



Gruppo Cassa di Risparmio di Asti

Sede Legale e Direzione Generale in Asti, Piazza Libertà n. 23 – 14100 Asti

Capitale Sociale € 363.971.167,68 (interamente versato)

P.IVA 01654870052 - Codice Destinatario SDI 75HCYT1

Codice Fiscale e Registro delle Imprese 00060550050, n. REA AT 76036,

iscritta all'Albo dei Gruppi Bancari al n. 6085,

aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia

e-mail: info@bancadiasti.it – indirizzo *internet*: www.bancadiasti.it

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA PREDISPOSTA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DELLA CASSA DI RISPARMIO DI ASTI S.P.A. SUL TERZO PUNTO DELL'ORDINE DEL
GIORNO DELL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DEL 27 APRILE 2026**

La presente relazione illustrativa è a disposizione del pubblico sul sito internet di Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. (www.bancadiasti.it), nella Sezione "Investor Relations – Assemblea dei Soci".

Egredi Azionisti,

la presente relazione (la “**Relazione**”) è stata redatta dal Consiglio di Amministrazione della Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. (“**CR Asti**” o la “**Banca**”) per illustrare il terzo punto dell’ordine del giorno dell’Assemblea degli Azionisti, convocata, in sede ordinaria, presso l’Auditorium Banca di Asti, in Asti, Via Astesano, n. 5, il giorno 27 aprile 2026, alle ore 16.30 in unica convocazione.

3. Remunerazioni:

- a) **Politiche di remunerazione e di incentivazione;**
- b) **Piano di *Phantom Shares* – Remunerazione Variabile 2026.**

* * *

3. a) Politiche di remunerazione e di incentivazione

Egredi Azionisti,

ricordiamo che l’art. 8, comma 2, dello statuto sociale di CR Asti (lo “**Statuto**”) prevede che l’Assemblea approvi, secondo i criteri previsti dalle vigenti disposizioni di vigilanza, *inter alia*, le politiche di remunerazione a favore degli organi sociali, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato.

Inoltre, l’art. 14, comma 4, dello Statuto prevede che il Consiglio di Amministrazione della Banca riferisca all’Assemblea, con cadenza annuale e tramite adeguata informativa (conforme a quanto richiesto dalle vigenti disposizioni di vigilanza), in ordine all’attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione dalla medesima approvate su proposta del Consiglio di Amministrazione stesso.

A tal fine, la Banca ha redatto il documento “Gruppo Cassa di Risparmio di Asti – Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione e sulla loro attuazione – Esercizio 2026” (il “**Documento**”); tale Documento è allineato alle direttive emanate dalle Autorità di Vigilanza ed è, appunto, redatto a valere su tutte le società del Gruppo facente capo a CR Asti (il “**Gruppo**”). Pertanto, oltre all’aggiornamento delle informazioni consuntive relative a CR Asti per l’anno 2025, il Documento è integrato con le informazioni relative al Gruppo.

In particolare, esso è stato elaborato, con il coordinamento del Direttore Generale della Banca, dalla Direzione Risorse e *Operations* di CR Asti con il coinvolgimento dei responsabili dei Servizi *Risk Management*, *Compliance* e Bilancio e Pianificazione della Banca e delle corrispondenti funzioni delle altre società del Gruppo, ognuno per le rispettive competenze.

In ossequio alle Disposizioni di Vigilanza di cui alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, come successivamente modificata e integrata (la “**Circolare 285**”), la Funzione *Compliance* della Banca ha prestato, per gli aspetti di propria competenza, attività di consulenza alla Direzione Risorse e *Operations* nella redazione del Documento e ne ha verificato il contenuto, che risulta conforme alla disciplina vigente sull’argomento.

La Funzione di Revisione Interna di CR Asti ha effettuato la verifica sulle politiche retributive del Gruppo in tema di sistemi di remunerazione e incentivazione di competenza del 2024, formulando un giudizio di adeguatezza rispetto alle disposizioni emanate dalla Banca d’Italia con la Circolare 285 e con il documento “Gruppo Cassa di Risparmio di Asti - Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione e sulla loro attuazione - Esercizio 2024”.

Relativamente alle politiche retributive del Gruppo in tema di sistemi di remunerazione e incentivazione di competenza degli anni 2025 e 2026, la “Funzione di Revisione Interna” della Banca provvederà, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza, a verificarne, a consuntivo, la rispondenza alle prassi adottate in materia e alle citate Disposizioni.

Il Documento ha ricevuto parere favorevole del Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati e Politiche di Remunerazione e, con riferimento specifico all’ambito di propria competenza, del Comitato Rischi e Sostenibilità di CR Asti.

Il Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati e Politiche di Remunerazione ha svolto le attività previste dalle Disposizioni di Vigilanza e, in particolare, si è espresso:

- sulle politiche di remunerazione e incentivazione del personale; e
- sul raggiungimento degli obiettivi di *performance*, cui sono legati i sistemi di incentivazione, e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

I documenti "Gruppo Cassa di Risparmio di Asti – Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione e sulla loro attuazione – Esercizio 2026" e "Gruppo Cassa di Risparmio di Asti – Attuazione delle Politiche di Remunerazione – Remunerazione 2025" sono a disposizione del pubblico sul sito *internet* della Banca (www.bancadiasti.it), nella Sezione "Investor Relations – Assemblea dei Soci".

* * *

Egredi Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare la seguente proposta:

"L'Assemblea degli azionisti della Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.,

- *esaminati i documenti "Gruppo Cassa di Risparmio di Asti – Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione e sulla loro attuazione – Esercizio 2026" e "Gruppo Cassa di Risparmio di Asti – Attuazione delle Politiche di Remunerazione – Remunerazione 2025";*
- *esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e le proposte ivi contenute,*

delibera

- 1. di approvare le politiche di remunerazione a favore degli organi sociali, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato per l'esercizio 2026 contenute nel documento "Gruppo Cassa di Risparmio di Asti – Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione e sulla loro attuazione – Esercizio 2026", prendendo altresì atto di quanto riportato nel documento "Gruppo Cassa di Risparmio di Asti – Attuazione delle Politiche di Remunerazione – Remunerazione 2025".*

* * *

3. b) Piano di *Phantom Shares* – Remunerazione Variabile 2026.

Egredi Azionisti,

in linea con la regolamentazione e gli orientamenti di vigilanza applicabili in materia e in adempimento alle specifiche Disposizioni di Vigilanza sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione emanate da Banca d'Italia (le "**Disposizioni di Vigilanza**"), le Politiche di Remunerazione del Gruppo (le "**Politiche di Remunerazione**") prevedono che una parte dell'eventuale remunerazione variabile da erogare al "**Personale Più Rilevante**" (ossia le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo, da identificarsi ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche di Remunerazione) sia corrisposta in strumenti finanziari (la "**Retribuzione Variabile in Strumenti Finanziari**").

Pertanto, sottoponiamo alla Vostra approvazione, ai sensi di Statuto, il piano denominato "Piano di *Phantom Shares* – Remunerazione Variabile 2026", basato sull'assegnazione di *Phantom Shares* a favore del Personale Più Rilevante del Gruppo per l'esercizio 2026 (il "**Piano**").

Ai sensi del Piano è, in particolare, previsto che le *Phantom Shares* siano utilizzate per il pagamento della quota in strumenti finanziari del premio incentivante di cui alle Politiche di Remunerazione, nonché, delle altre componenti della remunerazione variabile del Personale Più Rilevante del Gruppo, incluse quelle relative al sistema premiante di cui alle Politiche di

Remunerazione e ai patti di concorrenza, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza e delle previsioni di legge, di regolamento e di contratto collettivo applicabili.

A. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

Il Piano persegue i seguenti obiettivi:

- assicurare la *retention* delle figure chiave del Gruppo;
- mantenere la competitività del sistema di remunerazione del Gruppo rispetto al mercato;
- allineare gli interessi dei dipendenti con quelli della Banca e del Gruppo.

B. Soggetti beneficiari del Piano

I beneficiari del Piano sono i soggetti inclusi nel perimetro del Personale Più Rilevante del Gruppo individuato ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche di Remunerazione.

I beneficiari saranno identificati nominativamente da parte della Direzione Risorse e *Operations* e dei responsabili delle funzioni aziendali delle società del Gruppo.

Per i soggetti appartenenti al Personale Più Rilevante, la cui remunerazione variabile annua non superi Euro 50.000 e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua (il "**PPR Escluso**"), è prevista l'erogazione della remunerazione variabile esclusivamente in denaro e in un'unica soluzione.

C. Modalità e clausole di attuazione del Piano

Il Piano è basato sull'assegnazione di "**Phantom Shares**" ossia strumenti finanziari in forma sintetica – non rappresentati da titoli di credito – convertibili in denaro, gratuiti e non trasferibili, per atto tra vivi, a nessun titolo, utilizzabili per la corresponsione della remunerazione variabile in strumenti finanziari, la cui conversione attribuisce al Beneficiario il diritto a percepire un importo monetario determinato sulla base del valore delle azioni ordinarie della Banca (le "**Azioni CR Asti**"). Non è prevista la consegna di alcun titolo di credito.

Il Piano è legato alla rilevazione della *performance* annuale riferita all'esercizio 2026.

L'erogazione del premio incentivante è collegata al soddisfacimento di condizioni fissate a livello di Gruppo (c.d. "*Gate*"), che garantiscano il rispetto degli indici di stabilità patrimoniale e di liquidità definiti nell'ambito delle specifiche delibere attuative, in coerenza con le *policy* di Gruppo in materia di rischio. In particolare, gli indicatori individuati per la valutazione di attivazione del *Gate* relativo all'esercizio 2026 sono:

- ROE (Utile netto normalizzato/Patrimonio netto);
- *Common Equity Capital Ratio* (Capitale primario di classe 1/RWA complessivi di I Pilastro) di seguito indicato come CET1;
- LCR (Stock di attività liquide di elevata qualità/Deflussi di cassa – afflussi di cassa nei 30 giorni).

La valutazione del raggiungimento dei *Gate* verrà effettuata nel corso del 2027 dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2026.

La maturazione del diritto al premio incentivante è legata al raggiungimento di obiettivi qualitativi e/o quantitativi individuali o riferibili alle singole unità organizzative, secondo quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione e comunicato ai singoli beneficiari.

Nell'ambito del *Bonus Pool*, l'ammontare del premio incentivante è determinato sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi e tenendo conto del limite massimo di incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa prevista per le varie categorie di Personale Più Rilevante.

La remunerazione variabile complessiva di ciascun beneficiario verrà determinata sommando al premio incentivante le componenti di remunerazione eventualmente maturate in relazione al sistema premiante del Gruppo e/o a patti di non concorrenza.

Entro il 15 luglio 2027 la Banca (o altra società del Gruppo) comunicherà l'ammontare del premio incentivante nonché l'indicazione del numero di *Phantom Shares* complessivamente assegnate quale remunerazione variabile secondo uno dei due schemi di *payout* di seguito indicati, fatto salvo quanto previsto per il PPR Escluso.

La remunerazione variabile verrà corrisposta secondo uno dei due seguenti schemi di *payout*, sulla base di quanto definito dalle Politiche di Remunerazione:

- *Payout 1*, applicabile ai beneficiari la cui remunerazione variabile non sia di importo "particolarmente elevato" (come individuato dalle Politiche di Remunerazione), il quale prevede:
 - un'erogazione immediata (*up-front*) del 60%, di cui una quota pari al 50% in denaro e una quota pari al 50% in Phantom Shares;
 - un'erogazione con differimento di 4 anni del restante 40%, di cui una quota pari al 50% in denaro e una quota pari al 50% in Phantom Shares;
 - un periodo di *retention*, a partire dalla data di assegnazione, di 2 anni per le Phantom Shares corrisposte quale quota *up-front* e di 1 anno per le Phantom Shares corrisposte quale quota differita;
- *Payout 2*, applicabile ai beneficiari la cui remunerazione variabile sia di importo "particolarmente elevato" (come individuato dalle Politiche di Remunerazione), il quale prevede:
 - un'erogazione immediata (*up-front*) del 40%, di cui una quota pari al 50% in denaro e una quota pari al 50% in Phantom Shares;
 - un'erogazione con differimento di 5 anni del restante 60%, di cui una quota pari al 50% in denaro e una quota pari al 50% in Phantom Shares;
 - un periodo di *retention*, a partire dalla data di assegnazione, di 2 anni per le Phantom Shares corrisposte quale quota *up-front* e di 1 anno per le Phantom Shares corrisposte quale quota differita.

Il numero di Phantom Shares da assegnare a ciascun beneficiario sarà determinato in base al rapporto tra: (i) la quota di Remunerazione Variabile da corrispondersi in Phantom Shares; e (ii) il prezzo medio dell'Azione rilevato nelle quattro settimane che precedono la data dell'Assemblea che approva il bilancio al 31 dicembre 2026.

Le Phantom Shares si convertiranno automaticamente il giorno successivo alla data di scadenza del periodo di *retention* (la "**Data di Conversione**").

Il controvalore in denaro di ciascuna Phantom Shares convertita sarà pari al prezzo medio dell'Azione CR Asti rilevato nelle quattro settimane che precedono la data dell'Assemblea, che approva i risultati della Banca dell'anno precedente quello in cui avviene la conversione.

Il controvalore in denaro di ciascuna Phantom Shares convertita sarà corrisposto al beneficiario entro 30 Giorni Lavorativi dalla Data di Conversione.

In ottemperanza alle Politiche di Remunerazione, il premio incentivante è soggetto ai seguenti meccanismi di correzione *ex post*:

- meccanismo di *claw back*: è prevista la facoltà per le società del Gruppo, entro 5 anni dalla data di erogazione del premio incentivante (anche in caso di cessazione del Rapporto), di richiedere la restituzione, di tutto o parte dello stesso, nel caso in cui il Beneficiario ponga in essere uno o più fra i seguenti comportamenti (i) comportamenti non conformi a disposizioni di legge, (ii) violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26

del TUB, e (iii) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca e/o il Gruppo;

- meccanismo di *malus*: il premio incentivante può essere ridotto, fino all'azzeramento, nelle ipotesi previste per il meccanismo di *claw back* nonché, in generale, in caso di (i) azioni disciplinari o evidenze di non conformità per attività di eccessiva assunzione dei rischi, mancato rispetto disposizioni di legge, o statutarie o del codice etico; e/o (ii) violazione di regolamenti interni e/o esterni da cui è derivata una perdita significativa per la Banca e/o il Gruppo e/o la clientela;
- correzione pagamento parte differita: l'erogazione della quota differita avverrà a conclusione del periodo di differimento a condizione che per la società di appartenenza (ove applicabile) e per il Gruppo siano rispettati i seguenti parametri:
 - o CET 1 RATIO medio: pari o superiore al 9,50%;
 - o RORAC medio: pari o superiore al 4,5%;
 - o COST/INCOME medio: inferiore al 75%.

I predetti parametri saranno calcolati come media dei quattro esercizi antecedenti all'anno di pagamento della quota differita della remunerazione variabile. Nel caso di mancato superamento di almeno uno dei tre parametri, fermo restando il rispetto delle Disposizioni di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della singola società del Gruppo, in conformità alle linee guida definite dalla Banca, procederà ad un riesame puntuale con l'identificazione delle cause sottostanti, operando una distinzione tra quelle "esogene" importate dal mercato e quelle "endogene" frutto della gestione interna aziendale. La valutazione del Consiglio di Amministrazione avverrà sia sotto il profilo qualitativo sia sotto il profilo quantitativo. La valutazione terrà conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla singola società del Gruppo con immunizzazione di fatti intervenuti successivamente all'esercizio oggetto di valutazione e delle operazioni straordinarie sul capitale (quali a titolo esemplificativo operazioni di fusione, incorporazione, scissione, aumento/riduzione del capitale). Per l'esame quantitativo, il Consiglio di Amministrazione utilizzerà un campione di riferimento del sistema bancario costituito da almeno 5 banche commerciali di classe dimensionale sostanzialmente omogenea, con valutazione andamentale degli indicatori di CET 1 RATIO, RORAC e COST/INCOME (per le società controllate il campione sarà costituito da società che svolgono attività similari). Per l'esame qualitativo il Consiglio di Amministrazione valuterà i risultati economici e patrimoniali di breve, medio e lungo termine oltre agli equilibri strutturali e ai risultati strategici conseguiti. Valuterà inoltre l'andamento dell'assetto patrimoniale, dell'equilibrio finanziario e della reputazione della società. Al termine della riesamina il Consiglio di Amministrazione determinerà se e in quale misura procedere all'erogazione e di tale decisione verrà informata l'Assemblea degli azionisti.

Nel caso di mancato superamento congiunto delle condizioni previste per i tre parametri (CET 1 RATIO medio, RORAC medio e COST/INCOME medio) o nel caso in cui la media dei risultati netti dei quattro esercizi antecedenti all'anno di pagamento della quota differita della remunerazione variabile sia negativa, la quota differita del premio non verrà erogata.

Le componenti di remunerazione variabile relative al sistema premiante e ai patti di non concorrenza, determinate secondo quanto previsto, a seconda dei casi, dalla contrattazione collettiva nazionale e dai contratti individuali in linea con le Politiche di Remunerazione, sono soggette, *mutatis mutandis* e per quanto compatibile, alle previsioni sopra esposte.

D. Revisione del Piano

In caso di:

- operazioni straordinarie sul capitale della Banca, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, scissioni, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di

azioni, riduzioni del valore nominale delle azioni per perdite, aumenti del capitale della Banca, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di azioni;

- revoca dalle negoziazioni delle Azioni CR Asti dal sistema multilaterale di negoziazione "Vorvel", segmento "Equity Auction" gestito da Vorvel SIM S.p.A.;
- modifiche legislative o regolamentari;
- indicazioni degli enti regolatori e/o autorità di vigilanza;
- altri eventi suscettibili di influire in maniera rilevante sulle Azioni CR Asti o sul Piano,

il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole di Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati e Politiche di Remunerazione in conformità alla normativa applicabile, apporgerà al Piano, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea e dei beneficiari, tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie od opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa e dai provvedimenti di tempo in tempo applicabili, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

Inoltre, al fine di gestire variabili anche esogene non prevedibili o non determinabili che possono determinare la mancata apertura del Gate, su proposta dell'Amministratore Delegato, acquisito per le controllate il parere conforme della Banca, il Consiglio di Amministrazione potrà destinare comunque una quota ridotta del *Bonus Pool* (fino a un massimo del 20%) a interventi di tipo discrezionale, basati su valutazioni qualitative della *performance*.

E. Disciplina in caso di cessazione del rapporto di lavoro

In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della conclusione del periodo di *performance* e durante il successivo periodo di differimento e/o *retention* troveranno applicazione le seguenti previsioni:

- ***good leaversh****ip*: in caso di cessazione anticipata del rapporto prima del termine del periodo di misurazione della *performance*. Nel dettaglio, per i seguenti casi: cessazione del rapporto per mutuo consenso, cessazione del rapporto per maturazione dei requisiti pensionistici o per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, morte o sopravvenuta inabilità lavorativa, i beneficiari manterranno ogni diritto in relazione al sistema incentivante in misura riproporzionata *pro-rata temporis* o, se la cessazione interviene a valle del periodo di misurazione della *performance*, con riferimento alle quote differite e/o oggetto di *retention*;
- ***bad leaversh****ip*: in tutti i casi di cessazione del rapporto diversi da quelli sopra indicati, i beneficiari perderanno ogni diritto in relazione al Sistema Incentivante, incluse le eventuali quote differite e/o oggetto di *retention* ancora non erogate e i medesimi non avranno diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo.

F. Vincoli di disponibilità gravanti sulle azioni

Il diritto di partecipare al Piano sarà attribuito ai beneficiari a titolo personale e non potrà essere trasferito per atto tra vivi, né essere assoggettato a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a nessun titolo.

Come anticipato, ai sensi della Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche di Remunerazione, una parte delle *Phantom Shares* sarà assegnata contestualmente al riconoscimento del Premio Incentivante (c.d. quota "*up-front*"), mentre la restante parte verrà assegnata in via differita dopo 4 o 5 anni a seconda dei casi (c.d. quota differita).

Con riferimento sia alla quota "*up-front*" sia alla quota differita, le *Phantom Shares* assegnate saranno convertite in una somma in denaro erogata ai beneficiari solo al termine del periodo di *retention*.

* * *

Egredi Azionisti, siete pertanto invitati ad approvare la seguente proposta:

“L’Assemblea degli azionisti della Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.,

- *esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e le proposte ivi contenute,*

delibera

1. *di approvare il piano denominato “Piano di Phantom Shares – Remunerazione Variabile 2026” basato sull’assegnazione di Phantom Shares;*
2. *di conferire al Consiglio di Amministrazione, e per esso all’Amministratore Delegato, con facoltà di subdelega, ogni più ampio potere necessario od opportuno per dare concreta attuazione al piano denominato “Piano di Phantom Shares – Remunerazione Variabile 2026” basato sull’assegnazione di Phantom Shares, nonché per adottare qualsiasi ulteriore provvedimento ed effettuare qualsiasi altra attività che si rendessero necessari o anche solo opportuni per la realizzazione di quanto deliberato, anche con riferimento al “personale più rilevante” delle società del Gruppo, adempiendo ad attività di natura regolamentare, anche su richiesta delle autorità di vigilanza.”.*

* * *

Asti, 9 aprile 2026

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Giorgio Galvagno