

Politica di remunerazione Nexi

Presentazione di sintesi

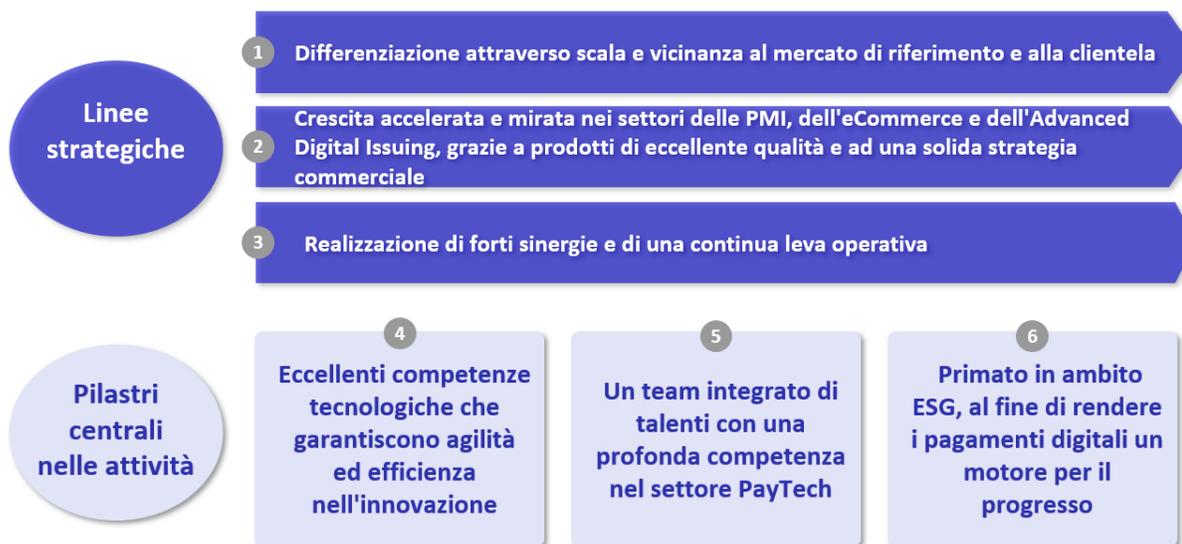
Marzo 2023

Chi Siamo: PayTech Europea

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**, crescendo in modo significativo ed estendendo la propria operatività in oltre 25 Paesi.

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



nexi

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

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



Finalità della Politica di Remunerazione

Le **linee guida** della politica di remunerazione sono **coerenti con i 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**.

FINALITA'

POLITICA DI REMUNERAZIONE

- **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.

Principi della Politica di Remunerazione

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

1

Allineamento ai valori e alla strategia di business

- L'approccio - che prevede un **pacchetto retributivo equilibrato e bilanciato tra retribuzione fissa e retribuzione variabile** - è considerato un **driver chiave** per l'allineamento agli obiettivi di Nexi ed ai comportamenti agiti.
- In particolare i **sistemi di incentivazione variabile** rappresentano uno strumento fondamentale nel guidare la **performance in modo coerente con la strategia**.
- I sistemi sono strutturati in modo che i **target e le metriche di misurazione** riflettano gli **obiettivi di business** nel breve e lungo termine, in coerenza con la **strategia di Gruppo in ambito ESG** e con la **guidance** comunicata ai mercati.

2

Performance

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

3

Competitività e equità

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

4

Trasparenza e comunicazione

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

Elementi chiave della remunerazione: *overview*

Retribuzione Annua Lorda (RAL)

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

Incentivazione Variabile di Breve Termine (MBO)

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

Incentivazione Variabile di Lungo Termine (LTI)

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

Welfare & Benefit

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

Altri Strumenti

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

Executive summary per AD/DG

ELEMENTO	CARATTERISTICHE*
RAL	Retribuzione fissa per l'incarico di Direttore Generale
INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)	<p>Soglia di accesso (<i>entry gate</i>) a partire dalla quale è consentita l'erogazione dell'incentivo: EBITDA di Gruppo \geq 85% del valore target.</p> <p>Sono previste <i>clausole di malus e clawback</i></p> <p>Indicatori di <i>performance</i> chiave ("Key Performance Indicators" o "KPIs") e relativi pesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • EBITDA di Gruppo (40%) • Revenues di Gruppo (20%) • Operating Free Cash Flow di Gruppo (20%) • Total Free Cash Flow di Gruppo (5%) • Obiettivi ESG: <ul style="list-style-type: none"> - Customer Centricity: Net Promoter Score (5%); - People Value: Engagement Index People Survey (10%).
INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI)	<p>Assegnazione di diritti a ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie, <i>Performance Shares</i>, di Nexi sulla base di criteri di <i>performance</i> su un arco temporale di medio lungo termine (triennale).</p> <p>Sono previste <i>clausole di malus e clawback</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Frequenza di assegnazione: <i>Rolling</i> (3 cicli di assegnazione 2022-2024; 2023-2025; 2024-2026) • Periodo di <i>performance</i>: triennale • Soglia di accesso (<i>Entry Gate</i>): <i>Operating Cash Flow</i> triennale \geq 80% dell'<i>Operating Cash Flow Target</i> • Indicatori di <i>performance</i>: <ul style="list-style-type: none"> - (50%) <i>Operating Cash Flow Cumulato</i> - (40%) <i>Relative Total Shareholder Return</i> (TSR) - (10%) <i>Scorecard ESG</i> (a partire dal ciclo 2023-2025) • Holding Period: 1 anno per il 50% delle azioni maturate
BENEFIT	<p>Principali tipologie: Previdenza complementare; Assistenza sanitaria integrativa; Coperture assicurative (spese mediche, morte, invalidità permanente); Autovettura ad uso promiscuo</p>
ALTRI STRUMENTI	Trattamento in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro; polizza D&O. Non è previsto il patto di non concorrenza

*Per maggiori dettagli si fa rinvio alla [Sezione I](#) della [Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti](#) approvata dal Consiglio di Amministrazione del 6 marzo 2023.

Executive summary per AD/DG

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).

DRIVER STRATEGICI	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
 CRESCITA	●	●	●		●	●	●	
 TECNOLOGIA			●	●	●	●	●	●
 SINERGIA	●	●						
 ECCELLENZA	●		●	●	●	●	●	●
 PERSONE					●	●	●	●
 SOSTENIBILITA'				●	●	●		●

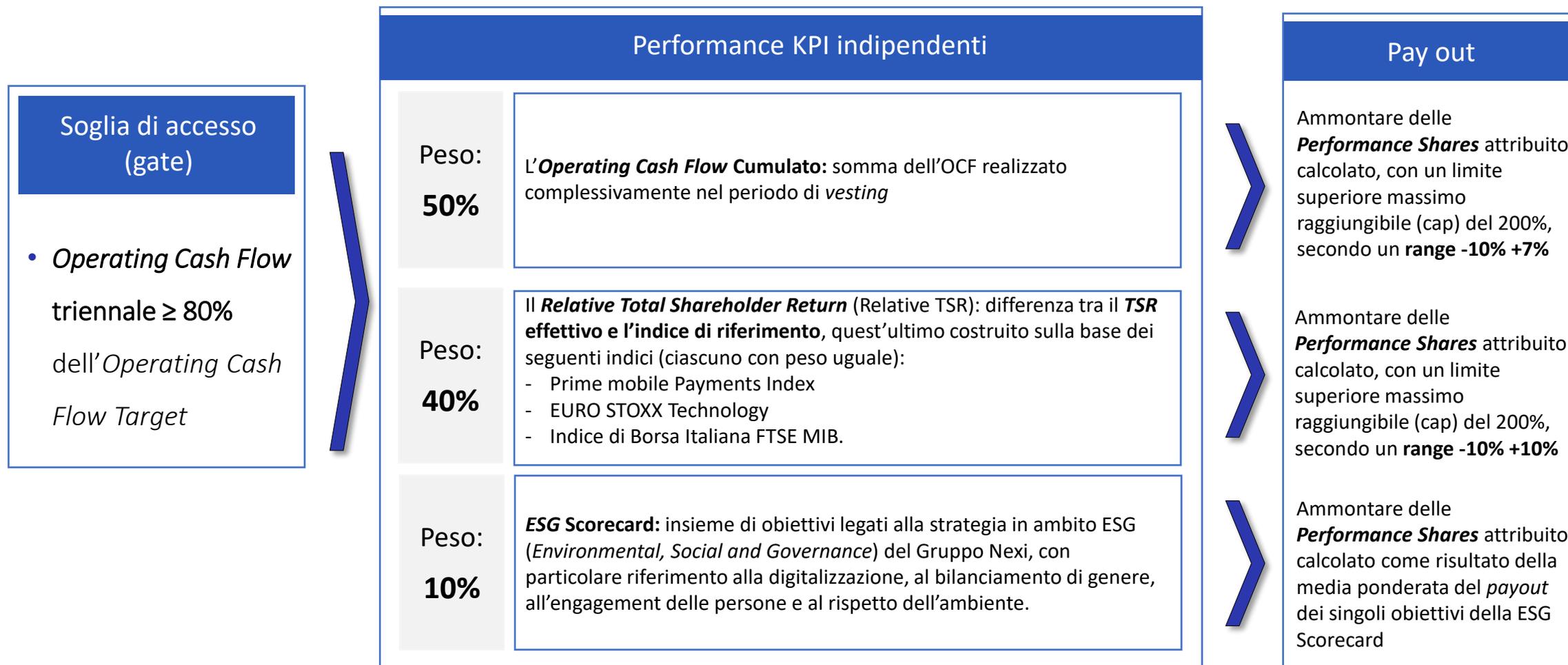
AD/DG: Piano di Incentivazione di Breve Termine (MBO)

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

Per maggiori dettagli si fa rinvio alla **Sezione I** della **Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti** approvata dal Consiglio di Amministrazione del 6 marzo 2023.

TIPOLOGIA OBIETTIVI	KPIs	RANGE DI RAGGIUNGIMENTO	PAYOUT
ECONOMICO FINANZIARI	<p>EBITDA di Gruppo (40%)</p> <p>REVENUES di Gruppo (20%)</p> <p>OPERATING FREE CASH FLOW di Gruppo(20%)</p> <p>TOTAL FREE CASH FLOW di Gruppo(5%)</p>	90% - 105%	Se il livello di raggiungimento dell'obiettivo è uguale o inferiore al valore minimo, il <i>payout</i> (importo dell'incentivo erogato verso il target) è uguale a zero; se il livello di raggiungimento dell'obiettivo è pari al target, il <i>payout</i> è pari al 100% dell'incentivo target; se il livello di raggiungimento è uguale o maggiore al valore massimo, il <i>payout</i> è pari al 200% dell'incentivo target.
ESG (Enviromental, Social, Governance)	<p>ESG/ CUSTOMER CENTRICITY: Esperienza percepita dai clienti attraverso il Net Promoter Score (5%)</p> <p>ESG/ PEOPLE VALUE: Livello di soddisfazione dei dipendenti misurato attraverso l'<i>Engagement Index</i> della <i>People Survey</i> (10%)</p>	range definito coerentemente con il KPI considerato	

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



Per maggiori dettagli si fa rinvio alla [Sezione I](#) della [Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti](#) approvata dal Consiglio di Amministrazione del 6 marzo 2023.

Executive summary per Dirigenti con Responsabilità Strategiche

ELEMENTO	CARATTERISTICHE*
RAL	Commisurata al ruolo ricoperto e alle responsabilità assegnate.
INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)	<p>Soglia di accesso (entry gate) a partire dalla quale è consentita l'erogazione dell'incentivo: EBITDA di Gruppo \geq 85% del valore target.</p> <p>Sono previste clausole di malus e clawback</p> <p>Indicatori di <i>performance</i> chiave ("Key Performance Indicators" o "KPIs"):</p> <ul style="list-style-type: none"> • EBITDA di Gruppo • Obiettivi economico finanziari correlati alle specifiche responsabilità di BU/Area • Altri Obiettivi definiti in coerenza con il ruolo • ESG: <i>People Value</i> e <i>Customer Centricity</i>
INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI)	<p>Assegnazione di diritti a ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie, Performance Shares, di Nexi sulla base di criteri di <i>performance</i> su un arco temporale di medio lungo termine (triennale).</p> <p>Sono previste clausole di malus e clawback</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frequenza di assegnazione: <i>Rolling</i> (3 cicli di assegnazione 2022-2024; 2023-2025; 2024-2026) • Periodo di performance: triennale • Soglia di accesso (Entry Gate): <i>Operating Cash Flow</i> triennale \geq 80% dell'<i>Operating Cash Flow Target</i> • Indicatori di performance: <ul style="list-style-type: none"> - (50%) <i>Operating Cash Flow Cumulato</i> - (40%) <i>Relative Total Shareholder Return</i> (TSR) - (10%) <i>Scorecard ESG</i> (a partire dal ciclo 2023-2025) • Holding Period: 1 anno per il 50% delle azioni maturate
BENEFIT	Principali tipologie: Previdenza complementare; Assistenza sanitaria integrativa; Coperture assicurative (spese mediche, morte, invalidità permanente); Autovettura ad uso promiscuo.
ALTRI STRUMENTI	Trattamento in caso di risoluzione del rapporto di lavoro; patti di non concorrenza; polizza D&O

*Per maggiori dettagli si fa rinvio alla [Sezione I](#) della [Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti](#) approvata dal Consiglio di Amministrazione del 6 marzo 2023.