Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

emarket sdir storage CERTIFIED

nexi

Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Emittente: Nexi S.p.A.

www.nexigroup.com

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2025
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*.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE 2

PREMESSA 4

NEXI 5

Chi siamo 5

Sintesi risultati del 2024 5

Gli indicatori chiave della Politica di remunerazione 6

QUADRO DI SINTESI 8

Sezione 1

POLITICA DI REMUNERAZIONE 10

1. Dialogo con gli Azionisti 12

2. Governance 13

2.1 Organi e soggetti coinvolti 13

- Assemblea degli Azionisti 13
- Consiglio di Amministrazione 13
- Comitato Remunerazione e Nomine 14
- Amministratore Delegato e altre funzioni rilevanti 16
- Funzioni aziendali di Controllo 17
- Collegio Sindacale 17

2.2 Il processo di approvazione della Politica di remunerazione 17

- Previsioni di deroghe agli elementi della Politica di remunerazione 2025 18

3. Finalità, principi e strumenti 19

3.1 Finalità 19

3.2 Principi 19

3.3 Prassi di mercato 20

3.4 Strumenti e destinatari 21

4. Politica di remunerazione 24

4.1 Il Consiglio di Amministrazione 24

4.2 L'Amministratore Delegato e Direttore Generale 25

4.3 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche 32

4.4 Il Collegio Sindacale 36

Sezione 2

ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024 37

5. Introduzione 39

5.1 Esito voto assembleare Sezione II esercizio precedente 39

5.2 Il Consiglio di Amministrazione 39

5.3 L'Amministratore Delegato e Direttore Generale 40

5.3.1. Pay Mix 42

5.4 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche 43

5.5 Partecipazioni azionarie detenute dall'Amministratore Delegato e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche 43

5.6 Assegnazione Diritti Piano LTI ciclo 2024-2026 44

5.7 Il Collegio Sindacale 44

5.8 Variazione annuale dei compensi e della *performance* 44

5.9 Indennità e/o altri benefici attribuiti per la cessazione della carica o la risoluzione del rapporto di lavoro 45

5.10 Meccanismi di correzione ex post della componente variabile 45

6. Tabelle retributive 46

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

Signori Azionisti,

sono lieta di presentarvi, anche a nome degli altri membri del Comitato Remunerazione e Nomine, avv. Michaela Castelli e dott. Maurizio Cereda, la Relazione della Società sulla Politica in materia di remunerazione 2025 e sui compensi corrisposti nell'esercizio passato.

Nel 2024, Nexi ha conseguito risultati in linea con la *guidance*, caratterizzati dalla crescita dei ricavi e dei margini, da una solida generazione di cassa che ha consentito di ridurre l'indebitamento, dal miglioramento dello score S&P Global ESG che posiziona il Gruppo (incluso per il secondo anno consecutivo anche negli indici di sostenibilità di Standard & Poor's) nell' 1% delle migliori aziende nella categoria *Financial Services & Capital Market*. A dicembre, Fitch Ratings ha aumentato il *rating* del debito a c.d. *investment grade* e nel corso dell'anno la Banca Europea per gli Investimenti ha concesso a Nexi il primo finanziamento ad un'azienda quotata del settore per supportare l'innovazione dei pagamenti digitali in Europa.

Questi risultati sono stati conseguiti, in un contesto macroeconomico e di mercato complesso, grazie alle persone di Nexi e alle loro competenze, ad un modello operativo, costantemente monitorato nella sua efficacia anche rispetto al presidio dei rischi, che combina i vantaggi della scala internazionale al presidio commerciale dei mercati locali, ad una Politica di remunerazione che incentiva l'orientamento al risultato a tutti i livelli organizzativi della matrice.

La Politica di remunerazione 2025 è il risultato di un progressivo affinamento dei suoi elementi costitutivi, orientato da un'attenta analisi del mercato delle retribuzioni, che ha validato molte scelte del Consiglio di Amministrazione svolte ad inizio mandato, e dai riscontri ricevuti nell'attività di *engagement* con gli investitori istituzionali e con i *proxy advisor*. Nel presente documento, troverete infatti confermato l'obiettivo di supportare e premiare l'efficacia dell'azione del *management* con un *pay mix* in cui la remunerazione fissa della prima linea è in media allineata con il *peer group* (invariato nella sua composizione), mentre la componente variabile consente, al superamento dei risultati e in presenza di una positiva *performance* del titolo, di collocare le retribuzioni complessive nella fascia alta del *benchmark* retributivo. La struttura delle remunerazioni continua dunque ad essere il risultato di un rigoroso approccio di *pay-for-performance*, in cui l'allineamento agli interessi degli Azionisti è confermato anche dal peso del *Total Shareholder Return relative* e comprovato dalla mancata maturazione dei diritti azionari ad esso collegati per il ciclo LTI 2022-2024.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

La sostenibilità della creazione di valore continua ad essere supportata nei sistemi incentivanti del *management* dall'assegnazione di obiettivi ESG strettamente connessi alla strategia aziendale. I compensi proposti per i ruoli di *governance* e per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale rimangono invariati rispetto al precedente mandato.

Con la Politica 2025, Nexi sottopone all'approvazione dell'Assemblea anche il nuovo Piano LTI 2025 – 2027, che ribadisce la fiducia nelle *Performance Shares* quale strumento in grado di promuovere comportamenti orientati alla creazione di valore sostenibile. Il nuovo Piano LTI presenta opportunità di *payout* invariate rispetto al precedente e si allinea ulteriormente alle *best practice* con l'estensione a 2 anni del periodo di indisponibilità sul 50% delle azioni maturate dal *top* management; l'introduzione, in aggiunta agli indici di mercato, di un *panel* di confronto per la misurazione del *TSR relative* composto da aziende *fintech* internazionali, nominativamente indicate nel documento; l'assegnazione di azioni ai *good leaver* non più a *target*, ma sulla base della *performance* aziendale per remunerare l'effettivo valore creato. Nel contesto di aumentata e crescente competizione di mercato e sui nostri talenti, il Piano consente al Consiglio di Amministrazione di deliberare, eccezionalmente ed entro limiti predefiniti, assegnazioni di diritti di *Restricted Shares* ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ad esclusione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale).

Con l'obiettivo di fornire informazioni chiare, la Sezione I della Relazione illustra con maggior dettaglio gli elementi costitutivi di remunerazione della *performance* dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; la Sezione II aumenta la *disclosure ex-post* del *payout* al conseguimento degli obiettivi di breve e lungo termine.

Giunti a conclusione del mandato triennale dell'attuale Comitato Remunerazione e Nomine, riteniamo sia stato fatto uno sforzo importante per il progressivo allineamento dei sistemi retributivi risultanti dalle fusioni con Nets e SIA, dotando la Società di una Politica efficace, fortemente incentivante del risultato, equa internamente e rispetto ad un mercato del lavoro estremamente competitivo che ha ormai superato i confini nazionali, rigorosa nel riconoscimento del merito e della creazione di valore per gli Azionisti.

Con l'Avv. Castelli e il dott. Cereda, che hanno generosamente prestato al Comitato la loro esperienza e competenza, Vi ringrazio sin d'ora per l'adesione che vorrete esprimere rispetto ai contenuti della presente Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Grazie,

Elisa Corghi
Presidente Comitato Remunerazione e Nomine Nexi S.p.A.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

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 10 marzo 2025 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in conformità con le disposizioni normative e regolamentari vigenti[1].

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 Generale[2]e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche[3], allo scopo di fornire al mercato e agli investitori una visione d'insieme di immediata lettura.

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 2024.

La **Sezione II** del documento espone nel dettaglio l'informazione sui compensi corrisposti nel corso dell'esercizio 2024 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 ordinaria degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024.

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 2024.

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**").

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

NEXI

Chi siamo

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 sostenibili nel lungo periodo.

Sintesi risultati del 2024

"Nel 2024, abbiamo proseguito il nostro percorso di crescita in tutte le geografie e aree di business, generando sempre più cassa grazie anche ad un costante focus sull'efficienza operativa. Allo stesso tempo, abbiamo continuato a investire in prodotti innovativi, piattaforme tecnologiche moderne e capacità strategiche, rafforzando ulteriormente la crescita futura del Gruppo". "Il 2024 è stato un anno importante nel percorso di Nexi, in quanto abbiamo iniziato a restituire capitale ai nostri Azionisti, abbiamo ottenuto lo status di Investment Grade, e al contempo abbiamo proseguito a ridurre la nostra leva finanziaria. Guardando al 2025, ci aspettiamo di continuare a crescere e ad espandere i nostri margini, aumentando ulteriormente la nostra generazione di cassa e continuando a investire con grande convinzione nel potenziale di crescita dei pagamenti digitali, un settore strategico per il futuro dell'Europa. Nell'ottica di una prospettiva di crescita continua e resiliente anche per i prossimi anni, intendiamo restituire ai nostri Azionisti, da ora in avanti, la maggior parte della cassa in eccesso impegnandoci al contempo a mantenere lo status di Investment Grade. Già da quest'anno inizieremo a distribuire un dividendo significativo che prevediamo di aumentare nel tempo. Per il 2025 proporremo alla prossima Assemblea degli Azionisti un ritorno di capitale di 600 milioni di euro, di cui 300 milioni di Euro in dividendi e ulteriori 300 milioni di Euro attraverso un programma di acquisto di azioni proprie."

Paolo Bertoluzzo,
CEO Nexi Group

EBITDA
1.863,2 € milioni
+7,1% vs 2023

RICAVI
3.514,0 € milioni
+5,1% vs 2023

EXCESS CASH[4]
717 € milioni
+19% vs 2023

CAPEX
443 € milioni
13% dei ricavi 2024

4 Excess Cash: flussi di cassa operativi al netto degli interessi passivi e di altre voci di cassa (imposte di cassa, IFRS 16 e altro).

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Gli indicatori chiave della Politica di remunerazione

La Politica di remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 10 marzo 2025, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.

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

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

I *target* **economico-finanziari** e la remunerazione del capitale investito rappresentano la componente prevalente degli obiettivi assegnati nell'ambito del Piano MBO e del Piano LTI, con un peso generalmente almeno pari all'85% nell'MBO e pari al 90% nell'LTI, declinato in coerenza con il ruolo.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

La stabilità della creazione di valore e la creazione di valore per il più ampio ecosistema rispetto alla Società è sostenuta attraverso gli **obiettivi ESG presenti nei sistemi incentivanti di breve e di lungo termine**, in particolare:

- **Incentivazione variabile di breve termine (Piano MBO)**
  Nel Piano MBO 2025 viene confermata, con un peso coerente per ruolo, l'assegnazione di obiettivi ESG all'Amministratore Delegato e Direttore Generale del Gruppo, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e a tutta la prima linea di *management*, nonché a tutti i beneficiari del sistema di incentivazione variabile annuale, con particolare riferimento alle dimensioni di *Customer Centricity* e *People Value*, misurate attraverso le metriche seguenti:
  - il '***Net Promoter Score***' *(NPS)*[5], che misura il grado di soddisfazione dei clienti, al fine di garantire e monitorare l'impegno di Nexi nell'offrire un'offerta e un servizio adeguati alle esigenze del mercato dei pagamenti, garantendo la continuità nell'accessibilità ai servizi offerti;
  - il ***People Engagement Index*** [6], che misura il livello di soddisfazione dei dipendenti del Gruppo, con peso accresciuto nell'MBO per i ruoli con responsabilità diretta sulle persone nell'ambito di ciascuna *Region*. Consulenti terzi indipendenti assistono Nexi nella rilevazione dell'indice, garantendo l'affidabilità della misurazione.

- **Incentivazione variabile di lungo termine (Piano LTI)**
  Con il ciclo di assegnazione 2024-2026 è giunto a scadenza il Piano LTI approvato dall'Assemblea nel 2022. Nel nuovo Piano LTI 2025-2027, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea 2025, viene confermata l'attenzione alle tematiche relative alla sostenibilità attraverso la presenza di un obiettivo ESG costituito da tre indicatori, che, coerentemente alla strategia di Nexi, misurano, per il ciclo 2025-2027, i risultati conseguiti rispetto a *target* di decarbonizzazione approvati da SBTi, digitalizzazione e bilanciamento di genere.

5 Il ***Net Promoter Score*** è un indicatore che rileva l'esperienza percepita dai clienti finali (titolari di carte, esercenti e Banche) al fine di migliorare il servizio offerto e si riferisce all'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.

6 Il ***People Engagement*** è il livello di soddisfazione che i dipendenti esprimono attraverso la *People Survey*, lo strumento di ascolto delle persone di Nexi, gestito da società terza; è misurato attraverso l'*Engagement Index* prendendo in considerazione coloro che hanno espresso una valutazione positiva rispetto ad un *mix* di indicatori che valutano il livello di gradimento verso l'azienda, il senso di orgoglio/appartenenza e il desiderio di raccomandare l'azienda, i suoi prodotti e i suoi servizi.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

QUADRO DI SINTESI

Politica di remunerazione

I principali elementi e le caratteristiche della Politica di remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche[7] di Nexi sono sintetizzati nella tabella di seguito riportata, che indica nell'ultima colonna le pagine di riferimento per gli approfondimenti di dettaglio.

ELEMENTO RETRIBUTIVO	FINALITÀ	CARATTERISTICHE CHIAVE	VALORI	RIF. PAG.
REMUNERAZIONE FISSA	*Valorizza il ruolo ricoperto e le responsabilità assegnate, tenendo in considerazione anche l'esperienza, le competenze e il contributo richiesto*	È costituita dalla Remunerazione Annua Lorda ("RAL") che rappresenta la componente fissa della remunerazione totale, sufficiente a remunerare le prestazioni effettuate anche nel caso di mancata erogazione delle componenti variabili di remunerazione. Viene definita in coerenza con le responsabilità e l'impatto del ruolo, per garantire equità di trattamento e competitività rispetto al mercato di riferimento, rilevata attraverso il *benchmarking* con i *peer group*[8] individuati con il supporto di società di consulenza esterne indipendenti.	**AD-DG** Retribuzione Annua Lorda (RAL): €1.500. 000 **DIRS** Commisurata al ruolo ricoperto e alle responsabilità assegnate	**p.25** **p.32**
INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (PIANO MBO)	*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, nel rispetto dei principi di mitigazione dei principali rischi*	Piano basato sui risultati raggiunti nell'arco temporale di un 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. Prevede una **soglia di accesso (Entry Gate)** - EBITDA di Gruppo ≥ 85% dell'EBITDA di *budget* 2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione - a partire dalla quale è consentita l'erogazione dell'incentivo. Sono previste **clausole** di ***malus*** e ***clawback***. **AD-DG** Indicatori di *performance* chiave ("**Key Performance Indicators**" o "**KPIs**") e relativi pesi: • (40%) EBITDA di Gruppo • (25%) Revenues di Gruppo • (20%) Excess Cash di Gruppo • ESG: – (5%) Customer Centricity: Net Promoter Score; – (10%) People Value: *Engagement Index* **DIRS** Indicatori di *performance* chiave: • (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: Customer Centricity* e *People Value*	**Entry Gate** EBITDA di Gruppo ≥ 85% del valore di budget approvato dal Consiglio di Amministrazione **AD-DG** Incentivo target: 100% della Retribuzione Annua Lorda (*RAL*) % *payout* vs incentivo target: da 0% a 200% in funzione dei risultati conseguiti secondo curve di *performance* e *payout* predefinite Massimo *payout* vs RAL: 200% **DIRS** Incentivo *target* differenziato in base al ruolo assegnato, fino al 100% della RAL % *payout* vs incentivo target: da 0% a 200% in funzione dei risultati conseguiti secondo curve di *performance* e *payout* predefinite Massimo *payout* vs RAL: 200%	**p.25** **p.33**

7 Il Consiglio di Amministrazione, in aggiunta all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ha confermato la qualifica di Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo Nexi in capo a: (i) il *Deputy General Manager e Group Finance, Strategy and Transformation*; (ii) il *Group Information Technology Officer*.

8 Aziende selezionate secondo parametri e indicatori definiti, che garantiscono l'idoneità ai fini del confronto retributivo.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

ELEMENTO RETRIBUTIVO	FINALITÀ	CARATTERISTICHE CHIAVE	VALORI	RIF. PAG.
INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (PIANO LTI)	*Guidare la performance aziendale nel medio/lungo periodo allineando i comportamenti del management alla strategia aziendale declinata nel piano economico-finanziario triennale e creando valore per gli stakeholder. Trattenere, motivare, attrarre le persone chiave dell'Azienda*	Piano di incentivazione variabile che prevede l'assegnazione di diritti a ricevere azioni ordinarie di Nexi a titolo gratuito, rivolto a dipendenti della Società selezionati secondo criteri di banding , *performance* e della valutazione del potenziale per le bande per le quali è disponibile, su un arco temporale di medio-lungo termine (triennale). La maturazione dei diritti è condizionata al raggiungimento di obiettivi predeterminati. **AD-DG e DIRS** Assegnazione di diritti a ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie di Nexi, sulla base di criteri di *performance* misurati su un arco temporale triennale (***Performance Share***) . • **Frequenza di assegnazione**: Piano *rolling* (3 cicli di assegnazione: 2025-2027; 2026-2028; 2027-2029) • **Periodo di *performance*:** triennale • **Indicatori di *performance***: - (50%) *Operating Cash Flow* Cumulato - (40%) *Total Shareholder Return* Relativo - (10%) *Obiettivi ESG* • ***Holding Period***: 2 anni per il 50% delle azioni maturate • Clausole di ***malus*** e ***clawback*** **DIRS** 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 (Restricted Shares) subordinatamente al decorso di un *vesting period* che potrà essere definito da un minimo di 2 fino ad un massimo di 3 anni, con possibilità di frazionamenti del *vesting period* stesso, come meglio descritto in seguito e nel Documento Informativo. L'assegnazione di *Restricted Shares* può essere effettuata unicamente nelle circostanze indicate, una sola volta durante la durata del Piano LTI.	**AD-DG** Ammontare target: 130% della *RAL* % *payout* vs ammontare target: da 0% a 200% Massimo *payout* vs *RAL*: 260% **DIRS** Ammontare target: fino al 100% della *RAL* % *Payout* vs ammontare target: da 0% a 200% Massimo *payout* vs *RAL*: 200% **DIRS** (relativamente alle *Restricted Shares* eventualmente attribuite di cui a lato) limite su base annua entro due terzi della RAL.	**p.28** **p.34**
BENEFIT	*Integrare gli altri elementi retributivi in una logica più ampia di welfare sostenibile*	I *benefit* rappresentano una componente importante quale elemento integrativo del pacchetto di remunerazione assegnato in una logica più ampia di *welfare* sostenibile e *caring* delle risorse chiave. Si differenziano per *banding* e ruolo; sono allineati alle prassi di mercato, coerenti con la normativa e con le disposizioni contrattuali collettive vigenti.	Principali tipologie per **AD-DG e DIRS**: previdenza complementare; assistenza sanitaria integrativa; coperture assicurative (spese mediche, morte, invalidità permanente); autovettura ad uso promiscuo	**p.31** **p.35**
ALTRI STRUMENTI: PAGAMENTI DI FINE RAPPORTO E PATTI DI NON CONCORRENZA	*Tutelare l'azienda da eventuale rischio di controversia e/o rischio concorrenziale nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro* *Tutelare il dipendente in caso di richieste di risarcimento danni*	**AD-DG** • Trattamento in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro **DIRS** • Trattamento in caso di risoluzione del rapporto di lavoro • Patti di non concorrenza **AD-DG E DIRS** • Polizza *Directors & Officers* Non possono essere riconosciuti all'Amministratore Delegato ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche *bonus una tantum* discrezionali, salvo quanto previsto nel paragrafo relativo alle deroghe.	**AD-DG** **pagamenti di fine rapporto** pari a 24 mensilità lorde **DIRS** **pagamenti di fine rapporto** pari a 24 mensilità lorde in conformità con quanto previsto dall'art. 2121 del c.c. **Patti di non concorrenza:** corrispettivo commisurato all'ampiezza e alla durata del patto.	**p.32** **p.35**

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

emarket sdir storage CERTIFIED

Sezione 1

POLITICA DI REMUNERAZIONE

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

emarket sdir storage CERTIFIED

1

1. Dialogo con gli Azionisti 12

2. Governance 13

3. Finalità, principi e strumenti 19

4. Politica di remunerazione 24

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

SEZIONE 1
POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Prima Sezione della Relazione offre una rappresentazione delle informazioni chiara e trasparente, finalizzata ad assicurare un ampio livello di condivisione delle Politiche retributive con gli *stakeholder*.

1. Dialogo con gli Azionisti

Nexi attribuisce rilevanza all'attività di dialogo e confronto con gli Azionisti 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 attività di contatto con i principali *Proxy Advisor*, anche con il supporto di consulenti esterni specializzati, al fine di illustrare la propria politica retributiva; tale attività di contatto con gli Azionisti ed i *Proxy Advisor* viene effettuata anche nel corso dell'anno qualora richiesta e secondo la procedura vigente di dialogo con gli azionisti, 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 l'efficacia e la rispondenza del flusso informativo rispetto ad eventuali richieste di approfondimento del documento che descrive la Politica di remunerazione, Nexi ha istituito una *task force* trasversale alle funzioni aziendali, che include la funzione *Investor Relations*, la funzione *HR*, la funzione *Corporate Governance*, e si avvale anche del supporto di un consulente esterno specializzato nei temi di *Corporate Governance Advisory*[9].

Nel 2024, la **Relazione sulla Politica in materia di remunerazione** è stata **approvata dall'Assemblea degli Azionisti di Nexi S.p.A. con l'84,97% dei voti favorevoli** (a fronte di un livello di partecipazione pari al 74,2% del capitale sociale).

9 Sodali & Co S.p.A.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

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 riportati di seguito, 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 Amministrazione[10]:

- 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; 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;
- approva 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;
- approva i compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari[11];
- approva i Piani di incentivazione variabile di breve (Piano MBO) e di medio-lungo termine (Piano LTI), ivi compresi i destinatari, gli obiettivi, il relativo grado di raggiungimento nonché i regolamenti attuativi dei suddetti piani.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Consiglio di Amministrazione si avvale della funzione istruttoria, consultiva e propositiva del Comitato Remunerazione e Nomine, sentito, laddove necessario, il parere del Collegio Sindacale.

10 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 10 marzo 2025.

11 I Comitati endoconsiliari di Nexi sono: il Comitato Strategico, il Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità ai sensi dell'art. 6 del Codice di Corporate Governance, il Comitato Operazioni Parti Correlati 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, il Comitato Remunerazione e Nomine ai sensi degli artt. 4 e 5 del Codice di Corporate Governance (i "**Comitati endoconsiliari**")[12]. 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**").

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Comitato Remunerazione e Nomine

a. Composizione

Il Comitato Remunerazione e Nomine (di seguito anche il "**Comitato**") ai sensi del Codice di Corporate Governance[12] 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 operativo 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.

b. Modalità di funzionamento

Il Comitato si riunisce con la frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni e compiti. Il Presidente convoca e presiede le riunioni del Comitato, ne prepara i lavori, dirige, coordina e modera la discussione. Le riunioni vengono regolarmente verbalizzate dal Presidente e dal Segretario della riunione e il Presidente relaziona il Consiglio di Amministrazione in merito agli argomenti trattati alla prima seduta utile.
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 intervenire, su invito del Presidente, ove non si trovino in conflitto d'interesse, l'Amministratore Delegato, il Group HR Director, l'Head of Group Reward ed il Global and Italy Reward Manager, 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 riguardino 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 del Consiglio di Amministrazione e dei suoi Comitati;
- definizione della composizione ottimale del Consiglio di Amministrazione e dei suoi Comitati;
- individuazione dei candidati alla carica di Amministratore in caso di cooptazione;
- eventuale presentazione di una lista da parte del Consiglio 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 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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*.

12 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**").

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Per *top management* si intendono i Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 2024, il Comitato si è riunito 11 volte, con una durata media degli incontri di circa 1h ed 11 minuti. Nel corso del 2024, la partecipazione alle riunioni è stata pari al 100%. I principali temi affrontati nel corso delle predette riunioni sono sinteticamente indicati nella seguente tabella.

GENNAIO - MARZO
Definizione della Politica di remunerazione 2024
Assegnazione degli obiettivi del Piano MBO 2024 all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Gruppo, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, alla prima linea di riporto dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Gruppo, al *Group Risk Management*, al *Group Audit*
Predisposizione della Relazione sulla remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti 2023
Consuntivazione del Piano MBO 2023 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Gruppo, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la prima linea di riporto dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Gruppo, il *Group Risk Management*, il *Group Audit*
Consuntivazione degli obiettivi del Piano LTI ciclo 2021-23
Definizione del *peer group*, esame del *benchmarking* retributivo per il *top management*
Aggiornamento delle mappe di Successione
Board Evaluation
APRILE - LUGLIO
Analisi del voto assembleare in materia di remunerazione
Valutazione della proposta di intervento retributivo per un primo riporto dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Gruppo
SETTEMBRE- DICEMBRE
Definizione del piano di attività per la predisposizione della Politica di remunerazione 2025 e valutazione delle aree di intervento
Definizione del perimetro e piano di attività per l'aggiornamento delle mappe di Successione
Implementazione dell'attività di *Board Evaluation* di fine mandato con il supporto di un consulente terzo indipendente
Esame della metodologia per la misurazione della *Pay Equity* e analisi delle risultanze aggiornate
Analisi dell'evoluzione del modello organizzativo Nexi in conseguenza di alcuni aggiornamenti del *target operating model*
Aggiornamento ed analisi del *benchmarking* retributivo
Analisi e proposta di aggiornamento della Politica di remunerazione per i dipendenti del gruppo Nexi in materia di remunerazione variabile di lungo termine (LTI) anche alla luce delle analisi e dei *benchmark* di mercato effettuati
Analisi della proposta di *exit package* per la cessazione del rapporto di lavoro di un dirigente apicale

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Le riunioni che si sono tenute, alla presente data, nel corso del 2025 hanno avuto come oggetto i seguenti aspetti:

- verifica dell'applicazione della Politica di remunerazione 2024 e consuntivazione dei piani MBO 2024 e LTI 2022-2024 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Gruppo, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la prima linea di riporto dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Gruppo, il *Group Risk Management*, il *Group Audit;*
- definizione delle linee guida della Politica di remunerazione 2025;
- predisposizione del nuovo Piano LTI di Gruppo;
- definizione degli obiettivi dei Piani di incentivazione MBO e LTI per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Gruppo, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la prima linea di riporto dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Gruppo, il *Group Risk Management*, il *Group Audit;*
- esame dei regolamenti dei Piani di incentivazione e del documento informativo Consob relativo al nuovo Piano LTI[13];
- definizione delle mappe di Successione;
- esame dell'*exit package* di un primo riporto dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- esame della proposta di nomina e della remunerazione di un dirigente primo riporto dell'Amministratore Delegato;
- esame delle proposte di intervento retributivo per la prima linea di riporto dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- autovalutazione del Consiglio di Amministrazione;
- predisposizione del Parere di orientamento del Consiglio di Amministrazione di Nexi agli Azionisti sulla dimensione e composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione;
- predisposizione della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2025 e compensi corrisposti 2024.

Il Comitato Remunerazione e Nomine ha definito un processo organico di pianificazione, istruttoria e proposte in tema di Politiche di remunerazione e Piani di incentivazione che si sviluppa lungo il ciclo annuale, illustrato a seguire.

Amministratore Delegato e altre funzioni rilevanti

L'Amministratore Delegato formula proposte al Comitato riguardanti la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e la sua prima linea di riporto.

La Direzione *Human Resources* avvia il processo relativo alla predisposizione della Politica di remunerazione, supporta il Comitato nella gestione operativa delle riunioni, 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

13 Documento redatto ai sensi dell'articolo 84 bis del Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, e successive modifiche e integrazioni.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

(Piano MBO) e di lungo termine (Piano 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 dei *target* e la consuntivazione degli obiettivi economico-finanziari 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*** esegue una revisione di alto livello della Politica di remunerazione rispetto alle disposizioni vigenti in materia di remunerazione nell'ambito del quadro normativo applicabile, fornendo anche raccomandazioni per ulteriori miglioramenti della Politica, ove necessario;
- la **Funzione *Risk Management*** verifica che la Politica di remunerazione (in particolare per quanto riguarda l'incentivazione variabile di breve) risulti coerente con l'operatività aziendale.

  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 Remunerazione e Nomine vigilando sulla correttezza dei processi.

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 10 marzo 2025.
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:

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Previsioni di deroghe agli elementi della Politica di remunerazione 2025

Ai sensi dell'art. 123-ter TUF, Nexi attribuisce i compensi in conformità con la Politica di remunerazione, che ha valenza annuale.
In presenza di circostanze eccezionali – così come definite alla luce delle disposizioni normative e regolamentari applicabili - ossia 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 – la Società può temporaneamente derogare alla Politica di remunerazione nei termini e secondo il processo di *governance* rafforzato di seguito indicati.
Il Consiglio di Amministrazione è l'organo a cui vengono demandati il compito di verificare il ricorrere di tali situazioni di eccezionalità e la facoltà di derogare temporaneamente alla presente Politica di remunerazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e sentito il Collegio Sindacale, previo parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, nei casi in cui sia richiesto dal Regolamento Operazioni con Parti Correlate adottato dalla Società.

La Società individua *ex ante*, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, come circostanze eccezionali ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis TUF le seguenti:

- il verificarsi di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati;
- modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività del Gruppo anche a seguito di operazioni straordinarie quali fusioni, scissioni, cessione o acquisto di aziende o rami di azienda;
- l'acquisizione o la *retention* di risorse altamente qualificate in possesso di specifiche competenze e professionalità;
- la realizzazione di progetti e iniziative di carattere straordinario;
- l'entrata in vigore o la modifica di disposizioni normative e/o regolamentari la cui implementazione sia lasciata alla valutazione della Società.

Nel rispetto della normativa di riferimento ed in stretta connessione con la specifica circostanza eccezionale, costituiscono elementi della Politica di remunerazione suscettibili di deroga: (i) la componente fissa della remunerazione; (ii) la componente variabile di breve e lungo termine della remunerazione (Piani MBO e LTI); (iii) l'attribuzione di bonus una tantum.

Le informazioni su eventuali deroghe verranno rese note attraverso la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti dell'anno successivo, in conformità alla normativa applicabile.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

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 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:

- **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*.

3.2 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***

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 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* misurabili e sostenibili nel tempo, secondo un approccio meritocratico che, mediante lo strumento delle c.d. curve di *performance*, premia in misura maggiore i *top performer*.
Nexi valuta la *performance* dei propri dipendenti secondo criteri espliciti e definiti (WHAT e HOW):
WHAT: obiettivi aziendali ed individuali, prevalentemente quantitativi, chiari, misurabili;
HOW: comportamenti agiti in coerenza con i valori aziendali; a questo scopo sono previste sessioni di *feedback* infrannuali per favorire l'allineamento ai *target* attesi e per indirizzare eventuali azioni correttive.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

- **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 (*global banding*) per garantire un approccio uniforme ed equo rispetto al ruolo ricoperto. Sono altresì in atto e in corso di progressivo affinamento sistemi di rilevazione e misurazione del *gender pay equity* per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo. Con il supporto di primarie società di consulenza indipendenti vengono effettuati annualmente analisi di *benchmarking* esterni 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 effettua un monitoraggio costante delle prassi e tendenze retributive di mercato, inclusi sistemi di incentivazione e *pay mix*, attraverso specifiche analisi di *benchmarking* condotte con il supporto della società di consulenza Mercer. Questo processo mira a garantire la competitività dell'offerta retributiva complessiva e la capacità del Gruppo di attrarre, trattenere e motivare le figure chiave per l'attuazione della strategia aziendale.

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e la prima linea manageriale, vengono definiti specifici *peer group* secondo criteri di confronto con il mercato allineati all'evoluzione del Gruppo, alla sua complessità gestionale e operativa e al modello organizzativo. Il confronto si basa su un *panel* di società quotate italiane ed europee, selezionate per affinità con Nexi in termini di dimensioni, settore, competitività sulle risorse e presenza geografica.

Dal perimetro di analisi sono escluse le società con *headquarters* negli Stati Uniti, in quanto caratterizzate da politiche e prassi retributive non comparabili.

Il *panel* di riferimento comprende principalmente società operanti in tre macro-settori: servizi finanziari (banche e assicurazioni, i cui esiti vengono esaminati anche separatamente considerando l'assoggettamento a vincoli regolamentari sulla remunerazione), servizi (con particolare attenzione a operatori tecnologici, *fintech*, telecomunicazioni e società di consulenza specializzate) e beni industriali e di consumo.

La composizione del *panel* riflette la necessità di competere nel settore tecnologico e digitale, con particolare riferimento alle competenze *fintech*, supportando il processo di internazionalizzazione e l'orientamento costante all'innovazione e allo sviluppo di nuovi prodotti e soluzioni.

Le analisi retributive tengono inoltre conto della dimensione geografica dei ruoli comparati, per valorizzare adeguatamente le specificità dei contesti competitivi e del mercato del lavoro locali.

Le analisi di *benchmarking* effettuate a supporto della definizione della Politica di remunerazione 2025 sono state sviluppate adottando il *peer group* e l'approccio dei due anni precedenti, potendo così verificare l'evoluzione delle remunerazioni di mercato senza cambiare il punto di osservazione.

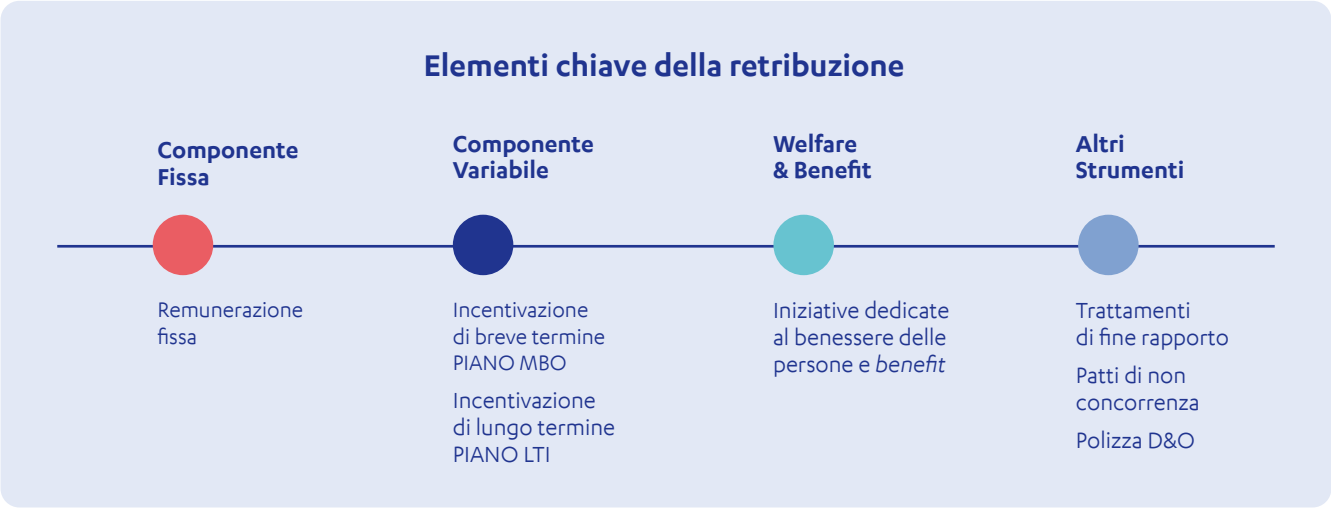
Con riferimento ai ruoli di Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratori non esecutivi (anche rispetto alla loro partecipazione quali Presidenti e membri dei Comitati endoconsiliari) e Collegio Sindacale sono state analizzate, in considerazione del prossimo rinnovo del mandato del Consiglio di Amministrazione, le pratiche remunerative delle società quotate italiane appartenenti all'indice FTSE MIB, con esclusione delle società con *headquarter* all'estero o di dimensioni significativamente superiori a quelle di Nexi.

Nel corso del 2024, la Società ha inoltre svolto un monitoraggio mirato delle prassi relative ai Piani di incentivazione nel contesto competitivo delle società italiane dell'indice FTSE MIB nel comparto industriale e *financial services* e di società europee operanti in settori affini, avvalendosi delle analisi condotte dalla società di consulenza Mercer.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

3.4 Strumenti e destinatari

Le finalità e i principi della Politica trovano declinazione negli elementi chiave della remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci (percettori della sola remunerazione fissa), 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 nel rispetto di quanto previsto dalla Politica.
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	Amministratori non esecutivi
Ex. Art. 2389 Codice Civile comma 3	Amministratori investiti di particolari cariche: • Presidente non esecutivo Compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari
REMUNERAZIONE FISSA	
Componente fissa della remunerazione	**Destinatari**
Retribuzione Annua Lorda (RAL)	• Amministratore Delegato e Direttore Generale • Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alcuni Amministratori percepiscono degli emolumenti addizionali in ragione delle cariche 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.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

EMOLUMENTI DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE	
Componente fissa della remunerazione	**Destinatari**
Compensi	• Presidente del Collegio Sindacale • Membri del Collegio Sindacale

Alcuni Sindaci percepiscono degli emolumenti addizionali in ragione delle cariche ricoperte in società controllate.

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 il piano strategico di Nexi e con gli interessi degli Azionisti.

	Piano di incentivazione DI BREVE TERMINE – Piano MBO (*Management* By Objectives)	**Piano di incentivazione DI LUNGO TERMINE – Piano LTI (Long Term Incentive)[14]**
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 individuali). 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, ad un selezionato *panel* di dipendenti della Società, di diritti a ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie di Nexi SpA al termine di un arco temporale di medio-lungo termine (triennale), condizionatamente al raggiungimento di obiettivi predeterminati (nel caso delle *Performance Shares*).
Beneficiari	• AD-DG e DIRS; • Altri: in base al *banding*[15] ed al ruolo.	• AD-DG e DIRS; • Altri: selezionato *panel* di dipendenti con contratto a tempo indeterminato identificati secondo criteri di *banding*[15], *performance*[16] e valutazione del potenziale per le bande per le quali è disponibile.
Finalità	• Guidare la *performance* aziendale nel breve periodo attraverso l'identificazione di obiettivi allineati alla strategia, al *budget* e ai piani economico-finanziari annuali della Società. • Orientare e focalizzare le persone sulle priorità di *business* nel rispetto dei principi di mitigazione dei rischi.	• Guidare la *performance* aziendale nel medio-lungo periodo allineando i comportamenti del *management* alla strategia aziendale e alla creazione di 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.

Tali Piani di incentivazione sono disciplinati in specifici regolamenti coerenti e conformi con le normative vigenti.

14 Proposta di Piano che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 30 aprile 2025.
15 Sistema codificato e riconosciuto a livello internazionale per pesare i ruoli aziendali in termini di impatto e responsabilità.
16 Valutazione dei nostri dipendenti secondo criteri espliciti e definiti (WHAT e HOW).

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Nel rispetto dei principi di mitigazione del rischio per tali Piani di incentivazione:

- per il Piano di incentivazione di breve termine è prevista una specifica soglia di accesso (*Entry Gate*), al di sotto delle quali l'incentivo non matura e non può essere erogato;
- sono individuati livelli di incentivazione massimi, collegati al raggiungimento e al superamento di risultati che si collocano nella parte superiore delle curve di *performance*;
- sono previste 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;
- sono previste 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 di erogazione del variabile sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati.

Benefit

I *benefit* rappresentano una componente importante quale elemento integrativo degli altri elementi retributivi, in una logica di *welfare* sostenibile (di cui al capitolo dedicato incluso nella Sezione I della presente Relazione). Si differenziano sulla base della categoria di destinatari e della tipologia di ruolo; 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, salvo quanto previsto nel paragrafo relativo alle deroghe.

Gli altri strumenti sono rappresentati nella tabella di sintesi a seguire.

ALTRI STRUMENTI	
Componente	**Destinatari**
Pagamenti di fine rapporto	• Amministratore Delegato e Direttore Generale • Dirigenti con Responsabilità Strategiche su base individuale
Patti di non concorrenza	• Dirigenti con Responsabilità Strategiche su base individuale

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[17].

Per Amministratori e Sindaci è previsto il rimborso a piè di lista per le spese sostenute nell'esercizio della funzione.

17 ***Directors & Officers:*** Polizza per la Responsabilità Civile degli organi di Gestione e Controllo della Società.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

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 10 marzo 2025.

Tale Politica tiene in considerazione le prassi di mercato e i *benchmark* esterni con i *peer group* di riferimento, effettuati con il supporto di società di consulenza esterna indipendente[18] sia in termini di *pay mix* (per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) sia in termini di livelli retributivi.

4.1 Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione termina il proprio mandato con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024 e l'Assemblea convocata per il 30 aprile 2025 provvederà alla nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione per il mandato 2025-2027.

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, pari, con riferimento al mandato 2022-2024, a Euro 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 D&O.

L'Assemblea degli Azionisti 2025 delibererà, per il mandato 2025-2027, i compensi del Presidente ex art. 2389, comma 1. In continuità con il precedente mandato, Il Consiglio di Amministrazione in data 27 febbraio 2025, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha determinato ex art. 2389, comma 3 i compensi per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione che sarà nominato per il mandato 2025-2027 in Euro 480.000 lordi complessivi e inclusivi dell'emolumento ex art. 2389 Codice Civile comma 1 per la carica di Amministratore che verrà approvato dall'Assemblea, subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti della presente Relazione. Il Presidente può percepire compensi aggiuntivi per l'eventuale partecipazione ai Comitati Endoconsiliari, mentre non percepisce compensi aggiuntivi per le cariche assunte nelle società controllate e la partecipazione ai Comitati endoconsiliari delle medesime.

Gli Amministratori non esecutivi

Gli 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 2022-2024, e un compenso aggiuntivo per l'eventuale partecipazione ai Comitati endoconsiliari, determinato dal Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024 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 e indipendenti**, 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.

L'Assemblea degli Azionisti 2025 delibererà, per il mandato 2025-2027, i compensi degli Amministratori ex art. 2389, comma 1.

18 Mercer Italia del Gruppo Marsh&McLennan.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

In continuità con il precedente mandato, il Consiglio di Amministrazione in data 27 febbraio 2025, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha determinato i seguenti compensi per la partecipazione ai Comitati per il mandato 2025-2027, subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti della presente Relazione:

- 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 ed Euro 20.000 lordi per i membri del Comitato Remunerazioni e Nomine e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

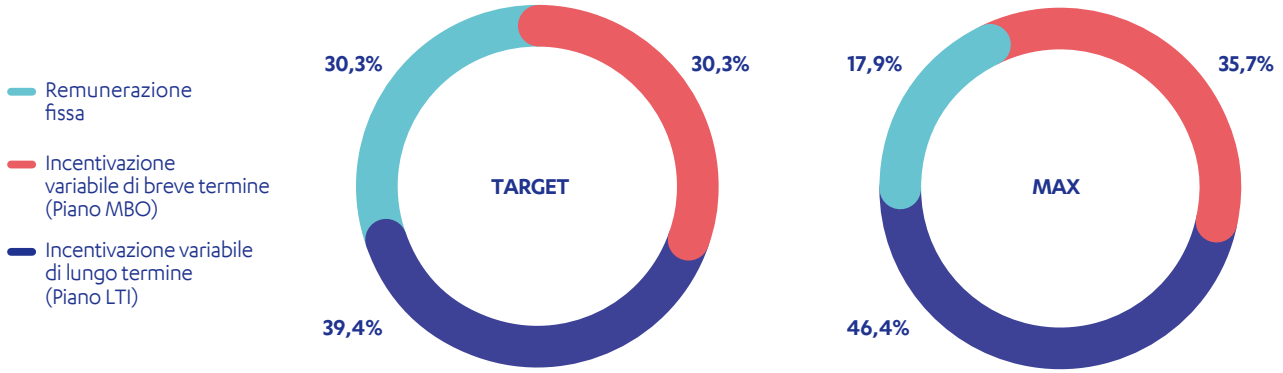
Il Consiglio di Amministrazione che verrà nominato per il mandato 2025-2027 delibererà i compensi per la partecipazione al Comitato Strategico.

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* agli obiettivi della strategia aziendale, così perseguendo la creazione di valore per gli *stakeholder*. Il *pay mix* dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è rappresentato nella tabella sottostante.

PAY MIX AD-DG



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 Euro 1.500.000 lordi annui.

Remunerazione variabile di breve termine – Piano 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.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Con riferimento al Piano di incentivazione variabile – Piano 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*, 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 del Piano MBO. Essa è rappresentata dal raggiungimento di almeno l'85% del valore di *budget* dell'EBITDA di Gruppo. Parimenti non viene erogato alcun incentivo MBO nel caso in cui gli obiettivi individuali assegnati (di cui al punto seguente) non siano raggiunti.
- 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 (legati ai progetti strategici ed alla sostenibilità) predeterminati, misurabili e complementari tra loro, secondo questa tipologia:
  - obiettivi aziendali (ad esempio: EBITDA di Gruppo, *Excess Cash*[19] di Gruppo);
  - obiettivi specifici per *Business Unit* e Area (laddove applicabile);
  - obiettivi ESG: *Customer Centricity* (*Net Promoter Score*); *People Value* (*Engagement Index* risultante dalla *People Survey*)[20].

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 schema MBO 2025 in essere per l'AD-DG.

TIPOLOGIA OBIETTIVI	KPIs		PESO KPIs
Economico Finanziari	**EBITDA di Gruppo**		**40%**
	REVENUES di Gruppo		**25%**
	EXCESS CASH di Gruppo		**20%**
ESG (Enviromental, Social, Governance)	**CUSTOMER CENTRICITY:**	Esperienza percepita dai clienti attraverso il *Net Promoter Score* (NPS)	**5%**
	PEOPLE VALUE:	Livello di soddisfazione dei dipendenti misurato attraverso l'*Engagement Index* della *People Survey*	**10%**

19 Flussi di cassa operativi al netto degli interessi passivi e di altre voci di cassa (imposte di cassa, IFRS 16 e altro).

20 Con riferimento alle definizioni del *KPIs* relativi a *Net Promoter Score* e *Engagement Index* si rimanda a quanto riportato nel paragrafo "Gli indicatori chiave della Politica di remunerazione" nella Sezione introduttiva della presente Relazione.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

- EBITDA di Gruppo, *Cash Costs*, *Customer Centricity* e *People Value* sono obiettivi comuni ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche con configurazione e pesi coerenti con il ruolo e le responsabilità.
- Gli obiettivi ESG sono estesi a tutti i beneficiari del Piano MBO di Gruppo.

d. Incentivo *target* e meccanismi di funzionamento

- L'incentivo *target* è l'ammontare del *bonus* MBO erogabile a fronte del raggiungimento a *target* 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). 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 0%; 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*.
- 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; in particolare se il valore effettivo raggiunto è il 100% del valore *target* il *payout* è pari al 100%, se il valore effettivo raggiunto è uguale o inferiore al 90% del valore *target* il *payout* è pari a zero, mentre se il valore effettivamente raggiunto è al di sopra del 105% del valore *target*, il *payout* della curva è al massimo pari al 200% dell'ammontare *target* dell'incentivo; per i valori intermedi il *payout* è calcolato tramite interpolazione lineare.

Di seguito, si illustra il Piano MBO 2025 dell'AD-DG con i relativi obiettivi, *KPI*, pesi, *range* di raggiungimento degli obiettivi e range di *payout*.

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 (*Enviromental, Social, Governance*)	CUSTOMER CENTRICITY:	Esperienza percepita dai clienti attraverso il *Net Promoter Score* (NPS)	5%	*Range* definito coerentemente con il *KPI* considerato	
	PEOPLE VALUE:	Livello di soddisfazione dei dipendenti misurato attraverso l'*Engagement Index* della *People Survey*	10%		

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.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

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* MBO, anche a fronte del raggiungimento degli obiettivi aziendali e individuali. 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 – Piano LTI

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale risulta beneficiario del Piano di incentivazione di lungo termine (LTI 2022-2024) approvato in data 10 marzo 2022 dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e, successivamente, dall'Assemblea degli Azionisti del 5 maggio 2022.
Tale Piano LTI si è concluso nel 2024 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 e sui compensi corrisposti approvata nel 2024 dall'Assemblea degli Azionisti.
L'Amministratore Delegato e Direttore Generale risulta inoltre beneficiario del **nuovo Piano di incentivazione di lungo termine (LTI 2025-2027)** approvato in data 27 febbraio 2025 dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, che sarà oggetto di approvazione da parte dell'Assemblea del 30 aprile 2025.

Con riferimento a tale Piano di incentivazione variabile di lungo termine (LTI 2025-2027), 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.

a. Finalità

- Guidare la *performance* aziendale nel medio-lungo periodo tramite l'allineamento dei comportamenti del *management* alla strategia aziendale e alle politiche di gestione dei rischi.
- Trattenere le persone chiave del Gruppo, che ricoprono ruoli ad alto impatto per l'organizzazione e che hanno competenze rilevanti, in grado di rappresentare un vantaggio competitivo per il Gruppo.
- Allineare il *management* agli interessi degli azionisti e degli investitori.

b. Beneficiari

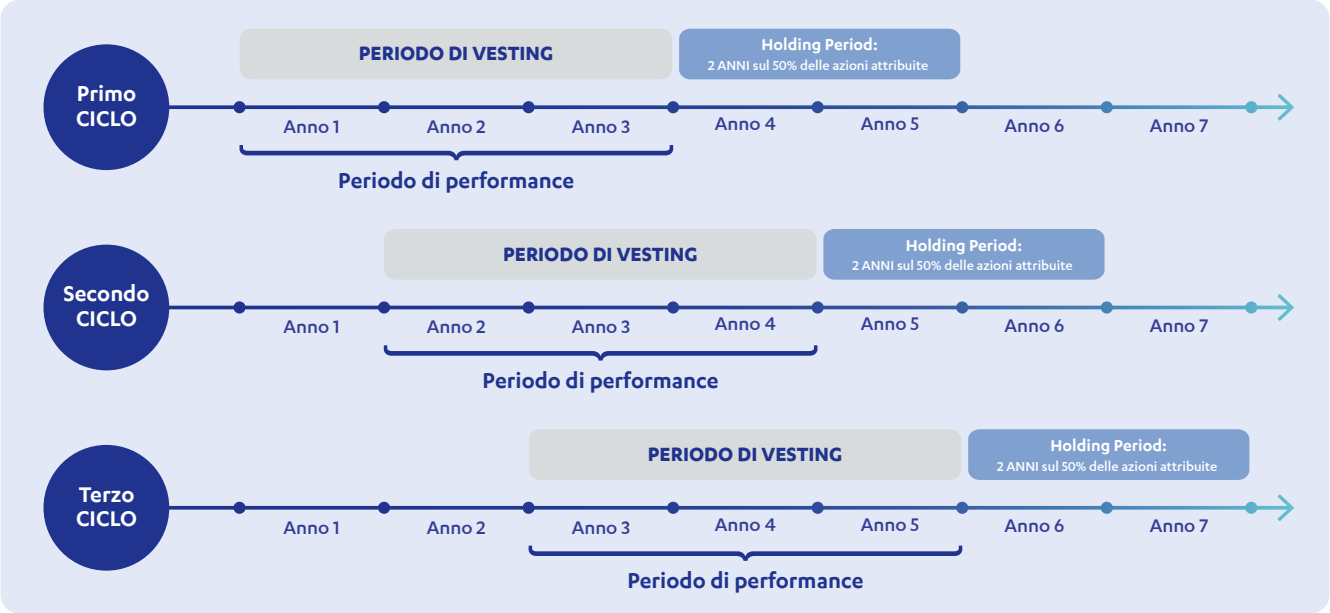
Sono beneficiari del piano un selezionato *panel* di dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, identificati secondo i criteri di *banding*, *performance* e della valutazione del potenziale per le bande per le quali è disponibile.

c. Caratteristiche per AD-DG

Il Piano prevede l'assegnazione di diritti a ricevere a titolo gratuito un determinato numero di azioni ordinarie di Nexi S.p.A., al termine di 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* aziendale, 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;
- sono pertanto previsti **tre cicli**: 2025-2027, 2026-2028 e 2027-2029;
- per la determinazione del numero di diritti da assegnare verrà tenuta in considerazione la media aritmetica dei prezzi dell'azione rilevati nei trenta giorni di borsa aperta antecedenti alla data dell'Assemblea degli Azionisti che approverà il bilancio di esercizio nel corso del primo anno di ciascun ciclo del Piano;
- il periodo di ***vesting***[21] è di 3 anni, con trasferimento/maturazione delle azioni in modalità *rolling*;
- è previsto un ***holding period***[22], pari a due anni per il 50% del numero di azioni trasferite secondo lo schema rappresentato a seguire.

21 Periodo che intercorre tra la data di assegnazione del diritto e la data di maturazione definitiva del diritto stesso.
22 Ulteriore periodo di non negozialità degli strumenti finanziari decorrente dalla data di scadenza del periodo di *vesting*.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited



d. Struttura e meccanismi di funzionamento

- In linea con i *driver* strategici della Società, gli indicatori chiave che condizionano la maturazione delle *Performance Share*, sono i seguenti:
  - ***Operating Cash Flow* Cumulato**
  - ***Total Shareholder Return* Relativo**
  - ***Obiettivo* ESG**

***OPERATING CASH FLOW* CUMULATO**	
DEFINIZIONE	• L'***Operating Cash Flow (OCF)* Cumulato effettivo** è la somma dell'OCF realizzato complessivamente nel periodo di *vesting*. • L'*OCF* è l'ammontare di cassa generato dalla gestione caratteristica del *business*: ***OCF = EBITDA - CAPEX - Transformation Cost*** [23] • L'**OCF Target Cumulato** è la somma degli OCF annuali previsti nel Piano industriale del Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione o, in assenza di un Piano industriale approvato dal Consiglio di Amministrazione, è la somma degli OCF dei budget annuali del periodo di *vesting*. • **Delta OCF Cumulato** = variazione percentuale (Δ%) tra l'OCF Effettivo Cumulato e l'OCF *Target* Cumulato
LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	• L'ammontare delle *Performance Share* attribuito è calcolato secondo la seguente tabella, con un limite superiore massimo raggiungibile (cap) del 200%. ***Δ% OCF Effettivo Cumulato vs OCF Target Cumulato*** → ***Performance Share*** **Da** / **A** → **Da** / **A** -10% / 0% → 0% / 100% 0% / +5% → 100% / 200% (Cap) Per valori dell'indicatore di *performance* compresi negli intervalli indicati, il numero di *Performance Share* verrà determinato per interpolazione lineare.

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

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

RELATIVE TOTAL SHAREHOLDER RETURN	
DEFINIZIONE E MECCANISMO DI CALCOLO	• Il ***Total Shareholder Return Relativo*** (Relative TSR) è la differenza tra il ***TSR* effettivo** e l'**indice di riferimento**. • Il ***TSR* effettivo**, ossia il ritorno complessivo dell'investimento per l'azionista, è un indicatore che misura la creazione del valore per l'azionista ed è calcolato sommando alla variazione del prezzo del titolo durante il periodo di *vesting* i dividendi per azione corrisposti nello stesso periodo, secondo la seguente formula: $$TSR = \frac{(Prezzo\ Finale - Prezzo\ Iniziale + Dividendi)}{Prezzo\ Iniziale}$$ • L'**indice di riferimento** è costruito sulla base dei seguenti indici: - ***Peer Group*** di 10 Società concorrenti in ambito ***fintech: Adyen; Block; Edenred; Fis; Fiserve; Global Payments; Paypal; Temenos; TietoEVRY; Worldline*** (con peso **50%**) - ***Euro STOXX Technology***[24] (con peso **25%**) - **Indice di Borsa Italiana FTSE MIB** (con peso **25%**). L'indice di riferimento è calcolato come la media ponderata della variazione percentuale dei sopra citati indici durante il periodo di *vesting*.
LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	L'ammontare delle *Performance Share* attribuito è calcolato secondo la seguente tabella, con un limite superiore massimo raggiungibile (*cap*) del 200%. ***Relative TSR*** — ***Performance Share*** **Da** / **A** → **Da** / **A** -10% / 0% → 0% / 100% 0% / +10% → 100% / 200% (Cap) Per valori dell'indicatore di *performance* compresi negli intervalli indicati, il numero di *Performance Share* verrà determinato per interpolazione lineare.

OBIETTIVO *ESG*	
DEFINIZIONE	• Insieme di indicatori legati alla strategia ESG (*Environmental, Social and Governance*) del Gruppo Nexi, con particolare riferimento alla decarbonizzazione, alla digitalizzazione e al bilanciamento di genere.
LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	• L'ammontare delle *Performance* Share attribuito è calcolato secondo la seguente tabella, con un limite superiore massimo raggiungibile (cap) del 200%. ***ESG*** — ***Performance Shares Diritti*** **Indicatori ESG** / **Peso** **Quota di donne in posizioni manageriali** / **30%** **Vendite totali *digital proposition objects*** / **35%** **Riduzione delle emissioni relative alle proprie attività operative (*Scope 1&2*) vs FY 2024*** / **35%** **100%** **da 0% a 200% (cap) dell'ammontare target, come risultato della media ponderata del *payout* dei singoli indicatori ESG** * Definizioni *Scope 1&2* in linea con il *GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard*.

Così come riportato nel Documento Informativo del Piano LTI, in caso di operazioni straordinarie (comprese fusioni, scissioni, aumenti o riduzioni di capitale, frazionamento azionario, emissione di obbligazioni convertibili) che coinvolgano o si riverberino sulla Società, la Società potrà, secondo le proprie discrezionali valutazioni, modificare il Regolamento del Piano LTI (compresi gli Obiettivi di *Performance* e il numero di Azioni) per mantenere sostanzialmente invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano LTI. Qualora, a seguito di modifiche al quadro normativo e regolamentare applicabile (o a seguito di mutamenti interpretativi e applicativi dello stesso), l'attuazione del Piano LTI comporti per la Società più elevati costi, spese, responsabilità, passività, tasse, oneri previdenziali od oneri di qualsivoglia natura, la Società avrà la facoltà di modificare discrezionalmente e unilateralmente i termini del Regolamento, ivi compreso il diritto di cancellare il Piano LTI o di revocarlo, comunicando ogni modifica ai Beneficiari.

24 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.

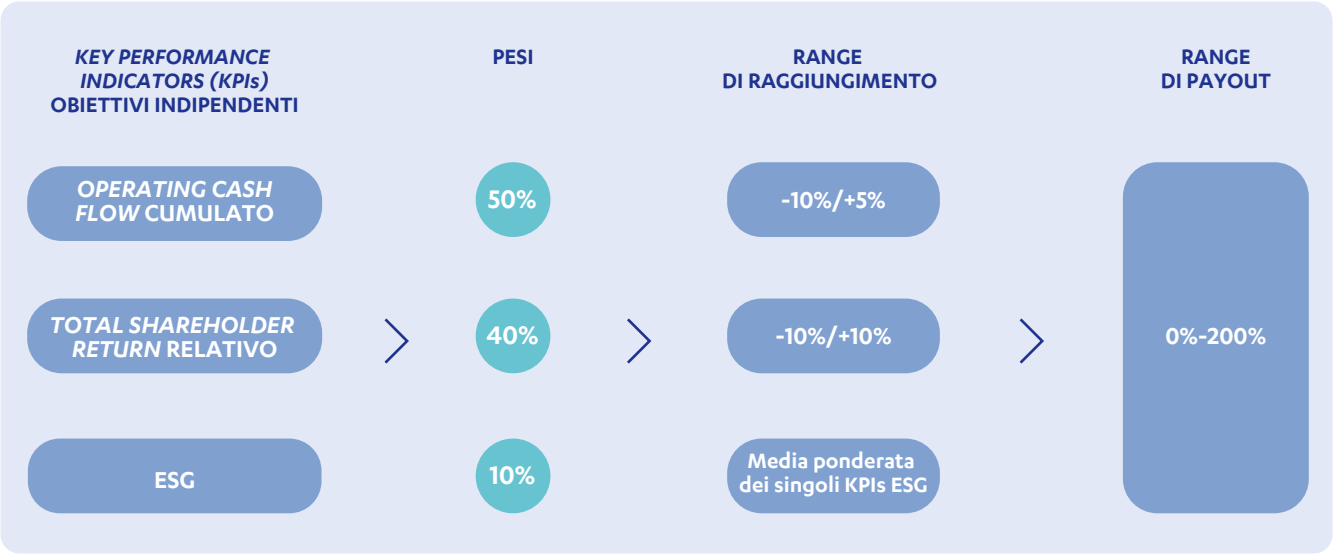
Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

- L'ammontare delle *Performance Share* maturate al termine del periodo di *vesting* è determinato secondo quanto descritto:
  - per il ***50%***, l'ammontare attribuito sarà collegato al *KPI* ***OCF* Cumulato**;
  - per il ***40%***, l'ammontare attribuito sarà collegato al *KPI* ***TSR* Relativo**;
  - per il ***10%***, l'ammontare attribuito sarà collegato all'**obiettivo ESG**.

Il raggiungimento di tali obiettivi va verificato per ciascuno in modo indipendente.

- 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*, come definite al paragrafo 3.4 che precede.

h. Effetti della cessazione del rapporto

L'attribuzione delle azioni è subordinata al permanere del rapporto di lavoro fino alla fine del periodo di *vesting*, 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* , tenendo conto della durata del rapporto nel corso del *vesting* e, per quanto riguarda le *Performance Shares*, sulla base della consuntivazione degli obiettivi di *performance*, secondo le normali regole previste dal Piano e in coerenza con il principio generale di *pay-for-performance*. L'attribuzione delle azioni avverrà in ogni caso nelle normali tempistiche previste dal Piano, senza alcuna accelerazione.
- 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.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

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. Nell'ipotesi sopra configurata di cessazione del rapporto dirigenziale, su iniziativa della Società, per motivo diverso dalla giusta causa, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale avrà altresì diritto di ricevere, secondo i termini e le condizioni stabiliti, le erogazioni relative al Piano MBO dell'anno in corso e al Piano LTI per i cicli in corso, ciascuna nella misura *pro-rata temporis* 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.

A partire dal 1° gennaio 2023, in considerazione dei nuovi ruoli e ambiti di responsabilità introdotti dal nuovo modello operativo (TOM – *Target Operating Model*) i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo Nexi sono stati identificati dal Consiglio di Amministrazione nel:

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

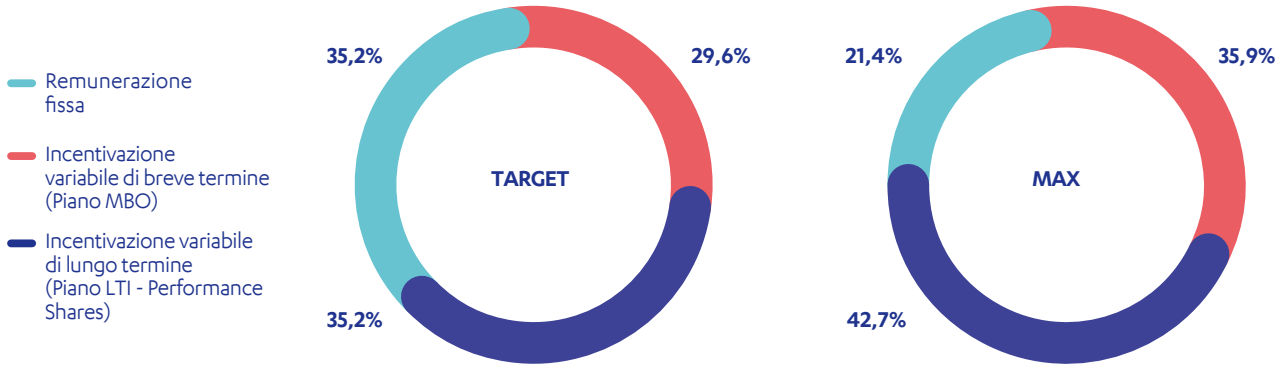
La remunerazione per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche comprende una componente fissa, una componente variabile (incentivazione di breve e di lungo termine), *benefit* e altri strumenti (pagamenti di fine rapporto e Patti di non concorrenza).

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, così creando valore per gli *stakeholder*.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Il *pay mix* [25] medio dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è rappresentato nella tabella sottostante.

PAY MIX MEDIO



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. Essa è sufficiente a riconoscere le prestazioni anche nel caso in cui le componenti variabili non vengano erogate. Il Consiglio di amministrazione in data 27 febbraio 2025 ha deliberato un incremento della retribuzione fissa per un Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Remunerazione variabile di breve termine – Piano MBO

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari del Piano di incentivazione variabile di breve termine (Piano 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:

- 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 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 di 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, *Cash Costs*, *Customer Centricity* e *People Value* sono obiettivi comuni ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche con configurazione e pesi coerenti con il ruolo e le responsabilità.

25 La rappresentazione tiene conto dell'aumento della retribuzione fissa e variabile di un Dirigente con Responsabilità Strategiche deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2025.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Lo schema MBO per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pertanto il seguente.

TIPOLOGIA OBIETTIVI	KPI		PESO
Economico Finanziari	**EBITDA di Gruppo**		40%
	Obiettivi economico finanziari aziendali e/o specifici per Business Unit / Area A titolo esemplificativo: • *Excess Cash* • *Revenues* • *Cash costs* • *IT Stability Index* • Altri Obiettivi definiti in coerenza con il ruolo		50%
ESG (*Enviromental, Social, Governance*)	**CUSTOMER CENTRICITY:**	Esperienza percepita dai clienti misurata attraverso il *Net Promoter Score* (NPS)	10%
	PEOPLE VALUE:	Livello di soddisfazione dei dipendenti misurato attraverso l'*Engagement Index* della *People Survey*	

- 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[26].
- 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 0%; 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*.
- Sono previste clausole di *malus* e *claw back*[27].
- 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* MBO, anche a fronte del raggiungimento degli obiettivi aziendali e individuali, 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 2022-2024) 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 WHAT (risultati raggiunti) e sul HOW (comportamenti organizzativi individuali agiti).

Tale Piano LTI si è concluso nel 2024 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 e sui compensi corrisposti approvata nel 2024 dall'Assemblea degli Azionisti.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il nuovo Piano LTI 2025-2027 presenta in linea generale le caratteristiche, i meccanismi di funzionamento e le clausole già delineate nel capitolo 4.2. al paragrafo *Remunerazione variabile di lungo termine*, relativo all'AD-DG.

26 Il Consiglio di amministrazione in data 27 febbraio 2025 ha deliberato un incremento della retribuzione variabile per uno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel rispetto della percentuale massima sopra specificata.
27 Così come descritto nel capitolo 4.2. al paragrafo *Remunerazione variabile di breve termine*.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

In particolare:

- 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* aziendale (*Total Shareholder Return* Relativo, *Operating Cash Flow* Cumulato, Obiettivo ESG) e riferiti ad un periodo di *vesting* triennale;
- l'ammontare del numero di diritti *Performance Shares*, con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è pari al 100% della Retribuzione Annua Lorda (RAL);
- in presenza di circostanze predeterminate, riconducibili all'esigenza di attrarre o trattenere risorse chiave in contesti fortemente competitivi internazionali e/o intersettoriali, è possibile l'assegnazione anche ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (con esclusione dell'AD-DG) di diritti c.d. ***Restricted Share***, la cui maturazione è subordinata al decorso di un periodo di *vesting* da un minimo di 2 fino ad un massimo di 3 anni, con possibilità di frazionamenti del *vesting period* stesso, secondo quanto previsto nel Documento Informativo del Piano LTI 2025-2027. L'assegnazione di *Restricted Shares* può essere effettuata unicamente nelle circostanze indicate, una sola volta durante la durata del Piano LTI 2025-2027. In caso di assegnazione di *Restricted Shares* l'ammontare del relativo numero di diritti, con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, non può superare, su base annua, i due terzi della remunerazione fissa. L'assegnazione di *Restricted Shares* ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è soggetta ad approvazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine e attraverso un iter di *governance* rafforzato che coinvolge il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate per le valutazioni di competenza. Il numero dei diritti *Restricted Share* assegnati verrà calcolato sulla base della media aritmetica dei prezzi dell'azione rilevati nei trenta giorni di borsa aperta antecedenti alla data del Consiglio di Amministrazione che approverà la relativa assegnazione;
- il Piano LTI 2025-2027 prevede:
  - un *holding period*[28], pari a 2 anni 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 a previsioni contrattuali 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.

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.

28 Ulteriore periodo di non negozialità degli strumenti finanziari decorrente dalla fine del periodo di *vesting*.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

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 Euro 85.000 con riferimento al ruolo di Presidente, mentre i Sindaci effettivi percepiscono un compenso annuo pari a Euro 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 per il ruolo deliberati dal Consiglio di Amministrazione. Per i Sindaci è previsto il rimborso a piè di lista per le spese sostenute nell'esercizio della funzione.

L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024, nominerà il nuovo Collegio Sindacale per la durata di tre esercizi, determinando il compenso spettante al Presidente e a ciascun componente effettivo del Collegio.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

emarket sdir storage CERTIFIED

Sezione 2

ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

emarket sdir storage CERTIFIED

2

5. Introduzione 39

6. Tabelle retributive 46

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Sezione 2
ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024

5. Introduzione

La presente Sezione II espone nel dettaglio le **informazioni sui compensi corrisposti** relativi all'esercizio 2024 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 2024.

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 2024.

5.1. Esito voto assembleare Sezione II esercizio precedente

In previsione dell'Assemblea degli Azionisti 2024 di Nexi, è stata effettuata attività di contatto con i principali *Proxy Advisor* anche attraverso il supporto di un consulente esterno specializzato nei temi di *Corporate Governance Advisory*[29].
L'Assemblea degli Azionisti 2024 di Nexi S.p.A. ha registrato un **livello di partecipazione pari al 74,2% del capitale sociale**.

Per quanto riguarda la delibera in materia di relazione sulla remunerazione[30], la **Sezione II** (attuazione della Politica in materia di remunerazione nel 2023) è stata **approvata dall'Assemblea degli Azionisti di Nexi S.p.A. con una percentuale dei voti favorevoli pari all'85,39%**.

5.2. Il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente non esecutivo del Consiglio di Amministrazione ha ricevuto i seguenti compensi:
- un emolumento complessivo lordo annuo pari a Euro 480.000 (comprensivo dell'emolumento annuo lordo previsto per gli Amministratori non esecutivi pari a Euro 70.000);
- un compenso aggiuntivo in qualità di membro del Comitato Strategico e dei Comitati Controllo Rischi e Sostenibilità e Remunerazione e Nomine.

Il valore dei compensi per la partecipazione ai Comitati di Nexi S.p.A. previsti per il mandato 2022-2024 è descritto nel paragrafo dedicato agli Amministratori non esecutivi e richiamato nel paragrafo seguente. Nessun compenso è stato riconosciuto per la carica di Presidente in Nexi Payments S.p.A e di membro del Consiglio di Amministrazione di Nets A/S (ricoperta fino a maggio 2024). Nessun compenso è stato inoltre riconosciuto per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi della controllata Nexi Payments (ricoperta fino a maggio 2024).

In continuità con il precedente mandato, è garantita una polizza D&O.

I compensi riportati in Tabella 1 sono calcolati con riferimento all'esercizio 2024.

29 Sodali & Co S.p.A..
30 Si ricorda che, così come anche riportato al paragrafo 1 della Sezione I, la Sezione I (Politica in materia di remunerazione) è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti di Nexi S.p.A. del 2024 con l'84,97% dei voti favorevoli.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Gli Amministratori non esecutivi

I componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione hanno percepito i seguenti compensi:

- un emolumento pari a Euro 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;
  - Euro 25.000 lordi per i membri del Comitato Strategico.

Agli Amministratori è garantita, come nel precedente mandato, una polizza D&O.

I compensi riportati in tabella 1 sono calcolati con riferimento agli emolumenti percepiti dagli Amministratori nell'esercizio 2024 anche con riferimento ai ruoli ricoperti nelle società controllate dal Gruppo. 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 non esecutivi non indipendenti che per il 2024 hanno rinunciato agli emolumenti inerenti alla carica.
Per due Amministratori non esecutivi non indipendenti, 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

In coerenza con quanto previsto dai principi della Politica di remunerazione, la remunerazione per il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale per l'anno di riferimento (2024) ha compreso gli elementi di seguito illustrati.

Remunerazione fissa

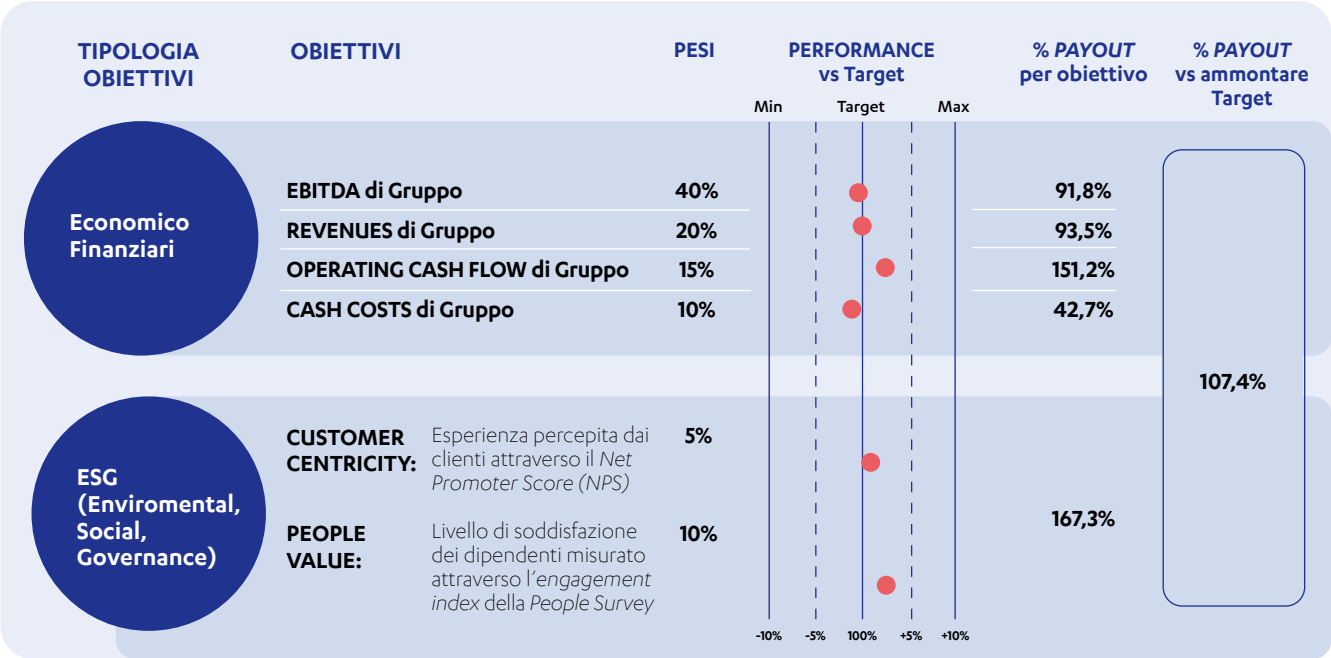
L'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha percepito una retribuzione annua lorda in qualità di Dirigente pari a Euro 1.500.000, comprensiva degli emolumenti per il ruolo di Amministratore Delegato e qualunque altra carica ricoperta nelle società del Gruppo.

Remunerazione variabile di breve termine – MBO

Per il 2024, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato assegnatario di un incentivo *target* pari a Euro 1.500.000, equivalente al 100% della RAL. In coerenza con i principi e le regole di funzionamento esposte nella Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti approvata nel 2024, tale remunerazione era subordinata al conseguimento di obiettivi aziendali ed individuali a ciascuno dei quali erano associati un *Key Performance Indicator* (*KPI*), un *target* ed un peso percentuale.
L'incentivo MBO 2024 maturato dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. del 27 febbraio 2025, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, è stato determinato in funzione del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo rispetto al *target* definito per il KPI coerentemente al *budget* annuale e di una curva di *performance* predefinita. Complessivamente l'ammontare dell'MBO 2024 percepito dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato pari a Euro 1.611.601 lordi; il *payout* percentuale rispetto al valore dell'incentivo *target* è stato pari al 107,4%.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Si illustra di seguito lo schema MBO per l'AD e DG in essere per il 2024 con i pesi ed il livello di *payout*, per ciascun obiettivo.

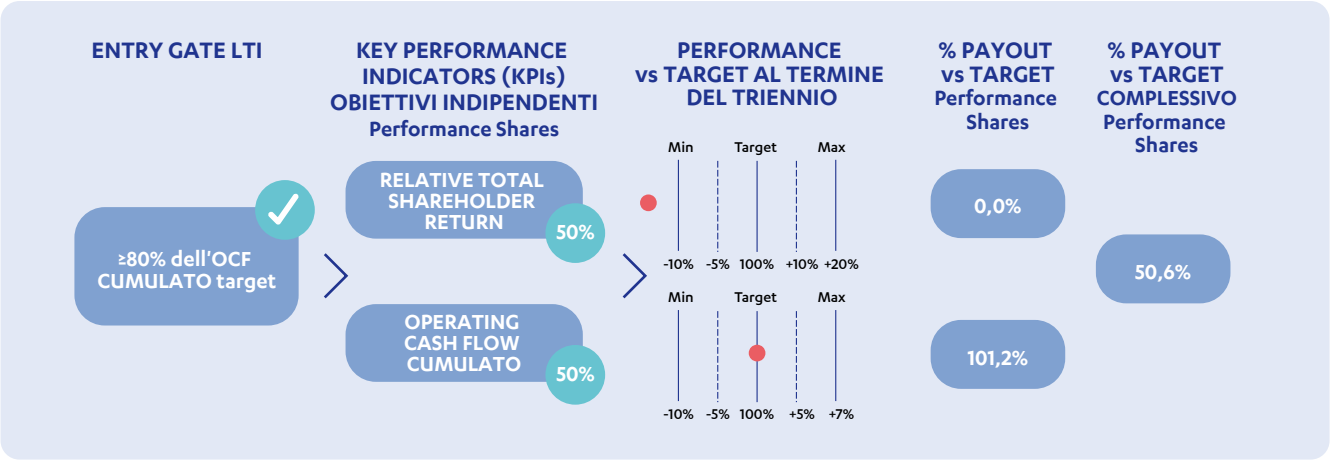


L'importo erogato, così calcolato, è riportato in Tabella 1 e in Tabella 3B.

Remunerazione variabile di lungo termine – LTI

Così come approvato dal Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. del 27 febbraio 2025 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, per il primo ciclo LTI 2022-2024 del Piano approvato nel 2022, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in qualità di Direttore Generale, a fronte dei 139.485 diritti originariamente assegnati, ha maturato 70.572 diritti (*Performance Shares*) a ricevere azioni nel 2025 in virtù delle performance rilevate per i due *KPI*[31] 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 e sui compensi corrisposti approvata nel 2022 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 2022-2024 di riferimento.



31 ***Total Shareholder Return*** Relativo ed ***Operating Cash Flow Cumulato***.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Sempre in attuazione del Piano di incentivazione di lungo termine (LTI) 2022-2024 approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 5 maggio 2022, per il terzo ciclo 2024-2026, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in qualità di Direttore Generale, ha ricevuto in assegnazione 268.947 diritti (*Performance Shares*) a ricevere azioni nel 2027, secondo le regole ed i meccanismi di funzionamento del Piano LTI illustrati nella Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti e nel documento informativo ex art. 114 bis del TUF approvati nel 2022 dall'Assemblea degli Azionisti.

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.

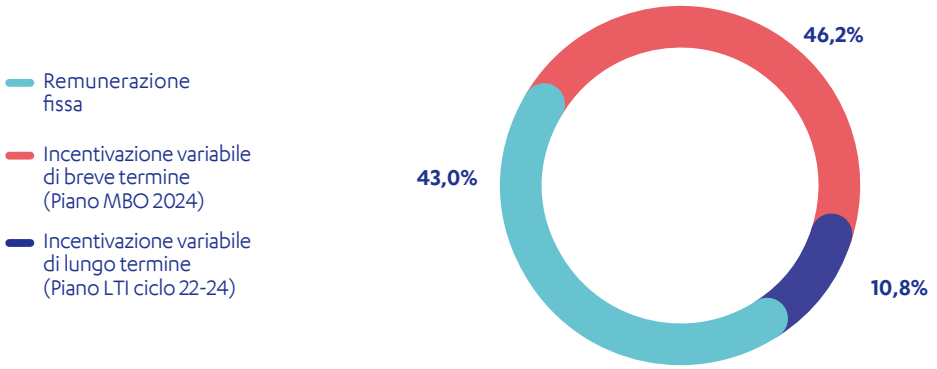
Altri strumenti

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

5.3.1. Pay Mix

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in considerazione dei compensi percepiti di competenza dell'anno 2024, risulta così costituito[32]:

Pay Mix 2024 AD-DG



La componente relativa all'LTI 2022-2024 è stata valorizzata (così come riportato in tabella 3A) considerando il prezzo per azione a fine 2024. A fronte di un prezzo dell'azione all'inizio del *vesting period*, pari a 13,976€/azione[33], rispetto al quale sono stati calcolati i diritti originariamente assegnati, la valorizzazione riportata in tabella 3A è effettuata considerando il prezzo quale rilevato al 30/12/2024, alla fine del *vesting period*, pari a 5,360€/azione.

32 Si ricorda che al momento dell'assegnazione dei diritti LTI relativi al ciclo 2022-2024 il *pay mix target* dell'AD-DG risultava così costituito: Remunerazione fissa 30,3%, Incentivazione variabile di breve termine 30,3%, Incentivazione variabile di lungo temine 39,4%.

33 Calcolato come la media del prezzo di chiusura dei 30 giorni antecedenti l'inizio del *vesting period*.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

5.4. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nel 2024 sono stati individuati come Dirigenti con Responsabilità Strategiche due *manager*, che hanno percepito, in coerenza con quanto previsto dai principi della Politica in materia di remunerazione, a livello aggregato, una remunerazione composta come illustrato di seguito.

Remunerazione fissa

Per l'anno 2024 la retribuzione lorda complessiva è stata pari a Euro 1.230.000.

Remunerazione variabile di breve termine – MBO

La remunerazione variabile di breve termine (MBO) relativa all'esercizio 2024 prevedeva il conseguimento di obiettivi aziendali, obiettivi specifici di area/ funzione ed obiettivi individuali, assegnati coerentemente al proprio perimetro di responsabilità.
L'incentivo MBO 2024, la cui consuntivazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. del 27 febbraio 2025, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, è stato determinato in funzione del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo rispetto al *target* definito per il KPI coerentemente al *budget* annuale e alla curva di *performance* predefinita.
Complessivamente l'ammontare dell'MBO 2024 conseguito dai due Dirigenti con Responsabilità Strategiche risulta pari a € 917.770 lordi, con un *payout* percentuale medio rispetto al valore dell'incentivo *target* pari al 95 % ed una percentuale rispetto alla RAL cumulata dei beneficiari pari al 74,6%.
Tale importo è riportato in Tabella 1 e nella Tabella 3B.

Remunerazione variabile di lungo termine - LTI

Così come approvato dal Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. del 27 febbraio 2025 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, per il primo ciclo 2022-2024 del Piano LTI 2022-2024 dall'Assemblea degli Azionisti del 5 maggio 2022, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a fronte dei 81.545 diritti originariamente assegnati, hanno maturato 41.258 diritti (*Performance Shares*) a ricevere azioni nel 2025. La consuntivazione riflette le performance misurate al termine del periodo di *vesting* per i due *KPI*[34] 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 e sui compensi corrisposti approvata nel 2022 dall'Assemblea degli Azionisti[35]; il 50% di tali azioni saranno soggette a un anno di *holding period*.
Tali valori sono riportati in Tabella 3A. A fronte di un prezzo dell'azione all'inizio del *vesting period*, pari a 13,976€/azione[36], rispetto al quale sono stati calcolati i diritti originariamente assegnati, la valorizzazione riportata in tabella 3A è effettuata considerando il prezzo quale rilevato al 30/12/2024, alla fine del *vesting period*, pari a 5,360€/azione.
Sempre in attuazione del Piano di incentivazione di lungo termine (LTI) 2022-2024 approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 5 maggio 2022, per il terzo ciclo 2024-2026, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno ricevuto in assegnazione complessivamente 169.643 diritti (*Performance Shares*) a ricevere azioni nel 2027, secondo le regole ed i meccanismi di funzionamento del Piano LTI illustrati nella Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti approvata e nel documento informativo ex art. 114 bis del TUF approvati nel 2022 dall'Assemblea degli Azionisti.

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 2024) 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 ai Dirigenti con Responsabilità Strategica è garantita una polizza D&O.

5.5 Partecipazioni azionarie detenute dall'Amministratore Delegato e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Così come riportato nello Schema 7.ter Tab 1 della presente relazione si segnala che alla data del 31 dicembre 2024 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale possiede 3.047.618 azioni Nexi; relativamente invece ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche le azioni di Nexi S.p.A. possedute al 31 dicembre 2024 sono cumulativamente pari a 2.154.402 unità.

34 ***Total Shareholder Return Relativo*** ed ***Operating Cash Flow Cumulato*** per la cui descrizione si rimanda alla Sezione I della Relazione sulla remunerazione approvata nel 2022 dall'Assemblea degli Azionisti.
35 Per le evidenze in merito alla *performance* dei due KPI si veda il paragrafo relativo all'LTI dell'AD-DG.
36 Calcolato come la media del prezzo di chiusura dei 30 giorni antecedenti l'inizio del *vesting period*.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

5.6 Remunerazione variabile di lungo termine - assegnazione diritti LTI 2024-2026

Ai fini di quanto previsto dall'art. 84-bis comma 5 del Regolamento Emittenti, si forniscono le seguenti informazioni sull'attuazione del terzo ciclo 2024-2026 del Piano LTI, approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 5 maggio 2022. In aggiunta ai diritti assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in qualità di Direttore Generale, ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (come esposto nei paragrafi precedenti 5.3 e 5.4) sono stati assegnati: (i) in data 2 agosto 2024 complessivamente 2.966.966 diritti a ricevere azioni nel 2027 a favore di 450 beneficiari identificati tra i dipendenti del Gruppo Nexi e (ii) in data 15 ottobre 2024 complessivamente 340.799 diritti a ricevere azioni nel 2027 a favore di 129 beneficiari identificati tra i dipendenti del Gruppo Nexi, secondo le regole ed i meccanismi di funzionamento del Piano LTI illustrati nella Sezione I della Relazione ulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti approvata e nel documento informativo ex art. 114 bis del TUF approvati nel 2022 dall'Assemblea degli Azionisti. I prezzi dell'Azione nelle date di cui sopra erano pari rispettivamente pari a 5,484€ e 5,914€.

5.7 Il Collegio Sindacale

Nel corso del 2024 i membri del Collegio Sindacale hanno percepito i seguenti compensi deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 2022:

- un emolumento annuo lordo pari a Euro 85.000 con riferimento al ruolo di Presidente,
- un emolumento annuo lordo pari a Euro 70.000 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 per il 2024, deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 22 dicembre 2022, pari a Euro 45.000 per il Presidente ed Euro 30.000 per i componenti effettivi.

Il dettaglio degli emolumenti relativi all'esercizio 2024 è riportato nella Tabella 1. In aggiunta a quanto sopra esposto, la Tabella 1 riporta i compensi per i ruoli ricoperti dai Sindaci di Nexi S.p.A. nelle società controllate dal Gruppo.

5.8. Variazione annuale dei compensi e della *performance*

Come previsto dall'Allegato 3A, schema 7-bis, 1.5, nel presente paragrafo è riportata l'evoluzione annuale dei compensi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei dipendenti del Gruppo e delle grandezze economiche che misurano la *performance* aziendale. Si riporta di seguito il rapporto (c.d. *pay ratio*) fra la remunerazione totale (remunerazione fissa e remunerazione variabile[37]) percepita dal 2019 al 2024[38] dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e la remunerazione annua lorda media (remunerazione fissa e remunerazione variabile[39]) dei dipendenti del Gruppo[40], parametrata a tempo pieno.
Si ricorda che nell'esercizio 2020, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha 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 (K€)						Media Dipendenti[3] (K€)						*Pay Ratio*					
	2019	2020[2]	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Remunerazione totale[1]	3.467	1.200	3.937	2.940	2.762	3.112	57,8	55,6	61,4	61,9	63,6	67,0	59,9	21,6	64,1	47,5	43,4	46,5

1 Per la parte variabile: per AD-DG inclusa la remunerazione variabile di breve termine (Piano MBO) di competenza dell'esercizio ed esclusa la componente equity; per i dipendenti medi inclusa la remunerazione variabile di breve termine (Piano MBO) e/o il Premio di produttività aziendale di competenza dell'esercizio ed esclusa la compnente 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).

37 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.
38 L'orizzonte temporale considerato parte dal 2019 quale anno di quotazione di Nexi S.p.A.. Per l'esercizio 2020, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha volontariamente ed unilateralmente rinunciato a percepire l'incentivo MBO 2020 a favore dei dipendenti del Gruppo.
39 Inclusi solo la remunerazione variabile di breve termine (MBO) e/o il Premio di produttività aziendale di competenza dell'esercizio.
40 Per omogeneità di confronto con gli anni precedenti nel 2021-2024 sono considerati solo i dipendenti del perimetro italiano.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

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 periodo 2019-2024[41] 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 2024 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.

Evoluzione payout Piano MBO AD-DG 2019-2024

TIPOLOGIA OBIETTIVI	Livello raggiungimento obiettivi legati alla *performance* della Società						% PAYOUT totale MBO					
	2019[2]	2020[3]	2021[4]	2022[5]	2023[6]	2024	2019[2]	2020[3]	2021[4]	2022[5]	2023[6]	2024
OBIETTIVI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE[1]	Min Target Max	Min Target Max	Min Target Max	Min Target Max	Min Target Max	Min Target Max	150%	33%[7]	175%	102%	84,2%	107,4%
GROUP EBITDA[8]	502,5 €milioni	601,4 €milioni	1.094,5 €milioni	1.612,8 €milioni	1.751,8 €milioni	1.863,2 €milioni						

1 Per il 2019: EBITDA di Gruppo (50%) ; Operating 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 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 Cash Flow (20%); Revenues di Gruppo (20%); Cash Synergies (10%) Customer Centricity (NPS) (5%); People Value (*Engagement Index*) (5%).
Per il 2023: EBITDA di Gruppo (40%), Revenues di Gruppo (20%); Operating Cash Flow (20%), Total Free Cash Flow (5%), Customer Centricity (NPS) (5%); People Value (*Engagement Index*) (10%).
2 Rif. Sez II Relazione del 2020
3 Rif. Sez II Relazione del 2021
4 Rif. Sez II Relazione del 2022
5 Rif Sez II Relazione del 2023
6 Rif Sez II Relazione del 2024
7 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)
8 EBITDA DI GRUPPO così come riportato nelle *market presentation* di ciascun anno. Gli effetti del consolidamento del Gruppo Nets e del Gruppo SIA sono riportati a partire dai dati rispettivamente del 2021 e del 2022.

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.

5.9. Indennità e/o altri benefici attribuiti per la cessazione della carica o la risoluzione del rapporto di lavoro

Nel corso dell'esercizio 2024, non sono state erogate indennità e/o altri benefici attribuiti per la cessazione della carica o la risoluzione del rapporto di lavoro.

5.10 Meccanismi di correzione ex post della componente variabile

Nel corso dell'esercizio 2024, non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile dei compensi (*malus* e/o *claw back*).

41 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.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

6. Tabelle retributive

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	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				480	70					550		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) TOTALE				**480**	**70**					**550**		
Paolo Bertoluzzo (2)	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.500		1.612		142		3.253	1.211	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) TOTALE				**1.500**		**1.612**		**142**		**3.253**	**1.211**	
Ernesto Albanese (3)	Amministratore non esecutivo	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				70	40					110		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) TOTALE				**70**	**40**					**110**		
Elena Antognazza (4)	Amministratore non esecutivo	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				70	20					90		
(II) Compensi da controllate e collegate				24	6					30		
(III) TOTALE				**94**	**26**					**120**		

Note

I seguenti consiglieri hanno rinunciato ai compensi dovuti per l'esercizio 2024: L. Bassi, F. Casiraghi, J. Korp.

(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 e come membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità. Non sono stati ricevuti compensi per la carica di Presidente in Nexi Payments S.p.A e di membro del Consiglio di Amministrazione di Nets A/S (quest'ultima carica è stata ricoperta fino a maggio 2024). Nessun compenso è riconosciuto per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi della controllata Nexi Payments S.p.A. (carica ricoperta fino a maggio 2024).

(2) Per quanto concerne l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il compenso fisso relativo al rapporto di lavoro dirigenziale instaurato con Nexi 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 2024 è comprensivo delle quote erogabili/erogate relative al Piano MBO 2024, come riportato in dettaglio nella Tabella 3B e come previsto da Regolamento Emittenti. 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 Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità.

(4) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A., come membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate, come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi Payments S.p.A. (carica ricoperta dal 24 aprile 2024) e come membro del Comitato Controllo e Rischi della controllata Nexi Payments S.p.A.(carica ricoperta dal 8 maggio 2024). Per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione della controllata Nexi Payments S.p.A. è previsto un compenso annuo di Euro 35.000, per la carica di membro del Comitato Controllo e Rischi della controllata Nexi Payments S.p.A. è previsto un compenso annuo di Euro 10.000.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

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												
Maurizio Cereda (5)	Amministratore non esecutivo	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				70	20					90		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) TOTALE				**70**	**20**					**90**		
Elisa Corghi (6)	Amministratore non esecutivo	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				70	55					125		
(II) Compensi da controllate e collegate				33	6					40		
(III) TOTALE				**103**	**61**					**165**		
Marina Natale (7)	Amministratore non esecutivo	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				70	60					130		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) TOTALE				**70**	**60**					**130**		
Francesco Pettenati (8)	Amministratore non esecutivo	01.01.2024 30.08.2024	30.08.2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				47	17					63		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) TOTALE				**47**	**17**					**63**		
Marinella Soldi (9)	Amministratore non esecutivo	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				70						70		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) TOTALE				**70**						**70**		
Bo Nilsson (10)	Amministratore non esecutivo	01.01.2024 30.04.2024	30.04.2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				23	8					32		
(II) Compensi da controllate e collegate				193						193		
(III) TOTALE				**216**	**8**					**225**		

(5) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. e come membro del Comitato Remunerazione e Nomine.
(6) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A., come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine, come membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate, come membro del Consiglio di Amministrazione della controllata Nexi Payments S.p.A. (carica ricoperta dal 18 gennaio 2024) e come membro del Comitato Controllo e Rischi della controllata Nexi Payments S.p.A. (carica ricoperta dal 8 maggio 2024). Per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione della controllata Nexi Payments S.p.A. è previsto un compnenso annuo di Euro 35.000, per la carica di membro del Comitato Controllo e Rischi della controllata Nexi Payments S.p.A. è previsto un compenso annuo di Euro 10.000.
(7) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A., come membro del Comitato Rischi e Sostenibilità e come Presidente del Comitato Operazioni con Parti Correlate.
(8) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. e come membro del Comitato Strategico (cariche ricoperte fino al 30 agosto 2024). 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..
(10) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. e come membro del Comitato Strategico (cariche ricoperte fino al 30 aprile 2024). 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 (cariche ricoperte fino al 3 settembre 2024).

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

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												
Andrea Nuzzi (11)	Amministratore non esecutivo	23.09.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19	7					26		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) TOTALE				**19**	**7**					**26**		
Luca Velussi (12)	Amministratore non esecutivo	08.05.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45						45		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) TOTALE				**45**						**45**		
COLLEGIO SINDACALE												
Giacomo Bugna	Presidente collegio sindacale	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (13)				130						130		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) TOTALE				**130**						**130**		
Eugenio Pinto	Sindaco effettivo	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (13)				100						100		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) TOTALE				**100**						**100**		
Mariella Tagliabue	Sindaco effettivo	01.01.2024 31.12.2024	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (13)				100						100		
(II) Compensi da controllate e collegate (14)				107						107		
(III) TOTALE				**207**						**207**		
ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE												
Dirigenti con responsabilità strategiche (15)	n.2	01.01.2024 31.12.2024		1.230		918		139	357	**2.644**	**744**	

(11) Consigliere entrato in carica il 23 settembre 2024 in sostituzione di Francesco Pettenati. Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. e come membro del Comitato Strategico. Compensi versati da Nexi S.p.A. direttamente a Cassa Depositi e Prestiti in virtù di retrocessione effettuata dal Consigliere.

(12) Consigliere entrato in carica l'8 maggio 2024 in sostituzione di Bo Nilsson. Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A.

(13) 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 per il Presidente sono previsti compensi pari a Euro 45.000 e per i membri compensi pari a Euro 30.000.

(14) Compensi percepiti per la carica ricoperta nel Collegio Sindacale di Nexi Payments S.p.A., Mercury Payment Services S.p.A., 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., Mercury Payment Services S.p.A., SIApay s.r.l..

(15) L'importo di 1.230k€ fa riferimento alle Retribuzioni Annue Lorde. L'importo dei Bonus e altri incentivi per l'anno 2024 è comprensivo delle quote erogabili/erogate relative al Piano MBO 2024, come riportato in dettaglio nella Tabella 3B e come previsto da Regolamento Emittenti. 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.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

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 strumenti finanziari**	**Numero e tipologia 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 2022 - CdA del 10 marzo 2022									70.572	378	432
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2023 - CdA del 6 marzo 2023	**245.889** azioni potenzialmente assegnabili	**2023-2025**									549
		Piano di incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2024 - CdA del 6 marzo 2024			**268.947** potenzialmente assegnabili	**1.334**	**2024-2026**	**02-ago-24**	**5,484**				**230**
(III) TOTALE						**1.334**							**1.211**
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE													
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano di incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2022 - CdA del 10 marzo 2022									41.258	221	253
		Piano di incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2023 - CdA del 6 marzo 2023	**155.099** azioni potenzialmente assegnabili	**2023-2025**									347
		Piano di incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2024 - CdA del 6 marzo 2024			**169.643** potenzialmente assegnabili	**841**	**2024-2026**	**02-ago-24**	**5,484**				**145**
(III) TOTALE						**841**							**744**

Note

(*) La componente relativa all'LTI ciclo 2022-2024 è stata valorizzata considerando il prezzo per azione a fine 2024, la valorizzazione riportata in tabella 3A è effettuata considerando un prezzo pari a 5,36€, quale rilevato al 30/12/2024 alla fine del *vesting period*.

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

(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 2024	1.612						
(III) TOTALE			**1.612**						
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2024	918						
(III) TOTALE			**918**						

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

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 (2024)**
Michaela Castelli	Presidente Consiglio di Amministrazione	Nexi S.p.A.	12.000	0	0	12.000
Paolo Bertoluzzo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Nexi S.p.A.	3.012.934	34.684	0	3.047.618
Bo Nilsson	Amministratore	Nexi S.p.A.	6.081.892	0	2.987.257	3.094.635
Maurizio Cereda	Amministratore	Nexi S.p.A.	41.457	0	0	41.457
Dirigenti con responsabilità strategiche		Nexi S.p.A.	1.936.244	420.620	202.462	2.154.402

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

Teleborsa: distribution and commercial use strictly prohibited

emarket
sdir storage
CERTIFIED

nexi