

## **Relazione illustrativa in materia di Politica di Remunerazione**

(Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2019 e sottoposta a delibera al punto 3 all'ordine del giorno dell'Assemblea convocata per il giorno 17 aprile 2019)

Redatta e pubblicata ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 ed in conformità a quanto previsto dall'art. 84-quater e dell'Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter della delibera Consob n. 11971/1999 (“**Regolamento Emittenti**”), nonché al Codice di Autodisciplina delle società quotate

## Premessa

Il presente documento (“**Relazione illustrativa in materia di Politica per la remunerazione**”, per brevità, la “**Relazione**”) è stato redatto in adempimento a quanto previsto dall’art. 123-ter del TUF, dall’art. 84 *quater* e dall’Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter del Regolamento Emittenti nonché del Codice di Autodisciplina delle società quotate (“Codice di Autodisciplina”), con particolare riferimento a quanto espresso nel criterio applicativo 6.C.1, al quale la Società aderisce.

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione in data 14 marzo 2019, illustra – nella prima sezione – la Politica generale sulle remunerazioni per l’esercizio 2019 (“**Politica per la remunerazione**” o “**Politica 2019**”) degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche adottata da Openjobmetis S.p.A. Agenzia per il lavoro (“**Openjobmetis**” o “**Società**”) e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della stessa; nella seconda sezione, vengono dettagliati ed illustrati i compensi corrisposti nell’esercizio 2018 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

## SEZIONE I

### **PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

#### **I.1. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della Politica per la remunerazione.**

La definizione della Politica per la remunerazione della Società è il risultato di un processo interno chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per la Remunerazione (di seguito, anche “Comitato”) ed il Consiglio di Amministrazione (di seguito, anche “CDA”), unitamente al Collegio Sindacale ed all’Assemblea.

Sulla base dell’evoluzione normativa e delle esigenze di trasparenza nei confronti degli *stakeholders*, la Società si è attivata per migliorare sin d’ora i processi interni e la metodologia di comunicazione in materia.

Per quanto concerne le funzioni e la composizione del Comitato per la Remunerazione si rinvia al paragrafo I.2.

Il Consiglio di Amministrazione approva, su proposta del Comitato per la Remunerazione, le politiche in materia di remunerazione e/o sue modifiche e/o integrazioni decidendo in ordine alla ripartizione dei compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche e sottoponendo alla delibera assembleare la identificazione del compenso complessivo da attribuire ai componenti del

Consiglio di Amministrazione nonché i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

L'Assemblea delibera, in senso favorevole o contrario, con parere non vincolante, in merito alla Politica per la remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, con riferimento all'esercizio in corso.

Il Collegio Sindacale esprime il parere obbligatorio relativo alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e vigila con il Comitato per la Remunerazione sulla coerente applicazione della Politica.

## **I.2. Composizione, competenze e regole di funzionamento del Comitato per la Remunerazione.**

Il Comitato per la Remunerazione è attualmente composto da tre Amministratori non esecutivi: i Consiglieri Alberica Brivio Sforza (Indipendente), Daniela Toscani e Alberto Rosati (Indipendente), il quale ultimo è entrato a far parte del Comitato l'11 febbraio 2019, in sostituzione del Consigliere dimissionario Fabrizio Viola (già presidente del Comitato). Al Consigliere Brivio Sforza, in ragione delle sue competenze tecniche nonché della esperienza precedente maturata nel medesimo organo, è stata affidata la presidenza del Comitato.

La composizione del Comitato risulta pertanto coerente con le indicazioni del Codice di Autodisciplina in merito.

Al Comitato sono attribuiti i seguenti compiti, di natura propositiva e consultiva:

- a) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla definizione di una politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- b) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di cui al precedente punto a), avvalendosi, per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategiche, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, formulando al Consiglio di Amministrazione proposte e raccomandazioni generali in materia;
- c) presentare proposte e formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in merito ai piani di incentivazione, di *stock option*, di azionariato diffuso e simili piani di incentivazione e fidelizzazione del *management* e dei dipendenti delle società del gruppo facenti capo alla Società, anche con riferimento all'idoneità al perseguimento degli obiettivi caratteristici di tali piani, alle modalità di concreta implementazione degli stessi da parte di competenti organi sociali e ad eventuali modifiche o integrazioni;
- d) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal CDA stesso e verificando l'effettivo raggiungimento dei predetti obiettivi di *performance*;
- e) nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione intenda adottare un piano per la successione degli Amministratori esecutivi, effettuare l'istruttoria sulla predisposizione del piano;
- f) riferire agli azionisti della Società sulle modalità di esercizio delle funzioni di cui alle precedenti lettere.

Il funzionamento del Comitato per la Remunerazione è disciplinato da un Regolamento approvato il 4 settembre 2015 dal Consiglio di Amministrazione, di cui si riportano di seguito le regole più rilevanti.

Il Comitato si riunisce su iniziativa del suo Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, dal componente più anziano di età.

Il Presidente può invitare a partecipare alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto, e a condizione che non siano portatori di un interesse personale in relazione agli argomenti da trattare, uno o più membri del Consiglio di Amministrazione (non già membri del Comitato) e/o uno o più membri del Collegio Sindacale.

Il Presidente può, di volta in volta, con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno, invitare alle riunioni del Comitato anche altri soggetti la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Per la validità delle riunioni del Comitato è necessaria la presenza della maggioranza dei suoi componenti. Le determinazioni del Comitato sono prese a maggioranza assoluta dei presenti. In caso di parità prevale il voto di chi presiede.

Il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può avvalersi, a spese della Società, di consulenti esterni, nei limiti del *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione. Qualora, in particolare, intenda avvalersi di consulenti esperti in materia di politiche retributive, il Comitato verifica preventivamente che tali consulenti non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

Il Comitato è dotato di adeguate risorse finanziarie per l'adempimento dei propri compiti.

Le riunioni del Comitato risultano da verbali che, firmati da chi presiede la riunione e dal segretario, vengono conservati in ordine cronologico unitamente alla documentazione di riferimento.

Il Presidente del Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione immediatamente successiva circa l'attività svolta dal Comitato.

### **I.3. Esperti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.**

Nella predisposizione dell'aggiornamento della Politica di remunerazione di cui al presente documento, la Società si è avvalsa di una società di consulenza esperta in materia (Willis Towers Watson S.r.l.) ai fini dell'individuazione e della strutturazione di un *Long Term Incentive Plan* da proporre all'Assemblea convocata il 18 marzo 2019 per il 17 aprile 2019 in sostituzione del *Phantom Stock Option*. In data 15 maggio 2018, infatti, è stata assegnata la terza ed ultima *Tranche* del *Phantom Stock Option Plan*. Sulla base della predetta consulenza e degli approfondimenti effettuati, la Società, su proposta del Comitato, ha individuato nel *Performance Share Plan* (di seguito anche "**PSP**"), uno strumento di incentivazione di medio-lungo periodo idoneo al raggiungimento delle finalità della Politica, da sottoporre, quindi, all'approvazione della prossima Assemblea dei Soci, ex art. 114-bis TUF. Per quanto attiene le sue caratteristiche si rinvia al punto

I.5. della presente Relazione ed al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84 *bis* del Regolamento Emittenti adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (di seguito il “**Documento Informativo**”).

#### **I.4. Finalità e principi della politica delle remunerazioni ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente.**

La Politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche persegue, in particolare, i seguenti obiettivi:

- attrarre, trattenere e motivare il *management*;
- allineare gli interessi del *management* a quelli della Società e degli Azionisti;
- promuovere la creazione di valore per la Società e per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- motivare il personale riconoscendone il merito e valorizzandone lo sviluppo professionale;
- perseguire la competitività retributiva esterna.

Con riferimento all'esercizio 2018 (di seguito per brevità anche “Politica 2018”), il Comitato per la Remunerazione ha verificato, nel corso della propria attività di monitoraggio, che i principi ed i criteri fissati nella Politica per la remunerazione sono stati correttamente applicati dalla Società., sulla base dell'analisi delle *best practices* e del confronto intercorso con i consulenti esterni nominati, il Comitato ha avuto occasione di verificare l'efficienza degli indicatori di *performance* sino a quel momento utilizzati e di valutare una loro modifica e/o integrazione, ferme restando le caratteristiche ai fini della loro specifica identificazione *ex ante* e la possibilità di valutazione *ex post* secondo criteri di quantificazione e secondo parametri definiti e obiettivi.

Con riferimento al sistema di incentivazione di lungo periodo, il Consiglio di Amministrazione, sulla base della proposta formulata dal Comitato, ha deliberato quindi, in data 19 febbraio 2019, di proporre all'Assemblea dei Soci l'adozione di *Performance Shares*, come proposto e meglio esaminato al punto I.5 (si rinvia, altresì, al Documento Informativo).

Per quanto concerne il trattamento economico previsto in favore di alcuni Amministratori esecutivi nell'ipotesi di mancato rinnovo dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione – sulla scorta delle analisi effettuate dai consulenti e del *benchmark* di riferimento – previo parere positivo del Comitato per la remunerazione e del Collegio Sindacale, ha deliberato di elevare l'importo massimo erogabile come meglio precisato al punto I.12.

#### **I.5. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.**

Allo scopo di perseguire le predette finalità, la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è determinata come segue.

##### **Consiglio di Amministrazione**

I componenti del Consiglio di Amministrazione sono remunerati con un compenso fisso annuo, il cui ammontare è commisurato all'impegno loro richiesto; tale ammontare viene maggiorato per i consiglieri investiti di particolari cariche o che partecipano ai comitati costituiti all'interno del CDA (Comitato Controllo e Rischi, Comitato per la Remunerazione, Comitato Parti Correlate), in considerazione del maggior impegno loro richiesto. Le eventuali spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico vengono rimborsate a piè di lista e previa presentazione dei documenti giustificativi delle stesse.

Il compenso che gli attuali membri del Consiglio di Amministrazione percepiscono è stato determinato sulla base della delibera assembleare del 24 aprile 2018 e ripartito dal Consiglio di Amministrazione con delibera in pari data, come specificato nella sezione II della presente Relazione.

### **Amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche**

La remunerazione di alcuni Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è composta:

- (i) da una **componente fissa annuale**, determinata in misura significativa e comunque tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui *infra*.

Per quanto attiene gli Amministratori esecutivi, con riferimento all'esercizio 2019, ferme restando le modifiche di cui al successivo punto I.12, non variano i compensi fissi stabiliti con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2018, di cui alla sezione II della presente Relazione.

Per quanto attiene i Dirigenti con responsabilità strategiche la componente fissa del compenso è determinata sulla base delle previsioni contrattuali e nelle relative tabelle economiche.

L'applicazione della categoria contrattuale a livello individuale e di riferimento per gli avanzamenti di carriera è correlata ai seguenti fattori:

- accompagnamento della crescita della professionalità individuale, a sua volta collegato alla interpretazione personale del ruolo ed alla assunzione della responsabilità;
- assunzione di incarichi con inquadramenti previsti dal Contratto Nazionale;
- serie storica degli eventi gestionali e la storia professionale dei *manager*.

La vigente normativa di settore prevede a livello contrattuale specifiche tabelle di remunerazione. Dette tabelle sono soggette a periodiche rivalutazioni sulla base del rinnovo dei contratti collettivi di settore. Il minimo retributivo può essere integrato dall'azienda con strumenti *ad personam*;

- (ii) da una **componente variabile**, su base annuale, condizionata al raggiungimento degli obiettivi di *performance* sia aziendali, sia individuali – nel breve e nel medio-lungo periodo.

La componente variabile destinata agli Amministratore esecutivi individuati e ai Dirigenti con responsabilità strategiche è determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione nel rispetto dei criteri generali stabiliti dalla presente Politica e, in particolare, in modo che la componente fissa e la componente variabile siano

adeguatamente bilanciate;

- (iii) da una **componente variabile differita**, sotto forma della partecipazione ad un *Long Term Incentive Plan* che, nello specifico, sarebbe rappresentato dal Piano di *Performance Shares*, - sottoposto all'approvazione della prossima Assemblea del 17 aprile 2019 convocata il 18 marzo 2019 - meglio descritto *infra* e per il quale si fa, comunque, rinvio al Documento Informativo;
- (iv) da *fringe benefits* di cui al punto I.6;
- (v) dalle coperture assicurative menzionate al paragrafo I.13 della presente Relazione.

Con riferimento alla retribuzione complessiva degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, si riporta di seguito il peso di ciascuna componente della remunerazione, tenendo conto del conseguimento del livello *target di performance*:

- il peso della componente fissa oscilla tra il 39% ed il 48% per gli Amministratori esecutivi, e tra il 57% e il 61% per i Dirigenti con responsabilità strategiche, rispetto alla retribuzione complessiva;
- il peso della componente variabile su base annuale oscilla tra il 26% ed il 31% per gli Amministratori esecutivi, e tra il 24% e il 26% per i Dirigenti con responsabilità strategiche, rispetto alla retribuzione complessiva;
- il peso della componente variabile differita oscilla tra il 20% e il 36% per gli Amministratori esecutivi, e tra il 15% e il 17% per i Dirigenti con responsabilità strategiche, rispetto alla retribuzione complessiva.

### **I.5.1. Piano di Performance Shares**

Come detto, oltre alla componente variabile annuale da corrispondere sulla base di obiettivi predeterminati correlati all'andamento della Società è stata prevista – subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci del 17 aprile 2019 convocata il 18 marzo 2019 – l'attribuzione di una componente di remunerazione variabile differita sotto forma di *Performance Shares* in favore di Amministratori esecutivi e di Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Piano è riservato agli Amministratori investiti di particolari cariche e/o esecutivi ai sensi del Codice di Autodisciplina nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed agli altri Dipendenti chiave, sotto il profilo strategico o operativo, aventi contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato della Società. L'individuazione dei beneficiari per ciascuna *Tranche* del Piano è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, discrezionalmente e a proprio insindacabile giudizio, su proposta dell'Amministratore Delegato e previo parere del Comitato per la remunerazione, per i beneficiari diversi dall'Amministratore Delegato e su proposta del Comitato per la remunerazione in caso di individuazione dell'Amministratore Delegato quale beneficiario del Piano e, nei casi disciplinati dall'art. 2389, terzo comma, cod.civ. – dopo aver sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Piano prevede l'assegnazione del diritto a ricevere azioni gratuite della Società, a fronte del grado di conseguimento di predeterminati obiettivi di *performance* ed è basato su 3 cicli di assegnazione, a cadenza annua negli anni 2019, 2020, 2021, con un periodo di *Vesting* pari a 3 anni. È prevista, inoltre, una clausola "*Lock-up*" sul 50% delle azioni attribuite ai destinatari del Piano. Il

numero massimo di azioni della Società potenzialmente attribuibili nel triennio è pari ad 290.966, con un utilizzo del capitale sociale pari al 2,12%. Sono individuati due indicatori di performance: EBITDA Rettificato Consolidato e Cumulato, con peso del 50% ed il *Total Shareholders Return* (“TSR”) relativo rispetto all’Indice FTSE Italia STAR, con peso del 50%.

### **1.5.2. Malus e claw back**

In applicazione al criterio applicativo 6.C.1. lettera f) del Codice di Autodisciplina nell’ottica di una politica retributiva sempre più responsabile, la Società ha previsto l’introduzione di clausole di “*malus*”, nonché – anche riguardo alla componente variabile della remunerazione differita – di clausole di “*claw-back*”, in base alle quali la Società potrà ridurre o azzerare la parte variabile o le somme oggetto di differimento, ovvero richiedere la restituzione in tutto o in parte delle somme già erogate.

Per quanto attiene l’applicazione del “*malus*”, al fine di disporre di adeguati strumenti di correzione *ex post* e nella specifica ottica di premiare risultati i cui effetti perdurino nel medio-lungo periodo – la Società potrà, durante il periodo di differimento del bonus, applicare una riduzione dell’importo della parte differita in relazione all’andamento dei risultati aziendali, anche a seguito di correzioni derivanti dai rischi. La riduzione è deliberata dal Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato ed il Collegio Sindacale.

Con riferimento ai meccanismi di “*claw-back*”, essi sono finalizzati, infatti, a premiare solo risultati “duraturi” da parte del *management* e ad assicurare la non erogazione e/o la restituzione di somme già erogate nel caso in cui queste fossero determinate sulla base di risultati manifestamente errati o falsati. Per quanto attiene all’applicazione dei suddetti meccanismi di “*claw-back*”, la Società, potrà richiedere la restituzione di bonus/incentivi corrisposti ai componenti del personale più rilevante:

- che abbiano determinato o concorso a determinare comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Società;
- che abbiano posto in essere gravi ed intenzionali violazioni di leggi, regolamentazioni e norme aziendali;
- nel caso in cui le suddette somme siano state determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o dolosamente alterati;

L’attivazione della richiesta di restituzione interviene, a chiusura dei relativi accertamenti, entro il termine di tre anni dall’erogazione nei casi di errore e di cinque anni nel caso di dolo.

Con riferimento all’applicazione del meccanismo di *claw-back* di cui al *Performance Share Plan*, nel caso in cui il raggiungimento degli obiettivi di performance sia stato influenzato da comportamenti dolosi o colposi da parte del Beneficiario oppure da comportamenti posti in essere dal medesimo in violazione delle norme di riferimento (siano esse aziendali, legali, regolamentari o di qualunque altra fonte) oppure gli Obiettivi di *Performance* siano stati conseguiti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, la Società, fermo restando il diritto al risarcimento dell’eventuale ulteriore danno, avrà il diritto, entro il termine legale di prescrizione, di ottenere dal Beneficiario il pagamento di una somma pari al controvalore delle azioni al medesimo assegnate calcolato alla data di assegnazione delle azioni medesime.

## I.6. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.

Ad Amministratori esecutivi e a Dirigenti con responsabilità strategiche possono essere riconosciuti *fringe benefits* quali l'assegnazione di veicoli aziendali.

## I.7. Descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e del legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.

L'incentivo monetario annuale è finalizzato a premiare il raggiungimento degli obiettivi aziendali, sia quantitativi che qualitativi, anche relativi a tematiche di sostenibilità, e correlati a *performance* sia aziendali sia individuali.

Lo strumento utilizzato per perseguire questa finalità è il sistema “*Management by Objectives*” (“MBO”) che rappresenta il dispositivo formalizzato di incentivazione annuale nel Gruppo. Tale sistema rappresenta inoltre uno strumento utile a rafforzare l'attenzione alla creazione di valore, alla gestione per obiettivi, alla cultura dell'integrazione e dell'efficienza.

Sono previsti limiti massimi all'erogazione dell'MBO a seconda del ruolo ricoperto dal singolo nell'ambito delle società del Gruppo, della sua capacità di incidere sui risultati e in relazione al mercato di riferimento. L'MBO può prevedere sia l'erogazione di un premio superiore a quello “*target*” in caso di raggiungimento di risultati eccezionali, sia l'erogazione parziale o la mancata corresponsione del premio in caso di *performance* al di sotto delle aspettative.

Gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento è correlata la corresponsione della componente variabile annuale sono determinati e comunicati a ciascun interessato e sono coerenti con gli obiettivi strategici ed economici definiti sulla base del *budget* annuale.

Ai fini di attuare il processo di valutazione delle *performance* vengono condivisi con il proprio responsabile gli obiettivi quantitativi e qualitativi dell'anno successivo.

Per quanto attiene gli obiettivi di performance, i parametri utilizzati sono i seguenti:

- Free Cash Flow consolidato adjusted, da individuarsi nei seguenti termini: a) rettificato con la sterilizzazione degli ammontari di prezzo pagato per gli eventuali acquisti, ove non previsti a budget, di partecipazioni societarie, nonché del *free cash flow* prodotto dalle medesime partecipazioni acquisite; b) definito come la “differenza tra (a) le disponibilità liquide nette generate o assorbite dall'attività operativa su base consolidata, ferma restando la rettifica in aumento (ovvero in diminuzione) di un ammontare pari al 7% dell'incremento (ovvero del decremento) dei ricavi consolidati su base annua rispetto al budget e (b) le disponibilità liquide nette generate o assorbite dall'attività di investimento su base consolidate;
- Utile netto consolidato, come eventualmente rettificato, inteso come l'utile netto consolidato senza considerare gli eventuali elementi non ricorrenti e al netto del relativo effetto fiscale, con la precisazione che, nel caso in cui la relazione finanziaria rilevante ai fini del calcolo degli obiettivi di performance non includa un valore di utile netto consolidato rettificato, si farà senz'altro riferimento al valore di utile netto consolidato;
- Parametri Soggettivi, diversificati a seconda del beneficiario. L'erogazione di quota parte del 10% del complessivo variabile annuale della remunerazione è condizionata al raggiungimento,

da parte di Amministratori esecutivi individuati e da Dirigenti con responsabilità strategiche, di obiettivi di performance individuali definiti dalla Società nel corso dell'esercizio di riferimento. Gli indicatori quantitativi possono consistere in:

- raggiungimento degli obiettivi di budget individuali e di funzione;
- generazione di valore;
- diminuzione dei costi;
- aumento dell'efficienza;
- riduzione dei tempi di risposta;
- esito positivo negoziazione operazioni straordinarie;
- garantire il rispetto della marginalità;
- focalizzazione sulla creazione di maggior valore per gli azionisti;
- attuazione della visione strategica della Società con attenzione alla crescita, alla riallocazione del capitale e all'efficienza, a livello di Gruppo societario e in base a una valutazione qualitativa;

Gli indicatori qualitativi possono consistere in:

- osservanza e nel rispetto di regole di condotta (integrità, indipendenza, eccellenza, trasparenza, responsabilità sociale e ambientale) che la Società pone alla base della sua attività;
- competenza professionale e la correttezza nei rapporti con la clientela;
- costante dedizione al lavoro e la capacità di coinvolgere il personale della Società promuovendone la crescita professionale;
- implementazione del piano di formazione secondo analisi fabbisogno;
- analizzare e predisporre piano di successione/back-up per ogni funzione;
- propensione ad assumersi la responsabilità delle decisioni e la tempestività nell'azione per il perseguimento degli obiettivi di sia aziendali che individuali;
- correttezza nelle relazioni con la clientela e la sua fidelizzazione;
- contenimento dei rischi legali e reputazionali;
- obiettivo specifico di gestione del rischio e/o sviluppo di un solido sistema di controllo del rischio;
- pianificazione portafoglio clienti;
- implementazione del sistema di reporting direzionale.

Tali parametri, tuttavia, potranno, nel corso degli esercizi, essere meglio identificati, integrati o sostituiti con parametri equivalenti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione tenendo conto delle caratteristiche del *business*, del piano industriale e del *budget*.

Al momento, la società ha identificato il seguente schema di MBO:

	Amministratore o dirigente strategico	>83% bgt ≤90% bgt	>90% bgt ≤97% bgt	>97% bgt ≤103% bgt	>103% bgt ≤110% bgt	>110% bgt
<b>Free Cash Flow</b>		157.500,0	220.500,0	267.750,0	315.000,0	378.000,0
	AD	70.875,0	99.225,0	120.487,5	141.750,0	170.100,0
	Direttore Commerciale	39.375,0	55.125,0	66.937,5	78.750,0	94.500,0
	CFO – Investor Relator e Direttrice del Personale	23.625,0	33.075,0	40.162,5	47.250,0	56.700,0
		23.625,0	33.075,0	40.162,5	47.250,0	56.700,0
<b>Utile netto</b>		157.500,0	220.500,0	267.750,0	315.000,0	378.000,0
	AD	70.875,0	99.225,0	120.487,5	141.750,0	170.100,0
	Direttore Commerciale	39.375,0	55.125,0	66.937,5	78.750,0	94.500,0
	CFO – Investor Relator e Direttrice del Personale	23.625,0	33.075,0	40.162,5	47.250,0	56.700,0
		23.625,0	33.075,0	40.162,5	47.250,0	56.700,0
<b>Parametro soggettivo</b>		35.000,0	49.000,0	59.500,0	70.000,0	84.000,0
	AD	15.750,0	22.050,0	26.775,0	31.500,0	37.800,0
	Direttore Commerciale	8.750,0	12.250,0	14.875,0	17.500,0	21.000,0
	CFO – Investor Relator e Direttrice del Personale	5.250,0	7.350,0	8.925,0	10.500,0	12.600,0
		5.250,0	7.350,0	8.925,0	10.500,0	12.600,0
<b>Totale</b>		350.000,0	490.000,0	595.000,0	700.000,0	840.000,0
	AD	157.500,0	220.500,0	267.750,0	315.000,0	378.000,0
	Direttore Commerciale	87.500,0	122.500,0	148.750,0	175.000,0	210.000,0
	CFO – Investor Relator e Direttrice del Personale	52.500,0	73.500,0	89.250,0	105.000,0	126.000,0
		52.500,0	73.500,0	89.250,0	105.000,0	126.000,0

Con riferimento alla componente variabile differita di medio-lungo periodo di cui al *Performance*

*Share Plan* - da sottoporre all'approvazione della prossima Assemblea dei Soci del 17 aprile 2019 convocata il 18 marzo 2019 – gli indicatori di *performance* sono i seguenti:

- EBITDA Rettificato Consolidato, inteso come indica il valore dell'utile/(perdita) di esercizio al lordo di imposte sul reddito, oneri finanziari netti, ammortamenti e accantonamenti e svalutazioni e al lordo degli eventuali proventi (oneri) non ricorrenti, risultante dal bilancio consolidato della Società; si precisa che, nel caso in cui il bilancio consolidato rilevante ai fini del calcolo degli Obiettivi di Performance non includa un valore di EBITDA rettificato, ai fini del presente Regolamento si farà riferimento al valore di EBITDA consolidato;
- *Total Shareholder Return* ("TSR") relativo, rispetto ai valori di TSR delle società del panel assunte a riferimento, ossia (i) per la prima tranche, le società appartenenti all'indice FTSE Italia STAR alla data del 1 gennaio 2019, (ii) per la seconda tranche, le società appartenenti all'indice FTSE Italia STAR alla data del 1 gennaio 2020 e (iii) per la terza tranche, le società appartenenti all'indice FTSE Italia STAR alla data del 1 gennaio 2021 appartenenti all'indice FTSE Italia STAR.

#### **1.8. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.**

Agli obiettivi quantitativi viene assegnato un criterio di misura che permetta la verifica puntuale dei risultati raggiunti.

Ai fini della valutazione, si precisa che:

- gli indicatori/parametri economico finanziari, sono considerati alla stregua dei dati verificati dalla società di revisione incaricata, come risultanti dal bilancio annuale consolidato.
- l'indicatore/parametro *market based* (TSR relativo) è calcolato considerando sia le variazioni del prezzo di mercato delle azioni in tale periodo che i dividendi distribuiti nello stesso periodo considerati come reinvestiti nelle azioni della società. Ai fini del calcolo del TSR verrà utilizzato il Return Index (RI) di specifiche piattaforme esterne.
- gli obiettivi individuali sono considerati alla stregua dei risultati delle attività gestionali proprie di ciascuna funzione e sulla base di indicatori quantitativi collegati a parametri economico finanziari e/o di progetto.

A consuntivo i risultati raggiunti nel periodo di riferimento saranno confrontati con gli obiettivi assegnati (in relazione al peso e al livello di risultato attribuito) e di conseguenza verrà determinato l'esatto ammontare delle componenti variabili.

Come detto, la percentuale dell'erogazione delle componenti variabili della remunerazione, legata al raggiungimento degli obiettivi, diversa a seconda del ruolo ricoperto dal beneficiario nella Società, varia sia al raggiungimento della soglia minima di accesso sia al raggiungimento del target che dell'*overperformance*.

La Società valuta il raggiungimento degli obiettivi di performance ai fini dell'attribuzione delle

componenti variabili previste dai piani di incentivazione monetaria annuale possibilmente nella prima riunione del Consiglio di Amministrazione successiva all'approvazione del bilancio di esercizio di riferimento.

#### **1.9. Coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio.**

A giudizio del Consiglio di Amministrazione, la Politica per la remunerazione adottata è coerente con il perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo e con la politica di gestione del rischio. Tale risultato è la conseguenza di un equilibrato *mix* tra componente fissa e componente variabile della remunerazione e del tipo di parametro prescelto per determinare gli obiettivi di *performance*.

#### **1.10. Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post*.**

Come precisato al punto 1.5, il Piano di *Performance Shares* - che sarà sottoposto per approvazione della prossima Assemblea dei Soci del 17 aprile 2019 convocata il 18 marzo 2019 - prevede che le azioni siano attribuite ai beneficiari decorsi tre anni dal 1 gennaio di ciascuno degli esercizi nel corso del quale viene attribuito il diritto a ricevere Azioni al 31 dicembre del terzo esercizio chiuso dopo l'attribuzione del medesimo diritto (ossia 1 gennaio 2019-31 dicembre 2021 per la prima tranche, 1 gennaio 2020-31 dicembre 2022 per la seconda tranche e 1 gennaio 2021-31 dicembre 2023 per la terza tranche – “**Periodo di Vesting**”); con riferimento a tale periodo verrà verificato il raggiungimento degli obiettivi di performance per ciascuna *tranche*.

Per maggiori dettagli si rinvia al Documento Informativo pubblicato ai fini della prossima Assemblea dei Soci del 17 aprile 2019 sul sito web della Società ([www.openjobmetis.it](http://www.openjobmetis.it)).

#### **1.11. Eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.**

Con riferimento alla proposta di Piano di *Performance Shares* di cui già al precedente 1.5, nell'ottica di consentire l'allineamento degli interessi dei Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategica con quelli degli azionisti e nell'ottica della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo, i beneficiari assumeranno l'impegno a non effettuare, direttamente o indirettamente, operazioni di vendita, atti di disposizione e/o comunque operazioni che abbiano per oggetto o per effetto, direttamente o indirettamente, l'attribuzione o il trasferimento a terzi, a qualunque titolo e sotto qualsiasi forma di un numero pari al 50% delle azioni assegnate, con diversificazione del vincolo – in termini di durata ed ammontare – a seconda del ruolo di Amministratore esecutivo ovvero Dirigente con responsabilità strategiche.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, potrà autorizzare i Beneficiari ad alienare tutte o parte delle azioni assegnate ai medesimi anche prima della scadenza

dell'obbligo di non disposizione.

Per maggiori dettagli si rinvia al Documento Informativo pubblicato ai fini della prossima Assemblea dei Soci del 17 aprile 2019 convocata il 18 marzo.

Con riferimento al previgente piano di *Phantom Stock Option* 2016-2018, rispetto al quale sono al momento in decorrenza i periodi di *vesting* delle *tranche* assegnate, i beneficiari avranno l'obbligo di acquistare sul MTA un numero di azioni il cui prezzo sia complessivamente pari al 20% del premio netto da riceversi in esecuzione del Piano. Tali azioni dovranno essere mantenute sino alla data di cessazione dell'incarico, ovvero per un periodo di 3 anni (dalla relativa data di acquisto), a seconda a seconda del ruolo di Amministratore esecutivo ovvero Dirigente con responsabilità strategiche. Per ulteriori dettagli inerenti il *Phantom Stock Action*, si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione pubblicata in occasione dell'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017 ed al Comunicato Stampa dagli stessi pubblicato il 15 maggio 2018.

#### **I.12. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della Società.**

Alla data della presente Relazione, in caso di revoca senza giusta causa dall'incarico di componente il Consiglio di Amministrazione, gli Amministratori esecutivi Rosario Rasizza (Amministratore Delegato) e Biagio La Porta (Direttore Commerciale) avranno il diritto di percepire, in aggiunta al compenso fisso che sarebbe maturato fino alla scadenza naturale dell'incarico la somma di Euro 800.000 lordi per l'Amministratore Delegato, ed Euro 460.000 lordi per il Direttore Commerciale.

Per i Dirigenti con responsabilità strategica è prevista un'indennità in caso di cessazione del rapporto senza giusta causa di importo pari a tre anni di remunerazione fissa.

Per alcuni Amministratori esecutivi è inoltre previsto un ulteriore compenso dovuto per il solo caso di mancata conferma nel ruolo di componente del Consiglio di Amministrazione della Società (non motivata da giusta causa) successivamente all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale 2020 da parte dell'Assemblea dei Soci. A seguito della delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 febbraio 2019, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, tale compenso è fissato in Euro 800.000 onnicomprensivo per l'Amministratore Delegato, e in Euro 230.000 onnicomprensivi per il Direttore Commerciale. I singoli contratti tra le parti stabiliscono i termini e le modalità di assegnazione di tali importi.

In aggiunta a quanto sopra indicato, sia gli Amministratori esecutivi che i Dirigenti con responsabilità strategica hanno normalmente diritto all'utilizzo dell'auto aziendale per un periodo di un anno dal termine del rapporto.

#### **I.13. Coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.**

Tutti gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche sono garantiti dalle coperture associate alla polizza assicurativa "Directors & Officers"; per alcuni, tra gli Amministratori e i

Dirigenti con responsabilità strategiche, sono previste garanzie per infortunio (per il caso di morte e invalidità permanente da infortunio), nonché coperture per il rimborso di spese mediche.

**I.14. Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.).**

Non è prevista una particolare politica di remunerazione per gli Amministratori Indipendenti in quanto tali, il cui compenso è stabilito in misura fissa uguale a quello degli altri Amministratori non esecutivi e non è legato ai risultati economici conseguiti dalla Società.

Per quanto attiene la politica seguita con riferimento alla remunerazione collegata allo svolgimento di particolari incarichi o alla partecipazione ai Comitati si rinvia a quanto detto al par. I.5. Oltre al compenso fisso ivi specificato, non è prevista l'erogazione di gettoni di presenza.

**I.15. Informazioni sull'eventuale benchmarking con le politiche retributive di altre società.**

Come detto al punto I.3, ai fini delle valutazioni in ordine alla tipologia ed alle caratteristiche del nuovo strumento di incentivazione di lungo periodo da sottoporre all'approvazione della prossima Assemblea dei Soci del 17 aprile 2019 convocata il 18 marzo 2019, la società di consulenza Willis Tower Watson, su incarico della Società, ha svolto, tra l'altro, attività di *benchmarking* sia con riferimento ai sistemi di incentivazione, inclusi gli indicatori di *performance* utilizzati, sia riguardo alla retribuzione totale diretta annua, a *target*, per Amministratori esecutivi e Dirigenti strategici.

Per quanto concerne il *Long Term Incentive Plan*, Willis Tower Watson ha comparato gli strumenti di incentivazione adottati da competitors paragonati per struttura e dimensione ad Openjobmetis; rispetto alle politiche di retribuzione, invece, è stato considerato il Mercato Executive Italia, rivalutato a Settembre 2018 (mercato generale ad esclusione di aziende servizi finanziari).

## SEZIONE II

### COMPENSI CORRISPOSTI AD AMMINISTRATORI, DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE NELL'ESERCIZIO 2018

La seconda sezione della presente Relazione illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e controllo e dei Dirigenti con responsabilità strategiche alla data del 31 dicembre 2018.

Si evidenzia che, secondo quanto valutato dal Comitato per la Remunerazione, le remunerazioni corrisposte ad Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche nel corso del 2018, sono stati coerenti con la Politica 2018.

Nella Tabella n. I – redatta in conformità di cui allo Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti e riportata nelle pagine seguenti – si forniscono le informazioni analitiche relative ai compensi corrisposti agli attuali Amministratori e componenti del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

### **Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale**

Il compenso annuo complessivo – per l'esercizio 2018 – dei membri del Consiglio di Amministrazione è stato determinato:

- sino al 24 aprile 2018 sulla base della delibera assembleare del 2 novembre 2015, come successivamente integrata in data 16 novembre 2015 in Euro 1.360.000 (unmilionetrecentosessantamila/00), al lordo delle ritenute di legge;
- a far data dal 24 aprile 2018, con delibera assembleare, assunta in pari data, che ha stabilito un compenso annuo complessivo del Consiglio di Amministrazione pari ad Euro 1.600.000 (unmilione seicentomila/00), al lordo delle ritenute di legge.

In tali importi sono inclusi i compensi per cariche particolari e per la partecipazione ai comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione medesimo, determinati dal Consiglio di Amministrazione a norma dell'articolo 2389, comma 3, del codice civile. Sono invece esclusi da tale ammontare i premi versati agli Amministratori beneficiari di opzioni ai sensi del Regolamento del Piano di *Phantom Stock Option* per i quali si rinvia alla tabella in allegato.

Con delibera del 24 aprile 2018 il Consiglio di Amministrazione della Società ha stabilito un compenso base per gli Amministratori non esecutivi pari ad Euro 20.000 (ventimila/00) un ulteriore compenso annuale di Euro 10.000 (diecimila/00) a ciascun Presidente dei Comitati interni ed un ulteriore compenso annuale di Euro 5.000 (cinquemila/00) a ciascuno degli altri membri dei medesimi Comitati.

L'Assemblea dei Soci, in occasione della nomina dei membri del Collegio sindacale, avvenuta in data 24 aprile 2018, ha fissato i relativi compensi lordi annui in Euro 35.000 (trentacinquemila/00) per il Presidente ed in Euro 25.000 (venticinquemila/00) per gli altri membri.

### **Amministratore Delegato**

I compensi percepiti dall'Amministratore Delegato, Rosario Rasizza, sono rappresentati da un compenso fisso annuale pari ad Euro 396.862 – attribuiti per Euro 356.862 per la carica di AD della Società - in esecuzione, *pro rata temporis*, delle delibere del Consiglio di Amministrazione rispettivamente del 4 dicembre 2015 e del 24 aprile 2018 - e per Euro 40.000 per gli incarichi svolti presso società controllate – oltre ad Euro 3.552 per *fringe benefit*. Nel corso del 2018, inoltre, sono stati corrisposti ulteriori Euro 208.125 come bonus in riferimento all'esercizio al 31 dicembre 2017, correlato alle prestazioni ed ai positivi obiettivi raggiunti dal Cav. Rosario Rasizza. In aggiunta al compenso fisso e nel caso in cui la Società abbia raggiunto, con riferimento all'esercizio al 31 dicembre 2018, in tutto o in parte gli obiettivi fissati, l'Amministratore Delegato potrà ricevere un *bonus* annuo, il cui meccanismo di quantificazione è collegato agli obiettivi di *free cash flow* e/o utile netto e/o obiettivi individuali come meglio specificato al punto 1.5 della precedente Relazione illustrativa della politica generale sulle remunerazioni per l'esercizio 2018-2019. Il *bonus* dovrà essere erogato entro 30 giorni dall'approvazione assembleare del bilancio di esercizio relativo all'anno di riferimento che accerti l'eventuale grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

### **Presidente del Consiglio di Amministrazione**

In esecuzione, *pro rata temporis*, delle delibere del Consiglio di Amministrazione rispettivamente del 4 dicembre 2015 e del 24 aprile 2018, per l'esercizio 2018 il Presidente, Marco Vittorelli ha percepito un compenso pari ad Euro 188.611.

### **Altri Amministratori Esecutivi**

In esecuzione, *pro rata temporis*, delle delibere del Consiglio di Amministrazione rispettivamente del 4 dicembre 2015 e del 24 aprile 2018, per l'esercizio 2018, il Consigliere esecutivo Biagio La Porta ha percepito un compenso pari ad Euro 226.854, oltre ad Euro 4.380,24 per *fringe benefit*. Nel corso del 2018, inoltre, gli sono stati corrisposti ulteriori Euro 115.625 come bonus in riferimento all'esercizio al 31 dicembre 2017 in ragione delle prestazioni e dei positivi obiettivi raggiunti dallo stesso, conformemente agli accordi in essere.

In aggiunta al compenso fisso e nel caso in cui la Società abbia raggiunto, con riferimento all'esercizio al 31 dicembre 2018, in tutto o in parte gli obiettivi fissati, l'Amministratore esecutivo Biagio la Porta potrà ricevere un *bonus* annuo, il cui meccanismo di quantificazione è collegato agli obiettivi di *free cash flow* e/o utile netto e/o obiettivi individuali come meglio specificato al punto 1.5. Il *bonus* dovrà essere erogato entro 30 giorni dall'approvazione assembleare del bilancio di esercizio relativo all'anno di riferimento che accerti l'eventuale grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

### **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Nessuno dei Dirigenti con responsabilità strategiche ha percepito nell'esercizio 2018 compensi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai membri degli organi di amministrazione e controllo. Detti compensi ammontano per l'esercizio 2018 complessivamente ad Euro 422.878,92 e sono costituiti dalle retribuzioni fisse per Euro 417.203,04 e da *fringe benefit* per Euro 5.675,88. Il 15 maggio 2018, inoltre, su proposta del Comitato per la remunerazione e con il parere favorevole del Collegio sindacale, sono stati corrisposti ulteriori Euro 138.750 come bonus in riferimento all'esercizio al 31 dicembre 2017 in ragione delle prestazioni e dei positivi obiettivi raggiunti dal *management*

I compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono, inoltre, indicati in aggregato dato che la Società rientra nella categoria delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, primo comma, lett. f), del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010.

I Dirigenti con responsabilità strategiche, in aggiunta al compenso fisso e nel caso in cui la Società raggiunga in tutto o in parte gli obiettivi fissati con riferimento all'esercizio al 31 dicembre 2018, ricevono un *bonus* annuo, il cui meccanismo di quantificazione si basa sul raggiungimento degli obiettivi di *free cash flow* e/o utile netto e/o obiettivi individuali come meglio specificato al punto 1.5. Il *bonus* dovrà essere erogato entro 30 giorni dall'approvazione assembleare del bilancio di esercizio relativo all'anno di riferimento che accerti l'eventuale grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

**Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche – cessazione dei rapporti**

Come precisato al punto 1.12 della presente Relazione, in caso di revoca senza giusta causa dall'incarico di componente il Consiglio di Amministrazione, gli Amministratori esecutivi Rosario Rasizza (Amministratore Delegato) e Biagio La Porta (Direttore Commerciale) avranno il diritto di percepire, in aggiunta al compenso fisso che sarebbe maturato fino alla scadenza naturale dell'incarico ed all'utilizzo della macchina aziendale per un periodo di un anno successivo alla revoca, una somma pari ad Euro 800.000,00 lordi per l'Amministratore Delegato ed Euro 460.000,00 Euro lordi per il Direttore Commerciale.

La Società ha stipulato con gli Amministratori esecutivi Rosario Rasizza (Amministratore Delegato) e Biagio La Porta (Direttore Commerciale) accordi che prevedono in favore degli stessi il pagamento di una somma, a seguito della delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 febbraio 2019, pari ad Euro 800.000,00 onnicomprensivi per l'Amministratore Delegato e in Euro 230.000,00 onnicomprensivi per il Direttore Commerciale, nell'ipotesi di mancata conferma come membro del Consiglio di Amministrazione della Società (non motivata da giusta causa) successivamente all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale 2020.

La Società ha stipulato accordi che prevedono per gli Amministratori esecutivi Rosario Rasizza e Biagio La Porta e per i Dirigenti con responsabilità strategiche il diritto all'utilizzo dell'auto aziendale per un periodo di un anno dal termine della cessazione del loro incarico.

Per i Dirigenti con responsabilità strategica è prevista un'indennità in caso di cessazione del rapporto senza giusta causa di importo pari a tre anni di remunerazione fissa.

Per il Presidente non esistono accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

La Società ha stipulato con l'Amministratore Delegato, Rosario Rasizza, e con l'Amministratore esecutivo, Biagio La Porta accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza per l'intera durata della carica di membri del Consiglio di Amministrazione e per i 36 mesi successivi alla cessazione della stessa. Il corrispettivo per il suddetto obbligo di non concorrenza è costituito da una percentuale pari al 50% del compenso fisso percepito. In ogni caso, il corrispettivo del presente patto non potrà essere inferiore a complessivi Euro 600.000 lordi per l'Amministratore Delegato ed Euro 375.000 lordi per il Direttore Commerciale.

La Società non ha previsto la stipula di contratti di consulenza con gli Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Per quanto concerne il Piano di *Phantom Stock Option*, in data 15 maggio 2018 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi in pari data, ha deliberato di procedere all'assegnazione della terza ed ultima *tranche* del Piano, come da Tabella n. 3A dello schema 7-BIS dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti, si allega inoltre la Tabella n 1 e 2 di cui allo Schema 7-ter dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, relativa alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di Amministrazione e di controllo e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Milano, 14 marzo 2019

per il Consiglio di Amministrazione di  
Openjobmetis S.p.A.  
Il Presidente  
(Marco Vittorelli)

TABELLA n. 1. Schema 7-bis Allegato 3A Regolamento emittenti

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica – n° mesi	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Consiglio di Amministrazione</b>												
Marco Vittorelli	Presidente	12	Approvazione bilancio 2020	188.600	/	/	/	/	/	<b>188.600</b>	/	/
Rosario Rasizza	Amministratore Delegato	12	Approvazione bilancio 2020	356.800 (**)	/	208.125 (*)	/	3.552	/	<b>568.477</b>	169.354	/
Alberica Brivio Sforza	Amministratore	12	Approvazione bilancio 2020	20.000	13.400 (***)	/	/	/	/	<b>33.400</b>	/	/
Giovanni Fantasia	Amministratore	8	Approvazione bilancio 2020	13.700	6.800 (***)	/	/	/	/	<b>20.500</b>	/	/
Biagio La Porta	Amministratore	12	Approvazione bilancio 2020	226.800	/	115.625 (*)	/	4.380	/	<b>346.805</b>	94.086	/
Alberto Rosati	Amministratore	12	Approvazione bilancio 2020	20.000	10.300 (***)	/	/	/	/	<b>30.300</b>	/	/
Daniela Toscani	Amministratore	8	Approvazione bilancio 2020	13.700	6.800 (***)	/	/	/	/	<b>20.500</b>	/	/
Fabrizio Viola	Amministratore	8	4 febbraio 2019	13.700	6.800 (***)					<b>20.500</b>	/	/
Corrado Vittorelli	Amministratore	12	Approvazione bilancio 2020	20.000	1.500 (***)	/	/	/	/	<b>21.500</b>	/	/
Mario Artali	Amministratore	4	Approvazione bilancio 2017	6.200	9.400 (***)	/	/	/	/	<b>15.600</b>	/	/

Alberto Picciau	Amministratore	4	Approvazione bilancio 2017	6.200	3.200 (***)	/	/	/	/	9.400	/	/
Alessandro Potestà	Amministratore	4	Approvazione bilancio 2017	6.200	/	/	/	/	/	6.200	/	/
<b>totale</b>				<b>891.900</b>	<b>58.200</b>	<b>323.750</b>	<b>/</b>	<b>7.932</b>	<b>/</b>	<b>1.281.782</b>	<b>263.440</b>	<b>/</b>
<b>Collegio Sindacale</b>												
Chiara Segala	Presidente	8	Approvazione bilancio 2020	24.200	/	/	/	/	/	24.200	/	/
Manuela Paola Pagliarello	Sindaco Effettivo	8	Approvazione bilancio 2020	17.300	/	/	/	/	/	17.300	/	/
Roberto Tribuno	Sindaco Effettivo (già Presidente sino al 24.04)	12	Approvazione bilancio 2020	28.000	/	/	/	/	/	28.000	/	/
Elena Marzi	Sindaco Effettivo	4	Approvazione bilancio 2017	7.750	/	/	/	/	/	7.750	/	/
Giovanni Rovetta	Sindaco Effettivo	4	Approvazione bilancio 2017	7.750	/	/	/	/	/	7.750	/	/
<b>totale</b>				<b>85.000</b>	<b>/</b>	<b>/</b>	<b>/</b>	<b>/</b>	<b>/</b>	<b>85.000</b>	<b>/</b>	<b>/</b>
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche (totale)</b>				<b>417.000</b>	<b>/</b>	<b>138.750 (*)</b>	<b>/</b>	<b>5.675</b>	<b>/</b>	<b>561.425</b>	<b>112.903</b>	<b>/</b>
<b>(I) TOTALE</b>				<b>1.393.900</b>	<b>58.200</b>	<b>462.500</b>	<b>/</b>	<b>13.607</b>	<b>/</b>	<b>1.928.207</b>	<b>376.343</b>	<b>/</b>

<b>(II) Compensi da controllate</b>												
Rosario Rasizza				40.000 (**)	/	/	/	/	/	40.000	/	/
<b>(II) TOTALE</b>				<b>40.000</b>	/	/	/	/	/	<b>40.000</b>	/	/
<b>(III) TOTALE</b>				<b>1.433.900</b>	<b>58.200</b>	<b>462.500</b>	<b>/</b>	<b>13.607</b>	<b>/</b>	<b>1.968.207</b>	<b>376.343</b>	<b>/</b>

(\*) Compensi variabili erogati nel corso del 2018 riferibili all'esercizio al 31 dicembre 2017. Nell'anno 2019 potranno essere riconosciuti, dopo l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2018, compensi variabili correlati al raggiungimento degli obiettivi 2018; a tal fine la Società ha prudenzialmente accantonato nella voce "costo del lavoro di struttura" (cfr. Progetto di Bilancio Esercizio 2018, approvato in data 14 marzo 2019) un importo pari ad Euro 683.000.

(\*\*) Importi da sommare per ottenere indicazione dei compensi totali riconosciuti all'Amministratore Delegato Rosario Rasizza.

(\*\*\*) Importi, eventualmente aggregati, per la partecipazione a Comitati:

Alberica Brivio Sforza: membro, e poi Presidente, del Comitato Parti Correlate (Euro 8.400); membro del Comitato Remunerazione (Euro 5.000).  
Giovanni Fantasia: membro Comitato Rischi (Euro 3.400) e Parti Correlate (Euro 3.400).  
Alberto Rosati: Presidente del Comitato Controllo e Rischi (Euro 3.430) e membro del Comitato Parti Correlate (Euro 6.870).  
Daniela Toscani: membro del Comitato Controllo e Rischi (Euro 3.400) e del Comitato per la Remunerazione (Euro 3.400).  
Fabrizio Viola: Presidente del Comitato per la Remunerazione.  
Mario Artali: Presidente dei Comitati Controllo e Rischi (Euro 3.130) nonché Remunerazione (Euro 3.130) e Parti Correlate (Euro 3.130).  
Alberto Picciau: membro Comitato Rischi e Parti Correlate.  
Corrado Vittorelli: membro del Comitato Controllo e Rischi.

TABELLA 3A dello schema 7-BIS

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di Amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di Vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	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
Rosario Rasizza	Amministratore Delegato	Phantom Stock Option (PSO) 2016 - 2018	154.260 PSO	12/05/2017 11/05/2020									91.362
					185.112 PSO	594.672	15/05/2018 14/05/2021	15-mag-18	11.8088				77.992
Biagio La Porta	Direttore Commerciale	Phantom Stock Option (PSO) 2016 - 2018	85.700 PSO	12/05/2017 11/05/2020									50.757
					102.840 PSO	330.374	15/05/2018 14/05/2021	15-mag-18	11.8088				43.329
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Phantom Stock Option (PSO) 2016 - 2018	102.840 PSO	12/05/2017 11/05/2020									60.908
					123.408 PSO	396.448	15/05/2018 14/05/2021	15-mag-18	11.8088				51.995
<b>(III) TOTALE</b>						<b>1.321.494</b>							<b>376.343</b>

TABELLA 3B dello schema 7-BIS

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	-2			-3			-4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Rasizza Rosario	Amministratore Delegato	MBO	307.125		2018 (*)				
La Porta Biagio	Direttore Commerciale	MBO	170.625		2018 (*)				
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		MBO	204.750		2018 (*)				
<b>(III) TOTALE</b>									

(\*) Componente variabile della remunerazione di competenza 2018 relativa al sistema MBO, la cui erogazione, dopo l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2018, avverrà nel corso del 2019.

TABELLA n. 1 e 2. Schema 7-ter Allegato 3A Regolamento emittenti

Nome e Cognome possessore	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2017	Numero azioni acquistate nell'esercizio 2018	Numero azioni vendute nell'esercizio 2018	Numero azioni possedute al 31.12.2018	Numero azioni possedute alla data della presente relazione	Modalità possesso	Titolo possesso
<b>Consiglio di Amministrazione</b>									
Marco Vittorelli (**)	Presidente	Openjobmetis	0	6.000	0	6.000	6.000	diretto	proprietà
Rosario Rasizza	Amministratore Delegato	Openjobmetis	660.397	28.000	0	688.397	688.397	indiretto (*)	proprietà
Alberica Brivio Sforza	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/
Giovanni Fantasia	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/
Biagio La Porta	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/
Alberto Rosati	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/
Daniela Toscani	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/
Fabrizio Viola	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/
Corrado Vittorelli (**)	Amministratore	Openjobmetis	4.000	22.000	0	26.000	26.000	diretto	Proprietà
Mario Artali	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/

Alberto Picciau	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/
Alessandro Potestà	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/
<b>Collegio Sindacale</b>									
Chiara Segala	Presidente	/	/	/	/	/	/	/	/
Manuela Paola Pagliarello	Sindaco Effettivo	/	/	/	/	/	/	/	/
Roberto Tribuno	Sindaco Effettivo (già Presidente sino al 24.04)	/	/	/	/	/	/	/	/
Elena Marzi	Sindaco Effettivo	/	/	/	/	/	/	/	/
Giovanni Rovetta	Sindaco Effettivo	/	/	/	/	/	/	/	/
Dirigenti con responsabilità strategica	/	Openjobmetis	/	300	/	300	300	diretto	proprietà

(\*) Azioni possedute tramite la società controllata MTI Investimenti s.a.

(\*\*) Marco Vittorelli e Corrado Vittorelli detengono, ciascuno, una partecipazione pari al 49,33% del capitale sociale di Omniafin S.p.A – che detiene n. 2.442.616 azioni di Openjobmetis.