



Assemblea dei Soci

30 aprile - 4 maggio 2014

Relazioni illustrative
sulle materie all'ordine
del giorno:

Determinazione dei compensi per la carica
e delle medaglie di presenza ai Consiglieri
ai sensi dell'art. 32 dello Statuto Sociale

Relazione sulle Politiche di Remunerazione

Proposta di revoca dell'autorizzazione
all'acquisto e all'alienazione di azioni proprie
del 28 aprile 2013 e contestuale richiesta
di una nuova autorizzazione



**Punto 3 all'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria dei
30 aprile – 4 maggio 2014**

Determinazione dei compensi per la carica e delle medaglie di presenza ai Consiglieri ai sensi dell'art. 32 dello Statuto Sociale; deliberazioni inerenti e conseguenti;

L'Assemblea Ordinaria dei Soci, ai sensi dell'art. 32 dello Statuto Sociale, dovrà determinare il compenso annuo per la carica valevole per l'intero triennio 2014, 2015, 2016, nonché l'entità delle medaglie di presenza da attribuire ai Componenti del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e dei Comitati Consiliari

Il Consiglio di Amministrazione, avuta presente l'indicazione del Comitato Interno per la Remunerazione, propone all'Assemblea Ordinaria dei Soci di mantenere invariato il riconoscimento dei seguenti compensi in favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2014, 2015 e 2016:

- Compenso per tutti gli Amministratori: Euro 40.000,00 lordini
- Compenso per gli Amministratori componenti il Comitato Esecutivo: Euro 20.000,00 lordini.

Il Consiglio di Amministrazione propone altresì di mantenere invariate in Euro 400,00 lorde, anche le medaglie di presenza da attribuire per gli esercizi 2014, 2015 e 2016 ai sensi dell'art. 32 dello Statuto Sociale a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione per ogni partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e delle Commissioni Consiliari.

**Punto 4 all'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria del
30 aprile – 4 maggio 2014**

Relazione sulle Politiche di remunerazione; deliberazioni inerenti e conseguenti;



2014

Documento sulle
Politiche di
Remunerazione
ed
Incentivazione
Gruppo Etruria

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

<u>PREMESSA</u>	2
<u>A- LE RISORSE UMANE NEL GRUPPO ETRURIA</u>	2
<u>B - LA COMPOSIZIONE DELLA REMUNERAZIONE</u>	3
1. COMPONENTE FISSA	3
2. CONTRATTAZIONE DI II° LIVELLO	3
3. COMPONENTE VARIABILE LEGATA AL MERITO	4
A. SISTEMA PREMIANTE	4
Avanzamenti di grado	4
Una Tantum ed Ad Personam	4
Altri strumenti di compensation	5
4. COMPONENTE VARIABILE LEGATA A PARAMETRI QUANTITATIVI	5
Sistema Incentivante e Premio Aziendale	5
<u>C - PRINCIPI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA 2014</u>	5
<u>D - GLI INTERVENTI PREVISTI PER “MACRO-GRUPPI”</u>	6
1. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	6
2. COLLEGIO SINDACALE	7
3. PERSONALE PIÙ RILEVANTE	7
4. COLLABORATORI ESTERNI E PARTICOLARI FIGURE PROFESSIONALI	8
5. ALTRO PERSONALE	8
<u>E - ITER DI FORMULAZIONE E CONFORMITÀ</u>	8
<u>F - COMITATO INTERNO PER LA REMUNERAZIONE</u>	9
<u>G - RELAZIONE CON LE SOCIETÀ CONTROLLATE</u>	10

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 e nelle successive disposizioni adottate in base all'attuazione della direttiva 2013/06/UE.

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".

A- Le Risorse Umane nel Gruppo Etruria

La cultura delle Banche Popolari si incentra da sempre sull'attenzione rivolta alle persone, siano essi Soci, Clienti o Dipendenti.

All'interno del Gruppo Etruria, in particolare, l'attenzione verso i Dipendenti si concretizza con la cura nella crescita delle proprie Risorse che costituiscono il vero asset strategico aziendale grazie alla professionalità e consapevolezza etica.

Numericamente, alla data del 31.12.2013 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	25	1,5	498	29,5	1163	69,0	1686	100
B.Fed. del Vecchio	1	1,0	43	42,6	57	56,4	101	100
Banca Lecchese	0	0,0	14	45,2	17	54,8	31	100
Totale Gruppo	26	1,4	555	30,5	1237	68,1	1818	100

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

Il raffronto con il sistema del credito (Rapporto ABI 2013) mette in evidenza come nei livelli di inquadramento superiori (Dirigenti e Quadri) il Gruppo Etruria si posiziona al di sotto della media del settore (Dirigenti pari al 2,3% e Quadri pari al 40,1%) ove per contro si ha un numero di Aree Professionali superiore al sistema (57,5%).

Questa situazione è dovuta ad una elevata concentrazione di personale in giovane età (ad esempio circa il 27,2% delle Risorse in Banca Etruria ha meno di 36 anni contro il 19,5% del settore)

B - La composizione della Remunerazione

Al fine di permettere una corretta lettura di quanto di seguito esposto, si ricorda che la normativa vigente, all'interno del concetto più ampio di remunerazione ("ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto" ... "in cambio delle prestazioni di lavoro"), intende per "remunerazione variabile" "ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri".

1. 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

Tipo di componente	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Media dei tre anni
FISSA	97,94	94,70	97,89	96,84
VARIABILE	2,06	5,30*	2,11**	3,16
TOTALE	100	100	100	100

(Dati Banca Etruria)

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

**: premio sociale 2013

Anche le altre Banche del Gruppo sono allineate alle medesime percentuali della Capo Gruppo (% componente fissa Banca Federico Del Vecchio sul totale retribuzione 2013: 97,86 ; Banca Popolare Lecchese: 97,84).

Le competenze distintive maturate negli anni ,la crescita professionale e l'inquadramento contrattuale, sono gli elementi principali che definiscono, 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 e delle qualità professionali della stessa.

2. Contrattazione di II° Livello

Il Contratto Integrativo Aziendale disciplina alcune materie demandate dal CCNL 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: al riguardo è stata presentata la piattaforma rivendicativa da parte delle OOSS per l'avvio della negoziazione per il periodo di competenza.

3. Componente variabile legata al merito

La parte variabile è determinata da diverse componenti: alcune di esse sono volte a riconoscere il merito qualitativo delle Risorse (Sistema Premiante) ed altre sono invece legate ad obiettivi di performance pre-determinati (Premio Aziendale e Sistema Incentivante).

Per quanto concerne la componente legata al merito le principali componenti sono:

a. Sistema Premiante

Avanzamenti di grado

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, 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 diversi elementi tra i quali: prestazioni, potenziale e professionalità-competenze.

Nel corso del 2013 in Banca Etruria sono state deliberate 259 promozioni pari a circa il 15.4% dell'organico.

Una Tantum ed Ad Personam

Gli interventi economici sotto forma di una tantum o ad personam hanno la finalità di riconoscere il merito individuale, 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 nella quasi totalità dei casi 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.

Altri strumenti di compensation

Il Gruppo Etruria da sempre presta particolare attenzione a strumenti di compensation diversi da quelli fino ad ora descritti. Tali strumenti hanno come scopo principale la soddisfazione del Personale mediante istituti di welfare con caratteristiche di forte valenza sociale e, in forma innovativa, sempre nell'ambito di piani di welfare integrativo, possono prevedere l'inclusione di opere, beni e servizi ai sensi del TUIR con particolare riferimento agli artt. 51 e 100 del DPR 15/12/86 n.917.

Nel 2013 è stato corrisposto un Premio Sociale sotto forma di un "credito welfare", senza distinzioni per inquadramenti e livelli retributivi, con l'esigenza di aumentare il potere d'acquisto dei redditi familiari e. In questa occasione il Gruppo Etruria ha previsto il rimborso delle spese scolastiche per i familiari del dipendente oppure una contribuzione previdenziale integrativa aggiuntiva: a livello di Gruppo ha optato per questa soluzione il 44,7% del Personale.

L'utilizzo dei fringe benefits è limitato a poche fattispecie per lo più derivanti da accordi collettivi o prassi aziendali consolidate (come ad esempio: 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).

Sul piano della fidelizzazione la Banca ha disciplinato, fino dal 1988, l'erogazione di un premio "di fedeltà", pari al 12% della retribuzione annua londa al raggiungimento dei 25 anni di anzianità di servizio all'interno della Capo Gruppo. Nel 2013 l'ammontare totale è stato di circa € 338.500.

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

4. Componente variabile legata a parametri quantitativi

Sistema Incentivante e Premio Aziendale

Il Sistema Incentivante ed il Premio Aziendale sono componenti variabili della remunerazione legate al raggiungimento di obiettivi di performance pre-determinati e dettagliati a livello individuale o collettivo. Nel corso del 2013 non è stata effettuata nessuna erogazione in merito a tali componenti.

C - Princìpi della Politica Retributiva 2014

La congiuntura economica e finanziaria degli ultimi anni ha portato l'Organo di Vigilanza ad intervenire più volte nel Sistema Bancario con suggerimenti ispirati a canoni di prudenza volte al recupero della marginalità per il perseguitamento degli obiettivi aziendali e in linea alle attese degli stakeholders.

In linea con questo obiettivo, nella convinzione di tutelare gli interessi di tutto il Corpo Sociale, il Gruppo si è adeguato contraendo la parte variabile soprattutto nella sua componente relativa ai sistemi di incentivazione che negli ultimi due anni non hanno travato attuazione.

Per il 2014 il Gruppo ritiene di seguire, per le medesime motivazioni, lo stesso indirizzo non attivando sistemi di incentivazione né premio aziendale per il Personale più Rilevante e per la generalità dell' "Altro Personale" in linea con il quadro normativo definito dall'Organo di Vigilanza.

D - Gli interventi previsti per "Macro-Gruppi"

1. Consiglio di Amministrazione

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 prossimo.

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.

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.

I criteri di determinazione della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione segue i criteri stabiliti per gli Amministratori non esecutivi. In particolare al Presidente del Consiglio di Amministrazione è preclusa ogni forma di remunerazione variabile. Nel suo ammontare la remunerazione viene determinata ex ante in misura di almeno il 30% inferiore rispetto a quella percepita dal Direttore Generale che è il vertice della struttura esecutiva.

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/.

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.

2. 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 di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, è preclusa ai Sindaci ogni forma di remunerazione variabile.

3. Personale più Rilevante

Per "Personale più rilevante" si intende, oltre agli amministratori con incarichi esecutivi (per cui sistema di remunerazione si rimanda al paragrafo precedente), le figure di vertice aziendale e il gruppo di risorse che occupa ruoli di maggiore responsabilità

Appartiene a tale perimetro: il Direttore Generale, il Vice Direttore Generale, i Direttori delle Direzioni Centrali, i Direttori 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 in quanto possano avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.

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.

Nel corso del 2013, nell'ambito di tale perimetro, non è stato attivato, né è previsto di attivare per il 2014, alcun sistema di incentivazione né tipologia di patto di stabilità.

4. Collaboratori esterni e particolari figure professionali

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 prevalentemente fissa collegata alla natura e durata del progetto.

5. Altro Personale

Per Altro Personale si intendono tutti coloro che non appartengono ai Macro-Gruppi sopra riportati.

Anche per l'Altro Personale la remunerazione seguirà le forme previste nel Cap. B.

E - Iter di formulazione e conformità

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 F).

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.

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.”.

F - Comitato Interno per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Etruria costituisce al proprio interno il Comitato per la Remunerazione (Composto, ai sensi dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, da amministratori indipendenti o – in alternativa – da amministratori non esecutivi in maggioranza 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 del 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 Rischi il quale è tenuto ad esaminare, in particolare, se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengano conto dei rischi, del capitale e della liquidità;
- 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 e dispone delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'efficienza operativa.

G - Relazione 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 dall'altra.

In quest'ottica Banca Etruria individua in qualità di Capo Gruppo ed in collaborazione con le Direzioni delle Società controllate, le linee direttive delle politiche retributive delle altre Società

Il presente documento viene recepito dai Consigli di Amministrazione delle controllate ed approvato dalle rispettive Assemblee.

Relazione del Comitato per la Remunerazione

In adempimento del Provvedimento della Banca d'Italia del 30 marzo 2011, il Comitato per la Remunerazione è tenuto a fornire un "adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea".

In ottemperanza alle citate Disposizioni di Vigilanza, il Comitato per la Remunerazione riferisce ai Soci, convocati in Assemblea Ordinaria, in prima convocazione, per il giorno 30 aprile 2014, e in seconda convocazione, per il giorno 4 maggio 2014 per approvare la "Relazione sulle Politiche di remunerazione", di aver adempiuto ai compiti affidatogli dalla normativa e riepilogati nel Paragrafo 7 della citata Relazione.

Nel corso dell'anno 2013 hanno avuto luogo sei riunioni del Comitato, il quale nell'esercizio delle sua funzione consultiva, ha in particolare esaminato il documento "Politiche retributive del Gruppo Banca Etruria", portato in approvazione all'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2013, in attuazione delle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia e dell'art. 123 ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF).

Il Comitato ha altresì esaminato proposte in materia di:

- determinazione degli emolumenti agli Organi sociali in scadenza delle Società del Gruppo Banca Etruria;
- determinazione dell'emolumento annuo, delle medaglie di presenza e della diaria da attribuire ai membri effettivi del Collegio Sindacale, ai sensi dell'articolo 42 dello Statuto sociale, da proporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci del 28 aprile 2013;
- adeguamenti retributivi di Dirigenti e Responsabili di Funzioni di controllo.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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

Disponibile sul sito internet aziendale:
www.bancaeturia.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/.

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 2013 il Vice Direttore Generale e i quattro Direttori di Direzione Centralei 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").

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 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 1

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 2014 ed dare informativa sull'attuazione delle politiche remunerative relativamente all'esercizio 2013.

Punto a) gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

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 il Dipartimento Affari Generali (per quanto riguarda le remunerazione degli Organi Amministrativi).

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 corretta attuazione delle politiche così definite viene effettuata dal Dipartimento Gestione Risorse Umane per la componente gestionale mentre dal Dipartimento Formazione e Amministrazione Risorse Umane per la componente amministrativa.

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) l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Etruria costituisce al proprio interno il Comitato per la Remunerazione composto, ai sensi dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, da amministratori indipendenti o – in alternativa – da amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti.

Attualmente i membri del comitato per la remunerazione sono tutti non esecutivi e indipendenti.

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 Interno e Rischi, il quale è tenuto ad esaminare, in particolare, se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengano conto dei rischi, del capitale e della liquidità;
- 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 e la possibilità di avvalersi di consulenti esterni, nei limiti stabiliti dal Consiglio.

In ossequio al criterio 6.C.6. del Codice, gli Amministratori si astengono dal partecipare alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Sino al 30 ottobre 2013, il Comitato per la Remunerazione ha annoverato tra i suoi membri i Consiglieri Luigi Bonollo, Andrea Orlandi e Felice Emilio Santonastaso, quest'ultimo con il ruolo di Presidente. A decorrere da tale data, a

seguito della nomina a componente del Comitato Esecutivo del Consigliere Andrea Orlandi, è stato nominato membro del Comitato per la Remunerazione il Consigliere Luigi Nannipieri, con una conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria, ed in materia di politiche retributive, ritenuta adeguata dal Consiglio al momento della sua nomina.

Nel corso dell'esercizio 2013 sono state tenute n.6 riunioni della durata media di 50 minuti, delle quali è stato redatto apposito verbale, con una percentuale di partecipazione pari al 100%.

Su invito del Comitato, hanno partecipato alle riunioni anche soggetti che appartengono al management della Banca, in relazione a specifiche esigenze o a materie poste all'ordine del giorno.

In particolare il Comitato ha esaminato il documento "Politiche retributive del Gruppo Banca Etruria", portato in approvazione all'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2013, in attuazione delle Disposizioni di vigilanza emanate dalla Banca d'Italia e delle disposizioni di cui all'art. 123 ter del TUF, "Relazione sulla remunerazione".

Nel corso dell'esercizio 2013, il Comitato ha altresì esaminato proposte in materia di:

- determinazione degli emolumenti agli Organi sociali in scadenza Società del Gruppo Banca Etruria;
- determinazione dell' emolumento annuo, delle medaglie di presenza e della diaria da attribuire ai membri effettivi del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 42 dello Statuto sociale da proporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci;
- adeguamenti retributivi di dirigenti e Responsabili di Funzioni di controllo.

Punto c) il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Ai fini della predisposizione delle politiche di remunerazione per il 2014 la Banca non ha utilizzato nessun supporto esterno.

Punto d) le finalità perseguiti con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente

I principi mutualistici tipici delle banche popolari sono alla base dei meccanismi di remunerazione del Gruppo Banca Etruria che, sposandosi con una sana e prudente gestione del rischio (così come richiede la vigente normativa), costituiscono l'asset principale della politica remunerativa.

In linea con questo obiettivo, nella convinzione di tutelare gli interessi di tutto il Corpo Sociale, il Gruppo si è adeguato non attivando nessun sistema di incentivazione.

Per il 2014 il Gruppo ritiene di seguire, per le medesime motivazioni, lo stesso indirizzo non attivando sistemi di incentivazione per il Personale più Rilevante e per la generalità dell' "Altro Personale" in linea con il quadro normativo definito dall'Organo di Vigilanza.

Punto e) la 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

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.

La parte variabile è invece determinata da diverse componenti: alcune di esse sono volte a riconoscere il merito qualitativo delle Risorse (Sistema Premiante) ed altre sono invece legate ad obiettivi di performance pre-determinati (Premio Aziendale e Sistema Incentivante).

In particolare per l'Alta Dirigenza non è stata corrisposta nel 2013 nessuna componente variabile, intesa come pagamento o beneficio dipendente dalla performance.

Nell'ultimo biennio, infatti non è stato attivato nessun sistema di incentivazione per il suddetto perimetro né sarà previsto per il 2014.

Punto f) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

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.

Altri strumenti di compensation hanno come scopo principale la soddisfazione del Personale mediante istituti di welfare con caratteristiche di forte valenza sociale e sussidiarietà come la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria e, in forma innovativa, sempre nell'ambito di piani di welfare integrativo, possono prevedere l'inclusione di opere, beni e servizi ai sensi del TUIR con particolare riferimento agli artt. 51 e 100 del DPR 15/12/86 n.917.

Nel 2013 è stato corrisposto un Premio Sociale sotto forma di un "credito welfare", senza distinzioni per inquadramenti e livelli retributivi, con l'esigenza di aumentare il potere d'acquisto dei redditi familiari e. In questa occasione il Gruppo Etruria ha previsto il rimborso delle spese scolastiche per i familiari del dipendente oppure una contribuzione previdenziale integrativa aggiuntiva: a livello di Gruppo ha optato per questa soluzione il 44,7% del Personale.

Punto g) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di mediolungo termine5, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Non sussistono forme di remunerazione variabile dipendente da performance quantitative come Premio Aziendale o Sistema Incentivante.

L'unica componente variabile della retribuzione è composta dal Sistema Premiante (promozioni, una tantum, ad personam ed altri strumenti di compensation di natura "sociale") che è volto a riconoscere il merito qualitativo delle risorse e non è legato al raggiungimento di obiettivi di performance pre-determinati e dettagliati a livello individuale o collettivo.

Punto h) i 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

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) informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguitamento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata

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.

Punto j) i 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

Non sono previsti per il 2014 sistemi di pagamento differito in quanto non è attivo nessun sistema di incentivazione.

Punto k) informazioni sulla 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

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

Punto l) la 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

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).

Nel corso del 2013, non è stato attivato, né è previsto di attivare per il 2014, alcun sistema di incentivazione né tipologia di patto di stabilità relativo alle figure di vertice aziendale.

Punto m) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

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 dicembre2005 - Disciplina delle forme pensionistiche complementari.

Punto n) la 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.)

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.

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) se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.

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 perseguimento 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).

Consiglio di Amministrazione	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	COMPENSI FISSI					Compensi per la partecipazione a	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	
				Approvazione del Bilancio al:	Retribuzione Fissa Lorda	compensi particolari cariche	compensi CA	emolumenti collegio sindacale		gettoni presenza CA	rimborsi spese						
Guerrini Natalino	Presidente BancAssurance Popolari S.p.A.	dal 01.01.2013 al 31.12.2013	31.12.2014			50.000			3.000	1.506					-	54.506	
Guerrini Natalino	Presidente BancAssurance Popolari Danni S.p.A.	dal 01.01.2013 al 31.12.2013	31.12.2015			18.333			2.700	502					-	21.535	
Bonaiti Alberto	Presidente Banca Popolare Lecchese S.p.A.	dal 01.01.2013 al 31.12.2013	31.12.2015		40.000	10.000			4.500						-	54.500	
Salini Claudio	Presidente Banca Federico del Vecchio S.p.A.	dal 02.10.2013 al 31.12.2013	31.12.2013			12.500			1.200						-	13.700	
Rosi Lorenzo	Presidente Etruria Informatica S.p.A.	dal 01.01.2013 al 31.12.2013	31.12.2014			10.000			2.100	192					-	12.292	
Collegio Sindacale																	
Cerini Paolo	Presidente Collegio Sindacale Banca Lecchese S.p.A.	dal 01.01.2013 al 31.12.2013	31.12.2014				25.000	4.200	3.396						-	32.596	
Cerini Paolo	Presidente Collegio Sindacale Banca Feberico del Vec	dal 01.01.2013 al 31.12.2013	31.12.2014				25.000	4.200							-	29.200	
Neri Gianfranco	Presidente Collegio Sindacale Oro Trading S.p.A.	dal 01.01.2013 al 31.12.2013	31.12.2015				11.000	2.100							-	13.100	
Polci Carlo	Sindaco Effettivo Mecenate S.r.l.	dal 01.01.2013 al 31.12.2013	31.12.2013				3.200	-							-	3.200	

NOME	SOCIETA' PARTECIPATA	N. azioni possedute al 31.12.2012 o alla data della nomina	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	Raggruppamento	rivenienti da aumento di Capitale	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31.12.2013
AMMINISTRATORI									
FORNASARI GIUSEPPE	Banca Etruria	19.885			3.977	16.711			20.688
INGHIRAMI GIOVANNI	Banca Etruria	5.113			1.022	23.987			25.009
ROSI LORENZO	Banca Etruria	3.379			675	2.295	100		3.070
GUERRINI NATALINO (1)	Banca Etruria	123.627			21.348	72.573		32.000	61.921
BERNI ALFREDO	Banca Etruria	182.133			36.426	123.828			160.254
BONAITI ALBERTO (2)	Banca Etruria	9.956			1.990	6.766	206		8.962
BONOLLO LUIGI	Banca Etruria	37.431			7.486	25.449			32.935
BOSCHI PIER LUIGI	Banca Etruria	10.660	8.000		3.732	5.831			9.563
CLAUDIA BUGNO (3)	Banca Etruria	300				60			60
CIRIANNI GIOVAN BATTISTA	Banca Etruria	37.503			7.500				7.500
CRENCA GIAMPAOLO	Banca Etruria	53.866			10.773	18.309			29.082
FAZZINI ENRICO	Banca Etruria	52.571			10.514	35.764			46.278
NATALONI LUCIANO	Banca Etruria	156	40.000		8.031	16.966			24.997
ORLANDI ANDREA	Banca Etruria	17.650	8.635		5.257	17.864			23.121
NANNIPIERI LUIGI (4)	Banca Etruria	100			20	7.616			7.636
SALINI CLAUDIO (5)	Banca Etruria				-	-	100		100
SANTONASTASO FELICE EMILIO	Banca Etruria	5.577			1.115	6.851			7.966
SINDACI									
TEZZON MASSIMO	Banca Etruria	-				-			-
ARRIGUCCI FRANCO (6)	Banca Etruria	21.413			4.055	13.787			17.842
CERINI PAOLO	Banca Etruria	23.557			4.711	16.014			20.725
MAGNANENSI GIOVANNA (6)	Banca Etruria	-				-			-
NERI GIANFRANCO	Banca Etruria	7.834			1.566	5.270			6.836
POLCI CARLO	Banca Etruria	4.825			964	3.196			4.160
DIRETTORE GENERALE									
BRONCHI LUCA		29.109			11.821	40.154			51.975
DIRIGENTI									
Dirigenti ***		48.800	15.000		11.704	55.616	2.000		69.320

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 28 aprile 2013

(1) Il Vice Presidente Natalino Guerrini si è dimesso in data 30.01.2013

(2) Il Dott. Alberto Bonaiti si è dimesso in data 04.09.2013

(3) La dott.ssa Claudia Bugno è stata cooptata in data 22 febbraio 2013;

(4) Il dott. Luigi Nannipieri è stato cooptato in data 22 marzo 2013;

(5) Il dott. Claudio Salini è stato cooptato in data 30 ottobre 2013

(6) La dott.ssa Giovanna Magnanensi è stata nominata il 28 aprile 2013 al posto del dott. Franco Arrigucci

***I dirigenti comprendono il Vice Direttore Generale Vicario ed i Direttori delle quattro Direzioni Centrali Internal Audit, Commerciale, Crediti e Pianificazione Risk e Compliance

**Punto 5 all'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria del
30 aprile – 4 maggio 2014**

Relazione illustrativa dell'organo amministrativo relativa all'Assemblea ordinaria convocata per deliberare sulla proposta di revoca dell'autorizzazione all'acquisto e all'alienazione di azioni proprie del 28 aprile 2013 e sulla contestuale richiesta di nuova autorizzazione

Signori Azionisti,

siete stati convocati in sede ordinaria per discutere e deliberare la proposta avente ad oggetto la revoca, per la parte non eseguita e per il periodo temporale intercorrente tra il giorno dell'Assemblea ordinaria e l'originaria scadenza, dell'autorizzazione all'acquisto e all'alienazione di azioni proprie rilasciata dall'Assemblea ordinaria tenutasi il 28 aprile 2013, *previa ratifica*, per quanto occorrer possa dell'operatività posta in essere dal Consiglio di amministrazione ai sensi di tale autorizzazione, e la contestuale richiesta di nuova autorizzazione al Consiglio di Amministrazione ad acquistare e alienare azioni proprie di Banca Popolare dell'Etruria e del Lazio - Società cooperativa (la **"Società"** o la **"Banca Etruria"**).

In particolare, si rende necessario sottoporVi una nuova autorizzazione che preveda, rispetto a quella da revocarsi, un aumento del controvalore delle riserve disponibili utilizzabili ai fini dell'acquisto di azioni proprie.

La presente relazione (la **"Relazione"**), redatta dal Consiglio di Amministrazione della Società, ai sensi dell'art. 73 e in conformità all'Allegato 3A, Schema 4, del Regolamento emanato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato, in materia di emittenti (il **"Regolamento Emittenti"**), è volta ad illustrare e motivare la richiesta di nuova autorizzazione in oggetto.

1. MOTIVAZIONI PER LE QUALI E' RICHIESTA L'AUTORIZZAZIONE ALL'ACQUISTO E ALL'ALIENAZIONE DI AZIONI PROPRIE

In conformità alle prassi di mercato ammesse delineate dalla Delibera n. 16839 adottata dalla Consob in data 19 marzo 2009 (di seguito, "**Delibera 16839**"), ottenuta l'autorizzazione all'acquisto e all'alienazione di azioni proprie, la Società:

- a) potrà concludere un contratto con un intermediario al fine di sostenere sul mercato, per un periodo di tempo stabilito, la liquidità degli strumenti finanziari così da favorire il regolare svolgimento delle negoziazioni ed evitare movimenti dei prezzi non in linea con l'andamento del mercato;
- b) direttamente o indirettamente, o l'intermediario incaricato, potrà procedere all'acquisto di azioni nei mercati regolamentati affinché la Società possa conservarle e disporne per l'eventuale impiego come corrispettivo in operazioni straordinarie, anche di scambio di partecipazioni, con altri soggetti nell'ambito di operazioni di interesse della stessa Società o per le finalità consentite dalle norme di legge e regolamentari applicabili;

La Società potrà destinare altresì le azioni:

- i. ad una delle finalità di cui all'art. 3 del Regolamento CE n. 2273/2003 (riduzione del capitale; adempimento ad obbligazioni derivanti da strumenti di debito convertibili o scambiabili con strumenti azionari, ovvero da programmi di assegnazione di opzioni su azioni o da altri programmi di assegnazione di azioni a favore di dipendenti dell'emittente o di una società collegata);
- ii. ad una diversa finalità coperta dalla prassi di cui alla presente lettera b) o da altra prassi di mercato ammessa;
- iii. alla vendita, che non è coperta dalla prassi di cui alla presente lettera b) e deve essere effettuata minimizzando l'impatto sul mercato, avendo dovuto riguardo alle condizioni prevalenti nel mercato.

2. NUMERO MASSIMO, CATEGORIA E AZIONI PRIVE DI VALORE NOMINALE ALLE QUALI SI RIFERISCE L'AUTORIZZAZIONE

Nel rispetto del limite, imposto dall'art. 2357, comma 1, del codice civile, degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio approvato, l'autorizzazione proposta riguarda nuovi acquisti, in una o più volte, di azioni proprie entro l'ammontare massimo di ulteriori Euro 3.000.000, fino ad un massimo di euro 7 milioni comprensivi delle azioni già in portafoglio, di talché, il numero di azioni in portafoglio non superi il 5% delle azioni costituenti il capitale sociale.

Per i fini che precedono, si dà atto che le azioni ordinarie di Banca Etruria oggetto di autorizzazione all'acquisto sono prive di valore nominale conformemente a quanto deliberato dall'Assemblea straordinaria dei Soci dell'1 aprile 2012, ferma restando la parità contabile implicita delle azioni non inferiore ad Euro 2, in coerenza, con il dettato dell'art. 29, comma 2, del D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385.

L'autorizzazione include la facoltà di disporre successivamente delle azioni in portafoglio, anche prima di aver esaurito il quantitativo massimo di azioni acquistabile ed eventualmente di riacquistare le azioni stesse in misura tale che le azioni proprie detenute dalla Società non superino il limite stabilito dall'autorizzazione.

3. RISPETTO DELLA DISPOSIZIONE PREVISTA DALL'ART. 2357, COMMA 3, DEL CODICE CIVILE

Ai fini della valutazione del rispetto del limite previsto dall'art. 2357, comma 3, del codice civile, si precisa che il capitale sociale di Banca Etruria è, alla data odierna, pari ad Euro 422.645.514,94, suddiviso in n. 217.190.817 azioni ordinarie prive di valore nominale.

Alla data del 21 marzo 2014, Banca Etruria detiene n. 4.829.805 azioni ordinarie. Ulteriori n. 1.745 azioni, sono detenute dalla controllata Banca Federico del Vecchio. Le azioni proprie complessivamente detenute sono n. 4.831.5506.196.247 corrispondenti al 2,225% del capitale sociale.

Nessun'altra società controllata dalla Banca detiene azioni Banca Etruria. Nell'eventualità, alle società controllate saranno comunque impartite specifiche disposizioni affinché segnalino con tempestività i relativi possensi.

In nessun caso, in conformità a quanto disposto dall'art. 2357, comma 3, del codice civile, il numero di azioni proprie acquistate, eccede o eccederà la quinta parte del capitale sociale, tenendosi conto a tal fine anche delle azioni eventualmente possedute dalle società controllate.

Gli acquisti di azioni proprie dovranno essere contenuti entro i limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato. Possono essere acquistate soltanto azioni interamente liberate.

4. DURATA PER LA QUALE L'AUTORIZZAZIONE E' RICHIESTA

L'autorizzazione all'acquisto e all'alienazione delle azioni proprie (sia di quelle eventualmente acquistate che di quelle in portafoglio) è richiesta per un periodo di 18 mesi a decorrere dalla data dell'Assemblea ordinaria.

5. CORRISPETTIVO MINIMO E MASSIMO E VALUTAZIONI DI MERCATO SULLA BASE DELLE QUALI GLI STESSI SONO STATI DETERMINATI

Le operazioni di compravendita dovranno avvenire nel rispetto dei limiti di prezzo e di volume di azioni da acquistare o da vendere prescritti dalla Delibera 16839.

6. MODALITÀ ATTRAVERSO LE QUALI GLI ACQUISTI E LE ALIENAZIONI SARANNO EFFETTUATI

Le operazioni di acquisto verranno eseguite sul mercato, in una o più volte, con modalità tali da assicurare la parità di trattamento fra gli azionisti ai sensi dell'art. 132 del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58.

Gli acquisti di azioni proprie potranno essere effettuati ai sensi dell'art. 144-bis, lettera b), del Regolamento Emittenti, sui mercati regolamentati, secondo modalità operative stabilite nei regolamenti di organizzazione e gestione dei

mercati stessi, che non consentano l'abbinamento diretto delle proposte di negoziazione in acquisto con predeterminate proposte di negoziazione in vendita.

Per quanto concerne le modalità attraverso le quali le alienazioni saranno effettuate, si precisa che quest'ultime potranno essere eseguite sui mercati regolamentati, secondo modalità operative stabilite nei regolamenti di organizzazione e gestione dei mercati stessi, che non consentano l'abbinamento diretto delle proposte di negoziazione in acquisto con predeterminate proposte di negoziazione in vendita oppure al di fuori degli stessi.

Le condizioni operative che saranno utilizzate dalla Società sono quelle delineate dalle norme di legge e regolamentari applicabili, ivi incluse quelle previste dalla Delibera 16839.