

nexi

Politica di remunerazione Nexi

Presentazione di sintesi

Marzo 2026



Chi Siamo: *PayTech* Europea

Il Gruppo Nexi è leader nei pagamenti digitali in Europa. In un mercato sempre più complesso e frammentato, **offriamo soluzioni avanzate e orientate al cliente che rendono semplici anche le operazioni più articolate, grazie a una profonda conoscenza dei diversi mercati europei.** Ogni giorno lavoriamo per fornire soluzioni sicure e affidabili a esercenti e istituzioni finanziarie, contribuendo a semplificare i pagamenti e ad arricchire l'esperienza di acquisto e di banking. La collaborazione costante con clienti e partner, supportata da un'assistenza dedicata, è il nostro modo di contribuire alla crescita dei settori che serviamo e, più in generale, della società.

Il nostro obiettivo è rendere i pagamenti digitali e i servizi di accettazione sempre più semplici e intuitivi per tutti i nostri clienti, attraverso un'ampia gamma di soluzioni sicure e innovative. Offriamo a banche, piccole e medie imprese, grandi aziende, istituzioni e pubbliche amministrazioni un portafoglio completo di soluzioni per l'accettazione dei pagamenti, sia fisici sia a distanza, con servizi multicanale sviluppati per l'e-commerce e per le esigenze specifiche dei diversi settori merceologici. **Attraverso le nostre attività contribuiamo inoltre al processo di digitalizzazione dell'Europa, gestendo il business in modo sostenibile e con grande attenzione all'ambiente.**

La **Politica di Remunerazione** del Gruppo è **pienamente integrata con il Piano Industriale** e **supporta la strategia aziendale**, con l'obiettivo di **attrarre, trattenere e motivare le migliori risorse.** Promuoviamo lo **sviluppo dei talenti e delle competenze** e **orientiamo i comportamenti**, attraverso **sistemi di incentivazione variabile di breve e lungo termine**, al raggiungimento di **risultati sostenibili nel lungo periodo.**

Nuovi elementi introdotti nella Relazione sulla remunerazione 2026

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DIRS) <i>Sezione I</i>	Estensione del perimetro dei ruoli identificati come Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS), con l'inclusione di due posizioni di particolare rilevanza per la definizione e l'implementazione della strategia aziendale: <i>Chief Regional Officer Italy; Chief Business Officer Merchant Solutions</i> – rif. par. 5.3
DISCLOSURE DEL PEER GROUP RETRIBUTIVO <i>Sezione I</i>	<i>Disclosure</i> dell'elenco di società incluse nel <i>peer group</i> utilizzato ai fini dell'attività di benchmarking retributivo, con illustrazione dettagliata in merito alla metodologia e ai razionali applicati per la selezione – rif. par. 4.3
DISCLOSURE RELATIVA AI SISTEMI INCENTIVANTI <i>Sezione I e II</i>	DISCLOSURE EX-ANTE (<i>Sezione I della Relazione</i>) <ul style="list-style-type: none">• Con riferimento agli obiettivi assegnati nell'ambito dei Piani di incentivazione di breve (MBO) e lungo (LTI) termine, viene esplicitato il riferimento al Budget annuale e al Piano Strategico per la definizione dei rispettivi livelli <i>target</i> di raggiungimento – rif par 5.2• Con particolare riferimento al Piano LTI, viene fornita piena disclosure dei target di raggiungimento relativi a tutti gli obiettivi ESG – rif. par 5.2 DISCLOSURE EX-POST (<i>Sezione II della Relazione</i>) <ul style="list-style-type: none">• Viene fornita piena disclosure rispetto ai risultati ottenuti in relazione a tutti gli obiettivi previsti dai Piani MBO e LTI, con una rappresentazione grafica illustrativa del livello di raggiungimento rispetto ai livelli target - rif. par 6.3
ENTRY GATE E INTERVALLI DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI MBO <i>Sezione I</i>	ENTRY GATE PIANO MBO 2026 <ul style="list-style-type: none">• L'Entry Gate - soglia di accesso rappresentata da un livello minimo di EBITDA di Gruppo a partire dalla quale è consentita l'erogazione dell'incentivo - viene aumentata dall'85% al 90% - rif. Quadro di Sintesi e par 5.2 INTERVALLI DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PIANO MBO 2026 <ul style="list-style-type: none">• Il livello minimo di raggiungimento relativo agli obiettivi EBITDA, Ricavi e Excess Cash viene aumentato dal 90% al 95% del valore target. Il livello massimo è confermato al 105%, ad eccezione dell'obiettivo Ricavi per il quale il livello massimo è fissato al 103% – rif. Quadro di Sintesi e par 5.2

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 25 marzo 2026.

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

- **Perseguire e garantire la crescita dell'organizzazione nel medio-lungo termine**, a tutela della sostenibilità dei risultati, in ragione della centralità delle competenze per la definizione e l'implementazione degli indirizzi del piano strategico industriale della Società
- **Attrarre, motivare e trattenere le persone in un contesto fortemente competitivo** per le competenze di settore, favorendone l'engagement e il senso di appartenenza
- **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
- **Promuovere la diversità e l'inclusione** attraverso la valorizzazione della diversificazione di genere, delle esperienze e competenze delle risorse del Gruppo

così contribuendo a **presidiare adeguatamente l'operatività aziendale** e garantendo **piani di successione a supporto della business continuity** e della **creazione di valore duraturo** per tutti gli stakeholder.

Elementi chiave della remunerazione

Retribuzione Annuua Lorda (RAL)

- Rappresenta la **componente fissa** della remunerazione totale, volta a riconoscere il contributo fornito 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 monetari**, erogati entro il primo semestre dell'anno fiscale successivo a quello di competenza.

Incentivazione variabile di lungo termine (Piano LTI)

- L'**LTI (Long Term Incentive)** 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 soggetta al **raggiungimento di obiettivi predefiniti**.

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, con le disposizioni di legge e con la contrattazione collettiva di riferimento.
- E' inoltre prevista una **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 termine (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 90% 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)	<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 25 marzo 2026.

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

Indicatori di *performance*, pesi, *range* di raggiungimento e *payout*

TIPOLOGIA OBIETTIVI	INDICATORI	PESI	RANGE DI RAGGIUNGIMENTO vs BUDGET	RANGE DI PAYOUT (Raggiungimento a livello budget = 100% payout)			RANGE DI PAYOUT TOTALE
			BUDGET	MIN	TARGET	MAX	
Economico - Finanziari	EBITDA di Gruppo	40%	-5% +5%	0%	100%	200%	0% - 200%
	RICAVI di Gruppo	25%	-5% +3%	0%	100%	200%	
	EXCESS CASH di Gruppo	20%	-5% +5%	0%	100%	200%	
ESG (Enviromental, Social, Governance)	CUSTOMER CENTRICITY: Esperienza percepita dai clienti misurata attraverso il <i>Net Promoter Score</i> (NPS)	5%	-10 p. 10 p.	0%	100%	200%	
	PEOPLE VALUE: Livello di soddisfazione dei dipendenti misurato attraverso l' <i>Engagement Index</i> della <i>People Survey</i>	10%	-4 p.p. 4 p.p.	0%	100%	200%	

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 25 marzo 2026.

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 90% 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"> • (20%-40%) EBITDA di Gruppo • Obiettivi economico-finanziari correlati alle specifiche responsabilità di Business Unit/Area • Obiettivi strategici definiti in coerenza con il ruolo • (10%-20%) ESG: <i>People Value e Customer Centricity</i>
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 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 25 marzo 2026.

AD-DG e DIRS: Piano di incentivazione di lungo termine (LTI)

Indicatori di *performance*, pesi, *range* di raggiungimento e *payout*

TIPOLOGIA OBIETTIVI	INDICATORI	PESI	RANGE DI RAGGIUNGIMENTO vs PIANO / BENCHMARK		RANGE DI PAYOUT (raggiungimento a livello Piano/Benchmark = 100% payout)			RANGE DI PAYOUT TOTALE		
			MIN	MAX	MIN	TARGET	MAX			
Economico - Finanziari	OCF Cumulato	50%			0%	100%	200%	0% - 200%		
	TSR Relativo	40%			0%	100%	200%			
ESG (Environmental, Social, Governance)	Quota di donne in posizioni manageriali	34%	34%	36%	38%	0%	100%		200%	
	Vendite totali <i>digital proposition objects</i>	10%	33%	820k	920k	1.010k	0%		100%	200%
	Riduzione delle emissioni relative alle proprie attività operative (Scope 1&2)	33%	- 655 tCO ₂ e	- 818 tCO ₂ e	- 1.064 tCO ₂ e	0%	100%		200%	

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 25 marzo 2026.