

nexi

Politica di remunerazione Nexi

Presentazione di sintesi

Marzo 2025



Chi Siamo: *PayTech* Europea

Il Gruppo Nexi, presente in più di 25 Paesi, è la ***PayTech* Europea con scala, competenze e vicinanza territoriale che consentono di fornire a persone, imprese e istituzioni finanziarie e pubblica amministrazione le soluzioni di pagamento più semplici, veloci e sicure.**

Nato dalla fusione di Nexi, Nets e SIA, il Gruppo ha implementato nel 2023 un nuovo modello operativo (Target Operating Model o TOM), a matrice, organizzato per *Business Unit* e *Region*, che guidano rispettivamente la strategia e innovazione di prodotto e la strategia di mercato, sulla base degli indirizzi dell'organo di governo e di un modello di *execution* unitario presidiato dalle funzioni Corporate con la supervisione delle funzioni di Controllo.

La **Politica di remunerazione** del Gruppo **integra il piano industriale**, ponendosi **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 risultati duraturi e sostenibili.**

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**.

Politica di remunerazione

FINALITA'

- **Perseguire e garantire la crescita sostenibile dell'organizzazione nel 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 e ai comportamenti agiti

così contribuendo a **creare valore duraturo per gli azionisti**, nel rispetto degli interessi dei **dipendenti** e dei **clienti**.

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**:

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 ed ESG nel breve e lungo termine**.

Performance

- Le politiche retributive hanno un **collegamento diretto con la performance**, premiando il contributo delle persone al **conseguimento di risultati di business sostenibili nel tempo**, 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 aziendali ed individuali, qualitativi e quantitativi, chiari, misurabili,
 - ✓ **COME**: comportamenti agiti in coerenza con i valori aziendali.

Competitività e 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 (global banding)** per garantire un **approccio uniforme ed equo** rispetto al ruolo ricoperto.
- Con il supporto di primarie società di consulenza indipendenti **vengono effettuati benchmark esterni rispetto a peer group di riferimento**, sia in termini di **pay mix** sia in termini di **livelli retributivi**.

Trasparenza e comunicazione

I criteri per remunerare le nostre persone sono **chiari e comunicati in modo trasparente** a:

- Azionisti
- Dipendenti
- Persone esterne.

Elementi chiave della remunerazione

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 (Piano MBO)

- L'**MBO (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 (Piano 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/potential***), 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.

* Sistema codificato e riconosciuto a livello internazionale per pesare i ruoli aziendali in termini di impatto e responsabilità

** Valutazione dei nostri dipendenti secondo criteri espliciti e predefiniti

Collegamento tra driver strategici e sistemi di incentivazione

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

| | | DRIVER STRATEGICI | | | | |
|--|------------------------------|-------------------|------------|----------|---------|---------------|
| | | Crescita | Tecnologia | Sinergie | Persone | Sostenibilità |
|  OBIETTIVI BREVE TERMINE - MBO | EBITDA | ● | | ● | | |
| | Ricavi | ● | | ● | | |
| | Excess Cash | ● | | ● | ● | |
| | Customer Centricity | | ● | | | ● |
| | ESG People Value | | | | ● | ● |
|  OBIETTIVI LUNGO TERMINE - LTI | Operating Cash Flow Cumulato | ● | | | ● | |
| | Relative TSR | ● | | | | ● |
| | Diversity & Inclusion | | | | ● | ● |
| | ESG Decarbonizzazione | | | | ● | ● |
| | Transizione digitale | | ● | | ● | ● |

Riepilogo di sintesi per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD/DG)

| ELEMENTO | CARATTERISTICHE* |
|---|---|
| RETRIBUZIONE ANNUA LORDA (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 clausole di <i>malus</i> e <i>clawback</i></p> <p>Indicatori di <i>performance</i> chiave ("Key Performance Indicators" o "KPI") e relativi pesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (40%) EBITDA di Gruppo • (25%) <i>Revenues</i> di Gruppo • (20%) <i>Excess Cash</i> di Gruppo • Obiettivi ESG: <ul style="list-style-type: none"> - (5%) <i>Customer Centricity: Net Promoter Score</i> - (10%) <i>People Value: Engagement Index</i> |
| INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI) Subordinato all'approvazione dell'Assemblea 2025 | <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 lungo termine (triennale).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frequenza di assegnazione: <i>rolling</i> (3 cicli di assegnazione: 2025-2027; 2026-2028; 2027-2029) • Periodo di <i>performance</i>: triennale • Indicatori di <i>performance</i>: <ul style="list-style-type: none"> - (50%) <i>Operating Cash Flow</i> (OCF) Cumulato - (40%) <i>Total Shareholder</i> (TSR) Relativo - (10%) <i>Obiettivi ESG</i> • Holding Period: 2 anni per il 50% delle azioni maturate • Sono previste clausole di <i>malus</i> e <i>clawback</i> |
| BENEFIT | Principali tipologie: Previdenza complementare; Assistenza sanitaria integrativa; Coperture assicurative (spese mediche, morte, invalidità permanente); Autovettura ad uso promiscuo |
| ALTRI STRUMENTI | Trattamento in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro; polizza D&O. Non è previsto il patto di non concorrenza |

*Per maggiori dettagli si fa rinvio alla [Sezione I](#) della [Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti](#) approvata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2025.

AD/DG: Piano di incentivazione di breve termine (MBO)

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, nel **Piano MBO** sono previsti **obiettivi economico-finanziari e obiettivi non finanziari predeterminati, misurabili e tra loro complementari**.

| TIPOLOGIA OBIETTIVI | KPIs | PESO KPIs | RANGE DI RAGGIUNGIMENTO | RANGE DI PAYOUT |
|---|--|-----------|---|-----------------|
| Economico Finanziari | EBITDA di Gruppo | 40% | 90% - 105% | 0% - 200% |
| | REVENUES di Gruppo | 25% | 90% - 105% | |
| | EXCESS CASH di Gruppo | 20% | 90% - 105% | |
| ESG (Environmental, Social, Governance) | CUSTOMER CENTRICITY: Esperienza percepita dai clienti attraverso il <i>Net Promoter Score</i> (NPS) | 5% | Range definito coerentemente con il KPI considerato | |
| | PEOPLE VALUE: Livello di soddisfazione dei dipendenti misurato attraverso l' <i>Engagement Index</i> della <i>People Survey</i> | 10% | | |

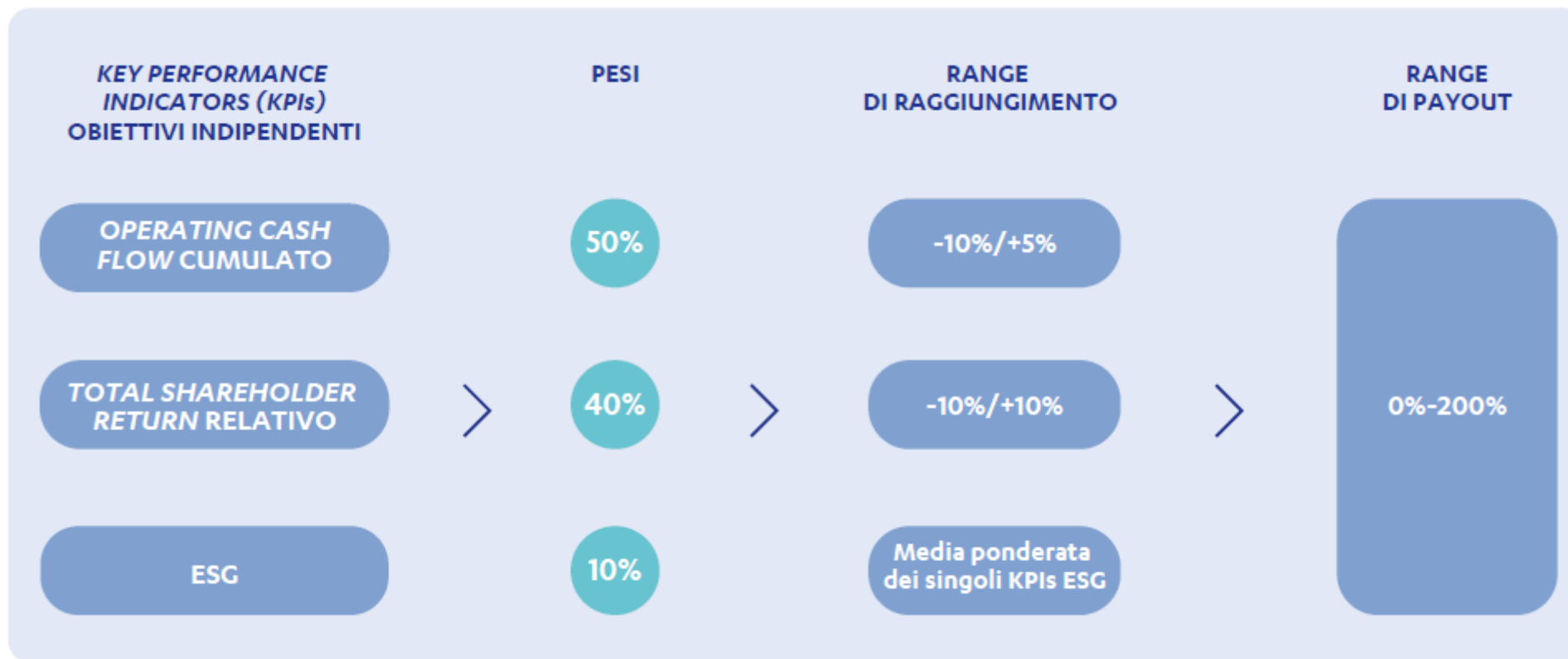
Per maggiori dettagli si fa rinvio alla [Sezione I](#) della [Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti](#) approvata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2025.

Riepilogo di sintesi per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS)

| ELEMENTO | CARATTERISTICHE* |
|---|---|
| RETRIBUZIONE ANNUA LORDA (RAL) | Commisurata al ruolo ricoperto e alle responsabilità assegnate. |
| 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 "KPI"):</p> <ul style="list-style-type: none"> • (40%) EBITDA di Gruppo • Obiettivi economico-finanziari correlati alle specifiche responsabilità di Business Unit/Area • Obiettivi strategici definiti in coerenza con il ruolo • (10%) ESG: <i>People Value</i> e <i>Customer Centricity</i> |
| INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI) Subordinato all'approvazione dell'Assemblea 2025 | <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 lungo termine (triennale).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frequenza di assegnazione: <i>rolling</i> (3 cicli di assegnazione: 2025-2027; 2026-2028; 2027-2029) • Periodo di performance: triennale • Indicatori di performance: <ul style="list-style-type: none"> - (50%) <i>Operating Cash Flow</i> (OCF) Cumulato - (40%) <i>Total Shareholder</i> (TSR) Relativo - (10%) <i>Obiettivi ESG</i> • Holding Period: 2 anni per il 50% delle azioni maturate • Sono previste <i>clausole di malus e clawback</i> <p>In presenza di circostanze predeterminate riconducibili all'esigenza di attrarre o trattenere risorse chiave in contesti fortemente competitivi internazionali e/o intersettoriali, il Consiglio di Amministrazione può assegnare ai DIRS (con esclusione dell'AD-DG) anche diritti a ricevere gratuitamente azioni (<i>Restricted Shares</i>) subordinatamente al decorso di un <i>vesting period</i> che potrà essere definito da un minimo di 2 fino ad un massimo di 3 anni, con possibilità di frazionamenti del <i>vesting period</i> stesso, come meglio descritto nella Politica di remunerazione e nel Documento Informativo. L'assegnazione di <i>Restricted Shares</i> può essere effettuata unicamente nelle circostanze indicate, una sola volta durante la durata del Piano LTI.</p> |
| BENEFIT | Principali tipologie: Previdenza complementare; Assistenza sanitaria integrativa; Coperture assicurative (spese mediche, morte, invalidità permanente); Autovettura ad uso promiscuo |
| ALTRI STRUMENTI | Trattamento in caso di risoluzione del rapporto di lavoro; patti di non concorrenza; polizza D&O |

*Per maggiori dettagli si fa rinvio alla [Sezione I](#) della [Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti](#) approvata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2025.

AD/DG e DIRS: Piano di incentivazione di lungo termine (LTI) - Indicatori di performance e payout



Per maggiori dettagli si fa rinvio alla [Sezione I](#) della [Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti](#) approvata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2025.