

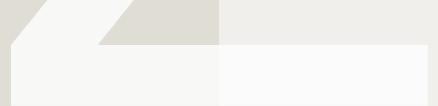


# Assemblea dei Soci

27 - 28 aprile 2013



# Relazione sulle Politiche di remunerazione



# Politiche di remunerazione ed incentivazione

# 2013

Documento redatto ai sensi del quadro normativo definito  
dall'Organo di Vigilanza.



Gruppo  
BancaEtruria

Politiche di remunerazione ed incentivazione nel Gruppo Banca Etruria

<b><u>1. PREMESSA</u></b>	<b><u>2</u></b>
<b><u>2. LE RISORSE UMANE NEL GRUPPO ETRURIA</u></b>	<b><u>2</u></b>
<b><u>3. PRINCÌPI GUIDA DELLA POLITICA RETRIBUTIVA</u></b>	<b><u>3</u></b>
A. COMPONENTE FISSA	4
B. PREMIO AZIENDALE	4
C. SISTEMA PREMIANTE	5
D. ALTRI STRUMENTI DI COMPENSATION	5
<b><u>4. MECCANISMI DI REMUNERAZIONE PER “MACRO-GRUPPI”</u></b>	<b><u>6</u></b>
A. REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI AMMINISTRATIVI	6
B. COLLEGIO SINDACALE	8
C. PERSONALE PIÙ RILEVANTE	8
D. COLLABORATORI ESTERNI	9
<b><u>5. ITER DI FORMULAZIONE</u></b>	<b><u>9</u></b>
<b><u>6. CONFORMITÀ DEL SISTEMA RETRIBUTIVO</u></b>	<b><u>10</u></b>
<b><u>7. COMITATO INTERNO REMUNERAZIONE</u></b>	<b><u>10</u></b>
<b><u>8. RELAZIONI CON LE SOCIETÀ CONTROLLATE</u></b>	<b><u>11</u></b>
<b><u>9. CONCLUSIONI</u></b>	<b><u>11</u></b>

## 1. Premessa

Il presente documento illustra le linee di politica retributiva del Gruppo Banca Etruria e fornisce un'informazione all'Assemblea ai sensi del quadro normativo definito dagli Organi di Vigilanza ed in particolare secondo quanto stabilito nelle disposizioni Banca d'Italia del 30 Marzo 2011.

Il documento intende, inoltre, garantire la massima trasparenza per quanto concerne i principi ed i meccanismi di remunerazione che regolano l'Azienda per una più efficiente comunicazione con il "corpo sociale".

## 2. Le Risorse Umane nel Gruppo Etruria

Da sempre Banca Etruria ritiene che il proprio capitale umano sia l'elemento strategico più importante per lo sviluppo della Banca e del suo business.

Da oltre 130 anni l'Azienda dedica invariata attenzione alle risorse umane, ponendo in primo piano i principi di integrità, fiducia e lealtà nei confronti dei Colleghi e dei Clienti.

E' per tutto questo che la nostra mission è la parte costituente del Codice Etico:

*"Rappresentare il motore della crescita del sistema economico e finanziario di cui ci sentiamo parte. Attraverso la tradizionale attività creditizia combinata all'offerta di servizi finanziari innovativi, intendiamo far evolvere il radicamento territoriale che ci caratterizza in opportunità di business, così da costituire il riferimento su cui convergono l'interesse degli stakeholder e lo sviluppo del territorio."*

Ai fini del presente documento giova ricordare l'articolazione "bancaria" del Gruppo, costituita da:

- Banca Etruria
- Banca Federico del Vecchio (100%)
- Banca Lecchese (54,212%)

Come è tradizione per le Banche Popolari, anche in Banca Etruria le persone rappresentano l'elemento essenziale per l'intera organizzazione: professionalità, consapevolezza etica, vicinanza al cliente e condivisione di obiettivi comuni vengono interiorizzati da chi, ogni giorno, contribuisce allo sviluppo e alla diffusione della cultura aziendale.

Numericamente, alla data del 31.12.2012 il Personale in servizio presso le aziende bancarie del Gruppo Banca Etruria aveva la seguente composizione per società e qualifica:

	DIRIGENTI		QUADRI		AREE PROF.LI		TOTALE	
	numero	%	numero	%	numero	%	numero	%
BancaEtruria	34	2,0	510	29,2	1199	68,8	1.743	100
B.Fed. del Vecchio	1	0,9	41	38,7	64	60,4	106	100
Banca Lecchese	0	0,0	15	46,9	17	53,1	32	100
<b>Totale Gruppo</b>	<b>35</b>	<b>1,9</b>	<b>566</b>	<b>30,1</b>	<b>1.280</b>	<b>68,0</b>	<b>1.881</b>	<b>100</b>

(dati analizzati con l'inclusione delle sostituzioni di maternità)

Il raffronto con il sistema del credito (Rapporto ABI 2012) vede il Gruppo Banca Etruria allineato nel rapporto tra numero di Dirigenti e resto del Personale (nel settore del credito Dirigenti pari al 2,4%), mentre il numero dei Quadri è inferiore al dato di sistema (Quadri pari al 39,5%), ove per contro si ha un numero di Aree Professionali superiore al sistema (58,0%).

Questa situazione è dovuta ad una elevata concentrazione di personale in giovane età (ad esempio circa il 26% delle Risorse in Banca Etruria ha meno di 36 anni contro il 21.3% del settore)

### 3. Princìpi guida della Politica Retributiva

Da sempre i principi mutualistici tipici delle banche popolari si ritrovano nei meccanismi di remunerazione del Gruppo Etruria dove si incontrano e fondano con gli aspetti di meritocrazia, competenza, professionalità ed eticità.

Tutto questo deve sposarsi con una sana e prudente gestione del rischio così come richiede la vigente normativa nonché, in senso più ampio, come lo impone il momento economico-sociale che stiamo vivendo.

L'efficace gestione di possibili conflitti di interesse, il monitoraggio dei rischi attuali e prospettici, una maggior trasparenza verso il mercato sono alcuni degli esempi ai quali una corretta governance della remunerazione deve attenersi nell'interesse di tutti gli stakeholders.

In particolare, la congiuntura finanziaria ed economica in atto negli ultimi anni ha portato, nel corso del 2012, ad interventi da parte dell'Organo di Vigilanza (02 marzo 2012) aventi lo scopo di suggerire decisioni ispirate a canoni di prudenza volte al recupero della marginalità per il perseguimento degli obiettivi aziendali e in linea alle attese degli stakeholders.

Per tale motivo pur approvando nel corso dell'Assemblea Ordinaria del 31 marzo/1° aprile 2012 le Politiche retributive che riportavano meccanismi e peculiarità dei Sistemi Incentivanti per gli Organi Amministrativi, per il cosiddetto "personale più rilevante" e per il resto del Personale, la Banca ha rinunciato, nel corso dell'anno, a qualsiasi forma di incentivazione per tutte le categorie sopraindicate all'interno dell'intero Gruppo Etruria nonostante il raggiungimento di parte degli obiettivi economici e finanziari.

Nel 2013 il Gruppo Etruria proseguirà nella stessa direzione nell'ottica della maggior prudenza ed in linea con gli interessi degli azionisti non attivando nessun sistema incentivante a nessuna categoria di personale (ivi compreso il personale più rilevante come successivamente individuato).

La politica retributiva del Gruppo continuerà, comunque, ad incentrarsi nelle sue componenti fissa e variabile anche se, quest'ultima, subirà una sostanziale riduzione rispetto alla media degli altri anni per la mancanza di un Sistema di incentivazione che si rifletterà soprattutto a partire dal 2013.

### a. Componente fissa

Da sempre la componente di remunerazione prevede una preminente incidenza della componente fissa rispetto a quella variabile in linea con le caratteristiche dell'Azienda fondate sul raggiungimento di risultati duraturi e sostenibili nel tempo.

Andamento in % della retribuzione fissa rispetto alla variabile (premio aziendale e sistema incentivante):

Tipo di componente	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012	Media dei tre anni
<b>FISSA</b>	96,57	97,94	94,70	96,40
<b>VARIABILE</b>	3,43	2,06	5,30*	3,60
<b>TOTALE</b>	100	100	100	100

(Dati Banca Etruria)

\*:comprensivo dei premi erogati nel 2012 relativi al Sistema Incentivante 2011

Le competenze distintive maturate negli anni, il raggiungimento dei risultati e il mantenimento degli stessi nel tempo, sono gli elementi principali che definiscono, assieme all'inquadramento contrattuale, la componente di retribuzione fissa.

Il Direttore Generale può intervenire per l'eventuale allineamento della retribuzione fissa, di specifiche risorse, all'interno dei benchmark di mercato, tenendo conto della strategicità della risorsa (in termini di retention) e del livello di performance individuale raggiunto dalla stessa.

### b. Premio Aziendale

Il contratto integrativo aziendale disciplina alcune materie demandate alla contrattazione di secondo livello quali: garanzie volte alla sicurezza del lavoro, condizioni igienico sanitarie dell'ambiente di lavoro, assistenza sanitaria, previdenza complementare e premio aziendale.

Per quest'ultimo, nel corso del 2013, è ipotizzabile la presentazione della piattaforma rivendicativa da parte delle OOSS e l'avvio della negoziazione in quanto materia demandata dal CCNL a livello aziendale per il biennio di competenza 2013-2014 con l'individuazione degli specifici parametri utili alla sua determinazione.

### c. Sistema Premiante

---

Le componenti del sistema premiante sono sostanzialmente tre: avanzamenti di grado, interventi economici una tantum ed interventi economici ricorrenti (ad personam).

Gli avanzamenti di grado hanno lo scopo prioritario di allineare l'inquadramento di quei Dipendenti che ricoprono ruoli il cui grado è definito da fonti contrattuali di primo e secondo livello (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – CCNL e Contratto Integrativo Aziendale – CIA). Inoltre, nei confronti del Personale destinato a ricoprire posizioni di crescente responsabilità, o comunque meritevole di un riconoscimento tangibile per l'impegno profuso ed i risultati ottenuti, vengono adottati avanzamenti di carriera riconosciuti attraverso promozioni per merito.

In entrambe le circostanze, nell'attuare i provvedimenti, vengono tenuti sempre presenti i meriti evidenziati dai Dipendenti in funzione dei piani di sviluppo professionale in corso, in stretta correlazione alle attività svolte, alle valutazioni dei superiori diretti ed ai risultati conseguiti, coerentemente con una valutazione globale della risorsa basata su quattro elementi essenziali quali: prestazioni, potenziale, professionalità-competenze, performance-risultati.

Nel corso del 2012 in Banca Etruria sono state deliberate 168 promozioni pari a circa il 9.64% dell'organico.

Gli interventi economici sotto forma di una tantum o ad personam hanno la finalità di riconoscere il merito individuale e risultati di eccellenza anch'essi, come per gli avanzamenti di grado, tenendo conto di riscontri oggettivi o attraverso le valutazioni professionali espresse. Si distinguono per la loro periodicità essendo l'una tantum una erogazione non ripetibile, mentre l'ad personam diventa una componente fissa della retribuzione riassorbibile in caso di avanzamenti di carriera.

Pertanto promozioni e ad personam sono da considerarsi come "produzione di costi" che perdurano nel tempo ed, in tale ottica, vengono valutati nel processo di budgeting.

In Banca Etruria questi strumenti vengono erogati mediamente al 2,07 % della popolazione con importi medi annui (per i percettori) intorno a 8.180 euro lordi che sulla retribuzione media annua dei percettori è pari a circa il 12.47%.

### d. Altri strumenti di compensation

---

Al di fuori delle classiche componenti variabili fino ad ora descritte, esistono altri strumenti che hanno come scopo principale la soddisfazione del Personale mediante istituti di welfare con caratteristiche di forte valenza sociale e sussidiarietà.

In tale contesto, l'attenzione alle tematiche della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria costituiscono un importante canale di intervento da parte dell'Azienda verso la ricerca di istituti, condivisi anche con le parti sociali, atti a garantire trasparenza, efficacia e valore nelle prestazioni erogate.

Sul piano della fidelizzazione la Banca ha disciplinato, fino dal 1988, l'erogazione di un premio "di fedeltà", pari al 12% della retribuzione al raggiungimento dei 25 anni di anzianità di servizio all'interno della Capo Gruppo. Nel 2012 l'ammontare totale è stato di circa € 270.000.

L'utilizzo dei fringe benefits è limitato a poche fattispecie per lo più derivanti da accordi collettivi o prassi aziendali consolidate (come ad esempio: buoni pasto, contributi, per le polizze sanitarie, previdenza integrativa, facilitazioni per l'accesso al credito).

Nel quadro di quanto definito dal CCNL, vengono inoltre concessi benefit a sostegno della mobilità del personale (alloggi concessi in comodato gratuito).

Infine per alcuni manager è previsto l'utilizzo in uso promiscuo di auto aziendali.

Allo scopo di garantire la continuità e piena disponibilità del management di primo livello, in funzione della migliore attuazione del Piano Industriale, la Banca intende vincolare Il Direttore Generale ed il Vice Direttore Generale attraverso un patto di stabilità senza previsione di un corrispettivo in numerario ma con riconoscimento di una indennità supplementare in caso di cessazione del rapporto di lavoro da parte della Banca, non per giusta causa.

In forza del suddetto patto di stabilità, le risorse indicate dovranno impegnarsi a non dimettersi per un periodo di 48 mesi successivo alla stipulazione del patto medesimo.

Come detto, a fronte di tale impegno, non sarà pagato un corrispettivo in numerario a favore delle risorse, alle quali sarà solo riconosciuto, per la ipotesi in cui la Banca risolva di sua iniziativa il rapporto di lavoro (salvo la giusta causa) una indennità aggiuntiva oltre quanto previsto dal CCNL nella misura massima di 24 mensilità. Tale indennità sarà in ogni caso riconosciuta nel rispetto delle disposizioni di cui al provvedimento di Banca d'Italia del 30 marzo 2011 nonché di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle Società quotate.

## 4. Meccanismi di remunerazione per “macro-gruppi”

### a. Remunerazione degli Organi amministrativi

La Banca adotta sistemi retributivi che non siano in contrasto con la sana e prudente gestione del rischio, né con le strategie di lungo periodo dell'impresa.

Il sistema retributivo degli amministratori è inoltre coerente con la condivisione, lo sviluppo e la diffusione dei valori mutualistici cui la Banca si ispira, in linea con la tradizione delle banche popolari cooperative.

In coerenza con tale sistema Banca Etruria ha sempre dimensionato la componente di retribuzione del Consiglio di Amministrazione entro importi di entità contenuta e conformi alle esigenze di equilibrio ed economicità gestionale. Non sono stati erogati piani di incentivazione o di remunerazione variabile fondati su strumenti finanziari (stock option) ed a tale indirizzo il Gruppo Banca Etruria intende conformarsi anche nel prosieguo.

Ai Consiglieri spettano, ai sensi dell'articolo 32 dello Statuto sociale, compensi fissi e medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio, del Comitato Esecutivo e dei comitati consiliari. I Consiglieri hanno altresì diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del mandato.

Sulla base della delibera dell'Assemblea Ordinaria dei Soci del 3 aprile 2011 i compensi annuali lordi degli Amministratori sono stati fissati, per l'intero triennio 2011/2013, in euro 40.000 per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione e, in aggiunta, in euro 20.000 per ciascun membro del Comitato Esecutivo.

La predetta Assemblea ha deliberato altresì una corresponsione aggiuntiva variabile pari al 40% sul compenso fisso dei Consiglieri Esecutivi - 40% di 20.000 Euro - direttamente connessa ad obiettivi predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Tuttavia, come illustrato nel precedente paragrafo 3 del documento, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 giugno 2012 ha deliberato un insieme di azioni, finalizzate a perseguire gli obiettivi strategici del Gruppo, pur in un contesto di straordinaria difficoltà ed incertezza economica e politica ed ha approvato all'unanimità la rinuncia all'adozione del sistema incentivante, ivi compresa la summenzionata corresponsione variabile per i Consiglieri Esecutivi.

Nel 2013 il Consiglio di Amministrazione proseguirà nella stessa direzione nell'ottica della maggior prudenza ed in linea con gli interessi degli azionisti, pertanto nessun compenso variabile viene previsto per i Consiglieri esecutivi.

Sulla base della citata delibera dell'Assemblea del 3 aprile 2011 è stato riconosciuto una medaglia di presenza di euro 400 lordi per la partecipazione a ogni riunione del Consiglio, del Comitato Esecutivo e dei comitati consiliari ai sensi dell'art. 32 dello Statuto.

Ai Consiglieri eventualmente membri dell'Organismo di Vigilanza della Banca costituito ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, spettano, in aggiunta a quanto sopra, un compenso fisso pari ad euro 5.000 lordi (7.000 euro spettano al Presidente dell'Organismo di Vigilanza).

In caso di cessazione anticipata del rapporto di amministrazione (es. dimissioni, licenziamento/revoca senza giusta causa o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica d'acquisto) non sono stati stipulati accordi aventi ad oggetto indennità né forme di remunerazione basate su strumenti finanziari (come ad esempio, stock option).

Agli Amministratori che ricoprono particolari cariche, Presidente e Vice Presidenti, vengono inoltre attribuite particolari indennità. A fronte di incarichi consiliari che comportano in maniera specifica impegno e responsabilità viene infatti assegnata, ai sensi dell'art. 32 dello Statuto sociale, "una indennità di rappresentanza e di funzione, nella misura fissata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale", su proposta del Comitato per la Remunerazione.

In questa ottica il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389 comma 3 del codice civile, stabilisce eventualmente anche la remunerazione dei Consiglieri investiti di deleghe specifiche.

Allo scopo di quantificare tale remunerazione in modo congruo ed adeguato il Consiglio di Amministrazione si attiene ad un complesso di parametri che vengono applicati tenendo conto di un generale principio di equità e proporzionalità:

- importanza dello specifico ruolo e delle collegate responsabilità, legate in modo specifico alla rappresentanza della Società ed all'utilizzo della firma sociale;
- effettivo impegno, anche in termini di disponibilità di tempo, che lo svolgimento dell'incarico comporta, sia all'interno che all'esterno della Società;
- situazione economico - patrimoniale della Società e sua proiezione nell'arco temporale di durata dell'incarico;
- confronto con i compensi correnti sul mercato per incarichi della specie in società di analoghe dimensioni e caratteristiche.

Ai sensi dell'art. 84 quater comma 4 del Regolamento Emittenti (aggiunto con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011) , i compensi corrisposti agli Amministratori sono resi noti al pubblico nella "Relazione sulla Remunerazione", redatta in conformità agli schemi definiti dalla Consob e pubblicata anche sul sito della Banca:

[www.bancaeturia.it/investitori/corporategovernance/](http://www.bancaeturia.it/investitori/corporategovernance/).

Le Società controllate sono chiamate ad adottare le linee guida definite per la remunerazione dell'Organo Amministrativo di Banca Etruria. In particolare si tiene opportunamente conto delle caratteristiche di ciascuna componente anche in base ai criteri di specificità dell'attività e di proporzionalità, valutandone la rischiosità apportata al Gruppo.

## b. Collegio Sindacale

---

Ai sensi dell'articolo 42 dello Statuto sociale, ai Sindaci Effettivi competono, sulla base di deliberazione assembleare, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni:

- a) una retribuzione annuale predeterminata per l'intero triennio di durata dell'ufficio;
- b) medaglie di presenza per la partecipazione a riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e dei comitati previsti da disposizioni legislative e regolamentari;
- c) una diaria, per coloro che risiedono in provincia diversa da quella della Sede Sociale, per la partecipazione alle riunioni di cui al precedente punto b).

In coerenza con quanto previsto dalle "Disposizioni della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" (par. 4.4.), emanate in data 30 marzo 2011, è preclusa ai Sindaci ogni forma di remunerazione variabile.

## c. Personale più rilevante

---

Nelle Disposizioni del 30 marzo 2011 l'Organo di Vigilanza ha posto come principale obiettivo quello di *"pervenire - nell'interesse di tutti gli stakeholders- a sistemi "remunerativi ... "tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso"*.

Per quanto descritto nei precedenti paragrafi nonché comprovato dall'attenzione che il Gruppo da sempre pone sulle politiche di remunerazione incentrate su criteri prudenziali, il

presidio del rischio su eventuali comportamenti distorsivi risulta da sempre essere una caratteristica presente all'interno delle politiche aziendali.

In considerazione di quanto sopra, in ottemperanza a quanto stabilito dall'Organo di Vigilanza ed in linea al "criterio di proporzionalità", la Banca ha delineato come "personale più rilevante" quanto descritto nelle Disposizioni del 30/03/2011, par. 3.2, dove sono indicati come appartenenti al perimetro gli amministratori con incarichi esecutivi, il Direttore Generale, il Vice Direttore Generale, i Responsabili delle Direzioni Centrali e delle Direzioni Territoriali nonché i responsabili e il personale di livello più elevato delle Funzioni di Controllo, i Direttori Generali delle Società controllate ed altri risk takers opportunamente individuati mediante una auto-valutazione interna.

Per garantire la totale indipendenza del ruolo del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili (ruolo approvato dal Consiglio di Amministrazione), è stata definita una specifica indennità collegata alla permanenza nel ruolo e nell'incarico, svincolata dai risultati aziendali e dai risultati della medesima struttura di controllo di cui il Dirigente Preposto si avvale.

#### d. Collaboratori esterni

Per quanto riguarda i collaboratori non legati alla Società da rapporto di lavoro subordinato la Banca ha sempre fatto ricorso in misura estremamente ridotta a tali figure professionali, ritenute utili unicamente al supporto di specifici progetti ed in una proiezione temporale contenuta.

Le modalità di remunerazione adottata è quella della retribuzione monetaria in misura fissa collegata alla natura e durata del progetto, non essendo neanche prevedibile per la particolare fattispecie del contratto, un legame diretto al raggiungimento di obiettivi.

### 5. Iter di formulazione

La definizione delle politiche retributive avviene con il coordinamento del Dipartimento Gestione Risorse Umane in collaborazione con la Direzione Centrale Pianificazione Risk e Compliance (per la rispondenza al quadro normativo) , e il Dipartimento Affari Generali (per quanto riguarda le remunerazione degli Organi Amministrativi).

La funzione di revisione interna, invece, verifica con frequenza annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate.

L'Organo con funzione di supervisione strategica è il Consiglio di Amministrazione che adotta e riesamina annualmente le politiche così definite portandole a conoscenza della struttura aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione definisce le remunerazioni degli amministratori con incarichi esecutivi. L'organo con funzione di supervisione strategica può essere supportato dal Comitato Interno remunerazione (vedi Paragrafo 7).

La Banca intende in questo modo proteggere e rafforzare la propria reputazione sul mercato, con i Clienti, con i Soci, con i Dipendenti e con gli altri stakeholder attraverso pratiche e programmi retributivi che evitino conflitti di interesse tra i ruoli, tra le Società del Gruppo o verso i Clienti e che siano coerenti con il Codice Etico e la Carta dei Valori.

## 6. Conformità del sistema retributivo

La rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo di riferimento è verificata e confermata dalla funzione di Compliance, cui spetta il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto formale e sostanziale della normativa, dello Statuto, del Codice Etico e Carta dei Valori in modo da contenere i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela, e in tale veste è chiamata ad esprimersi sulla coerenza e correttezza delle modalità di remunerazione di Dipendenti e Collaboratori. Al riguardo si fa presente che la funzione di Compliance, laddove previsti, verifica i piani annuali del sistema incentivante; tale opera di monitoraggio e presidio consente altresì di assicurare il pieno adeguamento delle politiche retributive del Gruppo alle disposizioni delle Autorità di Vigilanza.".

## 7. Comitato Interno Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Etruria ha costituito al proprio interno il Comitato per la Remunerazione composto da tre Consiglieri, non esecutivi ed indipendenti.

Il Comitato Interno Remunerazione in ottemperanza alle disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia:

- A)** ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali e dei responsabili delle funzioni di controllo interno e compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione Personale più rilevante come precedentemente individuato;
- B)** vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- C)** cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- D)** collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato di Controllo Interno;
- E)** assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- F)** si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- G)** fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli Organi aziendali, compresa l'Assemblea.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Comitato Interno Remunerazione ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

## 8. Relazioni con le Società Controllate

La Capo Gruppo mette a disposizione delle Società controllate le proprie competenze specialistiche in ordine alle tematiche della remunerazione armonizzandole con quelle gestionali presenti nelle singole Società che lo compongono, facendo coesistere metodo ed analisi da una parte e specifica attenzione alle peculiarità dell'altra.

In quest'ottica Banca Etruria stabilisce in qualità di Capo Gruppo, in collaborazione con le Direzioni delle Società controllate, le politiche retributive delle altre Società sia per quanto riguarda il premio aziendale sia per gli interventi economici personali (promozioni, una tantum e ad personam).

Il presente documento viene portato all'approvazione dei CdA e delle Assemblee delle controllate.

## 9. Conclusioni

La politica retributiva, nella sua accezione più ampia, comprende l'esteso rapporto di relazione tra Azienda e Dipendenti concretizzando i nostri valori fondanti. Il Gruppo Etruria vuol dimostrare come anche grazie ad un'attenta politica retributiva è possibile sostenere una crescita aziendale in un contesto economico e finanziario tra i più complessi degli ultimi anni e contemporaneamente rafforzare rapporti con tutti gli attori aziendali, dagli Amministratori, al Personale dipendente, ai Collaboratori esterni ed agli Stakeholder, in coerenza con le finalità di responsabilità sociale della Banca

# RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

**redatta ai sensi dell'art. 123-ter, D.Lgs. 58/1998**

Disponibile sul sito internet aziendale:  
[www.bancaettruria.it/investitori/corporategovernance/](http://www.bancaettruria.it/investitori/corporategovernance/)



*Sede Legale e Direzione Generale in Arezzo Via Calamandrei, 255  
Codice Fiscale e Numero di Iscrizione al Registro delle Imprese di Arezzo 00367210515  
Aderente al Fondo Interbancario per la Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia  
Iscritta all'Albo delle Banche al n. 5390.0 – Capitale Sociale al 31.12.2012 Euro 342.645.519,58*

## Premessa

Banca Etruria elabora annualmente il documento sulle politiche di remunerazione ai sensi della regolamentazione vigente per il settore bancario. Nel corso del 2011 la Banca d’Italia ha emanato, con il provvedimento del 30 marzo 2011, le nuove “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari”, a seguito della direttiva europea 2010/76/CE.

Le citate Disposizioni, pur abrogando e sostituendo le precedenti norme di vigilanza in materia, non segnano una linea di discontinuità con l’impianto normativo precedente ma definiscono un maggior grado di dettaglio nelle politiche e nelle informazioni di competenza assembleare.

In particolare tali “Disposizioni”, nel dare attuazione alla Direttiva del 24 novembre 2010, oltre ad accrescere il grado di trasparenza verso il mercato, stabiliscono i principi ed i criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse, assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario.

Si ricorda inoltre che il documento sulle politiche di remunerazione predisposto sulla base delle indicazioni fornite dalla Banca d’Italia è sottoposto all’Assemblea dei Soci ai sensi dell’art. 26 dello Statuto sociale e messo a disposizione sul sito internet della Banca [www.bancaeturia.it/investitori/corporategovernance/](http://www.bancaeturia.it/investitori/corporategovernance/).

Ciò premesso, con riferimento al perimetro soggettivo di applicazione sia della Sezione I che della Sezione II della presente Relazione sulla remunerazione, si precisa che quest’ultimo è definito dall’art. 123-ter del TUF e differisce da quello previsto dalle citate Disposizioni di Vigilanza per il settore bancario.

Mentre infatti nel perimetro definito dall’art. 123-ter del TUF sono compresi, ai sensi dell’allegato 1 del Regolamento Consob 17221 del 2010 successivamente modificato con delibera n. 17389 del 23 giugno 2010, gli Amministratori (esecutivi e non), i Sindaci effettivi, il Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategica (nel 2012 i Vice Direttori Generali e i tre Direttori di Divisione facenti riferimento direttamente al Direttore Generale), in quello definito dalle Disposizioni di Banca d’Italia sono compresi un numero superiore di soggetti (definiti come “personale più rilevante”) individuati anche attraverso una auto-valutazione interna.

Per risolvere eventuali problematiche che potrebbero emergere dall’applicazione congiunta delle diverse discipline dettate dalla Consob e dalla Banca d’Italia, Banca Etruria ha ritenuto pertanto di assolvere alla nuova disciplina Consob sulla trasparenza delle remunerazioni ex art. 123 – ter TUF con l’elaborazione di un documento ad hoc che è stato redatto in conformità con lo Schema n. 7 bis dell’Allegato 3 del Regolamento Emittenti adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificata in data 23 dicembre 2011 con delibera n. 18049.

## Sezione I

Il presente documento illustra le politiche di remunerazione adottate da Banca Etruria con lo scopo di garantire la massima trasparenza per quanto concerne i principi ed i meccanismi di remunerazione relativamente all'esercizio 2013 ed dare informativa sull'attuazione delle politiche remunerative relativamente all'esercizio 2012.

**Punto a)** Gli elementi della remunerazione sia degli Amministratori e Sindaci che del Direttore Generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche vengono determinati nell'ambito dell'annuale documento sulle politiche di remunerazione.

La definizione delle politiche retributive avviene con il coordinamento del Dipartimento Gestione Risorse Umane in collaborazione con la Direzione Centrale Pianificazione Risk e Compliance (per la rispondenza al quadro normativo e per l'eventuale definizione di obiettivi improntati a misurabilità e semplicità nonché per la gestione dei rischi), e il Dipartimento Affari Societari (per quanto riguarda le remunerazione degli Organi Amministrativi). La funzione di revisione interna, invece, verifica con frequenza annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate.

Il documento elaborato viene sottoposto al Comitato Interno per la Remunerazione che svolge funzioni consultive in base a quanto previsto dalle summenzionate Disposizioni di Banca d'Italia nonché di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle Società Quotate. Il Consiglio di Amministrazione adotta e riesamina annualmente le politiche così definite. Ai sensi dell'art. 26 dello Statuto sociale, in coerenza con quanto previsto dalla citata normativa di settore della Banca d'Italia, l'approvazione delle politiche di remunerazione è di competenza assembleare.

La verifica dell'applicazione delle politiche di remunerazione sia per gli Amministratori e i Sindaci che per il Direttore Generale e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche viene affidata alla Funzione Internal Audit la quale, con cadenza annuale, redige una specifica relazione che viene sottoposta al Consiglio di Amministrazione ed all'Assemblea dei soci.

**Punto b)** Il Consiglio di Amministrazione di Banca Etruria ha costituito al proprio interno il Comitato Interno Remunerazione composto da tre Consiglieri, non esecutivi ed indipendenti ai sensi del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate.

Il Comitato Interno Remunerazione in ottemperanza alle citate Disposizioni della Banca d'Italia:

- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali e dei responsabili delle funzioni di controllo interno e compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante personale più rilevante come specificamente individuato;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato di Controllo Interno;

- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli Organi aziendali, compresa l'Assemblea.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Comitato Interno Remunerazione ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

Nel corso dell'esercizio 2012 si sono tenute quattro riunioni del Comitato delle quali è stato redatto apposito verbale, con una percentuale di partecipazione pari al 100%. In particolare, il Comitato ha presentato al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni di carattere generale per la predisposizione dei documenti approvati dall'Assemblea dei Soci del 1° aprile 2012, in attuazione delle Disposizioni emanate dalla Banca d'Italia e dell'art. 123 ter TUF.

Ha inoltre elaborato proposte in materia di determinazione:

- dei cosiddetti “*risk takers*”, nonché sulle modalità di determinazione della componente variabile della relativa remunerazione e gli indicatori utilizzati;
- dei compensi degli Organi sociali delle Società controllate che si sono rinnovati nel corso dell'esercizio.
- della risoluzione del rapporto di lavoro, in adesione all'accordo sindacale relativo al c.d. Fondo di Solidarietà stipulato in data 11 agosto 2012.

In coerenza con il “Regolamento dei lavori del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo”, il Comitato per la Remunerazione è convocato “con avviso contenente l'indicazione degli argomenti da trattare, che viene trasmesso al domicilio o all'indirizzo comunicato da ciascun Amministratore almeno cinque giorni prima della data fissata per l'adunanza, anche via telefax, posta elettronica ovvero qualunque altro mezzo telematico che garantisca la prova dell'avvenuto ricevimento. Nei casi d'urgenza la convocazione è effettuata almeno un giorno prima della riunione”.

**Punto c)** Ai fini della predisposizione delle politiche di remunerazione per il 2013 la Banca non ha utilizzato nessun supporto esterno.

**Punto d)** Da sempre i principi mutualistici tipici delle banche popolari si ritrovano nei meccanismi di remunerazione del Gruppo Banca Etruria dove si incontrano e fondono agli aspetti di meritocrazia, competenza, professionalità ed eticità.

Tutto questo deve sposarsi con una sana e prudente gestione del rischio così come richiede la vigente normativa nonché, in senso più ampio, come lo impone il momento economico-sociale che stiamo vivendo.

L'efficace gestione di possibili conflitti di interesse, il monitoraggio dei rischi attuali e prospettici, una maggior trasparenza verso il mercato sono alcuni degli elementi ai quali una corretta *governance* della remunerazione deve attenersi nell'interesse di tutti gli *stakeholders*.

In quest'ottica la politica aziendale è sempre stata quella di mantenere la sostenibilità del sistema retributivo volendo rafforzare i rapporti con tutti gli attori aziendali, dagli Amministratori, al Personale dipendente, ai Collaboratori esterni ed agli altri Stakeholder, in coerenza con le finalità di responsabilità sociale della Banca.

Proprio in base a tali principi e come meglio specificato al successivo punto e), la Banca ha deciso nel corso del 2012 di non attivare nessun sistema incentivante e di proseguire con tale linea anche per l'esercizio 2013 per una maggior prudenza che possa al meglio garantire gli interessi degli stakeholder in una congiuntura economico-finanziaria particolare come quella degli ultimi anni.

**Punto e)** Da sempre la componente di remunerazione nel Gruppo Etruria prevede una preminente incidenza della componente fissa rispetto a quella variabile in linea con le caratteristiche dell'Azienda permeate nel raggiungimento di risultati duraturi e sostenibili nel tempo.

In particolare, la congiuntura finanziaria ed economica in atto negli ultimi anni ha portato, nel corso degli ultimi 2 anni, ad interventi da parte dell'Organo di Vigilanza (2 marzo 2012 e 13 marzo 2013) aventi lo scopo di suggerire decisioni ispirate a canoni di prudenza volte al recupero della marginalità per il perseguimento degli obiettivi aziendali e in linea alle attese degli *stakeholders*.

Per tale motivo pur approvando nel corso dell'Assemblea Ordinaria del 31 marzo/1° aprile 2012 le Politiche retributive che riportavano meccanismi e peculiarità dei Sistemi Incentivanti per gli Organi Amministrativi, per il cosiddetto "personale più rilevante" individuato ai sensi delle citate Disposizioni Banca d'Italia e per il resto del Personale, la Banca ha rinunciato, nel corso dell'anno, a qualsiasi forma di incentivazione per tutte le categorie sopraindicate all'interno dell'intero Gruppo Etruria nonostante il raggiungimento di parte degli obiettivi economici e finanziari.

In particolare, per gli Amministratori, l'Assemblea dei Soci del 3 aprile 2011 aveva fissato i compensi annuali lordi degli Amministratori, per l'intero triennio 2011/2013, in euro 40.000 per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione e, in aggiunta, in euro 20.000 per ciascun membro del Comitato Esecutivo. La predetta Assemblea aveva deliberato altresì una corresponsione aggiuntiva variabile pari al 40% sul compenso fisso dei Consiglieri Esecutivi - 40% di 20.000 Euro - direttamente connessa ad obiettivi predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Tuttavia il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 giugno 2012 ha deliberato all'unanimità, come sopra specificato, la rinuncia all'adozione del sistema incentivante, ivi compresa la summenzionata corresponsione variabile per i Consiglieri Esecutivi.

In coerenza con quanto previsto dalle "Disposizioni della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" (par. 4.4.), emanate in data 30 marzo 2011, è preclusa ai Sindaci ogni forma di remunerazione variabile.

Nel 2013 il Gruppo Etruria proseguirà nella stessa direzione non attivando nessun sistema incentivante nell'ottica della maggior prudenza ed in linea con gli interessi degli azionisti.

La politica retributiva del Gruppo, continuerà, comunque, ad incentrarsi nelle sue componenti fisse e variabili seppur, quest'ultima, sostanzialmente ridotta rispetto alla media degli altri anni per la mancanza di un Sistema di incentivazione.

Le componenti variabili, identificabili nel premio aziendale, nel sistema premiante (promozioni, trattamenti *una tantum*, trattamenti *ad personam*) e in altri strumenti di *compensation* (*fringe benefits*, premio di anzianità) incidono in percentuale minimale sull'intera remunerazione

In media, tra l'Alta Dirigenza con responsabilità strategica, la componente fissa è stata circa il 95% dell'intera remunerazione.

**Punto f)** La Banca fa un utilizzo dei *fringe benefits* limitato a poche fattispecie per lo più derivanti da accordi collettivi o prassi aziendali consolidate (come ad esempio: buoni pasto, contributi, per le polizze sanitarie, previdenza integrativa, facilitazioni per l'accesso al credito). Inoltre, per i dirigenti strategici, è previsto l'utilizzo in uso promiscuo di auto aziendali.

**Punto g)** Come indicato nel punto precedente, la componente fissa è preponderante rispetto alla variabile che per l'Alta Dirigenza è quantificabile in circa il 5% del totale della retribuzione

Per tale motivo le uniche componenti variabili previste riguardano esclusivamente aspetti di riconoscimento meritocratico o di allineamento dell'inquadramento rispetto alle posizioni ricoperte (il cosiddetto Sistema Premiante) oppure derivanti da quanto demandato alla contrattazione di secondo livello (cosiddetto Premio Aziendale), nonché altri strumenti di *compensation* quali il Premio di fedeltà (per il raggiungimento di una anzianità lavorativa di 25 anni) o auto ad uso promiscuo per alcuni manager.

Tali componenti di riconoscimento, proprio per la loro marginalità sulla remunerazione complessiva, non sono connesse direttamente con la variazione dei risultati aziendali, dei quali si tiene comunque conto nel definire il monte dei riconoscimenti da attribuire in corso d'anno.

**Punto h)** Non esistono assegnazioni di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari alla base di sistemi di incentivazione o come qualsiasi altra componente variabile della remunerazione.

**Punto i)** Il monte retribuzioni è coerente con la dimensione operativa della Banca e con il numero di persone di cui l'azienda necessita non esistono componenti variabili se non in percentuali marginali e in questo momento di crisi sistemica non viene attribuito alcun sistema incentivante.

Banca Etruria ha da sempre basato la sua politica di incentivazione sulla leva monetaria (senza ad esempio inseguire forme di incentivazione finanziaria come le *stock option*) ed entro importi determinati, aderendo al principio fondamentale dell'attenzione al rischio che trova attuazione nella ponderata componente del fisso-variabile nonché avuto riguardo al monitoraggio dei sistemi esistenti nel mercato di riferimento.

In particolare, eventuali comportamenti distorti, che possono danneggiare gli stakeholder, si ridimensionano considerevolmente laddove il Sistema incentivante che li possa generare o sostenere non sia attivo, come peraltro deciso per il 2013.

**Punti j)** Non sono previsti per il 2013 sistemi di pagamento differito.

**Punto k)** Non applicabile, in quanto, come rappresentato a precedenti punti, non sono previste forme di incentivazione basate su strumenti finanziari.

**Punto l)** Banca Etruria non adotta alcuna specifica politica relativa alla cessazione del rapporto di lavoro rimandando *in toto* alla applicazione della normativa contrattuale nazionale ed alle leggi in vigore. In caso di cessazione anticipata del rapporto di amministrazione (es. dimissioni, licenziamento/revoca senza giusta causa o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica d'acquisto) non sono stati stipulati accordi aventi ad oggetto indennità né forme di remunerazione basate su strumenti finanziari (come ad esempio, stock option).

Allo scopo di garantire la continuità e piena disponibilità del management di primo livello, in funzione della migliore attuazione del Piano Industriale, la Banca intende vincolare il Direttore Generale ed il Vice Direttore Generale attraverso un patto di stabilità senza previsione di un corrispettivo in numerario ma con riconoscimento di una indennità supplementare in caso di cessazione del rapporto di lavoro da parte della Banca, non per giusta causa.

In forza del suddetto patto di stabilità, le risorse indicate dovranno impegnarsi a non dimettersi per un periodo di 48 mesi successivo alla stipulazione del patto medesimo. Come detto, a fronte di tale impegno, non sarà pagato un corrispettivo in numerario a favore delle risorse, alle quali sarà solo riconosciuto, per la ipotesi in cui la Banca risolva di sua iniziativa il rapporto di lavoro (salvo la giusta causa) una indennità aggiuntiva oltre quanto previsto dal CCNL nella misura massima di 24 mensilità. Tale indennità sarà in ogni caso riconosciuta nel rispetto delle disposizioni di cui al provvedimento di Banca d'Italia del 30 marzo 2011 nonché di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle Società quotate.

**Punto m)** Premesso che non sussistono coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie a favore degli Amministratori, Banca Etruria ha stipulato una polizza assicurativa volta a tenere indenni gli Amministratori per responsabilità civile ai sensi di legge per violazioni commesse involontariamente nell'esercizio delle funzioni previste dalla loro carica.

Inoltre il Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategica fruiscono di una copertura previdenziale integrativa riconosciuta secondo le previsioni di cui alla legge 252 del 5 dicembre 2005 - Disciplina delle forme pensionistiche complementari.

**Punto n)** Gli Amministratori qualificati come “indipendenti” non sono destinatari di una particolare politica retributiva.

In particolare la loro remunerazione è fissa e non contempla una parte variabile legata ai risultati economici conseguiti dall'Emittente e viene decisa nel suo ammontare dal Consiglio di Amministrazione.

Tale determinazione tiene ovviamente conto del diverso impegno dedicato dai singoli Amministratori in termini di tempo, riconosciuto tramite l'assegnazione di medaglie di presenza (400 euro) da corrispondere a ciascun esponente per ogni seduta dei Comitati interni cui eventualmente appartengono (ad es. Comitato Controllo Interno e Rischi, Comitato per la Remunerazione, Comitato Parti Correlate, ecc.).

Agli Amministratori che ricoprono particolari cariche, Presidente e Vice Presidenti, vengono inoltre attribuite particolari indennità. A fronte di incarichi consiliari che comportano in maniera specifica impegno e responsabilità viene infatti assegnata, ai sensi dell'art. 32 dello Statuto sociale, "una indennità di rappresentanza e di funzione, nella misura fissata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale", su proposta del Comitato per la Remunerazione

In questa ottica il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389 comma 3 del codice civile, stabilisce eventualmente anche la remunerazione dei Consiglieri investiti di deleghe specifiche.

Allo scopo di quantificare tale remunerazione in modo congruo ed adeguato il Consiglio di Amministrazione si attiene ad un complesso di parametri che vengono applicati tenendo conto di un generale principio di equità e proporzionalità:

- importanza dello specifico ruolo e delle collegate responsabilità, legate in modo specifico alla rappresentanza della Società ed all'utilizzo della firma sociale;
- effettivo impegno, anche in termini di disponibilità di tempo, che lo svolgimento dell'incarico comporta, sia all'interno che all'esterno della Società;
- situazione economico - patrimoniale della Società e sua proiezione nell'arco temporale di durata dell'incarico;
- confronto con i compensi correnti sul mercato per incarichi della specie in società di analoghe dimensioni e caratteristiche.

**Punto o)** La definizione della politica retributiva avviene avendo come riferimento il mercato del settore del credito verificato attraverso l'adesione della Banca a survey retributive per lo più condotte dall'associazione di categoria (indagini ABI)

## PRIMA PARTE

Nei dati esposti nelle tabelle della “Seconda Parte” sono riportate le diverse voci retributive che compongono la parte fissa e quella variabile suddivisa tra benefici non monetari (a titolo di esempio: benefit auto, polizza extra professionale, buoni pasto) ed altri compensi (a titolo di esempio: ex festività, spese viaggio, rimborsi km) in quanto in Banca Etruria non sussistono piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Nel corso del 2012 non è stato inoltre attivato nessun sistema incentivante al fine del perseguitamento degli obiettivi aziendali e in linea alle attese degli stakeholders.

Non sono stati inoltre formalizzati particolari accordi individuali che disciplinino il riconoscimento di indennità supplementare a seguito della cessazione anticipata del rapporto di lavoro, aggiuntive rispetto a quelle previste dal vigente C.C.N.L.

Le indennità di fine rapporto corrisposte sono quelle indicate dall'art. 2120 del c.c. (trattamento di fine rapporto).

## SECONDA PARTE

Consiglio di Amministrazione	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	COMPENSI FISSI										Compensi per la partecipazione a Comitati (1)	COMPENSI VARIABILI		Benefici non monetari (2)	Altri Compensi (3)	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Approvazione del Bilancio al:	Retribuzione Fissa Lorda	compensi particolari cariche	compensi CA	compensi CE	emolumenti collegio sindacale	gettoni presenza CA	gettoni presenza CE	gettoni comitato remunerazione	gettoni controllo interno	compensi organismo di vigilanza 231	rimborzi spese	NON EQUITY	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			
Fornasari Giuseppe (*)	Presidente	dal 01.01.2012 al 31.12.2012	31.12.2013		350.000	40.000	20.000	-	7.200	5.600	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Inghirami Giovanni (*)	Vice Presidente Vicario	dal 01.01.2012 al 31.12.2012	31.12.2013		120.000	40.000	20.000	-	6.800	4.400	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Guerini Natalino (*)	Vice Presidente	dal 01.01.2012 al 31.12.2012	31.12.2013		110.000	40.000	20.000	-	6.400	4.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Berni Alfredo	Consigliere	dal 01.01.2012 al 31.12.2012	31.12.2013		-	40.000	-	-	7.200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Bonaiti Alberto (*)	Consigliere	dal 01.01.2012 al 31.12.2012	31.12.2013		-	40.000	20.000	-	7.200	5.600	-	-	-	-	-	3.277	780	-	-	-	
Bonollo Luigi	Consigliere	dal 01.01.2012 al 31.12.2012	31.12.2013		-	40.000	-	-	7.200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Boschi Pier Luigi	Consigliere	dal 01.01.2012 al 31.12.2012	31.12.2013		-	40.000	-	-	6.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Cirriani Giovan Battista	Consigliere	dal 01.01.2012 al 31.12.2012	31.12.2013		-	40.000	-	-	5.200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Crencia Giampaolo (*)	Consigliere	dal 01.01.2012 al 31.12.2012	31.12.2013		-	40.000	20.000	-	7.200	4.800	-	400	416	2.337	-	-	-	-	-	-	
Del Tongo Laura	Consigliere	dal 01.01.2012 al 12.09.2012	31.12.2013		-	16.667	-	-	4.400	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Fazzini Enrico (*)	Consigliere	dal 01.01.2012 al 31.12.2012	31.12.2013		-	40.000	20.000	-	6.800	4.800	-	-	-	-	1.344	-	-	-	-	-	
Maseri Stefano Rainier	Consigliere	dal 14.09.2012 al 9.11.2012	31.12.2013		-	3.333	-	-	800	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Nataloni Luciano	Consigliere	dal 01.01.2012 al 31.12.2012	31.03.2012		-	40.000	-	-	7.200	-	-	2.000	-	578	-	-	-	-	-	-	
Orlandi Andrea	Consigliere	dal 01.01.2012 al 31.12.2012	31.12.2013		-	40.000	-	-	7.200	-	-	1.600	-	-	-	-	-	-	-	-	
Rosi Lorenzo (*)	Consigliere	dal 01.01.2012 al 31.12.2012	31.12.2013		-	40.000	20.000	-	6.800	5.600	-	1.600	-	512	-	-	-	-	-	-	
Santonastaso Felice Emilio	Consigliere	dal 01.01.2012 al 31.12.2012	31.12.2013		-	40.000	-	-	7.200	5.600	-	2.400	7.000	4.032	-	-	-	-	-	-	
(*)- Membri del Comitato Esecutivo																					
<b>Collegio Sindacale</b>																					
Tezzon Massimo	Presidente	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	31.12.2012		-	-	-	-	90.000	6.800	4.000	-	800	1.858	-	-	-	-	-	-	
Arigucci Franco	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	31.12.2012		-	-	-	-	60.000	7.200	5.600	-	1.600	-	-	-	-	-	-	-	
Cerini Paolo	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	31.12.2012		-	-	-	-	60.000	7.200	4.800	-	1.200	1.770	-	-	-	-	-	-	
Neri Gianfranco	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	31.12.2012		-	-	-	-	60.000	7.200	5.600	-	1.200	-	-	-	-	-	-	-	
Polci Carlo	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	31.12.2012		-	-	-	-	60.000	7.200	5.600	-	800	-	-	-	-	-	-	-	
Luca Bronchi	Direttore Generale	01/01/2012 - 31/12/2012		624.851														4.777	13.059		
Dirigenti con Responsabilità strategiche	Vice Dir. Generale Vicario - Vice Direttore Generale - Dir. Divisione Commerciale - Dir. Div. Crediti - Dir. Div. Pianificazione e Risk man.	01/01/2012 - 31/12/2012		236.309 (media per persona)														3.630 (media per persona)	10.883 (media per persona)		

(1) i compensi per la partecipazione ai Comitati sono corrisposti sotto forma di gettone di presenza dell'importo di 400 euro a seduta

(2) imponibile fiscale: benefit auto, alloggio, polizza extra prof., buoni pasto

(3) es. voci comprese: ex festività, spese viaggio, rimborsi km, premio aziendale, rimborso spese trasferte. Nessun Sistema Incentivante erogato.

Consiglio di Amministrazione	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	COMPENSI FISSI						Compensi per la partecipazione a Comitati (1)	COMPENSI VARIABILI		Benefici non monetari	Altri Compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Approvazione del Bilancio al:	Retribuzione Fissa Londa	compensi particolari cariche	compensi CA	emolumenti collegio sindacale	gettoni presenza CA		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Guerrini Natalino Guerrini Natalino Bonaiti Alberto Crenca Giampaolo Crenca Giampaolo Nataloni Luciano Rosì Lorenzo	Presidente BancAssurance Popolare Presidente BancAssurance Popolare Presidente Banca Popolare Lecce Presidente BancAssurance Popolare Consigliere BancAssurance Popolare Consigliere Banca Federico del Vedi Presidente Etruria Informatica	dal 01.01.2012 al 31.12.2012 dal 22.03.2012 al 31.12.2012 dal 01.01.2012 al 31.12.2012 dal 01.01.2012 al 15.03.2012 dal 01.01.2012 al 14.03.2012 dal 01.01.2012 al 13.03.2012 dal 01.01.2012 al 31.12.2012	31.12.2014 31.12.2012 31.12.2012 31.12.2012 31.12.2011 31.12.2011 31.12.2014			40.000	10.000 1.667 1.333 1.333 10.000	2.700 2.100 3.900 600 600 600 1.800		96	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -		
<b>Collegio Sindacale</b> Arrigucci Franco Arrigucci Franco Cerini Paolo Cerini Paolo Cerini Paolo Neri Gianfranco Polci Carlo Polci Carlo	Presidente Collegio Sindacale BancAssurance Popolare Sindaco/Presidente Collegio Sindacale BancAssurance Popolare Presidente Collegio Sindacale BancAssurance Popolare Presidente Collegio Sindacale Consiglio di Amministrazione Presidente Collegio Sindacale Banco Etruria Presidente Collegio Sindacale Oro Sindaco Effettivo ConEtruria Sindaco Effettivo Mecenate	dal 01.01.2012 al 14.03.2012 dal 01.01.2012 al 21.11.2012 dal 01.01.2012 al 31.12.2012 dal 01.01.2012 al 13.03.2012 dal 13.03.2012 al 21.11.2012 dal 01.01.2012 al 31.12.2012 dal 13.03.2012 al 21.11.2012 dal 01.01.2012 al 31.12.2012	31.12.2011 31.12.2011 31.12.2012 31.12.2011 31.12.2014 31.12.2012 31.12.2012 31.12.2013				9.234 23.994 23.219 14.157 20.833 10.167 14.279 3.200	600 5.400 3.600 3.000 3.300 1.500 2.400 -	144 3.083 117	- - - - - - - -	- - - - - - - -	- - - - - - - -	- - - - - - - -				

\* L'importo sarà imputato a Conto Economico nell'esercizio 2013

NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N. azioni possedute al 31.12.2011 o alla data di nomina	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31.12.2012
<b>AMMINISTRATORI</b>						
1. FORNASARI GIUSEPPE	P	Banca Etruria	1.100	18.785		19.885
2. INGHIRAMI GIOVANNI	V.P.V.	Banca Etruria	1.512	3.601		5.113
3. GUERRINI NATALINO	VP	Banca Etruria	15.870	107.827		123.627
4. BERNI ALFREDO	Consigliere	Banca Etruria	145.227	36.906		182.133
5. BONAITI ALBERTO	Consigliere	Banca Etruria	17.054	4.859		21.913
6. BONOLLO LUIGI	Consigliere	Banca Etruria	2.320	35.111		37.431
7. BOSCHI PIER LUIGI	Consigliere	Banca Etruria	1.200	9.460		10.660
8. CIRIANNI GIOVAN BATTISTA	Consigliere	Banca Etruria	11.089	26.414		37.503
9. CRENCIA GIAMPAOLO	Consigliere	Banca Etruria	16.800	37.066		53.866
10. DEL TONGO LAURA *	Consigliere	Banca Etruria	885	2.100		2.985
11. FAZZINI ENRICO	Consigliere	Banca Etruria	12.500	40.071		52.571
12. MASERA STEFANO RAINER **	Consigliere	Banca Etruria	100			100
13. NATALONI LUCIANO	Consigliere	Banca Etruria	50	106		156
14. ORLANDI ANDREA	Consigliere	Banca Etruria	702	16.948		17.650
15. ROSI LORENZO	Consigliere	Banca Etruria	1.000	2.379		3.379
16. SANTONASTASO FELICE Emilio	Consigliere	Banca Etruria	300	5.277		5.577
<b>SINDACI</b>						
1. TEZZON MASSIMO	Presidente	Banca Etruria	-	-		-
2. ARRIGUCCI FRANCO	Sindaco Effettivo	Banca Etruria	7.100	14.313		21.413
3. PAOLO CERINI	Sindaco Effettivo	Banca Etruria	5.856	17.701		23.557
4. GIANFRANCO NERI	Sindaco Effettivo	Banca Etruria	2.326	5.508		7.834
5. POLCI CARLO	Sindaco Effettivo	Banca Etruria	1.500	3.325		4.825
<b>DIRETTORE GENERALE</b>						
BRONCHI LUCA			10.640	18.469		29.109
<b>DIRIGENTI</b>						
Dirigenti ***			17.028	31.772		48.800

Il Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 3 aprile 2011.  
 Il Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 25 aprile 2010.

\* La Dr.ssa Lura Del Tongo è stata in carica fino al 12 settembre 2012.

\*\* Il Prof. Stefano Rainer Masera è stato in carica dal 14 settembre 2012 al 9 novembre 2012.

\*\*\*Ai sensi della delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 ottobre 2011 il perimetro dei citati Dirigenti, per l'esercizio 2012, è riferito ai Vice Direttori Generali ed ai Responsabili delle tre Divisioni Commerciale, Crediti e Pianificazione e Risk Manag.