

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

(Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 09 marzo 2018 e sottoposta a delibera al punto 2 all'ordine del giorno dell'Assemblea convocata per il giorno 24 aprile 2018)

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 9 marzo 2018, illustra - nella prima sezione - la Politica generale sulle remunerazioni per l’esercizio 2018 (“**Politica per la remunerazione**” o “**Politica 2018**”) 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 2017 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

## **SEZIONE I**

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

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

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

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 I.2.

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

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

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

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

Il Comitato per la Remunerazione è attualmente composto da tre amministratori non esecutivi: i Consiglieri Mario Artali (Indipendente), Alberica Brivio Sforza (Indipendente) ed Alessandro Potestà, il quale ultimo, il 19 dicembre 2017, ha sostituito il Consigliere dimissionario Stefano Ghetti. 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 il 4 settembre 2015 dal Consiglio di Amministrazione, di cui si riportano di seguito le regole più rilevanti.

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

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

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

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

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

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

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

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

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 si è avvalsa di consulenti esterni (Willis Towers Watson). Ai predetti consulenti è stato richiesto di effettuare una valutazione circa l'adeguatezza del sistema incentivante in essere rispetto alle *best practices* di mercato, al Codice di Autodisciplina per le società quotate ed alle aspettative degli investitori. Ai fini della valutazione in ordine agli incentivi di breve e di lungo termine è stata effettuata una comparazione con un *Peer Group* Europeo composto da un *panel* di aziende appartenenti allo stesso settore di *business* di Openjobmetis. Per quanto attiene i componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endoconsiliari è stato preso in considerazione un *Peer Group* composto da aziende appartenenti al FTISE MID CAP e FTISE SMALL CAP.

### **1.4. Finalità e principi della politica delle remunerazioni**

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. Cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente**

Con riferimento all'esercizio 2017 (di seguito per brevità anche "Politica 2017"), il Comitato per la Remunerazione ha verificato, nel corso della propria attività di monitoraggio, che la politica per la remunerazione è stata generalmente applicata dalla Società.

Tuttavia, sulla base dell'analisi delle *best practices* e del confronto intercorso con i consulenti esterni nominati, il Comitato ha rilevato la necessità di apportare alla politica sulla remunerazione, alcuni miglioramenti ed integrazioni che, sottoposti al Consiglio di amministrazione e fermi restando le linee ed i criteri generali, sono stati introdotti nella Politica riferibile all'esercizio 2018.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, sulla base delle proposte formulate dal Comitato:

- ha introdotto meccanismi di "claw-back" e di "malus", come meglio precisati al punto 1.6.;
- ha subordinato l'erogazione della componente variabile della remunerazione al raggiungimento anche di obiettivi di *performance* individuali sia qualitativi che quantitativi, di cui al punto 1.8.

### **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 delle stesse.

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.

Al riguardo, si rammenta che il mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione scadrà con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio al 31 dicembre 2017, di cui alla *convocanda* Assemblea degli Azionisti del 24 Aprile 2018. L'Assemblea, pertanto, sarà chiamata a deliberare in ordine alla determinazione del compenso annuo complessivo dei nominando Consiglio di Amministrazione, ferme le prerogative attribuite dallo Statuto a quest'ultimo, che nella sua nuova composizione sarà chiamato a definire la remunerazione degli amministratori non esecutivi e degli amministratori investiti di particolari cariche, ex art. 2389, comma 3, del codice civile.

#### *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* sia aziendali, sia individuali nel breve e nel medio-lungo periodo.

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 2018 e in particolare in modo che la componente fissa e la componente variabile siano adeguatamente bilanciate.

**iii)** da una componente variabile differita, sotto forma 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.

#### **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 Risorse Umane.

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.

### **Malus e claw back**

In applicazione al criterio applicativo 6.C.I. lettera f) del Codice di Autodisciplina nell'ottica di una politica retributiva sempre più responsabile, la Società ha previsto anche l'applicazione di clausole di “*malus*” e di “*claw-back*”, in base alle quali la Società potrà ridurre o azzerare la parte variabile o le somme oggetto di differimento, ovvero richiedere la restituzione in tutto o in parte delle somme già erogate. Dette clausole saranno applicate, ovviamente, a partire dal variabile attribuibile o attribuito con riferimento ai risultati dell'esercizio 2018.

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

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

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

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

### **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**

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

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

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

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

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

Per quanto attiene gli obiettivi aziendali, i parametri a tal fine utilizzati sono i seguenti:

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

Tali parametri, tuttavia, potranno essere meglio identificati, integrati o sostituiti con parametri equivalenti dal Consiglio di amministrazione, nella futura sua nuova composizione, su proposta del nuovo Comitato per la remunerazione tenendo conto delle caratteristiche del business, del piano industriale e del budget.

In aggiunta ai requisiti di performance aziendale, tenuto conto delle best practices nazionali ed internazionali, l'erogazione di una quota parte della componente variabile della remunerazione, come detto, è anche condizionata al raggiungimento di obiettivi di performance individuali, sia quantitativi che qualitativi, definiti dalla Società e riguardanti gli Amministratori Esecutivi ed i Dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'esercizio di riferimento.

Gli indicatori quantitativi possono consistere in:

- raggiungimento degli obiettivi di budget individuali e di funzione;
- generazione di valore;
- diminuzione dei costi;

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

Gli indicatori qualitativi possono consistere in:

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

### **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.

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

Con riferimento al Piano di *Phantom stock option*, sono stati adottati i seguenti parametri:

Free cash flow e Utile netto consolidato come rettificato.

In proposito 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.

Si potrà, comunque, fare riferimento all'ultima relazione finanziaria semestrale consolidata, se più recente del bilancio annuale.

Gli obiettivi individuali sono identificati con i risultati delle attività gestionali proprie di ciascuna funzione e sulla base di indicatori quantitativi collegati a parametri economico finanziari e/o di progetto.

La percentuale dell'erogazione dell'incentivo, legata al raggiungimento degli obiettivi, diversa a seconda del ruolo ricoperto dal beneficiario nella Società, varia sia al raggiungimento della soglia di accesso sia al raggiungimento del *target* che dell'*overperformance*.

La Società valuta il raggiungimento degli obiettivi di *performance* ai fini dell'attribuzione delle componenti variabili previste dai piani di incentivazione monetaria annuali (MBO) possibilmente nella prima riunione del Consiglio di Amministrazione successiva all'approvazione del bilancio di esercizio di riferimento.

#### **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.

#### **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**

Alla data 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 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.

I rapporti già in essere, di intesa con gli interessati, dovranno essere allineati alla Politica 2018.

### **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**

Come detto, la Società ha incaricato consulenti esterni per l'attività di *benchmarking* con le politiche di retribuzione adottate dai *competitors* di Openjobmetis. Per maggiori dettagli dell'attività di *benchmarking*, si rinvia al paragrafo 1.3 della presente Relazione.

## **SEZIONE II**

### **COMPENSI CORRISPOSTI AD AMMINISTRATORI, DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE NELL'ESERCIZIO 2017**

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 2017.

Si evidenzia che, secondo quanto valutato dal Comitato per la Remunerazione, le remunerazioni corrisposte ad Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche nel corso del 2017, sono stati coerenti con la Politica 2017.

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 2017 - 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 (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, 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 € 394.787,76 e sono attribuiti per € 350.000 per la carica di AD della Società – come deliberato dal CDA del 4 dicembre 2015, per € 40.000 per gli incarichi sociali svolti presso società controllate e per € 4.787, per *fringe benefit*. Nel corso del 2017, inoltre, sono stati corrisposti ulteriori € 112.500 come bonus speciale in riferimento all'esercizio al 31 dicembre 2016.

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

In virtù della delibera del Consiglio di Amministrazione del 4 dicembre 2015, per l'esercizio 2017 il Presidente, Marco Vittorelli ha percepito un compenso pari ad Euro 120.000. Il Vice Presidente, Stefano Ghetti, dimissionario con effetto 19 dicembre 2017, ha percepito compensi pari a circa Euro 116.000,00.

#### *Altri Amministratori Esecutivi*

In virtù della delibera del Consiglio di Amministrazione del 4 dicembre 2015, per l'esercizio 2017, il Consigliere esecutivo Biagio La Porta ha percepito un compenso pari ad € 220.000 e per € 3.370,00 per *fringe benefit*. Nel corso del 2017, inoltre, gli sono stati corrisposti ulteriori € 62.500 come bonus speciale in riferimento all'esercizio al 31 dicembre 2016.

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 2017, 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 2017 compensi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai membri degli organi di amministrazione e controllo. Detti compensi ammontano per l'esercizio 2017 complessivamente ad € 387.810,52 e sono costituiti dalle retribuzioni fisse per € 382.093,02 e da *fringe benefit* per € 5.717,50. Il 12 maggio 2017, inoltre, su proposta del Comitato per la remunerazione e con il parere favorevole del Collegio sindacale, sono stati corrisposti ulteriori € 75.000 come bonus speciali in riferimento all'esercizio al 31 dicembre 2016 in ragione delle prestazioni e dei positivi obiettivi raggiunti dal *management*.

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

I dirigenti con responsabilità strategiche, in aggiunta al compenso fisso e nel caso in cui la Società raggiunga in tutto o in parte gli obiettivi fissati, 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.

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

La Società ha stipulato con l'Amministratore Delegato, Rosario Rasizza, e con l'Amministratore esecutivo, Biagio La Porta accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza per l'intera durata della carica di membri del Consiglio di Amministrazione e per i 36 mesi successivi alla cessazione della stessa. Il corrispettivo per il suddetto obbligo di non concorrenza è costituito da una percentuale pari al 50% del compenso fisso percepito. In ogni caso, il corrispettivo del presente patto non potrà essere inferiore a complessivi € 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 di *Phantom Stock Option*, in data 12 maggio 2017 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione del 04 maggio 2017, ha deliberato di procedere all'assegnazione della seconda *tranche* del Piano, come da Tabella n. 3A dello schema 7-BIS dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

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. 1 e 2 di cui allo Schema 7-ter dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, relativa alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Milano, 09/03/2018

per il Consiglio di Amministrazione di

Openjobmetis S.p.A.

Il Presidente

---

(Marco Vittorelli)

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

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica – N° mesi	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Consiglio di Amministrazione</b>												
Marco Vittorelli	Presidente	12	31-12-17	120.000	/	/	/	/	/	120.000	/	/
Rosario Rasizza	Amministratore Delegato	12	31-12-17	350.000 (**)	/	112.500 (*)	/	4.787	/	467.287	107.741,38	/
Biagio La Porta	Amministratore	12	31-12-17	220.000	/	62.500 (*)	/	3.370	/	285.870	59.856,32	/
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	/	/
Alberto Picciau	Amministratore	12	31-12-17	20.000	10.000 (***)	/	/	/	/	30.000	/	/
Alessandro Potestà	Amministratore	12	31-12-17	20.000	/	/	/	/	/	20.000	/	/
Alberto Rosati	Amministratore	8	31-12-17	12.800	/	/	/	/	/	12.800	/	/
Corrado Vittorelli	Amministratore	12	31-12-17	20.000	5.000 (***)	/	/	/	/	25.000	/	/
Stefano Ghetti	Vice Presidente	12	18-12-17	116.000	5000 (***)	/	/	/	/	121.000	/	/

Valentina Franceschini	Amministratore	12	18-12-17	19.350	/	/	/	/	/	19.350	/	/
Paolo Gambarini	Amministratore	5	09-05-17	7.000	/	/	/	/	/	7.000	/	/
<b>totale</b>				945.150	60.000	175.000	<b>0</b>	8157	<b>0</b>	1.188.307	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Collegio Sindacale</b>												
Roberto Tribuno	Presidente	12	31-12-17	35.000	/	/	/	/	/	35.000	/	/
Elena Marzi	Sindaco Effettivo	12	31-12-17	25.000	/	/	/	/	/	25.000	/	/
Giovanni Rovetta	Sindaco Effettivo	8 (da 20-04-17 a 31-12-17)	31-12-17	17.500	/	/	/	/	/	17.500	/	/
Stefania Bettoni	Sindaco Supplente	1 (da 24-03-17 a 20-04-17)	20-04-17	1.900	/	/	/	/	/	1.900	/	/
Francesco Di Carlo	Sindaco Effettivo	3	24-03-17	5.600	/	/	/	/	/	5.600	/	/
<b>totale</b>				85.000				<b>0</b>	<b>0</b>	85.000	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Compensi a dirigenti con responsabilità strategiche</b>				382.093	/	75.000 (*)	/	5.710	/	462.803	71.827,58	
<b>(I) Totale</b>				1.412.243	60.000	250.000	<b>0</b>	13.867	<b>0</b>	1.736.110	239.425,28	<b>0</b>
<b>(II) Compensi da controllate</b>												

<b>Rosario Rasizza</b>				40.000 (**)	/	/	/	/	/	40.000	/	/
<b>(II) Totale</b>				40.000	0	0	0	0	0	40.000	0	0
<b>(III) Totale</b>				1.447.243	60.000	250.000	0	13.867	0	1.771.110	239.425,28	0

- 
- (\*) Compensi variabili erogati nel corso del 2017 riferibili all'esercizio al 31 dicembre 2016. Nell'anno 2018 potranno essere riconosciuti, dopo l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2017, compensi variabili correlati al raggiungimento degli obiettivi 2017; a tal fine la Società ha prudenzialmente accantonato nella voce "costo del lavoro di struttura" (cfr. Progetto di Bilancio Esercizio 2017, approvato in data 09 marzo 2018) un importo pari ad euro 462.500.
- (\*\*) Importi da sommare per ottenere indicazione dei compensi totali riconosciuti all'Amministratore Delegato Rosario Rasizza.
- (\*\*\*) Mario Artali: aggregato compensi come Presidente dei Comitati Controllo e Rischi nonché Remunerazione e Parti Correlate.  
Alberica Brivio Sforza: aggregato compensi come membro dei Comitati Remunerazione e Parti Correlate.  
Stefano Ghetti: compenso come membro del Comitato Remunerazione  
Alberto Picciau: aggregato compensi come membro Comitato Rischi e Parti Correlate.  
Corrado Vittorelli: compenso come membro del Comitato Controllo e Rischi

**TABELLA 3A dello schema 7-BIS - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di Vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di Vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Rosario Rasizza	Amministratore Delegato	Phantom Stock Option 2016 - 2018			154.260 Phantom Stock Option	479.964,56	dal 12 maggio 2017 al 11 maggio 2020	12-mag-17	10,2112				107.741,38
Biagio La Porta	Direttore Commerciale	Phantom Stock Option 2016 - 2018			85.700 Phantom Stock Option	266.646,98	dal 12 maggio 2017 al 11 maggio 2020	12-mag-17	10,2112				59.856,32
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Phantom Stock Option 2016 - 2018			102.840 Phantom Stock Option	319.976,38	dal 12 maggio 2017 al 11 maggio 2020	12-mag-17	10,2112				71.827,58

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

nome e cognome possessore	carica	società partecipata	numero azioni possedute al 31.12.2016	numero azioni acquistate nell'esercizio 2017	numero azioni vendute nell'esercizio 2017	numero azioni possedute al 31.12.2017	numero azioni possedute alla data della presente relazione	modalità possesso	titolo possesso
<b>Consiglio di Amministrazione</b>									
Marco Vittorelli	Presidente	/	/	/	/	/	/	/	/
Rosario Rasizza	Amministratore Delegato	Openjobmetis	660.397	0	0	660.397	660.397	indiretto (*)	piena proprietà
Biagio La Porta	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/
Mario Artali	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/
Alberica Brivio Sforza	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/
Alberto Picciau	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/
Alessandro Potestà	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/
Alberto Rosati	Amministratore								
Corrado Vittorelli	Amministratore	Openjobmetis	0	4.000	0	4.000	10.000	diretto	piena proprietà
Stefano Ghetti (sino al 18.12.2017)	Vice Presidente	/	/	/	/	/	/	/	/

Valentina Franceschini (sino al 18.12.2017)	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/
Paolo Gambarini (sino al 12.05.2017)	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/	/
<b>Collegio Sindacale</b>									
Roberto Tribuno	Presidente	/	/	/	/	/	/	/	/
Francesco Di Carlo (sino al 24.03.2017)	Sindaco Effettivo	/	/	/	/	/	/	/	/
Stefania Bettoni	Sindaco Supplente								
Elena Marzi	Sindaco Effettivo	/	/	/	/	/	/	/	/
Giovanni Rovetta	Sindaco Effettivo								
Dirigenti con responsabilità strategica	/	/	/	/	/	/	/	/	/

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