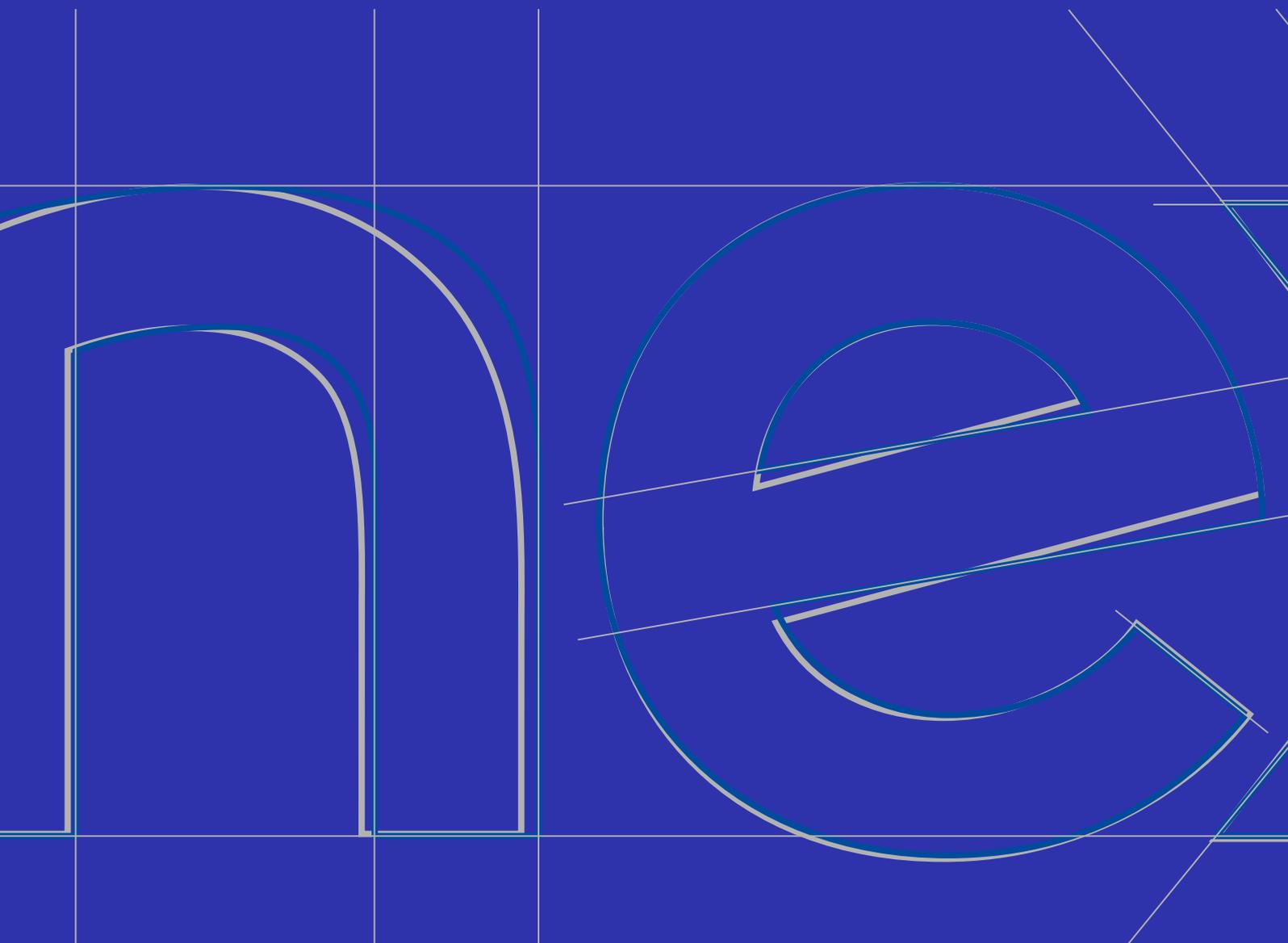


nexi

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti



Emittente: Nexi S.p.A.

www.nexi.it

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 6 marzo 2020

Redatta ai sensi degli articoli 123-ter del decreto legislativo
24 febbraio 1998, n. 58 e 84-*quater* del Regolamento Emittenti
e il relativo Allegato 3A, Schemi 7-*bis* e 7-*ter*

Indice

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine	4
Premessa	6
Nexi	7
Chi siamo	7
Vision & Mission	7
La strategia e i Valori	9
Sintesi risultati del 2019	10
Gli indicatori chiave della politica di remunerazione	10
Quadro di sintesi	11
Sezione I - Politica di remunerazione	
1. Governance	13
1.1 Organi e soggetti coinvolti	13
- Assemblea degli Azionisti	13
- Consiglio di Amministrazione	13
- Comitato Remunerazione e Nomine	14
- Amministratore Delegato e altre funzioni rilevanti	17
1.2 Il processo di approvazione della politica di remunerazione	17
2. Finalità, principi e strumenti	18
2.1 Le finalità	18
2.2 I principi	19
2.3 Gli strumenti e i destinatari	19
3. Politica di remunerazione	22
3.1 Il Consiglio di Amministrazione	22
3.2 L'Amministratore Delegato e Direttore Generale	23
3.3 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche	30
3.4 Il Collegio Sindacale	33
3.5 Welfare aziendale e sviluppo sostenibile	33
Sezione II - Attuazione della politica di remunerazione 2019	
4. Introduzione	36
4.1 Il Consiglio di Amministrazione	36
4.2 L'Amministratore Delegato e Direttore Generale	37
4.3 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche	38
4.4 Il Collegio Sindacale	39
5. Tabelle retributive	40

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine

Care Azioniste e Cari Azionisti

In veste di Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine sono particolarmente lieta di presentarvi, anche a nome del Consiglio, la prima Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di Nexi S.p.A.

L'obiettivo di questo documento è accrescere la consapevolezza dei nostri *stakeholder* sulle politiche retributive della Società ed evidenziarne la coerenza con le strategie di *business*.



Nexi è leader nel settore dei pagamenti digitali in Italia

I forti investimenti in tecnologia, in nuove competenze specialistiche e manageriali, il completo rinnovamento dell'offerta commerciale e l'acquisizione di una più ampia scala industriale sono gli elementi che hanno consentito a Nexi di specializzarsi sempre più sui pagamenti digitali e di portare l'attenzione del mercato sul loro ruolo fondamentale per il sistema bancario e il sistema Paese più in generale.

Nexi, inoltre, si è impegnata costantemente a sviluppare prodotti e servizi che garantiscano benefici concreti a cittadini, aziende e Pubblica Amministrazione, favorendo un dibattito pubblico e un confronto sui vantaggi che i pagamenti digitali possono portare all'intero sistema Paese.

L'anno appena trascorso è stato caratterizzato da importanti cambiamenti sia dal punto di vista della *governance* che da quello più strettamente legato al *business*:

- il passaggio da *private* a *public company* attraverso la **quotazione in borsa** avvenuta il 16 aprile 2019 ha chiaramente certificato la maturità dell'azienda, così come dimostrato dall'ingresso di nuovi soci internazionali e nazionali, proiettandola nel prossimo futuro;
- **i risultati raggiunti e i progetti intrapresi** continuano a confermare la capacità di Nexi di essere *leader* nel mercato dei pagamenti digitali in **coerenza con gli obiettivi fissati nel piano industriale pluriennale** incentrato sui principi di crescita profittevole e sostenibile, sull'innovazione e trasformazione tecnologica/digitale, nonché sull'eccellenza operativa e sullo sviluppo del capitale umano;
- il percorso di trasformazione ha portato Nexi a dotarsi di una nuova **governance**: alla luce di questa evoluzione aziendale, che si accompagna ai profondi cambiamenti in atto sul mercato, **il nuovo Comitato Remunerazione e Nomine**, costituitosi in data 25 febbraio 2019, cogliendo l'eredità del precedente, ha deciso di adottare **una nuova politica di remunerazione** in continuità con quella precedente, che riflette e sostiene la strategia di *business* e i valori di Nexi, in coerenza con gli indirizzi del piano strategico della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha approvato la **nuova politica di remunerazione** con la finalità di:

- creare **valore duraturo per gli stakeholder**: azionisti, clienti (banche, esercenti, consumatori) e dipendenti;
- perseguire e garantire la **crescita sostenibile** dell'organizzazione **nel medio-lungo termine**;
- **attrarre, motivare e trattenere le persone**;
- **sviluppare una cultura** della *performance* e del riconoscimento **del merito**.

Ritengo importante ripercorrere insieme **alcuni elementi chiave** della politica di remunerazione di Nexi, basata su un **approccio responsabile** e sulla gestione consapevole dei rischi aziendali:

- **analisi dei trend evolutivi in materia di remunerazione e monitoraggio costante delle prassi di mercato** con l'obiettivo di rafforzare la *leadership* di Nexi nella gestione e nello sviluppo delle risorse tra le aziende quotate e *hi-tech* e per attrarre e trattenere le migliori competenze, assicurando al contempo l'equità complessiva dei trattamenti erogati;
- **obiettivi finanziari e non finanziari predeterminati, misurabili e complementari tra loro, definiti in coerenza con il piano industriale** e connessi alla retribuzione variabile attraverso:
 - il piano di incentivazione di lungo termine – LTI, introdotto nel 2019 al fine di guidare la *performance* aziendale nel medio/lungo periodo allineando i comportamenti del *Top Management* alla strategia aziendale ed agli interessi degli azionisti;
 - il piano di incentivazione di breve termine – MBO costruito con logiche in grado di garantire una corretta e trasparente gestione della clientela e la corrispondente minimizzazione dei rischi;
- **comunicazione chiara e trasparente** agli azionisti e a tutta la popolazione aziendale, condividendo finalità, principi e strumenti della politica di remunerazione integrata con i processi di valutazione e di sviluppo già in essere.

Inoltre, in virtù della crescente attenzione che Nexi sta dedicando ai temi della **sostenibilità**, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, ha approvato l'introduzione di uno specifico obiettivo nella politica di remunerazione volto a mantenere sempre più focalizzato il *management* sugli obiettivi di crescita di lungo termine. Come Comitato siamo certi infatti che questa decisione contribuirà a far crescere la consapevolezza aziendale su un tema fondamentale e attuale come lo sviluppo economico sostenibile, inteso come creazione di valore nel lungo termine per gli *stakeholder*. L'introduzione di un primo obiettivo nell'MBO dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, costituito dal **People Value**, rappresenta un primo passo di evoluzione delle politiche retributive in linea sia con le nuove norme a livello nazionale e comunitario per una finanza sostenibile, sia con gli orientamenti dei più influenti investitori istituzionali. Unitamente ai Consiglieri del Comitato, cui va il mio personale ringraziamento per il contributo dato, ritengo che questa politica – specie nell'attuale contesto di forte trasformazione – sia coerente con la visione e la strategia di Nexi e sia una conferma del forte impegno per creare valore per i nostri *stakeholder*.

Voglio quindi ringraziarvi, a nome del Comitato, per il sostegno che vorrete dare alla politica sulla remunerazione proposta nella presente Relazione, di cui vorrei sottolineare la continuità con la politica approvata nell'ultima Assemblea degli azionisti.

Marinella Soldi
Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine

Premessa

La presente Relazione sulla politica in materia 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 6 marzo 2020 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in conformità con le disposizioni normative e regolamentari vigenti¹.

La Relazione è strutturata in due Sezioni: tali sezioni sono precedute da una breve descrizione della Società e da una scheda di sintesi dei principali elementi retributivi previsti per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale² e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche³, allo scopo di fornire al mercato e agli investitori un quadro d'insieme di immediata lettura.

Di seguito si riporta in maggiore dettaglio il contenuto di ciascuna Sezione:

- **Sezione I**

La Sezione I del documento illustra la politica di remunerazione adottata da Nexi con orizzonte temporale triennale 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 2019.

- **Sezione II:**

La Sezione II del documento espone nel dettaglio l'informazione sui compensi corrisposti nel corso dell'esercizio 2019 ai componenti del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai componenti del Collegio Sindacale, secondo quanto definito dalla politica di remunerazione adottata per tale esercizio.

La Sezione II della presente Relazione, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale di Nexi (Corso Sempione 55, 20149 Milano) e sul sito internet della società (www.nexi.it), entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019 e chiamata ad esprimersi con deliberazione vincolante sulla Sezione I della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

1 Art. 123-ter, D.lgs. 24 febbraio 1998, n.58 - Testo Unico della Finanza (“**TUF**”) così come da ultimo modificato dal D.lgs. 10 maggio 2019, n. 49, Art. 84-*quater* del Regolamento emanato dalla CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti (“**Regolamento Emittenti**”), come successivamente modificato e integrato e il relativo Allegato 3A, Schemi 7-*bis* e 7-*ter*.

2 L'Amministratore Delegato di Nexi S.p.A. che ha anche la carica di Direttore Generale di Gruppo (“**Amministratore Delegato e Direttore Generale**” o “**AD/DG**”).

3 I soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente e indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo della Società (di seguito i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**” o “**DIRS**”).

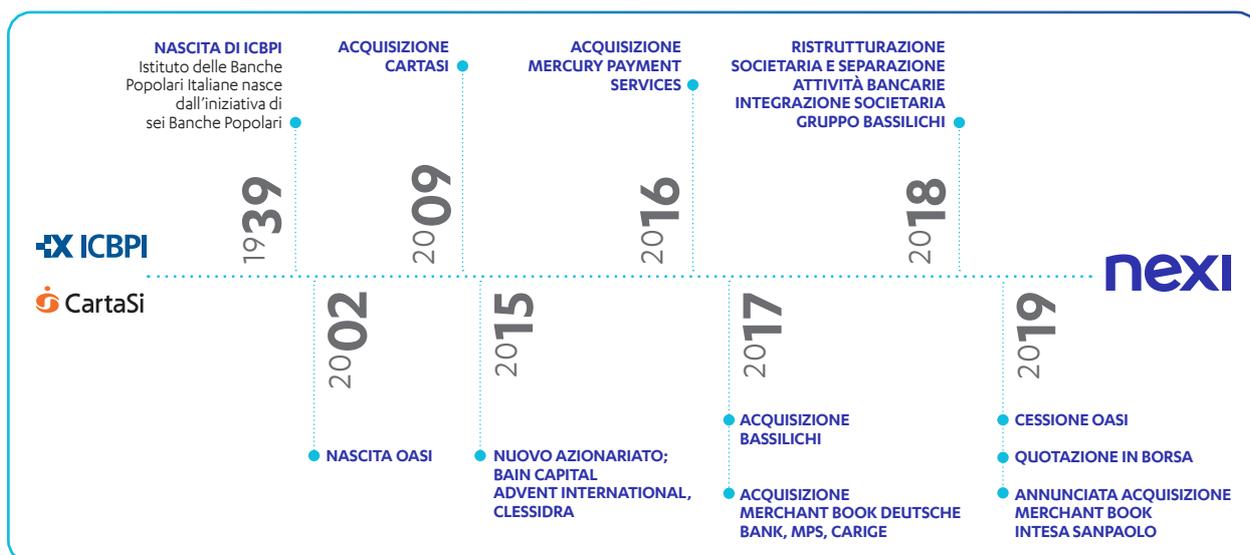
Nexi

Chi siamo

Il Gruppo Nexi⁴, leader nel settore dei pagamenti digitali in Italia, attraverso le banche *partner* fornisce servizi a circa 900.000 esercenti, ad oltre 30 milioni di titolari e ad aziende su tutto il territorio nazionale. Il *business* si basa su rapporti di lunga durata con circa 150 banche affiliate, che rappresentano oltre l'80% del settore bancario nazionale per numero di filiali⁵.

La storia di Nexi risale al 1939 con la costituzione da parte di sei banche italiane di una società (Istituto Centrale delle Banche Popolari Italiane - ICBPI) nata con lo scopo di creare una infrastruttura tecnologica e di servizi unica e fornire servizi di supporto alle banche popolari italiane.

A dicembre del 2015 l'ingresso di un nuovo azionariato di riferimento quale Mercury Italy S.r.l.⁶ ha dato l'avvio ad un importante processo di trasformazione che ha consentito la nascita di **Nexi: la PayTech delle Banche**. Nel corso del tempo la Società ha gradualmente ampliato la propria offerta attraverso una crescita basata sia sullo sviluppo organico di nuovi prodotti e servizi, sia sulla realizzazione di acquisizioni sinergiche (tra cui le più rilevanti: CartaSi S.p.A., Basilichi S.p.A., Mercury Payment Services S.p.A.).



In questi ultimi anni Nexi ha focalizzato la sua attenzione su investimenti, innovazione tecnologica, competenze e nuovi prodotti e servizi che inseriti in una nuova visione strategica stanno contribuendo a portare una forte spinta alla digitalizzazione dei pagamenti nel nostro Paese.

Vision & Mission

Secondo la nostra Vision *“ogni pagamento sarà Digitale”*. La *Mission* di Nexi è ispirazionale: vogliamo cambiare il modo in cui le persone e le aziende pagano ed incassano ogni giorno, rendendo digitali tutti i pagamenti perché siano più semplici, veloci e sicuri.

Per questo ci impegniamo insieme alle nostre Banche *Partner* ad offrire soluzioni di qualità per i pagamenti digitali che siano innovative, semplici e sicure per le persone, le aziende e la pubblica amministrazione, lavorando ogni giorno per diffonderle il più possibile nel nostro Paese.

Vogliamo diventare un'azienda eccellente, italiana ma con un profilo internazionale, che investe costantemente in tecnologia e qualità, sempre orientata ai clienti.

⁴ Rientrano nell'area di consolidamento le seguenti società: Nexi S.p.A., Nexi Payments S.p.A., Mercury Payment Services S.p.A., Help Line S.p.A.

⁵ Fonte: dati gestionali della Società

⁶ Veicolo indirettamente partecipato dai fondi Advent International, Bain Capital e Clessidra

Lo faremo grazie all'impegno, alle competenze e alla passione delle nostre persone. Per questo saremo riconosciuti come **il Campione dei pagamenti digitali nel nostro Paese.**

La nostra Vision, Mission e Ambition

Our Vision

Ogni pagamento sarà digitale.

Our Mission and Ambition

Vogliamo cambiare il modo in cui le Persone e le Aziende pagano ed incassano ogni giorno. Renderemo digitale ogni pagamento, più semplice, veloce e sicuro.

Our Positioning

La "Pay-Tech" delle Banche.

Nexi oggi attraverso la sua tecnologia connette banche, punti vendita e cittadini, rendendo possibili i **pagamenti digitali**. La missione di Nexi è rendere digitale ogni pagamento e agevolare lo sviluppo della digitalizzazione del nostro Paese, operando in **tre segmenti di mercato** con un'ampia copertura della *value chain* dei pagamenti servendo tramite le banche o direttamente esercenti di piccole dimensioni, grandi *player retail*, aziende corporate e consumatori.



Ecosistema dei servizi offerti da Nexi⁷

- Merchant Services & Solutions:** fornisce i servizi necessari per consentire l'accettazione dei pagamenti elettronici agli esercenti attraverso una gamma completa di servizi innovativi, che abilitano le transazioni effettuate sui canali fisici e digitali (*e-commerce*).
- Cards & Digital Payments:** fornisce un ampio spettro di servizi di c.d. "issuing", ossia relativi all'approvvigionamento, emissione e gestione di carte di pagamento per privati e aziende, utilizzando avanzati sistemi anti-frode per garantire rapidità, affidabilità e sicurezza dei sistemi di autenticazione degli utenti e rapidità di esecuzione delle operazioni di pagamento.
- Digital Banking Solutions:** fornisce tre tipologie di servizi: vendita e/o gestione delle componenti *hardware/software* degli ATM, servizi di *Clearing* e servizi di *Digital Corporate Banking*. Inoltre, in collaborazione con il consorzio CBI (*Corporate Banking Interbancario*), gestisce l'infrastruttura Italiana di *open banking*.

⁷ Dati aggiornati al 31/12/2019

La strategia e i Valori

Fino dalla sua nascita Nexi ha avviato un ampio e intenso percorso di trasformazione con l'obiettivo di essere la **PayTech della Banche**, sviluppando un importante **piano industriale** fondato sui seguenti pilastri strategici:

- promuovere la **crescita organica sostenibile**, ampliando l'offerta, la penetrazione e l'utilizzo di prodotti e servizi di pagamento digitali generando valore per tutti gli azionisti;
- investire in **tecnologia**, acquisendo nuove competenze e accelerando la trasformazione dell'IT *platform*;
- puntare all'**eccellenza** operativa, riducendo i costi, migliorando il livello di servizio e mantenendo le banche e i clienti al centro;
- sviluppare, per competenza e *leadership*, il miglior team di **persone** operanti nel nostro mercato;
- **sviluppare** il nostro posizionamento competitivo, aumentare le opportunità di crescita nel mercato anche attraverso *partnership* strategiche ed eventuali operazioni straordinarie.

Le persone rappresentano una delle leve strategiche e un fattore chiave per il successo di Nexi. Il percorso di trasformazione culturale avviato nel 2017 ha la finalità di costruire un'identità aziendale - **One Nexi** - basata sui nostri **Valori**, facendo leva su attitudini, passioni, competenze ed esperienze di ciascuno.

I valori che ci siamo dati mettono al centro il futuro, il cliente, l'eccellenza e la capacità di essere semplici, con la volontà di costruire insieme la Nexi di oggi e di domani.



Shape the future
Costruire il futuro

Pensiamo in modo positivo con fiducia in noi stessi.
Prendiamo l'iniziativa.
Cerchiamo sempre nuove idee con il coraggio di provarci, senza paura di sbagliare.
Siamo curiosi, facciamo domande, non smettiamo mai di imparare.
Ci appassiona creare cose nuove.



Live for Customers
Vivere per i Clienti

Guardiamo le cose con gli occhi del cliente, ci mettiamo sempre nei suoi panni.
Mettiamo le esigenze del cliente al primo posto.
Facciamo di tutto per trovare le soluzioni migliori. Quando non basta, facciamo di più.
I feed-back che riceviamo ci aiutano a migliorare.
Quando il cliente chiama, il resto va in secondo piano.



Be reliable, always
Essere affidabili, sempre

La sicurezza viene prima di tutto.
Rispettiamo gli impegni che prendiamo.
Cerchiamo sempre la qualità assoluta: zero difetti.
Ci prendiamo le nostre responsabilità andando oltre il nostro compito.



Make it simple
Essere semplici

Facciamo di tutto per semplificare la vita ai nostri clienti, anche quando è complesso.
Ci concentriamo su ciò che è importante.
Ci diciamo le cose in modo diretto e semplice.
Siamo rapidi nel decidere ed efficaci nell'agire.
Semplifichiamo la vita anche ai nostri colleghi.



Build together
Costruire insieme

Vinciamo insieme, perdiamo insieme.
Ci aiutiamo tra di noi con il sorriso.
Abbiamo una visione comune e ci confrontiamo in modo aperto per realizzarla insieme.
Costruiamo insieme sulla ricchezza delle nostre esperienze, idee e competenze.

Sintesi risultati del 2019

“In quest’ultimo anno abbiamo consolidato il nostro posizionamento di PayTech leader del mercato Italiano dei pagamenti digitali. Nel 2019 abbiamo investito in tecnologia e competenze più di chiunque altro in Europa nel nostro settore, per portare ai nostri clienti sempre più innovazione, qualità e sicurezza. Questo ci ha consentito di proseguire nel nostro percorso di crescita e sviluppo sostenibile e di mettere a disposizione delle nostre Banche partner sempre più soluzioni semplici e altamente innovative in grado di semplificare la vita a cittadini, imprese e Pubblica Amministrazione. Le operazioni straordinarie avvenute nell’anno ci hanno consentito inoltre di dare all’azienda ancora ulteriore scala, prospettiva e capacità di investimento, tutti elementi necessari per cogliere le opportunità offerte da un mercato sempre più dinamico e in via di consolidamento internazionale. Continueremo in questo percorso di investimento, al fianco delle Banche, con la convinzione che i pagamenti digitali rappresentino una piattaforma strategica per lo sviluppo del nostro Paese”.

Paolo Bertoluzzo
Amministratore Delegato di Nexi S.p.A.



Nel 2019, il Gruppo Nexi ha registrato:

- **EBITDA** pari a €502,5 milioni, evidenziando una crescita organica del 18,5% a/a grazie alla solida crescita dei ricavi, al continuo focus sul contenimento dei costi e sull’efficienza operativa e alle sinergie legate alle passate acquisizioni realizzate in anticipo rispetto al piano.
- I ricavi sono stati pari a €984,1 milioni, in crescita del 7,1% a/a al netto di contratti di rivendita hardware a zero margine (+5,7% a/a crescita nominale);
- I costi di trasformazione, registrati sotto l’EBITDA, ammontano a circa €51,9 milioni nel 2019, in calo del 60% rispetto al 2018; nel corso del 2019 si conferma il forte focus sugli investimenti in tecnologia e innovazione, con **Capex** totali che si attestano a €167,3 milioni (pari al 17% dei ricavi).

Gli indicatori chiave della politica di remunerazione

La nostra politica di remunerazione è un elemento essenziale della nostra strategia, costituendone uno degli elementi attuativi nel rispetto dei nostri valori. **I driver strategici trovano infatti declinazione nei sistemi di incentivazione variabile:** i piani di incentivazione di breve (MBO) e lungo termine (LTI) sono strutturati in modo che i target e le metriche di misurazione⁸ siano coerenti con gli obiettivi di *business* in logica di sostenibilità di medio lungo periodo secondo le prevalenti correlazioni:

		BREVE TERMINE - MBO					LUNGO TERMINE - LTI			
		Ebitda	Ricavi	Operating Cash flow	Opex	Cliente: NPS	IT Strategy	People Engagement	Relative TSR	Operating cash flow cumulato
Driver Strategici	Crescita	●	●	●			●	●	●	●
	Tecnologia			●	●	●	●	●	●	●
	Eccellenza	●		●	●	●	●	●	●	●
	Persone						●	●	●	●
	Sviluppo	●	●						●	

⁸ Con riferimento alle metriche di misurazione segue una breve descrizione rispettivamente per *Net Promoter Score*, *IT Transformation* e *People Engagement*.

Il Net Promoter Score è un indicatore che rileva l’esperienza percepita dai clienti finali (titolari, esercenti e Banche), al fine di migliorare continuamente il servizio offerto, L’NPS utilizzato è l’NPS relazionale, rilevato chiedendo ai clienti di esprimere il loro livello di soddisfazione sulla 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: $(\% \text{ Promoter} - \% \text{ Detractor}) * 100$.

L’IT Transformation è misurato attraverso stati di avanzamento delle attività previste dal piano di IT strategy della Società attraverso una metrica che esprime a livello aggregato la percentuale di completamento operativo. Tale misurazione è basata sulla verifica di avvenuto raggiungimento delle singole *milestone* di piano, che assumono differente rilevanza in relazione al volume di lavoro effettivamente erogato e alla significatività dell’attività completata.

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* bilanciato prendendo in considerazione coloro che hanno espresso una valutazione positiva al netto di coloro che hanno espresso una valutazione negativa, su un mix di indicatori che valutano il livello di gradimento, il senso di orgoglio/appartenenza e il desiderio di raccomandare azienda/prodotti/servizi.

ELEMENTO RETRIBUTIVO	FINALITÀ	CARATTERISTICHE CHIAVE	VALORI	RIF. PAG.
Incentivazione variabile di lungo termine (LTI)	<p>Guidare la performance aziendale nel medio/lungo periodo allineando i comportamenti del management alla strategia aziendale e creando valore per gli stakeholder.</p> <p>Trattenere le persone chiave dell'azienda</p>	<p>Sistema di incentivazione variabile che prevede l'assegnazione di diritti a ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie di Nexi ad un selezionato panel di dipendenti della Società (secondo criteri di <i>banding</i> e <i>performance</i>), su un arco temporale di medio lungo termine (triennale) e la cui maturazione è condizionata dal raggiungimento di obiettivi predeterminati.</p> <p>AD/DG e DIRS</p> <p>Assegnazione di diritti a ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie, Performance Shares, di Nexi sulla base di criteri di <i>performance</i> su un arco temporale di medio lungo termine (triennale).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frequenza di assegnazione: <i>Rolling</i> (3 cicli di assegnazione 2019-2021; 2020-2022; 2021-2023) • Periodo di performance: triennale • Soglia di accesso (Entry Gate): <i>Operating Cash Flow</i> triennale \geq 80% dell'<i>OCF Target</i> • Indicatori di performance: <ul style="list-style-type: none"> - (50%) <i>Relative Total Shareholder Return</i> (TSR) - (50%) <i>Operating Cash Flow Cumulato</i> • Holding Period: 1 anno per il 50% delle azioni maturate • Sono previste clausole di malus e clawback 	<p>AD/DG: <i>Ammontare target:</i> 130% della RAL</p> <p><i>% Payout vs incentivo target: da 0% a 200%</i></p> <p><i>% Payout vs RAL: massimo 260%</i></p>	P 26
		<p>DIRS: <i>Ammontare target:</i> 100% della RAL</p> <p><i>% Payout vs incentivo target: da 0% a 200%</i></p> <p><i>% Payout vs RAL: massimo 200%</i></p>	P 32	
Benefit	<p>Integrare gli altri elementi retributivi in una logica più ampia di <i>welfare</i> sostenibile</p>	<p>I <i>benefit</i> rappresentano una componente importante del pacchetto retributivo quale elemento integrativo degli altri elementi retributivi, in una logica più ampia di <i>welfare</i> sostenibile (di cui alla sezione dedicata al paragrafo 3.5). Si differenziano sulla base della categoria di destinatari e della tipologia; sono allineati alle prassi di mercato, coerenti con la normativa e con le disposizioni contrattuali collettive vigenti.</p>	<p>Principali tipologie per AD/DIRS: Previdenza complementare; Assistenza sanitaria integrativa; Coperture assicurative (spese mediche, morte, invalidità permanente) Autovettura ad uso promiscuo</p>	P 29 P 32
Altri strumenti: pagamenti di fine rapporto e patti di non concorrenza	<p>Tutelare l'azienda da eventuale rischio di controversia e/o rischio concorrenziale nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro</p>	<p>AD/DG:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trattamento in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro <p>DIRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trattamento in caso di risoluzione del rapporto di lavoro • Patti di non concorrenza 	<p>AD/DG: pagamenti di fine rapporto pari a 24 mensilità lorde (dettaglio al paragrafo 3.2)</p>	P 29
	<p>Tutelare il dipendente in caso di risarcimento danni</p>	<p>AD/DG e DIRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Polizza Directors & Officers <p>I Bonus Una Tantum discrezionali non possono essere riconosciuti all'Amministratore Delegato ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p>	<p>DIRS: pagamenti di fine rapporto pari a 24 mensilità lorde secondo quanto previsto dall'art. 2121 del c.c.</p> <p>patti di non concorrenza Corrispettivo commisurato all'ampiezza e alla durata del patto.</p>	P 32

Sezione I - Politica di remunerazione

1. Governance

La *governance* del processo di definizione della politica di remunerazione è coerente con le disposizioni normative attualmente vigenti e con le previsioni statutarie.

1.1. Organi e soggetti coinvolti

Gli organi e i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica di remunerazione nonché della verifica della sua corretta attuazione, sono di seguito riportati con indicazione dei rispettivi ruoli e responsabilità.

Assemblea degli Azionisti
Consiglio di Amministrazione
Comitato Remunerazione e Nomine
Amministratore Delegato e altre funzioni rilevanti

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;
- approva la presente Relazione secondo quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione - alla data del presente documento - è composto da 13 membri, con mandato di durata triennale (fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021).

Il Consiglio di Amministrazione

- approva i compensi degli amministratori con deleghe e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche a valle dell'analisi delle proposte avanzate dal Comitato Remunerazione e Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- approva i compensi per la partecipazione ai comitati endoconsiliari¹⁰ sentito il parere del Collegio Sindacale;
- approva i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché dei primi riporti dell'Amministratore Delegato nelle diverse forme previste dalla politica vigente;
- approva i piani di incentivazione variabile di breve (MBO) e di lungo termine (LTI), ivi compresi gli obiettivi, il relativo grado di raggiungimento, i destinatari nonché i regolamenti attuativi dei suddetti piani;
- approva la politica di remunerazione e la presente Relazione, sottoponendole al successivo voto dell'Assemblea degli Azionisti.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione partecipa, su invito, alle riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine, convoca e presiede il Consiglio di amministrazione, ne coordina i lavori e provvede affinché adeguate informazioni siano fornite a tutti i consiglieri, verificando l'attuazione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione anche in materia di remunerazione.

¹⁰ Comitato Strategico, Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità ai sensi dell'art. 7 del Codice di Autodisciplina come di seguito definito, Comitato Operazioni Parti Correlati ai sensi dell'articolo 4 del Codice di Autodisciplina e dando seguito alle previsioni del Regolamento Parti Correlate adottato con delibera n. 17221/2010, Comitato Remunerazione e Nomine ai sensi degli artt. 5 e 6 del Codice di Autodisciplina (i "Comitati Endoconsiliari")

Comitato Remunerazione e Nomine

a. Composizione

Il Comitato Remunerazione e Nomine (di seguito anche il “**Comitato**”) ai sensi del Codice di Autodisciplina¹¹ è stato istituito in data 25 febbraio 2019. Le attribuzioni, le responsabilità e i compiti del Comitato sono definite da un apposito regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 8 marzo 2019. In coerenza con le previsioni del Codice di Autodisciplina, il Comitato è composto da tre amministratori tutti non esecutivi e per la maggioranza, incluso il presidente, in possesso dei requisiti di indipendenza indicati dal TUF e dal Codice di Autodisciplina, e con conoscenze, competenze ed esperienze funzionali allo svolgimento dei compiti loro assegnati, nel rispetto di quanto previsto dall’art. 6 del Codice di Autodisciplina.

Il Comitato Remunerazione e Nomine di Nexi - alla data del presente documento - è composto da 3 membri.

In precedenza e sino alla data del 25 febbraio 2019 sopra indicata, era comunque presente un Comitato Remunerazione; si ringrazia tale Comitato per il rilevante ruolo svolto nella definizione della politica di remunerazione che è poi stata affinata, vagliata e rivista dal nuovo Comitato costituitosi nel febbraio 2019.

b. Modalità di funzionamento

Il Comitato si riunisce con la frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni e compiti. Il Presidente presiede le riunioni del Comitato, ne prepara i lavori, dirige, coordina e modera la discussione. Le riunioni vengono regolarmente verbalizzate e il Presidente ne dà informazione alla prima riunione utile del Consiglio di Amministrazione.

Per la validità delle riunioni è necessaria la maggioranza dei componenti e le decisioni/deliberazioni sono prese a maggioranza dei presenti.

Ai lavori del Comitato partecipa il presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da lui designato; possono altresì partecipare, su invito del Comitato, ove non si trovino in conflitto d’interesse, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Vice Presidente e l’Amministratore Delegato, gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione, i dirigenti preposti alle varie funzioni e qualsiasi altro soggetto la cui presenza sia ritenuta di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato 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 per l’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 del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti dei comitati costituiti nell’ambito del Consiglio di Amministrazione.

c. Competenze

In linea con il Codice di Autodisciplina, il Comitato riveste un ruolo cardine nel processo di definizione e *governance* delle politiche di remunerazione di Nexi e delle Società direttamente controllate.

Il Comitato assiste il Consiglio di Amministrazione svolgendo funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, rispetto alle valutazioni e decisioni concernenti la politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in particolare:

- formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per questi ultimi con il coinvolgimento dell’Amministratore Delegato;
- valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche adottata dalla Società, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall’Amministratore Delegato, se del caso formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;

¹¹ Il Codice di Autodisciplina 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 Autodisciplina**”).

- esamina preventivamente la Relazione sulla remunerazione, da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'assemblea annuale di bilancio;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* legati alla componente variabile della remunerazione;
- formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito all'adozione delle politiche retributive e/o dei sistemi di incentivazione applicabili anche ad amministratori, dirigenti e dipendenti nell'ambito del Gruppo.

Il Presidente del Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'attività svolta dal Comitato stesso.

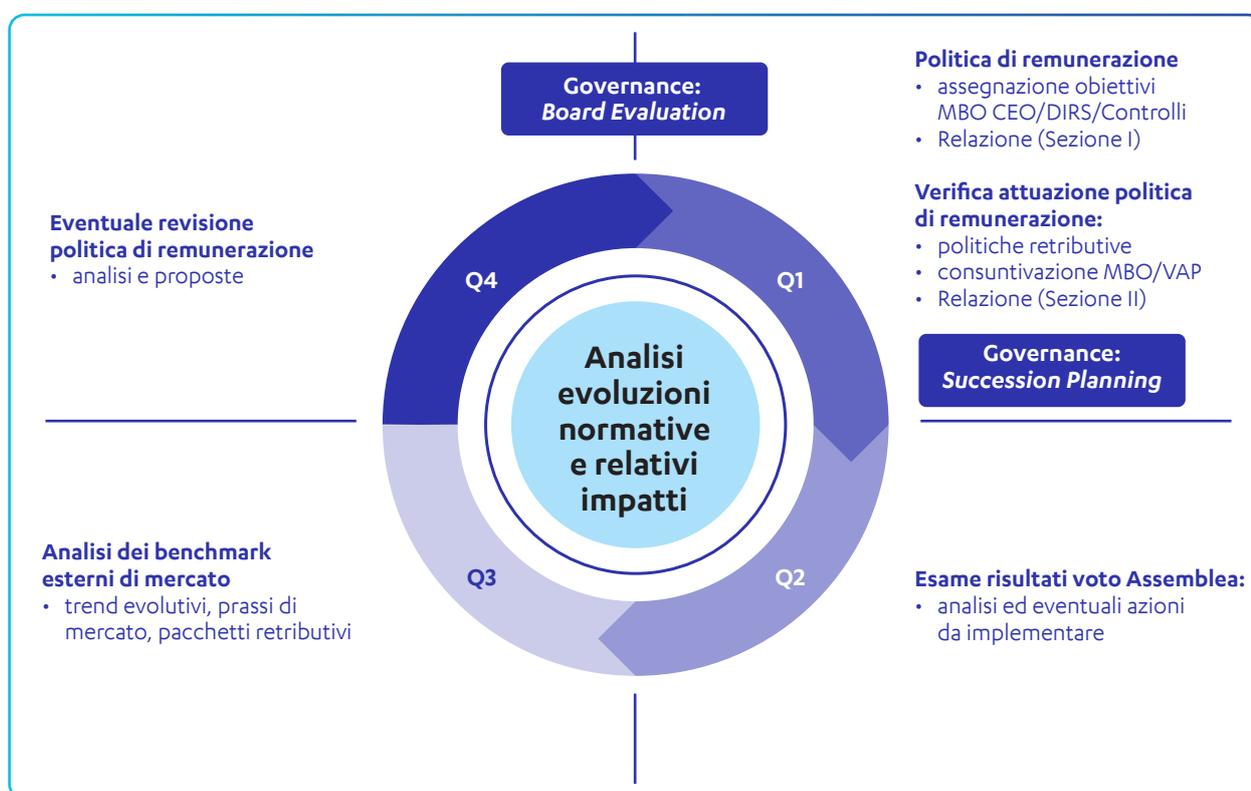
d. Riunioni svolte e ciclo annuale di attività

Con decorrenza dalla data di avvio delle negoziazioni sul MTA (16 aprile 2019) e sino al 31 dicembre 2019, il Comitato si è riunito 5 volte. Per completezza, si segnala che – precedentemente al 16 aprile 2019 - il Comitato si era riunito 4 volte. Complessivamente nel corso del 2019 la partecipazione media alle riunioni è stata pari al 90%. Alle riunioni ha sempre partecipato il Presidente del Collegio Sindacale ovvero un sindaco effettivo e di volta in volta i sindaci da lui designati. I principali temi affrontati nel corso delle predette riunioni, sono sinteticamente indicati nella seguente tabella. Di seguito i principali temi affrontati dal Comitato nel corso del 2019.

ARGOMENTO	DATA	TEMI IN DETTAGLIO
Politica di remunerazione di Nexi e delle società direttamente controllate da Nexi	15-gen	<ul style="list-style-type: none"> • Piano di incentivazione variabile di breve termine (MBO), incluse le funzioni di controllo: approccio, beneficiari, schema, meccanismi di funzionamento
	31-gen	<ul style="list-style-type: none"> • Piano di incentivazione variabile di lungo termine (LTI): approccio, beneficiari, schema, meccanismi di funzionamento • Politica di remunerazione di Nexi e delle società direttamente controllate da Nexi: politiche retributive, piani di incentivazione di breve e lungo termine e altri strumenti di remunerazione (pagamenti di fine rapporto, patti di non concorrenza e bonus di ingresso) • Analisi dei <i>benchmark</i> retributivi AD/DG e sua prima linea • Remunerazione per l'AD/DG • Obiettivi MBO dell'AD/DG e dei responsabili delle funzioni di controllo
Nuovo Comitato	25-feb	Istituzione nuovo Comitato Remunerazione e Nomine
Governance del Comitato Remunerazione e Nomine Composizione/ emolumenti CdA e Collegio Sindacale	08-mar	<ul style="list-style-type: none"> • Regolamento del Comitato Remunerazione e Nomine • Composizione del CdA delle società controllate dirette e indirette della Capogruppo e relativi emolumenti • Composizione del Collegio Sindacale e relativi emolumenti • Partecipanti al Comitato Remunerazione e Nomine • Calendarizzazione del Comitato Remunerazione e Nomine per l'anno 2019 e definizione dei relativi argomenti
Attuazione della politica di remunerazione 2018 Assegnazione obiettivi MBO AD/DG e funzioni di controllo	19-mar	<ul style="list-style-type: none"> • Verifica dell'attuazione della politica di remunerazione 2018, con riferimento alle politiche retributive per le prime linee dell'AD/DG e alla consuntivazione del piano MBO per l'AD/DG e le sue prime linee • Esame della consuntivazione dei risultati 2018 della Società ai fini dei piani di incentivazione di breve termine e del premio di produttività (VAP)

ARGOMENTO	DATA	TEMI IN DETTAGLIO
Regolamento del piano di incentivazione di lungo termine - LTI	19-apr	<ul style="list-style-type: none"> Regolamento del piano di incentivazione di lungo termine (LTI): <ul style="list-style-type: none"> - KPI finanziari e meccanismi di calcolo - aspetti di natura legale e fiscale e budget
Regolamento del piano di incentivazione di breve termine - MBO	06-mag	<ul style="list-style-type: none"> Regolamento del piano di incentivazione di breve termine (MBO): dettaglio della tipologia di obiettivi con riferimento alla struttura commerciale e al personale addetto all'offerta di prodotti ai clienti (Disposizioni in materia di Trasparenza) e regole operative (ad esempio trattamenti in caso di nuove assunzioni, ...)
Ciclo annuale di attività del Comitato Remunerazione e Nomine 2020	19-set	<ul style="list-style-type: none"> Ciclo annuale di attività del Comitato Remunerazione e Nomine. Per il Q4 2019 e il Q1 del 2020 focalizzazione sui seguenti temi: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Board Evaluation</i> e <i>Succession planning</i> • Revisione e affinamento della politica di remunerazione e regolamenti dei piani di incentivazione di breve e lungo termine • AoB: revisione dei criteri di assegnazione LTI per i nuovi assunti
Board Evaluation	24-ott	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Board Evaluation</i>: selezione della società di consulenza a cui affidare l'incarico
Analisi politica di remunerazione di Nexi e delle società direttamente controllate	25-nov	<ul style="list-style-type: none"> • Revisione della politica di remunerazione sulla base di raccomandazioni da parte di <i>advisor</i> esterni rispettivamente per i temi di <i>Corporate Governance Advisory</i>¹² e di <i>Compensation/Benefit & Executive Remuneration</i>¹³ ai fini di ricevere opportune raccomandazioni in vista della stagione assembleare 2020 • <i>Succession planning</i>: selezione della società di consulenza a cui affidare l'incarico

Il seguente schema illustra il ciclo annuale di attività del Comitato Remunerazione e Nomine:



¹² Morrow Sodali S.p.A.

¹³ Mercer Italia del Gruppo Marsh&McLennan

Amministratore Delegato e altre funzioni rilevanti

L'Amministratore Delegato formula proposte al Comitato riguardanti la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e viene coinvolto dal Comitato nelle decisioni di politica retributiva riguardanti tali soggetti.

La Direzione *Chief Administrative Officer* (CAO) avvia il processo relativo alla politica di remunerazione, supporta il Comitato nella gestione operativa dei *meeting*, fornendo ausilio tecnico – anche in termini di reportistica – e predispone il materiale propedeutico alla definizione delle politiche di remunerazione. Inoltre, con le funzioni aziendali competenti, contribuisce alla identificazione, al monitoraggio e alla successiva consuntivazione degli obiettivi economico-finanziari collegati ai piani di incentivazione di breve (MBO) e di lungo termine (LTI) e predispone la documentazione attuativa della politica di remunerazione (eg. regolamenti dei piani di incentivazione).

L'intero processo di individuazione e consuntivazione degli obiettivi quantitativi dei piani di incentivazione è svolto con il supporto della Direzione *Chief Financial Officer* (CFO).

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 & Anti Money Laundering* (AML) verifica che la politica di remunerazione sia in linea con le disposizioni vigenti in materia di remunerazione con riferimento alle società vigilate presenti all'interno del Gruppo e assicura la conformità dei comportamenti aziendali al contesto normativo di riferimento.
- la funzione *Risk Management* verifica che la politica di remunerazione (in particolare per quanto riguarda l'incentivazione variabile di breve e a lungo termine) risulti coerente con l'operatività aziendale e con i profili di rischio.

Le predette funzioni esaminano *ex ante*, ciascuno per gli aspetti di competenza, la politica di remunerazione in vista della sottoposizione della stessa alla delibera dell'Assemblea.

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 liquidazione delle componenti fisse e variabili, in linea con la politica di remunerazione approvata. Le funzioni predette riferiscono agli organi preposti sugli esiti delle verifiche effettuate indicando eventualmente misure correttive.

1.2. Il processo di approvazione della politica di remunerazione

La politica di remunerazione con riferimento agli organi di amministrazione e controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, su proposta del Comitato, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 6 marzo 2020, contestualmente all'approvazione della presente Relazione. Il Consiglio di Amministrazione la sottopone al voto dell'Assemblea degli Azionisti che approva con voto vincolante la Sezione I e con voto consultivo la Sezione II della presente Relazione.

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

PROCESSO DI DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE



2. Finalità, principi e strumenti

La politica di remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e definita in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e in ottemperanza alle normative vigenti per le società quotate¹⁴. Ai sensi del nuovo art. 123-ter del TUF la politica 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.

2.1. Le finalità

La politica di remunerazione riflette e sostiene la strategia di *business* ed i valori di Nexi, con l'obiettivo di rafforzarne la *leadership* nella gestione e sviluppo delle risorse tra le aziende quotate con particolare focalizzazione sul settore *hi-tech*. La politica di remunerazione ha le seguenti finalità:

- **creare valore duraturo per gli azionisti**, nel rispetto degli interessi anche dei nostri **clienti** e dei nostri **dipendenti**;
- **perseguire e garantire la crescita sostenibile dell'organizzazione nel medio-lungo termine**, in coerenza con gli indirizzi del piano strategico industriale della Società, attraverso una gestione consapevole dei rischi aziendali;
- **attrarre, motivare e trattenere le persone** che per attitudini, passioni, competenze ed esperienze sono un fattore chiave per il successo di Nexi;
- **sviluppare una cultura** di riconoscimento del **merito**, attraverso sistemi di remunerazione collegati ai risultati raggiunti nel breve e nel medio termine, nonché ai comportamenti agiti.

¹⁴ Art. 123 ter del TUF. Art. 84-quater del Regolamento Emittenti e il relativo Allegato 3A, Schemi 7-bis e 7-ter.

2.2. I principi

La politica di remunerazione è fondata sui seguenti principi che guidano i programmi retributivi e le azioni conseguenti:



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

L'approccio che prevede un pacchetto retributivo equilibrato e bilanciato tra retribuzione fissa e retribuzione variabile è considerato un *driver* chiave per l'allineamento agli obiettivi di Nexi ed ai comportamenti agiti.

In particolare i sistemi di incentivazione variabile rappresentano uno strumento fondamentale nel guidare la *performance* e l'impatto sui risultati aziendali: sono strutturati in modo che i *target* e le metriche di misurazione siano coerenti con gli obiettivi di business nel breve e lungo termine.

- **Performance**

Le politiche retributive hanno un collegamento diretto con la *performance* e con il contributo delle persone ai risultati sostenibili di *business* secondo un approccio meritocratico, premiando in particolar modo i *top performer*.

Valutiamo la *performance* dei nostri dipendenti secondo criteri espliciti e definiti (COSA e COME):

COSA: obiettivi individuali ed aziendali, qualitativi e quantitativi, chiari, misurabili.

COME: comportamenti agiti in coerenza con i valori aziendali.

Prevediamo almeno una sessione di feedback per favorire l'allineamento ai target attesi e le eventuali azioni correttive.

- **Competitività ed equità**

Il pacchetto retributivo in tutti i suoi elementi è coerente con il ruolo ricoperto e con le responsabilità attribuite, a tutti i livelli aziendali. Pesiamo i ruoli aziendali in termini di impatto e responsabilità secondo un sistema codificato e riconosciuto a livello internazionale (*banding*) per garantire un approccio uniforme ed equo rispetto al ruolo ricoperto. Effettuiamo *benchmark esterni* - inclusi i *benefit* - con i *peer group* di riferimento, sia in termini di *pay-mix* sia in termini di livelli retributivi, con il supporto di una società di consulenza esterna indipendente. Monitoriamo costantemente le prassi di mercato con cui ci misuriamo sia a livello nazionale sia a livello internazionale; l'obiettivo è assicurare che le decisioni retributive siano assunte in modo efficace per garantire la competitività dei pacchetti retributivi per attrarre e trattenere le competenze chiave, nonché garantire l'equità interna.

- **Trasparenza e comunicazione**

I criteri per remunerare le nostre persone sono chiari e comunicati in modo trasparente ad azionisti, dipendenti e persone esterne.

2.3. Gli strumenti e i destinatari

Le finalità e i principi sopra esposti trovano declinazione negli elementi chiave della remunerazione degli amministratori esecutivi e investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come illustrato di seguito:

ELEMENTI CHIAVE DELLA RETRIBUZIONE

COMPONENTE FISSA	COMPONENTE VARIABILE		WELFARE & BENEFIT	ALTRI STRUMENTI
Remunerazione fissa	Incentivazione di breve termine MBO	Incentivazione di lungo termine LTI	Iniziative dedicate al benessere delle persone e benefit	Trattamenti di fine rapporto / Patti di non concorrenza / Polizza D&O

Componente fissa della remunerazione

È la remunerazione fissa, commisurata al ruolo ricoperto e alle responsabilità assegnate, tenendo anche in considerazione l'esperienza, le competenze e il contributo richiesto. È sufficiente a remunerare le prestazioni effettuate nel caso in cui la componente variabile non venga erogata e può essere adeguata nel tempo. A tali fini Nexi, con il supporto di consulenti esterni indipendenti, monitora costantemente le prassi di mercato ed i *benchmark* retributivi sia in termini di *pay-mix* sia in termini di livelli retributivi. Con riferimento all'AD/DG e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono state effettuate comparazioni con ruoli analoghi in gruppi industriali italiani, selezionati all'interno dell'Indice FTSE MIB, con un focus nei settori *high-tech*, servizi e bancari.

Per gli amministratori non esecutivi la remunerazione è limitata alla sola componente fissa, in linea con gli orientamenti del Codice di Autodisciplina, e non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile connessa al raggiungimento di obiettivi di *performance*.

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: <ul style="list-style-type: none"> • Presidente non esecutivo • Vice Presidente non esecutivo
Compensi per la partecipazione ai Comitati Endoconsiliari	Amministratori non esecutivi
REMUNERAZIONE FISSA	
Componente fissa della remunerazione	Destinatari
Retribuzione Annuale Lorda (RAL)	<ul style="list-style-type: none"> • Amministratore Delegato e Direttore Generale • Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Relativamente al Collegio Sindacale, i membri 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.

EMOLUMENTI DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE	
Componente fissa della remunerazione	Destinatari
Compensi	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente del Collegio Sindacale • Membri del Collegio Sindacale

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 sono associati ad obiettivi predeterminati, complementari e misurabili, collegati al raggiungimento di risultati economici, operativi, finanziari e non finanziari 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 MBO (<i>Management By Objectives</i>)	PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE LTI (<i>Long Term Incentive</i>)
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 di diritti a ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie di Nexi SpA ad un selezionato <i>panel</i> di dipendenti della Società, su un arco temporale di medio lungo termine (triennale) e la cui maturazione è condizionata dal raggiungimento di obiettivi predeterminati.
Finalità	<ul style="list-style-type: none"> guidare la <i>performance</i> aziendale nel breve periodo attraverso l'identificazione di obiettivi allineati alla strategia, al <i>budget</i> e ai piani economico-finanziari annuali della Società; orientare e focalizzare le persone sulle priorità di <i>business</i> nel rispetto dei principi di mitigazione dei principali rischi. 	<ul style="list-style-type: none"> guidare la <i>performance</i> aziendale nel medio/lungo periodo allineando i comportamenti del <i>management</i> alla strategia aziendale e creando valore per gli <i>stakeholder</i>; trattenere le persone chiave dell'azienda che ricoprono ruoli ad alto impatto per l'organizzazione e che hanno competenze rilevanti, in grado di rappresentare un vantaggio competitivo per l'azienda
Beneficiari	<ul style="list-style-type: none"> AD/DG In base al <i>banding</i> ed al ruolo (area vendite) 	AD/DG <ul style="list-style-type: none"> Selezionato <i>panel</i> di dipendenti con contratto a tempo indeterminato identificati secondo i criteri di <i>banding</i>¹⁵ e <i>performance</i>¹⁶

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

Nel rispetto dei principi di mitigazione del rischio per tali piani di incentivazione sono previsti:

- specifiche soglie di accesso (*entry gate*) al di sotto delle quali non può avvenire l'erogazione/maturazione
- livelli di incentivazione massimi, collegati all'effettivo raggiungimento delle condizioni di *performance*.
- clausole di *malus* che consentono di ridurre o non erogare la componente variabile in caso di una condotta posta in essere nel corso del rapporto di lavoro, che abbia causato o possa causare gravi danni o perdite significative a Nexi o ad altra società del Gruppo.
- clausole di *clawback* che consentono di chiedere la restituzione totale o parziale della componente variabile in caso di violazione delle norme di cui all'art. 114-*quinquies*.3, del TUB; di una condotta posta in essere nel corso del rapporto di lavoro, che abbia causato o possa causare gravi danni o perdite significative a Nexi o ad altra società del Gruppo; o erogazione del variabile sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati.

In considerazione dell'orizzonte triennale della Sezione I della Relazione, la Società, con riferimento all'incentivazione variabile di lungo termine (LTI), valuta la definizione e implementazione di un nuovo piano con decorrenza 2022, anno dal quale l'attuale piano non sarà più in vigore.

Benefit

I *benefit* rappresentano una componente importante del pacchetto retributivo quale elemento integrativo degli altri elementi retributivi, in una logica più ampia di *welfare* sostenibile (di cui alla sezione dedicata al paragrafo 3.5). Si differenziano sulla base della categoria di destinatari e della tipologia; sono allineati alle prassi di mercato, coerenti con la normativa e con le disposizioni contrattuali collettive vigenti.

Altri strumenti

I pagamenti di fine rapporto e i patti di non concorrenza sono strumenti volti a tutelare la Società da potenziali rischi di contenzioso e/o concorrenziali nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro.

Tali trattamenti sono coerenti con le retribuzioni percepite, in linea con le raccomandazioni previste all'interno del Codice di Autodisciplina e coerenti con le disposizioni di legge e con la contrattazione collettiva di riferimento.

¹⁵ Un 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 (COSA e COME).

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche non possono essere riconosciuti bonus una tantum discrezionali.

ALTRI STRUMENTI	
Componente	Destinatari
Pagamenti di fine rapporto	<ul style="list-style-type: none"> Amministratore Delegato e Direttore Generale Dirigenti con Responsabilità Strategiche su base individuale
Patti di non concorrenza	<ul style="list-style-type: none"> Dirigenti con Responsabilità Strategiche su base individuale
Bonus Una Tantum	<ul style="list-style-type: none"> Non previsti per AD/DG e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Per tutti gli altri soggetti - al fine di rafforzarne il *commitment* e aumentare la possibilità di *retention* - i bonus una tantum possono essere riconosciuti nei limiti di quanto approvato nel *budget*, nei seguenti casi:

- per riconoscere elevate *performance* e risultati particolarmente significativi dell'anno, nell'ambito dell'annuale processo di *salary review*;
- per premiare il contributo aggiuntivo profuso rispetto all'ordinaria attività lavorativa in ipotesi di progetti speciali; si tratta di ipotesi assolutamente eccezionali, per importi al di sotto dell'annualità di retribuzione fissa, comunque legati alla permanenza in servizio del beneficiario per un determinato periodo.

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.

3. Politica di remunerazione

Il presente capitolo illustra in dettaglio la politica di remunerazione adottata da Nexi con orizzonte temporale triennale con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed ai componenti del Collegio Sindacale, così come approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 6 marzo 2020.

Tale politica tiene in considerazione le prassi di mercato e i *benchmark* esterni con i *peer group* di riferimento, sia in termini di *pay-mix* sia in termini di livelli retributivi, effettuati con il supporto di una società di consulenza esterna indipendente¹⁸.

3.1 Il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, non esecutivo prevede il riconoscimento della sola componente fissa, nella forma di un compenso annuo lordo complessivo pari a €300.000, con riferimento al mandato 2019-2021. Tale compenso è comprensivo dell'emolumento ex art. 2389 Codice Civile comma 1 approvato dall'Assemblea degli Azionisti per la carica di Amministratore. Il Presidente non esecutivo, inoltre, percepisce un compenso aggiuntivo in qualità di membro del Comitato Strategico pari a €10.000.

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

Il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del Vice Presidente, non esecutivo prevede il riconoscimento della sola componente fissa annua lorda pari a €150.000. Tale compenso è comprensivo dell'emolumento ex art. 2389 Codice Civile comma 1 approvato dall'Assemblea degli Azionisti per la carica di amministratore. Il Vice Presidente, inoltre, percepisce un compenso aggiuntivo in qualità di membro del Comitato Strategico pari a €10.000. È previsto il rimborso a piè di lista per le spese sostenute nell'esercizio della funzione. È inoltre garantita una polizza D&O.

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

¹⁸ Mercer Italia del Gruppo Marsh&McLennan

Gli Amministratori non esecutivi

Gli altri amministratori non esecutivi / indipendenti percepiscono la sola componente fissa, suddivisa fra un compenso annuale, approvato dall'Assemblea degli Azionisti in misura pari a €50.000 lordi annui per il mandato 2019-2021, e un compenso aggiuntivo per l'eventuale partecipazione ai Comitati Endoconsiliari, determinato dal Consiglio di Amministrazione per il mandato 2019-2021 come segue:

- Presidente: €25.000
- Componenti: €10.000

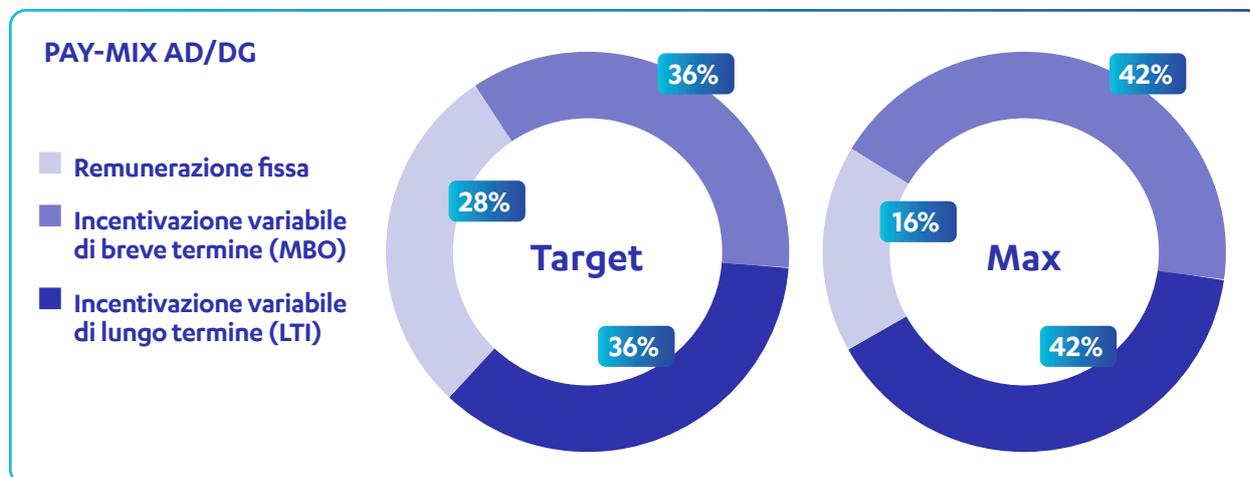
Gli amministratori non esecutivi, in linea con le raccomandazioni previste dal Codice di Autodisciplina, non partecipano ai piani di incentivazione variabile collegati a obiettivi di *performance*. Non è altresì prevista una distinzione in termini di remunerazione tra amministratori che presentino il 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.

3.2 L'Amministratore Delegato e Direttore Generale

La remunerazione per il ruolo di 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* al fine di riconoscere e valorizzare i risultati raggiunti in modo sostenibile nel tempo, allineando i comportamenti del *management* alla strategia aziendale, creando valore per gli *stakeholder*.



Il rapporto di amministrazione e il rapporto dirigenziale hanno carattere inscindibile: pertanto il venir meno del rapporto dirigenziale comporterà 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 alle quali l'Amministratore Delegato e Direttore Generale non percepisce alcun ulteriore compenso.

Remunerazione fissa

La retribuzione fissa per l'incarico Direttore Generale è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione e, con effetto a far data dall'1 Aprile 2019, è complessivamente pari €1.200.000 annui.

Remunerazione variabile di breve termine - MBO

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in qualità di Direttore Generale, è beneficiario del piano di incentivazione variabile di breve termine (MBO) approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.

Con riferimento al piano di incentivazione variabile – MBO – si illustra l'impianto generale dello strumento di incentivazione vigente a livello aziendale.

a. Beneficiari

- I beneficiari sono identificati in base al *banding* e al ruolo (area vendite)

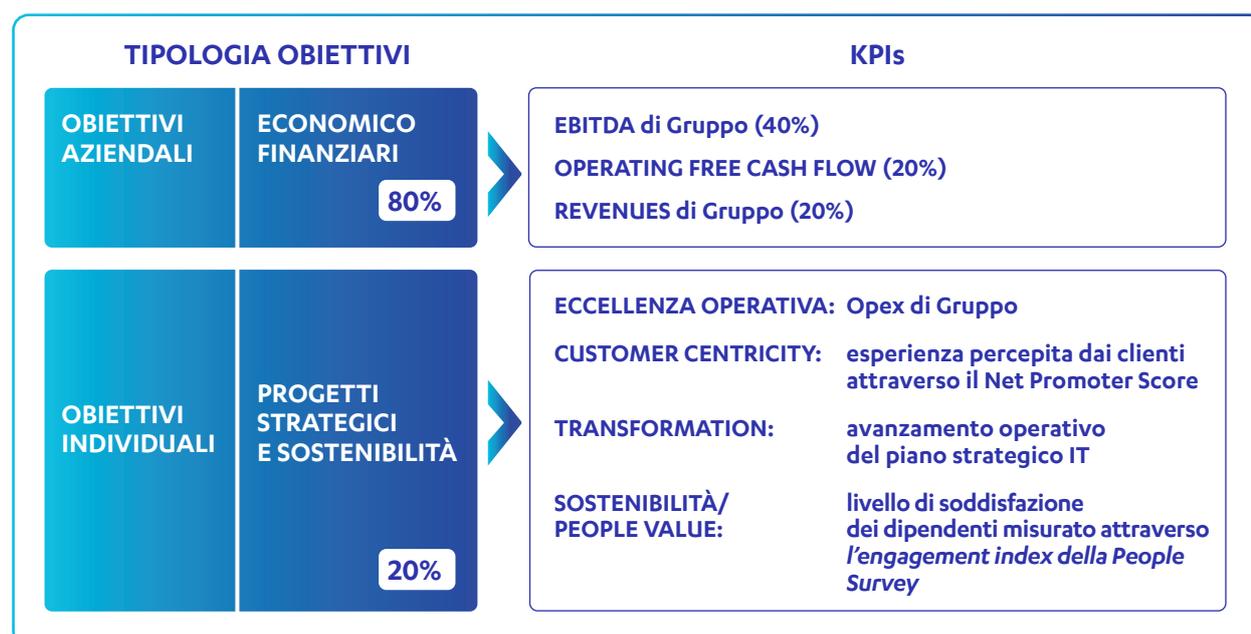
b. Finalità

- 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 sulle priorità di *business* nel rispetto dei principi di mitigazione dei principali rischi.

c. Struttura

- È prevista una soglia di accesso (**entry gate**), al di sotto della quale non avviene alcuna erogazione dell'MBO. Essa è rappresentata dal raggiungimento di almeno l'85% del valore target relativo all'EBITDA di Gruppo. Parimenti non viene erogato alcun MBO nel caso in cui gli obiettivi individuali (di cui al punto seguente) assegnati non siano raggiunti.
- In linea con i *driver* strategici della Società focalizzati su crescita profittevole, innovazione e trasformazione tecnologica/digitale, eccellenza operativa, persone e creazione di valore nell'MBO sono previsti **obiettivi** economico-finanziari e non finanziari (legati ai progetti strategici ed alla sostenibilità) predeterminati, misurabili e complementari tra loro secondo questa tipologia:
 - obiettivi aziendali (ad esempio EBITDA di Gruppo)
 - obiettivi specifici per *Business Unit* e Area (laddove applicabile)
 - obiettivi individuali.
- Ad ogni obiettivo è associato un *Key Performance Indicator (KPI)* e un peso percentuale differenziati in base al ruolo ricoperto ed alle responsabilità assegnate.

Si illustra di seguito lo schema¹⁹ MBO per l'AD/DG in essere:



¹⁹ Con riferimento alle definizioni dei KPIs relativi a Net Promoter Score, IT Transformation e Engagement Index si rimanda alla nota 8

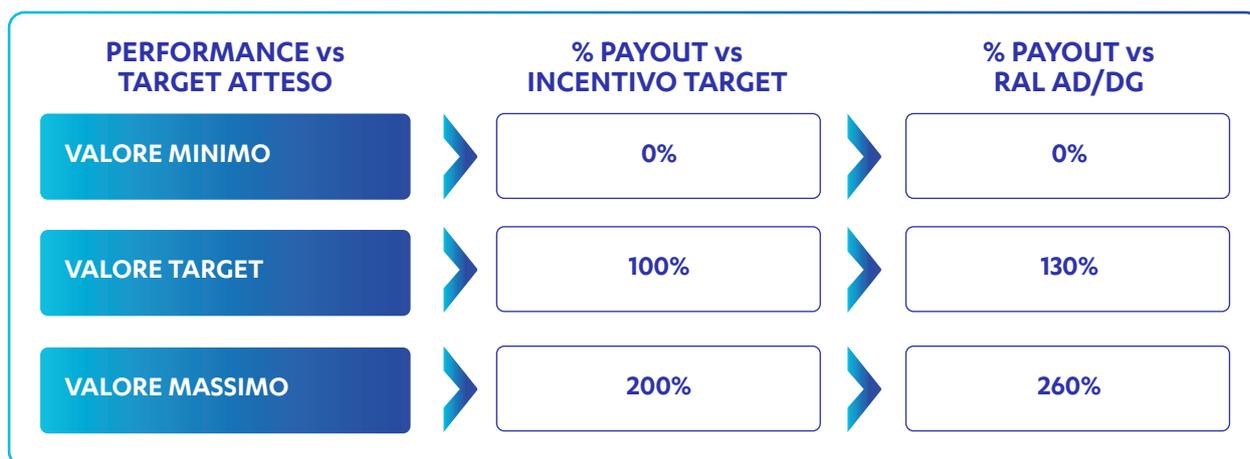
- L'EBITDA di Gruppo ed il *People Value* sono obiettivi comuni anche a tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

d. Incentivo target e meccanismi di funzionamento

- L'incentivo target è l'ammontare del bonus MBO erogabile a fronte del raggiungimento degli obiettivi prefissati; è pari ad una percentuale della retribuzione annua lorda ("**RAL**") ed è differenziato in base al ruolo ricoperto ed alle responsabilità assegnate: per l'AD/DG è pari al 130% della RAL.
- Il bonus MBO massimo erogabile non può essere superiore al 200% dell'incentivo target.
- Per ogni obiettivo e relativo *KPI* viene definito il target atteso ed il *range* entro il quale l'obiettivo viene considerato non raggiunto (valore minimo) o raggiunto al livello massimo (valore massimo).

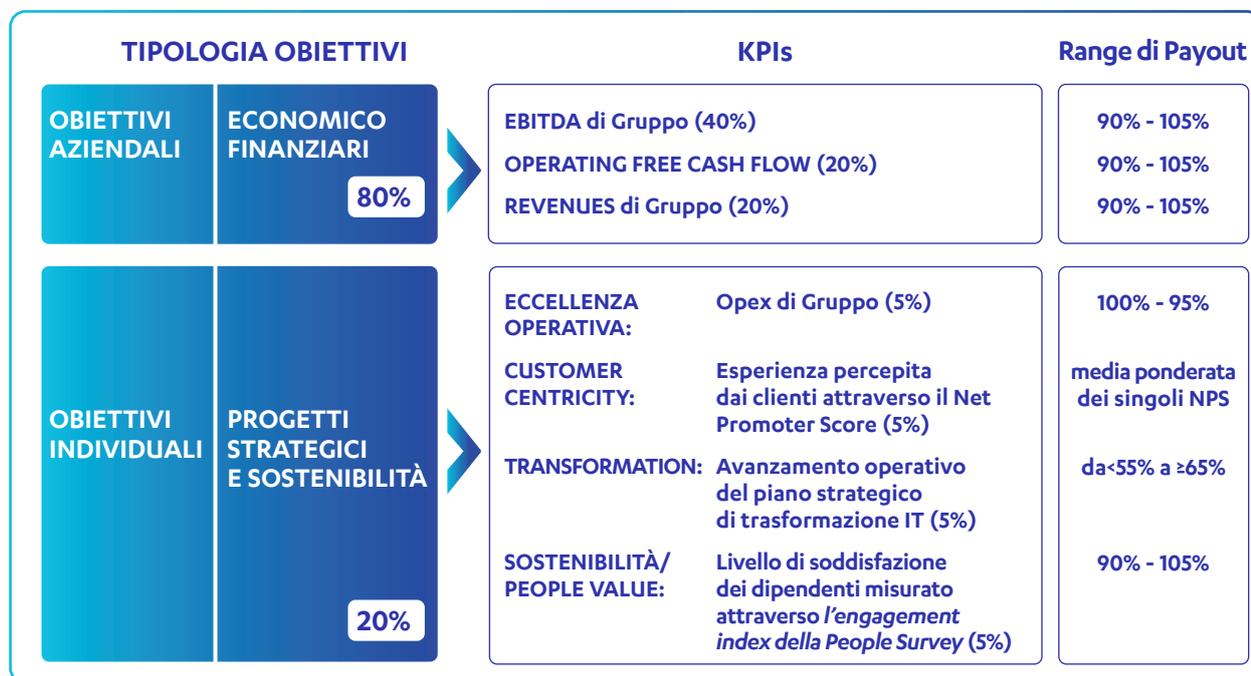
Se il livello di raggiungimento dell'obiettivo è uguale o inferiore al valore minimo, il payout (importo dell'incentivo erogato verso il target) è uguale a zero; se il livello di raggiungimento dell'obiettivo è pari al target, il *payout* è pari al 100% dell'incentivo target; se il livello di raggiungimento è uguale o maggiore al valore massimo, il *payout* è pari al 200% dell'incentivo target.

Per l'AD/DG vale il seguente schema esemplificativo:



- Con particolare riferimento all'EBITDA di Gruppo il *range* di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 90% e 105% secondo una curva lineare asimmetrica e prevede un *payout* differente a seconda del livello di raggiungimento dell'obiettivo.

Di seguito l'MBO complessivo dell'AD/DG con i relativi obiettivi, KPIs, pesi e range di raggiungimento degli obiettivi.



e. Clausole di *malus* e *clawback*

Sono previste specifiche clausole di *malus* e *clawback*:

- clausole di *malus*: consentono di ridurre o non erogare la componente variabile in caso di una condotta posta in essere nel corso del rapporto di lavoro, che abbia causato o possa causare gravi danni o perdite significative a Nexi o ad altra società del Gruppo;
- clausole di *clawback*: consentono di chiedere la restituzione totale o parziale della componente variabile in caso di violazione delle norme di cui all'art. 114-*quinquies*.3, del TUB; di una condotta posta in essere nel corso del rapporto di lavoro, che abbia causato o possa causare gravi danni o perdite significative a Nexi o ad altra società del Gruppo; o erogazione del variabile sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati.

f. Effetti della cessazione del rapporto

- L'erogazione del bonus MBO è subordinata alla sussistenza del rapporto di lavoro del beneficiario al 31 dicembre di ciascun anno di riferimento. In assenza di tale condizione non viene erogato alcun bonus, anche a fronte del raggiungimento degli obiettivi 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 - LTI

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in qualità di Direttore Generale, è beneficiario del piano di incentivazione di lungo termine (LTI) approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.

Con riferimento al piano di incentivazione variabile di lungo termine (LTI) si illustra l'impianto generale vigente a livello aziendale.

a. Finalità

- Guidare la performance aziendale in modo sostenibile nel medio/lungo termine, allineando i comportamenti del *management* alla strategia aziendale creando valore per gli stakeholder.
- Trattenere le persone chiave dell'azienda che ricoprono ruoli ad alto impatto per l'organizzazione e che hanno competenze rilevanti, in grado di rappresentare un vantaggio competitivo per l'azienda.

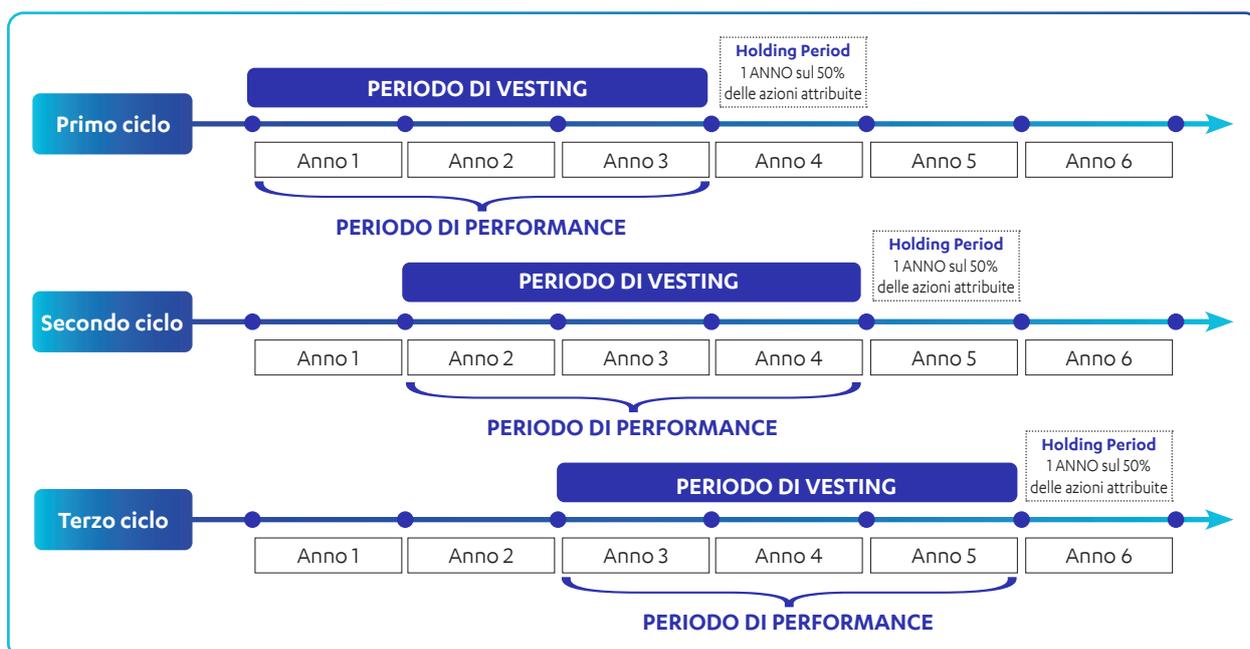
b. Beneficiari

Sono beneficiari del piano un selezionato *panel* di dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, identificati secondo i criteri di *banding e performance*.

c. Caratteristiche per AD/DG e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il piano:

- prevede l'assegnazione di diritti a ricevere a titolo gratuito un determinato numero di azioni ordinarie di Nexi S.p.A. ad un selezionato *panel* di dipendenti della Società (con contratto a tempo indeterminato secondo criteri di *banding e performance*), su un arco temporale di medio lungo termine (triennale). Le azioni assegnate sono **Performance Shares**: azioni ordinarie della Società, il cui trasferimento di proprietà a favore del dipendente è condizionato al raggiungimento di obiettivi predeterminati di *performance* aziendali e riferiti ad uno specifico periodo di tempo;
- è di durata triennale e prevede l'assegnazione di diritti a ricevere azioni Nexi S.p.A con frequenza annuale;
- prevede un periodo di *vesting*²⁰ di 3 anni, con trasferimento/maturazione delle azioni in modalità *rolling*;
- prevede un **holding period**, un ulteriore periodo di non negoziabilità degli strumenti finanziari dopo la scadenza del periodo di *vesting*, pari ad un anno per il 50% del numero di azioni trasferite;



d. Struttura e meccanismi di funzionamento

- È prevista una soglia di accesso (**entry gate**), al di sotto del quale non è previsto alcun trasferimento/maturazione di azioni: l'*Operating Cash Flow* Cumulato effettivo deve essere almeno l'80% dell'*Operating Cash Flow target*.
- In linea con i *driver* strategici della Società gli indicatori chiave (*KPIs*) che condizionano la maturazione delle *Performance Shares*, sono i seguenti:
 - **Relative Total Shareholder Return**
 - **Operating Cash Flow Cumulato**

²⁰ Il periodo che intercorre tra la data di assegnazione del diritto e la data di maturazione definitiva del diritto stesso

RELATIVE TOTAL SHAREHOLDER RETURN

DEFINIZIONE E MECCANISMO DI CALCOLO	<ul style="list-style-type: none"> Il Relative Total Shareholder Return (Relative TSR) è la differenza tra il TSR effettivo e l'indice di riferimento. Il TSR effettivo, ossia il ritorno complessivo dell'investimento per l'azionista, è un indicatore che misura la creazione del valore per l'azionista ed è calcolato sommando alla variazione del prezzo del titolo durante il periodo di <i>vesting</i> l'effetto dei dividendi per azione corrisposti nello stesso periodo, secondo la seguente formula: $TSR = \frac{\text{Prezzo Finale} - \text{Prezzo Iniziale} + \text{Dividendi}}{\text{Prezzo Iniziale}}$ L'indice di riferimento è costruito sulla base dei seguenti indici, aventi lo stesso peso percentuale (33%), identificati per settore di appartenenza: <ul style="list-style-type: none"> Global Digital Payments Infrastructure Index²¹; EURO STOXX Technology²²; Indice di Borsa Italiana FTSE MIB L'indice di riferimento è calcolato come la media aritmetica della variazione percentuale dei sopra citati indici durante il periodo di <i>vesting</i>. 																
LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	<p>L'ammontare delle <i>Performance Shares</i> attribuito è calcolato secondo la seguente tabella, con un limite superiore massimo raggiungibile (<i>cap</i>) del 200%.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Relative TSR</th> <th colspan="2">Performance Shares</th> </tr> <tr> <th>Da</th> <th>A</th> <th>Da</th> <th>A</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-10%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>+20%</td> <td>100%</td> <td>200% (cap)</td> </tr> </tbody> </table> <p>Per valori dell'indicatore di <i>performance</i> all'interno di uno degli intervalli indicati nella tabella sopra riportata, il numero di <i>Performance Shares</i> verrà determinato attraverso il calcolo per interpolazione lineare tra gli estremi di tale intervallo.</p>	Relative TSR		Performance Shares		Da	A	Da	A	-10%	0%	0%	100%	0%	+20%	100%	200% (cap)
Relative TSR		Performance Shares															
Da	A	Da	A														
-10%	0%	0%	100%														
0%	+20%	100%	200% (cap)														

OPERATING CASH FLOW CUMULATO

DEFINIZIONE	<ul style="list-style-type: none"> L'Operating Cash Flow Cumulato è la somma dell'OCF realizzato complessivamente nel periodo di <i>vesting</i>. L'Operating Cash Flow (OCF) è l'ammontare di cassa generato dalla gestione caratteristica del business: $OCF = EBITDA - CAPEX - \text{Transformation Costs}^{23}$ L'OCF target è la somma degli OCF previsti nei budget annuali del periodo di <i>vesting</i>. Relative OCF = variazione percentuale ($\Delta\%$) tra l'OCF Cumulato e tra l'OCF Target 																
LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	<p>L'ammontare delle <i>Performance Shares</i> attribuito è calcolato secondo la seguente tabella, con un limite superiore massimo raggiungibile (<i>cap</i>) del 200%.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2">$\Delta\%$ OCF Cumulato vs Target</th> <th colspan="2">Performance Shares</th> </tr> <tr> <th>Da</th> <th>A</th> <th>Da</th> <th>A</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-10%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>+7%</td> <td>100%</td> <td>200% (cap)</td> </tr> </tbody> </table> <p>Per valori dell'indicatore di <i>performance</i> all'interno di uno degli intervalli indicati nella tabella sopra riportata, il numero di <i>Performance Shares</i> verrà determinato attraverso il calcolo per interpolazione lineare tra gli estremi di tale intervallo.</p>	$\Delta\%$ OCF Cumulato vs Target		Performance Shares		Da	A	Da	A	-10%	0%	0%	100%	0%	+7%	100%	200% (cap)
$\Delta\%$ OCF Cumulato vs Target		Performance Shares															
Da	A	Da	A														
-10%	0%	0%	100%														
0%	+7%	100%	200% (cap)														

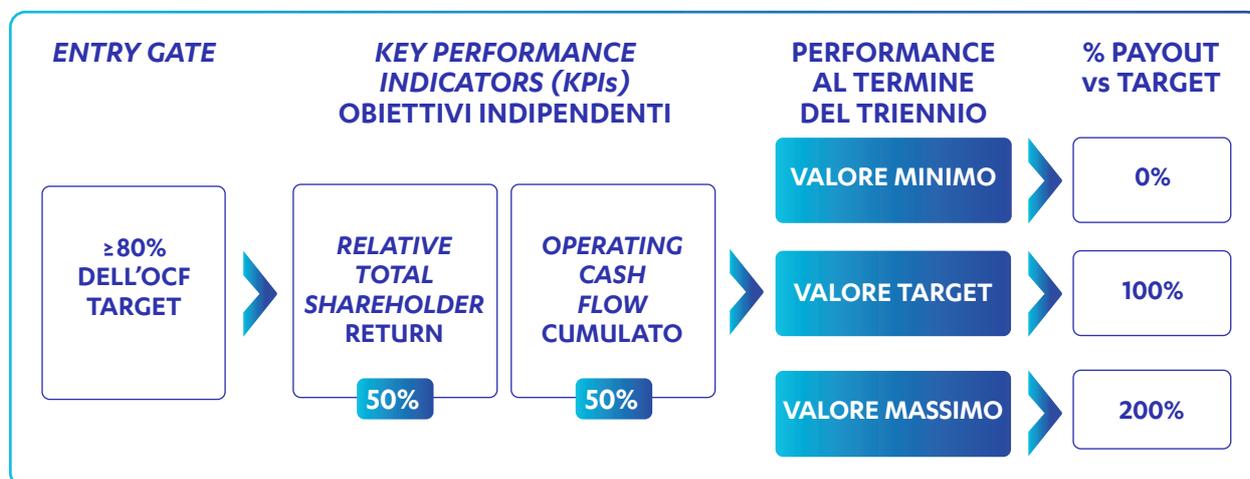
- L'ammontare delle *Performance Shares* maturate al termine del periodo di *vesting*, sarà determinato con le metodologie sopra esposte, applicate **in modo indipendente**:
 - per il **50%**, l'ammontare attribuito sarà **definito mediante il KPI Relative TSR**;
 - per il **50%**, l'ammontare attribuito sarà **definito mediante il KPI Relative OCF Cumulato**,
- L'ammontare delle *Performance Shares* è pari alla somma di ciascun ammontare definito mediante i suddetti KPI e il **massimo payout** può essere il **200% dei diritti assegnati**.
- L'ammontare del numero di diritti, con riferimento all'AD/DG è **pari al 130%** della RAL

21 È un indice proprietario, regolamentato, con capitalizzazione di mercato ponderata, composto da aziende attive sul mercato delle transazioni elettroniche che facilitano l'efficienza, la velocità e la gestione di tali transazioni. L'indice comprende aziende la cui principale attività prevede: network di carte di credito, elaborazione di transazioni elettroniche e relativi prodotti, servizi e software (*payments Fintech*)

22 È un indice azionario di titoli dell'eurozona creato nel 1998 dalla STOXX Limited e comprende una rappresentazione dei principali settori industriali dell'area. L'indice comprende 19 macro settori (tra cui il *Technology*) definiti secondo l'*Industry Classification Benchmark* (ICB): le aziende sono classificate in base alla primaria fonte di ricavi.

23 *Transformation Costs*: costi non ricorrenti legati al programma di trasformazione del Gruppo a partire dal 2016.

Di seguito lo schema LTI per l'AD/DG:



g. Clausole di *malus* e *clawback*

Sono previste specifiche clausole di *malus* e *clawback*:

- clausole di *malus*: consentono di non attribuire o ridurre il numero delle azioni in caso di una condotta posta in essere nel corso del rapporto di lavoro, che abbia causato o possa causare gravi danni o perdite significative a Nexi o ad altra società del Gruppo;
- clausole di *clawback*: consentono di chiedere la restituzione totale o parziale delle azioni o del relativo controvalore economico in caso di violazione delle norme di cui all'art. 114-*quinquies*.3, del TUB; di una condotta posta in essere nel corso del rapporto di lavoro, che abbia causato o possa causare gravi danni o perdite significative a Nexi o ad altra società del Gruppo; o attribuzione delle azioni sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati.

h. Effetti della cessazione del rapporto

L'attribuzione delle azioni è subordinata al permanere del rapporto di lavoro fino alla data di consegna della lettera di attribuzione delle azioni, senza che a tale data sia in corso il periodo di preavviso a seguito di dimissioni o licenziamento. Nel caso in cui la cessazione del rapporto avvenga prima di tale data:

- per i beneficiari qualificati come *good leaver* l'attribuzione delle Azioni verrà effettuata su base *pro-rata temporis*;
- il beneficiario qualificato come *bad leaver*, perderà automaticamente tutti i diritti derivanti dal piano e non riceverà alcuna azione.

Benefits

Il pacchetto di *benefits* 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, da coperture assicurative per morte, infortuni professionali/extraprofessionali migliorative rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale uguali per tutti i dirigenti e da una copertura assicurativa per il rimborso delle spese mediche dedicata all'alta dirigenza. È inoltre prevista l'assegnazione di un'auto aziendale ad uso promiscuo.

Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Con riferimento al ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale sono previsti i seguenti trattamenti per la cessazione della carica e per la risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale su iniziativa della società per motivo diverso dalla giusta causa, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale avrà diritto di ricevere, in aggiunta alle ordinarie competenze di fine rapporto, un'indennità omnicomprensiva forfettaria pari a ventiquattro mensilità della retribuzione calcolata sommando la RAL, la media annuale dei bonus relativi agli ultimi tre anni precedenti la cessazione del rapporto, anche se ancora soggetti

in tutto o in parte a meccanismi di differimento e/o di *retention*, ovvero al minor periodo di durata del rapporto, includendo Bonus MBO e LTI per la parte *pro-rata* eventualmente maturata fino al momento della cessazione.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale avrà diritto altresì a tale indennità nei casi di dimissioni per giusta causa dal rapporto dirigenziale e/o dal rapporto di amministrazione.

L'indennità sopra descritta è sostitutiva di qualsivoglia penale, indennità di preavviso o supplementare e viene corrisposta solo a fronte della cessazione di ogni rapporto o incarico con la Società o altre società del Gruppo e all'esecuzione di un accordo transattivo nell'ambito del quale l'Amministratore Delegato e Direttore Generale rinunci ad ogni domanda o pretesa connessa o occasionata dai rapporti intercorsi e dalla loro cessazione.

Altri strumenti

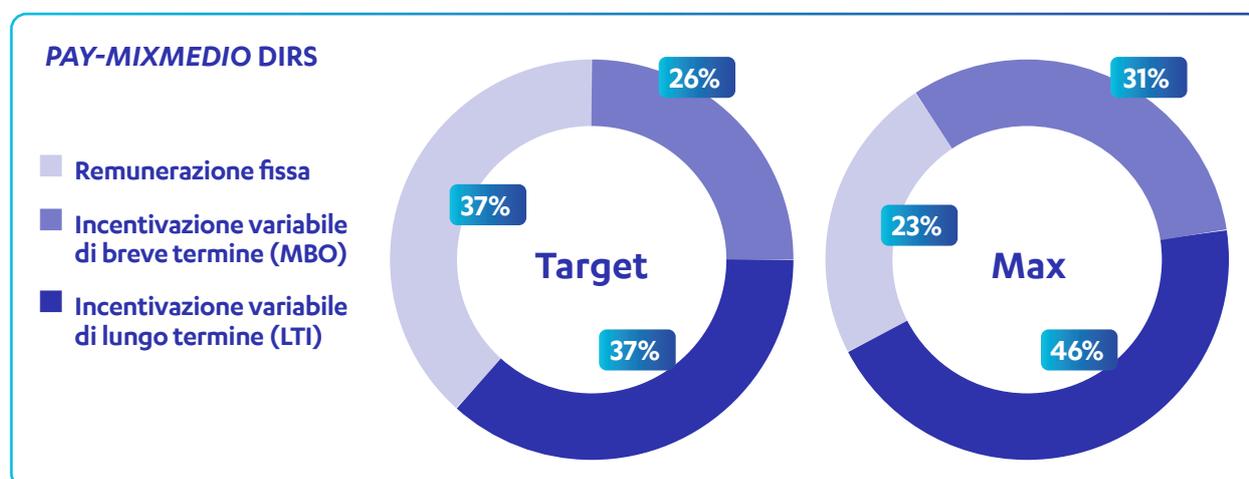
Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è garantita una **polizza D&O**.

3.3 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.

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

Le componenti variabili di breve e lungo termine - così come per il ruolo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale – costituiscono una parte rilevante all'interno del *pay mix* al fine di riconoscere e valorizzare i risultati raggiunti in modo sostenibile nel tempo, allineando i comportamenti del *management* alla strategia aziendale, creando valore per gli *stakeholder*.



Remunerazione fissa

In base alla politica di remunerazione, la retribuzione fissa è allineata alla mediana del mercato di riferimento; per i top *performer* è allineata ai valori più alti del mercato esterno, valorizzando il ruolo, le responsabilità assegnate, tenendo anche in considerazione l'esperienza, le competenze e il contributo richiesto. È volta a riconoscere le prestazioni effettuate anche nel caso in cui le componenti variabili non vengano erogate.

Remunerazione variabile di breve termine - MBO

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari del piano di incentivazione variabile di breve termine (MBO) approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, secondo l'approccio, la struttura e i meccanismi di funzionamento già delineati nel capitolo 3.2. 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, persone e creazione di valore nell'MBO sono previsti **obiettivi** economico-finanziari e non finanziari (legati ai progetti strategici ed alla sostenibilità) predeterminati, misurabili e complementari tra loro secondo questa tipologia:
 - obiettivi aziendali: EBITDA di Gruppo
 - obiettivi specifici per *Business Unit* e Area
 - obiettivi individuali.
- Ad ogni obiettivo è associato un *Key Performance Indicator (KPI)* e un peso percentuale differenziati in base al ruolo ricoperto ed alle responsabilità assegnate.
- L'EBITDA di Gruppo ed il *People Value* sono obiettivi comuni a tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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



- L'incentivo target è l'ammontare del bonus MBO erogabile a fronte del raggiungimento degli obiettivi prefissati; è pari ad una percentuale della retribuzione annua lorda (RAL) ed è differenziato in base al ruolo ricoperto ed alle responsabilità assegnate: per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è in media pari al 62% della RAL.
- Il bonus MBO massimo erogabile non può essere superiore al 200% dell'incentivo target.
- Per ogni obiettivo e relativo *KPI* viene definito il target atteso ed il *range* entro il quale l'obiettivo viene considerato non raggiunto (valore minimo) o raggiunto al livello massimo (valore massimo).
- Se il livello di raggiungimento dell'obiettivo è uguale o inferiore al valore minimo, il *payout* (importo dell'incentivo erogato verso il target) è uguale a zero; se il livello di raggiungimento dell'obiettivo è pari al target, il *payout* è pari al 100% dell'incentivo target; se il livello di 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**²⁴
- L'erogazione del bonus MBO è subordinata alla sussistenza del rapporto di lavoro del beneficiario al 31 dicembre di ciascun anno di riferimento. In assenza di tale condizione non viene erogato alcun bonus, anche a fronte del raggiungimento degli obiettivi aziendali e individuali, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di apportare deroghe in presenza di specifiche circostanze.

²⁴ Così come descritto nel capitolo 3.2. al paragrafo "remunerazione variabile di breve termine"

Remunerazione variabile di lungo termine - LTI

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari del piano di incentivazione variabile di lungo termine (LTI) approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, secondo criteri di assegnazione determinati dalla *performance* individuale basata sul COSA (risultati raggiunti) e sul COME (comportamenti organizzativi individuali agiti).

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche il piano LTI presenta le caratteristiche, i meccanismi di funzionamento e le clausole già delineate nel capitolo 3.2. al paragrafo "remunerazione variabile di lungo termine".

- 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 Shares**: azioni ordinarie della Società, il cui trasferimento di proprietà a favore del dipendente è condizionato al raggiungimento di obiettivi predeterminati di performance aziendali (*Relative Total Shareholder Return* e *Free Cash Flow* Cumulato) e riferiti ad uno specifico periodo di tempo.
- L'ammontare del numero di diritti, con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche **è pari al 100% della retribuzione annua lorda (RAL)**;
- Il piano prevede:
 - un periodo di *vesting*²⁵ di 3 anni, con trasferimento/maturazione delle azioni in modalità *rolling*;
 - un *holding period*, un ulteriore periodo di non negoziabilità delle azioni dopo la scadenza del periodo di *vesting*, pari ad un anno per il 50% del numero di azioni attribuite;
 - clausole di *malus* e *clawback*;
 - condizioni di cessazione rapporto: *good leaver* e *bad leaver*;

Benefit

Il pacchetto dei *benefit* è composto dalla contribuzione alla previdenza complementare secondo quanto stabilito dal contratto collettivo aziendale per tutti i dipendenti, da coperture assicurative per morte, infortuni professionali/extraprofessionali e rimborso spese sanitarie migliorative rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale e uguali per tutti i dirigenti.

Sono inoltre previste e regolamentate le assegnazioni di auto aziendali ad uso promiscuo. Altri benefici sono contrattualizzati a livello individuale e possono comprendere l'assegnazione di un alloggio o di una "*housing allowance*".

In base ad accordi precedenti alla quotazione, a fronte del passaggio al sistema pensionistico contributivo, è stato attribuito su base individuale un trattamento economico compensativo del conseguente pregiudizio previdenziale, in misura non eccedente il minor costo aziendale.

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 corrisponderci in caso di cessazione del rapporto di lavoro per una ragione diversa dalla giusta causa, che considerano il pagamento di un importo comprensivo dell'indennità sostitutiva del preavviso e di qualunque altra spettanza di legge e di contratto (ad eccezione solo del TFR), pari a 24 mensilità lorde calcolate secondo quanto previsto dall'art. 2121 c.c.; tale trattamento è corrisposto solo a fronte della sottoscrizione di un accordo transattivo con rinuncia ad ogni pretesa o domanda connessa o occasionata dall'intercorso rapporto di lavoro e dalla sua cessazione.

Altri strumenti

Qualora siano presenti elevati rischi concorrenziali, connessi alla criticità del ruolo ricoperto dal Dirigente, possono essere stipulati **patti di non concorrenza** con corrispettivi definiti per un ammontare massimo di 12 mensilità della remunerazione globale annua e alle condizioni richieste di ampiezza, durata e vigenza del patto.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è garantita una **polizza D&O**.

²⁵ Il periodo che intercorre tra la data di assegnazione del diritto e la data di maturazione definitiva del diritto stesso

3.4. Il Collegio Sindacale

L'Assemblea degli Azionisti ha nominato in data 13 febbraio 2019 i membri del Collegio Sindacale. Esso è composto da 3 membri effettivi, di cui un Presidente, in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021. Il compenso annuo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti risulta pari a € 80.000 con riferimento al ruolo di Presidente mentre i sindaci effettivi percepiscono un compenso annuo pari a € 50.000. È garantita 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.

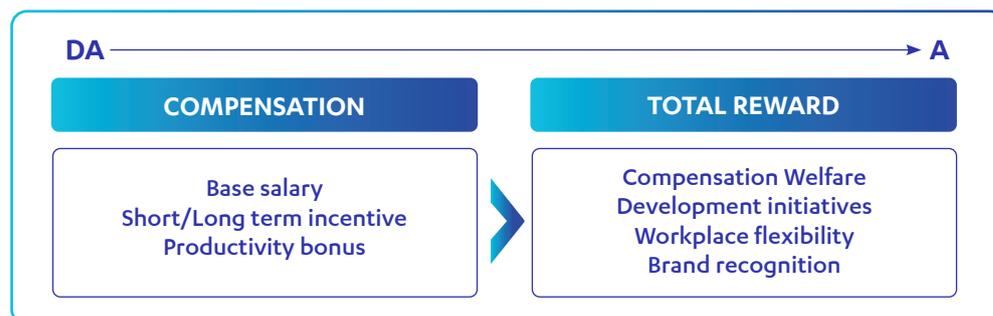
3.5. Welfare aziendale e sviluppo sostenibile

Il contesto

Il contesto socio-demografico in Italia presenta alcune specificità²⁶ che stanno trovando sempre più spazio nei dibattiti che coinvolgono il Paese, le imprese e le parti sociali e che sono temi a cui Nexi dedica costantemente la dovuta attenzione, soprattutto giovani, invecchiamento popolazione, salute e diversità di genere.

OCCUPAZIONE GIOVANILE	INVECCHIAMENTO POPOLAZIONE	SALUTE	DIVERSITÀ DI GENERE
Più dell'80% non conosce quali sono gli ambiti occupazionali a maggior richiesta e quali sono le competenze indispensabili necessarie per chi entra nel mondo del lavoro	<p>Passeremo dal 22,8% di persone con 65+ anni nel 2017 al 33,5% nel 2045 (ca. 20 mio).</p> <p>I care giver sono 8 mio: 1 dipendente su 3 è care giver con un impegno quotidiano.</p> <p>Il 28% dei dipendenti deve gestire contemporaneamente al familiare non autosufficiente anche figli piccoli e adolescenti.</p>	La stima dei costi relativi a problemi di salute in Italia è pari al 54 miliardi di euro, pari al 3,30% del costo del PIL.	La diversità di genere rimane un problema largamente diffuso; in Italia ancora oggi l'occupazione femminile si attesta al 49,5%.

Nelle aziende, in considerazione dell'aumento della vita lavorativa, convivono generazioni diverse che riflettono le caratteristiche e le peculiarità della popolazione Italiana: le aziende hanno pertanto rilevato un cambio di paradigma dei bisogni e delle esigenze dei propri dipendenti. Emerge sempre più l'importanza di un "contratto azienda-dipendente" di natura "emozionale" che rileva come importante non solo la *compensation* ma elementi legati al *total reward*²⁷ che rappresentano gli strumenti rilevanti delle imprese per creare valore sia per l'organizzazione sia per i dipendenti.



²⁶ Fonti: Istat, Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico, Valore D e Osservatorio Jointly

²⁷ Mercer Italia del Gruppo March & McLennan

Il sistema di *total reward* è orientato ai bisogni, alle motivazioni e ai valori effettivi della persona, finendo per individuare una serie di linee di azione che permettono di costruire strategie di *reward* ritagliate sugli individui e concretizzandosi nel cosiddetto sistema di *welfare* e *benefit*.

Nexi, a partire dal 2017, ha avviato il **Nexi Welfare & Benefit**, il programma di iniziative/servizi differenziati dedicato al benessere delle persone di Nexi e delle loro famiglie al fine di contribuire alla responsabilità sociale d'impresa e creare valore duraturo e sostenibile per i dipendenti, le loro famiglie e il territorio in cui vivono. Tale sistema che amplia e integra le iniziative di *welfare* contrattuale, confrontandosi con pratiche di eccellenza, si pone i seguenti obiettivi:

- essere attenti al benessere delle persone e ai bisogni peculiari di ciascuna generazione presente all'interno della Società;
- avere un impatto tangibile sulla motivazione, produttività e soddisfazione dei dipendenti, creando senso di appartenenza nei confronti dell'azienda;
- rendere l'azienda capace di attrarre competenze ed esperienze dal mercato del lavoro sia nazionale sia internazionale;
- portare innovazione ed efficienza nella gestione delle risorse economiche e organizzative, massimizzandone il valore percepito dai dipendenti e reinvestendo parte dei vantaggi fiscali dell'azienda.

Attraverso un portale, i dipendenti possono accedere in modo semplice e intuitivo al *Nexi Welfare & Benefit* e avere la visibilità di quanto segue:

SERVIZI E CONVENZIONI WELFARE	<p>Accesso ad una piattaforma dedicata (gestita da una società esterna²⁸) ai dipendenti Nexi in cui poter visualizzare e usufruire di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizi: <ul style="list-style-type: none"> - per chi è genitore (e.g. ricerca baby sitter, cura genitorialità, ...) - per chi è caregiver (e.g. piano assistenziale, ricerca badante, assistenza pratiche, ...) - per la cura del sé e la gestione del tempo (e.g. nutrizionista, palestra, viaggi, lavanderia a domicilio, ...) • Convezioni: <ul style="list-style-type: none"> - con 350+ partner in tutta Europa - con sconto medio del 15-25%
	<p>Push to Open: Il programma, offerto gratuitamente dall'azienda, rivolto a genitori e figli in età scolare (medie / superiori) con l'obiettivo di fornire supporto nella scelta del percorso di studi e/o lavorativo al termine degli studi.</p>
FLEXIBLE BENEFIT	Introduzione del meccanismo dei flexible benefit , attraverso accordo sindacale, che permette, secondo una recente normativa, la possibilità di godere di benefici fiscali, scegliendo di convertire una parte o l'intero ammontare del premio aziendale (VAP) nel fondo pensione e/o in servizi non monetari con convenienza, anche economica, per i dipendenti.
BENEFIT (DERIVANTI DA ACCORDI)	Previdenza complementare con una erogazione a carico azienda a cui si aggiunge quella del dipendente
	Assistenza sanitaria per tutti i componenti dello stato di famiglia del dipendente
	Permessi per visite mediche retribuite a cui se ne aggiungono ulteriori in caso di familiari di portatori di handicap certificato
	Elargizioni annuali per ogni familiare affetto da handicap
	Elargizioni annuali per necessità formative e acquisto di strumentazioni a supporto dei figli dei dipendenti con diagnosi certificata DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento)
ALTRE PREVISIONI	Borse di studio e premi a studenti lavoratori
	Flessibilità oraria in ingresso, in uscita e in pausa pranzo, fruibile compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.
	Consulenza assicurativa per l'elaborazione di preventivi, anche in loco, e riconoscimento di un specifica scontistica per polizze relative ad abitazioni e autovetture
	Scontistica relativa all'abbonamento dei mezzi pubblici
	Quota MBO/LTI erogata anche in caso di assenza durante la maternità obbligatoria/paternità.

²⁸ Jointly, azienda che sviluppa servizi innovativi e soluzioni di *welfare* aziendale su misura

A completamento delle iniziative promosse verso i dipendenti in ottica di *total reward*, è stato avviato nel 2019 il programma **#Fai la differenza**, rivolto alla popolazione aziendale che ricopre ruoli più operativi: il programma prevede un **premio monetario immediato e tangibile** per riconoscere **contributi particolarmente significativi** nell'ambito di specifici progetti e l'agire evidente e concreto di uno dei **comportamenti basati sui 5 Valori** aziendali. Il premio viene consegnato in *meeting* di Direzione per valorizzare collegialmente il momento di riconoscimento.

Sempre nel corso dell'anno è stato avviato un **programma per neolaureati** che prevede un percorso di *internship* retribuito, caratterizzato da moduli formativi (*Nexi Academy*) focalizzati sull'apprendimento del metodo (*project management* e *presentation skills*), sulla *customer journey*, sul potenziamento dei propri talenti e con la possibilità di presentare le proprie idee al management dell'azienda.

In corso di avvio nel 2020 l'implementazione dello **smart working**, quale nuova modalità flessibile di organizzazione del lavoro, attraverso l'adozione di collaborative *tools*, in luoghi diversi dall'ufficio, finalizzata ad offrire a tutti i dipendenti un miglior bilanciamento tra vita professionale e vita lavorativa.

Sezione II - Attuazione della politica di remunerazione 2019

4. Introduzione

La Sezione II di tale documento espone nel dettaglio le **informazioni sui compensi corrisposti** relativi all'esercizio 2019 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 retributive** che riportano nominativamente i compensi erogati/attribuiti nel 2019.

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 2019.

4.1 Il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Con riferimento al ruolo di Presidente non esecutivo del Consiglio di Amministrazione spettano i seguenti compensi:

- un emolumento complessivo lordo annuo pari a €300.000 (comprensivo dell'emolumento base annuo lordo previsto per tutti gli Amministratori non esecutivi pari a €50.000),
- un compenso aggiuntivo in qualità di membro del Comitato Strategico, pari a €10.000.

I compensi riportati in Tabella 1 sono calcolati considerando il *pro rata temporis* a partire dalla nomina del 13 Febbraio 2019 ed, in aggiunta a quanto sopra esposto, descrivono quanto riconosciuto, in coerenza ai relativi archi temporali, con riferimento al ruolo di Presidente del Consiglio di Nexi Payments S.p.A. e agli incarichi ricoperti nei Comitati Endoconsiliari di cui è membro. Sono stati altresì riportati i compensi percepiti per cariche ricoperte in precedenza considerando l'ammontare pagato tra il 01 gennaio 2019 e il 13 febbraio 2019.

Il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

Con riferimento al ruolo di Vice Presidente non esecutivo del Consiglio di Amministrazione spettano i seguenti compensi:

- un emolumento complessivo lordo annuo pari a €150.000 (comprensivo dell'emolumento base annuo lordo previsto per tutti gli Amministratori non esecutivi pari a €50.000),
- un compenso aggiuntivo in qualità di membro del Comitato Strategico pari a €10.000.

I compensi riportati in Tabella 1, in aggiunta a quanto sopra esposto, comprendono anche un ulteriore importo arretrato corrisposto nel 2019 ma di competenza del 2018. Sono stati altresì riportati i compensi percepiti per la carica ricoperta in precedenza considerando l'ammontare pagato tra il 01 gennaio 2019 e il 13 febbraio 2019.

Gli Amministratori non esecutivi

Con riferimento a ciascun componente non esecutivo del Consiglio di Amministrazione spettano per il mandato 2019-2021 i seguenti compensi:

- un emolumento base pari a €50.000 lordi annui,
- un compenso aggiuntivo per l'eventuale partecipazione ai Comitati Endoconsiliari, pari rispettivamente a € 25.000 per il Presidente del Comitato e pari a € 10.000 per gli altri componenti del Comitato.

I compensi riportati in Tabella 1 sono calcolati considerando il *pro rata temporis* a partire dalla nomina del 13 Febbraio 2019, per coloro che ricoprivano delle cariche già in precedenza è stato considerato anche l'ammontare pagato tra il 01 gennaio 2019 e il 13 febbraio 2019.

Non sono riportati in Tabella 1 i nominativi degli Amministratori che per il 2019 hanno rinunciato agli emolumenti inerenti alla carica. Per due Amministratori si precisa che il compenso viene versato direttamente da Nexi a Clessidra SGR S.p.A. per effetto di retrocessione effettuata 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.

4.2 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 (2019) ha compreso gli elementi di seguito illustrati.

Remunerazione fissa

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha percepito una retribuzione lorda in qualità di Dirigente pari a €1.130.769, comprensiva degli emolumenti per il ruolo di Amministratore Delegato e qualunque altra carica ricoperta per le società del Gruppo inclusa la carica di Amministratore Delegato di Nexi Payments S.p.A.. Tale valore è stato calcolato considerando la modifica retributiva introdotta a partire da aprile 2019 (deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 febbraio 2019).

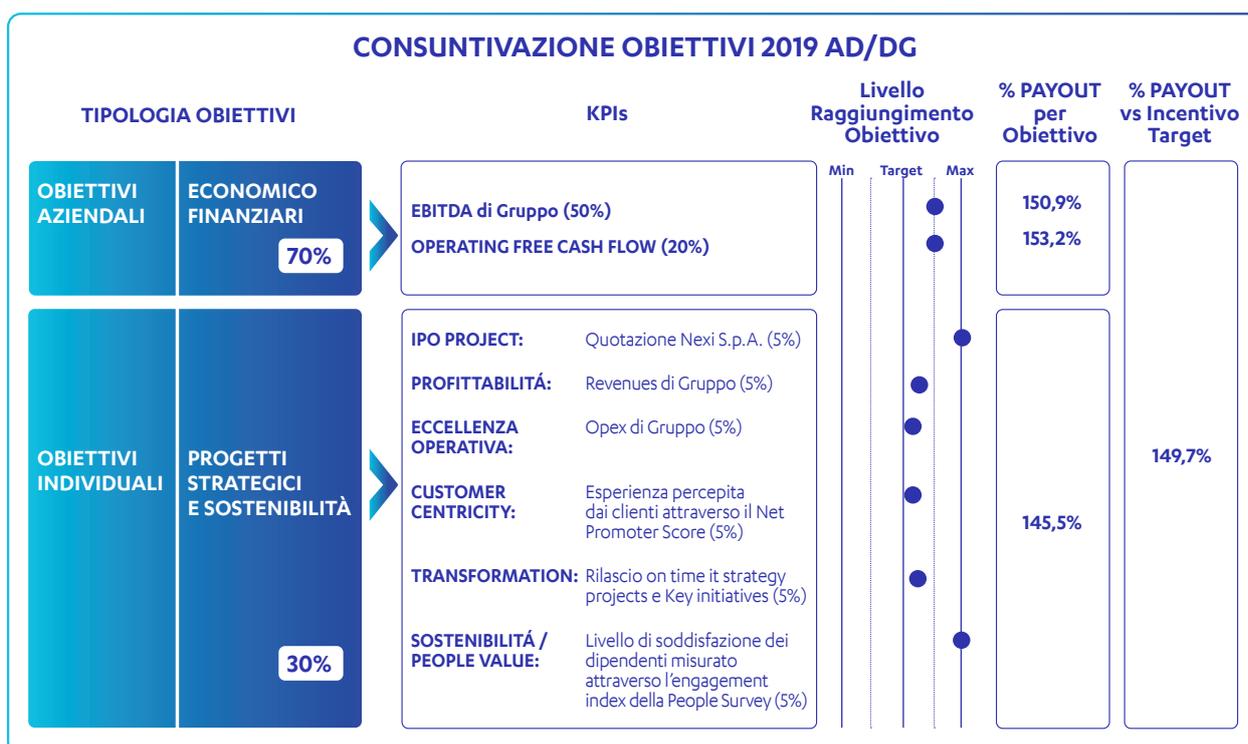
Remunerazione variabile di breve termine - MBO

Con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale la remunerazione variabile di breve termine (MBO) per il 2019 prevedeva un incentivo target pari a €1.560.000 pari al 130% della RAL (importo in riduzione rispetto a quanto contrattualmente previsto in precedenza). In coerenza con i principi e le regole di funzionamento esposte nella Sezione I della Relazione, tale remunerazione risultava connessa ad obiettivi aziendali ed individuali a ciascuno dei quali era associato un *Key Performance Indicator (KPI)* ed un peso percentuale.

L'incentivo MBO 2019 erogato, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. del 6 Marzo 2020 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, è stato determinato in funzione del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo rispetto al target definito in sede di budget annuale.

Complessivamente l'ammontare dell'MBO 2019 percepito è stato pari a €2.335.592 lordi; il payout percentuale rispetto al valore dell'incentivo target è stato pari al 149,7%.

Si illustra di seguito lo schema MBO per l'AD/DG in essere per il 2019 con i pesi ed il livello di payout percentuale di ciascun obiettivo:



In Tabella 1 sono riportati a totale rispettivamente:

- gli importi relativi all'incentivo MBO 2019 sopra descritto,
- la quota differita e corrisposta nel 2019 relativa a piani di incentivazione variabile di breve termine di anni precedenti (2016 e 2017)¹.

Tali importi sono illustrati in dettaglio in Tabella 3B.

Remunerazione variabile di lungo termine - LTI

In attuazione del piano di incentivazione di lungo termine (LTI), approvato dal Consiglio di Amministrazione nel corso del 2019, per il primo ciclo 2019-2021 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in qualità di Direttore Generale, ha ricevuto in assegnazione 173.333 diritti (*Performance Shares*) a ricevere azioni nel 2022, secondo le regole ed i meccanismi di funzionamento del piano LTI illustrati nella Sezione I.

Tali valori sono riportati in Tabella 3A.

Benefit

Il valore del pacchetto di benefit assegnati all'Amministratore Delegato, 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 della Relazione, 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. Sino al mese di giugno 2019 era infine prevista la corresponsione di una *housing allowance*.

4.3 I Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno percepito, a livello aggregato, una remunerazione composta come illustrato di seguito.

Remunerazione fissa

Per l'anno 2019 la retribuzione lorda complessiva percepita dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata pari a €1.510.000.

Remunerazione variabile di breve termine - MBO

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in coerenza con la politica di remunerazione, la remunerazione variabile di breve termine (MBO) relativa all'esercizio 2019 risultava connessa ad obiettivi aziendali (EBITDA di Gruppo), ad obiettivi specifici per Business Unit e Area e ad obiettivi individuali a ciascuno assegnati secondo il proprio perimetro di responsabilità.

Gli incentivi MBO 2019 erogati, approvati dal Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. del 6 Marzo 2020 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, sono stati determinati in funzione del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo rispetto al target definito in sede di budget annuale, conformemente con le regole ed i meccanismi di funzionamento illustrati nella Sezione I del presente documento.

Complessivamente l'ammontare dell'MBO 2019 percepito dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato pari a €1.542.803 lordi; il payout percentuale medio rispetto al valore dell'incentivo target è stato pari al 138,4%, con un minimo del 103,4% e un massimo del 158,4%.

¹ Prima che Nexi diventasse una IMEL, ICBPI, in quanto soggetto bancario, era assoggettata alla normativa bancaria la quale prevede che parte dell'incentivazione variabile dei Material Risk Taker sia differita su un arco pluriennale di tempo, come indicato nelle vigenti Disposizioni di Banca d'Italia (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018)

In Tabella 1 sono riportati a totale rispettivamente:

- gli importi relativi all'incentivo MBO 2019 sopra descritto,
- la quota differita e corrisposta nel 2019 relativa a piani di incentivazione variabile di breve termine di anni precedenti (2017)².

Tali importi sono illustrati in forma aggregata e per anno in dettaglio in Tabella 3B.

Remunerazione variabile di lungo termine - LTI

In attuazione del piano di incentivazione di lungo termine (LTI) approvato dal Consiglio di Amministrazione nel corso del 2019, per il primo ciclo 2019-2021 i Dirigenti con Responsabilità Strategiche complessivamente hanno ricevuto in assegnazione 167.777 diritti (*Performance Shares*) a ricevere azioni di Nexi S.p.A. nel 2022, secondo le regole ed i meccanismi di funzionamento del piano LTI illustrati nella Sezione I.

Tali valori sono riportati, in forma aggregata, in Tabella 3A.

Benefit

Il valore del pacchetto di benefit assegnati ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (per la cui descrizione si rimanda a quanto esposto nella Sezione I della Relazione), è riportato in Tabella 1 suddiviso nelle colonne "benefici non monetari" e "altri compensi", secondo i criteri riportati in nota.

4.4 Il Collegio Sindacale

Con riferimento al Collegio Sindacale, spettano i seguenti compensi deliberati dall'Assemblea degli azionisti:

- un emolumento annuo lordo pari a €80.000 con riferimento al ruolo di Presidente,
- un emolumento annuo lordo pari a €50.000 per i Sindaci effettivi.

Il dettaglio degli emolumenti relativi all'esercizio 2019 è riportato nella Tabella 1, secondo il criterio *pro rata temporis* ove applicabile; in aggiunta a quanto sopra esposto, sono riportati i compensi, in coerenza ai relativi archi temporali, con riferimento a ruoli ricoperti nelle società controllate.

² Prima che Nexi diventasse una IMEL, ICBPI, in quanto soggetto bancario, era assoggettata alla normativa bancaria la quale prevede che parte dell'incentivazione variabile dei Material Risk Taker sia differita su un arco pluriennale di tempo, come indicato nelle vigenti Disposizioni di Banca d'Italia (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018)

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	01.01.2019 31.12.2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				273	16					289		
(II) Compensi da controllate e collegate				162						162		
(III) Totale				435	16					451		
Paolo Bertoluzzo (2)	Amministratore delegato e direttore generale	01.01.2019 31.12.2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate				1.131		2.854		134	53	4.172	343	
(III) Totale				1.131		2.854		134	53	4.172	343	
Giuseppe Capponcelli (3)	Vice presidente non esecutivo	01.01.2019 31.12.2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				163	10					173		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				163	10					173		
Elisa Corghi (4)	Amministratore non esecutivo	26.09.2019 31.12.2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13	7					20		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				13	7					20		
Simone Cucchetti (5)	Amministratore non esecutivo	01.01.2019 31.12.2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				48	10					58		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				48	10					58		
Federico Ghizzoni (6)	Amministratore non esecutivo	01.01.2019 31.12.2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				48						48		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				48						48		
Antonio Patuelli (7)	Amministratore non esecutivo	01.01.2019 31.12.2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				48	10					58		
(II) Compensi da controllate e collegate				100						100		
(III) Totale				148	10					158		
Marinella Soldi (8)	Amministratore non esecutivo	13.02.2019 31.12.2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				44	40					84		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				44	40					84		
Luisa Torchia (9)	Amministratore non esecutivo	13.02.2019 31.12.2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				44	49					93		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				44	49					93		

I seguenti consiglieri hanno rinunciato ai compensi dovuti per l'esercizio 2019: L. Bassi, F. Casiraghi, M. Mussi, J. Paduch, R. Marshall. Quest'ultimo ha inoltre dato le dimissioni in data 26 settembre 2019.

- (A) Gli importi indicati sono stati calcolati e riportati secondo il criterio pro rata temporis.
- (B) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3B relativamente alla somma di: (i) quote erogabili del bonus dell'anno; (ii) quote erogabili del bonus di anni precedenti; (iii) altri bonus.
- (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 pagamento degli stessi.
- (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 destinatari del sistema LTI non sono ancora i legittimi proprietari delle relative azioni: tale evento è condizionato dal verificarsi delle condizioni di performance descritte in Sezione I.

Tabella 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo copertura carica (A)	Scadenza carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (C)	Altri Compensi (D)	TOTALE	Fair Value dei compensi equity (E)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (B)	Partecipazione agli utili					
Collegio Sindacale												
Piero Alonzo	Presidente collegio sindacale	01.01.2019 31.12.2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (10)				105						105		
(II) Compensi da controllate e collegate (11)				158						158		
(III) Totale				263						263		
Marco Giuseppe Zanobio	Sindaco effettivo	01.01.2019 31.12.2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (10)				60						60		
(II) Compensi da controllate e collegate (11)				98						98		
(III) Totale				158						158		
Mariella Tagliabue	Sindaco effettivo	13.02.2019 31.12.2019	Fino alla data di approv. del bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (10)				53						53		
(II) Compensi da controllate e collegate (11)				72						72		
(III) Totale				125						125		
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
Dirigenti con responsabilità strategiche (12)	n. 4	01.01.2019 31.12.2019		1.510		1.878		200	456	4.044	332	

- (1) Compensi come Presidente del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A., Presidente del Consiglio di Amministrazione di Nexi Payments S.p.A. e per la partecipazione al Comitato Strategico.
Sono ricompresi i compensi erogati nel 2019 per cariche ricoperte all'interno del Gruppo antecedentemente al 13 febbraio 2019, in qualità di membro e segretario del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A., di Presidente del Comitato Controllo e Rischi, di Presidente del Comitato OPC e membro del Comitato Remunerazione e Nomine; inoltre ha ricevuto gettone di presenza (pari a 0,5k€) previsto per il mandato precedente."
- (2) Per quanto concerne l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il compenso fisso relativo al rapporto di lavoro dirigenziale instaurato con Nexi Payments S.p.A. è stabilito in ragione di tutte le cariche e mansioni ricoperte in Nexi S.p.A. e nel Gruppo. Tale valore è stato calcolato considerando la modifica retributiva introdotta a partire da aprile 2019 (deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 25 febbraio 2019). L'importo dei Bonus e altri incentivi è comprensivo della quota relativa al piano MBO 2019 (pari a complessivi 2.336k€) e delle quote differite relative ai piani MBO 2016, 2017 (pari a complessivi 518k€), come riportato in dettaglio nella Tabella 3B.
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.
Nella colonna altri compensi è riportato l'importo della housing allowance corrisposta sino al mese di giugno 2019.
- (3) Compensi come Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e per la partecipazione al Comitato Strategico di Nexi S.p.A. Gli importi sono comprensivi di compensi arretrati relativi al 2018.
- (4) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A. e Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità.
- (5) Compensi versati da Nexi S.p.A. direttamente a Clessidra SGR S.p.A in virtù di retrocessione effettuata dal Consigliere.
- (6) Compensi versati da Nexi S.p.A. direttamente a Clessidra SGR S.p.A in virtù di retrocessione effettuata dal Consigliere
- (7) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione di Nexi S.p.A., Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione di Nexi Payments e membro del Comitato OPC.
- (8) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione, Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine e per la partecipazione ai Comitati Controllo e Rischi e Sostenibilità e OPC.
- (9) Compensi come membro del Consiglio di Amministrazione, Presidente del Comitato OPC e per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine. Inoltre ha ricevuto compensi in qualità di Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità, come stabilito dal CdA del 25 febbraio 2019, fino al 26 settembre 2019.
- (10) 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 25k€ e per i membri compensi pari a 10k€.
- (11) Compensi percepiti per la carica ricoperta nel Collegio Sindacale di Nexi Payments S.p.A. e/o Help Line S.p.A./e/o Mercury Payment Services S.p.A. 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 Payments S.p.A. In particolare, per il Presidente sono previsti compensi pari a 15k€ e per i membri compensi pari a 10k€
- (12) L'importo di 1.510k€ fa riferimento alle Retribuzioni Annue Lorde.
L'importo dei Bonus e altri incentivi è comprensivo: della quota relativa al piano MBO 2019 (pari a complessivi 1.543k€) e delle quote differite relative al piano MBO 2017 (pari a complessivi 335k€), come riportato in dettaglio nella Tabella 3B.
L'importo relativo ai benefici non monetari comprende il valore dell'auto aziendale, dell'alloggio, dei buoni pasto, delle polizze assicurative e della contribuzione alla previdenza complementare come descritti in Sezione I.
Nella colonna altri compensi sono indicati gli importi relativi al rimborso fringe benefit alloggio, rimborso affitto addebitato a cedolini, rimborso scuole, rimborso contributi previdenziali come descritti in Sezione I."

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

A	B	1	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 dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8		9	10	
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	"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 2019 - CdA del 12 marzo 2019"			"173.333 azioni potenzialmente assegnabili"	1.861	2019-2021	19-lug-19	€ 9,57				343
(III) Totale						1.861							343
Dirigenti con Responsabilità Strategiche													
(II) Compensi da controllate e collegate		"Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2019 - CdA del 12 marzo 2019"			"167.777 azioni potenzialmente assegnabili"	1.801	2019-2021	19-lug-19	€ 9,57				332
(III) Totale						1.801							332

(*) Ai fini del Regolamento del Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria, in relazione al primo Ciclo, il periodo di vesting decorre dal giorno della Quotazione sino al 31 dicembre 2021

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 2019	2.336							
		MBO 2018*						414		
		MBO 2017*					473		362	
		MBO 2016*					45		45	
(III) Totale			2.336				518	821		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio										
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2019	1.543							
		MBO 2018*						322		
		MBO 2017*					335		256	
(III) Totale			1.543	-			335	578		

Note

(*) Prima che Nexi diventasse una IMEL, ICBPI, in quanto soggetto bancario, era assoggettata alla normativa bancaria la quale prevede che parte dell'incentivazione variabile dei Material Risk Taker sia differita su un arco pluriennale di tempo, come indicato nelle vigenti Disposizioni di Banca d'Italia (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018)*

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 (2019)
Paolo Bertoluzzo	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Nexi S.p.A.		2.833.554		2.833.554
Dirigenti con responsabilità strategiche		Nexi S.p.A.		2.665.009		2.665.009

nexi
every day, every pay

