

**Modifica della Politica di Remunerazione 2024,
anche con riferimento al piano di *performance shares* 2019-2021**

Premessa

Come noto, in data 22 febbraio 2024, Groupe Crit S.A. (“**Groupe Crit**”), da un lato, e Omniafin S.p.A. (“**Omniafin**”) e M.T.I. Investimenti S.r.l. (“**MTI**” e, congiuntamente a Groupe Crit e a Omniafin, le “**Parti**”), dall’altro lato, in esecuzione del *memorandum of understanding* sottoscritto in data 21 dicembre 2023, hanno sottoscritto un contratto preliminare di compravendita (lo “**SPA**”) volto a disciplinare l’operazione di acquisizione da parte di Groupe Crit della totalità delle azioni Openjobmetis S.p.A. (“**Openjobmetis**”, “**OJM**” ovvero la “**Società**”) detenute da Omniafin e da MTI.

Il perfezionamento dell’acquisizione sopra menzionata era subordinato esclusivamente all’avveramento della condizione sospensiva relativa al procedimento *golden power*, avveratasi in data 19 aprile 2024. A seguito dell’avveramento della predetta condizione sospensiva, Groupe Crit ha acquistato la partecipazione detenuta da MTI in OJM in data 24 aprile 2024, l’intero capitale sociale di Plavisgas S.r.l. in data 29 aprile 2024, la partecipazione detenuta da Quaestio Capital SGR S.p.A. in OJM in data 30 aprile 2024, nonché la partecipazione detenuta da Omniafin in OJM in data 7 maggio 2024.

In data 29 aprile 2024 Groupe Crit – che attualmente è titolare, per il tramite di CRIT S.A.S. e di Plavisgas S.r.l., di una partecipazione pari a circa il 65,58% del capitale sociale di OJM – ha comunicato la propria intenzione di promuovere, per il tramite di Plavisgas S.r.l., un’offerta pubblica di acquisto obbligatoria sull’intero capitale sociale di OJM finalizzata al *delisting* delle azioni della Società (l’“**OPA**”) e, in data 17 maggio 2024, ha comunicato di avere presentato il relativo documento di offerta presso Consob.

Per maggiori informazioni al riguardo si rinvia ai comunicati diffusi dalla Società in data 21 dicembre 2023, in data 1° e 23 febbraio 2024 e in data 19 e 24 aprile 2024 nonché alle comunicazioni ai sensi dell’art. 102, commi 1 e 3, del D Lgs. n. 58/1998, come successivamente modificato e integrato (il “**TUF**”) diffuse da Groupe Crit in relazione all’OPA.

Nel contesto della relativa operazione, con lo SPA le Parti si sono impegnate a far sì che almeno fino all’assemblea degli azionisti della Società chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2026: (i) Marco Vittorelli, Biagio La Porta, Rosario Rasizza e Alessandro Esposti continuino a ricoprire le rispettive cariche di Presidente, Vice Presidente, Amministratore Delegato e *Chief Financial Officer* di OJM e siano dotati di poteri conformi alle politiche di delega adottate da Groupe Crit per cariche analoghe; (ii) in relazione a tali cariche, detti soggetti abbiano diritto a un pacchetto retributivo costituito da un compenso base non inferiore all’attuale compenso e da un sistema di *bonus* basato sulle *performance* che sostituirà l’attuale sistema di *bonus* e il piano di incentivazione azionaria e sarà fissato in linea con la prassi passata della Società, con la prassi passata di Groupe Crit e in ogni caso sarà in linea con la prassi generale di mercato.

A tal riguardo, nello SPA sono stati oggetto di specifica disciplina i *directorship agreement* tra la Società e Rosario Rasizza (il “**Contratto RR**”), Marco Vittorelli (il “**Contratto MV**”) e Biagio La Porta (il “**Contratto BLP**”) nonché la modifica del contratto di lavoro tra la Società e Alessandro Esposti (il “**Contratto AE**” e, congiuntamente al Contratto RR, al Contratto MV e al Contratto BLP, i

“**Manager Agreement**”); i Manager Agreement sono stati sottoscritti in data 24 maggio 2024 a seguito della relativa approvazione in pari data da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale per quanto di propria competenza.

Di seguito è illustrata la proposta di modifica alla politica in materia di remunerazione per il 2024, approvata dall’Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società del 29 aprile 2024 (“**Politica per la remunerazione**” o “**Politica 2024**”) e descritta nella relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti pubblicata in occasione della predetta Assemblea (la “**Relazione**”), diretta a tenere conto di quanto previsto dai Manager Agreement nonché delle ulteriori intese in materia. Detta proposta di modifica, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 24 maggio 2024 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, verrà sottoposta all’approvazione all’Assemblea ordinaria degli Azionisti di OJM che si terrà in unica convocazione in data 26 giugno 2024. I Manager Agreement e il Piano LTI (come *infra* definito) saranno pertanto efficaci dalla data di nomina degli *executive* da parte del Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 29 aprile 2024, subordinatamente all’approvazione da parte della predetta Assemblea della sopra menzionata proposta di modifica alla Politica 2024. Resta inteso che il Contratto AE ha efficacia a decorrere dalla data di conclusione dell’OPA, per tale intendendosi la data di pagamento del corrispettivo dell’offerta pubblica di acquisto.

In tale contesto, nell’ambito delle modifiche alla Politica per la remunerazione, viene altresì proposto di modificare il piano di *performance shares* 2019-2021 al fine di prevedere che il pagamento della terza ed ultima *tranche* di tale piano in favore di Marco Vittorelli, Biagio La Porta e Rosario Rasizza avvenga in forma monetaria al prezzo di Euro 16,50 per ogni azione OJM che avrebbero diritto a ricevere come più precisamente illustrato nel prosieguo del presente documento.

A tal riguardo, per completezza, si segnala che, sempre in tale contesto, Rosario Rasizza, Marco Vittorelli e Biagio La Porta hanno rinunciato complessivamente a n. 58.722 azioni che avrebbero avuto diritto a ricevere in relazione al Piano di *Performance Shares* 2022-2024 (cfr. punto I.i *infra*).

SEZIONE I

POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.

I.a Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica per la remunerazione e responsabili della sua corretta attuazione.

La definizione della Politica per la remunerazione della Società è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale l'Assemblea, il Comitato Remunerazioni (di seguito, anche "Comitato"), il Consiglio di Amministrazione (di seguito, anche "CDA"), il Presidente del CDA, l'Amministratore Delegato ed il Collegio Sindacale.

In ragione dell'evoluzione normativa e delle esigenze di trasparenza nei confronti degli *stakeholders*, la Società opera costantemente al fine di migliorare i processi interni e la metodologia di comunicazione in materia.

In conformità alle disposizioni di cui agli artt. 2389, terzo comma – secondo periodo – cod. civ. e 22.2 dello Statuto sociale, l'Assemblea dei Soci può determinare l'importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Conformemente all'art. 2402 cod. civ., l'Assemblea determina la retribuzione annuale dei membri del Collegio Sindacale all'atto della loro nomina e per l'intero periodo di durata del loro ufficio.

Il Consiglio di Amministrazione approva, coadiuvato dal Comitato Remunerazioni, le politiche in materia di remunerazione e/o sue revisioni e/o integrazioni, decidendo in ordine alla ripartizione dei compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche e sottoponendo alla delibera assembleare i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

L'organo amministrativo assicura, inoltre, che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella Politica per la remunerazione, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione.

Il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente relativamente alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, vigilando con il Comitato Remunerazioni sulla sua coerenza con la Politica adottata dalla Società.

I.b Composizione, competenze e regole di funzionamento del Comitato Remunerazioni.

Il Comitato Remunerazioni è attualmente composto da tre Amministratori non esecutivi ed indipendenti: Dott.ssa Daniela Toscani, Avv. Barbara Napolitano e Dott. Alberto Rosati. Al Consigliere Daniela Toscani, dotata di adeguata esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive, come si evince dalle informazioni in possesso della Società, è stata affidata la presidenza

del Comitato.

La composizione del Comitato risulta pertanto coerente con quanto disposto dall'art. 5, Raccomandazione 26, del Codice di Corporate Governance.

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

- a) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- b) 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 Consiglio stesso e verificando l'effettivo raggiungimento dei predetti obiettivi di performance;
- c) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica degli amministratori e del top management, 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;
- d) 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.

Il funzionamento del Comitato Remunerazioni è disciplinato da un Regolamento, da ultimo modificato dal Consiglio di Amministrazione in data 04 febbraio 2021, di cui si riportano di seguito le regole più rilevanti.

Il Comitato si riunisce con frequenza adeguata ad assicurare il corretto svolgimento delle proprie funzioni e dei propri compiti e ogni qualvolta il Presidente del Comitato lo ritenga opportuno ovvero quando ne facciano richiesta il Presidente del Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Delegato.

Le riunioni del Comitato sono presiedute dal Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, dal componente più anziano di età. Il Comitato, su proposta del Presidente, può nominare un segretario, scelto anche al di fuori dei propri componenti, cui è affidato il compito di redigere il verbale delle riunioni del Comitato.

Il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da lui designato partecipa alle riunioni del Comitato; possono in ogni caso partecipare anche gli altri Sindaci.

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, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, uno o più membri del Consiglio di Amministrazione (non già membri del Comitato). Il Presidente può, di volta in volta,

informandone l'Amministratore Delegato, e con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno, invitare alle riunioni del Comitato gli esponenti delle funzioni aziendali competenti per materia nonché altri soggetti la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso.

In ogni caso, 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.

Le riunioni del Comitato risultano da verbali che, firmati dai membri partecipanti ovvero da chi presiede la riunione e dal segretario, vengono conservati in ordine cronologico.

Successivamente, ad ogni propria riunione, il Comitato aggiorna con comunicazione il Consiglio di Amministrazione, alla prima riunione utile, in merito agli argomenti trattati e alle osservazioni, raccomandazioni, pareri, ivi formulati.

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

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.

La gestione dei conflitti di interesse avviene nel rispetto di quanto previsto dal Codice di Corporate Governance.

I.c Valutazioni della Società in ordine al compenso e alle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni.

La Politica si compone di strumenti e logiche volti ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità necessarie a contribuire alla definizione della strategia di crescita della Società e al rafforzamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità di Openjobmetis. Essa si basa su principi di equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato.

La definizione della remunerazione della popolazione aziendale prende in considerazione specifici criteri, tra cui il confronto con il mercato esterno e l'equità interna dell'azienda, le caratteristiche del ruolo e le responsabilità attribuite, nonché le competenze distintive delle persone, sempre in un'ottica di massima obiettività, al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione.

La Società si impegna ad offrire un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni individuo, assicurando l'applicazione del principio di pari opportunità ed evitando il rischio di discrezionalità.

Nella predisposizione dell'aggiornamento della Politica di remunerazione anche per l'anno 2024 e

della relativa modifica proposta all'Assemblea degli azionisti del 26 giugno 2024, la Società, compatibilmente con i propri obiettivi di medio-lungo termine, ha tenuto conto del grado di soddisfazione e delle aspettative del personale, delle esigenze motivazionali nonché della situazione tecnica aziendale e del contesto macroeconomico di periodo.

I.d Esperti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.

Nella predisposizione dell'aggiornamento dei contenuti della Politica di remunerazione per l'anno 2024 e della relativa modifica proposta all'Assemblea degli azionisti del 26 giugno 2024 la Società non si è avvalsa di esperti indipendenti.

Peraltro, come testimoniato da quanto si dirà anche al punto seguente, la Politica 2024, anche tenuto conto della relativa modifica proposta all'Assemblea degli azionisti del 26 giugno 2024, si pone in sostanziale continuità con le Politiche adottate negli anni precedenti: ai relativi documenti (in particolare Relazioni 2017/2018, 2020/2021 e 2021/2022), si rimanda pertanto in ordine all'indicazione dei nominativi degli esperti eventualmente intervenuti nella loro predisposizione.

I.e Finalità, principi e durata della politica delle remunerazioni ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto alla ultima versione sottoposta all'Assemblea (esercizio finanziario precedente – 2023).

La Società sottopone al voto dei Soci la Politica di remunerazione ogni anno, e comunque anche in occasione di ogni modifica della medesima.

In linea con il Principio XV e le Raccomandazioni n. 27 e 28 del Codice di Corporate Governance, la Politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dell'organo di controllo, è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società, anche attraverso l'identificazione dei seguenti obiettivi:

- assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il merito dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze;
- contribuire alla strategia aziendale e perseguire gli interessi di lungo termine, tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società;
- allineare gli interessi dell'azienda e del *management* con 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;
- premiare il raggiungimento di obiettivi di *performance* nonché la loro sostenibilità nel tempo;
- perseguire, quindi, la competitività retributiva esterna nel mercato, trattenendo e motivando il *management* in chiave di *retention*.

La Politica per la remunerazione è ispirata ai seguenti principi:

- (a) la **componente fissa** e la **componente variabile** della retribuzione sono adeguatamente

bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività di impresa concretamente svolta, in linea con l'obiettivo di promuovere una creazione di valore di lungo periodo per tutti gli azionisti e una crescita sostenibile;

- (b) la **componente fissa** della retribuzione è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- (c) la **componente variabile** è costruita per remunerare in maniera significativa i risultati che eccedono i *target*, diminuendo il loro valore quando questi non sono raggiunti. Essa è corrisposta entro limiti massimi.

Al fine di attrarre e trattenere persone dotate di adeguata competenza e professionalità, la remunerazione degli Amministrazioni, sia esecutivi sia non esecutivi, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti dell'organo di controllo è definita, altresì, tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per emittenti di analoghe dimensioni a quelle della Società.

Si segnala che, rispetto alla Politica 2024 come approvata dall'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 29 aprile 2024, sono state apportate le modifiche, ivi incluse quelle relative al Piano 2019-2021 (come *infra* definito) dirette a tenere conto di quanto previsto dai Manager Agreement nonché delle ulteriori intese in materia, come di volta in volta illustrate nel prosieguo del presente documento.

Si ricorda infine che, in occasione dell'adunanza assembleare del 21 aprile 2023, le proposte di deliberazione vincolante – presenti all'adunanza n. 15.621.495 diritti di voto (pari al 81,131628% dell'ammontare complessivo dei diritti di voto) – hanno raccolto i seguenti voti.

- Quanto alla prima Sezione della Relazione 2022/2023, ad eccezione del Paragrafo (l.m) sulla Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro:
 - (i) voti favorevoli 78,998617%;
 - (ii) voti contrari: 21,001383%;
 - (iii) astenuti: 0,000000%;
 - (iv) non votanti: 0,000000%.
- Quanto alla Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, di cui alla prima Sezione, Paragrafo (l.m), della Relazione 2022/2023:
 - (i) voti favorevoli 62,316776%;
 - (ii) voti contrari: 37,683224%;
 - (iii) astenuti: 0,000000%;

(iv) non votanti: 0,000000%.

La Società non ha ricevuto esplicite osservazioni dagli azionisti in ordine ai contenuti della prima Sezione della Relazione 2022/2023. Ha peraltro interpellato direttamente due dei maggiori proxy advisor (i.e. Glass Lewis e ISS) e verificato che, salvo un caso, le raccomandazioni di voto da questi rilasciate in previsione dell'adunanza assembleare 2023 si esprimevano in senso favorevole alle proposte di deliberazione sopra riportate, stante l'assenza di elementi materiali di preoccupazione.

L'unico caso di raccomandazione di voto contrario si è registrato in relazione alla politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, di cui alla prima Sezione, Paragrafo (I.m), in ragione della circostanza per cui i trattamenti economici per i Dirigenti Strategici (oltre al CEO) – in caso di termine del rapporto (*termination payments*) – possono eccedere le 24 mensilità. Per maggiori informazioni sulla politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro si veda il dettaglio indicato *infra*, al punto I.m.

Per maggiori informazioni sugli esiti delle votazioni riguardanti la Relazione pubblicata in occasione dell'Assemblea degli Azionisti della Società tenutasi in data 29 aprile 2024, si rinvia al rendiconto sintetico delle votazioni pubblicato dalla Società sul proprio sito *internet* nonché con le ulteriori modalità previste dalla normativa anche regolamentare vigente.

I.f 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 finalità di cui al punto precedente la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è determinata come segue.

I.f.1. 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, nell'ambito dell'importo massimo deliberato dall'Assemblea, per i consiglieri investiti di particolari cariche e per i membri che partecipano ai comitati costituiti all'interno del CDA (Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e Comitato Remunerazioni), 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 29 aprile 2024.

Si rammenta che, in ragione della proposta di modifica alla Politica 2024, l'Assemblea convocata per il 26 giugno 2024 sarà chiamata a deliberare in ordine alla rideterminazione del compenso annuo complessivo spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ferme le prerogative attribuite a quest'ultimo ai sensi di quanto previsto dalla legge, dallo Statuto e di quanto sarà

deliberato dalla predetta Assemblea.

1.f.2. Amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è stabilita secondo il dettaglio che segue.

Si precisa che, alla data del presente documento, la Società ha identificato quale unico Dirigente con responsabilità strategiche il dott. Alessandro Esposti che riveste il ruolo di *Chief Financial Officer*.

- (i) **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 i Dirigenti con responsabilità strategiche la componente fissa del compenso è determinata sulla base delle previsioni contrattuali collettive (e nelle relative tabelle economiche), integrate con elementi *ad personam*. 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*.

- (ii) **Componente variabile di medio-lungo periodo**, sotto forma di partecipazione, per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche individuati quali beneficiari, ad un piano di incentivazione monetario variabile di medio-lungo periodo (il “**Piano LTI**”) valevole per il triennio 2024-2026 in virtù del quale, subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* aziendale stabiliti dal Consiglio di Amministrazione della Società, i relativi beneficiari avranno il diritto di ricevere un *cash bonus* annuo lordo calcolato in una percentuale della retribuzione fissa annua lorda (“**Bonus LTI**”), nell’ambito di un c.d. *bonus pool* individuale assegnato a ciascuno dei beneficiari a seconda del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*. Per maggiori informazioni al riguardo si veda il dettaglio indicato *infra*, al punto I.h.

(iii) da *fringe benefits* di cui al successivo punto I.g.;

(iv) dalle coperture assicurative menzionate al successivo punto I.n.;

Si riporta qui di seguito la remunerazione prevista in favore dell’Amministratore Delegato, del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell’Amministratore con deleghe per la gestione della politica commerciale della Società e del *Chief Financial Officer* qualificabile come Dirigente con responsabilità strategiche, così come prevista sulla base dei *Manager Agreement*.

Rosario Rasizza – Amministratore Delegato

In base al Contratto RR, a favore di Rosario Rasizza è previsto: (i) ai sensi dell’articolo 2389 del Codice Civile, un compenso fisso complessivo annuo in relazione alla carica di Amministratore Delegato (la “**Carica RR**”) - per ciascuno dei tre esercizi di durata della stessa (2024, 2025 e 2026)

- pari a Euro 360.000,00 (trecentosessantamila/00) lordi annui, al quale si aggiunge un compenso di Euro 40.000,00 (quarantamila/00) lordi annui erogato da Openjob Consulting S.r.l. per la carica di Amministratore della predetta società (i “**Compensi RR**”); e (ii) la partecipazione al Piano LTI valevole per il triennio 2024-2026 ai sensi del quale potrà maturare il diritto a un *bonus* monetario subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance* e di tutte le ulteriori condizioni previste dal Piano LTI medesimo (per maggiori informazioni al riguardo si veda il dettaglio indicato *infra*, al punto I.h.).

Marco Vittorelli - Presidente del Consiglio di Amministrazione

In base al Contratto MV, a favore di Marco Vittorelli è previsto: (i) ai sensi dell’articolo 2389 del Codice Civile, un compenso fisso complessivo annuo in relazione alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione (la “**Carica MV**”) e a qualsiasi posizione e/o carica aziendale attualmente ricoperta - per ciascuno dei tre esercizi di durata della stessa (2024, 2025 e 2026) - pari a Euro 320.000,00 (trecento ventimila/00) lordi annui (il “**Compenso MV**”).

Ai sensi del Contratto MV, durante il periodo ricompreso tra la firma del contratto di acquisto di azioni della Società detenute da Omniafin S.p.A. e la data di perfezionamento dell’OPA, sarà valutata in buona fede l’opportunità di offrire all’Amministratore un ruolo nell’ambito di Crit CH. L’eventuale corrispettivo per il predetto ruolo sarà dedotto al Compenso MV. Inoltre, resta convenuto che le parti valuteranno in buona fede l’eventuale assegnazione all’Amministratore di un ulteriore ruolo nell’ambito delle società facenti parte del Gruppo come definito successivamente alla data di perfezionamento dell’OPA unitamente a un eventuale corrispettivo per tale ruolo.

Biagio La Porta - Amministratore con deleghe per la gestione della politica commerciale della Società

In base al Contratto BLP, a favore di Biagio La Porta è previsto: (i) ai sensi dell’articolo 2389 del Codice Civile, un compenso fisso complessivo annuo in relazione alle deleghe necessarie per la gestione della politica commerciale della Società (la “**Carica BLP**”) - per ciascuno dei tre esercizi di durata della stessa (2024, 2025 e 2026) - pari a Euro 230.000,00 (duecentotrentamila/00) lordi annui, al quale si aggiunge un compenso di Euro 40.000,00 (quarantamila/00) lordi annui erogato da Openjob Consulting S.r.l. per la carica di Amministratore della predetta società (i “**Compensi BLP**”); e (ii) la partecipazione al Piano LTI valevole per il triennio 2024-2026 ai sensi del quale potrà maturare il diritto a un *bonus* monetario subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance* e di tutte le ulteriori condizioni previste dal Piano LTI medesimo (per maggiori informazioni al riguardo si veda il dettaglio indicato *infra*, al punto I.h.)

Alessandro Esposti - Chief Financial Officer qualificabile come Dirigente con responsabilità strategiche

Il Contratto AE prevede di apportare alcune modifiche e integrazioni al rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con qualifica dirigenziale, disciplinato dal contratto di lavoro (di seguito, il “**Contratto di Lavoro**”) in corso tra la Società ed Alessandro Esposti con efficacia a decorrere dalla data di conclusione dell’OPA, per tale intendendosi la data di pagamento del corrispettivo dell’offerta pubblica di acquisto.

Per tutto quanto non espressamente modificato dal Contratto AE, rimangono valide ed efficaci le pattuizioni contenute nel Contratto di Lavoro e/o nel patto di non concorrenza ad esso allegato (il

“**Patto di Non Concorrenza**”) stipulato tra la Società ed Alessandro Esposti in data 15 gennaio 2007.

Dalla data del *closing* dell’OPA (“**Closing**”), la Società riconoscerà ad Alessandro Esposti:

- Euro 205.000,00 (duecentocinquemila/00) lordi a titolo di stipendio fisso annuo, comprensivo del superminimo assorbibile, e in aggiunta agli aumenti sulla retribuzione di fatto ai sensi dell’accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Dirigenti Terziario del 12 aprile 2023;
- Euro 65.000,00 (sessantacinquemila/00) lordi a titolo di corrispettivo annuale del Patto di non Concorrenza già in essere tra le Parti.

Ai sensi del Contratto AE, è inoltre prevista la partecipazione di Alessandro Esposti al Piano LTI valevole per il triennio 2024-2026 ai sensi del quale potrà maturare il diritto a un *bonus* monetario subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance* e di tutte le ulteriori condizioni previste dal Piano LTI medesimo (per maggiori informazioni al riguardo si veda il dettaglio indicato *infra*, al punto I.h.).

Ciò premesso, fatte in ogni caso salve le determinazioni che saranno comunque assunte dai Soci in occasione dell’adunanza del 26 giugno 2024, considerando la componente fissa annuale e la componente variabile di medio-lungo periodo sopra menzionate, la retribuzione complessiva degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in relazione all’esercizio 2024, osserva la seguente proporzione – rispetto alle diverse componenti della remunerazione (tenendo conto del conseguimento del livello *target* di *performance* con riferimento al *Bonus Pool* Individuale relativo al Piano LTI):

- rispetto alla retribuzione complessiva, il peso della componente fissa è pari a circa il 48,48% per Rosario Rasizza quale Amministratore Delegato, a circa il 54% per Biagio La Porta quale Amministratore Esecutivo con deleghe commerciali, e a circa il 66,18% per Alessandro Esposti in qualità di Dirigente con responsabilità strategiche. Il Presidente esecutivo Marco Vittorelli non è destinatario del Piano LTI.
- rispetto alla retribuzione complessiva, il peso della componente variabile rappresentata dalla partecipazione al Piano LTI è pari a circa il 51,52% per Rosario Rasizza quale Amministratore Delegato, a circa il 46% per Biagio La Porta quale Amministratore Esecutivo con deleghe commerciali, e a circa il 33,82% per Alessandro Esposti in qualità di Dirigente con responsabilità strategiche.

I.g **Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.**

Agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, anche sulla base delle applicabili previsioni contrattuali, possono essere riconosciuti *fringe benefits* quali l’assegnazione di veicoli aziendali.

I.h 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.

Piano di incentivazione monetaria LTI 2024-2026

In favore di Rosario Rasizza, Biagio La Porta e Alessandro Esposti (ai fini del presente paragrafo, i “**Beneficiari**”) è prevista la partecipazione al Piano LTI, ovvero ad un piano di incentivazione monetario variabile di medio-lungo periodo valevole per il triennio 2024-2026 in virtù del quale, subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* aziendale (come *infra* definiti) stabiliti dal Consiglio di Amministrazione della Società, i Beneficiari avranno il diritto di ricevere il Bonus LTI, ovvero un *cash* bonus annuo lordo calcolato in una percentuale della retribuzione fissa annua lorda, nell’ambito di un c.d. *bonus pool* individuale assegnato a ciascuno dei Beneficiari a seconda del livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* (come *infra* definiti).

I principali termini e condizioni del Piano LTI saranno meglio dettagliati nel relativo regolamento soggetto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società (di seguito, il “**Regolamento**”). Resta inteso che il Piano LTI sarà efficace dalla data di nomina degli *executive* da parte del Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 29 aprile 2024, subordinatamente all’approvazione da parte della Assemblea degli Azionisti della proposta di modifica alla Politica 2024 e che il Contratto AE sarà efficace a decorrere dalla data di conclusione dell’offerta pubblica di acquisto lanciata su OJM da Groupe Crit, per tale intendendosi la data di pagamento del corrispettivo della stessa.

Gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento è subordinato il Bonus LTI si basano su una matrice che prevede il raggiungimento della crescita dei Ricavi rispetto al *budget* e del margine EBITDA del Gruppo OJM (gli “**Obiettivi di Performance**”), secondo le soglie seguenti:

- 2024 LTI *bonus*: Ricavi del Gruppo OJM 2024 rispetto al *budget* dei Ricavi del Gruppo OJM per il 2024 e il margine EBITDA del Gruppo OJM per il 2024 del 4,40%;
- 2025 LTI *bonus*: Ricavi del Gruppo OJM 2025 rispetto al *budget* dei Ricavi del Gruppo e il margine EBITDA del Gruppo OJM per il 2025 del 5,25%;
- 2026 LTI *bonus*: Ricavi del Gruppo OJM 2026 rispetto al *budget* dei Ricavi del Gruppo e il margine EBITDA del Gruppo OJM per il 2026 del 5,75%.

Ai fini del Piano LTI, per EBITDA si intende l’utile prima degli Interessi, delle Imposte, degli Ammortamenti e delle Svalutazioni, ed a scanso di equivoci, includendo i crediti inesigibili e per Gruppo si intende la Società e/o le altre società controllate o collegate alla stessa, ovvero soggette al comune controllo insieme alla stessa.

Il periodo di misurazione del livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* che darà diritto al riconoscimento del Bonus LTI sarà annuo nell’arco del triennio 2024-2026 (ciascuno, il “**Periodo di Vesting**”). Al termine di ciascun Periodo di *Vesting* si procederà all’erogazione dell’incentivo monetario, previa verifica del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, ai termini ed alle condizioni previste dal relativo Regolamento.

L'effettiva erogazione dell'incentivo monetario, nella misura prevista ai sensi del Regolamento, è subordinata alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione della Società dell'avveramento delle seguenti condizioni:

- (i) che alla data di erogazione dell'incentivo monetario il rapporto organico o il rapporto di lavoro con il Beneficiario (il "**Rapporto**") sia in essere con la Società; e
- (ii) che siano stati raggiunti gli Obiettivi di *Performance*. Sono fatte salve le ipotesi di *good leaver* previste dal Piano LTI.

Il Bonus LTI, ove maturato, sarà corrisposto dalla Società, entro 60 giorni dalla data di approvazione del bilancio consolidato del Gruppo OJM relativo all'esercizio fiscale di riferimento.

Il raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* (in misura pari al 100%) nel corso di Periodo di *Vesting* darà diritto ai Beneficiari di ricevere un Bonus LTI in misura pari all'85% del *bonus pool* individuale ("**Bonus Pool Individuale**"), come rappresentato nelle tabelle di seguito riportate.

In ipotesi di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* in misura superiore o inferiore al 100%, i Beneficiari avranno diritto a una percentuale del Bonus LTI come da tabelle di seguito riportate con applicazione, ai fini della determinazione del Bonus LTI, del criterio dell'interpolazione lineare per livelli di raggiungimento degli obiettivi tra gli scaglioni di cui alle tabelle predette. Il *Bonus Pool Individuale* è determinato in una misura percentuale della retribuzione fissa annua lorda del relativo Beneficiario come da tabelle sotto riportate.

Rosario Rasizza
Rosario Rasizza

Base Salary: €400,000

Bonus Pool: €500,000 (125% of base)

Obiettivi 2024

Crescita fatturato		<10.5%	10.5%	13.0%	15.5%	18.0%	20.5%
EBITDA margin	<3.90%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	3.90%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	50.0%	60.0%
	4.15%	0.0%	40.0%	51.3%	62.5%	72.5%	82.5%
	4.40%	0.0%	65.0%	75.0%	85.0%	91.3%	97.5%
	4.65%	0.0%	85.0%	91.3%	97.5%	103.8%	110.0%
	4.90%	0.0%	97.5%	103.8%	110.0%	110.0%	110.0%

Obiettivi 2025

		Crescita fatturato vs Target crescita fatturato					
		<(5%)	(5.0%)	(2.5%)	0.0%	2.5%	5.0%
EBITDA margin	<4.50%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	4.50%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	50.0%	60.0%
	4.88%	0.0%	40.0%	51.3%	62.5%	72.5%	82.5%
	5.25%	0.0%	65.0%	75.0%	85.0%	91.3%	97.5%
	5.63%	0.0%	85.0%	91.3%	97.5%	103.8%	110.0%
	6.00%	0.0%	97.5%	103.8%	110.0%	110.0%	110.0%

Obiettivi 2026

		Crescita fatturato vs Target crescita fatturato					
		<(5%)	(5.0%)	(2.5%)	0.0%	2.5%	5.0%
EBITDA margin	<5.00%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	5.00%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	50.0%	60.0%
	5.38%	0.0%	40.0%	51.3%	62.5%	72.5%	82.5%
	5.75%	0.0%	65.0%	75.0%	85.0%	91.3%	97.5%
	6.13%	0.0%	85.0%	91.3%	97.5%	103.8%	110.0%
	6.50%	0.0%	97.5%	103.8%	110.0%	110.0%	110.0%

Erogazione 2024 (€'000)

Crescita fatturato		<10.5%	10.5%	13.0%	15.5%	18.0%	20.5%
EBITDA Margin	<3.90%	-	-	-	-	-	-
	3.90%	-	-	-	200	250	300
	4.15%	-	200	256	313	363	413
	4.40%	-	325	375	425	456	488
	4.65%	-	425	456	488	519	550
	4.90%	-	488	519	550	550	550

Erogazione 2025 (€'000)

		Crescita fatturato vs Target crescita fatturato					
		<(5%)	(5.0%)	(2.5%)	0.0%	2.5%	5.0%
EBITDA Margin	<4.50%	-	-	-	-	-	-
	4.50%	-	-	-	200	250	300
	4.88%	-	200	256	313	363	413
	5.25%	-	325	375	425	456	488
	5.63%	-	425	456	488	519	550
	6.00%	-	488	519	550	550	550

Erogazione 2026 (€'000)

		Crescita fatturato vs Target crescita fatturato					
		<(5%)	(5.0%)	(2.5%)	0.0%	2.5%	5.0%
EBITDA Margin	<5.00%	-	-	-	-	-	-
	5.00%	-	-	-	200	250	300
	5.38%	-	200	256	313	363	413
	5.75%	-	325	375	425	456	488
	6.13%	-	425	456	488	519	550
	6.50%	-	488	519	550	550	550

Biagio La Porta
Biagio La Porta

Base Salary: €270,000

Bonus Pool: €270,000 (100% of base)

Obiettivi 2024

Crescita fatturato		<10.5%	10.5%	13.0%	15.5%	18.0%	20.5%
EBITDA margin	<3.90%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	3.90%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	50.0%	60.0%
	4.15%	0.0%	40.0%	51.3%	62.5%	72.5%	82.5%
	4.40%	0.0%	65.0%	75.0%	85.0%	91.3%	97.5%
	4.65%	0.0%	85.0%	91.3%	97.5%	103.8%	110.0%
	4.90%	0.0%	97.5%	103.8%	110.0%	110.0%	110.0%

Obiettivi 2025

		Crescita fatturato vs Target crescita fatturato					
		<(5%)	(5.0%)	(2.5%)	0.0%	2.5%	5.0%
EBITDA margin	<4.50%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	4.50%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	50.0%	60.0%
	4.88%	0.0%	40.0%	51.3%	62.5%	72.5%	82.5%
	5.25%	0.0%	65.0%	75.0%	85.0%	91.3%	97.5%
	5.63%	0.0%	85.0%	91.3%	97.5%	103.8%	110.0%
	6.00%	0.0%	97.5%	103.8%	110.0%	110.0%	110.0%

Obiettivi 2026

		Crescita fatturato vs Target crescita fatturato					
		<(5%)	(5.0%)	(2.5%)	0.0%	2.5%	5.0%
EBITDA margin	<5.00%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	5.00%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	50.0%	60.0%
	5.38%	0.0%	40.0%	51.3%	62.5%	72.5%	82.5%
	5.75%	0.0%	65.0%	75.0%	85.0%	91.3%	97.5%
	6.13%	0.0%	85.0%	91.3%	97.5%	103.8%	110.0%
	6.50%	0.0%	97.5%	103.8%	110.0%	110.0%	110.0%

Erogazione 2024 (€'000)

Crescita fatturato		<10.5%	10.5%	13.0%	15.5%	18.0%	20.5%
EBITDA Margin	<3.90%	-	-	-	-	-	-
	3.90%	-	-	-	108	135	162
	4.15%	-	108	138	169	196	223
	4.40%	-	176	203	230	246	263
	4.65%	-	230	246	263	280	297
	4.90%	-	263	280	297	297	297

Erogazione 2025 (€'000)

		Crescita fatturato vs Target crescita fatturato					
		<(5%)	(5.0%)	(2.5%)	0.0%	2.5%	5.0%
EBITDA Margin	<4.50%	-	-	-	-	-	-
	4.50%	-	-	-	108	135	162
	4.88%	-	108	138	169	196	223
	5.25%	-	176	203	230	246	263
	5.63%	-	230	246	263	280	297
	6.00%	-	263	280	297	297	297

Erogazione 2026 (€'000)

		Crescita fatturato vs Target crescita fatturato					
		<(5%)	(5.0%)	(2.5%)	0.0%	2.5%	5.0%
EBITDA Margin	<5.00%	-	-	-	-	-	-
	5.00%	-	-	-	108	135	162
	5.38%	-	108	138	169	196	223
	5.75%	-	176	203	230	246	263
	6.13%	-	230	246	263	280	297
	6.50%	-	263	280	297	297	297

Alessandro Esposti

Alessandro Esposti

Base Salary: €270,000

Bonus Pool: €162,000 (60% of base)

Obiettivi 2024

Crescita fatturato		<10.5%	10.5%	13.0%	15.5%	18.0%	20.5%
EBITDA margin	<3.90%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	3.90%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	50.0%	60.0%
	4.15%	0.0%	40.0%	51.3%	62.5%	72.5%	82.5%
	4.40%	0.0%	65.0%	75.0%	85.0%	91.3%	97.5%
	4.65%	0.0%	85.0%	91.3%	97.5%	103.8%	110.0%
	4.90%	0.0%	97.5%	103.8%	110.0%	110.0%	110.0%

Obiettivi 2025

		Crescita fatturato vs Target crescita fatturato					
		<(5%)	(5.0%)	(2.5%)	0.0%	2.5%	5.0%
EBITDA margin	<4.50%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	4.50%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	50.0%	60.0%
	4.88%	0.0%	40.0%	51.3%	62.5%	72.5%	82.5%
	5.25%	0.0%	65.0%	75.0%	85.0%	91.3%	97.5%
	5.63%	0.0%	85.0%	91.3%	97.5%	103.8%	110.0%
	6.00%	0.0%	97.5%	103.8%	110.0%	110.0%	110.0%

Obiettivi 2026

		Crescita fatturato vs Target crescita fatturato					
		<(5%)	(5.0%)	(2.5%)	0.0%	2.5%	5.0%
EBITDA margin	<5.00%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	5.00%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	50.0%	60.0%
	5.38%	0.0%	40.0%	51.3%	62.5%	72.5%	82.5%
	5.75%	0.0%	65.0%	75.0%	85.0%	91.3%	97.5%
	6.13%	0.0%	85.0%	91.3%	97.5%	103.8%	110.0%
	6.50%	0.0%	97.5%	103.8%	110.0%	110.0%	110.0%

Erogazione 2024 (€'000)

Crescita fatturato		<10.5%	10.5%	13.0%	15.5%	18.0%	20.5%
EBITDA Margin	<3.90%	-	-	-	-	-	-
	3.90%	-	-	-	65	81	97
	4.15%	-	65	83	101	117	134
	4.40%	-	105	122	138	148	158
	4.65%	-	138	148	158	168	178
	4.90%	-	158	168	178	178	178

Erogazione 2025 (€'000)

		Crescita fatturato vs Target crescita fatturato					
		<(5%)	(5.0%)	(2.5%)	0.0%	2.5%	5.0%
EBITDA Margin	<4.50%	-	-	-	-	-	-
	4.50%	-	-	-	65	81	97
	4.88%	-	65	83	101	117	134
	5.25%	-	105	122	138	148	158
	5.63%	-	138	148	158	168	178
	6.00%	-	158	168	178	178	178

Erogazione 2026 (€'000)

		Crescita fatturato vs Target crescita fatturato					
		<(5%)	(5.0%)	(2.5%)	0.0%	2.5%	5.0%
EBITDA Margin	<5.00%	-	-	-	-	-	-
	5.00%	-	-	-	65	81	97
	5.38%	-	65	83	101	117	134
	5.75%	-	105	122	138	148	158
	6.13%	-	138	148	158	168	178
	6.50%	-	158	168	178	178	178

In caso di cessazione del Rapporto a seguito di una ipotesi di *bad leaver*, prima della fine dell'esercizio sociale di riferimento, il Beneficiario perderà definitivamente ed integralmente il diritto all'erogazione di tale incentivo.

In caso di cessazione del Rapporto a seguito di una ipotesi di *good leaver* prevista dal Piano LTI prima della cessazione dell'esercizio sociale di riferimento, il Beneficiario (o i suoi eredi) manterrà il diritto di ricevere il Bonus LTI calcolato *pro-rata temporis* sulla base del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*. Resta inteso che il *pro-rata* sarà determinato avendo a riferimento come unità di calcolo il numero di giorni dell'anno fiscale in cui il Rapporto del Beneficiario è stato in forza.

Ai fini di quanto sopra per *bad leaver* si intende la cessazione del Rapporto tra il Beneficiario e la Società dovuta a: (i) dimissioni volontarie da parte del Beneficiario non sorrette da giusta causa; (ii)

revoca per giusta causa; (iii) licenziamento per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile o motivi disciplinari entrambi accertati con sentenza di primo grado.

I.i Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.

Per maggiori informazioni al riguardo si veda il dettaglio indicato *supra*, al punto I.h.

Modifiche al Piano di Performance Shares 2019 – 2021

In relazione al piano di *performance shares* 2019-2021 (il “**Piano 2019-2021**”), subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea della presente modifica alla Politica 2024 e al Piano 2019-2021, il pagamento della terza e ultima *tranche* di tale piano in favore di Marco Vittorelli, Biagio La Porta e Rosario Rasizza, risultando essere stato accertato il raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti da tale piano a seguito dell'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, avverrà in forma monetaria al prezzo di Euro 16,50 per ogni azione OJM nei termini di seguito indicati: per Euro 97.548 in favore di Marco Vittorelli (pari a n. 5.912 azioni al valore di Euro 16,50 per azione), per Euro 743.490 in favore di Rosario Rasizza (pari a n. 45.060 azioni al valore di Euro 16,50 per azione) e per Euro 193.182 in favore di Biagio La Porta (pari a n. 11.708 azioni al valore di Euro 16,50 per azione).

Resta inteso che, solo subordinatamente all'approvazione assembleare di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione procederà, nella prima riunione utile, all'adozione delle deliberazioni necessarie al fine di procedere con il pagamento in forma monetaria sopra menzionato.

Per quanto attiene ad Alessandro Esposti e agli ulteriori Dirigenti con responsabilità strategiche beneficiari della terza e ultima *tranche* del piano di *performance shares* 2019-2021, la Società ha invece proceduto in favore di tali soggetti all'assegnazione di complessive n. 12.615 azioni OJM, a seguito di deliberazione adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 24 maggio 2024 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni rilasciato in pari data.

Per ulteriori dettagli inerenti al Piano 2019-2021, si rinvia al Documento Informativo pubblicato ai fini dell'Assemblea dei Soci del 17 aprile 2019 e disponibile sul sito *web* della Società (www.openjobmetis.it) che deve pertanto leggersi congiuntamente a quanto previsto nel presente documento.

Piano di Performance Shares 2022 – 2024

Per completezza si segnala che, in relazione al piano di *performance share* 2022-2024:

- si sono verificate le condizioni per procedere all'accelerazione della maturazione dei diritti a ricevere azioni in caso di offerte pubbliche ai sensi di quanto previsto da tale piano in ragione della comunicazione del lancio di un'offerta pubblica di acquisto da parte di Groupe Crit a seguito

delle acquisizioni effettuate;

- Marco Vittorelli, Biagio La Porta e Rosario Rasizza hanno rinunciato all’accelerazione della maturazione dei diritti a ricevere azioni in caso di offerte pubbliche prevista da tale piano;
- per quanto attiene ad Alessandro Esposti e agli ulteriori Dirigenti con responsabilità strategiche beneficiari di tale piano, l’accelerazione ha riguardato esclusivamente i diritti a ricevere azioni assegnati nell’ambito della prima e seconda *tranche* di tale piano rispetto alle quali la Società ha pertanto proceduto all’assegnazione in favore di tali soggetti di complessive n. 8.520 azioni OJM, a seguito di deliberazione adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 24 maggio 2024 previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni rilasciato in pari data;
- Alessandro Esposti e gli ulteriori Dirigenti con responsabilità strategiche beneficiari di tale piano hanno rinunciato all’accelerazione della maturazione dei diritti a ricevere azioni in caso di offerte pubbliche prevista da tale piano in relazione alla terza *tranche* del piano medesimo;
- le rinunce di cui ai precedenti punti devono ritenersi condizionate alla sottoscrizione e piena efficacia dei Manager Agreement.

Per maggiori informazioni in merito al piano di *performance share* 2022-2024 si rimanda al Documento Informativo pubblicato ai fini dell’Assemblea dei Soci del 19 aprile 2022 disponibile sul sito web della Società (www.openjobmetis.it).

I.j Contributo della politica delle remunerazioni alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società.

A giudizio del Consiglio di Amministrazione, la Politica per la remunerazione contribuisce al perseguimento dell’obiettivo della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo. Essa contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società, secondo le finalità perseguite e di cui al precedente punto I.e.

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*.

La Politica per la Remunerazione, così come elaborata, persegue l’obiettivo di allineare la remunerazione con i valori e le strategie di medio-lungo periodo, collegando le remunerazioni stesse ai risultati aziendali. A tale proposito, il rapporto tra componente fissa e componente variabile è opportunamente bilanciato in un’ottica di compatibilità e sostenibilità degli obiettivi individuali e aziendali nel medio-lungo termine.

I.k 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 della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili “claw-back”).

Per maggiori informazioni al riguardo si veda il dettaglio indicato *supra*, al punto I.h e I.i.

I.I 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.

Per maggiori informazioni al riguardo si veda il dettaglio indicato *supra*, al punto I.h e I.i.

Si segnala che, come precisato al punto I.f.2, la componente variabile di medio-lungo periodo della remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è costituita dal Piano LTI che è un piano di incentivazione monetario non basato su strumenti finanziari.

I.m Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

I Manager Agreement prevedono la seguente disciplina in materia di trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, nonché di patto di non concorrenza.

Rosario Rasizza – Amministratore Delegato

Patto di Non Concorrenza

Ai sensi del Contratto RR, è previsto l'impegno di Rosario Rasizza per l'intera durata della Carica RR e per i 18 mesi successivi alla scadenza della Carica RR nell'ambito del territorio comprendente l'Italia, San Marino e la Città del Vaticano (ai fini del presente paragrafo, il "**Territorio**"), a non prestare la propria attività, direttamente o indirettamente, quale dipendente, amministratore, azionista, consulente, o a qualsivoglia altro titolo, in favore di concorrenti della Società o delle sue controllate nel settore delle agenzie per il lavoro, agenzie di somministrazione, della ricerca e selezione di personale, della fornitura di servizi di supporto alla ricollocazione professionale (c.d. *outplacement*) e della fornitura di servizi di formazione (ai fini del presente paragrafo, il "**Mercato Rilevante**"). Per Territorio si intende sia il luogo di svolgimento delle prestazioni dell'Amministratore, che le sedi dei soggetti per conto o a beneficio dei quali viene svolta l'attività da parte dell'Amministratore.

Il corrispettivo per gli obblighi correlati al patto di non concorrenza è costituito da una percentuale pari al 50% dei Compensi RR. In ogni caso, il corrispettivo del patto di non concorrenza non potrà essere inferiore a complessivi Euro 600.000,00 (seicentomila/00) lordi. In caso di cessazione della Carica RR e del Contratto RR prima del pagamento integrale di tale corrispettivo, il residuo sarà pagato in 18 (diciotto) rate mensili uguali posticipate dalla data di cessazione della Carica RR.

Ai sensi del Contratto RR, è previsto altresì l'impegno di Rosario Rasizza, per l'intera durata della carica di membro del Consiglio di Amministrazione e per i 18 mesi successivi alla cessazione della stessa, per qualunque motivo ciò avvenga, nell'ambito del Territorio, a non indurre i consulenti e i dipendenti della Società aventi in essere un contratto con la Società finalizzato a facilitare la relazione commerciale tra la Società e le aziende clienti, ad interrompere o comunque modificare i propri

rapporti con la Società e ad instaurare nuovi rapporti o intensificare rapporti esistenti con società che svolgono attività concorrenti nel Mercato Rilevante.

Cessazione anticipata della carica e mancata rinomina nel Consiglio di Amministrazione della Società

Ai sensi del Contratto RR, in caso di cessazione della Carica RR di Amministratore Delegato della Società prima dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale 2026 da parte dell'Assemblea dei Soci (ai fini del presente paragrafo, il "**Termine Finale**") o - salvo diversa intesa tra le Parti - della scadenza del nuovo mandato a seguito di rinnovo nella Carica RR ove applicabile (ai fini del presente paragrafo, il "**Nuovo Termine Finale**"), per una delle ipotesi di *good leaver* contrattualmente identificate, la Società corrisponderà a Rosario Rasizza una somma pari ad un'annualità dei Compensi RR percepiti dall'Amministratore sia per la Carica RR, sia per la carica in Openjob Consulting S.r.l. nella misura da ultimo percepita alla data di cessazione della Carica RR ovvero nella misura stabilita ai sensi del Contratto RR se di importo superiore (ai fini del presente paragrafo, l'**"Indennità di Cessazione"**).

L'Indennità di Cessazione sarà corrisposta in aggiunta a: (i) i Compensi RR – nella misura da ultimo percepita alla data di cessazione della Carica RR ovvero nella misura stabilita ai sensi del Contratto RR se di importo superiore - che sarebbero interamente maturati sino al Termine Finale ovvero sino al Nuovo Termine Finale, ove applicabile; (ii) il Bonus LTI maturato *pro rata temporis* sino alla data di cessazione della Carica RR; (iii) il rimborso delle spese sostenute (a fronte dei relativi documenti giustificativi approvati dalla Società); e (iv) l'utilizzo della macchina aziendale per un periodo di un anno successivo alla cessazione. Ai sensi del Contratto RR, resta altresì inteso che in tale ipotesi, ove la Carica RR cessi anticipatamente alla chiusura dell'esercizio fiscale di riferimento, l'importo del Bonus LTI, se maturato, sarà calcolato *pro rata temporis* in relazione all'effettiva durata della Carica RR nel corso dell'esercizio sociale di riferimento. Laddove invece la Carica RR cessasse successivamente alla predetta chiusura dell'esercizio di riferimento il Bonus LTI maturato sarà corrisposto per intero.

L'Indennità di Cessazione, unitamente alle somme sopra indicate, sarà corrisposta all'Amministratore secondo le tempistiche e le modalità indicate nel Contratto RR.

Ai sensi del Contratto RR, si intende per *good leaver* la cessazione della Carica RR di Amministratore Delegato della Società prima del Termine Finale o del Nuovo Termine Finale, ove applicabile, per una delle seguenti ipotesi:

- (i) la revoca dell'Amministratore per ragioni diverse da o in assenza di una giusta causa di revoca (per tale intendendosi l'inadempimento dell'Amministratore ai propri obblighi di legge e di contratto posto in essere con dolo);
- (ii) morte ovvero l'impossibilità dell'Amministratore di esercitare le proprie funzioni a causa di malattia o disabilità che duri per un periodo continuativo superiore a 6 (sei) mesi di calendario;
- (iii) dimissioni per giusta causa;
- (iv) il mancato rinnovo nella Carica RR, ed almeno alle medesime condizioni e termini di cui al Contratto RR, a seguito della cessazione della Carica RR prima del Termine Finale o del Nuovo Termine Finale, ove applicabile, in ragione del venire meno dell'intero Consiglio di

Amministrazione della Società per qualsivoglia ragione (a titolo esemplificativo, dimissioni dalla maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione e/o applicazione della clausola statutaria di *simul stabunt simul cadent*, ecc.) nonché il mancato rinnovo dell'Amministratore nella Carica RR, ed almeno alle medesime condizioni e termini di cui al Contratto RR, a seguito della cessazione della stessa prima del Termine Finale o del Nuovo Termine Finale, ove applicabile, a seguito della fusione della Società in qualsivoglia delle società facenti parte, alla data di perfezionamento dell'OPA, del Gruppo ovvero a seguito della fusione di qualsivoglia delle società facenti parte, alla data di perfezionamento dell'OPA, del Gruppo, nella Società.

Ai sensi del Contratto RR, in caso di mancata rinomina dell'Amministratore nella Carica RR come membro del Consiglio di Amministrazione della Società, successivamente al Termine Finale o al Nuovo Termine Finale, l'Amministratore avrà diritto – a fronte della sottoscrizione dell'accordo transattivo a definizione della procedura conciliativa in sede protetta ai sensi di quanto previsto dal Contratto RR ove richiesto dalla Società – al pagamento di una somma pari ad un'annualità dei Compensi RR percepiti dall'Amministratore sia per la Carica RR, sia per la carica in Openjob Consulting S.r.l. – nella misura da ultimo percepita alla data di cessazione della Carica RR ovvero nella misura stabilita ai sensi del Contratto RR se di importo superiore - a titolo di indennità di mancato rinnovo in un'unica soluzione entro un mese dalla nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso delle spese sostenute (a fronte dei relativi documenti giustificativi approvati dalla Società).

Marco Vittorelli - Presidente del Consiglio di Amministrazione

Patto di Non Concorrenza

Ai sensi del Contratto MV, è previsto l'impegno di Marco Vittorelli per l'intera durata della Carica MV e per i 18 mesi successivi alla scadenza della Carica MV nell'ambito del territorio comprendente l'Italia, San Marino e la Città del Vaticano (ai fini del presente paragrafo, il "**Territorio**"), a non prestare la propria attività, direttamente o indirettamente, quale dipendente, amministratore, azionista, consulente, o a qualsivoglia altro titolo, in favore di concorrenti della Società o delle sue controllate nel settore delle agenzie per il lavoro, agenzie di somministrazione, della ricerca e selezione di personale, della fornitura di servizi di supporto alla ricollocazione professionale (c.d. *outplacement*) e della fornitura di servizi di formazione (ai fini del presente paragrafo, il "**Mercato Rilevante**"). Per Territorio si intende sia il luogo di svolgimento delle prestazioni dell'Amministratore, che le sedi dei soggetti per conto o a beneficio dei quali viene svolta l'attività da parte dell'Amministratore.

Una porzione del Compenso MV, pari a Euro 100.000,00 (centomila/00) lordi, è da intendersi quale corrispettivo per gli obblighi correlati al patto di non concorrenza. In ogni caso, il corrispettivo del patto di non concorrenza non potrà essere inferiore a complessivi Euro 300.000,00 (trecentomila/00) lordi. In caso di cessazione della Carica MV e del Contratto MV prima del pagamento integrale di tale corrispettivo, il residuo sarà pagato in 18 (diciotto) rate mensili uguali posticipate dalla data di cessazione della Carica MV.

Ai sensi del Contratto MV, è previsto altresì l'impegno di Marco Vittorelli, per l'intera durata della carica di membro del Consiglio di Amministrazione e per i 18 mesi successivi alla cessazione della

stessa, per qualunque motivo ciò avvenga, nell'ambito del Territorio, a non indurre i consulenti, i dipendenti della Società e i segnalatori aventi in essere un contratto con la Società finalizzato a facilitare la relazione commerciale tra la Società e le aziende clienti, ad interrompere i propri rapporti con la Società e ad instaurare nuovi rapporti con società che svolgano attività concorrenti nel Mercato Rilevante.

Cessazione anticipata della carica

Ai sensi del Contratto MV, in caso di cessazione della Carica MV di Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società prima dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale 2026 da parte dell'Assemblea dei Soci (ai fini del presente paragrafo, il "**Termine Finale**") o - salvo diversa intesa tra le Parti - della scadenza del nuovo mandato a seguito di rinnovo nella Carica MV ove applicabile (ai fini del presente paragrafo, il "**Nuovo Termine Finale**"), per una delle ipotesi di *good leaver* contrattualmente identificate, la Società corrisponderà a Marco Vittorelli una somma pari al Compenso MV - nella misura da ultimo percepita alla data di cessazione della Carica MV ovvero nella misura stabilita ai sensi del Contratto MV se di importo superiore - che sarebbe interamente maturato sino al Termine Finale ovvero sino al Nuovo Termine Finale, ove applicabile (ai fini del presente paragrafo, l' "**Indennità di Cessazione**").

L'Indennità di Cessazione sarà corrisposta in aggiunta ed unitamente al rimborso delle spese sostenute (a fronte dei relativi documenti giustificativi approvati dalla Società), secondo le tempistiche e le modalità indicate nel Contratto MV.

Ai sensi del Contratto MV, si intende per *good leaver* la cessazione della Carica MV di Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società prima del Termine Finale ovvero del Nuovo Termine Finale ove applicabile per una delle medesime ipotesi sopra descritte con riferimento all'indennità di cessazione dell'Amministratore Delegato.

Biagio La Porta - Amministratore con deleghe per la gestione della politica commerciale della Società

Patto di Non Concorrenza

Ai sensi del Contratto BLP, è previsto l'impegno di Biagio La Porta per l'intera durata della Carica BLP e per i 18 mesi successivi alla scadenza della Carica BLP nell'ambito del territorio comprendente l'Italia, San Marino e la Città del Vaticano (ai fini del presente paragrafo, il "**Territorio**"), a non prestare la propria attività, direttamente o indirettamente, quale dipendente, amministratore, azionista, consulente, o a qualsivoglia altro titolo, in favore di concorrenti della Società o delle sue controllate nel settore delle agenzie per il lavoro, agenzie di somministrazione, della ricerca e selezione di personale, della fornitura di servizi di supporto alla ricollocazione professionale (c.d. *outplacement*) e della fornitura di servizi di formazione (ai fini del presente paragrafo, il "**Mercato Rilevante**"). Per Territorio si intende sia il luogo di svolgimento delle prestazioni dell'Amministratore, che le sedi dei soggetti per conto o a beneficio dei quali viene svolta l'attività da parte dell'Amministratore.

Il corrispettivo per gli obblighi correlati al patto di non concorrenza è costituito da una percentuale pari al 50% dei Compensi BLP. In ogni caso, il corrispettivo del patto di non concorrenza non potrà essere inferiore a complessivi Euro 405.000.00 (quattrocentocinquemila/00) lordi. In caso di

cessazione della Carica BLP e del Contratto BLP prima del pagamento integrale di tale corrispettivo, il residuo sarà pagato in 18 (diciotto) rate mensili uguali posticipate dalla data di cessazione della Carica BLP.

Ai sensi del Contratto BLP, è previsto altresì l'impegno di Biagio La Porta, per l'intera durata della carica di membro del Consiglio di Amministrazione e per i 18 mesi successivi alla cessazione della stessa, per qualunque motivo ciò avvenga, nell'ambito del Territorio, a non indurre i consulenti e i dipendenti della Società aventi in essere un contratto con la Società finalizzato a facilitare la relazione commerciale tra la Società e le aziende clienti, ad interrompere o comunque modificare i propri rapporti con la Società e ad instaurare nuovi rapporti o intensificare rapporti esistenti con società che svolgono attività concorrenti nel Mercato Rilevante.

Cessazione anticipata della carica

Ai sensi del Contratto BLP, in caso di cessazione della Carica BLP di Amministratore della Società prima dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale 2026 da parte dell'Assemblea dei Soci (ai fini del presente paragrafo, il "**Termine Finale**") o - salvo diversa intesa tra le Parti - della scadenza del nuovo mandato a seguito di rinnovo nella Carica BLP ove applicabile (ai fini del presente paragrafo, il "**Nuovo Termine Finale**"), per una delle ipotesi di *good leaver* contrattualmente identificate, la Società corrisponderà a Biagio La Porta una somma pari ad un'annualità dei Compensi BLP - nella misura da ultimo percepita alla data di cessazione della Carica BLP ovvero nella misura stabilita ai sensi del Contratto BLP se di importo superiore - percepiti dall'Amministratore sia per la Carica BLP, sia per la carica in Openjob Consulting S.r.l., a titolo di indennizzo forfetario in stretta occasione e connessione alla cessazione della Carica BLP (ai fini del presente paragrafo, l'**"Indennità di Cessazione"**).

L'Indennità di Cessazione sarà corrisposta in aggiunta a: (i) i Compensi BLP – nella misura da ultimo percepita alla data di cessazione della Carica BLP ovvero nella misura stabilita ai sensi del Contratto BLP se di importo superiore - che sarebbero interamente maturati sino al Termine Finale ovvero sino al Nuovo Termine Finale, ove applicabile; (ii) il Bonus LTI maturato *pro rata temporis* sino alla data di cessazione della Carica BLP; (iii) il rimborso delle spese sostenute (a fronte dei relativi documenti giustificativi approvati dalla Società); e (iv) l'utilizzo della macchina aziendale per un periodo di un anno successivo alla cessazione. Ai sensi del Contratto BLP, resta altresì inteso che in tale ipotesi, ove la Carica BLP cessi anticipatamente alla chiusura dell'esercizio fiscale di riferimento, l'importo del Bonus LTI, se maturato, sarà calcolato *pro rata temporis* in relazione all'effettiva durata della Carica BLP nel corso dell'esercizio sociale di riferimento. Laddove invece la Carica BLP cessasse successivamente alla predetta chiusura dell'esercizio di riferimento il Bonus LTI maturato sarà corrisposto per intero.

L'Indennità di Cessazione, unitamente alle somme sopra indicate, sarà corrisposta all'Amministratore secondo le tempistiche e le modalità indicate nel Contratto BLP.

Ai sensi del Contratto BLP, si intende per *good leaver* la cessazione della Carica BLP prima del Termine Finale ovvero del Nuovo Termine Finale ove applicabile per una delle medesime ipotesi sopra descritte con riferimento all'indennità di cessazione dell'Amministratore Delegato.

Alessandro Esposti - Chief Financial Officer qualificabile come Dirigente con responsabilità strategiche

Come riportato nella Sezione I della Relazione 2024, i contratti individuali con i Dirigenti con responsabilità strategica – stipulati come da CCNL applicabile ed integrati e modificati sulla base delle richiamate intese *ad hoc* – prevedono l'assunzione di impegni di non concorrenza. Il corrispettivo per il suddetto obbligo di non concorrenza costituisce una percentuale pari a circa il 24% del compenso fisso percepito. In relazione al Patto di Non Concorrenza, il Contratto AE chiarisce che l'ambito geografico dello stesso sia esteso all'intero territorio dello Stato italiano, della Repubblica di San Marino e della Città del Vaticano (ai fini del presente paragrafo, il “**Territorio**”). Per Territorio si intende sia il luogo di svolgimento delle presentazioni del dirigente, che le sedi dei soggetti per conto o a beneficio dei quali viene svolta l'attività da parte del dirigente.

Ai sensi del Contratto AE, in caso di licenziamento durante i 3 anni del Contratto AE per motivi diversi dalla giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile o da motivi disciplinari, il dirigente avrà diritto di percepire, oltre alle competenze di fine rapporto (TFR, ratei di tredicesima e quattordicesima, indennità sostitutiva delle ferie non godute, con espressa esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso, ove dovuta, o di eventuali indennità risarcitorie) in stretta occasione e connessione alla cessazione del rapporto di lavoro a titolo di incentivo all'esodo, un importo pari a Euro 690.000,00 (seicento novantamila/00).

Il predetto importo a titolo di incentivo all'esodo sarà corrisposto al dirigente in aggiunta a: (i) il Bonus LTI maturato *pro-rata temporis* alla data di cessazione del rapporto di lavoro (ii) il rimborso di tutte le spese sostenute per lo svolgimento del rapporto di lavoro (a fronte dei relativi documenti giustificativi approvati dalla Società), e (iii) l'utilizzo della macchina aziendale per un periodo di un anno successivo alla cessazione. Resta inteso che il Bonus LTI maturato sarà pagato *pro rata temporis* nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro tra la Società ed il dirigente cessi anticipatamente alla chiusura dell'esercizio fiscale di riferimento. Laddove invece il rapporto di lavoro del dirigente cessasse successivamente alla predetta chiusura dell'esercizio di riferimento il Bonus LTI maturato sarà corrisposto per intero.

L'incentivo e le ulteriori somme sopra menzionate saranno corrisposti al dirigente secondo le tempistiche e le modalità indicate nel Contratto AE.

Come anticipato, i singoli contratti tra gli Amministratori Esecutivi, i Dirigenti con responsabilità strategiche e la Società stabiliscono i termini e le modalità di assegnazione di tali importi; salvi i dettagli sopra menzionati, non vi è ulteriore collegamento tra i compensi indicati e le *performance* della Società.

Quanto agli effetti della cessazione dei rapporti sui diritti assegnati agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con responsabilità strategica nell'ambito di piani LTI si prega di fare riferimento a quanto previsto in dettaglio dai documenti informativi pubblicati ai fini delle Assemblee dei Soci del 19 aprile 2022 (Piano di Performance Shares 2022-2024), del 17 aprile 2019 (Piano di Performance Shares 2019-2021) e del 20 aprile 2017 (Piano di Phantom Stock Option 2016-2018), come disponibili sul

sito web della Società (www.openjobmetis.it), nonché a quanto riportato al punto I.h che precede.

La Società non prevede la stipula di contratti di consulenza con gli Amministratori per il periodo successivo alla cessazione del rapporto; non esclude invece tale eventualità riguardo ai Dirigenti con responsabilità strategiche che accedano al trattamento pensionistico.

I.n 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 gli Amministratori Esecutivi e per i Dirigenti con responsabilità strategiche possono essere previste ulteriori polizze assicurative (quali polizza infortuni, polizza vita, copertura spese mediche, ecc.)

I.o 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.).

In conformità con la Raccomandazione n. 29 del Codice di Corporate Governance, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi è adeguata alla competenza, alla professionalità e all’impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all’organo di amministrazione e nei comitati endoconsiliari; tale compenso non è legato a obiettivi di *performance* finanziaria.

Per quanto attiene gli Amministratori indipendenti, il relativo compenso è attualmente fissato in misura fissa uguale a quello degli altri Amministratori non esecutivi e non è legato ai risultati economici conseguiti dalla Società.

Per quanto attiene alla partecipazione ai Comitati, la Società ha previsto la corresponsione, quale elemento aggiuntivo rispetto al compenso fisso annuo, di emolumenti fissi ulteriori e differenziati per membri e presidenti dei comitati endoconsiliari. Oltre al compenso fisso ivi specificato, non è stata prevista l’erogazione di gettoni di presenza; le eventuali spese sostenute per lo svolgimento dell’incarico vengono rimborsate a piè di lista e previa presentazione dei documenti giustificativi delle stesse.

Per quanto attiene alle figure del Presidente e del Vice Presidente, si rinvia – in quanto figure esecutive – ai punti I.f.2. e I.m.

Si rammenta che, in ragione della proposta di modifica alla Politica 2024, l’Assemblea convocata per il 26 giugno 2024 sarà chiamata a deliberare in ordine alla rideterminazione del compenso annuo complessivo spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ferme le prerogative attribuite a quest’ultimo ai sensi di quanto previsto dalla legge, dallo Statuto e di quanto sarà deliberato dalla predetta Assemblea

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

Nella predisposizione dei contenuti della Politica di remunerazione per l'anno 2024 e della relativa modifica proposta all'Assemblea degli azionisti del 26 giugno 2024, la Società non ha preso in considerazione nuove attività di *benchmarking* rispetto alle politiche retributive di altre società o *peers*.

I.q Elementi della politica ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.

Ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 123-ter, comma 3-*bis*, TUF, non è prevista la possibilità per la Società di derogare temporaneamente alla Politica 2024, così come modificata in base a quanto previsto dal presente documento.

2. Collegio Sindacale.

In linea con la Raccomandazione n. 30 del Codice di Corporate Governance, i componenti del Collegio Sindacale sono remunerati con un compenso fisso annuo, il cui ammontare è adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società. 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 Collegio Sindacale percepiscono è stato determinato sulla base della delibera assembleare del 29 aprile 2024 conformemente alle previsioni dell'art. 2402 cod. civ. ovvero all'atto della loro nomina e per l'intero periodo di durata del loro ufficio.

Milano, 24 maggio 2024

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