

Relazione sulla remunerazione

pubblicata ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 e successive modificazioni e redatta in conformità a quanto previsto dall'art. 84-*quater* della delibera Consob n. 11971/1999 e successive modificazioni (“**Regolamento Emittenti**”) e al relativo Allegato 3A, Schema 7-*bis* e Schema 7-*ter*

SEZIONE I

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

Premessa

La Politica generale sulle remunerazioni per l'esercizio 2016 (“**Politica di remunerazione**”) definisce le linee guida alle quali si attiene Openjobmetis S.p.A. Agenzia per il lavoro (“**Openjobmetis**” o “**Società**”) ai fini della determinazione delle prassi retributive degli amministratori della Società nonché ai fini del monitoraggio dell'applicazione di tali prassi.

La Politica di remunerazione è redatta in applicazione delle raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A., al quale Openjobmetis aderisce.

La presente Politica di remunerazione è la prima adottata da Openjobmetis dopo l'ammissione quotazione delle proprie azioni ordinarie nel Mercato Telematico Azionario gestito da Borsa Italiana S.p.A., perfezionatasi in data 3 dicembre 2015.

I.1. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della politica delle remunerazioni

La Politica di remunerazione è stata approvata, su proposta del Comitato per la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis nella seduta dell'11 marzo 2016 e verrà sottoposta all'assemblea annuale degli azionisti, la cui delibera in merito ha carattere consultivo e non vincolante.

Il collegio sindacale vigila sulla coerente applicazione della Politica di remunerazione.

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: Mario Artali, Alberica Brivio Sforza e Stefano Ghetti. Di essi, Mario Artali e Alberica Brivio Sforza sono stati valutati dal Consiglio di Amministrazione indipendenti secondo le indicazioni contenute nell'articolo 3 del Codice di Autodisciplina. Al consigliere Mario Artali, che è dotato di adeguata

conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, è stata affidata la presidenza del Comitato.

La composizione del Comitato risponde pertanto alle disposizioni di cui al principio 6.P.3 del Codice di Autodisciplina delle società quotate.

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 Consiglio 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 remunerazione degli amministratori persegue i seguenti obiettivi:

- attrarre, trattenere e motivare un management;
- allineare gli interessi del management e degli azionisti;
- promuovere la creazione di valore per la Società e per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

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

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 consiglio (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.

Amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione degli amministratori esecutivi è determinata secondo le migliori pratiche seguite per incarichi analoghi da società operanti nel medesimo settore in cui opera Openjobmetis S.p.A. ed 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;
- ii) da una componente variabile, su base annuale, correlata al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati. Tali obiettivi sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per la Società e per gli azionisti;
- iii) da una componente variabile differita, sotto forma di piano di *phantom stock option*, meglio descritto *infra*;
- iv) da *fringe benefits* quali l'assegnazione di veicoli aziendali.
- v) dalle coperture assicurative menzionate al paragrafo I.13 della presente Relazione.

La componente variabile destinata a ciascun amministratore esecutivo è stata determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione nel rispetto dei criteri generali stabiliti dalla presente Politica e non potrà eccedere le seguenti percentuali della componente fissa: Amministratore Delegato: 65%, Direttore Commerciale 57%, Cfo e Resp personale: 40%.

Il Consiglio di Amministrazione potrà anche definire premi speciali, a fronte di circostanze rilevanti, specifiche ed impreviste, qualora il complesso degli altri elementi della retribuzione fosse considerato oggettivamente inadeguato alla prestazione fornita.

Allo stato, considerata anche la recente quotazione della Società non è stato ancora considerato l'inserimento nei contratti con gli amministratori esecutivi e con i dirigenti con responsabilità strategiche di una clausola in base alla quale viene espressamente riconosciuto il diritto della Società di richiedere la restituzione della remunerazione variabile (o di trattenere somme oggetto di differimento) ove la stessa risulti erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati (*clawback clause*).

Piano di phantom stock option

Come sopra accennato, oltre alla componente variabile annuale, la Società ha previsto a favore dei propri amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche una componente variabile differita sotto forma di *phantom stock option*. In particolare, in data 12 ottobre 2015, l'assemblea dei soci della Società ha approvato un piano di *phantom stock option*. Nella medesima data, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'approvazione del regolamento del piano suddetto (il "**Regolamento Phantom**") e ne ha individuato come beneficiari potenziali taluni amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche all'interno di Openjobmetis, in ragione della rilevanza strategica delle funzioni da questi svolte. In particolare, i beneficiari del piano di *phantom stock option* alla data della presente Relazione sono: il Cav. Rosario Rasizza, attuale Amministratore Delegato dell'Emittente; il Dott. Alessandro Esposti, *chief financial officer* dell'Emittente; il Sig. Biagio La Porta, consigliere di amministrazione e direttore commerciale di Openjobmetis; la Sig.ra Marina Schejola, direttore amministrazione del personale.

Il piano di *phantom stock option* prevede l'assegnazione gratuita agli amministratori e ai dirigenti della Società che saranno di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione della

Società, a proprio insindacabile giudizio, eventualmente 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 *Phantom*, un ammontare pari alla eventuale crescita di valore delle Azioni 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.

I Beneficiari potranno essere individuati anche in date diverse, purché rispettivamente entro: (a) il 31 dicembre 2016, per la prima *tranche*; (b) il 31 dicembre 2017, per la seconda *tranche*; e (c) il 31 dicembre 2018, per la terza *tranche*.

In occasione di ciascuna *tranche* il Consiglio di Amministrazione individuerà i beneficiari a cui verrà inviata la proposta di adesione per la relativa *tranche* e nella quale verrà indicato: (i) il numero di Opzioni assegnate; (ii) il valore di assegnazione (i.e.: il valore normale di ciascuna azione alla data di assegnazione, determinato secondo il disposto dell’articolo 9, comma 4, del D.P.R. del 22 dicembre 1986, n. 917); (iii) il periodo di *vesting*; (iv) gli obiettivi di *performance* a cui è subordinata la maturazione delle Opzioni; (v) l’ammontare massimo del premio complessivamente conseguibile da ciascun Beneficiario per effetto dell’esercizio delle Opzioni; (vi) il contenuto del Regolamento mediante allegazione in calce di una copia dello stesso.

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, ossia che il *free cash flow* della Società a livello consolidato e/o l’utile netto sia pari o superiore all’importo che sarà stato determinato per i beneficiari dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, alla data di assegnazione delle Opzioni. Ciascuna Opzione assegnata in esecuzione del piano dà diritto, subordinatamente al verificarsi delle condizioni indicate nel Regolamento *Phantom*, di ricevere per ciascuna Opzione, un ammontare pari alla eventuale differenza positiva tra il valore di assegnazione e il valore finale dell’Azione, per tale intendendosi il valore normale di ciascuna Azione alla data di esercizio dell’Opzione da parte del beneficiario, determinato come la media aritmetica del prezzo ufficiale delle Azioni di ciascun giorno di quotazione presso il MTA nel periodo decorrente dal giorno precedente la data di esercizio allo stesso giorno del mese precedente (entrambi inclusi), integrato degli eventuali dividendi erogati dalla Società nel periodo compreso tra la data di assegnazione dell’Opzione e la relativa data di esercizio da parte del beneficiario.

Alla data della presente Relazione non è stata deliberata alcuna assegnazione di Opzioni, essendo tuttora pendente il termine per l’assegnazione della prima *tranche* (31 dicembre 2016).

1.6. 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.

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

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

I parametri a tal fine utilizzati sono i seguenti:

- free cash flow;
- utile netto consolidato.

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

Considerata la analitica e chiara determinazione e descrizione degli obiettivi di *performance* cui è legata la corresponsione delle componenti variabili, come descritta nel paragrafo 1.7, non si rende necessario l'utilizzo di particolari criteri per la loro valutazione. A consuntivo i risultati raggiunti nel periodo di riferimento saranno confrontati con gli obiettivi assegnati (in relazione al peso e al livello di risultato attribuito) e di conseguenza verrà determinato l'esatto ammontare delle componenti variabili.

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

A giudizio del Consiglio di Amministrazione, la Politica delle remunerazioni adottata è coerente con il perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo. 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*.

Allo stato attuale non è stata formalizzata una politica per la gestione del rischio.

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

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, ossia che il *free cash flow* della Società a livello consolidato e/o l'utile netto sia pari o superiore all'importo che sarà stato determinato per i beneficiari dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, alla data di assegnazione delle Opzioni.

Peraltro il Consiglio di Amministrazione potrà individuare, a proprio insindacabile giudizio, sentito il Comitato per la Remunerazione, eventuali margini di tolleranza tali per cui, anche in caso di mancato integrale raggiungimento alla fine del Periodo di *Vesting* degli obiettivi di *performance* di volta in volta fissati dal Consiglio di Amministrazione, il beneficiario maturi il diritto di esercitare una percentuale delle Opzioni assegnate.

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 1.8, non sono attualmente previsti 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

Per gli amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategiche può essere prevista una indennità in caso di cessazione anticipata del rapporto. Tale indennità non può essere superiore a 3 anni di remunerazione fissa e non sarà comunque corrisposta qualora la cessazione del rapporto sia dovuta a giusta causa.

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.

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 uguale a quello degli altri amministratori non esecutivi.

Il consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha fissato, nella

riunione del 3 dicembre 2015, un compenso annuo lordo aggiuntivo pari ad euro 5.000,00 per ogni componente del Comitato Controllo e Rischi (euro 10.000,00 per il ruolo di presidente di tale Comitato), un compenso annuo lordo pari ad euro 5.000,00 per ogni componente del Comitato per la Remunerazione (euro 10.000,00 per il ruolo di presidente di tale Comitato) e un compenso annuo lordo aggiuntivo pari ad euro 5.000,00 per ogni componente del Comitato parti Correlate (euro 10.000,00 per il ruolo di presidente di tale Comitato).

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

La Società non ha effettuato alcuna specifica attività di *benchmarking* con le politiche retributive di altre società. Tuttavia si ritiene che il livello della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società sia allineato a quello di analoghe figure presenti all'interno di società operanti nel settore in cui opera la Società di analoghe dimensioni o quotate in un mercato regolamentato.

SEZIONE II

COMPENSI CORRISPOSTI AD AMMINISTRATORI, DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE NELL'ESERCIZIO 2015

Si allega la Tabella n. I di cui allo Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti CONSOB.

Poiché nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2015 non erano previsti per i componenti dell'organo di amministrazione, per i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche piani di *stock option*, piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option* o piani di incentivazione monetaria, non vengono compilate le Tabelle 2, 3A e 3B di cui al citato Schema 7-bis. Il Consiglio di Amministrazione in data 16 febbraio 2016 ha deliberato di riconoscere *ex post* ad alcuni amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche un *bonus* straordinario per l'attività svolta nell'esercizio 2015 a supporto dell'operazione di quotazione sul MTA; tale *bonus* è indicato nella Tabella I.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti CONSOB, 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.

Milano, 25 marzo 2016

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	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					
Consiglio di Amministrazione												
Marco Vittorelli	Presidente	12	31-12-17	102.000	/	/	/	/	/	102.000	/	/
Stefano Ghetti	Vice Presidente	12	31-12-17	101.583	417	/	/	/	/	102.000	/	/
Rosario Rasizza	Amministratore Delegato	12	31-12-17	231.000	/	190.000 (*)	/	5.000	/	426.000	/	/
Biagio La Porta	Amministratore	12	31-12-17	165.000	/	100.000 (*)	/	4.000	/	269.000	/	/
Mario Artali	Amministratore	12	31-12-17	12.500	2.500	/	/	/	/	15.000	/	/
Alberica Brivio Sforza	Amministratore	1	31-12-17	1.167	833	/	/	/	/	2.000	/	/
Valentina Franceschini	Amministratore	1	31-12-17	2.000	/	/	/	/	/	2.000	/	/
Paolo Gambarini	Amministratore	12	31-12-17	13.000	/	/	/	/	/	13.000	/	/
Alberto Picciau	Amministratore	1	31-12-17	1.167	833	/	/	/	/	2.000	/	/
Alessandro Potestà	Amministratore	1	31-12-17	2.000	/	/	/	/	/	2.000	/	/

Corrado Vittorelli	Amministratore	12	31-12-17	12.583	417	/	/	/	/	13.000	/	/
Michele Semenzato	Amministratore	11	cessato	11.000	/	/	/	/	/	11.000	/	/
Ivano Tognassi	Amministratore	11	cessato	151.000	/	/	/	3.800	/	154.800	/	/
totale				806.000	5.000	290.000	0	12.800	0	1.113.800	0	0
Collegio Sindacale												
Roberto Tribuno	Presidente	12	31-12-17	16.304	/	/	/	/	/	16.304	/	/
Francesco Di Carlo	Sindaco Effettivo	1	31-12-17	1.534	/	/	/	/	/	1.534	/	/
Elena Marzi	Sindaco Effettivo	1	31-12-17	1.534	/	/	/	/	/	1.534	/	/
Manuela Paola Pagliarello	Sindaco Effettivo	11	cessato	13.619	/	/	/	/	/	13.619	/	/
Roberto Spada	Presidente	11	cessato	20.974	/	/	/	/	/	20.974	/	/
totale				53.965				0	0	53.965	0	0
(I) Totale				859.965	5.000	290.000	0	0	0	1.167.765	0	0
(II) Compensi da controllate: Corium s.r.l. e Openjob Consulting s.r.l.												
Rosario Rasizza					/	/	/	/		40.000	40.000	/

Ivano Tognassi					/	/	/	/	3.800	3.800	/	/
(II) Totale				0	0	0	0	0	43.800	43.800	0	0
(III) Totale				859.965	5.000	290.000	0	0	43.800	1.211.565	0	0

Compensi a dirigenti con responsabilità strategiche				320.417	/	210.000 (*)	/	6.600	/	537.017
--	--	--	--	---------	---	-------------	---	-------	---	---------

(*) Bonus straordinario

TABELLA Schema 7-ter Allegato 3A Regolamento emittenti

nome e cognome possessore	carica	società partecipata	numero azioni possedute al 31.12.2014	numero azioni acquistate nell'esercizio 2015	numero azioni vendute nell'esercizio 2015	numero azioni possedute al 31.12.2015	modalità possesso	titolo possesso
Consiglio di Amministrazione								
Marco Vittorelli	Presidente	/	/	/	/	/	/	/
Stefano Ghettti	Vice Presidente	/	/	/	/	/	/	/
Rosario Rasizza	Amministratore Delegato	Openjobmetis	825.867	0	165.173	660.694	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	/	/	/	/	/	/	/
Miche Semenzato	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/
Ivano Tognassi	Amministratore	/	/	/	/	/	/	/

Collegio Sindacale								
Roberto Tribuno	Presidente	/	/	/	/	/	/	/
Francesco Di Carlo	Sindaco Effettivo	/	/	/	/	/	/	/
Elena Marzi	Sindaco Effettivo	/	/	/	/	/	/	/
Manuela Paola Pagliarello	Sindaco Effettivo	/	/	/	/	/	/	/
Roberto Spada	Sindaco Effettivo	/	/	/	/	/	/	/

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