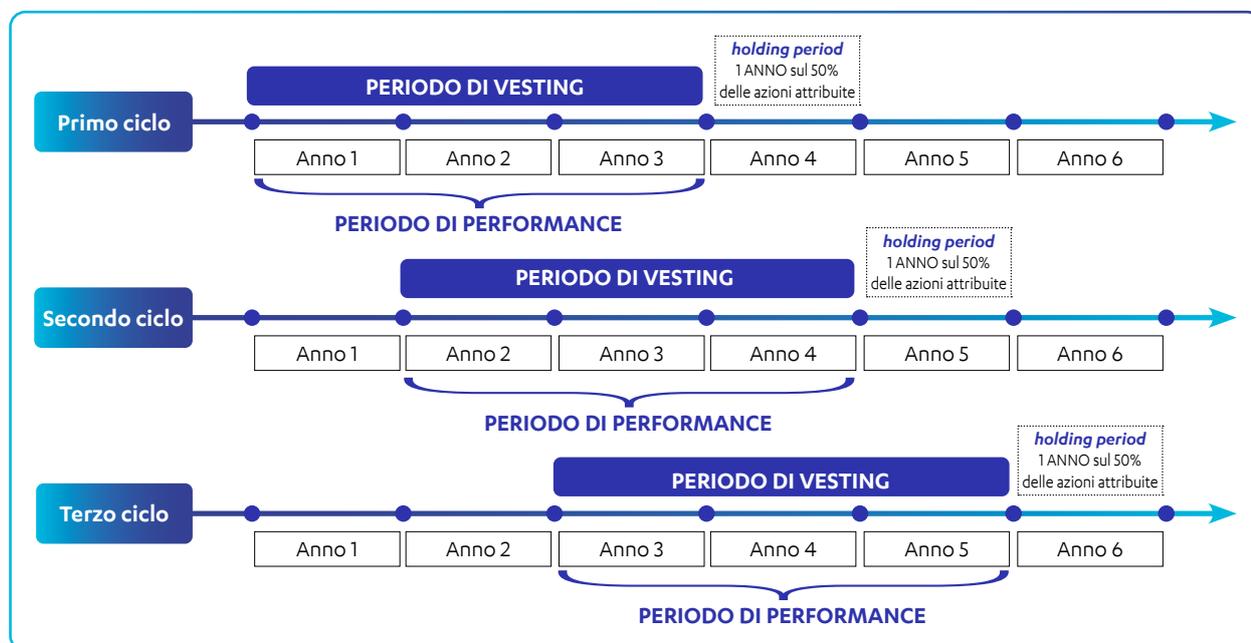
b. Beneficiari

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 prevede l'assegnazione a selezionati 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 Share**: azioni ordinarie della Società, il cui trasferimento di proprietà a favore del dipendente è condizionato al raggiungimento di obiettivi predefiniti di *performance* aziendale e riferiti ad uno specifico periodo di tempo;
- il Piano è di durata triennale e prevede l'assegnazione di diritti a ricevere azioni Nexi S.p.A con frequenza annuale;
- il periodo di *vesting*¹⁸ è di 3 anni, con trasferimento/maturazione delle azioni in modalità *rolling*;
- è previsto un **holding period**¹⁹ 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 (*KPI*), che condizionano la maturazione delle *Performance Share*, sono i seguenti:
 - **Relative Total Shareholder Return**
 - **Operating Cash Flow Cumulato**
 - **Scorecard ESG**²⁰

¹⁸ Il periodo che intercorre tra la data di assegnazione del diritto e la data di maturazione definitiva del diritto stesso.

¹⁹ 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*.

²⁰ Obiettivo introdotto a partire dal ciclo 2023-2025 in coerenza con quanto indicato nel documento informativo ex art. 114 bis del TUF approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 5 maggio 2022.

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> i dividendi per azione corrisposti nello stesso periodo, secondo la seguente formula: $TSR = \frac{\text{Prezzo Finale} - \text{Prezzo Iniziale} + \text{Dividendi}}{\text{Prezzo Iniziale}}$ L'indice di riferimento è costruito sulla base dei seguenti indici, aventi lo stesso peso percentuale (33%), identificati per settore di appartenenza: <ul style="list-style-type: none"> Prime Mobile Payment Index²¹; EURO STOXX Technology²²; 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 Share</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% (<i>cap</i>)</td> </tr> </tbody> </table> <p>Per valori dell'indicatore di <i>performance</i> compresi negli intervalli indicati, il numero di <i>Performance Share</i> verrà determinato per interpolazione lineare.</p>	Relative TSR		Performance Shares		Da	A	Da	A	-10%	0%	0%	100%	0%	+10%	100%	200% (<i>cap</i>)
Relative TSR		Performance Shares															
Da	A	Da	A														
-10%	0%	0%	100%														
0%	+10%	100%	200% (<i>cap</i>)														

OPERATING CASH FLOW CUMULATO																	
DEFINIZIONE	<ul style="list-style-type: none"> L'Operating Cash Flow (OCF) 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>: $OCF = EBITDA - CAPEX - \text{Transformation Costs}^{23}$ <ul style="list-style-type: none"> 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 l'OCF Target 																
LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	<ul style="list-style-type: none"> L'ammontare delle <i>Performance Share</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% (<i>cap</i>)</td> </tr> </tbody> </table> <p>Per valori dell'indicatore di <i>performance</i> compresi negli intervalli indicati, il numero di <i>Performance Share</i> verrà determinato per interpolazione lineare.</p>	$\Delta\%$ OCF Cumulato vs Target		Performance Shares		Da	A	Da	A	-10%	0%	0%	100%	0%	+7%	100%	200% (<i>cap</i>)
$\Delta\%$ OCF Cumulato vs Target		Performance Shares															
Da	A	Da	A														
-10%	0%	0%	100%														
0%	+7%	100%	200% (<i>cap</i>)														

21 È un indice proprietario composto da aziende quotate a livello globale attive sul mercato delle transazioni elettroniche e nell'industria globale dei pagamenti digitali, che, a partire dal secondo ciclo di assegnazione 2023-2025, sostituisce il Global Digital Payments Infrastructure Index (non più disponibile a partire dal 5 dicembre 2022).

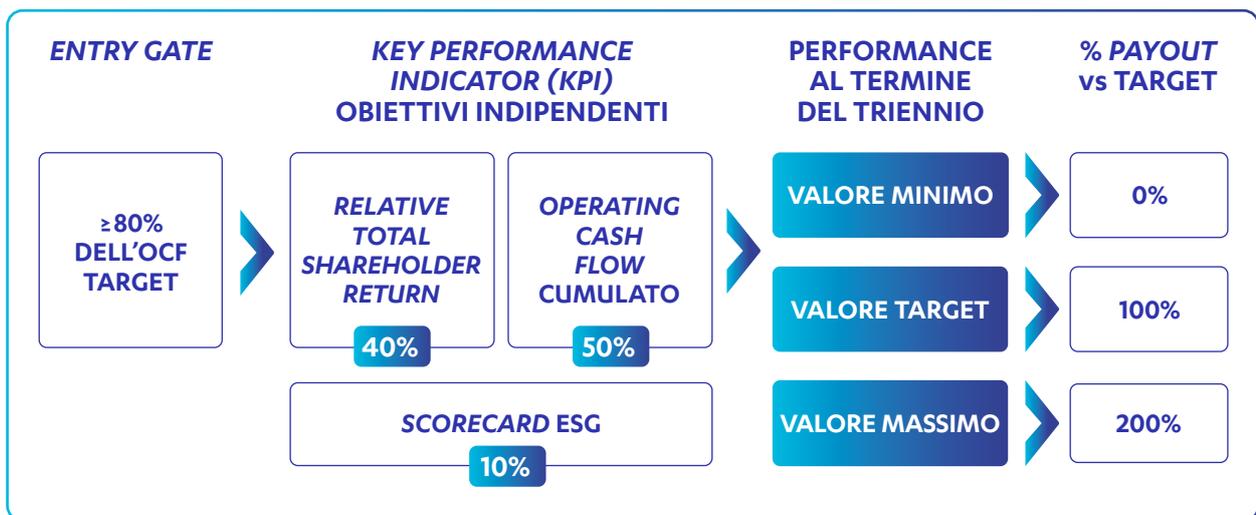
22 È un indice azionario di titoli dell'eurozona creato nel 1998 dalla STOXX Limited nell'ambito degli STOXX Supersector indices che comprendono una rappresentazione dei principali settori industriali dell'area. L'indice comprende 20 macro settori (tra cui il Technology) definiti secondo l'Industry Classification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

23 Transformation Cost: costi non ricorrenti legati al programma di trasformazione del Gruppo.

SCORECARD ESG													
DEFINIZIONE	<ul style="list-style-type: none"> Insieme di obiettivi legati alla strategia in ambito ESG (Environmental, Social and Governance) del Gruppo Nexi, con particolare riferimento alla digitalizzazione, al bilanciamento di genere, all'engagement delle persone e al rispetto dell'ambiente. 												
LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	<ul style="list-style-type: none"> L'ammontare delle <i>Performance Share</i> attribuito è calcolato secondo la seguente tabella, con un limite superiore massimo raggiungibile (<i>cap</i>) del 200%. L'attivazione dell'obiettivo è condizionata al raggiungimento di una soglia di accesso legata all'utilizzo di sole energie rinnovabili all'interno del Gruppo 												
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Scorecard ESG</th> <th rowspan="4">Performance Shares da 0% a 200% (cap) come risultato della media ponderata del payout dei singoli obiettivi della ESG Scorecard</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td># di SME nella merchant base con almeno una delle nuove proposte digitali</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Quota di donne in posizioni manageriali</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Engagement Index (livello Gruppo)</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>		Scorecard ESG		Performance Shares da 0% a 200% (cap) come risultato della media ponderata del payout dei singoli obiettivi della ESG Scorecard	# di SME nella merchant base con almeno una delle nuove proposte digitali	40%	Quota di donne in posizioni manageriali	40%	Engagement Index (livello Gruppo)	20%			100%
Scorecard ESG		Performance Shares da 0% a 200% (cap) come risultato della media ponderata del payout dei singoli obiettivi della ESG Scorecard											
# di SME nella merchant base con almeno una delle nuove proposte digitali	40%												
Quota di donne in posizioni manageriali	40%												
Engagement Index (livello Gruppo)	20%												
		100%											
<p>Condizione di accesso: % di energia da fonti rinnovabili a livello Gruppo</p>		100%											

- L'ammontare delle *Performance Share* maturate al termine del periodo di *vesting* è determinato secondo quanto descritto. **In modo indipendente:**
 - per il **50%**, l'ammontare attribuito sarà **collegato al KPI Relative OCF Cumulato**;
 - per il **40%**, l'ammontare attribuito sarà **collegato al KPI Relative TSR**;
 - per il **10%**, l'ammontare attribuito sarà **collegato alla Scorecard ESG**.
- Il *payout* al di sotto del valore minimo è pari allo 0% dei diritti assegnati, il *payout a target* è pari al 100% dei diritti assegnati, il **massimo payout** è pari al **200% dei diritti assegnati**.
- L'ammontare del numero di diritti assegnati a *target*, **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.

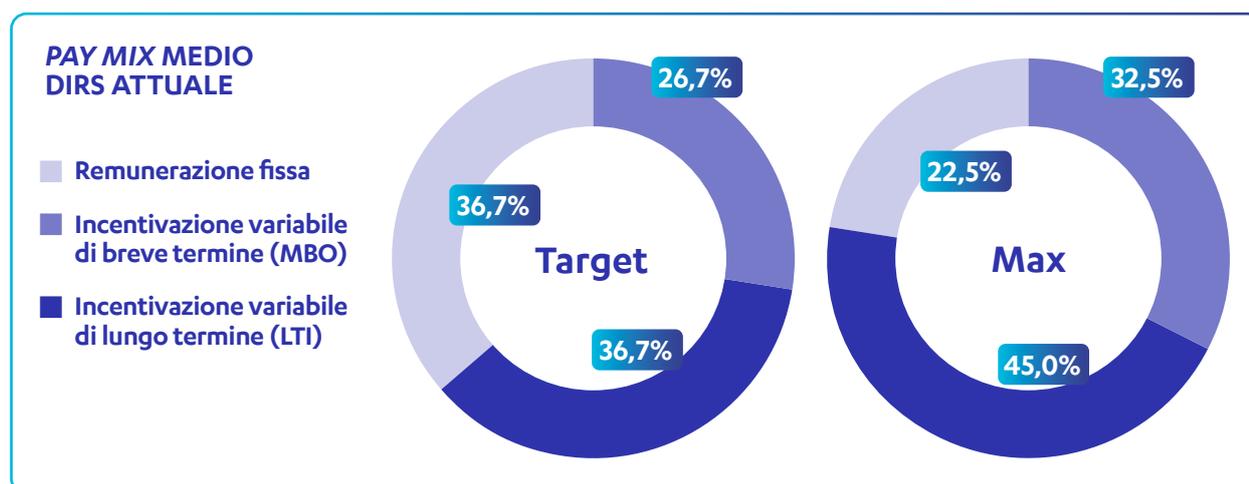
Nel corso del 2022, oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, un solo *manager* della Società, il Group CFO, era identificato come Dirigente con Responsabilità Strategiche. Il perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato attentamente rivalutato dal Consiglio di Amministrazione alla luce del nuovo modello operativo (*TOM - Target Operating Model*) implementato a partire dal 1° gennaio 2023, in considerazione dei nuovi ruoli e ambiti di responsabilità. Oltre a confermare la qualifica di Dirigente con Responsabilità Strategiche al Group CFO, il cui ruolo si è ampliato²⁴ nel disegno del TOM, tale qualifica è stata riconosciuta anche in capo al *Group Information Technology Officer*. Infatti, nel nuovo modello operativo, il ruolo di *Group Information Technology Officer*, competenza chiave per una società di pagamenti digitali, ha il presidio della funzione sul perimetro complessivo del Gruppo, con significativa influenza sugli orientamenti strategici e sull'operatività gestionale in ambito IT di tutte le società del Gruppo. Conseguentemente, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo Nexi sono ad oggi:

- il *Deputy General Manager e Group Finance, Strategy and Transformation*;
- il *Group Information Technology Officer*.

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* medio dei DIRS attuale è rappresentato nella tabella sottostante.



Remunerazione fissa

In base alla politica di remunerazione, la retribuzione fissa è definita in coerenza con le responsabilità e l'impatto del ruolo, per garantire equità di trattamento e competitività rispetto al mercato di riferimento; per i *top performer* è allineata ai valori più alti del mercato esterno, così da valorizzare il ruolo e le responsabilità assegnate tenendo anche in considerazione l'esperienza, le competenze, il contributo richiesto, le remunerazioni che esprime il mercato di riferimento per il ruolo. Essa è volta a riconoscere le prestazioni anche nel caso in cui le componenti variabili non vengano erogate.

²⁴ Ora *Deputy General Manager, Group Finance, Strategy and Transformation* di Nexi S.p.A. e Amministratore Delegato di Nexi Payments.

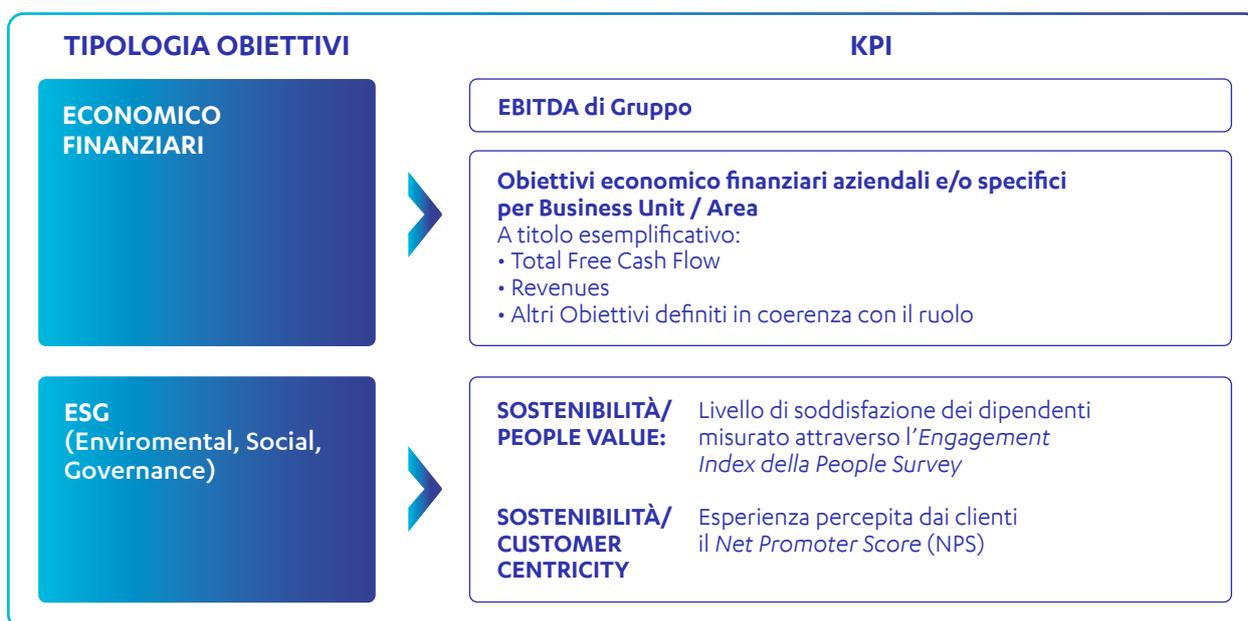
Remunerazione variabile di breve termine - MBO

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, *engagement* delle persone e creazione di valore sostenibile 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 economico finanziari correlati alle specifiche responsabilità di BU/Area
 - altri obiettivi definiti in coerenza con il ruolo
 - obiettivi ESG: *Customer Centricity* (*Net Promoter Score*); *People Value* (*Engagement Index* risultante dalla *People Survey*)
- Ad ogni obiettivo sono associati un *Key Performance Indicator (KPI)* e un peso percentuale, differenziati in base al ruolo ricoperto ed alle responsabilità assegnate.
- 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 target 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 rag-

giungimento è uguale o maggiore al valore massimo, il *payout* è pari al 200% dell'incentivo *target*.

- Sono previste **clausole di *malus* e *claw back***²⁵.
- 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, 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 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 successivamente dall'Assemblea degli Azionisti del 5 maggio 2022, secondo criteri di assegnazione determinati dalla *performance* individuale basata sul COSA (risultati raggiunti) e sul COME (comportamenti organizzativi individuali agiti).

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono inoltre 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. Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il nuovo piano LTI 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 Share**: 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*, *Free Cash Flow* Cumulato e, a partire dal ciclo 2023-2025, *ESG Scorecard*) 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*²⁶ di 3 anni, con trasferimento/maturazione delle azioni in modalità *rolling*;
 - un *holding period*²⁷ 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 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.

²⁵ Così come descritto nel capitolo 4.2. al paragrafo *Remunerazione variabile di breve termine*.

²⁶ Il periodo che intercorre tra la data di assegnazione del diritto e la data di maturazione definitiva del diritto stesso.

²⁷ 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*.

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

Il Collegio Sindacale di Nexi alla data di approvazione del presente documento è composto da 3 membri effettivi, di cui un Presidente, in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024. Il compenso annuo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 5 maggio 2022 risulta pari a € 85.000 con riferimento al ruolo di Presidente, mentre i sindaci effettivi percepiscono un compenso annuo pari a € 70.000. 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. Al Collegio Sindacale sono inoltre attribuite le funzioni di Organismo di Vigilanza, con compensi annui deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

Sezione II - Attuazione della Politica di Remunerazione 2022

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 2022 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 2022.

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 2022.

5.1 Esito voto assembleare Sezione I e II esercizio precedente

Ai fini dell'Assemblea degli Azionisti 2022 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 degli Azionisti 2022 di Nexi S.p.A. ha registrato un **livello di partecipazione pari al 82,5% del capitale sociale** vs il 70,5% 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, la percentuale dei voti favorevoli è stata pari a:

- **Sezione I** (politica in materia di remunerazione 2022) = **favorevoli 88,7%** vs 90,4% del *panel* di aziende analizzato
- **Sezione II** (attuazione della politica in materia di remunerazione nel 2021) = **favorevoli 95,1%** vs 89,6% del *panel* di aziende analizzato.

5.2 Il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

A far data dal rinnovo del mandato, il Presidente non esecutivo del Consiglio di Amministrazione ha ricevuto i seguenti compensi:

- un emolumento complessivo lordo annuo pari a €480.000 (comprensivo dell'emolumento annuo lordo previsto per gli Amministratori non esecutivi pari a €70.000),
- un compenso aggiuntivo in qualità di membro del Comitato Strategico e dei Comitati Controllo Rischi e Sostenibilità e Remunerazione e Nomine.

Con riferimento al precedente mandato, l'emolumento complessivo lordo annuo per il Presidente della Capogruppo Nexi SpA era pari a 300.000 (comprensivo dell'emolumento annuo lordo previsto per gli Amministratori non esecutivi pari a €50.000), compenso in aggiunta al quale era riconosciuto un emolumento per il ruolo di Presidente del Consiglio di Nexi Payments S.p.A., ruolo tuttora ricoperto ma per il quale dal 2022 non è previsto più alcun compenso.

Il valore dei compensi per la partecipazione ai comitati di Nexi S.p.A. previsti per il mandato attuale e precedente è descritto nel paragrafo dedicato agli Amministratori non esecutivi. Nessun compenso è riconosciuto per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi della controllata Nexi Payments.

In continuità con il precedente mandato, è garantita una polizza *Directors & Officers* (D&O).

I compensi riportati in tabella 1 sono calcolati considerando l'esercizio 2022 e riflettono le variazioni in termini di cariche ricoperte e valore dei compensi occorse nell'anno.

Il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

Come già specificato nella Sezione I, il mandato 2022-2024 non prevede il ruolo del Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Durante il precedente mandato, il Vice Presidente non esecutivo del Consiglio di Amministrazione percepiva un emolumento complessivo lordo annuo pari a €150.000 (comprensivo dell'emolumento annuo lordo previsto per gli Amministratori non esecutivi pari a €50.000).

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

Gli Amministratori non esecutivi

A far data dalla nomina per il mandato 2022-2024 avvenuta in data 5 maggio 2022, i componenti non esecutivi e/o indipendenti del Consiglio di Amministrazione hanno percepito i seguenti compensi:

- un emolumento pari a €70.000 lordi annui;
- un compenso aggiuntivo per l'eventuale partecipazione ai Comitati endoconsiliari pari a:
 - 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 del Comitato Remunerazione e Nomine e per il presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate ed Euro 20.000 lordi per i relativi membri; e
 - Euro 25.000 lordi per i membri del Comitato Strategico.

Con riferimento al precedente mandato, l'emolumento annuo lordo dei Consiglieri non esecutivi e/o indipendenti era pari a 50.000, mentre il compenso aggiuntivo per l'eventuale partecipazione ai Comitati endoconsiliari era pari rispettivamente a € 25.000 lordi annui per i Presidenti dei Comitati e a € 10.000 lordi annui per i componenti dei Comitati.

Agli amministratori è garantita, come nel precedente mandato, una polizza *Directors & Officers* (D&O).

I compensi riportati in tabella 1 sono calcolati con riferimento agli emolumenti percepiti dagli amministratori nell'esercizio 2022 e riflettono le variazioni in termini di compensi e cariche ricoperte occorse nell'anno. 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 2022 hanno rinunciato agli emolumenti inerenti alla carica.

Per tre Amministratori, si precisa che il compenso è stato versato direttamente da Nexi alla Società di appartenenza, 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

Al rinnovo del mandato in data 5 maggio 2022 (come descritto nella Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti nel 2022), la remunerazione dell'Amministratore Delegato è stata incrementata, in linea con i *benchmark* di mercato, tenuto conto del nuovo perimetro internazionale di Nexi ed in considerazione delle aumentate sfide gestionali, competitive, organizzative e di *governance* a seguito delle fusioni di Nets e SIA. La crescita di Nexi, da Società italiana a Società *leader* in Europa nel settore dei pagamenti digitali, ha condotto alla definizione nel corso del 2022 del nuovo modello operativo (*Target Operating Model*), funzionale a gestire la mutata complessità, con aumento delle linee di riporto all'Amministratore Delegato e Direttore Generale del Gruppo. All'incremento della remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ha fatto riscontro una riduzione dell'incentivo variabile di breve termine in percentuale della RAL. Il nuovo pacchetto retributivo esprime dunque un migliore equilibrio del *pay mix* e continua a prevedere nei sistemi incentivanti obiettivi allineati alle *guidance* comunicate al mercato, con un incrementato impegno su obiettivi ESG.

Pertanto, nel corso del 2022, la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha compreso gli elementi di seguito descritti.

Remunerazione fissa

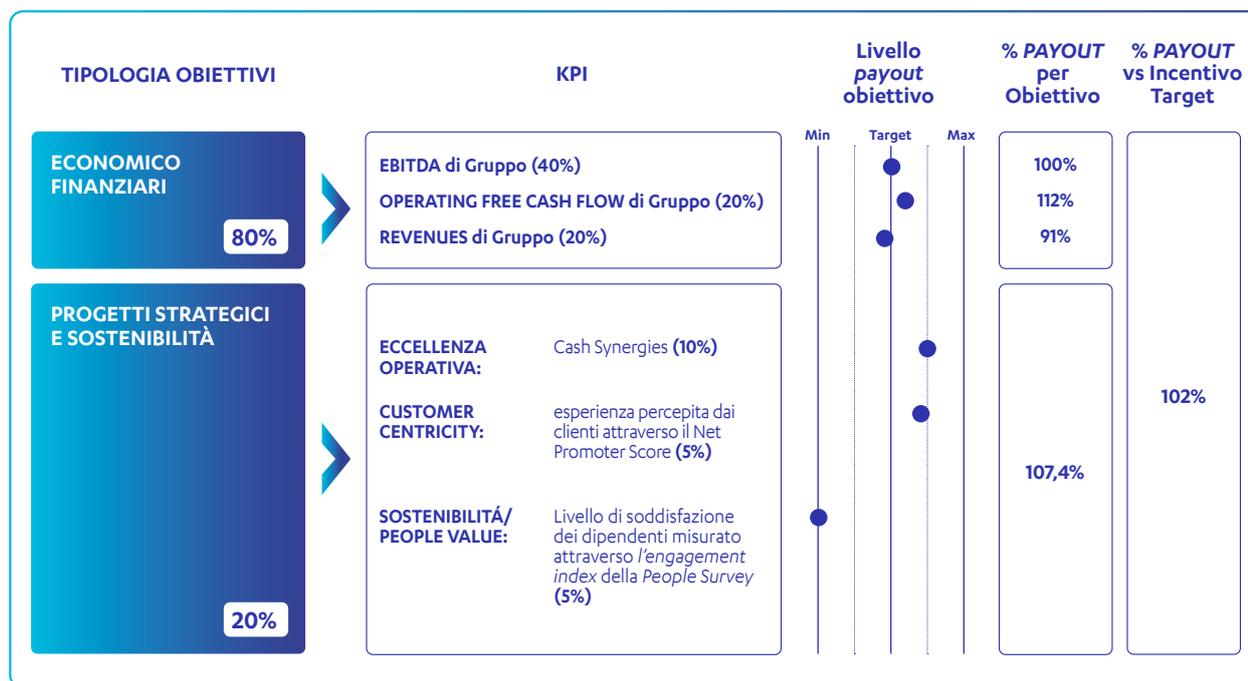
A far data dal rinnovo del mandato, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha percepito una retribuzione annua lorda in qualità di Dirigente pari a €1.500.000, comprensiva degli emolumenti per il ruolo di Amministratore Delegato e qualunque altra carica ricoperta nelle società del Gruppo. Per il periodo antecedente il 5 maggio 2022, il valore di tale componente è stato pari a €1.200.000.

Remunerazione variabile di breve termine - MBO

Per il 2022, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato assegnatario di un incentivo *target* pari a €1.500.000, pari al 100% della RAL (rispetto al precedente 130% della RAL). In coerenza con i principi e le regole di funzionamento espone nella Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione approvata nel 2022, tale remunerazione era subordinata al conseguimento di obiettivi economico finanziari e legati a progetti strategici ed alla sostenibilità a ciascuno dei quali erano associati un *Key Performance Indicator (KPI)*, un *target* ed un peso percentuale. L'incentivo MBO 2022 erogato, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. del 6 marzo 2023, 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 2022 percepito dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato pari a €1.532.794 lordi; il *payout* percentuale rispetto al valore dell'incentivo *target* è stato pari al 102%.

Si illustra di seguito lo schema MBO per l'AD e DG in essere per il 2022 con i pesi ed il livello di *payout*, per ciascun obiettivo.



L'importo erogato, così calcolato, è riportato in Tabella 1.

In Tabella 3B sono riportati:

- l'importo relativo all'incentivo MBO 2022 sopra descritto;
- la quota differita e corrisposta nel 2022 relativa a piani di incentivazione variabile di breve termine di anni precedenti (2018)²⁸.

²⁸ 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).

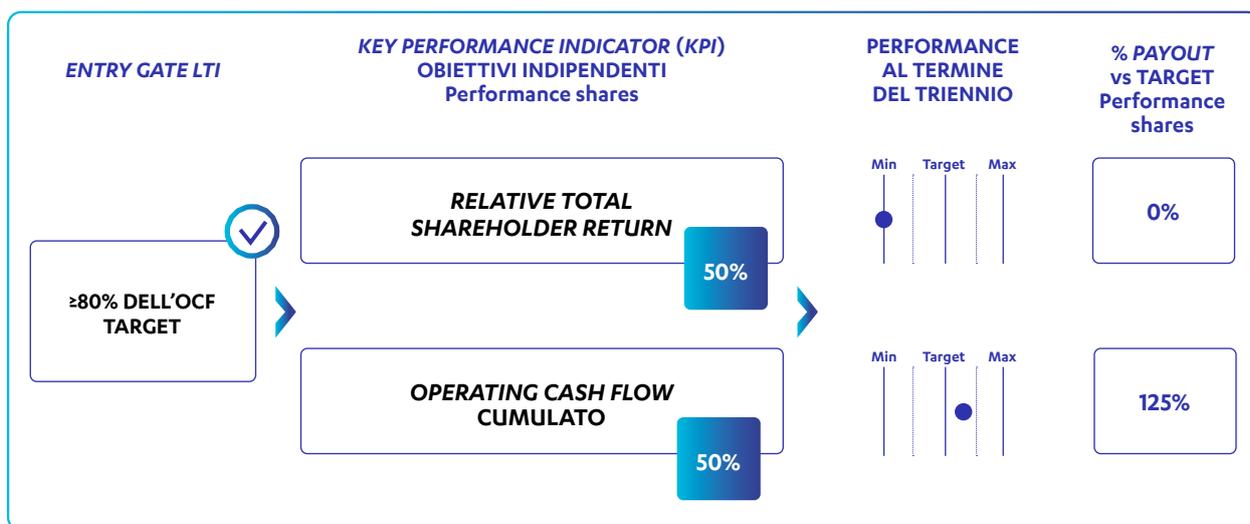
Remunerazione variabile di lungo termine - LTI

In attuazione del nuovo piano di incentivazione di lungo termine (LTI) approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 5 maggio 2022, per il primo ciclo 2022-2024 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in qualità di Direttore Generale, ha ricevuto in assegnazione 139.485 diritti (*Performance Shares*) a ricevere azioni nel 2025, secondo le regole ed i meccanismi di funzionamento del piano LTI illustrati nella Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e nel documento informativo ex art. 114 bis del TUF approvati nel 2022 dall'Assemblea degli Azionisti.

Si segnala inoltre che, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. del 6 marzo 2023 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, per il secondo ciclo LTI 2020-2022 del precedente Piano approvato nel 2019, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in qualità di Direttore Generale, a fronte dei 146.934 diritti originariamente assegnati, ha maturato 91.977 diritti (*Performance Shares*) a ricevere azioni nel 2023 in virtù delle performance rilevate per i due KPI²⁹ 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 Politica in materia di 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.

Si illustra di seguito il livello di *payout* raggiunto da ciascuno dei due KPI al termine del triennio 20-22 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/extraprofessionali 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.

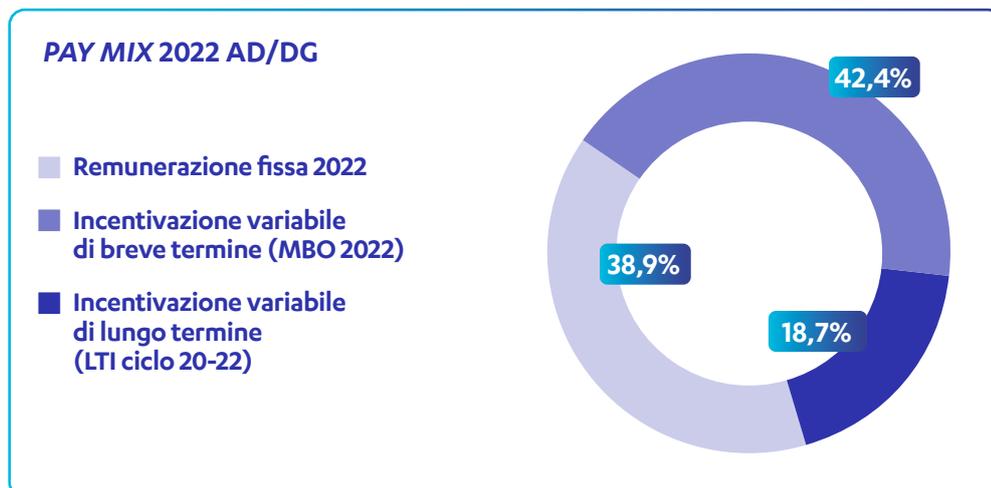
Altri strumenti

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

²⁹ *Relative Total Shareholder Return* ed *Operating Cash Flow Cumulato* per la cui descrizione si rimanda alla Sez I della Relazione sulla remunerazione approvata nel 2022 dall'Assemblea degli Azionisti.

5.3.1 Pay mix

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in considerazione dei compensi percepiti di competenza dell'anno 2022, risulta così costituito:



La componente relativa all'LTI 2020-2022 è stata valorizzata (così come riportato in tabella 3A) considerando il prezzo per azione a fine 2022. A fronte di un prezzo dell'azione all'inizio del *vesting period*, pari a 10,62€/azione, rispetto al quale sono stati calcolati i diritti originariamente assegnati, la valorizzazione riportata in tabella 3A è effettuata considerando il prezzo quale rilevato al 30/12/2022, alla fine del *vesting period*, pari a 7,37€/azione.

5.4 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nel 2022, nella categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche rientra un solo *manager*, che ha percepito, in coerenza con quanto previsto dai principi della politica in materia di remunerazione, la seguente remunerazione.

Remunerazione fissa

Per l'anno 2022 la retribuzione lorda complessiva è stata pari a 660.000€.

Remunerazione variabile di breve termine - MBO

In coerenza con la politica di remunerazione, la remunerazione variabile di breve termine (MBO) relativa all'esercizio 2022 risultava connessa ad obiettivi aziendali, ad obiettivi specifici per Area e ad altri obiettivi assegnati secondo il proprio perimetro di responsabilità.

L'incentivo MBO 2022, la cui consuntivazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. del 6 marzo 2023, 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 2022 conseguito risulta pari a € 637.847 lordi; con un *payout* percentuale rispetto al valore dell'incentivo *target* pari al 97%.

Tale importo è riportato in Tabella 1.

In Tabella 3B sono riportati rispettivamente:

- l'importo relativo all'incentivo MBO 2022 sopra descritto,
- la quota differita e corrisposta nel 2022 relativa a piani di incentivazione variabile di breve termine di anni precedenti (2018)³⁰.

³⁰ 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).

Remunerazione variabile di lungo termine - LTI

In attuazione del nuovo piano di incentivazione di lungo termine (LTI) approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 5 maggio 2022, per il primo ciclo 2022-2024, il Dirigente con Responsabilità Strategiche ha ricevuto in assegnazione 47.210 diritti (*Performance Shares*) a ricevere azioni nel 2025, secondo le regole ed i meccanismi di funzionamento del piano LTI illustrati nella Sezione I della Relazione sulla remunerazione approvata e nel documento informativo ex art. 114 bis del TUF approvati nel 2022 dall'Assemblea degli Azionisti.

Si segnala inoltre che, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. del 6 marzo 2023 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, per il secondo ciclo 2020-2022 del precedente Piano approvato nel 2019 il Dirigente Strategico, a fronte dei 56.513 diritti originariamente assegnati, ha maturato 35.384 diritti (*Performance Shares*) a ricevere azioni nel 2023 in virtù delle performance rilevate per i due KPI³¹ 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 politica in materia di remunerazione approvata nel 2020 dall'Assemblea degli Azionisti³²; 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 sulla politica in materia di remunerazione 2022), è riportato in Tabella 1 suddiviso nelle colonne "benefici non monetari" e "altri compensi", secondo i criteri riportati in nota.

Altri strumenti

Si ricorda inoltre che al Dirigente con Responsabilità Strategica è garantita una polizza D&O.

5.5 Il Collegio Sindacale

A far data dalla nomina avvenuta in data 5 maggio 2022, i membri del Collegio Sindacale hanno percepito i seguenti compensi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti:

- un emolumento annuo lordo pari a €85.000 con riferimento al ruolo di Presidente,
- un emolumento annuo lordo pari a €70.000 per i Sindaci effettivi.

Il valore di tali compensi per il mandato precedente era pari a €80.000 con riferimento al ruolo di Presidente e a €50.000 per i Sindaci effettivi.

Ai membri del collegio sindacale è garantita una polizza D&O.

Al Collegio Sindacale sono attribuite le funzioni di Organismo di Vigilanza, con compensi annui deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 12 maggio 2022 pari a € 30.000 per il Presidente ed € 20.000 per i componenti effettivi.

Il dettaglio degli emolumenti relativi all'esercizio 2022 è riportato nella tabella 1; in aggiunta a quanto sopra esposto, sono riportati i compensi 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* aziendale.

³¹ **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.

³² Per le evidenze in merito alla *performance* dei due KPI si veda il paragrafo relativo all'LTI dell'AD/DC.

In ottica di trasparenza verso gli *stakeholder* si riporta di seguito il rapporto (c.d. *pay ratio*) fra la remunerazione totale (remunerazione fissa più remunerazione variabile³³) percepita nel corso del 2019³⁴, del 2020³⁵, del 2021 e 2022 dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e la remunerazione annua lorda media (remunerazione fissa più remunerazione variabile³⁶) dei dipendenti del Gruppo³⁷, parametrata a tempo pieno.

Si ricorda che nell'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), a favore degli altri dipendenti del Gruppo.

	AD/DG				Media Dipendenti ³				Pay ratio			
	2019	2020 ²	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Remunerazione totale¹	3.466.592€	1.200.000€	3.936.843€	2.940.486€	57.830€	55.591€	61.383€	61.928€	59,9	21,6	64,1	47,5

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 (dal 2022 inclusi anche i dipendenti del perimetro italiano prima rientranti nel Gruppo SIA).

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 2020³⁸, del 2021 e del 2022 percepita dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed il livello di raggiungimento degli obiettivi MBO al medesimo assegnati e collegati alla *performance* economica della Società, quali riportati nella presente Sezione II per il 2022 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.

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

Il 2022 si è confermato come ulteriore anno di crescita solida e profittevole, nonostante la complessa situazione macroeconomica.

33 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.

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

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

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

37 Per omogeneità di confronto con gli anni precedenti nel 2021 e 2022 sono considerati solo i dipendenti del perimetro italiano.

38 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.

EVOLUZIONE PAYOUT MBO AD/DG 2019-2022



- 1 Per il 2019: EBITDA di Gruppo (50%) ; Operating Free Cash Flow (20%); Quotazione Nexi Spa (5%); Revenues di Gruppo (5%); Opex di Gruppo (5%); Rilascio on time IT strategy projects e Key initiatives (5%); Customer Centricity (NPS) (5%); People Value (Engagement Index) (5%).
Per il 2020 e 2021: EBITDA di Gruppo (40%), Operating Free Cash Flow (20%); Revenues di Gruppo (20%); Opex di Gruppo (5%); Customer Centricity (NPS) (5%); Avanzamento operativo del piano strategico di trasformazione (5%) ; People Value (Engagement Index) (5%);
Per il 2022: EBITDA di Gruppo (40%), Operating Free Cash Flow (20%); Revenues di Gruppo (20%); Cash Synergies (10%) Customer Centricity (NPS) (5%); People Value (Engagement Index) (5%).
- 2 Rif. Sez II Relazione del 2020.
- 3 Rif. Sez II Relazione del 2021.
- 4 Rif. Sez II Relazione del 2022.
- 5 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 (rif Sez II Relazione approvata dall'Assemblea del 2021).
- 6 EBITDA DI GRUPPO così come riportato nelle market presentation di ciascun anno.

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 2022, 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 2022, 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	01.01.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				419	54					473		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				419	54					473		
Paolo Bertoluzzo (2)	Amministratore delegato e direttore generale	01.01.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate				1.408		1.533		198		3.139	2.201	
(III) Totale				1.408		1.533		198		3.139	2.201	
Ernesto Albanese (3)	Amministratore non esecutivo	05.05.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				46	17					63		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				46	17					63		
Elena Antognazza (4)	Amministratore non esecutivo	05.05.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				46	13					59		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				46	13					59		
Maurizio Ceredà (5)	Amministratore non esecutivo	01.01.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				63	18					81		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				63	18					81		
Elisa Corgi (6)	Amministratore non esecutivo	01.01.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				63	62					125		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				63	62					125		

SEGRE

I seguenti consiglieri hanno rinunciato ai compensi dovuti per l'esercizio 2022: L. Bassi, J. Paduch., S. Goetz.

- (A) Gli importi indicati 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 imponibile dei benefici non monetari per i quali l'azienda offre un bene e/o un servizio facendosi direttamente carico del relativo pagamento.
- (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". I valori del ciclo effettivamente maturato sono riportati in Tabella 3A nella colonna Valore alla data di maturazione.
- (1) Compensi come Presidente del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A., come membro del Comitato Strategico, come membro del Comitato Remunerazione e Nomine (per il periodo 1 gennaio 2022-10 febbraio 2022 e dal 5 maggio 2022) e come membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità. Per la carica di Presidente in Nexi Payments S.p.A, ricoperta a partire dal 27 aprile 2022, non sono stati percepiti compensi. Nessun compenso è riconosciuto per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi della controllata Nexi Payments.
- (2) 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 2022 è comprensivo delle quote erogabili/erogate relative al piano MBO 2022, mentre non sono incluse le quote differite relative al piano MBO 2018 (pari a complessivi 90k€), come riportato 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).
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.
- (3) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. e come membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità.
- (4) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A e come membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate.
- (5) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A, come membro del Comitato Remunerazione e Nomine e come membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate (dal 10 febbraio al 5 maggio 2022).
- (6) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A., come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine, come Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (dal 1 gennaio al 4 maggio 2022), come Presidente del Comitato Operazioni con Parti Correlate (dal 1 gennaio al 4 maggio 2022), come membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate (dal 5 maggio 2022).

(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												
Marina Natale (7)	Amministratore non esecutivo	01.01.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				63	23					86		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				63	23					86		
Francesco Pettenati (8)	Amministratore non esecutivo	01.01.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				63	19					82		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				63	19					82		
Marinella Soldi (9)	Amministratore non esecutivo	01.01.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				63	32					95		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				63	32					95		
Bo Nilsson (10)	Amministratore non esecutivo	01.01.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				63	20					83		
(II) Compensi da controllate e collegate				290						290		
(III) Totale				353	20					373		
Federico Ghizzoni (11)	Amministratore non esecutivo	01.01.2022 04.05.2022	04.05.2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17						17		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				17						17		
Fabio Massoli (12)	Vice Presidente non esecutivo	01.01.2022 04.05.2022	04.05.2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				51	2					53		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				51	2					53		
Antonio Patuelli (13)	Amministratore non esecutivo	01.01.2022 04.05.2022	04.05.2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17	3					20		
(II) Compensi da controllate e collegate				65						65		
(III) Totale				82	3					85		
Luisa Torchia (14)	Amministratore non esecutivo	01.01.2022 01.03.2022	01.03.2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8						8		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				8						8		

SEQUE

- (7) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A e come Presidente del Comitato Operazioni con Parti Correlate (dal 5 maggio 2022).
- (8) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A e come membro del Comitato Strategico (dal 10 febbraio 2022). Compensi versati da Nexi S.p.A. direttamente a Cassa Depositi e Prestiti in virtù di retrocessione effettuata dal Consigliere.
- (9) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A, come membro del Comitato Remunerazioni e Nomine (dal 1 gennaio al 5 maggio 2022), come membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (per il periodo dal 1 gennaio al 10 febbraio 2022), come membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate (dal 1 gennaio al 10 febbraio 2022) e come Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (dal 5 maggio 2022).
- (10) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. e come membro del Comitato Strategico di Nexi S.p.A..
Sono inoltre riportati i compensi come Presidente del Consiglio di Amministrazione di Nets A/S e Presidente del Consiglio di Amministrazione di Nets Denmark A/S*.
- (11) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A., versati da Nexi S.p.A. direttamente a Clessidra SGR S.p.A in virtù di retrocessione effettuata dal Consigliere.
- (12) Compensi come Vice Presidente non esecutivo del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. e come membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (dal 10 febbraio al 5 maggio 2022). Compensi versati da Nexi S.p.A. direttamente a Cassa Depositi e Prestiti in virtù di retrocessione effettuata dal Consigliere.
- (13) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. e come membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate e come Presidente onorario di Nexi Payments SpA. (dal 9 maggio 2022).
- (14) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A..

(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												
Giacomo Bugna	Presidente collegio sindacale	05.05.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (15)				75						75		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				75						75		
Eugenio Pinto	Sindaco effettivo	01.01.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (15)				79						79		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				79						79		
Mariella Tagliabue	Sindaco effettivo	01.01.2022 31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (15)				80						80		
(II) Compensi da controllate e collegate (16)				100						100		
(III) Totale				180						180		
Piero Alonzo	Presidente collegio sindacale	01.01.2022 04.05.2022	04.05.2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (15)				36						36		
(II) Compensi da controllate e collegate (16)				201						201		
(III) Totale				238						238		
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
Dirigenti con responsabilità strategiche (17)	n.1	01.01.2022 31.12.2022		660		638		96	531	1.924	867	

(15) 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, dal 12 maggio 2022, per il Presidente sono previsti compensi pari a 30k€ e per i membri compensi pari a 20k€; il valore dei compensi per il periodo 1 gennaio 2022 - 11 maggio 2022 era pari rispettivamente a 25k€ e 10k€.

(16) 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 S.p.A. e/o SIAPay s.r.l.. I compensi indicati comprendono anche gli emolumenti corrisposti per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza ex. legge 231/2001 di Nexi Payments S.p.A., Service Hub S.p.A., SIAPay s.r.l.. Si precisa che Mercury Payment Services S.p.A. ha cessato di essere Istituto di Pagamento e il compenso relativo alla carica di Sindaco effettivo nel Collegio di Mercury Payment Services S.p.A. da Aprile 2022 è stato ridotto da 30k a 6k, mentre il compenso relativo alla carica di Presidente è stato ridotto da 45k a 15k.

(17) L'importo di 660k€ fa riferimento alle Retribuzioni Annue Lorde.

L'importo dei Bonus e altri incentivi per l'anno 2022 è comprensivo delle quote erogabili/erogate relative al piano MBO 2022, mentre non sono incluse le quote differite relative al piano MBO 2018 (pari a complessivi 46k€), come riportato 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).

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 della presente Relazione. 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 non attribuiti	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 di strumenti finanziari	Numero e tipologia di 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 2020 - CdA del 11 marzo 2020									91.997	677.650	1.237
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2021 - CdA del 11 marzo 2021	98.076 azioni potenzialmente assegnabili	2021-2023									764
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2022 - CdA del 10 marzo 2022			139.485 azioni potenzialmente assegnabili	1.064	2022-2024	15-lug-22	€ 7,84				200
(III) Totale						1.064							2.201
Dirigenti con Responsabilità Strategiche													
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2020 - CdA del 11 marzo 2020									35.384	260.639	476
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2021 - CdA del marzo 2021	41.494 azioni potenzialmente assegnabili	2021-2023									323
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2022 - CdA del 10 marzo 2022			47.210 azioni potenzialmente assegnabili	360	2022-2024	15-lug-22	€ 7,84				68
(III) Totale						360							867

Note

(*) La componente relativa all'LTl ciclo 2020-2022 è stata valorizzata considerando il prezzo per azione a fine 2022, la valorizzazione riportata in tabella 3A è effettuata considerando un prezzo pari a 7,366€, quale rilevato al 30/12/2022 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 2022	1.533						
		MBO 2018*					90		
(III) Totale			1.533				90		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2022	638						
		MBO 2018*					46		
(III) Totale			638				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).

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 (2022)
Michaela Castelli	Presidente Consiglio di Amministrazione	Nexi S.p.A.	3.344	8.656		12.000
Paolo Bertoluzzo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Nexi S.p.A.	2.833.554	129.702		2.963.256
Bo Nilsson	Amministratore	Nexi S.p.A.	6.107.863			6.107.863
Cereda Maurizio	Amministratore	Nexi S.p.A.	41.457			41.457
Dirigenti con responsabilità strategiche		Nexi S.p.A.	1.161.077	291.808		1.452.885

nexi
every day, every pay

