

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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

Disponibile sul sito internet aziendale:
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 Euro 225.662.484,00 i.v.*

Assemblea dei Soci del 31 marzo- 1° aprile 2012

Premessa

Banca Etruria elabora annualmente un 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.bancaetruria.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.

Rinviano al citato documento predisposto ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza per la individuazione dei c.d. “*risk-takers*”, si precisa che il perimetro soggettivo di riferimento previsto dalla Consob riguarda, i componenti gli Organi di amministrazione, il Direttore Generale ed i due Vice Direttori Generali e i c.d. “dirigenti con responsabilità strategiche” per tali intendendosi gli attuali Direttori delle tre Divisioni di Sede Centrale.

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 Consobn. 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 2011 ed indicare le linee per il 2012.

Punto a) Gli elementi della remunerazione sia degli Amministratori che dei dirigenti con responsabilità strategiche vengono determinati nell'ambito dell'annuale documento sulle politiche di remunerazione.

La definizione di tali politiche avviene con il coordinamento del Dipartimento Risorse Umane in collaborazione con il Dipartimento Pianificazione e Controllo di Gestione (per la definizione degli obiettivi improntati sulla misurabilità e semplicità), il Dipartimento Affari Societari (per quanto riguarda le remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale), il Dipartimento Compliance (per la corretta aderenza alla normativa) e la Divisione Pianificazione e Risk Management (per la gestione dei rischi).

Il documento elaborato viene sottoposto al Comitato Interno per la Remunerazione che svolge funzioni consultive alla luce di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle Società Quotate. 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 che per i dirigenti strategici 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 per la Remunerazione composto da tre Consiglieri, non esecutivi ed indipendenti ai sensi del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate.

Il Comitato per la Remunerazione in ottemperanza alle disposizioni di Vigilanza 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 Remunerazione ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

Nel corso dell'esercizio 2011 si sono tenute cinque 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 del documento approvato dall'Assemblea dei Soci del 3 aprile 2011, in attuazione delle Disposizioni emanate dalla Banca d'Italia.

Ha inoltre elaborato proposte in materia di determinazione:

- dei compensi per la carica e delle medaglie di presenza agli Amministratori;
- dell'indennità di rappresentanza e di funzione al Presidente, al Vice Presidente Vicario ed al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- dei compensi per la carica del Segretario del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo;
- 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.

Punto c) Nel corso del 2011 il Comitato per la Remunerazione, nell'esercizio delle funzioni consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione, ha ritenuto opportuno avvalersi di esperti indipendenti al fine di ottenere i *benchmark* di riferimento del mercato del credito per l'individuazione dei dirigenti con responsabilità strategiche (Società Mercer Consulting).

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 Stakeholder, in coerenza con le finalità di responsabilità sociale della Banca.

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.

Il sistema incentivante è stato normato dagli organi di vigilanza nazionali e sovra-nazionali in maniera dettagliata (soprattutto nella sua componente più strategica del cosiddetto “personale più rilevante”) onde evitare distorsioni del sistema bancario rispetto a quanto viene ad esso richiesto: trasparenza, obiettivi sostenibili nel medio-lungo periodo in assenza di rischi, garanzie per gli stakeholder.

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.

È attribuita inoltre una corresponsione aggiuntiva variabile pari al 40% sul compenso fisso dei componenti il Comitato Esecutivo - 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. Il parametro di riferimento è stato individuato, per l’esercizio 2011, nel coefficiente core tier 1 ratio, al netto degli effetti delle eventuali operazioni patrimoniali di carattere straordinario. Per il 2012 i parametri di riferimento sono stati altresì allineati a quelli stabiliti per le figure di vertice e quelle che occupano ruoli di maggiore responsabilità nella Banca.

Sulla base della citata delibera dell’Assemblea del 3 aprile 2010 è stata riconosciuta 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, spetta, 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.

Per il 2011 al ruolo di Direttore Generale erano assegnati obiettivi di breve termine che se tutti pienamente raggiunti avrebbero consentito un premio pari al 50% della retribuzione annua lorda (RAL). Per il ruolo del Vice Direttore Generale Vicario e per il responsabile della Divisione Crediti un analogo meccanismo prevedeva un premio pari al massimo al 40% della RAL ed infine per il responsabile della Divisione Commerciale il premio massimo era fissato nel 35% della RAL. Diversamente per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili (CFO – poi da settembre 2011 Vice Direttore Generale Amministrazione ed Operations) è prevista una “indennità speciale” collegata alla permanenza nel ruolo nella misura fissa di euro 5.000 per 12 mensilità. Per il responsabile della Divisione Pianificazione e Risk Management è previsto un premio in misura fissa pari a 18.000 euro non collegato ad obiettivi specifici.

Le condizioni di accesso al premio di breve termine per il Direttore Generale nonché per i Dirigenti con Responsabilità strategiche (ad esclusione come detto del responsabile della Divisione Pianificazione e Risk Management) erano state individuate in due indicatori aziendali quali il coefficiente Tier 1 e l'utile da operatività corrente (UOC).

Per tutti i dirigenti strategici era inoltre previsto un premio di lungo termine sempre basato sull'andamento degli indicatori Tier 1 e utile da operatività corrente (UOC) a fine piano industriale misurato sul consolidato del Gruppo. La misura di tale incentivo di lungo termine era determinata in percentuale sulla RAL pari al 20%.

Per il 2012, pur mantenendo percentuali di premio sulla RAL in linea a quelle del precedente anno, l'accesso al premio annuale (che sarà corrisposto nell'anno successivo a quello di competenza) sarà subordinato al raggiungimento di determinati *gates* di Gruppo basati nei seguenti parametri:

- “RORAC netto” consolidato identificato come rapporto tra “l'utile dell'operatività corrente al netto delle imposte”¹ rettificato per il valore del “risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al fair value”¹ determinato per le società appartenenti al Gruppo bancario ed al netto delle relative imposte ed il “totale requisiti prudenziali”¹ medi annui a

¹definiti dalla circolare 262/2005 banca d'Italia e successive modifiche o integrazioni

fronte dei rischi di primo pilastro calcolati come media tra il valore finale di esercizio ed il valore finale dell'esercizio precedente;

- “Core Tier 1 ratio” consolidato al netto di eventuali operazioni di aumento di capitale sociale.

I *gates*, definiti come di seguito, permettono ciascuno l'accesso al 25% del premio annuale:

- 1) “RORAC netto” superiore alla media annua del tasso Euribor a 3 mesi determinato giornalmente nell'esercizio di riferimento;
- 2) “RORAC netto” superiore al 2,3%;
- 3) “Core Tier I ratio” finale superiore a “Core Tier I ratio” finale dell'anno precedente;
- 4) “Core Tier I ratio” finale superiore al 6,45%.

Una volta definita la quota di accesso al premio annuale sulla base dei *gates* superati, gli obiettivi, oggettivi e misurabili, sono specifici per ciascun ruolo individuato e comportano un premio massimo del 50% della RAL.

In una logica di creazione di valore e sostenibilità del sistema incentivante sul medio termine è stato inoltre previsto un differimento di un quarto del premio all'esercizio successivo a condizione che il RORAC “netto” sia superiore alla media annua del tasso Euribor a 3 mesi determinato giornalmente nell'esercizio di riferimento.

Come nel 2011, infine, viene mantenuto inoltre il premio di lungo termine (a conclusione del piano industriale) al raggiungimento degli obiettivi di piano del RORAC e Core Tier 1.

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) Una volta raggiunti i *gates* indicati al punto “e”, i premi vengono calcolati in base a KPI (*Key Performance Indicator*) specifici per ciascuna posizione.

Ad esempio:

- per il Direttore Generale ed il Vice Direttore Generale Vicario gli obiettivi sono di *vision* più elevata (Roe, CostIncome e tier 1)
- per gli altri Dirigenti erano stati stabiliti KPI più pertinenti al ruolo: ad esempio raccolta, impieghi e Margine di intermediazione per il Responsabile della Divisione Commerciale o il costo del credito per il Responsabile Divisione Crediti.

Il raggiungimento di ciascun singolo obiettivo portava all'erogazione di una parte del premio.

Punti h, i) Banca Etruria ha 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 al monitoraggio dei sistemi esistenti nel mercato di riferimento.

In particolare le politiche di remunerazione risultano in linea con i principi di stabilità, con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo collegati con i risultati aziendali, opportunamente parametrati per tener conto dei rischi in un'ottica di efficace, prudente e integrata gestione degli stessi in coerenza con quanto statuito dalla normativa di riferimento. I livelli di rischio sono stati ritenuti adeguati e sostenibili, in linea con gli indirizzi di programmazione strategica. Coerenti con questa politica sono stati ritenuti i due parametri individuati per stabilire la quota di remunerazione variabile (il “Core Tier 1 ratio” ed il “RORAC netto” come precedentemente definiti).

Punto I) 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).

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.

Punto n) Gli Amministratori qualificati come “indipendenti” non sono destinatari di una particolare politica retributiva. Per la disciplina della retribuzione percepita in caso di partecipazione a comitati interni ovvero nel caso di svolgimento di particolari incarichi o deleghe specifiche si rinvia a quanto contenuto nel precedente punto e).

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)

Punti j) nel caso in cui la parte del premio annuale maturato superi i 10.000 euro, una parte di questo, pari ad un quarto (in applicazione al principio di proporzionalità), viene differita all'anno successivo. La componente differita, infatti, viene corrisposta a condizione che nell'anno successivo a quello di maturazione sia superato il relativo gate (“RORAC netto” superiore alla media annua del tasso Euribor a 3 mesi determinato giornalmente nell'esercizio di riferimento). Ulteriore condizione sarà che il beneficiario si trovi in servizio al momento della corresponsione del premio differito.

Punto k) non applicabile.

Consiglio di Amministrazione	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	COMPENSI FISSI										Compensi per la partecipazione	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		Benefici non monetari	Altri Compensi	Totale	Fair Value del 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 comitato controllo interno 231	compensi organismo di vigilanza	rimborsi spese	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Fornasari Giuseppe (*)	Presidente	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	31.12.2013		350.000	40.000	20.000	-	5.200	5.600	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Inghirami Giovanni (*)	Vice Presidente Vice	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	31.12.2013		120.000	40.000	20.000	-	5.200	4.800	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Guerini Natalino (*)	Vice Presidente	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	31.12.2013		115.500	40.000	20.000	-	4.800	4.800	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Berni Alfredo	Consigliere	dal 03.04.2011 al 31.12.2011	31.12.2013		-	30.000	-	-	4.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Bonaiti Alberto (*)	Consigliere	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	31.12.2013		-	40.000	15.000	-	5.200	4.400	400	-	1.250	-	-	-	-	-	-	-	
Bonollo Luigi	Consigliere	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	31.12.2013		-	40.000	-	-	5.200	-	1.600	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Boschi Pier Luigi	Consigliere	dal 03.04.2011 al 31.12.2011	31.12.2013		-	30.000	-	-	4.000	-	-	1.200	-	-	-	-	-	-	-	-	
Cirianni Giovan Battista	Consigliere	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	31.12.2013		-	40.000	-	-	5.200	-	400	-	3.750	-	-	-	-	-	-	-	
Crecca Giampaolo (*)	Consigliere	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	31.12.2013		-	40.000	-	-	4.800	-	-	2.400	5.000	-	-	-	-	-	-	-	
Del Tongo Laura	Consigliere	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	31.12.2013		-	40.000	-	-	5.200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Fazzini Enrico (*)	Consigliere	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	31.12.2013		-	40.000	20.000	-	4.800	5.200	-	-	-	896	-	-	-	-	-	-	
Nataloni Luciano	Consigliere	dal 14.11.2011 al 31.12.2011	31.03.2012		-	3.333	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Orlandi Andrea	Consigliere	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	31.12.2013		-	40.000	-	-	5.200	-	1.600	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Rosi Lorenzo (*)	Consigliere	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	31.12.2013		-	40.000	15.000	-	4.800	3.600	-	400	-	-	-	-	-	-	-	-	
Santonastaso Felice Emilio	Consigliere	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	31.12.2013		-	40.000	-	-	5.200	-	2.000	2.400	7.000	-	-	-	-	-	-	-	
Federici Augusto	Consigliere	dal 01.01.2011 al 01.09.2011	31.12.2013		-	26.666	13.333	-	3.600	2.400	-	-	360	-	-	-	-	-	-	-	
Gatti Gerardo	Consigliere	dal 01.01.2011 al 02.04.2011	31.12.2010		-	10.000	5.000	-	1.200	1.200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Platania Carlo	Consigliere	dal 01.01.2011 al 02.04.2011	31.12.2010		-	10.000	5.000	-	800	1.200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(*) Membri del Comitato Esecutivo																					
Collegio Sindacale																					
Tezzon Massimo	Presidente	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	31.12.2012		-	-	-	90.000	4.000	3.600	-	400	-	1.100	-	-	-	-	-	-	-
Arigucci Franco	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	31.12.2012		-	-	-	60.000	5.200	5.600	-	2.400	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cerini Paolo	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	31.12.2012		-	-	-	60.000	5.200	5.200	-	2.400	-	476	-	-	-	-	-	-	-
Neri Gianfranco	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	31.12.2012		-	-	-	60.000	5.200	5.200	-	2.400	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Polci Carlo	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	31.12.2012		-	-	-	60.000	5.200	5.600	-	1.600	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cerini Paolo																					

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

Luca Bronchi	Direttore Generale	01/01/2011 - 31/12/2011		496.812															4.149*	14.148 **		
Dirigenti con Responsabilità strategica	Vice Dir. Generale Vicario - Vice Dir. Generale - Dir. Divisione Commerciale - Dir. Div.Crediti - Dir.Div.Pianificazion e Risk Man.	01/01/2011 - 31/12/2011	206.109 (media per persona)																2.847*	(media per persona)	7.685** (media per persona)	
(2): da altre Società del Gruppo																						

*: imponibile fiscale: benefit auto, alloggio, polizza extra pr., buoni pasto

**: es.voci comprese: ex festività, spese viaggio, rimborsi km, premio aziendale, rimborso spese trasferte

A	B	(1)	(2) Bonus dell'anno			(3)			(4) Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Cognome e Nome	Carica	Piano	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	(A)	(B)	(C)	
BRONCHI LUCA	DIRETTORE GENERALE	A	0	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	0
DIRIGENTI RESPONSABILITA STRATEGICA	Vice Dir. Generale Vicario - Vice Dirett.Generale - Dir.Divisione Commerciale - Dir. Div.Crediti - Dir.Div.Pianificazione e Risk Man.	A	0	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(III) Totale			0						

Per il 2010 (pagamento 2011) non sono state raggiunte le precondizioni per l'erogazione del sistema incentivante.

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute al 31/12/2010 o alla data di nomina (*)	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31/12/2011
AMMINISTRATORI						
Fornasari Giuseppe	Presidente	Banca Etruria	1.000	-	-	1.000
Inghirami Giovanni	Vice Presidente Vicario	Banca Etruria	1.512	-	-	1.512
Guerrini Natalino	Vice Presidente	Banca Etruria	10.800	5.000	-	15.800
Berni Alfredo	Consigliere	Banca Etruria	145.227	8.484	-	153.711
Bonaiti Alberto	Consigliere	Banca Etruria	2000	3000	0	5000
Bonaiti Alberto	Consigliere	Banca Popolare Lecchese	6238	0	0	6238
Bonollo Luigi	Consigliere	Banca Etruria	2320	0	0	2320
Boschi Pier Luigi	Consigliere	Banca Etruria	1200	0	0	1200
Cirianni Giovan Battista	Consigliere	Banca Etruria	11.089	-	-	11.089
Crenca Giampaolo	Consigliere	Banca Etruria	8.400	8.400	-	16.800
Del Tongo Laura	Consigliere	Banca Etruria	885	-	-	885
Fazzini Enrico	Consigliere	Banca Etruria	12.500	-	-	12.500
Orlandi Andrea	Consigliere	Banca Etruria	702	-	-	702
Nataloni Luciano (**)	Consigliere	Banca Etruria	50	-	-	50
Rosi Lorenzo	Consigliere	Banca Etruria	1.000	-	-	1.000
Santonastaso Felice Emilio	Consigliere	Banca Etruria	150	-	-	150
Federici Augusto ***	Consigliere	Banca Etruria	14.028	-	-	14.028
Gatti Gerardo****	Consigliere	Banca Etruria	11.200	-	-	11.200
Platania Carlo****	Consigliere	Banca Etruria	2.716	-	-	2.716
SINDACI						
Tezzon Massimo	Presidente	Banca Etruria	-	-	-	-
Arrigucci Franco	Sindaco Effettivo	Banca Etruria	6.000	-	-	6.000
Cerini Paolo	Sindaco Effettivo	Banca Etruria	5.656	-	-	5.656
Neri Gianfranco	Sindaco Effettivo	Banca Etruria	701	1.600	-	2.301
Polci Carlo	Sindaco Effettivo	Banca Etruria	1.400	-	-	1.400
DIRETTORE GENERALE						
Bronchi Luca		Banca Etruria	3140	7000	0	10140
DIRIGENTI AI SENSI DELLO IAS 24						
Dirigenti (****)		Banca Etruria	7.448	9.000	-	16.448

* Il Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 3 aprile 2011

** Consigliere nominato il 14 novembre 2011

*** Consigliere cessato il 1° settembre 2011

**** Consiglieri cessati in occasione della Assemblea Ordinaria dei Soci del 3 aprile 2011

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

