

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

(Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2017 e sottoposta a delibera al punto 2 all'ordine del giorno dell'Assemblea convocata per il giorno 20 aprile 2017)

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.I al quale la Società aderisce.

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione in data 16/03/2017, illustra - nella prima sezione - la Politica generale sulle remunerazioni per l’esercizio 2017 (“**Politica per la remunerazione**” o “**Politica 2017**”) 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, i compensi corrisposti nell’esercizio 2016 agli Amministratori, ai Sindaci, Direttori Generali e agli altri 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**

#### **1.1. 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”).

I soggetti coinvolti nell’adozione, nell’integrazione e/o nella modifica della Politica per la remunerazione sono il Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, l’Assemblea ed il Collegio Sindacale.

Per quanto concerne le funzioni e la composizione del Comitato per la Remunerazione si rinvia al paragrafo 1.2.

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: signori Mario Artali, Alberica Brivio Sforza e Stefano Ghetti. I Consiglieri, Mario Artali e Alberica Brivio Sforza sono Indipendenti ai sensi del Codice di Autodisciplina. Al Consigliere Mario Artali, che è dotato di adeguate conoscenze ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive, 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 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.

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

### **1.3. Esperti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni**

Nella predisposizione dell'aggiornamento della Politica di remunerazione, come pure nella individuazione degli obiettivi di *performance* ai quali è correlata l'assegnazione delle componenti variabili di remunerazione, la Società non si è avvalsa di consulenti esterni.

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

La Politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche persegue 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.

### **1.5. Politica 2017 – Cambiamenti rispetto al precedente esercizio**

Con riferimento all'esercizio 2016, il Comitato per la Remunerazione ha verificato, nel corso della propria attività di monitoraggio, che la politica per la remunerazione (di seguito anche "Politica 2016") è stata in linea generale adeguata, coerente e generalmente applicata dalla Società.

Il medesimo Comitato ha rilevato, tuttavia, la necessità di apportare alcuni miglioramenti ed integrazioni che, sottoposti al Consiglio di Amministrazione, fermi restando le linee ed i criteri generali nonché il parere e le deliberazioni della convocanda Assemblea dei Soci, sono stati da questo approvati ai fini della elaborazione della Politica 2017, come di seguito illustrato.

### **1.6. 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 della spesa.

Il compenso che gli attuali membri del Consiglio di Amministrazione percepiscono è stato determinato sulla base della delibera assembleare del 02 novembre 2015, come successivamente integrata in data 16 novembre 2015 e ripartito dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 4 dicembre 2015 come specificato nella sezione II della presente Relazione.

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

La remunerazione degli 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 al 31 dicembre 2017, non variano i compensi stabiliti con delibera del Consiglio di Amministratore del 4 dicembre 2015, 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;
- la 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* nel breve e nel medio-lungo termine.

La componente variabile destinata a ciascun Amministratore esecutivo 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 Politica 2017 e non può eccedere le specifiche percentuali della componente fissa che non differiscono da quelle della Politica 2016 e che sono:

65% per l'Amministratore Delegato;

57% per il Direttore Commerciale;

40% per il CFO ed il Responsabile del personale.

iii) da una componente variabile differita, sotto forma di piano di *phantom stock option*, meglio descritto *infra* e per il quale si fa, comunque, rinvio al documento informativo redatto ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni (di seguito il "Documento Informativo");

iv) da *fringe benefits* di cui al punto I.7;

v) dalle coperture assicurative menzionate al paragrafo I.13 della presente Relazione.

Il Consiglio di Amministrazione può anche definire ulteriori *bonus*, nel rispetto della normativa vigente, ed a fronte di circostanze rilevanti, specifiche ed imprevedute, qualora il complesso degli altri elementi della retribuzione fosse considerato oggettivamente inadeguato rispetto alla prestazione fornita e/o al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

### **Piano di *phantom stock option***

Come detto, oltre alla componente variabile annuale da corrispondere sulla base di obiettivi predeterminati correlati all'andamento della Società, è prevista a favore degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche una componente variabile differita sotto forma di *phantom stock option*.

In data 12 ottobre 2015, l'Assemblea dei Soci della Società ha, infatti, approvato un piano di *phantom stock option* (di seguito, anche "**Piano**") e nella medesima data, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'approvazione del Regolamento del suddetto piano (il "**Regolamento Phantom**"), individuandone tra i potenziali beneficiari l'Amministratore Delegato della Società, il *Chief Financial Officer* della Società, il Direttore commerciale ed il Direttore amministrazione del personale.

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita, in favore dei beneficiari del piano stesso che saranno di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione, a proprio insindacabile giudizio, su proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione, di opzioni (le "**Opzioni**") che attribuiscono al relativo beneficiario assegnatario il diritto di ricevere per ciascuna Opzione, al verificarsi di tutte le condizioni previste nel Regolamento, un ammontare pari alla eventuale crescita di valore delle azioni della Società (di seguito, anche "Azione") sul MTA, ai termini e con le modalità stabiliti nel Regolamento *Phantom*. Il piano di *phantom stock option* non prevede un numero massimo di Opzioni e si articola in tre *tranche*, prevedendo, pertanto, una emissione di Opzioni per ciascun esercizio compreso nel triennio 2016-2018.

Il Regolamento *Phantom* prevede che le Opzioni siano esercitabili dai beneficiari decorsi tre anni dalla relativa data di assegnazione (il "**Periodo di Vesting**") e per i successivi due anni, subordinatamente alle condizioni indicate nel Regolamento *Phantom* e al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* aziendali

Per maggiori dettagli si rinvia, come detto, al Documento Informativo pubblicato ai fini della convocanda Assemblea dei Soci che riepiloga le proposte di modifica al Piano stesso.

### **Malus e claw back**

Per l'esercizio 2017 la Società non ha previsto meccanismi correttivi né clausole di restituzione della componente variabile (c.d. clausole di *malus e claw back*), in considerazione della limitata operatività dei bonus sia dal punto di vista oggettivo che soggettivo, fermo restando l'impegno della stessa Società ad uniformarsi progressivamente alle previsioni in tal senso fissate nel Codice di Autodisciplina.

### **1.7. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari**

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

Per quanto riguarda le coperture assicurative, si rinvia al paragrafo 1.13 della presente Relazione.

### **1.8. 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**

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 aziendali, i parametri a tal fine utilizzati sono i seguenti:

- *free cash flow*, su base consolidata;
- utile netto consolidato, come eventualmente rettificato

Nel corso dell'anno, anche in previsione del prossimo rinnovo del Consiglio di amministrazione nonché dell'evoluzione aziendale e della sempre maggiore strutturazione della stessa nel suo nuovo *status* di società quotata, il Comitato valuterà la possibilità di proporre al Consiglio di Amministrazione ulteriori modifiche in tema di obiettivi (anche individuali) posti alla base dell'erogazione dei bonus.

### **1.9. 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:

- per *free cash flow* consolidato si intende la differenza tra (a) le disponibilità liquide nette generate o assorbite dall'attività operativa su base consolidata e (b) le disponibilità liquide nette generate o assorbite dall'attività di investimento su base consolidata;
- per utile netto consolidato, come eventualmente rettificato, si intende 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.

Tali parametri sono considerati alla stregua dei dati – verificati dalla società di revisione incaricata – come risultanti dall'ultimo bilancio annuale consolidato.

Con riferimento al solo Piano di Phantom stock option, si potrà fare riferimento all'ultima relazione finanziaria semestrale consolidata, se più recente del bilancio annuale.

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

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*.

#### **1.11. 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**

A parte quanto indicato al paragrafo 1.6 con riferimento al *Phantom Stock Option*, non sono previsti ulteriori piani di incentivazione basati su strumenti finanziari in favore degli Amministratori o dei dipendenti della Società. Sul punto, pertanto, si rinvia al relativo Documento Informativo pubblicato ai fini della convocanda Assemblea dei Soci che riepiloga le proposte di modifica al Piano stesso.

#### **1.12. 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**

In caso di revoca senza giusta causa dall'incarico di componente il Consiglio di Amministrazione, gli Amministratori esecutivi avranno il diritto di percepire, in aggiunta al compenso fisso che sarebbe maturato fino alla scadenza naturale dell'incarico una somma pari ad € 700.000,00 lordi per l'Amministratore Delegato e di € 440.000,00 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 i soli Amministratori esecutivi è inoltre previsto un ulteriore compenso dovuto per il solo caso di mancata rinomina dell'Amministratore quale membro del Consiglio di Amministrazione successivamente all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale 2017 da parte dell'Assemblea dei Soci. Tale compenso è stabilito in € 204.000,00 onnicomprensivo per l'Amministratore Delegato e in € 128.000,00 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 diritto all'utilizzo dell'auto aziendale per un periodo di un anno dal termine del rapporto.



### **1.13. 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.

### **1.14. 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.

Ai Consiglieri che fanno parte dei Comitati costituiti all’interno del Consiglio di Amministrazione è dovuto un ulteriore compenso annuo rimasto invariato rispetto al precedente esercizio.

### **1.15. Informazioni sull’eventuale *benchmarking* con le politiche retributive di altre società**

La Società non ha incaricato consulenti esterni per l’attività di *benchmarking* con le politiche di retribuzione adottate dai *competitors* di Openjobmetis. Tuttavia, nel definire la propria Politica per la remunerazione, si è ispirata ai livelli della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche di imprese di analoghe dimensioni o quotate in un mercato regolamentato e/o operanti nel mercato di riferimento della Società.

## **SEZIONE II**

### **COMPENSI CORRISPOSTI AD AMMINISTRATORI, DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE NELL’ESERCIZIO 2016**

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 2016.

Si evidenzia che, secondo quanto valutato dal Comitato per la Remunerazione, le remunerazioni corrisposte ad Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche nel corso del 2016, sono stati coerenti con la Politica 2016.

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 percepito - per l'esercizio 2016 - dagli attuali membri del Consiglio di Amministrazione è stato determinato sulla base della delibera assembleare del 2 novembre 2015, come successivamente integrata in data 16 novembre 2015, che ha stabilito un compenso annuo complessivo del Consiglio di Amministrazione pari ad € 1.360.000.000 (unmilionetrecentosessantamila/00), al lordo delle ritenute di legge.

In tale importo 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 gli eventuali premi che dovessero essere versati agli amministratori beneficiari di opzioni ai sensi del Regolamento del Piano di *Phantom Stock Option*

Con delibera del 4 dicembre 2015 il Consiglio di Amministrazione della Società ha stabilito un compenso base per gli Amministratori non esecutivi pari ad € 20.000,00, un ulteriore compenso annuale di € 10.000 (diecimila) a ciascun Presidente dei Comitati interni ed un ulteriore compenso annuale di € 5.000 (cinquemila) a ciascuno degli altri membri dei medesimi Comitati.

L'Assemblea dei Soci, in occasione della nomina dei membri del Collegio sindacale, avvenuta in data 2 novembre 2015, ha fissato i relativi compensi in € 35.000 per il Presidente e in € 25.000 annui lordi per gli altri membri.

#### *Amministratore Delegato*

I compensi percepiti dall'Amministratore delegato, Rosario Rasizza, sono rappresentati da un compenso fisso annuale pari ad € 354.820,00 e sono attribuiti per € 310.000,00 per la carica di AD della Società – come deliberato dal CDA del 4 dicembre 2015, per € 40.000,00 per gli incarichi sociali svolti presso società controllate e per € 4.820,00 per *fringe benefit*. Nel corso del 2016, inoltre, sono stati corrisposti ulteriori € 190.000,00 come premio straordinario maturato in riferimento all'esercizio al 31 dicembre 2015.

#### *Presidente e Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione*

In virtù della delibera del Consiglio di Amministrazione del 4 dicembre 2015, per l'esercizio 2016 il Presidente, Marco Vittorelli, ed il Vice Presidente, Stefano Ghetti, hanno percepito ognuno un compenso pari ad Euro 120.000,00.

#### *Altri Amministratori Esecutivi*

In virtù della delibera del Consiglio di Amministrazione del 4 dicembre 2015, per l'esercizio 2016, il Consigliere esecutivo Biagio La Porta ha percepito un compenso pari ad € 220.000,00. Nel corso del 2016, inoltre, gli sono stati corrisposti ulteriori € 100.000,00 come premio straordinario maturato in riferimento all'esercizio al 31 dicembre 2015.

Inoltre, l'Amministratore Delegato e gli altri Amministratori esecutivi, in aggiunta al compenso fisso e nel caso in cui la Società abbia raggiunto, con riferimento all'esercizio al 31 dicembre 2016, in tutto o in parte gli obiettivi fissati, possono ricevere un *bonus* annuo, il cui meccanismo di quantificazione è collegato agli obiettivi di *free cash flow* e/o utile netto. 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 2016 compensi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai membri degli organi di amministrazione e controllo. Detti compensi ammontano per l'esercizio 2016 complessivamente ad € 390.862,00 e sono costituiti dalle retribuzioni fisse per € 385.362,00 e da *fringe benefit* per € 5.500,00. Nel corso del 2016, inoltre, sono stati corrisposti ulteriori € 210.000,00 come premi straordinari maturati in riferimento all'esercizio al 31 dicembre 2015

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, ricevono un *bonus* annuo, il cui meccanismo di quantificazione si basa sul raggiungimento degli obiettivi di *free cash flow* e/o utile netto. 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 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 € 700.000,00 lordi per l'Amministratore Delegato ed € 440.000,00 € lordi per il Direttore Commerciale.

La Società ha stipulato con gli Amministratori esecutivi accordi che prevedono in favore degli Amministratori esecutivi il pagamento di una somma pari ad € 204.000,00 lordi per l'Amministratore Delegato e € 128.000,00 lordi per il Direttore Commerciale, nell'ipotesi di mancata conferma nella carica di membro del Consiglio di Amministrazione della Società successivamente all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale 2017.

La Società ha stipulato accordi che prevedono per gli Amministratori esecutivi 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.

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 € 423.000,00 lordi per l'Amministratore Delegato ed € 266.000,00 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 *Phantom Stock Option*, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di non procedere all'assegnazione della prima *tranche* di *phantom stock option*, in quanto, nel caso in cui si fosse proceduto ad una assegnazione delle opzioni entro la prima scadenza del 31 dicembre 2016, si sarebbero ottenuti risultati premianti non in linea con gli obiettivi della politica adottata.

Per quanto concerne gli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piano di *phantom stock option*, si rinvia a quanto precisato nel Documento Informativo, punto 4.8. Resta salva la diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, in senso più favorevole per i beneficiari e ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, di raggiungere accordi di contenuto diverso con ciascun beneficiario.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti, si allega inoltre la Tabella n. I 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 dai Direttori generali e dai Dirigenti con responsabilità strategiche.

Poiché nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2016 non sono stati identificati Beneficiari del Piano di *Phantom stock option* non vengono compilate ulteriori Tabelle di cui al citato Schema 7-*bis*.

Milano, 16/03/2017

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 e agli utili					
<b>Consiglio di Amministrazione</b>												
Marco Vittorelli	Presidente	12	31-12-17	120.000	/	/	/	/	/	120.000	/	/
Stefano Ghetti	Vice Presidente	12	31-12-17	120.000	5.000	/	/	/	/	125.000	/	/
Rosario Rasizza	Amministratore Delegato	12	31-12-17	310.000 (**)	/	190.000 (*)	/	4.820	/	504.820	/	/
Biagio La Porta	Amministratore	12	31-12-17	220.000	/	100.000 (*)	/	3.700	/	323.700	/	/
Mario Artali	Amministratore	12	31-12-17	20.000	30.000	/	/	/	/	50.000	/	/
Alberica Brivio Sforza	Amministratore	12	31-12-17	20.000	10.000	/	/	/	/	30.000	/	/
Valentina Franceschini	Amministratore	12	31-12-17	20.000	/	/	/	/	/	20.000	/	/
Paolo Gambarini	Amministratore	12	31-12-17	20.000	/	/	/	/	/	20.000	/	/
Alberto Picciau	Amministratore	12	31-12-17	20.000	10.000	/	/	/	/	30.000	/	/
Alessandro Potestà	Amministratore	12	31-12-17	20.000	/	/	/	/	/	20.000	/	/

Corrado Vittorelli	Amministratore	12	31-12-17	20.000	5.000	/	/	/	/	25.000	/	/
<b>totale</b>				<b>910.000</b>	<b>60.000</b>	<b>290.000</b>	<b>0</b>	<b>8.520</b>	<b>0</b>	<b>1.268.520</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Collegio Sindacale</b>												
Roberto Tribuno	Presidente	12	31-12-17	35.000	/	/	/	/	/	35.000	/	/
Francesco Di Carlo	Sindaco Effettivo	12	31-12-17	20.000	/	/	/	/	/	20.000	/	/
Elena Marzi	Sindaco Effettivo	12	31-12-17	20.000	/	/	/	/	/	20.000	/	/
<b>totale</b>				<b>75.000</b>				<b>0</b>	<b>0</b>	75.000	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Compensi a dirigenti con responsabilità strategiche</b>				385.362	/	210.000 (*)	/	5.500	/	600.862		
<b>(I) Totale</b>				<b>1.370.362</b>	<b>60.000</b>	<b>500.000</b>	<b>0</b>	<b>14.020</b>	<b>0</b>	<b>1.944.382</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>(II) Compensi da controllate</b>												
Rosario Rasizza				40.000 (**)	/	/	/	/	/	40.000	/	/
<b>(II) Totale</b>				40.000	0	0	0	0	0	40.000	0	0
<b>(III) Totale</b>				<b>1.410.362</b>	<b>60.000</b>	<b>500.000</b>	<b>0</b>	<b>14.020</b>	<b>0</b>	<b>1.984.382</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

---

(\*) Compensi variabili erogati nel corso del 2016 riferibili all'esercizio al 31 dicembre 2015. Nell'anno 2017 potranno essere riconosciuti, dopo l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2016, compensi variabili correlati al raggiungimento degli obiettivi 2016; a tal fine la Società ha prudenzialmente accantonato nella voce "costo del lavoro di struttura" (cfr. Progetto di Bilancio Esercizio 2016, approvato in data 16 marzo 2017) un importo pari ad euro 250.000.

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

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

nome e cognome possessore	carica	società partecipata	numero azioni possedute al 31.12.2015	numero azioni acquistate nell'esercizio 2016	numero azioni vendute nell'esercizio 2016	numero azioni possedute al 31.12.2016	numero azioni possedute alla data della presente relazione	modalità possesso	titolo possesso
<b>Consiglio di Amministrazione</b>									
Marco Vittorelli	Presidente	/	/	/	/	/	/	/	/
Stefano Ghetti	Vice Presidente	/	/	/	/	/	/	/	/
Rosario Rasizza	Amministratore Delegato	Openjobmetis	660.694	0	0	660.694	660.397	indiretto (*)	piena proprietà
Biagio La Porta	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/
Mario Artali	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/
Alberica Brivio Sforza	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/
Valentina Franceschini	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/
Paolo Gambarini	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/
Alberto Picciau	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/
Alessandro Potestà	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/
Corrado Vittorelli	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/
<b>Collegio Sindacale</b>									



Roberto Tribuno	Presidente	/	/	/	/	/	/	/	/
Francesco Di Carlo	Sindaco Effettivo	/	/	/	/	/	/	/	/
Elena Marzi	Sindaco Effettivo	/	/	/	/	/	/	/	/

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