

DNF

Dichiarazione

Consolidata

Non Finanziaria

2022

**GRUPPO CASSA DI
RISPARMIO DI ASTI**

www.bancadiasti.it



SOMMARIO

LETTERA AGLI <i>STAKEHOLDER</i>	5
NOTA METODOLOGICA	11
<i>HIGHLIGHTS</i>	15
1. PROFILO DEL GRUPPO CASSA DI RISPARMIO DI ASTI.....	18
Presentazione del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti	19
Mission	23
Assetto proprietario, coinvolgimento e confronto con i Soci	24
Partecipazioni ad Associazioni	27
Struttura della <i>Governance</i> di Gruppo	28
Conflitti di Interesse ed Informativa Parti Correlate	39
Norme riguardanti le remunerazioni dei membri del massimo organo di governo, degli Amministratori Delegati e degli alti dirigenti	42
La <i>Governance</i> di Sostenibilità del Gruppo	49
Solidità patrimoniale e <i>performance</i> economica	61
Creazione di valore	63
Tassonomia	64
2. CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI	71
Mappatura dei rischi	75
3. LA SOSTENIBILITA' PER IL GRUPPO CASSA DI RISPARMIO DI ASTI	86
Il percorso di sostenibilità del Gruppo C.R.Asti	87
L'analisi di materialità	102
Analisi del contesto dell'organizzazione	103
Identificazione degli impatti attuali e potenziali, positivi e negativi relativi alle tematiche di sostenibilità rilevanti per il Gruppo	104



Individuazione degli <i>Stakeholder</i> del Gruppo da coinvolgere nel processo di analisi di materialità e valutazione della significatività degli impatti.....	105
Prioritizzazione degli impatti maggiormente significativi ed individuazione delle tematiche materiali ad essi correlati.	107
4. ETICA, INTEGRITA' E TRASPARENZA AZIENDALE.....	118
Valori, principi, <i>standard</i> e norme di comportamento.....	119
Gestione della catena di fornitura	123
Trasparenza verso i Clienti.....	128
Gestione della fiscalità	131
Rischi di corruzione e di riciclaggio.....	135
Prevenzione dei rischi di corruzione e di frode	137
Formazione in materia di anticorruzione e antiriciclaggio	140
Comportamenti anti-competitivi, <i>antitrust</i> e pratiche di monopolio	141
Dimensione sociale ed ambientale della <i>compliance</i>.....	142
5. CLIENTI, COMUNITA' E TERRITORIO.....	147
Centralità e soddisfazione del Cliente.....	148
Banking Center	152
Credito responsabile	154
Supporto all'internazionalizzazione: Sviluppo <i>Export</i>	160
Principali prodotti e servizi	162
Nuovi prodotti e servizi a sostegno del Credito.....	170
Finanza sostenibile.....	174
Gestione degli impatti ambientali e sociali del portafoglio creditizio	176
Gestione dei Reclami.....	178
Iniziative esterne e supporto al territorio.....	185
6. INNOVAZIONE E TRASFORMAZIONE DIGITALE.....	192
Innovazione tecnologica.....	193
Filiale OnLine.....	198
Canali Digitali.....	199



Sicurezza Informatica	203
<i>Privacy</i> e protezione dei dati.....	209
7. IL CAPITALE UMANO.....	213
Informazioni su Dipendenti e Lavoratori Non Dipendenti	214
Nuove assunzioni e cessazioni dei Dipendenti.....	217
Benessere dei Dipendenti.....	220
Formazione e sviluppo dei Dipendenti	221
Tutela dei diritti umani, della diversità, delle pari opportunità e dell'inclusione	227
Remunerazione per il Personale	232
Relazioni industriali e tutela del lavoro.....	234
Salute e sicurezza sul lavoro	237
8. LA PERFORMANCE AMBIENTALE	247
Riduzione dell'impatto ambientale.....	248
Energia consumata all'interno dell'organizzazione	255
Consumi di carta e gestione dei rifiuti	257
INDICE DEI CONTENUTI GRI	261
RELAZIONE DELLA SOCIETA' DI REVISIONE.....	266



LETTERA AGLI *STAKEHOLDER*

Con il 2022 si è concluso un altro anno difficile, iniziato con un inatteso e terribile scenario: l'invasione russa dell'Ucraina. Alle gravi conseguenze umanitarie e geopolitiche si sono sommate quelle economico-finanziarie. Prima dello scoppio della guerra si stimava che la maggior parte delle principali variabili macroeconomiche globali sarebbe tornata alla normalità dopo la pandemia da COVID-19.

La guerra ha invece causato shock economici e finanziari di notevole entità, soprattutto nei mercati dell'energia e dei beni alimentari essenziali, in cui si è registrata un'impennata dei prezzi del petrolio, del gas e del grano. Le variazioni dei prezzi delle materie prime si sono così tradotte in un decremento della crescita del PIL mondiale, accompagnato da una profonda recessione in Russia e da un aumento dell'inflazione globale dei prezzi al consumo.

In Italia il tasso d'inflazione è infatti balzato all'8,9% nel mese di settembre 2022; per rendere l'idea della portata del fenomeno basti pensare che un aumento dei prezzi dei beni alimentari su base annua come quello registrato a settembre 2022, pari al 10,9%, non si vedeva da quasi 40 anni. Ma l'Italia non è stato l'unico paese a dover fare i conti con un tasso di inflazione galoppante. Gli ultimi dati diffusi dall'Eurostat hanno difatti mostrato un tasso di inflazione annuo nell'area euro del 9,9% a settembre 2022, in ulteriore aumento rispetto al 9,1% registrato il mese precedente.

Nonostante ciò, secondo le previsioni economiche d'inverno della Commissione Europea, a quasi un anno dall'inizio della guerra di aggressione della Russia nei confronti dell'Ucraina, l'economia dell'Unione Europea è entrata nel 2023 in condizioni migliori di quanto previsto in autunno: le prospettive di crescita per quest'anno salgono allo 0,8% nell'UE e le previsioni riducono leggermente le proiezioni per l'inflazione sia per il 2023 che per il 2024.

Gli sviluppi favorevoli rispetto alle previsioni di autunno hanno quindi migliorato le prospettive di crescita per quest'anno. La continua diversificazione delle fonti di approvvigionamento e il forte calo dei consumi hanno infatti consentito livelli di



stoccaggio del gas al di sopra della media stagionale degli ultimi anni e i prezzi del gas all'ingrosso sono scesi ben al di sotto dei livelli di prima della guerra.

Rimangono tuttavia forti elementi negativi. I consumatori e le imprese continuano a dover far fronte a costi energetici elevati e l'inflazione di fondo (inflazione complessiva al netto dei prodotti energetici e dei prodotti alimentari non trasformati) ha continuato ad aumentare a gennaio, erodendo ulteriormente il potere d'acquisto delle famiglie. Con il persistere delle pressioni inflazionistiche, la stretta monetaria potrebbe continuare, gravando ulteriormente sull'attività delle imprese e frenando gli investimenti.

In un contesto così difficile ed incerto, i nostri massimi sforzi sono volti a confermare il nostro ruolo di punto di riferimento per le famiglie e le imprese dei territori che serviamo, continuando a contribuire al rilancio del nostro Paese. Confermiamo la nostra Mission di essere una Banca di territorio, un Gruppo solido e capace di rispondere con successo ai mutamenti del contesto, moderno nell'approccio e nella sua evoluzione, preservando anzi valorizzando ancor più il rapporto diretto con il Cliente in chiave relazionale.

Una Banca che “parla” con i suoi Clienti, che investe i loro risparmi sui territori dove li ha raccolti.

A conferma dell'impegno profuso per il perseguimento di tali obiettivi, il nostro Gruppo ha conseguito al 31 dicembre 2022 un utile consolidato che si attesta a 36,2 mln di euro, superiore a quanto stimato in sede di *budget*. Al netto degli oneri straordinari (Fondo di Solidarietà e Lexitor) il risultato netto della gestione ordinaria ammonta a 51,4 milioni di euro (+21,3% sul 2021). Nell'Assemblea degli Azionisti di aprile verrà proposto un dividendo di 0,20 euro per azione (+33% rispetto allo scorso anno), per un totale di 14,1 milioni di euro. In crescita anche i crediti verso la clientela che superano i 7,5 miliardi di euro (+5,9% rispetto al 2021): una forte dimostrazione della capacità di ascolto e di intervento concreto a favore delle esigenze di famiglie e aziende.

Buona capacità reddituale, robustezza strutturale, efficienza operativa ed elevata capacità di resilienza sono le caratteristiche che hanno consentito al Gruppo Cassa di risparmio di Asti di ottenere un buon risultato economico in uno scenario caratterizzato da forte volatilità ed incertezza.



Se da un lato la *performance* finanziaria ci ha consentito di rafforzare il nostro quadro strutturale con indicatori di liquidità e coefficienti patrimoniali tutti ampiamente superiori ai limiti minimi stabiliti da Banca d'Italia, dall'altro lato siamo consapevoli che anche la sostenibilità è una dimensione chiave per il futuro.

Questo vale infatti in modo particolare per il settore bancario, per il ruolo primario che esso può svolgere nel promuovere la transizione verso un modello di sviluppo sostenibile e nel creare un impatto positivo sia sulle famiglie sia sulle PMI del territorio.

Il crescente focus delle normative italiane ed Europee su tematiche ESG conferma tale ruolo. Ne è un esempio l'informativa relativa alla Tassonomia Europea resa obbligatoria a decorrere dal 1° gennaio 2022, ai sensi del "Regolamento Tassonomia UE", per le imprese soggette all'obbligo di DNF, le quali devono rendicontare come e in che misura le loro attività economiche possono essere classificate come ecosostenibili. Nei prossimi anni scatteranno altresì obblighi di comunicazione molto dettagliati e stringenti sugli aspetti ambientali, sociali e di *governance*, come quelli previsti dalla Direttiva europea CSRD. Integrare la sostenibilità nei processi di *business* sarà dunque la sfida principale del 2023 per molte aziende.

Negli ultimi anni, la crescente sensibilità verso le tematiche ambientali e sociali oltre che economiche sta suscitando un sempre maggiore interesse non solo dal punto di vista legislativo ma anche da parte di tutti gli *Stakeholder* che vogliono conoscere il tipo di approccio che le imprese intendono adottare in tale ambito. Si sta positivamente affermando sempre più la coscienza, che noi condividiamo, che le imprese possano creare valore sotto l'aspetto non solo economico ma anche sociale ed ambientale.

A ben vedere queste caratteristiche sono tipiche ed originarie delle banche di territorio e il nostro Gruppo condivide pienamente questi valori, grazie ad una cultura aziendale profondamente convinta che le scelte etiche e sostenibili non contrastino con il successo economico, anzi lo favoriscano soprattutto in un'ottica di medio-lungo termine.

A conferma dell'impegno su tali tematiche, il nostro Gruppo ha da tempo definito ed intrapreso un percorso evolutivo che ha condotto nel corso del 2022 alla nascita di uno specifico Progetto pluriennale per calare sempre più in concreto le tematiche ESG nel business e nei relativi processi operativi. A tal fine è stato costituito un Team di lavoro



interfunzionale permanente, con il compito di monitorare il contesto normativo di riferimento, in continua evoluzione, e favorire lo sviluppo (con il coinvolgimento delle Funzioni aziendali competenti) sul piano applicativo delle tematiche ESG, con obiettivi sia di valenza interna (in termini di riduzione degli impatti ambientali diretti ed indiretti e di miglioramento nella gestione delle risorse umane) sia di valenza esterna nei rapporti con la clientela (in particolare nei comparti del risparmio e del credito) e con gli altri *Stakeholder* (Fornitori, Istituzioni, Soci, ecc.).

Tale progetto vuole esprimere da qui al 2024 il vero potenziale del Gruppo e già i primi risultati, quali l'ottenimento di due importanti Certificazioni, la ISO 45001 per la salute e sicurezza sul lavoro e la UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere, ne sono un chiaro esempio.

Banca di Asti è stata infatti tra le primissime banche italiane a conseguire la Certificazione Uni PdR 125:2022 del Sistema di Gestione per la Parità di Genere prevista dal PNRR Missione 5: un importante riconoscimento che certifica la qualità gestionale del lavoro e che testimonia l'attenzione e l'impegno della Banca nei confronti dei propri Dipendenti e Collaboratori. Altro fondamentale traguardo raggiunto è il Certificato di Conformità alla norma internazionale ISO 45001:2018, per l'adozione del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro della sede operativa e dell'intera rete di filiali. ISO 45001 è uno standard internazionale che specifica i requisiti necessari a garantire la sicurezza e preservare la salute delle persone che operano nell'Azienda.

A dimostrazione della volontà di apportare un contributo sempre più significativo in ambito sostenibilità, nei primi mesi del 2023 la Banca ha altresì iniziato un percorso volto all'ottenimento della certificazione ambientale ISO 14001 che definisce i requisiti di un sistema di gestione ambientale, aiutando le organizzazioni a individuare i propri impatti ambientali e i comportamenti sostenibili. Con tale certificazione intendiamo assumere un impegno concreto volto a limitare gli impatti ambientali diretti e indiretti, favorire l'abbattimento delle emissioni ed incentivare il riciclaggio e le buone pratiche.

Il costante sguardo al futuro che guida le scelte di business è un aspetto fondante del nostro approccio alla sostenibilità. Molte cose sono cambiate e continuano a cambiare, sia al nostro interno che nel mondo che ci circonda, ed è necessario stare al passo con i tempi. Per questo il Gruppo ha voluto dare nuovo slancio al proprio impegno rispetto agli



impatti generati con il proprio business, realizzando il primo Piano di Sostenibilità di Gruppo, sviluppato in un arco temporale di tre anni.

Con la volontà di essere sempre più vicini alle aspettative dei nostri interlocutori, è stata condotta un'indagine esplorativa online, funzionale all'elaborazione del suddetto Piano, rivolta ad un campione di oltre 900 soggetti tra Azionisti, Clienti, Dipendenti e Fornitori che ci ha così permesso di individuare gli aspetti che gli *Stakeholder* ritengono maggiormente importante declinare ai fini della loro programmazione.

Il Piano di Sostenibilità è il programma che traccia le linee di indirizzo strategiche e gli obiettivi di medio-lungo periodo del Gruppo per tutti gli ambiti di sostenibilità considerati prioritari all'integrazione dei fattori ESG nei propri modelli di business, con l'intento di definire le modalità con cui poter contribuire al raggiungimento dei 10 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) selezionati e di generare valore condiviso per tutti i suoi *Stakeholder*, incluse le famiglie e le imprese dei territori in cui il Gruppo opera.

La transizione verso un'economia più "verde", oltre a rappresentare una sfida, costituisce un'opportunità. Attraverso l'integrazione nella nostra operatività dei fattori ESG, considerati ormai una leva strategica rilevante, intendiamo non solo progressivamente assumere una posizione distintiva per rispecchiare un modello di azienda sostenibile, ma anche supportare i nostri Clienti nel percorso verso una sempre maggiore sostenibilità a cui tutti siamo chiamati.

Ne è un esempio il plafond "Nuove Energie" di 100 milioni di euro, rivolto alle imprese ed ai liberi professionisti iscritti agli albi che decidono di investire nell'indipendenza energetica in ottica ESG; tale iniziativa prevede la concessione di finanziamenti a medio-lungo termine per finanziare la costruzione di impianti volti alla produzione di energia da fonti rinnovabili, quali ad esempio fotovoltaico, idroelettrico, biomasse ed eolico, senza limiti di potenza installata.

Con i 20 milioni di euro stanziati per il plafond "Mutuo Green" intendiamo parimenti supportare la clientela privata con uno strumento che possa facilitare l'accesso al credito in ottica ESG a condizioni economiche più vantaggiose.

La *performance* non finanziaria realizzata nel 2022, dettagliatamente rendicontata nelle pagine che seguono, è motivo per noi di particolare soddisfazione e testimonianza della



nostra vocazione volta a contribuire allo sviluppo della comunità dei territori in cui operiamo.

In tale contesto, l'auspicio è che la presente Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria rappresenti non solo l'occasione di comunicare in modo chiaro e trasparente il nostro modo di "essere banca", ma anche una dimostrazione della nostra inclinazione ed attitudine alla responsabilità ambientale, all'impegno sociale, alla centralità del Personale, al rapporto con i Clienti, alla gestione della catena di fornitura, alla lotta alla corruzione e alla cultura della legalità.

I risultati e gli obiettivi finora conseguiti ci consentono di guardare con fiducia al futuro e costituiscono robuste fondamenta su cui continuare a lavorare intensamente con la volontà di creare valore a lungo termine per tutti i nostri *Stakeholder* e di contribuire ad un cambiamento positivo per le generazioni presenti e future.

A loro assicuriamo ed assicureremo il nostro costante impegno affinché la centralità delle Persone, l'attenzione al Cliente, l'apertura all'innovazione digitale ed alle tematiche ambientali ed i principi di eticità e di responsabilità sociale d'Impresa, continuino ad essere i nostri valori fondanti e i principali punti di riferimento del nostro agire responsabile, che data da oltre 170 anni, in uno scenario di mercato, sociale, regolamentare, tecnologico e ambientale in continua evoluzione.

Carlo Demartini

Amministratore Delegato Gruppo Cassa di Risparmio di Asti



NOTA METODOLOGICA

La presente Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario (di seguito anche “DNF”), giunta alla sua sesta edizione, è redatta con cadenza annuale e offre una rappresentazione dei modelli di gestione, delle politiche praticate dall’impresa, dei risultati conseguiti e dei principali rischi, generati o subiti del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti (di seguito anche “Gruppo”), con riferimento alle tematiche espressamente richiamate dall’Art. 3 del Decreto Lgs. 254/16 (di seguito anche “Decreto”). Per maggiori informazioni in merito ai principali rischi generati o subiti e alle relative modalità di gestione, si rimanda al capitolo “Controllo interno e gestione dei rischi” del presente documento.

Come previsto dall’Art. 5 del Decreto, il presente documento costituisce una relazione distinta e contrassegnata con apposita dicitura, al fine di ricondurla alla DNF prevista dalla normativa.

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. ha redatto il presente report in conformità agli *Standard* di rendicontazione “*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*” 2021 (di seguito anche “*GRI Standards*”) pubblicati nel 2022 e da utilizzare a partire dal 1° gennaio 2023, secondo l’opzione “In Accordance”, come si evince dalla tabella “Indice dei contenuti GRI”, per presentare i principali risultati in ambito economico, sociale e ambientale raggiunti dal Gruppo in riferimento al 2022 (dal 1° gennaio al 31 dicembre).

Inoltre, ove opportuno, si è tenuto conto degli orientamenti delle Linee Guida CE 2017/C215/01.

Il Gruppo, al fine di garantire la qualità e la correttezza delle informazioni rendicontate, ha inoltre applicato i principi di rendicontazione elencati dal GRI 1, quali Accuratezza, Equilibrio, Chiarezza, Comparabilità, Completezza, Contesto di sostenibilità, Tempestività e Verificabilità.

La presente Dichiarazione riflette il principio di materialità, come previsto dai GRI Standards: i temi trattati all’interno della Dichiarazione sono infatti quelli che, a seguito dell’analisi di materialità, di cui è fornita relativa descrizione nel capitolo “La sostenibilità



per il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti” del presente documento, sono stati considerati rilevanti per il Gruppo e per i suoi *Stakeholder* in quanto rappresentano gli impatti maggiormente significativi di un'organizzazione sull'economia, sull'ambiente, sulle persone, inclusi quelli sui diritti umani.

Il processo di predisposizione del documento stesso ha previsto il coinvolgimento di tutte le Funzioni aziendali della Capogruppo e delle Controllate responsabili, ciascuna per la propria area di competenza, nelle fasi di raccolta, aggregazione, validazione ed invio dei dati e delle informazioni, sulla base delle indicazioni contenute nella normativa interna di riferimento, ovvero le Politiche di Gruppo in materia di Dichiarazione Non Finanziaria, approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 14 aprile 2022. A partire dal 2020, il personale preposto alla redazione del presente documento della Capogruppo ha preso parte a specifici “*GRI Certified Training Course based on the GRI Sustainability Reporting Standards*”, tenuti da qualificati soggetti abilitati.

Si segnala che, in considerazione del settore di *business*, non sono risultati rilevanti i consumi idrici e le altre emissioni inquinanti in atmosfera diverse dalle emissioni di gas a effetto serra. Per questo motivo, pur garantendo un'adeguata comprensione dell'attività dell'impresa, tali informazioni richiamate dall'Art. 3 comma 2 del Decreto non sono oggetto di rendicontazione nel presente documento.

Inoltre, con particolare riferimento al rispetto dei diritti umani, considerato il contesto operativo e normativo in cui il Gruppo opera, il tema è declinato nell'ambito della gestione dei rapporti con i propri Dipendenti e con i propri Fornitori, nel rispetto dei principi e dei valori richiamati dal Codice Etico del Gruppo.

Il perimetro dei dati e delle informazioni economiche e finanziarie è il medesimo del Bilancio Consolidato del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti al 31 dicembre 2022.

Il perimetro dei dati e delle informazioni sociali e ambientali include le seguenti società consolidate con il metodo integrale all'interno del Bilancio Consolidato del Gruppo:

- Cassa di Risparmio di Asti S.p.A., con sede in Piazza Libertà, 23 – Asti (di seguito anche “Banca di Asti S.p.A.” o “Banca di Asti”);
- Pitagora S.p.A., con sede in Corso Marconi 10 - Torino;
- We Finance S.p.A., con sede in via Vitruvio, 42 - 20124 Milano.



La Società Immobiliare Maristella S.r.l. e le Società - Veicolo (S.P.V.), pur essendo consolidate integralmente, risultano prive di Dipendenti e non sono oggetto di rendicontazione, in quanto non necessarie al fine di comprendere l'attività del Gruppo, il suo andamento, i suoi risultati e l'impatto prodotto dalle sue attività negli ambiti previsti dal Decreto e nei temi materiali identificati.

Il perimetro considerato per le informazioni richieste dall'articolo 8 del Regolamento europeo 2020/852 sulla Tassonomia è relativo a Banca di Asti, come previsto a livello normativo in questo primo periodo di transizione; dalla rendicontazione del 2024, in riferimento al *reporting period* 2023, includerà tutte le società consolidate con il metodo integrale all'interno del Bilancio Consolidato del Gruppo.

Eventuali ulteriori eccezioni al perimetro di rendicontazione sono opportunamente esplicitate nel testo della presente DNF.

Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo è stato inserito, laddove possibile, il confronto con i dati relativi all'anno precedente. A tal proposito si informa che l'unica revisione delle informazioni riferite al periodo di rendicontazione 2021 riguarda il *Cost Income* gestionale, per il 2022 calcolato escludendo gli oneri straordinari relativi al Fondo di Solidarietà e al sistema bancario; l'indice 2021 è stato ricalcolato con criteri omogenei.

Inoltre, al fine di garantire l'affidabilità dei dati, è stato limitato, per quanto possibile, il ricorso a stime che, se presenti, sono fondate sulle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate.

La presente DNF è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 23 marzo 2023, previa presa d'atto del Comitato Rischi in data 20 marzo 2023.

La DNF è sottoposta ad un giudizio di conformità da parte della società di revisione Deloitte & Touche S.p.A., il cui mandato è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione, nella forma di un esame limitato (*limited assurance engagement* secondo i criteri indicati dal principio *ISAE 3000 Revised*). La verifica è stata svolta secondo le procedure indicate nella "Relazione della Società di Revisione Indipendente", inclusa nel presente documento. L'attività di esame limitato non ha riguardato le informazioni richieste dall'articolo 8 del Regolamento europeo 2020/852 inserite nel paragrafo "Tassonomia".



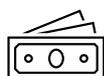
La Dichiarazione Non Finanziaria viene messa a disposizione degli *Stakeholder* attraverso la pubblicazione in formato PDF sul sito www.bancadiasti.it alla sezione “***Sostenibilità***”.

Chiarimenti e informazioni possono essere richiesti al Gruppo Cassa di Risparmio di Asti all'indirizzo *e-mail*: dnf@bancadiasti.it.



HIGHLIGHTS

PERFORMANCE



36,2 milioni €

Utile netto d'esercizio



295

Filiali in tutta Italia



Oltre 7,5 miliardi €

Crediti netti verso clientela



522.626

Clienti

PERSONE



1.811

Dipendenti



59%

Donne sul totale Dipendenti



131

Nuove risorse assunte



79.012

Ore di formazione

AMBIENTE E SOCIETA'



1,4 milioni €

Sponsorizzazioni erogate



-18,29%

Consumo di carta
(baseline 2019)



43%

Autovetture
ibride/elettriche nel
parco auto del Gruppo



**Internalizzazione
attività di assistenza
Clienti sui canali
digitali**

GOVERNANCE



**Piano di
Sostenibilità
2022-2024**



**Ottenimento
certificazioni**

- UNI PdR 125:2022
«Sistema di Gestione
per la Parità di Genere»
- UNI ISO 45001:2018
«Sistema di Gestione
della Salute e Sicurezza»



▪ **Politiche di Gruppo
in materia di
Dichiarazione Non
Finanziaria**

▪ **Politiche in materia
di equità, diversità
ed inclusione**



**Gruppo di lavoro
interfunzionale
permanente**



1. PROFILO DEL GRUPPO

CASSA DI RISPARMIO DI ASTI

- **14,1 milioni di euro**
Dividendi previsti per azione, in crescita del 33% rispetto all'anno precedente
- **370 milioni di euro**
Valore economico generato
- **293 milioni di euro**
Valore economico distribuito
- **59,66%**
Cost/Income gestionale





Presentazione del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti

Cassa di Risparmio di Asti nasce il 25 gennaio 1842.

Il 13 luglio 1992 è una data storica per la Banca astigiana: si costituisce la Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.

Nel 2012, con l'acquisizione del controllo della Cassa di Risparmio di Biella e Vercelli S.p.A., il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti diventa il terzo gruppo bancario piemontese per rilevanza territoriale.

Il Gruppo allarga quindi il suo perimetro per ricomprendere una Banca importante che, come la stessa Cassa di Risparmio di Asti S.p.A., è ben radicata sul suo territorio e vanta solide tradizioni e ottime professionalità.

L'obiettivo è quello di creare, grazie a una precisa strategia e a un collegato piano industriale, un gruppo bancario solido e competitivo per dare maggiori possibilità di futuro al territorio, alle famiglie e alle imprese.

Nel 2015 viene perfezionato l'acquisto della quota di maggioranza di Pitagora S.p.A., uno dei principali operatori nazionali del mercato nel settore dei prestiti contro cessione del quinto dello stipendio, al fine di differenziare le fonti reddituali del Gruppo.

Il 23 dicembre 2019 è stata perfezionata l'operazione con la quale Banca di Asti ha raggiunto il 100% del capitale sociale di Biver Banca. Il progetto di integrazione, rientrando in una strategia di crescita dimensionale, di rafforzamento e di potenziamento, ha avuto il suo compimento con la sottoscrizione dell'Atto di Fusione per Incorporazione di Biver Banca nella Capogruppo Banca di Asti in data 28 ottobre 2021.

Infine, in data 28 settembre 2021, è entrata a far parte del Gruppo anche We Finance S.p.A. a seguito dell'acquisizione da parte di Pitagora di una partecipazione di controllo pari al 65% del capitale sociale. Pitagora ha successivamente incrementato la propria partecipazione nella società a seguito dell'acquisizione da Synthesis S.p.A., in data 19 settembre 2022, di una quota pari al 10% del capitale sociale. Per effetto della suddetta acquisizione Pitagora detiene ora una partecipazione in We Finance pari al 75% del capitale sociale.

Il Gruppo, dunque, oltre che da Banca di Asti S.p.A., è composto da:



- Pitagora S.p.A. Intermediario finanziario ex art. 106 del T.U.B. operativo nel settore dello “*special financing*” e, nello specifico, nel campo della concessione di prestiti a fronte della cessione del quinto dello stipendio o della pensione (63% del capitale detenuto da Banca di Asti);
- We Finance S.p.A. Intermediario finanziario ex art. 106 del T.U.B., operante nel comparto della cessione del quinto attraverso la distribuzione di prodotti di terzi e l'erogazione di finanziamenti a favore di propria clientela (75% del capitale detenuto da Pitagora S.p.A.);
- Immobiliare Maristella S.r.l. società strumentale il cui scopo sociale è lo svolgimento dell'attività di acquisto, vendita, permuta, conduzione e amministrazione di beni immobili nonché attività in proprio o per conto terzi di costruzioni edilizie, opere stradali e, in genere, ogni altra attività connessa e accessoria (100% del capitale detenuto da Banca di Asti) che, come già anticipato, non è oggetto della Dichiarazione Non Finanziaria.

STRUTTURA DEL GRUPPO CASSA DI RISPARMIO DI ASTI AL 31-12-2022

GRUPPO CASSA DI RISPARMIO DI ASTI



La Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. ha sede in Asti (AT), in Piazza Libertà n.23, ove è collocata anche la Direzione Generale e la maggior parte degli uffici.



La Banca è presente sul territorio nazionale grazie sia all'attività della propria Rete Commerciale, articolata in 209 filiali, una Rete Private costituita da 20 Gestori (in aumento rispetto all'anno precedente) e una Rete Imprese composta da 32 Gestori di cui 2 *Green*, sia ai servizi di consulenza, con 110 Consulenti di Investimento e 42 Consulenti Imprese.

Delle 209 dipendenze totali, 178 si trovano in Piemonte e più precisamente: 60 nell'Astigiano, 30 nel Vercellese, 30 nel Biellese, 29 nel Torinese, 12 nel Cuneese, 10 nell'Alessandrino, 6 nel Novarese, 1 nel Verbanco/Cusio/Ossola. Superati i confini piemontesi, il Gruppo è presente nella regione Lombardia con 12 filiali nel Milanese, 2 in provincia di Varese, 4 nella provincia di Monza-Brianza, 2 nel Pavese, 2 in provincia di Brescia e 1 in provincia di Bergamo a cui si aggiungono altre 3 agenzie nella Regione Valle d'Aosta, 1 filiale in Liguria (in provincia di Genova) e 4 filiali in Veneto (1 a Padova, 1 a Verona, 1 a Treviso e 1 a Venezia).

La Rete di Vendita di Pitagora è prevalentemente caratterizzata da un rapporto diretto tra la Società e gli Agenti in attività finanziaria, operanti presso punti vendita dislocati su tutto il territorio nazionale, che al 31 dicembre 2022 sono complessivamente 86.

Tale capillarità sul territorio favorisce il rapporto con i Clienti, i quali possono recarsi fisicamente presso gli uffici o gli sportelli del Gruppo, incontrare i Dipendenti e instaurare delle relazioni basate sulla fiducia reciproca.

Segmentazione della Clientela	2022	2021
Numero Clienti Gruppo	522.626	503.104
di cui:		
Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.	423.167	412.971
Pitagora S.p.A.	99.266	90.032
We Finance S.p.A.	193	101



LE FILIALI DEL GRUPPO CASSA DI RISPARMIO DI ASTI AL 31-12-2022





Mission

“Essere un Gruppo commerciale moderno veloce e flessibile capace di competere con eccellenza sul proprio mercato (famiglie e piccole – medie imprese), puntando a costruire una relazione duratura con il Cliente per realizzare vantaggi economici reciproci.”

Il Gruppo opera secondo i valori di fedeltà, attenzione, ascolto verso il Cliente e il territorio, sviluppo professionale e valorizzazione delle risorse umane interne. A questi si aggiunge oggi il valore dell'imprenditorialità di tutto il personale e la promozione della cultura della correttezza, del rigoroso rispetto formale e sostanziale degli obblighi normativi e dei doveri professionali, in sintonia con le richieste della clientela e le capacità presenti in azienda.

È un Gruppo che vuole essere attento e sensibile alla situazione economica e sociale in cui si trova a operare e ai mutamenti che la caratterizzano, che riceve l'apprezzamento della propria clientela per l'impegno dimostrato nella valorizzazione delle risorse locali e delle attività a sostegno dell'economia, che è strettamente legato al territorio di cui si impegna ad interpretare nel tempo le esigenze di sviluppo, fornendo sostegno finanziario alla realtà locale.

La salvaguardia della reputazione del Gruppo, sia nei luoghi di lavoro sia al di fuori di essi, è richiesta ai componenti degli Organi Aziendali ed ai Dipendenti mediante una condotta ispirata al principio dell'integrità morale e ai valori dell'onestà, buona fede, trasparenza e riservatezza.

Il Gruppo promuove il rispetto della dignità umana e il dialogo tra le persone, contrasta ogni forma di discriminazione, incentiva la valorizzazione delle risorse umane anche mediante percorsi di crescita professionale, garantisce condizioni di lavoro sicure e salubri, bandisce ogni forma di vessazione fisica e psicologica.

La sostenibilità sta diventando una vera e propria necessità per rispondere alle sfide di un mondo sempre più attento agli impatti che i processi industriali producono sulla società e sull'ambiente. Per questo motivo, in linea con il percorso di sostenibilità intrapreso già da qualche anno e con quanto previsto nel Piano Strategico 2022-2024, è stato attivato uno specifico Progetto ESG che ha portato alla costituzione di un gruppo di lavoro permanente interfunzionale con l'obiettivo di monitorare il contesto normativo di riferimento di Legge e di Vigilanza e favorire lo sviluppo sul piano applicativo delle tematiche ESG, grazie anche al coinvolgimento di tutte le Funzioni aziendali competenti. Per maggiori dettagli in merito alle attività svolte nell'ambito del Progetto ESG si rimanda



alle sezioni specifiche del presente documento, ricomprese nei paragrafi “Il percorso di sostenibilità del Gruppo C.R.Asti” e “La *Governance* di sostenibilità del Gruppo”.

Grande importanza è infine riconosciuta all’esigenza di mantenere alta la propria reputazione attuale e prospettica.

Il Codice Etico di Gruppo e il Regolamento di Gruppo esprimono la sintesi di tali scelte strategiche.

Assetto proprietario, coinvolgimento e confronto con i Soci

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti è un gruppo bancario regolato e operante in conformità alla legge italiana. Il capitale sociale al 31 dicembre 2022, interamente sottoscritto e versato, ammonta a 363.971.167,68 euro diviso in n. 70.537.048 (settantamilionicinquecentotrentasettemilaequarantotto) azioni nominative da 5,16 euro (cinque/sedici) cadauna.

Le Assemblee Ordinarie e Straordinarie costituiscono la principale occasione formalizzata di relazione diretta con gli Azionisti.

L’Assemblea degli Azionisti della Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. ha deliberato, in data 28 aprile 2022, la distribuzione di un dividendo di 0,15 euro per azione, con data stacco 2 maggio 2022 e data di pagamento 4 maggio 2022.

INIZIATIVE RISERVATE AGLI AZIONISTI DI BANCA DI ASTI

Anche per l’anno 2022, Banca di Asti ha dedicato ai propri Soci Clienti specifiche iniziative per testimoniare in maniera concreta il rapporto esclusivo che la lega ai suoi Azionisti. Si riporta di seguito una sintesi di tali vantaggi nel campo della salute, della prevenzione, della cultura e dei servizi.

Voucher Museo

Tutti i Soci ricevono il *Voucher Museo*, un omaggio di carattere culturale e turistico per valorizzare la cultura dei territori nei quali operiamo, valido per il ritiro di due biglietti d’ingresso in uno dei Musei selezionati dalla Banca.



Voucher Salute

Tutti i Soci che ne hanno diritto possono usufruire del *Voucher* Salute presso le strutture sanitarie selezionate, presenti in Piemonte e Lombardia, per un insieme di prestazioni sanitarie gratuite.

Bonus Salute

Presso le strutture convenzionate, tutti i Soci Clienti e i loro famigliari possono usufruire di tariffe agevolate su ogni prestazione sanitaria effettuata in regime privatistico.

Salutissima Programma Benessere

Tutti i Soci titolari di almeno 250 azioni Banca di Asti hanno la possibilità di sottoscrivere l'opzione Gold Socio, Serious Socio e Platinum di Salutissima Programma Benessere¹ che prevedono la possibilità, a seconda dell'opzione scelta, di usufruire di un ampio programma di prevenzione con visite specialistiche, di effettuare *check-up*, di usufruire di servizi di assistenza alla persona, prestazioni in caso di perdita dell'autosufficienza, di tariffe agevolate per cure e servizi odontoiatrici e di un *plafond* dedicato agli animali domestici.

Sconti Coperture Assicurative

Ai nostri Soci offriamo tutta la protezione delle coperture assicurative con premi vantaggiosi grazie alla *partnership* con importanti Compagnie di Assicurazioni, come ad esempio sconti fino al 40% sulle polizze R.C.Auto grazie alla *partnership* con Helvetia Italia S.p.A.

Carta Nexi Gratuita

Per i Soci Banca di Asti con almeno 500 azioni e per i Giovani Soci tra 18 e 28 anni titolari di almeno 100 azioni, è disponibile gratuitamente² una Carta di Credito Nexi con tecnologia *contactless*, comoda e affidabile, utilizzabile in tutto il mondo sui circuiti internazionali Visa o Mastercard. È adatta a ogni acquisto, per effettuare in modo

¹ Salutissima prevede l'adesione obbligatoria a F.A.B. S.M.S. (Fondo Assistenza e Benessere Società di Mutuo Soccorso).

² Fatto salvo il costo di 12,00 euro ogni tre anni in occasione del rinnovo.



semplice e pratico i pagamenti di tutti i giorni, anche *on-line* e tramite Apple Pay, Samsung Pay, Google Pay e Nexi Pay³.

Evento di Natale

Il Concerto di Natale è l'appuntamento musicale in programma nel mese di dicembre: è il principale momento d'incontro tra i Soci e la Banca, l'occasione per tirare le somme dell'anno passato e per scambiarsi gli auguri in vista delle festività. L'evento è diventato ormai una tradizione consolidata e molto apprezzata e ha seguito l'evoluzione della Banca nel corso degli anni: parallelamente alla crescita e allo sviluppo territoriale delle filiali, il numero delle repliche è aumentato di anno in anno, migliorando la qualità delle *performance*.

Grande attenzione viene dedicata all'organizzazione dell'evento, con particolare riguardo alla scelta dell'offerta musicale e alla cura dell'accoglienza dei Soci nei teatri: i protagonisti delle serate sono gli azionisti ai quali la Banca vuole offrire uno spettacolo di qualità che soddisfi il più possibile i diversi interessi degli invitati. Pur confermando il *format* di successo che prevede la prima parte dello spettacolo dedicata alla musica classica e la seconda dedicata alla musica contemporanea, ogni edizione è stata caratterizzata da elementi nuovi.

Dopo l'assenza forzata dei due anni precedenti, a causa della pandemia e delle misure governative volte al contenimento della diffusione del contagio da Covid-19, tra il 24 novembre 2022 ed il 12 dicembre 2022 si è svolto l'evento musicale dedicato agli Azionisti di Banca di Asti con 23 repliche, in 9 teatri in Piemonte e Lombardia e 15 mila spettatori. Asti, Alba, Alessandria, Biella, Milano, Torino, Varallo Sesia e Vercelli sono le città che hanno ospitato il Concerto di Natale 2022.

Ricarica Auto Elettrica

Per agevolare la conversione a modalità di trasporto più ecosostenibili, Banca di Asti ha posizionato nello spazio antistante l'Agenzia di Città n. 9, ad Asti in Corso Casale 312, una colonnina per la ricarica delle auto elettriche. Come ulteriore agevolazione per i propri Azionisti, la Banca offre a tutti coloro che possiedono almeno 500 azioni ed un'auto

³ Carta di credito concessa previo accertamento delle normali condizioni di credito.

elettrica o ibrida-*plugin*, un *bonus* ricarica di 100 kWh da spendere nelle colonnine presenti in tutta Italia.



Partecipazioni ad Associazioni

Il Gruppo intrattiene rapporti con tutti gli *Stakeholder*, compresi enti ed associazioni.

Tali rapporti sono improntati a principi di trasparenza e correttezza, rispettando i diversi ruoli e contrastando qualsiasi forma di corruzione.

L'impegno del Gruppo in questo ambito si realizza sia instaurando un rapporto di fiducia e chiarezza con enti ed istituzioni di rilevanza locale e nazionale sia operando in campo sociale e culturale.

Tra le principali associazioni ed organizzazioni a cui il Gruppo partecipa con un ruolo significativo si segnalano:

- **ABI – Associazione Bancaria Italiana:** i suoi associati rappresentano la totalità delle aziende di credito italiane. L'Associazione opera per promuovere la conoscenza e la coscienza dei valori sociali e dei comportamenti ispirati ai



principi della sana e corretta imprenditorialità, nonché la realizzazione di un mercato libero e concorrenziale.

- **Fondo interbancario di tutela dei depositi (FITD):** Consorzio obbligatorio riconosciuto dalla Banca d'Italia, che copre depositi nominativi in caso di *default* delle banche.
- **Fondo nazionale di Risoluzione:** è un fondo istituito presso Banca d'Italia, destinato al risanamento ed alla ristrutturazione delle banche in difficoltà, evitando che il loro salvataggio gravi sui conti dello Stato e sia a carico dei contribuenti.
- **ACRI:** Associazione che rappresenta collettivamente le Fondazioni di origine bancaria e le Casse di Risparmio S.p.A., con lo scopo di tutelare gli interessi generali delle Associate, coordinare la loro azione nei settori di rispettivo interesse, promuovere iniziative consortili e attività di interesse comune, ricercare rapporti di collaborazione operativa fra le Associate ed enti e società italiani e stranieri.

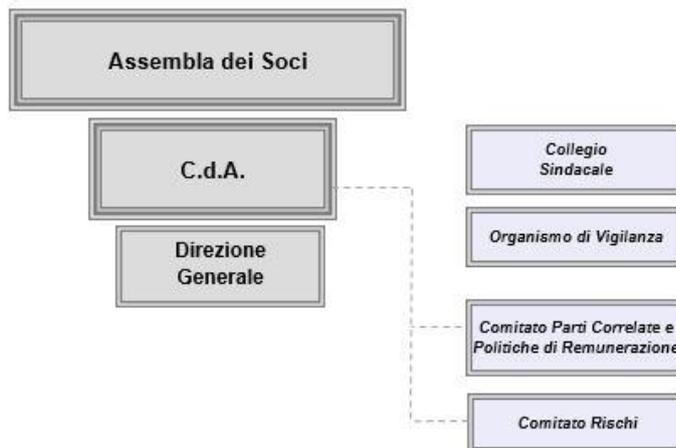
Struttura della Governance di Gruppo

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti adotta il sistema di *Governance* tradizionale (detto anche classico, basato sulla presenza di un Organo di Amministrazione e di un Collegio Sindacale) in quanto risulta il più idoneo ad assicurare l'efficienza della gestione e l'efficacia dei controlli. Nell'ambito del modello di amministrazione e controllo tradizionale, scelto dalla Capogruppo e adottato anche dalle Controllate, sono state attribuite ai diversi Organi Sociali le funzioni di governo societario, sulla base della normativa vigente e di una specifica valutazione.

Il modello di amministrazione e controllo della Capogruppo è stato ridisegnato con le modifiche statutarie approvate dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2015, predisposte per ottemperare a quanto previsto dal 1° aggiornamento alla Circolare 285 "Disposizioni di vigilanza per le banche", emanato dalla Banca d'Italia il 6 maggio 2014, con il quale veniva introdotto il titolo IV del capitolo 1, recante nuove disposizioni in materia di governo societario.

Il disegno di governo societario prevede una distinzione di ruoli e responsabilità degli Organi Sociali così delineata nello Statuto e nel Progetto di Governo societario:

- l'Assemblea dei Soci;
- il Consiglio di Amministrazione all'interno del quale è prevista la costituzione di:
 - un Comitato Rischi;
 - un Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati e Politiche di Remunerazione;
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- l'Amministratore Delegato;
- il Collegio Sindacale;
- il Direttore Generale.



Per maggiori dettagli sul modello di governo adottato si rimanda a quanto riportato nella *“Relazione sul Governo Societario e gli assetti proprietari”* pubblicata sul sito istituzionale.

ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea dei Soci rappresenta la totalità dei Soci ed è Ordinaria o Straordinaria ai sensi di legge. L'Assemblea Ordinaria è convocata almeno una volta all'anno entro 120 giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale. L'Assemblea Straordinaria è convocata ogni qualvolta sia necessario assumere una delle deliberazioni a essa riservate dalla legge.



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La composizione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endoconsiliari è conforme a quanto previsto dalla normativa di riferimento.

Il Consiglio di Amministrazione della Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. in carica al 31 dicembre 2022, a seguito delle dimissioni di un Consigliere, è composto da n. 10 Amministratori.

Tale numero è in linea con quanto previsto dallo Statuto e ritenuto adeguato alle dimensioni e alla complessità organizzativa della Banca, al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale per quanto di competenza, con particolare riguardo alla gestione e ai controlli.

Come prescritto dalla normativa vigente, i componenti del Consiglio di Amministrazione possiedono i requisiti di professionalità, onorabilità e alcuni di indipendenza e soddisfano i criteri di competenza, correttezza, indipendenza di giudizio. Dispongono inoltre del tempo necessario per lo svolgimento dell'incarico e rispettano il divieto di *interlocking*, previsto dall'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201.

Lo Statuto stabilisce che il Consiglio di Amministrazione può essere composto da un numero di componenti variabile da 9 (nove) a 13 (tredici) membri.

In materia di nomina e di sostituzione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, la Banca osserva infatti le disposizioni di cui all'art 12 dello Statuto Sociale, di Legge e di Vigilanza.

Per la nomina degli Amministratori vengono presentate dai Soci liste nelle quali i candidati devono essere ordinati con numeri progressivi. Ogni lista dovrà contenere un numero di candidati pari al numero massimo di Consiglieri previsto dall'art. 11 dello Statuto. In ciascuna lista dovrà essere specificatamente indicato un numero di candidati dotati dei requisiti di indipendenza (coincidenti con quelli previsti dal Codice civile per i sindaci) pari ad almeno un quarto del numero totale dei Consiglieri da eleggere.

Le liste possono essere presentate solo da soci che individualmente rappresentino almeno il 5% delle azioni con diritto di voto nella Assemblea ordinaria e devono essere depositate presso la Sede Sociale almeno cinque giorni prima di quello fissato per l'Assemblea in unica o prima convocazione.

Lo Statuto prevede altresì che:

- salvo diverse disposizioni normative, almeno $\frac{1}{4}$ (un quarto), con arrotondamento matematico, dei membri del Consiglio sia costituito da Amministratori che posseggano i requisiti di indipendenza previsti dalla normativa vigente;



- al genere meno rappresentato siano attribuiti, salvo diverse disposizioni normative, almeno il 33% (trentatré per cento), con arrotondamento matematico, dei membri del Consiglio;
- il Consiglio costituisca al proprio interno un Comitato Rischi e ne determini la composizione, le competenze e le regole di funzionamento, mediante apposito regolamento. Per il mandato in scadenza, il Comitato è composto da 3 (tre) Consiglieri non esecutivi e a maggioranza indipendenti;
- il Consiglio provveda alla nomina dell'Amministratore Delegato e, su sua proposta se persone diverse, del Direttore Generale. Ove possibile, le cariche di Amministratore Delegato e di Direttore Generale devono cumularsi nella medesima persona.

FORMAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Al fine di garantire un livello di professionalità adeguato alla complessità operativa e dimensionale della Banca, il Consiglio di Amministrazione dà corso almeno annualmente a un'attività di autovalutazione secondo i principi dettati dal Regolamento sulla composizione e per l'autovalutazione del Consiglio d'Amministrazione.

Nel corso del mese di dicembre 2022, il Consiglio di Amministrazione ha quindi svolto la propria Autovalutazione, riferita all'esercizio 2022, ultimo del mandato, dalla quale è emerso un giudizio positivo per quanto concerne la composizione e il funzionamento dell'Organo, con l'intento altresì di individuare il proprio profilo quali-quantitativo ottimale che sarà la base per gli Orientamenti agli Azionisti.

In previsione della propria scadenza, coincidente con l'assemblea che approverà il bilancio d'esercizio 2022, il Consiglio di Amministrazione ha infatti deliberato il documento denominato "***Orientamenti agli Azionisti sulla Composizione Quali-Quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione***", messo a disposizione dei Soci sul sito istituzionale della Banca www.bancadiasti.it, cui si rimanda per maggiori dettagli sia in merito alla composizione quantitativa sia sulle professionalità, sulle conoscenze, sulle esperienze e sulle competenze ritenute necessarie per realizzare l'evoluzione ottimale della composizione qualitativa del Consiglio e dei Comitati endoconsiliari della Banca.

L'acquisizione di ulteriori nozioni, individuate tenendo anche in considerazione gli impatti dell'organizzazione, avviene attraverso attenti programmi di *on-boarding* e



induction, realizzati nel corso del 2022 dalla SAA (scuola di Amministrazione Aziendale di Torino) e rivolti a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, di seguito riportati:

- Analisi del bilancio bancario (prof. Guido Giovando);
- Le responsabilità giuridiche e l'interpretazione del ruolo degli amministratori (prof. Marco Maria Aiello);
- Dinamiche di mercato ed evoluzione dell'attività bancaria nel rapporto con il cliente (prof. Filippo Monge);
- Individuazione dei rischi RAF, Risk Management e Recovery Plan (prof.ssa Paola De Vincentiis);
- Modifiche del quadro normativo ed evoluzioni delle tematiche regolatorie (prof.ssa Paola De Vincentiis);
- Tematiche ESG. Sostenibilità e implicazioni sul business e sui rischi (prof.ssa Paola De Vincentiis);
- Gestione della Tesoreria, organizzazione e gestione degli obiettivi (prof. Roberto Schiesari);
- Tecnologia informatica (dr. Massimo Tomasi).

Il presidente del Consiglio di Amministrazione ha inoltre seguito un percorso di alta formazione ABI, suddiviso in più moduli. Tale offerta di Alta Formazione è finalizzata all'aggiornamento continuo degli Organi di Vertice delle imprese bancarie, promossa da ABI e organizzata da ABIFORMAZIONE, per creare momenti informativi, formativi e di confronto che consentono di favorire l'assunzione consapevole delle responsabilità, stimolare la capacità di valutazione delle implicazioni aziendali del dettato normativo, offrire una visione aggiornata delle evoluzioni del mondo bancario, apprezzare le migliori pratiche e cogliere in anticipo i mutamenti del contesto in cui le banche si trovano a operare.

L'architettura formativa ha previsto un'offerta interaziendale - i cui contenuti sono stati definiti sulla base delle tematiche con cui i vertici si misurano quotidianamente, correlandole al quadro normativo di riferimento e tenendo conto delle evoluzioni di mercato e di *business* che caratterizzano il "fare" e l' "essere" banca oggi, in *primis* le dimensioni ESG – ed un'offerta *in house* che ha previsto una progettazione personalizzata dei temi e della struttura formativa in base alle specifiche esigenze degli Organi di Vertice della singola banca.



**ALTRE CARICHE IMPORTANTI RICOPERTE DA CIASCUN MEMBRO
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO
SINDACALE**

MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Presidente Giorgio Galvagno >Vicepresidente di ASTISS
>Consigliere ACRI

Vicepresidente Roberto De Battistini >Professore a contratto di Economia e Storia
dell'Unione Europea, Dipartimento di Scienze
Economiche e Matematico Statistiche
nell'Università degli Studi di Torino

Amministratore

Delegato e Direttore

Generale Carlo Mario Demartini >Consigliere Pitagora S.p.A.
>Consigliere Schema Volontario F.I.T.D.

>Componente il Collegio Sindacale dell'A.B.I.

Consigliere Roberto Dani >Liquidatore Fondo Integrativo di Previdenza
per il Personale della C.R.Asti

Consigliere Alain Devalle >Professore Ordinario (I fascia) di Economia
Aziendale presso Università degli Studi di Torino
>Presidente del Collegio Sindacale di Drink
International S.p.A.
>Presidente del Collegio Sindacale di Tifosy
Italia S.i.m. S.p.A.
>Componente il Collegio Sindacale di ITT Italia
S.r.l.

>Componente il Collegio Sindacale di Cooper-
Standard Automotive Italy S.p.A.

>Componente il Collegio Sindacale di GTT S.p.A.

>Sindaco Unico di A.E.C. S.r.l.

>Consigliere Cover 50 S.p.A.

>Componente il Consiglio di Gestione
dell'Organismo Italiano di Contabilità (OIC)



-
- Consigliere** Fernando Lombardi >Consigliere Comtur Vercellese Servizi S.r.l.
>Consigliere dell'Università del Piemonte Orientale
- Consigliere** Pier Franco Marrandino
- Consigliere** Roberto Rho >Consigliere LodiSalute S.r.l.
>Consigliere Genextra S.p.A.
>Consigliere Veronagest S.r.l.
>Amministratore BRF Property S.p.A.
- Consigliere** Secondo Scanavino >Presidente Consiglio di Amministrazione Corifrut Società Agricola Cooperativa
>Consigliere Pulas – Cooperativa Sociale
>Consigliere Tenute Cerro S.p.A.
- Consigliere** Eugenio Zamperone >Consigliere Montagna Servizi S.C.p.a.

MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

- Presidente** Maura Campra >Professore Ordinario (I fascia) di Economia Aziendale presso Università degli Studi del Piemonte Orientale "A. Avogadro"
>Sindaco Effettivo di Enel S.p.A.
>Sindaco Effettivo di Atlantia S.p.A.
- Sindaco Effettivo** Maurizio Amede >Presidente Collegio Sindacale Città Studi S.p.A.
>Revisore Unico Agnona S.r.l.
- Sindaco Effettivo** Andrea Fea >Presidente Collegio Sindacale Società Coop. "Il Faro"
>Presidente Collegio Sindacale G.A.I.A. S.p.A.
>Presidente Collegio Sindacale Acquedotto della Piana S.p.A.
>Sindaco Effettivo "REAM – Real Estate Asset Management SGR SpA"
- Sindaco Supplente** Andrea Foglio Bonda >Sindaco Effettivo Città Studi S.p.A.
-



- >Sindaco Effettivo Allsystem S.p.A.
- >Sindaco Effettivo Allsystem 1 S.r.l.
- >Sindaco Effettivo Azienda Italia S.p.A.
- >Sindaco Effettivo Borgosesia Gestioni Società di Gestione del Risparmio S.g.R. S.p.A
- >Sindaco Effettivo Ferribella S.p.A.

Sindaco

Supplente

Franca Serra

- >Presidente Collegio Sindacale Cantina Sociale “Barbera dei sei castelli”
- >Sindaco Effettivo di Gilalbi S.r.l.
- >Sindaco Effettivo di Friges S.p.A.
- >Sindaco Effettivo Turbotubi – Grandi Condotte S.p.A.
- >Sindaco Effettivo di Knauf Insulation S.p.A.
- >Sindaco Effettivo Acquedotto Valtiglione S.p.A

COMITATI ENODCONSILIARI

Nell’ambito del Consiglio di Amministrazione è prevista la costituzione del Comitato Rischi e del Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati e Politiche di Remunerazione:

- il Comitato Rischi, a norma di quanto previsto nel Regolamento adottato dalla Banca che ne disciplina composizione e funzionamento, è costituito da non meno di 3 e non più di 5 membri effettivi tutti non esecutivi e in maggioranza indipendenti, designati tra i membri del Consiglio di Amministrazione. Attualmente, si compone di 3 membri, di cui 2 indipendenti, e svolge funzioni di supporto all’Organo con Funzione di Supervisione Strategica in materia di rischi, sistema dei controlli interni e sostenibilità.

Il Comitato Rischi nel corso del 2022 ha affrontato – fra l’altro – tematiche in ambito ESG, fra cui: progetto ESG, Rischi ambientali, questionario sui rischi climatici e ambientali inoltrato dall’Organismo di Vigilanza, attuazione delle disposizioni normative di integrazione dei fattori di sostenibilità, dei rischi di sostenibilità e delle preferenze di sostenibilità in alcuni processi della Banca, analisi di un’indagine rivolta agli *Stakeholder* con l’obiettivo di definire le iniziative del Piano di Sostenibilità e supportarne la redazione, analisi di materialità per la DNF 2022.



- il Comitato Parti Correlate e Soggetti Collegati e Politiche di Remunerazione, a norma di quanto previsto dal Regolamento adottato dalla Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. che ne disciplina composizione e funzionamento, è composto da un numero di componenti variabile da 3 a 5, nominati dal Consiglio di Amministrazione tra i propri componenti, in possesso dei requisiti di indipendenza determinati in base ai criteri di cui all'art. 148, comma 3, del TUF, oltre che dei requisiti di professionalità e onorabilità previsti dalla vigente normativa.
Attualmente si compone di 3 membri, non esecutivi e indipendenti, e svolge funzioni di supporto all'Organo con Funzione di Supervisione Strategica nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati e di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

Al 31 dicembre 2022 la composizione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e dei Comitati endoconsiliari è quella riportata nella seguente tabella:

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE 10 Amministratori - 9 Amministratori non esecutivi di cui 7 indipendenti; - 1 Amministratore esecutivo (Amministratore Delegato)	COMITATO RISCHI 3 componenti - 3 componenti non esecutivi di cui 2 indipendenti
	COMITATO PARTI CORRELATE E POLITICHE DI REMUNERAZIONE 3 componenti - 3 componenti non esecutivi e indipendenti

La quasi totalità dei componenti del Consiglio di Amministrazione ha un'età superiore ai 50 anni, fatta eccezione per un solo membro con età compresa fra 30 e 50 anni.



PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La nomina del Presidente del Consiglio di Amministrazione spetta in via esclusiva all'Assemblea.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione, in coerenza con i compiti attribuitigli dal Codice Civile e dallo Statuto, è assegnata la funzione di garantire il buon funzionamento del Consiglio, favorire la dialettica e la circolazione delle informazioni all'interno del medesimo, nonché di assicurare il corretto bilanciamento dei poteri fra i diversi Organi Sociali.

In caso di assenza o di impedimento del Presidente, ne adempie le funzioni il Vicepresidente; in caso di assenza o impedimento di entrambi, il Consigliere definito più anziano secondo i criteri sanciti dallo Statuto Sociale. Si dà evidenza che l'attuale Presidente del Consiglio di Amministrazione non risulta essere un alto dirigente dell'organizzazione.

AMMINISTRATORE DELEGATO

Carica che ai sensi dello Statuto, ove possibile, deve cumularsi nella stessa persona del Direttore Generale; è nominato, a norma dello Statuto, dal Consiglio di Amministrazione tra i propri membri.

Attualmente l'Amministratore Delegato riveste anche la carica di Direttore Generale.

Il mandato dell'Amministratore Delegato termina insieme a quello del Consiglio di Amministrazione che l'ha nominato. In caso di assenza o impedimento, l'Amministratore Delegato è sostituito dal Direttore Generale, ove persona diversa, o dai sostituti di quest'ultimo, a eccezione delle funzioni inderogabilmente collegate alla carica di Amministratore Delegato.

COLLEGIO SINDACALE

Ai sensi delle disposizioni statutarie, l'Assemblea provvede a nominare cinque Sindaci, di cui tre effettivi, tra cui il Presidente, e due supplenti. I Sindaci effettivi e supplenti sono rieleggibili. Per la durata in carica, le attribuzioni, i doveri, le cause di ineleggibilità e decadenza, la revoca e, in genere, per il funzionamento del Collegio Sindacale, si osservano le norme di legge e le Disposizioni di Vigilanza.

Il Collegio Sindacale svolge la Funzione di Controllo, vigilando sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili. L'Organo con funzioni di controllo ha, inoltre, la responsabilità di vigilare sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e

affidabilità del Sistema dei Controlli Interni, del *Risk Appetite Framework* (RAF) e dell'*Internal Capital Adequacy Assessment Process* (ICAAP) relativo alla valutazione di adeguatezza patrimoniale.

Gli attuali componenti del Collegio Sindacale sono stati tutti eletti dall'Assemblea dei Soci in data 28 aprile 2022 e decadranno dall'incarico in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio 2024.

DIRETTORE GENERALE

È responsabile del funzionamento delle strutture aziendali, della conduzione degli affari correnti e della gestione del personale, secondo gli indirizzi e le direttive stabiliti dal Consiglio di Amministrazione e ne riferisce al medesimo.

È capo degli uffici e del personale della Società, esegue le deliberazioni degli Organi Amministrativi ed esercita le proprie attribuzioni nell'ambito di quanto stabilito dallo Statuto e dai regolamenti, nonché dalle deleghe conferitegli dal Consiglio di Amministrazione.

Ai sensi dello Statuto, il Direttore Generale può essere coadiuvato da uno o più – al massimo due – Vice Direttori Generali ai quali può demandare, anche in via continuativa, particolari mansioni.





Conflitti di Interesse ed Informativa Parti Correlate

Il Codice Etico e di comportamento del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti disciplina tra i vari ambiti anche quello relativo ai Conflitti di Interesse. I Destinatari del documento sopracitato hanno l'obbligo di astenersi dall'effettuare qualsiasi attività che possa ledere gli interessi del Gruppo e dal perseguire interessi propri o di terzi anche solo potenzialmente confliggenti e/o pregiudizievoli per il Gruppo medesimo.

I componenti del Consiglio d'Amministrazione e i componenti del Collegio Sindacale, nell'ambito della partecipazione a momenti valutativi, decisionali o di controllo in un Organo Sociale, danno notizia di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata; se si tratta dell'Amministratore Delegato, deve altresì astenersi dal deliberare l'operazione nell'ambito dei poteri attribuiti, investendo della stessa il Consiglio d'Amministrazione.

In particolare, ai Dipendenti, ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, è vietata, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- l'assunzione di cariche sociali e lo svolgimento di attività lavorative di qualsiasi tipo presso Clienti o Fornitori;
- l'assunzione di interessi economici e finanziari (anche tramite propri famigliari) in attività di Fornitori o Clienti (quale, a titolo esemplificativo, l'assunzione di partecipazioni qualificate, dirette o indirette, nel capitale di tali soggetti).

Ogni situazione potenzialmente idonea a generare un conflitto di interessi, inoltre, deve essere immediatamente comunicata dal Dipendente o dal Collaboratore al proprio Responsabile.

I destinatari del Codice Etico sono in ogni caso tenuti all'osservanza della specifica normativa di legge, di Vigilanza ed interna tempo per tempo vigente in materia di conflitti d'interesse.

Le Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia in materia di attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti dei soggetti collegati - Circolare 263/2006, Titolo V, cap. 5 aggiornamento n. 9 – emanate in attuazione dell'art. 53 comma 4 del d. lgs. 385/93 (TUB) e in conformità della delibera CICR n. 277 del 29.07.2008, prevedono che le Banche adottino apposite procedure deliberative per la gestione delle operazioni nei confronti dei soggetti collegati e specifiche politiche interne in materia di controlli che garantiscano efficacia rispetto alle finalità di osservanza della disciplina. Tale disciplina mira a presidiare il rischio che la vicinanza di taluni soggetti ai centri decisionali della Banca possa compromettere l'oggettività e l'imparzialità delle decisioni relative alla concessione



di finanziamenti e ad altre transazioni nei loro confronti, con possibili distorsioni nel processo di allocazione delle risorse, esposizione della Banca a rischi non adeguatamente presidiati e misurati, potenziali danni per depositanti e azionisti. Con le “Politiche interne di Gruppo in materia di controlli sulle attività di rischio e sui conflitti di interesse nei confronti dei soggetti collegati” sono state definite le linee guida a valere per il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti in materia di controlli sulle attività di rischio e sui conflitti di interessi nei confronti dei soggetti collegati. Tali Politiche sono infatti finalizzate a:

- garantire il costante rispetto dei limiti prudenziali previsti dall’Autorità di Vigilanza;
- prevenire e gestire correttamente i potenziali conflitti di interesse inerenti a ogni rapporto intercorrente con soggetti collegati.

A tal fine le suddette Politiche dei controlli, in linea con quanto stabilito dalle Istruzioni di Vigilanza:

- individuano, in relazione alle caratteristiche operative e alle strategie del Gruppo, i settori di attività e le tipologie di rapporti di natura economica, anche diversi da quelli comportanti assunzione di attività di rischio, in relazione ai quali possono determinarsi conflitti di interesse;
- stabiliscono i livelli di propensione al rischio del Gruppo nei confronti dei soggetti collegati coerentemente con il profilo strategico e le caratteristiche organizzative del Gruppo stesso;
- istituiscono e disciplinano processi organizzativi atti a identificare e censire i soggetti collegati e a individuare e quantificare le relative transazioni in ogni fase del rapporto;
- istituiscono e disciplinano processi di controllo atti a garantire la corretta misurazione e gestione dei rischi assunti verso soggetti collegati di Gruppo e a verificare l’effettiva applicazione delle politiche interne.

Il Gruppo si è dotato di appositi processi organizzativi e idonee procedure di supporto atte a identificare e censire in modo completo i Soggetti Collegati, nonché a individuare e quantificare le relative transazioni in ciascuna fase del rapporto. A tale scopo è stato adottato il “Regolamento per le operazioni con parti correlate e soggetti collegati” (il “Regolamento”) con valenza per tutto il Gruppo al fine di individuare e formalizzare i presupposti, gli obiettivi e i contenuti delle soluzioni adottate. Il Regolamento disciplina le regole relative all’identificazione, all’approvazione e all’esecuzione delle Operazioni con Parti Correlate e con Soggetti Collegati poste in essere dalla Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. o dalle società bancarie e finanziarie controllate appartenenti al Gruppo, al fine di assicurare la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle stesse, individuare e formalizzare i presupposti, gli obiettivi e i contenuti delle soluzioni adottate



in materia, valutandone l'efficacia e l'efficienza in modo da perseguire obiettivi di integrità e imparzialità del processo decisionale, rispetto degli interessi della generalità degli azionisti e dei creditori, efficiente funzionamento degli organi societari e della sua operatività.

La competenza a deliberare in merito a Operazioni Rilevanti diverse dalle Operazioni di Maggiore Rilevanza è attribuita all'Amministratore Delegato della Società del Gruppo interessata, qualora nominato, fatto salvo quanto riservato per Legge o per Statuto alla competenza dell'Assemblea o del Consiglio di Amministrazione e quanto non delegato dal Consiglio di Amministrazione.

La competenza a deliberare in merito a Operazioni di Maggiore Rilevanza è attribuita al Consiglio di Amministrazione della Società del Gruppo interessata, fatto salvo quanto riservato per Legge o per Statuto alla competenza dell'Assemblea.

La Banca si è dotata di un apposito Comitato endoconsiliare come previsto dalla vigente normativa.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Banca ricevono con cadenza periodica informativa in merito all'esecuzione delle operazioni con parti correlate, poste in essere dalla Capogruppo e dalle Società Controllate.

Il completo presidio della materia è quindi rappresentato dalla normativa esterna e di Gruppo in merito a: interessi degli amministratori, obbligazioni degli esponenti, attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti dei soggetti collegati e operazioni con parti correlate (in particolare, si richiamano espressamente: art. 2391 e 2391 bis c.c.; art. 136 del TUB; Regolamento CONSOB n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche; Parte III, Capitolo 11 della Circ. Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche, Codice Etico e di Comportamento del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti; Regolamento del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti in materia di Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati).

Per maggiori informazioni di dettaglio, si rimanda a quanto indicato nel documento "*Regolamento di Gruppo in materia di operazioni con parti correlate e soggetti collegati*", pubblicato sul sito istituzionale.



Norme riguardanti le remunerazioni dei membri del massimo organo di governo, degli Amministratori Delegati e degli alti dirigenti

Le Politiche di Remunerazione e Incentivazione sono uno strumento fondamentale a sostegno delle strategie di medio e lungo termine del Gruppo con l'obiettivo di pervenire – nell'interesse di tutti gli *Stakeholder* – a sistemi di remunerazione sempre più collegati ai risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi. Sono finalizzate ad attrarre, motivare e trattenere le persone, creando senso di identità e sviluppando una cultura legata alla *performance* e al merito. I principi chiave, coerenti con quanto praticato in linea generale rispetto alla gestione e allo sviluppo delle risorse, sono l'equità, l'attenzione al rischio e alla *compliance*, la prudenza, la valorizzazione del merito.

Il Gruppo è consapevole che la remunerazione rappresenta uno dei fattori principali di attrazione e di mantenimento al proprio interno di soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze proprie delle imprese. Per questo motivo ritiene che idonei meccanismi di remunerazione degli Amministratori, del *Management* e di tutto il personale possano favorire la competitività ed una corretta *governance* del Gruppo e delle aziende che ne fanno parte. La Capogruppo effettua un costante coordinamento delle Società controllate per assicurare la coerenza dei sistemi di remunerazione alle politiche retributive, nel rispetto della specificità dei settori di appartenenza. Allo stesso tempo le Società del Gruppo dedicano la massima attenzione affinché i sistemi retributivi ed incentivanti non siano in contrasto con gli obiettivi ed i valori aziendali, con le strategie di medio/lungo termine e con le politiche di prudente gestione del rischio, ivi comprese le strategie di gestione dei *non-performing loans*, evitando il prodursi di conflitti tra interessi di singoli soggetti ed interessi aziendali.

Inoltre, la Capogruppo dedica attenzione alle tematiche della sostenibilità e dei valori ESG (*Environmental, Social, Governance*) anche nella declinazione delle Politiche retributive. A tal riguardo, il Gruppo ha avviato un percorso di sviluppo che prevede, con riferimento ai sistemi di incentivazione, una progressiva implementazione verso metriche di valutazione di indicatori quantitativi, includendo le dimensioni ESG, secondo un



approccio modulare per i diversi ruoli e responsabilità con la previsione di un progressivo ampliamento del perimetro ai Dipendenti che possono condizionare i comportamenti e le *performance*.

PRINCIPALI ATTORI E ITER SEGUITO NELL'ELABORAZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE

I principali attori del processo sono:

- le Assemblee dei Soci delle Società del Gruppo, con i seguenti compiti:
 - stabilire i compensi spettanti ai componenti degli Organi sociali;
 - approvare le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
 - approvare i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. *stock option*);
 - approvare i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
 - ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, l'Assemblea è altresì destinataria di un'informativa, con cadenza almeno annuale, sui sistemi e sulle prassi di remunerazione e incentivazione nonché sulle modalità con cui sono attuate le politiche di remunerazione.

- il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con i seguenti compiti:
 - elaborare, riesaminare e sottoporre all'Assemblea dei Soci, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione;
 - approvare la metodologia per l'identificazione del personale più rilevante;
 - definire i sistemi di remunerazione e incentivazione assicurando che tali sistemi siano coerenti con le scelte complessive in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;



-
- deliberare l’allocazione delle risorse da destinare al sistema incentivante (c.d. *Bonus Pool*), tenuto conto del monte retributivo complessivo, della capacità di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti e della sostenibilità rispetto alla situazione di liquidità della singola Società e del Gruppo bancario nel suo complesso;
 - deliberare in merito al riconoscimento del bonus in caso di soddisfacimento delle condizioni fissate a livello di Gruppo (c.d. “*Gate*”) e valutare – in caso di mancata apertura dei “*Gate*” – se destinare comunque una quota ridotta del *Bonus Pool* (fino ad un massimo del 20%) ad interventi di tipo discrezionale, basati su valutazioni qualitative della *performance*.
- i Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo, che approvano la Politica di remunerazione e incentivazione predisposta dalla Capogruppo, nonché il relativo resoconto sull’applicazione, e deliberano in merito ad aspetti di specifica competenza per le singole Società.
 - i Collegi Sindacali delle Società del Gruppo, i quali forniscono un parere in merito alla previsione di compensi integrativi fissi e medaglie di presenza deliberata dal Consiglio di Amministrazione nei confronti di amministratori investiti di particolari cariche, quali la partecipazione ai comitati endoconsiliari.
 - il Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione della Capogruppo, con i seguenti compiti:
 - proporre i compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dall’Organo con funzione di supervisione strategica;
 - fornire pareri in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
 - esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
 - vigilare direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con l’Organo con funzione di controllo;
-



-
- esprimersi, 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;
 - collaborare con gli altri comitati interni all'Organo con funzione di supervisione strategica, in particolare con il Comitato Rischi.
- il Comitato Rischi delle Società del Gruppo, ove presente, il quale, nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione, esamina se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale, della liquidità; accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il RAF (*Risk Appetite Framework*) e formula il proprio parere sulla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo senza pregiudicare i compiti assegnati al Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione, con il quale deve essere assicurato un adeguato coordinamento.
 - l'Amministratore Delegato di Capogruppo, che coordina il processo di redazione del documento e sottopone alla valutazione del Consiglio di Amministrazione:
 - l'allocazione delle risorse da destinare al sistema incentivante (c.d. *Bonus Pool*);
 - l'apertura dei "Gate" (sulla base della valutazione di specifici indicatori), e – in caso di mancata apertura dei "Gate" – se destinare comunque una quota ridotta del *Bonus Pool* ad interventi di tipo discrezionale.
 - gli Amministratori Delegati e i Direttori Generali delle Società del Gruppo, che sottopongono ai propri Consigli di Amministrazione la valutazione di aspetti di specifica competenza per le singole Società.
 - la Direzione Risorse, che predispose il documento sulle politiche di remunerazione con valenza per le Società del Gruppo e monitora/sviluppa il processo annuale di identificazione e predisposizione del perimetro del "Personale più rilevante" nel suo complesso, con il supporto delle competenti funzioni delle società controllate.
-



- il Servizio Risk Management, il quale contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio del Gruppo (RAF), anche mediante la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi. Inoltre, il Servizio Risk Management partecipa e supporta il gruppo di lavoro nella definizione delle metodologie e nell'individuazione del Personale più rilevante (di seguito anche "*Risk Takers*").
- il Servizio Compliance, che verifica, tra l'altro, che il sistema aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri *standard* di condotta applicabili, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. Inoltre, partecipa al gruppo di lavoro per il processo di identificazione e predisposizione del perimetro del "Personale più rilevante" e fornisce, ai fini della validazione degli organi competenti, un parere di conformità sul processo e sulle metodologie adottate, verificandone la coerenza con la normativa interna/esterna.
- il Servizio Affari Generali e Societari, il Servizio Bilancio e Pianificazione della Capogruppo e le corrispondenti funzioni delle altre Società del Gruppo, ove non accentrate, contribuiscono per quanto di competenza.
- il Servizio Revisione Interna, che verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle normative vigenti.

Come previsto dalle vigenti disposizioni la Capogruppo ha predisposto il documento sulle politiche di remunerazione con valenza per le Società del Gruppo. Esso è elaborato, con il coordinamento del Direttore Generale della Capogruppo, dalla Direzione Risorse della Capogruppo con il coinvolgimento dei responsabili delle funzioni sopra indicate, ognuno per le rispettive competenze, e delle competenti funzioni delle società controllate. Il documento ha ricevuto parere favorevole dei Comitati Parti Correlate e Politiche Retributive delle singole Società del Gruppo ove previsti e del Comitato Rischi della Capogruppo e trovato applicazione a seguito della delibera di approvazione delle



Assemblee degli azionisti delle singole Società del Gruppo ove richiesto, ciascuna per le rispettive competenze.

Le remunerazioni dei componenti degli Organi sociali sono determinate dall'Assemblea ordinaria dei soci o dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto previsto dagli Statuti delle singole Società del Gruppo.

Per il personale dipendente, nonché per gli Agenti in attività finanziaria delle società controllate, l'iter di definizione della politica retributiva con riferimento alle componenti variabili prevede a cura del Consiglio di Amministrazione di ciascuna Società, in conformità alle linee guida definite dalla Capogruppo:

- la quantificazione stimata del sistema premiante sulla base degli accordi vigenti, ove presenti, o ipotizzati in caso di vacanza contrattuale, e/o dei risultati attesi previsti dal *budget*;
- la determinazione dell'ammontare della componente variabile relativa al sistema incentivante da allocare a *budget* (c.d. *Bonus Pool*) su proposta del competente Amministratore Delegato/Direttore Generale, in conformità alle linee guida definite dalla Capogruppo, nell'ambito degli obiettivi qualitativi e quantitativi previsti dal *budget* medesimo;
- la verifica delle condizioni di accesso (c.d. "Gate") ed eventuale variazione del *Bonus Pool*.

Le ragioni e le finalità che il Gruppo persegue con la politica retributiva e la struttura dei sistemi remunerativi ed incentivanti, debitamente valutati ed approvati dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e portati a conoscenza del Consiglio di Amministrazione delle Società controllate, formano oggetto, ove previsto dallo Statuto o dalle Disposizioni di Vigilanza, della delibera Assembleare di ciascuna Società, che definisce la politica retributiva dell'esercizio di riferimento. Annualmente, in occasione dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio, i Consigli di Amministrazione riferiscono circa la concreta applicazione delle politiche retributive.



REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

In base ai criteri previsti nel Regolamento delegato della Commissione Europea n. 923 del 25 marzo 2021, i componenti degli Organi Sociali delle Società del Gruppo sono ricompresi tra il “Personale più rilevante”.

La remunerazione degli Organi Sociali delle Società del Gruppo è definita nel rispetto dell’attuale quadro normativo e in coerenza con il rispettivo Statuto.

Agli Amministratori competono compensi fissi e medaglie di presenza ove previste, differenziati per i ruoli di Presidente, Vicepresidente, Amministratore Delegato, Consiglieri non esecutivi.

L’ammontare della remunerazione del Presidente è determinato in misura non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell’Organo con funzione di Gestione.

Per gli Amministratori investiti di particolari cariche, quali la partecipazione ai Comitati endoconsiliari, possono essere previsti compensi integrativi fissi e medaglie di presenza deliberati dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell’articolo 2389 c.c., sentito il parere del Collegio Sindacale.

Per la figura di Amministratore, con esclusione dell’Amministratore Delegato, non sono previsti compensi variabili incentivanti legati ai risultati societari.

Per l’Amministratore Delegato delle società controllate la componente variabile incentivante del compenso sarà determinata di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione della società su proposta dell’Amministratore Delegato della Capogruppo, con gli stessi criteri previsti per il Direttore Generale della Capogruppo stessa. Altri benefici di utilità personale hanno natura accessoria alla retribuzione fissa.

Ai componenti del Collegio Sindacale competono compensi fissi, differenziati per i ruoli di Presidente e di Sindaco Effettivo. Per la figura di componente del Collegio Sindacale, indipendentemente dai vari ruoli ricoperti, non sono previsti compensi variabili.

Per ulteriori informazioni in merito alle norme riguardanti le remunerazioni dei membri dei massimi Organi di governo, degli Amministratori Delegati e degli alti Dirigenti si rimanda al ***“Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione e sulla loro attuazione esercizio 2022 – Gruppo C.R.Asti”***, pubblicato sul sito istituzionale della Capogruppo.



La Governance di Sostenibilità del Gruppo

La *governance* di sostenibilità di Banca di Asti ha recentemente subito una profonda evoluzione, a conferma della volontà di integrare ulteriormente i criteri ESG nella strategia aziendale complessiva del Gruppo. I cambiamenti sono osservabili sia a livello di direzione che a livello operativo, in coerenza con il percorso di sviluppo di un modello sostenibile volto ad integrare progressivamente la sostenibilità nelle strategie aziendali non solo in termini di creazione di valore economico ma anche in termini di capitale umano, sociale ed ambientale.

Tale intenzione è espressione diretta dei valori a cui il Gruppo si ispira nello svolgimento della propria attività d'impresa, promuovendo una crescita attenta alla sostenibilità, valutando l'impatto causato dalle attività dell'organizzazione nel contesto di cui fa parte e nei confronti del quale riconosce un rapporto di reciproca interdipendenza.

Il **Consiglio di Amministrazione**, costantemente aggiornato sull'avanzamento di qualsiasi iniziativa ESG, approva la strategia globale di sostenibilità del Gruppo ed in particolare è responsabile di valutare ed approvare, previa consultazione del Comitato Rischi:

- tutte le linee guida e le politiche relative ai temi di sostenibilità;
- le attività progettuali e i piani in ambito ESG, come ad esempio il Piano di Sostenibilità ed il Piano di allineamento alle Aspettative di Vigilanza di Banca d'Italia;
- le risultanze emerse dall'Analisi di materialità con la lista delle tematiche rilevanti ed i relativi impatti;
- la mappatura dei rischi di natura non finanziaria, con specifico riferimento agli ambiti identificati dal D.lgs. 254/16 e raccordati alle tematiche individuate con l'analisi di materialità, ai processi aziendali più direttamente interessati ed ai presidi posti in essere;
- la Dichiarazione Non Finanziaria, che rappresenta e comunica l'impegno, i risultati e gli obiettivi di miglioramento del Gruppo relativamente ai temi di sostenibilità, autorizzandone la pubblicazione in conformità al D.lgs. 254/2016.

Inoltre, oltre ad attribuire il mandato alla Società di Revisione preposta a verificare la DNF ed a rilasciare un'attestazione di *limited assurance engagement* (esame limitato),



monitora e supervisiona il raggiungimento degli obiettivi e dei *target* di sostenibilità definiti all'interno del Progetto ESG e del Piano di Sostenibilità.

Il Consiglio di Amministrazione, in linea anche con le Aspettative di Vigilanza sui rischi climatici e ambientali, ha affrontato, nel corso del 2022, specifiche tematiche legate all'integrazione dei fattori e dei rischi di sostenibilità con riferimento, a titolo esemplificativo: (i) all'attuazione e al recepimento delle disposizioni normative in ambito ESG attraverso l'implementazione del questionario di profilatura Mifid e l'integrazione del processo di valutazione di adeguatezza in fase di disposizione di ordini di acquisto di strumenti finanziari; (ii) alla presentazione dell'avanzamento delle attività progettuali e degli obiettivi aziendali afferenti al Progetto ESG ed al Piano di Sostenibilità adottato dal Gruppo; (iii) all'approvazione delle Politiche di Banca di Asti in materia di diversità, equità ed inclusione e all'istituzione di una Commissione per la Parità di Genere che avrà il compito di promuovere iniziative all'interno della Banca in tale ambito e presidierà, gestirà e monitorerà le tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione; (iv) all'aggiornamento dei risultati emersi dall'indagine condotta da Banca d'Italia sul livello di integrazione dei rischi climatici e ambientali nei paradigmi gestionali delle Banche meno significative, a cui ha partecipato anche la Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.

Il **Comitato Rischi**, al fine di contribuire allo sviluppo di un modello di *business* sostenibile, è chiamato a supportare il Consiglio di Amministrazione mediante valutazioni e pareri:

- nella definizione di politiche di sostenibilità volte ad assicurare la creazione di valore nel tempo per la generalità degli Azionisti e per tutti gli altri *Stakeholder* in un orizzonte di medio-lungo periodo nel rispetto dei principi di sviluppo sostenibile;
- nella verifica degli indirizzi, degli obiettivi, dei piani e dei conseguenti processi di sostenibilità adottati in materia dalla Capogruppo e dalle sue controllate;
- nella definizione e validazione degli indirizzi strategici e delle politiche di governo dei rischi non finanziari;
- in merito alla mappatura dei rischi di natura non finanziaria, aggiornata annualmente nel corso delle attività preliminari volte alla predisposizione della Dichiarazione Non Finanziaria di Gruppo ed implementata con le tematiche emerse dall'Analisi di materialità condotta;



- in merito all'Analisi di materialità, che definisce le tematiche significative (c.d. «materiali») per le attività e per gli *Stakeholder* del Gruppo, ovvero gli aspetti che riflettono gli impatti positivi e negativi più significativi del Gruppo sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, anche con riferimento alla tutela dei diritti umani;
- nella valutazione dell'informativa di carattere non finanziario ai sensi del D.lgs. 254/2016, secondo quanto definito dall'analisi di materialità, con particolare cura all'articolazione dei relativi contenuti ed alla completezza di tale informativa.

L'**Amministratore Delegato** della Capogruppo esamina e valuta le risultanze dell'Analisi di Materialità e la proposta di DNF prima della condivisione in Comitato Rischi e in Consiglio di Amministrazione e sovrintende all'intero processo svolto dalle diverse Funzioni competenti.

L'Amministratore Delegato propone inoltre la DNF al Consiglio di Amministrazione per la valutazione e l'approvazione e supervisiona in anteprima il raggiungimento degli obiettivi e dei *target* di sostenibilità definiti nell'ambito del Progetto ESG e del Piano di Sostenibilità.

Il **Collegio Sindacale** della Capogruppo ha la responsabilità di vigilare sulla completezza, sull'adeguatezza, sulla funzionalità e sull'affidabilità della Dichiarazione Non Finanziaria del Gruppo, nonché sull'adeguatezza del sistema organizzativo, amministrativo e di rendicontazione affinché emerga nella Dichiarazione Non Finanziaria una corretta e completa rappresentazione dell'attività del Gruppo, dei suoi risultati e dei suoi impatti.

Nel corso del 2022 il Gruppo, proseguendo il percorso sostenibile intrapreso da qualche anno, ha portato avanti uno specifico Progetto pluriennale per continuare a calare in concreto le tematiche ESG nel *business* e nei relativi processi operativi. Il Progetto ESG, definito nell'ambito del Piano Strategico 2022 – 2024, vede il coinvolgimento di un Gruppo di Lavoro interfunzionale permanente, coordinato da un Referente Organizzativo e a diretto riporto del Capo Progetto, individuato in una figura dirigenziale dell'azienda. Il *Team* sopracitato ha il compito di monitorare il contesto normativo di riferimento in continua evoluzione e di favorire lo sviluppo (con il coinvolgimento delle Funzioni aziendali competenti) sul piano applicativo delle tematiche ESG, con obiettivi sia di



valenza interna (in termini di riduzione degli impatti ambientali diretti ed indiretti e di miglioramento nella gestione delle risorse umane) sia di valenza esterna nei rapporti con la clientela ed il territorio e con gli altri *Stakeholder* (Fornitori, Istituzioni, Soci, ecc.).

Il Gruppo di Lavoro progettuale relaziona periodicamente lo stato di avanzamento delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei *target* quantitativi ed i risultati raggiunti rispetto agli indicatori di *performance* prefissati al fine di aggiornare lo **Steering Committee manageriale**, presieduto dall'Amministratore Delegato e di cui fanno parte anche i *Top Manager* dell'azienda ed un membro del Consiglio di Amministratore esperto in tematiche afferenti al mondo ESG. Lo *Steering Committee* garantisce la proposizione manageriale e di *leadership* correlata alla definizione di KPIs ESG e stimola l'applicazione ed il presidio della strategia di sostenibilità del Gruppo. Tale organo ha una natura multidisciplinare ed è dotato di risorse finanziarie per dar corso alla progettualità e stimolare la formazione interna per diffondere una cultura di sostenibilità trasversale.

Nel corso del 2022 lo *Steering Committee* si è riunito 4 volte, con periodicità variabile, fornendo indirizzi e approvando le proposte che, tempo per tempo, sono state presentate dal suddetto Gruppo di lavoro. Parallelamente, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, costantemente aggiornato sullo stato di avanzamento delle singole attività, ha approvato il piano di iniziative ESG 2022, il Piano di Sostenibilità 2022 – 2024 ed a gennaio 2023 il piano di allineamento alle Aspettative di Vigilanza di Banca d'Italia.

Il progetto ESG, durante il suo primo anno di vita, ha raggiunto importanti obiettivi, tra i quali si citano (i) l'ottenimento delle certificazioni Parità di Genere e Salute e Sicurezza dei Lavoratori, (ii) l'adozione delle Politiche di Parità, Equità e Inclusione, (iii) il rilascio dei *plafond* “Nuove energie” e “Mutui *green*”, (iv) l'adozione del nuovo questionario MIFID con sezione sulle preferenze di sostenibilità della clientela e (v) la stesura del Piano di Sostenibilità approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'aggiornamento del Piano Strategico 2022 – 2024 in data 16 dicembre 2022. Per maggiori dettagli in merito agli obiettivi sopracitati si rimanda alle sezioni specifiche del presente documento, ricomprese nel paragrafo “Il percorso di sostenibilità del Gruppo C.R.Asti”.

Con riferimento alla struttura organizzativa, allo scopo di aumentare l'attenzione rivolta ai temi ESG ed alla rendicontazione delle informazioni non finanziarie, è stato costituito l'**Ufficio Monitoraggio Informativa Finanziaria e DNF** che, oltre a monitorare in via continuativa il *benchmark* di sostenibilità, settoriale e sistemico, ha tra



i propri compiti quello di rilevare tutte le attività progettuali funzionali alla redazione del *report* di Sostenibilità e svolgere gli adempimenti e le incombenze per la preparazione e la redazione della Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria, verificando il rispetto della normativa vigente. A tal fine, il personale dell'unità organizzativa ha preso parte a specifici “*GRI Certified Training Course based on the GRI Sustainability Reporting Standards*”, tenuti da qualificati soggetti abilitati.

IMPEGNO IN TERMINI DI POLITICHE

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti manifesta da tempo una crescente sensibilità verso tematiche ambientali e sociali oltre che economiche, grazie alla profonda convinzione che una scelta etica e sostenibile non contrasti con il successo economico, anzi lo favorisca. In coerenza con questo principio, nel corso degli ultimi anni è stato avviato un percorso, in continua evoluzione, volto da un lato ad approfondire il nostro impegno sostenibile e dall'altro a rendere “visibile” a tutti gli *Stakeholder* non solo la nostra vocazione di “Banca del territorio” che contribuisce allo sviluppo della comunità in cui opera ma anche la nostra inclinazione e attitudine ad agire in ambiti ben delineati quali la responsabilità ambientale (con particolare riferimento alla gestione degli impatti ambientali diretti ed indiretti e al *Climate Change*), l'impegno sociale (con attenzione al rapporto con la comunità, le istituzioni, il territorio e al sostegno nei confronti del tessuto imprenditoriale), la gestione del personale (in riferimento a temi quali i diritti umani, le pari opportunità, la diversità ed inclusione, la salute e sicurezza), il rapporto con i Clienti (la *privacy*, la non discriminazione, la qualità e trasparenza nell'informativa dei prodotti offerti, la soddisfazione dei Clienti), la gestione della catena di fornitura, la lotta alla corruzione attiva e passiva.

A dimostrazione di questo intento, nel corso del 2021 sono state redatte le “**Politiche di Gruppo in materia di Sostenibilità**”, approvate dal Consiglio di Amministrazione e pubblicate sul sito *internet* istituzionale in data 11 marzo 2021.

Tali Politiche hanno l'obiettivo di delineare i principi adottati dal Gruppo Cassa di Risparmio di Asti in ambito ESG, di sancire gli impegni che il Gruppo intende perseguire nel tempo, di promuovere l'integrazione delle tematiche della sostenibilità nella prestazione dei servizi di investimento e di delineare gli ambiti prioritari su cui si sviluppa la strategia di sostenibilità del Gruppo, declinati in termini di obiettivi ESG all'interno



del Piano di sostenibilità 2022-24 descritto in modo approfondito nel capitolo “Il percorso di sostenibilità del Gruppo C.R.Asti”.

Le Politiche si articolano in quattro principali ambiti ritenuti di primaria importanza, di seguito riportati:

1. Governance

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti, nello svolgimento dei propri servizi e attività, promuove la cultura della legalità, dell'integrità morale, della correttezza e del rigoroso rispetto formale e sostanziale degli obblighi normativi e dei doveri professionali. In ossequio a tali principi, il Gruppo opera nel rispetto dei più alti *standard* etici secondo quanto riportato nel Codice Etico, nel Codice di Autodisciplina e nel Modello Organizzativo ai sensi del Decreto Lgs. 231/2001, nonché nel Regolamento di Gruppo, approvati della Capogruppo e recepiti dalle Società controllate.

Sempre nell'ottica di favorire un luogo di lavoro rispettoso della legalità, oltre alla formalizzazione di codici e pratiche di condotta, viene erogata regolarmente formazione in tali ambiti.

2. Sociale

Il Gruppo promuove la valorizzazione delle persone e la tutela dei diritti umani nella conduzione delle proprie attività e in tutti i rapporti che da queste ne conseguono, sia nel dialogo con Dipendenti e Collaboratori, di cui riconosce la primaria importanza, sia nella relazione con Clienti e Fornitori, nonché nel rispetto dei principi di legalità, di lealtà, di correttezza e di trasparenza nei rapporti. Il Gruppo favorisce parimenti la partecipazione alla vita della comunità locale e il sostegno al tessuto imprenditoriale e alle famiglie, anche tramite la collaborazione con istituzioni pubbliche, associazioni di categoria e organizzazioni locali.



DIRITTI UMANI

Nella conduzione delle proprie attività quotidiane, il Gruppo persegue principi di rispetto e di tutela dei diritti umani e dei lavoratori, in linea con i principi stabiliti dalle Convenzioni dell'International Labour Organization, l'Agenzia specializzata delle Nazioni Unite sui temi del lavoro e della politica sociale che il 18 giugno 1998 ha adottato la Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali del lavoro.

In particolare, il Gruppo condivide e rispetta i quattro diritti fondamentali emanati dall'International Labour Organization (ILO) nell'ambito della “*Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*”, adottata dall'86° sessione della Conferenza Internazionale sul Lavoro a Ginevra il 18 Giugno 1998:

- Libertà di associazione ed effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva;
- Eliminazione di qualunque forma di lavoro forzato;
- Effettiva abolizione del lavoro minorile;
- Eliminazione di discriminazioni nei settori del lavoro e dell'occupazione.

Il Gruppo opera, inoltre, nel rispetto della dignità dei propri Dipendenti e Collaboratori, osservando i requisiti minimi salariali e favorendo un sistema di relazioni e un dialogo costruttivo con il personale che ne alimenti la motivazione e il senso di appartenenza e che incoraggi il coinvolgimento diretto delle persone.

Il Gruppo ritiene inoltre di estrema importanza il benessere psico-fisico dei suoi Dipendenti e Collaboratori; a tal fine adotta ogni azione ritenuta necessaria a garantire elevati standard di salute e di sicurezza, perseguendo il fine di assicurare condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e protezione dei lavoratori.



3. Ambientale

Il Gruppo considera l'ambiente un bene primario per la comunità e il territorio e pertanto, nell'esercizio della propria attività, si impegna a contribuire alla sua salvaguardia tenendo in considerazione gli impatti ambientali diretti e indiretti e promuovendo un *business* sostenibile mediante l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse, nonché la riduzione dei consumi e degli sprechi.

4. Investimenti Responsabili

Il Gruppo, coerentemente con il percorso di sostenibilità intrapreso e consapevole della necessità di considerare nei suoi processi decisionali i fattori ESG, sviluppa una graduale integrazione dei rischi di sostenibilità nelle decisioni di investimento e di finanziamento. Il Gruppo riserva particolare prudenza nella valutazione delle operazioni di finanziamento ad imprese che utilizzano tecnologie o producono scarti o emissioni di cui sia acclarata o fortemente temuta la nocività per la salute delle persone e/o per l'ambiente naturale.

Rientra nelle strategie del Gruppo sviluppare un percorso volto ad una sempre maggiore considerazione di criteri ambientali, sociali e di *governance*, oltre che economici e finanziari, nella valutazione dei propri Clienti e delle connesse operazioni di finanziamento e di investimento.

La rendicontazione delle informazioni di carattere non finanziario del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti fa parte del più ampio piano strategico di responsabilità sociale, ambientale e di *governance* delineato dal medesimo.

Le “*Politiche di Gruppo in materia di Dichiarazione Non Finanziaria*”, approvate dal Consiglio di Amministrazione e pubblicate sulla *intranet* aziendale in data 14 aprile 2022, hanno lo scopo di definire e illustrare i principi, le attività ed i processi relativi alla redazione della Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria, declinando i ruoli e le responsabilità delle diverse Funzioni coinvolte e le tempistiche del processo di redazione, approvazione e verifica della DNF in linea con la normativa e con i principi previsti dagli *standard* di rendicontazione adottati.

La Dichiarazione Non Finanziaria è un modello di rendicontazione che si pone l'obiettivo di descrivere non solo le *performance* economiche, sociali ed ambientali di un'organizzazione ma anche il modo in cui questa gestisce gli aspetti ESG maggiormente rilevanti, in termini di principi, valori, politiche, sistemi di gestione e prospettive per il



medio-lungo periodo del Gruppo stesso. Le informazioni contenute nella DNF devono provenire da fonti certe e verificabili e da procedure definite, per evitare che appaiano come mere dichiarazioni d'intento e sfuggano a controlli e confronti spazio-temporali.

L'introduzione della Dichiarazione Non Finanziaria ha comportato l'esigenza di confrontarsi con un nuovo metodo di rendicontazione delle proprie *performance*, che va oltre i tradizionali dati contabili. È infatti chiaro che ci sono altri ambiti fondamentali che possono influenzare la valutazione di un'organizzazione, come quelli di *governance*, ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani ed alla lotta contro la corruzione attiva e passiva.

L'obiettivo principale è quello di "armonizzare" le informazioni di carattere non finanziario divulgate dalle imprese, in modo da garantirne un facile accesso da parte degli *Stakeholder* interessati, con un livello soddisfacente di comparabilità tra le stesse. A corredo delle "Politiche di Gruppo in materia di rendicontazione non finanziaria" è altresì prevista la redazione, nel corso del 2023, di Disposizioni Normative Operative in materia di Dichiarazione Non Finanziaria afferenti al processo di *reporting* sostenibile dal punto di vista più operativo.

Banca di Asti crede fermamente che innovazione e sostenibilità siano il binomio inscindibile per promuovere lo sviluppo di un ambiente lavorativo che sia rispettoso della dignità umana. Sostenibilità non soltanto ambientale ma anche sociale, per superare la disparità di genere e per migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e quelli di lavoro.

Come si legge nel volume "*AGENDA 2030. Un viaggio attraverso gli Obiettivi di sviluppo sostenibile*" la disuguaglianza di genere può essere definita come qualsiasi discriminazione basata sul sesso che limiti o impedisca sia a uomini che a donne di sviluppare le proprie potenzialità, di raggiungere una determinata carriera professionale e di fare scelte in libertà, ostacolando così il raggiungimento della *gender equality*.

Garantire pari opportunità nel mercato del lavoro significa combattere ogni forma di discriminazione basata sul genere. In un contesto come quello italiano - caratterizzato da bassi livelli di partecipazione delle donne nel mercato del lavoro e da differenze di retribuzione a sfavore della componente femminile - il monitoraggio, la promozione e il sostegno alle pari opportunità diventano strategici.

Coerentemente ai valori e alle disposizioni del proprio Codice Etico e delle Politiche di Gruppo in materia di Sostenibilità, Banca di Asti garantisce il rispetto delle diversità in ogni fase della vita lavorativa di tutti i Dipendenti e promuove un ambiente di lavoro inclusivo dove vengano favorite l'equità, l'inclusione e l'assenza di ogni disuguaglianza



formale e sostanziale fondata su genere, lingua, razza, colore della pelle, origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, religione o convinzioni personali, appartenenza a una minoranza nazionale, appartenenza ad un sindacato, età, patrimonio, nascita, disabilità, orientamento sessuale e identità di genere, ponendo in essere efficaci azioni di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

Grazie ai principi delineati nelle “**Politiche in materia di diversità, equità ed inclusione**”, approvate dal Consiglio di Amministrazione e pubblicate sul sito *internet* istituzionale in data 16 dicembre 2022, si intende favorire la creazione di un contesto lavorativo in cui ci sia una evoluta convivenza tra le differenze e, di conseguenza, una società più coesa e paritaria per contribuire allo sviluppo economico delle pari opportunità. Il documento definisce i principi ispiratori e gli ambiti di intervento stabiliti da Banca di Asti per promuovere costantemente i valori della diversità, dell’equità e dell’inclusione sia all’interno della propria struttura organizzativa, favorendo così un ambiente di lavoro migliore per i propri Dipendenti, sia all’esterno sostenendo l’impegno a favore di una società inclusiva.

A tal fine, nell’ambito della gestione delle risorse umane, la Banca adotta criteri di imparzialità, merito, competenza, professionalità e corretta valutazione delle capacità e delle potenzialità individuali, garantendo le medesime opportunità ed equità di trattamento nelle attività di *recruiting*, selezione e assunzione, nella remunerazione, nella formazione e sviluppo, nella conciliazione vita privata-lavoro, nel linguaggio quotidiano rispettoso verso tutti e nella comunicazione interna ed esterna.

La Banca intende fermamente tutelare la diversità (di genere, età, cultura, orientamento affettivo-sessuale o di altra tipologia), ritenendola un valore che alimenta la creatività, l’innovazione, la produttività e la generazione di idee.

In aggiunta ai documenti sopracitati, si dà evidenza del “**Codice etico e di comportamento del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti**”, approvato in data 27 marzo 2014 e reso pubblico sul sito istituzionale delle Aziende del Gruppo, volto ad ispirare, regolare e controllare preventivamente i comportamenti che i Destinatari, intesi quale generalità dei soggetti con i quali la Banca entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale (Azionisti, componenti degli Organi aziendali, Dipendenti, Collaboratori, Promotori, ecc.), sono tenuti a rispettare.

Il Codice, in particolare:

- enuncia l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Banca rispetto a tutti i Destinatari;



- si propone di fissare *standard* deontologici di riferimento e norme comportamentali mirate verso cui orientare i processi decisionali aziendali e la condotta della Banca;
- richiede ai Destinatari comportamenti coerenti, cioè azioni che risultino, anche nello spirito, in linea rispetto ai principi etici aziendali in esso definiti, quali la legalità, l'integrità morale, l'impegno e la professionalità, la tutela e centralità della persona ed il rispetto e la tutela dell'ambiente.

Di seguito si riportano i principi etici definiti all'interno del Codice etico e di comportamento di Gruppo:

1. Legalità

Il rispetto della legge e dello Statuto è principio fondamentale per il Gruppo, che, in quest'ottica, promuove la cultura della legalità, della correttezza e del rigoroso rispetto formale e sostanziale degli obblighi normativi e dei doveri professionali.

Tutti i Destinatari rispettano, senza deroga alcuna, le norme dell'ordinamento giuridico (nazionale ed internazionale) nonché lo Statuto della Banca. A tale scopo, i Destinatari si impegnano ad acquisire con diligenza la necessaria conoscenza delle norme di legge, tempo per tempo vigenti, applicabili allo svolgimento delle proprie funzioni.

2. Integrità morale

La qualità e l'efficienza dell'organizzazione aziendale, nonché la reputazione del Gruppo, costituiscono un patrimonio fondamentale che è determinato in misura sostanziale dalla condotta dei Destinatari. Questi ultimi, con il proprio comportamento, sono quindi tenuti a contribuire alla salvaguardia di tale patrimonio e, in particolare, della reputazione della Banca, sia nei luoghi di lavoro che al di fuori di essi.

In particolare, nello svolgimento delle proprie attività, i Destinatari tengono una condotta ispirata all'integrità morale, tenuto conto dei vari contesti sociali, economici, politici e culturali di riferimento e, in particolare, ai seguenti valori:

- onestà, correttezza e buona fede, assumendo le responsabilità che ad essi competono in ragione delle proprie funzioni e/o mansioni;
- trasparenza, trattando le informazioni in possesso con tempestività ed attuando processi di comunicazione ed informazione ispirati a chiarezza, completezza e precisione;



- riservatezza, trattando le informazioni in possesso nel rispetto degli obblighi di riservatezza nonché della normativa sulla *privacy*.

3. Impegno e Professionalità

I Destinatari svolgono la propria attività con la massima professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni di propria competenza, adoperando il massimo impegno per il conseguimento degli obiettivi assegnati, effettuando con diligenza professionale i necessari approfondimenti ed aggiornamenti.

4. Tutela e Centralità della persona

La Banca ispira la propria attività all'attenzione e alla promozione della persona, in particolare:

- promuove il rispetto della dignità umana;
- contrasta ogni forma di discriminazione (sessuale, religiosa, di razza, ecc.);
- promuove il dialogo, la dialettica e la relazione costruttiva tra le persone;
- incentiva la valorizzazione delle risorse umane, anche mediante percorsi di crescita professionale;
- garantisce condizioni di lavoro sicure e salubri;
- bandisce ogni forma di vessazione fisica o psicologica.

5. Rispetto e tutela dell'ambiente

La Banca contribuisce in maniera costruttiva al rispetto ed alla tutela dell'ambiente e tiene nel giusto conto la tematica ecologica nell'effettuazione delle scelte gestionali.

Per ulteriori dettagli si rimanda sia al paragrafo "Valori, principi, *standard* e norme di comportamento" della presente Dichiarazione sia al sito istituzionale della Capogruppo, dove è reperibile il documento "*Codice etico e di comportamento del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti*".



Solidità patrimoniale e *performance economica*

I dati consolidati al 31 dicembre 2022 confermano per il Gruppo una buona capacità reddituale, un'elevata efficienza operativa e una robustezza strutturale in termini di indicatori di liquidità e di coefficienti patrimoniali, tutti ampiamente superiori ai limiti minimi regolamentari stabiliti dall'Autorità di Vigilanza nell'ambito del periodico processo SREP.

Le risultanze dell'esercizio 2022 confermano inoltre la validità del Piano Strategico 2022-2024 e l'efficacia delle relative linee guida, nonché la capacità di realizzarle concretamente, di resilienza e di adattamento ad un contesto economico caratterizzato da elevata volatilità ed incertezza, alimentate anche dallo scoppio del conflitto russo-ucraino.

La diversificazione delle fonti di ricavo, il presidio dei rischi, la strategia di gestione dei crediti deteriorati, l'attenzione all'efficienza operativa e alla gestione della progettualità, hanno permesso di ottenere anche nel 2022 un risultato economico positivo, superiore agli obiettivi programmati nonostante una componente significativa di oneri straordinari, e, al contempo, di consolidare i "fondamentali" del Gruppo, ponendo quindi buoni presupposti per continuare anche in futuro a creare valore per gli azionisti e, più in generale, a soddisfare le esigenze e le aspettative di tutti i portatori di interessi, ricambiando la fiducia che quotidianamente ci accordano.

In un contesto di mercato che risente degli impatti conseguenti al conflitto russo-ucraino e delle conseguenti tensioni inflattive che hanno caratterizzato tutto il 2022, il Gruppo ha conseguito un utile netto pari a 36,2 milioni di euro (con un ROE del 3,54%), che si attesta a 51,4 milioni (5,03% di ROE) al netto degli oneri straordinari.

La raccolta complessiva ammonta a 17,2 miliardi di euro, sostanzialmente stabile rispetto al 31 dicembre 2021 malgrado il forte impatto negativo derivante dall'oscillazione dei valori dei titoli conseguente all'innalzamento dei tassi di mercato. La produzione di nuova raccolta dell'anno è stata pari a 779 milioni di euro, un risultato importante che ha permesso di contenere allo 0,6% il calo della valorizzazione del comparto rispetto ai dati di dicembre 2021.

La componente relativa alla raccolta diretta da clientela è pari a 10,3 miliardi, mentre la raccolta indiretta si attesta a 6,8 miliardi di euro, di cui 4,6 miliardi sono rappresentati



dalla componente del risparmio gestito che ha fatto registrare una produzione nell'anno pari a 401 milioni di euro.

I crediti netti verso clientela, interamente rappresentati da impieghi economici, si attestano oltre i 7,5 miliardi di euro, in crescita del 5,9% rispetto al 31 dicembre 2021, con 1,7 miliardi di euro erogati a famiglie e imprese nel corso dell'anno.

Il governo della dinamica degli oneri operativi riflette gli orientamenti strategici del Gruppo improntati all'efficientamento e al contempo ad investire nello sviluppo commerciale, nel capitale umano, nella modernizzazione e digitalizzazione dei servizi alla clientela e dei processi di lavoro, tramite una serie di iniziative progettuali finalizzate a perseguire efficacemente, nel rispetto dei valori aziendali, i propri obiettivi di medio-lungo termine.

Al 31 dicembre 2022 il *Cost/Income*, che corrisponde al rapporto tra costi operativi e margine lordo di intermediazione, è pari al 59,66% al netto dei costi straordinari connessi al Fondo di Solidarietà, a conferma dell'elevato livello di efficienza operativa e di produttività.

I Fondi Propri consolidati, comprensivi dell'apporto riconducibile all'utile di esercizio (in merito al quale la Società incaricata della revisione legale ha rilasciato la propria *comfort letter*) al netto dell'ipotesi di distribuzione dei dividendi, ammontano al 31 dicembre 2022 a 1.017,7 milioni di euro. Conseguentemente il *CET 1 Ratio*, indicatore di solidità e solvibilità basato sul patrimonio di qualità primaria è pari al 14,0%, il *Tier 1 Ratio* al 15,6% e il *Total Capital Ratio* al 17,1 %.

I dividendi da distribuire agli azionisti sono previsti pari a 0,20 euro per azione⁴, corrispondenti a 14,1 milioni di euro, in aumento del 33% rispetto allo scorso anno, a conferma del *trend* di crescita pianificata anche per i prossimi anni.

La posizione di liquidità del Gruppo si conferma robusta, con gli indicatori LCR e NSFR pari rispettivamente al 216,5% e al 160,2%, entrambi ampiamente superiori ai requisiti regolamentari.

⁴ Distribuzione soggetta alle approvazioni dell'Assemblea degli azionisti



Dimensioni del Gruppo (importi €/1.000)	31-12-2022	31-12-2021
Totale attivo	14.675.110	14.564.420
Fatturato (margine intermediaz. lordo riclassificato)	436.022	413.132
Crediti verso clientela	7.555.358	7.131.064
Raccolta diretta totale	10.316.831	10.201.090
di cui Debiti verso clientela	9.115.721	8.878.432
di cui titoli in circolazione	1.161.343	1.279.751
di cui passività finanziarie valutate al <i>fair value</i>	39.767	42.907
Raccolta indiretta totale	6.838.936	7.058.297
Raccolta indiretta gestita	4.553.398	4.806.170
Raccolta indiretta amministrata	2.285.538	2.252.127
Totale Raccolta	17.155.767	17.259.387
Utile netto d'esercizio	36.193	39.647
Utile netto ex oneri straordinari	51.437	40.721
Cost Income Gestionale⁵	59,66%	60,19%
CET1 Ratio (CET1/RWA)	14,00%	15,56%
TIER1 Ratio (TIER1/RWA)	15,64%	17,26%
Total Capital Ratio (Totale fondi propri/RWA)	17,12%	19,43%
LCR	216,46%	294,28%
NSFR	160,20%	162,39%

Creazione di valore

Il Gruppo, grazie alla capacità produttiva e commerciale connessa alla sua attività caratteristica, crea una ricchezza sostenibile a lungo termine per i propri *Stakeholder* e per tutto il territorio in cui opera. Il valore economico generato nel 2022 dal Gruppo Cassa di Risparmio di Asti è stato di circa 370 milioni di euro. Nella tabella sotto riportata è descritto come il valore economico generato dal Gruppo sia stato redistribuito in gran parte ai propri portatori di interesse.

⁵ L'indice è stato calcolato escludendo gli oneri straordinari relativi al Fondo di Solidarietà e relativi al sistema bancario; l'indice 2021 è stato ricalcolato con criteri omogenei.



Valore economico diretto generato e distribuito (importi esposti alle migliaia di euro)	31-12-2022		31-12-2021	
A.TOTALE VALORE ECONOMICO GENERATO	370.229	100%	349.068	100%
Valore economico distribuito ai Fornitori	84.521	22,8%	78.986	22,6%
Valore economico distribuito ai Dipendenti e ai Collaboratori	145.219	39,2%	134.551	38,5%
Valore economico distribuito a Terzi	601	0,2%	5.120	1,5%
Valore economico distribuito agli Azionisti	15.307	4,1%	14.253	4,1%
Valore economico distribuito all'amministrazione centrale e periferica	47.230	12,8%	49.964	14,3%
Valore economico distribuito alla collettività e all'ambiente	1	0,0%	5	0,0%
B.TOTALE VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	292.879	79,1%	282.880	81,0%
C.TOTALE VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	77.350	20,9%	66.188	19,0%

Tassonomia

PREMESSA

Il 18 giugno 2020 il Parlamento Europeo ha adottato il Regolamento UE 2020/852 relativo all'istituzione di un quadro ("Tassonomia") che favorisca gli investimenti sostenibili e recante alcune modifiche al precedente Regolamento UE 2019/2088.

La Tassonomia contribuisce agli obiettivi del *Green Deal* europeo, sancendo la nascita di un primo sistema di classificazione delle attività economiche sostenibili.

A tal proposito, il Regolamento UE 2020/852 ed i relativi Regolamenti Delegati stabiliscono i criteri per determinare se un'attività economica possa considerarsi ecosostenibile, al fine di individuare il grado di ecosostenibilità di un investimento e si applicano:

- alle misure adottate dagli Stati membri o dall'Unione che stabiliscono obblighi per i partecipanti ai mercati finanziari o gli emittenti in relazione a prodotti finanziari o partecipazioni societarie resi disponibili come ecosostenibili;
- ai partecipanti ai mercati finanziari che mettono a disposizione prodotti finanziari;



- alle imprese soggette all'obbligo di pubblicare una dichiarazione di carattere non finanziario o una dichiarazione consolidata di carattere non finanziario.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Regolamento UE 2020/852 e relativi regolamenti delegati (2021/2139 e 2021/2178);
- Regolamento UE 2019/2088;
- Direttiva 2013/34/EU ("NFRD").

PERIMETRO DI RIFERIMENTO

Il Regolamento UE 2020/852 (Tassonomia) ed i relativi Regolamenti Delegati richiedono ai gruppi ed alle imprese finanziarie di fornire *disclosure*, all'interno delle loro Dichiarazioni Non Finanziarie (DNF), di indicatori quantitativi relativi alla quota di esposizioni ammissibili e di esposizioni non ammissibili ai fini della Tassonomia (*Taxonomy-Eligible*), rispetto al totale degli *asset* coperti e di indicatori specifici per gli istituti di credito.

Per l'esercizio 2022, gli indicatori fondamentali di prestazione riguardano soltanto due dei sei obiettivi ambientali definiti all'articolo 9 del Regolamento (UE) 2020/852, ovvero quelli di mitigazione dei cambiamenti climatici e di adattamento ai cambiamenti climatici.

Come previsto a livello normativo, durante questo periodo di transizione, il perimetro considerato è relativo alla Capogruppo Cassa di Risparmio di Asti. A partire dalla rendicontazione del 2024, in riferimento al *reporting period* 2023, esso includerà invece tutte le società consolidate con il metodo integrale all'interno del Bilancio Consolidato del Gruppo.



METODOLOGIA DI CALCOLO

Di seguito sono riportate le due modalità di *disclosure*, sulla base delle più recenti note interpretative pubblicate dalla Commissione Europea⁶ sull'implementazione dell'Articolo 8 del Regolamento UE sulla Tassonomia (2020/852):

- sezione “**Mandatory**”: nel calcolo del presente KPI di *Taxonomy Eligibility* si includono i dati puntuali di *Eligibility* delle società con obbligo di DNF (fonte CONSOB), reperibili dalla DNF stessa, e gli *Households* (mutui residenziali rivolti a famiglie) presenti nel portafoglio di Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.;
- sezione “**Voluntary**”: nel calcolo del presente KPI di *Taxonomy Eligibility* si includono i dati puntuali di *Eligibility* delle società con obbligo di DNF, reperibili dalla DNF stessa, e gli *Households* (mutui residenziali rivolti a famiglie) presenti nel portafoglio di Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. Inoltre, per le restanti esposizioni sono stati identificati i relativi codici ATECO e i codici NACE corrispondenti, i quali sono stati comparati, ove possibile, con i codici NACE presenti nell'elenco della Tassonomia, con riferimento ai primi due obiettivi ambientali (mitigazione dei cambiamenti climatici e adattamento ai cambiamenti climatici), allo scopo di ottenere le esposizioni relative a controparti con attività economiche prevalenti coperte dalla Tassonomia e, quindi, da ritenersi ammissibili. Analogamente, in merito a titoli e partecipazioni, la verifica dell'attività economica prevalente svolta dall'emittente è avvenuta confrontando, a partire dal codice ISIN dell'emittente, il codice NACE/ATECO della controparte con quelli ammissibili ai fini della Tassonomia.

La tabella sottostante illustra i passaggi compiuti per calcolare i KPIs relativi alla proporzione delle esposizioni ammissibili ai fini della Tassonomia (*Taxonomy-Eligible*).

⁶ Commissione Europea: FAQ del 20 Dicembre 2021 e note interpretative del 2 febbraio 2022.



	<i>Sezione Mandatory</i>	<i>Sezione Voluntary</i>
Perimetro (Dato utilizzabile)	<ul style="list-style-type: none">▪ Società soggette all'obbligo di DNF (<u>Dato puntuale dalla DNF della controparte</u>)▪ <i>Households</i> - Mutui residenziali a famiglie (<u>Intero perimetro</u>)	<ul style="list-style-type: none">▪ Società soggette all'obbligo di DNF (<u>Dato puntuale dalla DNF della controparte</u>)▪ <i>Households</i> - Mutui residenziali a famiglie (<u>Intero perimetro</u>)▪ Società non soggette all'obbligo di DNF (<u>Stima tramite NACE di controparte</u>)
Eligible Assets	<p><u>Incluso</u></p> <ul style="list-style-type: none">▪ <i>Loans and Advances</i>▪ <i>Debt Securities</i>▪ <i>Equities</i> <p><u>Escluso</u></p> <ul style="list-style-type: none">▪ Esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali▪ Portafoglio di negoziazione▪ Derivati▪ Prestiti interbancari	
Total Covered Assets	<p><u>Incluso</u></p> <p>Totale attivi di bilancio come da segnalazione prudenziale (FINREP)</p> <p><u>Escluso</u></p> <ul style="list-style-type: none">▪ Esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali▪ Portafoglio di negoziazione	

**REQUISITI INFORMATIVI E RISULTATI**

Dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2023 le imprese finanziarie devono comunicare le seguenti informazioni:

1. quota delle esposizioni ammissibili ai fini della Tassonomia (*Taxonomy-eligible*) rispetto ai “*Total Covered Assets*”;
2. quota delle esposizioni non ammissibili ai fini della Tassonomia (*Taxonomy non-eligible*) rispetto ai “*Total Covered Assets*”;
3. quota delle esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali rispetto al totale dell’attivo;
4. quota delle esposizioni in derivati rispetto al totale dell’attivo;
5. quota delle esposizioni in società non soggette all’obbligo di pubblicare una DNF rispetto al totale dell’attivo;
6. quota del portafoglio di negoziazione e dei prestiti interbancari rispetto al totale dell’attivo;
7. informazioni qualitative.

Di seguito si riportano i risultati ottenuti da Banca di Asti al 31.12.2022 (si rimanda alla sezione “Perimetro di riferimento” per maggiori dettagli).

Mandatory Disclosure

KPI 1	Esposizioni Ammissibili alla Tassonomia/ <i>Total Covered Assets</i>	19,23 %
KPI 2	Esposizioni Non Ammissibili alla Tassonomia/ <i>Total Covered Assets</i>	54,58 %
KPI 3	Quota di esposizioni in amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali/ <i>Total Assets</i>	24,52 %
KPI 4	Quota di esposizioni in derivati/ <i>Total Assets</i>	1,25 %
KPI 5	Quota di esposizioni in società non soggette all’obbligo di DNF/ <i>Total Assets</i>	36,33 %
KPI 6	Quota del portafoglio di negoziazione e dei prestiti interbancari/ <i>Total Assets</i>	10,96 %



Voluntary Disclosure

KPI 1	Esposizioni Ammissibili alla Tassonomia/ <i>Total Covered Assets</i>	35,12 %
KPI 2	Esposizioni Non Ammissibili alla Tassonomia/ <i>Total Covered Assets</i>	38,69 %

Informazioni qualitative

Ai sensi dell'Annex XI all'Atto Delegato art.8, la divulgazione dei KPI quantitativi delle imprese finanziarie è accompagnata da informazioni qualitative a sostegno della *disclosure* e della comprensione di tali KPI da parte dei mercati.

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti ha intrapreso un percorso di adeguamento al Regolamento (UE) 2020/852 (Tassonomia UE) mediante la pianificazione di specifiche progettualità, nell'ambito del cantiere *Risk* del progetto ESG e in coerenza con il Piano di Allineamento alle Aspettative di Vigilanza sui rischi climatici ed ambientali di Banca d'Italia, che permetteranno, dal 1° gennaio 2024, di fornire *disclosure* di tutte le informazioni qualitative e di tutti i KPI ad eccezione di quelli relativi a *trading book* e *non-banking services (Taxonomy-Aligned)*, che verranno infine inclusi nel processo di analisi a partire dal 1° gennaio 2026. Il Gruppo, a tal fine, sta valutando tutte le possibili strategie di ottenimento dei dati ESG necessari all'adempimento dell'Art. 8 del Regolamento (UE) 2020/852. L'obiettivo sarà quello di trovare un approccio bilanciato tra l'acquisizione di informazioni puntuali delle controparti, che potrebbero non essere disponibili o troppo onerose da richiedere, e l'utilizzo di processi di stima e/o l'ottenimento di dati da fornitori esterni, che garantiranno al Gruppo maggiore flessibilità.



2. CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI

- **Piano di adeguamento**
alle “Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali” di Banca d’Italia
- **Mappatura e valutazione**
del rischio fisico delle filiali di Banca di Asti
- **30**
Rischi non finanziari censiti
- **48**
Presidi individuati





Il Gruppo attribuisce una forte rilevanza alla gestione e al controllo dei rischi: la corretta percezione, individuazione e misurazione dei rischi e il loro controllo sono fondamentali al fine di realizzare una sana e prudente gestione e per coniugare, nel tempo, la profittabilità dell'impresa con un'assunzione dei rischi consapevole e compatibile sia con le proprie condizioni economico-patrimoniali sia con una condotta operativa improntata a criteri di prudenza e consapevolezza.

In quest'ottica, il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti si è dotato di sistemi di rilevazione, misurazione e controllo dei rischi ritenuti adeguati e coerenti con la natura, la complessità e le dimensioni delle attività svolte, sia a livello di singola Società sia con riferimento al Gruppo complessivamente considerato.

La consapevolezza della rilevanza che un efficiente Sistema dei Controlli Interni assume ai fini della salvaguardia del valore dell'Azienda e della tutela della sua reputazione si è concretizzata, all'interno del Gruppo, in programmi, decisioni e fatti volti alla diffusione della "cultura del rischio" ed al potenziamento di tale sistema.

Al fine di contenere i rischi assunti entro i limiti stabiliti dal quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della singola Azienda e del Gruppo (*Risk Appetite Framework - RAF*), è stato definito il Sistema dei Controlli Interni del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti. Tale Sistema è costituito da un insieme di regole, funzioni, strutture, risorse, processi e procedure interne volte ad assicurare, nel rispetto dei principi di sana e prudente gestione, il conseguimento delle seguenti finalità:

- verificare l'attuazione delle strategie e delle politiche aziendali;
- garantire l'affidabilità e la funzionalità dei processi, delle informazioni aziendali e delle procedure informatiche;
- prevenire il rischio che le Società del Gruppo siano coinvolte, anche involontariamente, in attività illecite (con particolare riferimento a quelle connesse con il riciclaggio, l'usura e il finanziamento al terrorismo);
- garantire la conformità delle operazioni con la legge e la normativa di Vigilanza, nonché con le politiche, i regolamenti e l'ulteriore normativa interna;
- diffondere una corretta cultura del governo dei rischi, della legalità, dell'etica e del rispetto dei valori aziendali a tutti i livelli della Struttura organizzativa delle singole Società.



Il presidio del sistema dei controlli interni del Gruppo è accentrato presso la Capogruppo, per assicurare sia la coerenza dell'attività svolta con gli obiettivi pianificati sia un adeguato processo di individuazione, misurazione, gestione e controllo dei principali rischi a cui il Gruppo è esposto nel suo complesso, nonché il rispetto della normativa di legge, di vigilanza e aziendale. Le scelte in materia di strategia e politica dei controlli e di gestione dei rischi competono alla Capogruppo, che esercita attività di direzione, coordinamento e controllo per l'intero Gruppo. Gli Organi e le Funzioni della Capogruppo, in questa prospettiva, operano con riferimento all'attività complessiva svolta dal Gruppo ed ai rischi a cui esso è esposto, assicurando che gli orientamenti strategici, le politiche e le procedure di controllo e di gestione dei rischi permettano di realizzarne un governo coordinato e unitario, nel preciso rispetto dei requisiti previsti dalla normativa di Vigilanza.

Gli Organi Aziendali con Funzione di Supervisione Strategica, di Controllo e di Gestione delle Società del Gruppo, pienamente partecipi e consapevoli degli orientamenti strategici e delle politiche di controllo e di gestione dei rischi definiti dalla Capogruppo, sono responsabili della loro attuazione, ciascuno secondo le proprie competenze.

La gestione dei rischi coinvolge gli Organi Direzionali e di Controllo e le diverse strutture operative della Capogruppo e delle Società controllate in ossequio al principio di separatezza delle Funzioni coinvolte nel processo di controllo del rischio secondo quanto previsto dalla normativa di Vigilanza prudenziale.

Le principali Funzioni aziendali coinvolte nella gestione dei rischi sono:

▪ **Funzione di Controllo dei rischi**

La Funzione di Controllo dei Rischi è coinvolta nella definizione e nell'attuazione del *Risk Appetite Framework*, delle politiche di governo dei rischi e delle varie fasi che costituiscono il processo di gestione dei medesimi, nella fissazione dei limiti operativi all'assunzione delle varie tipologie di rischio, nonché nel processo di autovalutazione dell'adeguatezza patrimoniale (ICAAP).

Conformemente al modello dei controlli adottati dal Gruppo, la Funzione Risk Management delle Società controllate è accentrata presso la Capogruppo che si avvale del Referente Risk Management delle singole Controllate per l'attività esternalizzata



ai sensi del Regolamento del Sistema dei Controlli Interni di Gruppo. Si precisa che la Funzione Risk Management della controllata We Finance è accentrata presso la Capogruppo a decorrere dal 15 febbraio 2023.

▪ **Funzione Compliance**

La Funzione Compliance è incaricata di prevenire e gestire il rischio di non conformità alle norme, impegnandosi in chiave evolutiva ad eseguire lo stesso monitoraggio a riguardo delle norme che regolamentano i temi non finanziari.

A tal fine assicura che siano individuate nel continuo le norme applicabili all'intera attività di ciascuna Azienda del Gruppo e adeguatamente misurati/valutati i relativi impatti sui processi e sulle procedure aziendali.

In particolare, la Funzione di conformità alle norme assicura che le scelte organizzative e regolamentari interne, nonché i processi di lavoro, garantiscano un'adeguata prevenzione e mitigazione dei rischi di non conformità, proponendo le modifiche organizzative ritenute opportune.

La Funzione Compliance della Capogruppo, conformemente al modello dei controlli adottato dal Gruppo, gestisce direttamente le attività di controllo su tutte le Aziende del Gruppo (la Funzione Compliance di We Finance è accentrata in Banca di Asti dal 1° marzo 2022), ferme restando le competenze e le responsabilità degli Organi delle singole Società controllate.

▪ **Funzione Antiriciclaggio**

Il Gruppo si è dotato di una Funzione specificatamente deputata a prevenire e contrastare le operazioni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo. Tale Funzione partecipa per le materie di competenza alla gestione dei rischi aziendali a cui il Gruppo è esposto, identificando le norme applicabili in materia di contrasto del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo e valutando il loro potenziale impatto sui processi e sulle procedure interne.

La Funzione Antiriciclaggio delle Società Controllate, ad eccezione di We Finance S.p.A. entrata nel Gruppo a far data dal 1° ottobre 2021, è accentrata presso la Capogruppo, che ne assume la responsabilità e si avvale di uno specifico Referente presso ciascuna Controllata, come disciplinato nel Regolamento del Sistema dei Controlli Interni di Gruppo.



▪ **Funzione di Revisione Interna**

La Funzione di Revisione Interna ha la responsabilità di controllare il regolare andamento dell'attività e l'evoluzione dei rischi, anche portando all'attenzione degli Organi Aziendali le possibili proposte di miglioramento, con particolare riferimento al *Risk Appetite Framework*, al processo di gestione dei rischi nonché agli strumenti di misurazione e controllo dei medesimi, come previsto nel Regolamento del Sistema dei Controlli Interni di Gruppo.

La Funzione di Revisione Interna della Capogruppo esercita nei confronti delle Funzioni di Internal Audit delle singole Società controllate, laddove presenti, un ruolo di coordinamento, indirizzo e controllo. Inoltre, effettua periodicamente verifiche in loco sulle Controllate, tenendo conto della rilevanza delle singole tipologie di rischio assunte dalle diverse Società del Gruppo.

Mappatura dei rischi

Il Gruppo individua, nel continuo e in modo analitico, i rischi ai quali risulta esposto o potrebbe essere esposto prospetticamente in relazione alle attività pianificate. A tal fine, viene effettuata una mappatura finalizzata alla registrazione di tutti i rischi individuati, la cui predisposizione ha lo scopo di fornire alle strutture delle singole Aziende un quadro completo ed aggiornato dei rischi che, di volta in volta e in relazione alle specificità del momento, vengono assunti e gestiti all'interno del Gruppo.

Tra i rischi qualificati come “rilevanti” sono presenti i rischi finanziari, quali il rischio di credito, di controparte, di tasso di interesse, di concentrazione, di liquidità, il rischio derivante da operazioni di cartolarizzazione, il rischio residuo (connesso al mancato funzionamento, alla riduzione o alla cessazione della garanzia a protezione del credito), il rischio paese (ossia il rischio di subire perdite causate da eventi che si verificano in un paese diverso dall'Italia), il rischio di leva finanziaria (ovvero il rischio che un livello di indebitamento particolarmente elevato rispetto alla dotazione di mezzi propri renda il Gruppo vulnerabile).

Sono stati individuati e qualificati come “rilevanti” anche rischi di natura non strettamente finanziaria, quali:



- **rischio operativo:** rappresenta il rischio di subire perdite derivanti da inadeguatezze, malfunzionamenti o carenze nei processi interni, nelle risorse umane, nei sistemi oppure dovute ad eventi esterni. In tale rischio sono ricompresi il “rischio legale” (rischio derivante da violazioni o dalla mancanza di conformità con leggi o norme, oppure dalla poca trasparenza in merito ai diritti ed ai doveri legali delle controparti in una transazione) ed il “rischio di condotta” (rischio di perdite conseguenti ad un’offerta inappropriata di servizi finanziari ed i derivanti costi processuali, inclusi i casi di condotta intenzionalmente inadeguata o negligente). Tale rischio comprende, fra l’altro, l’esposizione ad ammende, sanzioni pecuniarie o penalizzazioni derivanti da provvedimenti assunti dall’Autorità di Vigilanza, ovvero da transazioni private;
- **rischio strategico:** il rischio strategico può essere definito come la possibilità di una flessione degli utili oppure del capitale aziendale, tanto in via attuale quanto in via prospettica, determinata da cambiamenti del contesto operativo oppure da decisioni aziendali non corrette, da una parziale realizzazione delle decisioni prese, così come da una limitata capacità di confrontarsi e di reagire ai cambiamenti intervenuti nel contesto competitivo;
- **rischio informatico:** è il rischio di incorrere in perdite economiche, di reputazione e di quote di mercato in relazione all’utilizzo di tecnologia dell’informazione e della comunicazione;
- **rischio reputazionale:** il rischio di reputazione può essere definito come il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da una percezione negativa dell’immagine del Gruppo da parte dei diversi *Stakeholder*: le Risorse Umane, i Clienti, le Controparti, gli Azionisti, gli Investitori, le Autorità di Vigilanza;
- **rischio di non conformità alle norme:** è il rischio di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti o danni di reputazione in conseguenza di violazioni di norme imperative (di legge o di regolamenti) ovvero di autoregolamentazione (es. statuti, codici di condotta, codici di autodisciplina).



RISCHI LEGATI AL *CLIMATE CHANGE*

I cambiamenti climatici rappresentano una sfida complessa, destinata ad avere un forte impatto sul futuro del pianeta e della società in quanto sono all'origine dell'aumento di eventi naturali estremi (alluvioni, trombe d'aria, ecc.) ed hanno effetti permanenti sulle condizioni climatiche (aumento della temperatura media, innalzamento del livello dei mari, ecc.) che possono comportare notevoli costi economici, ambientali e sociali. Tali considerazioni hanno comportato una maggiore consapevolezza da parte delle istituzioni finanziarie sulla necessità di sviluppare una conoscenza specifica dei rischi e delle opportunità ad essi connessi e di fornire informazioni trasparenti in merito.

A partire dal 2015, con la ratifica dell'Accordo di Parigi sui cambiamenti climatici, la sostenibilità e la transizione verso un'economia a basso contenuto di carbonio è difatti diventata elemento fondamentale per garantire la competitività di lungo periodo.

Quanto sopra si è tradotto, da un punto di vista normativo, in diversi provvedimenti emanati dall'UE e dal *Regulator* (*Guidelines* ECB, EBA e Banca d'Italia), che sottolineano la centralità dei rischi climatici e ambientali.

Ne è un esempio l'emanazione da parte di Banca d'Italia delle *Aspettative di Vigilanza* sui rischi climatici e ambientali, avvenuta in data 8 aprile 2022.

Banca di Asti, nel secondo trimestre 2022, è stata selezionata insieme ad altre Banche *Less Significant* per contribuire alla "*Thematic Review on climate-related and environmental risks*" della BCE. Anche sulla base degli esiti della predetta indagine comunicati dall'Autorità di Vigilanza, Banca di Asti ha predisposto un piano di iniziative di allineamento da completare nel biennio 2023-2024, in aderenza a quanto richiesto dalla medesima Autorità ed integrandolo nel Piano di Sostenibilità.

I rischi da *Climate Change* si suddividono in "rischi fisici", legati all'impatto fisico degli eventi climatici, ed in "rischi di transizione", derivanti dal processo di aggiustamento verso un'economia a basse emissioni di carbonio, connessi a cambiamenti nelle politiche pubbliche, nella tecnologia e nelle scelte dei consumatori.

Analizzando quindi il contesto in continua evoluzione, Banca di Asti si è adoperata per approfondire tali tematiche in vista della futura adozione di nuovi modelli, tecniche di *scoring* e scenari esogeni provenienti da *provider* internazionali riconosciuti (ECB *Climate Stress Test*, NGFS).



In virtù di questo, già nel corso del 2021 è stata condotta un'analisi preliminare della situazione “*as is*” del Gruppo con riferimento ai quattro ambiti definiti dalle raccomandazioni della *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD), ovvero *governance*, strategia, gestione dei rischi, metriche e *target*, al fine di approfondire il posizionamento del Gruppo in merito a tali aspetti, individuare gli eventuali *gap* e le possibili azioni da intraprendere al fine di migliorare lo stato di allineamento delle informazioni rendicontate con quanto viene richiesto dal *framework*.

La Funzione Risk Management ha successivamente condotto, nel corso del 2022, le seguenti progettualità:

- nell'ambito dell'aggiornamento del Piano di Continuità Operativa, la mappatura delle minacce e delle relative contromisure inerenti ai rischi climatici ed ambientali (quali terremoti, eruzioni vulcaniche, tempeste, uragani, inondazioni e temperature estreme) che possono colpire gli *asset* aziendali rappresentati dalle sedi centrali delle Aziende del Gruppo, causandone l'interruzione delle attività;
- con riferimento al *Climate Change Risk*, nell'ambito del progetto finalizzato alla realizzazione di un *framework* ESG, l'attività di mappatura e valutazione del rischio fisico delle singole filiali della Banca.

In un percorso di miglioramento continuo nella gestione efficace dei rischi ambientali fisici e di transizione e nel rispetto della sempre più intensa evoluzione normativa, Banca di Asti ha pianificato per il 2023, le seguenti attività:

- analisi di materialità finalizzata all'identificazione dei fattori di rischio climatici e ambientali a cui è esposta l'azienda in relazione al portafoglio impieghi della clientela (rischi fisici e di transizione);
- attivazione di una fornitura dati di rischio relativi sia agli immobili a garanzia di finanziamenti erogati sia alle sedi operative della Banca (rischio fisico e sottocomponenti) sia alle controparti (rischio fisico, rischio climatico, rischio di transizione, livelli di PD derivanti da diversi scenari di transizione). Tale fornitura ESG, funzionale all'effettuazione delle valutazioni di *Risk Management* in ambito rischio di credito, è infatti alla base delle valutazioni di materialità e degli esercizi condotti in ambito ICAAP/ILAAP;

- quantificazione dell'impatto del rischio climatico e ambientale in termini di incremento del fabbisogno di capitale e liquidità, in seguito alla valutazione dell'esposizione a tali fattori (logiche ICAAP e ILAAP).

Per ulteriori informazioni in merito a tali iniziative si rimanda alla lettura del Piano di Sostenibilità descritto nel paragrafo “Il percorso di sostenibilità del Gruppo C.R.Asti” del presente documento.



Per quanto riguarda i rischi di natura non finanziaria, con specifico riferimento agli ambiti identificati dal D.lgs. 254/16 ed in raccordo con le tematiche materiali individuate con il processo di Analisi di Materialità (descritto nel capitolo “La sostenibilità per il Gruppo C.R.Asti”), la Funzione Risk Management ha mappato i rischi, individuato all’interno della tassonomia di Gruppo i processi aziendali più direttamente interessati e censito i principali presidi posti in essere. Al fine di rendere completo il processo di gestione del rischio, la Funzione Risk Management ha quindi presentato tale analisi al Comitato Rischi in data 6 marzo 2023, con successiva approvazione del Consiglio di Amministrazione il 7 marzo 2023.

Questa ulteriore attività permette al Gruppo di arricchire il processo di gestione dei rischi già strutturato, creando maggior consapevolezza con riferimento ai rischi non finanziari, elencati nella tabella sottostante.



Tematiche materiali	Ambiti del D.lgs. 254/2016	Principali fattispecie di rischio censite	Principali processi aziendali impattati	Principali presidi individuati
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Consumi energetici, emissioni e Climate Change ➤ Finanza sostenibile e credito responsabile ➤ Gestione degli impatti ambientali del portafoglio prestiti e investimenti 	Ambientale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rischio di mancata considerazione degli impatti ambientali nelle scelte gestionali ▪ Rischio di mancata innovazione dei processi in ottica di sostenibilità ambientale ▪ Maggiori costi derivanti da scelte inefficienti ▪ Rischi reputazionali anche connessi al mancato rispetto delle norme ▪ Rischio di perdita di fasce di clientela o di mancato sviluppo di nuove fasce di mercato ▪ Perdita di valore dei crediti e dei portafogli 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione Acquisti ▪ Gestione Canali Virtuali ▪ Gestione Archivio Ottico ▪ Gestione dell'Innovazione e del Cambiamento ▪ Gestione e manutenzione beni immobili ▪ Gestione energia e impianti ▪ Servizi di investimento ▪ Servizi di erogazione del credito 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Linee di indirizzo in tema ambientale nelle Politiche di Gruppo in materia creditizia ▪ Linee di indirizzo in tema ambientale nel Codice Etico ▪ Adozione di metodologie di misurazione dei consumi (es. stampe cartacee, condizionamento e riscaldamento) ▪ Adozione di misure per ridurre la produzione di rifiuti (es. la digitalizzazione dei processi) ▪ Impulso allo sviluppo dei canali telematici ▪ Sviluppo di prodotti e servizi sottoscrivibili attraverso la Filiale OnLine ▪ Impulso alla dematerializzazione, alla firma elettronica e digitale e all'archiviazione ottica ▪ Adozione di criteri e tecniche per il risparmio energetico negli interventi di ristrutturazione e nelle scelte di acquisto ▪ Attività in corso tese ad integrare gli aspetti di sostenibilità nei processi legati ai servizi finanziari ▪ Ampliamento gamma strumenti finanziari ESG sottoscrivibili dalla clientela ▪ Finanziamenti a sostegno della riqualificazione energetica ▪ Presenza di Politiche di Gruppo in Materia di Sostenibilità ▪ Avviate le analisi della componente <i>Climate Change Risk</i> sul portafoglio clienti nell'ottica della realizzazione di un <i>framework</i> ESG



Tematiche materiali	Ambiti del D.lgs. 254/2016	Principali fattispecie di rischio censite	Principali processi aziendali impattati	Principali presidi individuati
<ul style="list-style-type: none">➤ Politiche di remunerazione, sviluppo e benessere dei Dipendenti➤ Tutela dei diritti umani e dei lavoratori, delle pari opportunità➤ Salute e sicurezza sul lavoro	Attinente al personale	<ul style="list-style-type: none">▪ Rischio di carenze nella gestione del rapporto di lavoro, nell'attenzione al benessere del personale e nel riconoscimento di pari opportunità tra i Dipendenti▪ Rischio di inadeguata gestione dello sviluppo del personale▪ Rischio sanzionatorio legato alla mancata applicazione della normativa▪ Rischio di perdita del capitale umano▪ Rischio legato al Covid-19▪ Rischio di errata individuazione degli obiettivi in materia ESG	<ul style="list-style-type: none">▪ Gestione e Sviluppo Risorse Umane▪ Gestione Sicurezza▪ Formazione	<ul style="list-style-type: none">▪ Presenza nel Contratto Integrativo di criteri oggettivi per le concessioni di <i>part-time</i> e di limitazioni per i trasferimenti▪ Disponibilità di piattaforma per la segnalazione di esigenze formative da parte del personale▪ Attivazione di <i>job posting</i> per ricerca di candidature interne per attività specifiche▪ Confronto con le Organizzazioni Sindacali per condivisione degli obiettivi e valutazione delle prestazioni▪ Sostegno ad iniziative di socializzazione tra Dipendenti anche al di fuori dell'orario di lavoro▪ Previdenza sanitaria integrativa a carico dell'Azienda e riconoscimento di provvidenza in caso di invalidità permanente o morte del Dipendente▪ Rigorosa applicazione della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, anche in osservanza delle disposizioni di legge emanate tempo per tempo▪ Sviluppo della formazione in presenza ed a distanza per consentire il raggiungimento di obiettivi formativi▪ Riorganizzazione delle modalità di lavoro attraverso lo <i>smart working</i> al fine di tutelare la salute e conciliare esigenze famigliari in relazione alle restrizioni legate alla pandemia▪ Aggiornamento Politiche di remunerazione con obiettivo di integrare logiche di <i>gender equality</i> e avvio attività di revisione delle medesime con inclusione di obiettivi ESG tra i KPI da cui far dipendere la componente variabile



Tematiche materiali	Ambiti del D.lgs. 254/2016	Principali fattispecie di rischio censite	Principali processi aziendali impattati	Principali presidi individuati
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tutela dei diritti umani e dei lavoratori, delle diversità e delle pari opportunità ➤ Finanza sostenibile e credito responsabile 	<p>Attinente al rispetto dei diritti umani</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rischio di inadeguata tutela della diversità, delle pari opportunità e dei diritti umani ▪ Rischi reputazionali anche connessi al mancato rispetto delle norme ▪ Rischio di perdita di fasce di clientela o di mancato sviluppo di nuove fasce di mercato 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione e Sviluppo Risorse Umane ▪ Gestione servizi in appalto ▪ Servizi di investimento 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Linee di indirizzo in ambito rispetto diritti umani nel Codice Etico ▪ Richiamo del Codice Etico negli accordi con i fornitori la cui selezione viene eseguita anche su requisiti di natura sociale quali il rispetto della sicurezza sul lavoro e dei diritti di terzi ▪ Implementazione aspetti di sostenibilità nei processi legati ai servizi di investimento attraverso l'ampliamento della gamma di strumenti finanziari ESG sottoscrivibili dai Clienti ▪ Abbattimento delle barriere architettoniche ▪ Chiarezza nella compilazione della documentazione / informativa indirizzata alla clientela ▪ Ampliamento della gamma di strumenti finanziari ESG sottoscrivibili dalla clientela ▪ Attività in corso per ampliamento offerta finanziaria a favore delle imprese con elevata sensibilità ESG
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conformità alle norme, etica e integrità nel governo d'impresa 	<p>Attinente alla lotta contro la corruzione attiva e passiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rischio di mancanza di integrità nella condotta aziendale ▪ Rischio di mancanza di integrità nella selezione / gestione dei rapporti con Fornitori ▪ Rischio sanzionatorio legato alla mancata applicazione della normativa ▪ Rischio reputazionale e di perdita di clientela 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione dei Controlli Interni ▪ Credito ▪ Gestione acquisti ▪ Gestione servizi in appalto ▪ Gestione attività esternalizzate ▪ Gestione Adempimenti Normativi – Antiriciclaggio ▪ Gestione Adempimenti Normativi - D.lgs. 231/2001 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Linee di indirizzo in tema di integrità morale, correttezza e deontologia nel Codice Etico ▪ Modello Organizzativo - D.lgs. 231/2001 ▪ Procedura <i>Whistleblowing</i> interna ▪ Richiamo del Codice Etico negli accordi con i Fornitori ▪ <i>Policy</i> in materia di controlli interni e verifiche da parte degli Organi di controllo ai vari livelli



Tematiche materiali	Ambiti del D.lgs. 254/2016	Principali fattispecie di rischio censite	Principali processi aziendali impattati	Principali presidi individuati
<ul style="list-style-type: none">➤ Sicurezza informatica e protezione dei dati➤ Innovazione e trasformazione digitale➤ Qualità di prodotti e servizi, trasparenza e soddisfazione del Cliente➤ Identità territoriale, supporto al tessuto imprenditoriale e alla comunità locale➤ Educazione ed inclusione finanziaria➤ Solidità patrimoniale e performance economica	Sociale	<ul style="list-style-type: none">▪ Rischio di mancata fidelizzazione, perdita della clientela e mancato sviluppo di nuove fasce di mercato▪ Rischio di frode a danno dei Clienti, di sottrazione di dati sensibili e di interruzione del servizio▪ Rischio sanzionatorio e reputazionale legato alla mancata applicazione della normativa▪ Rischio di mancata innovazione di prodotti e processi▪ Rischio di insufficiente supporto al territorio, alla comunità locale, alle iniziative sociali▪ Rischio di insufficiente sostegno al tessuto imprenditoriale	<ul style="list-style-type: none">▪ Credito▪ Finanza▪ Incassi e Pagamenti▪ Customer Service▪ Supporto Logistico e Tecnico▪ Gestione Portafoglio Prodotti▪ Gestione Sicurezza▪ Gestione ICT e Sicurezza	<ul style="list-style-type: none">▪ Periodiche campagne di <i>customer satisfaction</i> e analisi dei reclami pervenuti dalla clientela▪ Politiche aziendali in materia di sicurezza dei dati e presidio del rischio informatico▪ Formazione periodica del personale contro il <i>cyber risk</i>▪ Impulso al collocamento di prodotti e servizi attraverso il canale digitale▪ Processo di analisi preventiva dei nuovi prodotti con <i>focus</i> sulla comprensibilità, trasparenza e rispondenza ai bisogni▪ Sostegno e promozione di eventi legati al territorio e di iniziative culturali▪ Ricerca di tipologie di servizi idonee a favorire l'accesso delle Aziende Clienti ai mercati finanziari e la loro capacità di competere sui mercati▪ Finanziamenti alle imprese per sostenerne sviluppo, ammodernamento e competitività▪ Assegnazione di borse di studio▪ Prestazione del servizio di Tesoreria per Enti Locali▪ Valutazione anche dell'appartenenza al tessuto economico locale nella scelta dei Fornitori



Tematiche materiali	Ambiti del D.lgs. 254/2016	Principali fattispecie di rischio censite	Principali processi aziendali impattati	Principali presidi individuati
	Sociale	<ul style="list-style-type: none">▪ Rischio di recare danno alla comunità / al tessuto socioeconomico con la distribuzione di prodotti non adeguati▪ Rischio di inadeguata diffusione della cultura finanziaria▪ Rischio di difficoltà nel gestire eventi imprevisti▪ Rischio di perdita di valore delle azioni▪ Rischio di perdita di valore delle azioni		<ul style="list-style-type: none">▪ Partecipazione/ promozione di iniziative/eventi con contenuto divulgativo e formativo per il pubblico▪ Piano Strategico triennale / <i>Budget</i> annuale



3. LA SOSTENIBILITA' PER IL GRUPPO CASSA DI RISPARMIO DI ASTI

- **63 obiettivi**
Definiti nel Piano di Sostenibilità 2022-2024
- **10 SDGs**
Contributo del Gruppo all'Agenda ONU 2030
- **1.295**
Stakeholder coinvolti tramite *survey online* funzionali all'elaborazione del Piano di Sostenibilità ed all'Analisi di materialità
- **Team di lavoro ESG**
Interfunzionale
Permanente
- **13 tematiche Materiali**
individuate con il processo di Analisi di materialità





Il percorso di sostenibilità del Gruppo C.R.Asti

Il Gruppo, consapevole dell'importanza del valore della sostenibilità, ha intrapreso un percorso delineato attraverso attività e iniziative «green» avviate a partire dal 2016...

- ✓ Pubblicazione della prima **Dichiarazione Non Finanziaria**
- ✓ Realizzazione del «**flagship store**» di filiale: **prima filiale ad impatto energetico zero**
- ✓ Installazione di una **colonnina per la ricarica delle auto elettriche** a disposizione dei clienti
- ✓ Introduzione dei **sensori di monitoraggio del consumo energetico** presso la sede centrale
- ✓ **Distribuzione di borracce** in alluminio per tutti i dipendenti
- ✓ Introduzione di **bicchieri di carta** in sostituzione di quelli di plastica



(1) Contenenti anche: - politiche sull'integrazione dei rischi di sostenibilità nei processi decisionali e nelle consulenze in materia di investimenti o di assicurazioni - dichiarazione sulle politiche di dovuta diligenza adottate dalla Banca circa gli effetti negativi delle decisioni investimento sui fattori di sostenibilità

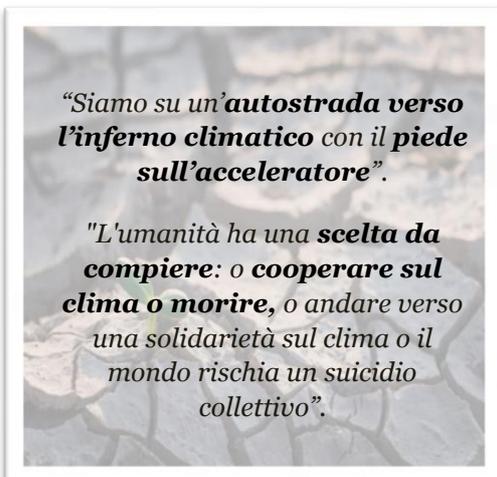
(2) Task Force on Climate-related Financial Disclosures

(3) La green community di produttori (Ambassadors) e di utilizzatori (Friends) di oggetti di uso comune prodotti utilizzando materiali riciclati

... e intensificate nel corso del 2022...



... per svolgere un ruolo da attore e non da spettatore nel mondo ESG



È il monito lanciato dal segretario delle Nazioni Unite Antonio Guterres nel suo discorso di avvio dei lavori del 27esimo vertice Onu sui Cambiamenti Climatici, la conferenza delle Nazioni Unite sulla lotta alla crisi climatica, del 6 novembre 2022. Il numero uno dell’Onu, però, ricorda anche che c’è una notizia positiva: abbiamo tutti gli strumenti per intervenire. Per intervenire però, serve la volontà politica e la collaborazione di tutti. Tutte le politiche, le attività, le infrastrutture, le azioni, siano esse personali o pubbliche, devono essere allineate con l’Accordo di Parigi e con la Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici. Tutti, ogni singolo giorno, ovunque nel mondo, devono fare il possibile per evitare la crisi climatica.



Recita così la parte iniziale della **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani** adottata il 10 dicembre 1948 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite. L'UDHR è un documento fondamentale, che **proclama i diritti inalienabili** di cui tutti possono avvalersi in quanto esseri umani – indipendentemente da etnia, religione, sesso, lingua, opinione politica, origine nazionale o sociale, proprietà, nascita o altro status. Mentre il mondo affronta sfide nuove e in corso – pandemie, conflitti, disuguaglianze, crisi dei sistemi finanziari, razzismo, cambiamento climatico – i valori e i diritti sanciti nella Dichiarazione universale forniscono **indicazioni per le nostre azioni collettive** per non lasciare indietro nessuno.

Qual è quindi la strada da seguire per perseguire uno sviluppo sostenibile? La risposta alla domanda compare nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, un programma d'azione sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. Al suo interno sono stati individuati 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – *Sustainable Development Goals*, SDGs – in un grande programma d'azione, per un totale di 169 traguardi da raggiungere.

Gli SDGs sono universali, rimandano cioè alla presenza di problemi che accomunano tutte le nazioni e per questo serve un forte coinvolgimento di tutte le componenti della società: governi, istituzioni pubbliche, imprese, privati cittadini. Tutti siamo parte del cambiamento per un domani migliore, tutti ne siamo responsabili. E sono le nostre azioni che influenzeranno il futuro delle prossime generazioni.

È quindi richiesto un ruolo attivo anche alle imprese bancarie che, con le proprie risorse e competenze, possono condizionare in modo determinante il raggiungimento degli SDGs. Il nostro Gruppo, da sempre vicino ai territori in cui è radicato e volendo contribuire attivamente alla realizzazione di un cambiamento positivo per rendere più sostenibile la propria attività ed il contesto in cui opera, ha individuato 10 *Sustainable Development Goals* che si impegna a perseguire in modo prioritario.



A conferma di tale responsabilità il Gruppo sta proseguendo il proprio percorso evolutivo in ambito sostenibilità, integrando i fattori ESG nella strategia aziendale, in linea con il Piano Strategico 2022-2024. Un primo *step* ha previsto ad inizio 2022 la costituzione di un *team* di lavoro ESG interfunzionale permanente, che relaziona periodicamente in merito allo stato di avanzamento delle proprie progettualità allo *Steering Committee* manageriale ed al Comitato di Progetto Operativo composti dall'intero gruppo dirigenziale della Banca, inclusi l'Amministratore Delegato ed un componente del Consiglio di Amministratore (Presidente del Comitato Rischi e professore universitario esperto in tematiche afferenti al mondo ESG). Il gruppo di lavoro riporta inoltre anche al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con formale comunicazione per mezzo di reportistica interna, lo stato di avanzamento delle linee di indirizzo strategiche, degli obiettivi di medio-lungo periodo e dei *target* quantitativi, evidenziando tempo per tempo i risultati raggiunti rispetto agli indicatori di *performance* prefissati. Tale struttura interfunzionale ha infatti il compito di analizzare costantemente il contesto normativo di riferimento, favorire lo sviluppo (con il coinvolgimento delle Funzioni aziendali competenti) sul piano applicativo di tutte le tematiche ESG, svolgere un'efficace comunicazione ed implementare azioni al fine di dare attuazione ai *target* definiti nel Piano di Sostenibilità 2022-2024 precedentemente redatto, sottoposto alla valutazione del Comitato Rischi ed approvato dal Consiglio di Amministrazione. Al fine di creare una struttura organizzativa ben definita, il progetto ESG è stato suddiviso in 10 Cantieri (Normativo, Interno, Credito, Finanza, *Business*, *Risk Management*, Pianificazione



Strategica e DNF, Dati/IT, Processi/Procedure, Comunicazione) che periodicamente si incontrano, coordinati da un Referente Organizzativo ed a diretto riporto del Capo Progetto (individuato in una figura dirigenziale dell'azienda), al fine di allinearsi sullo stato di avanzamento delle proprie attività. La nascita del "Progetto ESG", che coinvolge Dipendenti di diverse Funzioni Aziendali, rispecchia quindi la volontà di accrescere una cultura d'impresa sempre più sostenibile. A questo proposito è stata creata la pagina "Sostenibilità" all'interno della *intranet* aziendale, che costituisce un nuovo canale interno di comunicazione per aggiornare costantemente sulle iniziative ESG che la Banca decide di intraprendere e soprattutto per ascoltare le idee ed i suggerimenti di tutta la popolazione aziendale. Il Cantiere Comunicazione ha attivato altresì un piano informativo relativo all'ambito sostenibilità, nel quale sono stati individuati, in base ai vari *Stakeholder*, i canali di comunicazione, le diverse tipologie di messaggi, le *key words* ed i colori con cui di volta in volta veicolare le notizie.

Con riferimento a quanto delineato dall'Autorità di Vigilanza di Banca d'Italia nel documento emanato nell'aprile 2022 inerente le "*Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali*", contenenti indicazioni non vincolanti in merito all'integrazione dei rischi climatici e ambientali nei sistemi di governo e controllo, nel modello di *business* e nella strategia aziendale, nel sistema organizzativo e nei processi operativi, nel sistema di gestione dei rischi e nell'informativa al mercato degli intermediari bancari e finanziari vigilati (le "Aspettative") ed alla successiva nota del 24 novembre 2022 riguardante i "*Rischi climatici e ambientali - Principali evidenze di un'indagine tematica condotta dalla Banca d'Italia su un campione di banche less significant*", il Consiglio di Amministrazione di Banca di Asti ha approvato nella seduta del 26 gennaio 2023 un piano di iniziative volto a definire, per il prossimo triennio, il percorso di allineamento progressivo di Banca di Asti alle Aspettative, ad integrazione di quelle già presenti nel Piano di Sostenibilità.

Banca di Asti, nel secondo trimestre 2022, era infatti stata coinvolta dall'Autorità nell'indagine strutturata sul livello di integrazione dei rischi climatici e ambientali nei paradigmi gestionali delle banche meno significative (*less significant institutions*, LSI), partecipando, con un campione di 21 intermediari, all'indagine tematica che la BCE ha condotto sulle banche significative, fornendo le informazioni richieste in data 13 maggio 2022.

Anche Pitagora provvederà ad adottare un piano d'azione entro il 31 marzo 2023, come richiesto da Banca d'Italia; a riguardo, la medesima Società ha aderito alla *survey* promossa dall'Associazione Italiana del Credito al Consumo e Immobiliare – Assofin, nell'ambito del progetto “*Indagine di posizionamento delle Associate Assofin in termini di sostenibilità ambientale, sociale e di governance*”.



PIANO DI SOSTENIBILITA' 2022-2024

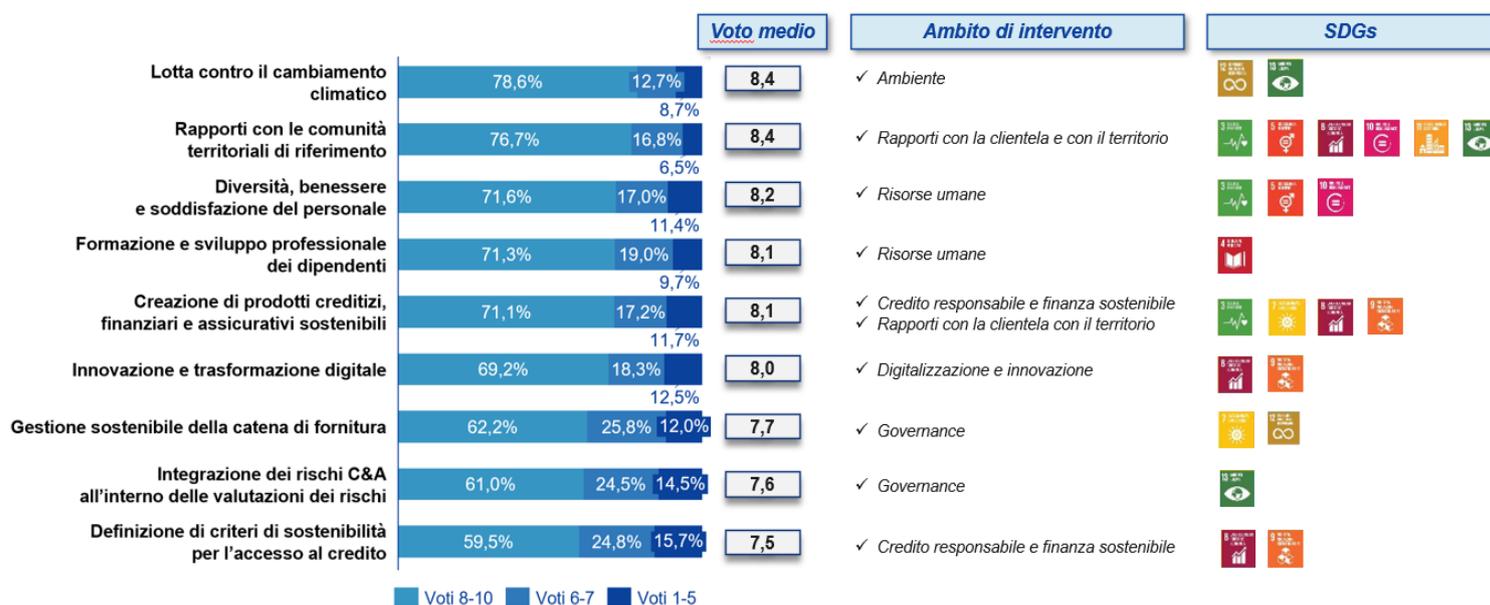
Il Piano di Sostenibilità è un documento che intende tracciare le linee di indirizzo strategiche e gli obiettivi di medio-lungo periodo del Gruppo per tutti gli ambiti di sostenibilità considerati prioritari all'integrazione dei fattori ESG nei propri modelli di *business*, con l'intento di definire le modalità con cui poter contribuire al raggiungimento dei 10 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) selezionati dal Gruppo e di generare valore condiviso per tutti i suoi *Stakeholder*, incluse le famiglie e le imprese dei territori in cui il Gruppo opera.

Con la volontà di essere sempre più vicini alle aspettative degli interlocutori, è stata avviata tra il 3 e l'11 novembre 2022 una nuova attività di *Stakeholder Engagement*, condotta tramite un'indagine esplorativa *online* funzionale all'elaborazione del Piano di

sostenibilità del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti e rivolta ad un campione di oltre 900 soggetti tra Azionisti, Clienti, Dipendenti e Fornitori, diversificato in termini di ruolo, genere ed età. Dall'indagine è emerso che circa il 53% degli intervistati definisce ottima o buona la sua conoscenza relativa ai temi della sostenibilità e l'88% dichiara comunque di adottare nella propria vita quotidiana comportamenti e stili di vita sostenibili, principalmente riconducibili ai consumi (raccolta differenziata, riduzione consumi di elettricità e di acqua, utilizzo di elettrodomestici a basso consumo energetico, ecc.) ed alla mobilità (spostamenti a piedi o in bicicletta quando possibile, ecc.).

Circa il 90% degli *Stakeholder* attribuisce inoltre un'importanza rilevante alla realizzazione di un Piano di Sostenibilità del Gruppo C.R.Asti ed al monitoraggio dei relativi risultati senza particolari differenze nelle risposte tra le diverse tipologie di intervistati. Nel corso del sondaggio è stato poi chiesto in quali ambiti il Gruppo dovrebbe intervenire nei prossimi anni definendo obiettivi monitorabili e misurabili nel tempo da inserire all'interno del Piano di Sostenibilità, chiedendo di indicare per ciascuna area la rilevanza con un voto da 1/minimo, se si considera l'intervento per nulla rilevante in quell'ambito, a 10/massimo, se lo si considera estremamente rilevante. Lotta contro il cambiamento climatico, rapporti con il territorio e *diversity & inclusion* sono gli aspetti che gli *Stakeholder* ritengono maggiormente importante declinare in tale documento programmatico, come si evince dalla rappresentazione sotto riportata.

La rilevanza nell'inserimento nel Piano di Sostenibilità di alcuni ambiti





Anche la *disclosure* sulle iniziative ESG riveste infine un ruolo rilevante per gli interlocutori intervistati che vorrebbero essere informati sulle azioni realizzate dal Gruppo in ambito di sostenibilità soprattutto attraverso un'apposita sezione del sito *internet* aziendale o dell'*Internet Banking* o tramite l'invio di *newsletter* sul tema.

Sulla base di quanto emerso dall'indagine svolta, il gruppo di lavoro ha quindi provveduto ad individuare gli indicatori di *performance* da raggiungere, coerenti sia con le preferenze espresse dagli *Stakeholder* sia con le linee di indirizzo strategiche aziendali, impegnandosi inoltre a monitorare periodicamente i risultati conseguiti con l'adozione di soluzioni gestionali adeguate.

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato il primo Piano di Sostenibilità del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti 2022-2024 in data 16 dicembre 2022, affermando con decisione il proprio impegno sui temi ambientali, sociali e di *governance*.

Tra le iniziative si evidenziano gli interventi volti a rafforzare la *governance* in ambito sostenibilità, tra i quali l'ampliamento dei compiti del Comitato Rischi e la creazione di una nuova Struttura con compiti di coordinamento in ambito sostenibilità. Seguono iniziative volte ad arricchire il sistema informativo con dati, reperiti per il tramite di primari *outsourcers*, utili ai fini delle valutazioni di sostenibilità negli ambiti finanza, credito, commerciale e *risk management*. In particolare, la funzione Risk Management utilizzerà tali dati per predisporre, nel corso del 2023, l'analisi di materialità e la misurazione dei rischi climatici e ambientali nelle logiche ICAAP e ILAAP; successivamente procederà con l'implementazione del RAF con *KPI* ESG, uno dei quali sarà il GAR, *Green Asset Ratio*. Si prevede inoltre l'implementazione della reportistica per gli Organi Sociali, ad oggi qualitativa, con l'inserimento di specifici *KPI*.

Per ulteriori dettagli si riporta di seguito l'estratto del Piano di Sostenibilità con riferimento agli obiettivi ed ai *target* definiti con orizzonte temporale 2023 e 2024 e suddivisi nei seguenti ambiti: *Governance*, Credito Responsabile e Finanza Sostenibile, Rapporti con la clientela e con il territorio, Risorse Umane, Digitalizzazione ed Ambiente.



PIANO DI SOSTENIBILITA' GRUPPO C.R. ASTI

obiettivi 2023-2024

Ambito di intervento	Iniziativa	Descrizione	Target finale	SDGs	Anno raggiungimento
Governance 	Comitato rischi e sostenibilità	Ridenominazione del Comitato Rischi in «Comitato Rischi e Sostenibilità» e ampliamento delle competenze in ambito ESG.	Aggiornamento Regolamento	Trasversale a tutti gli SDGs individuati dalla Banca	2023
	Struttura Organizzativa ESG	Creazione Unità Organizzativa con compiti di supporto e coordinamento sulle tematiche di sostenibilità e individuazione di referenti nelle principali strutture, in coerenza con il Progetto ESG ed il Gruppo di Lavoro interfunzionale permanente.	Aggiornamento Regolamento Interno	Trasversale a tutti gli SDGs individuati dalla Banca	2023
	Reporting ESG per organi sociali	Integrazione dei flussi informativi per Organi Sociali (in particolare Consiglio di Amministrazione), inserimento di reporting specifico afferente alle tematiche della sostenibilità.	Integrazione matrice flussi per Organi Sociali	Trasversale a tutti gli SDGs individuati dalla Banca	2023
	Politiche di remunerazione	Aggiornamento delle Politiche di Remunerazione con inclusione di obiettivi ESG tra i KPI da cui dipende il riconoscimento della componente variabile.	Adozione aggiornamento	Trasversale a tutti gli SDGs individuati dalla Banca	2023
	Politiche in materia di investimenti finanziari	Revisione delle Politiche di Gruppo in materia di investimenti finanziari e del conseguente Regolamento dei poteri delegati in materia di operazioni finanziarie.	Adozione aggiornamento	Trasversale a tutti gli SDGs individuati dalla Banca	2023
Governance 	Politiche di sostenibilità	Aggiornamento evolutivo delle Politiche di sostenibilità con integrazione delle novità 2022-2023.	Adozione aggiornamento	Trasversale a tutti gli SDGs individuati dalla Banca	2023
	Politiche del Credito	Aggiornamento delle Politiche e DNO del Credito includendo valutazioni ESG con relativo adeguamento di procedure e processi.	Integrazione dei task nel processo di concessione del credito	 	2023
	Fornitura ESG per valutazioni Risk Management	Attivazione fornitura dati ESG funzionale all'effettuazione delle valutazioni in ambito rischio di credito.	Ricezione primi flussi		2023
	Analisi di Materialità	Identificazione dei fattori di rischio climatici e ambientali a cui è esposta l'azienda in relazione al portafoglio impieghi della clientela (rischio fisico e di transizione).	Realizzazione dell'analisi		2023
	Misurazione dei rischi climatici e ambientali	Quantificazione dell'impatto del rischio climatico e ambientale in termini di incremento del fabbisogno di capitale e liquidità, in seguito all'identificazione dell'esposizione a tali fattori (logiche ICAAP e ILAAP).	Integrazione nell'ICAAP e ILAAP		2023



Ambito di intervento	Iniziativa	Descrizione	Target finale	SDGs	Anno raggiungimento
Governance 	Identificazione KPI ESG	Identificazione di un set di KPI ESG quantitativi da monitorare, con relativi owners, mediante i quali misurare il grado di raggiungimento di obiettivi sostenibili.	Realizzazione	Trasversale a tutti gli SDGs individuati dalla Banca	2023
	Formazione ESG per il Consiglio di Amministrazione	Previsione di un piano formativo per il Consiglio di Amministrazione con iniziative dedicate alla tematica ESG, come descritto nel "Regolamento sulla composizione e per l'autovalutazione del Consiglio di Amministrazione".	Integrazione piano induction CDA	Trasversale a tutti gli SDGs individuati dalla Banca	2023-2024
	KPI ESG nel RAF	Evoluzione del Risk Management Framework a seguito dell'inclusione delle metriche ESG nelle politiche di erogazione del credito.	Integrazione nel RAF		2024
	GAR	Individuazione del Green Asset Ratio (GAR) di Banca di Asti.	Individuazione GAR		2024

Ambito di intervento	Iniziativa	Descrizione	Target finale	SDGs	Anno raggiungimento
Credito responsabile e finanza sostenibile 	Finanziamento B/M periodo "Green"	Realizzazione di un Prodotto di Finanziamento (prestito personale) di B/M periodo (durata massima di 120 mesi) a sostegno degli investimenti Green a condizioni agevolate ⁽¹⁾	Inserimento nel catalogo prodotti		2023
	Attestato Prestazione Energetica (APE) per gli immobili in collaterale	Integrazione a sistema del dato running delle perizie per gli immobili a garanzia di crediti in portafoglio e cartolarizzati e adeguamento dei relativi processi, in seguito all'integrazione a sistema del dato sulla certificazione energetica	100% copertura dato APE		2023
	Integrazione dati ESG nel Sistema Informativo per Servizi di investimento	Completamento integrazione dei dati ESG (MSCI, EET, ecc.) all'interno degli applicativi utilizzati da advisory e gestioni patrimoniali.	Integrazione nei sistemi		2023

(1) A titolo esemplificativo e non esaustivo: Prestito destinato alla costituzione di impianti fotovoltaici, mobilità elettrica...



Ambito di intervento	Iniziativa	Descrizione	Target finale	SDGs	Anno raggiungimento
Credito responsabile e finanza sostenibile 	Integrazione del Sistema Gestionale di finanza proprietaria	Recepimento e integrazione dei dati ESG forniti da infoprovider all'interno del sistema gestionale utilizzato per la finanza proprietaria.	Integrazione nei sistemi		2023
	Formazione ESG dei consulenti investimento e gestori private	Definizione di un piano formativo finalizzato all'ottenimento di una certificazione ESG per i colleghi impegnati nell'attività di consulenza sugli investimenti alla clientela.	40% di colleghi destinatari dell'iniziativa ⁽²⁾	 	2024
	Integrazione Climate Risk Score nel processo della Pratica di fido elettronica (PEF)	Valutazione del rischio fisico e di transizione per le imprese da parte di un Information Provider (Cerved) con successiva integrazione nel processo di valutazione del merito creditizio.	Copertura dell'80% delle imprese affidate		2024

(2) Su totale consulenti / private / abilitati MIFID II

Ambito di intervento	Iniziativa	Descrizione	Target finale	SDGs	Anno raggiungimento
Credito responsabile e finanza sostenibile 	Integrazione Servizi ESG Score nella Pratica di Fido Elettronica (PEF)	Valutazione ESG rivista sulla base delle risposte fornite volontariamente dall'impresa ad uno specifico questionario con successivo inserimento nel processo di concessione del credito.	Copertura del 40% delle imprese affidate		2024
	Integrazione «Rischio Fisico» per gli immobili in collaterale	Integrazione a sistema dell'informativa relativa al "Rischio Fisico" per gli immobili a garanzia di crediti in portafoglio e cartolarizzati ed inserimento del dato running con conseguente adeguamento dei processi.	100% copertura dato Rischio fisico		2024



Ambito di intervento	Iniziativa	Descrizione	Target finale	SDGs	Anno raggiungimento
Rapporti con la clientela e con il territorio 	Conto corrente gratuito per giovani	Realizzazione di un C/C gratuito particolarmente attraente per la fascia di età 14 - 18 anni non compiuti con possibilità di prelievo e di spesa in mobilità con una apposita carta di debito e ricezione degli aggiornamenti tramite il servizio di Info banking.	Inserimento nel catalogo prodotti	8	2023
	Finanziamento con garanzia CONSAP	Adesione al Fondo di Garanzia per la prima casa (CONSAP) per sostenere l'accesso al credito di Lungo periodo (Mutui) dei Giovani.	Inserimento nel catalogo prodotti	8	2023
	Assicurazione prodotti «Green»	Inserimento a catalogo di prodotti Assicurativi inerenti la protezione di prodotti «Green». ⁽¹⁾	Attivazione del servizio	8	2023
	Convenzione con Poliambulatorio per i servizi di FAB SMS	Possibilità di usufruire da parte dei Clienti della Carta dei servizi per la famiglia di prestazioni/servizi di assistenza e benessere (FAB) presso il Poliambulatorio di Biella (Società di Mutuo Soccorso – SMS).	Attivazione del servizio	3	2023

(1) A titolo esemplificativo e non esaustivo: impianti fotovoltaici e mobilità elettrica

Ambito di intervento	Iniziativa	Descrizione	Target finale	SDGs	Anno raggiungimento
Rapporti con la clientela e con il territorio 	Nuovo canale di comunicazione agli Stakeholder sulla sostenibilità	Utilizzo del canale Home Banking per condivisione di tematiche ed argomenti legati alla sostenibilità attraverso pop-up informativi.	Attivazione del servizio	5, 10, 13	2023
	Creazione di newsletter per la sostenibilità di Banca di Asti	Invio a tutta la clientela di una newsletter semestrale per informare in merito alle iniziative sostenibili intraprese dalla Banca.	Attivazione del servizio	5, 10, 13	2023
	Creazione contest per le scuole	Bando di concorso rivolto alle scuole dei territori in cui la banca opera con erogazione di un premio in denaro alla scuola vincitrice e contestuale allestimento di una mostra in cui verranno esposti i lavori.	Realizzazione di #1 contest	10, 13	2023
	Programmazione di webinar	Momenti formativi destinati alle aziende clienti e finalizzati a fornire loro tutti gli strumenti utili per approfondire le tematiche ESG e accompagnarle attraverso il percorso di transizione.	Realizzazione di #2 webinar	8	2023



Ambito di intervento	Iniziativa	Descrizione	Target finale	SDGs	Anno raggiungimento
Rapporti con la clientela e con il territorio 	Adesione a iniziative nazionali e internazionali inerenti tematiche sociali	Adesione ad almeno 2 iniziative inerenti tematiche sociali all'anno (Es. la giornata contro la violenza sulle donne, settimana europea dell'uguaglianza di genere, ecc.).	#2 all'anno	 	2023-2024
	Iniziative di urbanistica tattica	Riqualificazione di parchi e/o zone di città del territorio in cui la Banca opera mediante processi di rigenerazione urbana a basso costo, elevato contenuto sociale ed alto impatto comunicativo.	#2 iniziative		2024
	Eventi di divulgazione	Eventi di formazione e divulgazione in ambito sostenibilità rivolti alla comunità, anche in partnership con operatori locali per supportare le attività produttive del territorio.	#4 eventi	  	2024
	Finanziamento dedicato "Giovani"	Realizzazione di un Prodotto di Finanziamento (prestito Personale) di b/m periodo (Max 120 mesi) a sostegno della categoria dei Giovani (Under 30 anni) a condizioni agevolate.	Inserimento nel catalogo prodotti		2024
	Adesione ad iniziative benefiche	Adesione annuale ad almeno 1 attività filantropica benefica finalizzata alla realizzazione di progetti specifici a favore di realtà bisognose.	Adesione ad almeno #1 iniziativa l'anno		2023 e 2024

Ambito di intervento	Iniziativa	Descrizione	Target finale	SDGs	Anno raggiungimento
Risorse umane 	Formazione in ambito digitale	Potenziamento delle abilità tecnologiche e sviluppo di nuove competenze di data science.	Attivazione del corso	 	2023
	Welfare Aziendale	Allestimento della piattaforma per la gestione del Piano di Welfare cui sarà destinato il 50% del Premio Aziendale dei dipendenti.	Erogazione di prestazioni/servizi con vantaggi fiscali per i dipendenti		2023
	Mappatura delle competenze	Adozione di un modello di mappatura delle competenze, finalizzata all'individuazione puntuale delle skills dei dipendenti e di training dedicati in un'ottica di crescita professionale.	Rilevazione annuale		2023
	Academy giovani	Erogazione di un evento dedicato ai giovani dipendenti con età < 36 anni e/o anzianità di servizio < 6 anni.	#1 evento all'anno	 	2023 e 2024
	Formazione e Sensibilizzazione interna su temi di sostenibilità	Realizzazione di una campagna interna di comunicazione, formazione e sensibilizzazione sui temi di sostenibilità (e.g. wellness, leadership al femminile, work life balance, valori e responsabilità sociale).	Rilevazione annuale dei corsi attivati	  	2023 e 2024



Ambito di intervento	Iniziativa	Descrizione	Target finale	SDGs	Anno raggiungimento
Risorse umane 	Formazione alla Rete in ambito PNRR	Potenziamento dell'attività formativa rivolta alle Reti Commerciali, anche attraverso il coinvolgimento di società di consulenza esterne, con riferimento agli obiettivi oggetto del PNRR (digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale) ed alle relative misure ⁽¹⁾ .	Incremento ore di formazione		2023 e 2024
	Rilevazione delle attitudini e dei potenziali	Individuazione e valorizzazione dei talenti presenti all'interno dell'azienda.	#500 rilevazioni entro il 2024		2024
	Formazione per orientarsi nel mondo ESG in banca	Corso di cultura generale introduttivo al tema della sostenibilità e, nello specifico, al mondo ESG in banca, destinato a tutto il personale e finalizzato a diffondere consapevolezza e conoscenze «chiave» sui temi rilevanti della sostenibilità nel mondo bancario.	60% del personale		2024
	Bike sharing	Pagamento a favore dei dipendenti dell'abbonamento annuale per il servizio «bike sharing».	#10 abbonamenti l'anno	 	2023 e 2024
	Formazione leadership al femminile	Introduzione di nuove sessioni formative sulla crescita di competenze trasversali e manageriali.	Attivazione nuove sessioni annuali	 	2023 e 2024

(1) E.g. Misura "Parco Agrisolare", Misura "ON", Misura "Smart & Start", Misura "Fondo Impresa Femminile"

Ambito di intervento	Iniziativa	Descrizione	Target finale	SDGs	Anno raggiungimento
Digitalizzazione e innovazione 	Conti correnti online	Realizzazione di un C/C paperless e full digital, attivabile solo tramite canali digitali favorendo una completa operatività a distanza.	Inserimento nel catalogo prodotti		2023
	Digitalizzazione delle garanzie	Introduzione della possibilità di firma a distanza delle garanzie fidejussorie da parte dei garanti persone fisiche verso finanziamenti a imprese.	Attivazione del servizio		2023
	Dematerializzazione dei contratti e delle operazioni contabili	Realizzazione di piccoli interventi di efficientamento e sensibilizzazione della rete sull'utilizzo della FEA (firma elettronica avanzata) e della FD (firma digitale), per aumentare la percentuale delle operazioni contabili e dei contratti sottoscritti con FEA o FD.	Incremento del 10% delle operazioni contabili e contratti sottoscritti con FEA o FD rispetto al 31/12/2022		2024
	Estensione della firma digitale remota al prodotto "piccolo prestito"	L'inserimento a catalogo del nuovo prodotto "piccolo prestito" ha fatto aumentare sensibilmente il numero medio complessivo degli incontri con i clienti rendendo così opportuna l'estensione della firma digitale remota.	75% dei contratti sottoscritti digitalmente		2024



Ambito di intervento	Iniziativa	Descrizione	Target finale	SDGs	Anno raggiungimento
Ambiente 	Energia elettrica da fonti rinnovabili	Acquisto di energia elettrica proveniente esclusivamente da fonti rinnovabili.	100% di energia elettrica da fonti rinnovabili		2023
	Diagnosi energetica	Analisi finalizzata all'individuazione degli interventi che potrebbero garantire un significativo efficientamento energetico.	Completamento diagnosi	 	2023
	Carbon Audit sede centrale di Asti	Valutazione impronta carbonica (parametro utilizzato per stimare le emissioni gas serra causate da un'organizzazione) della sede centrale di Asti.	Identificazione impronta carbonica (ton CO2)	 	2023
	Attivazione App per Mobility Management	Adozione dell'App rilasciata da Movesion funzionale alla definizione del «Piano Spostamenti Casa lavoro», con attivazione dei moduli per car pooling aziendale e divulgazione di news in tema di mobilità sostenibile.	Attivazione app		2023
	Certificazione ambientale	La norma di certificazione ISO 14001 definisce i requisiti di un sistema di gestione ambientale che aiuta le organizzazioni ad identificare gli impatti ambientali e i comportamenti sostenibili. ⁽¹⁾	Ottenimento certificazione	 	2023

(1) Le organizzazioni che si certificano prendono un impegno concreto per limitare gli impatti ambientali diretti e indiretti, migliorare l'abbattimento delle emissioni, incentivare il riciclaggio e le buone pratiche ambientali.

Ambito di intervento	Iniziativa	Descrizione	Target finale	SDGs	Anno raggiungimento
Ambiente 	Iniziative su tematiche ambientali	Prosecuzione dell'impegno di adesione ad almeno 3 iniziative all'anno inerenti tematiche ambientali (e.g. Mobility Week, M'illumino di meno, Pulire il mondo).	#3 iniziative all'anno		2023 e 2024
	Impianti fotovoltaici	Installazione di pannelli fotovoltaici presso 2 immobili di proprietà della Banca ⁽²⁾ per la produzione di energia rinnovabile che verrà utilizzata da Unità Organizzative situate ad Asti e a Biella.	Produzione di 440.000 Kwh/anno		2024
	Conversione parco auto aziendale	Conversione del parco auto aziendale in alimentazione ibrida / elettrica a disposizione delle Unità Organizzative di Sede Centrale. ⁽³⁾	Conversione 100% del parco auto	  	2024
	Installazione colonnine elettriche e punti di ricarica	Installazione di colonnine elettriche e punti di ricarica che possano essere utilizzate per alimentare le vetture aziendali.	#10 colonnine elettriche / punti di ricarica	 	2024

(2) Siti in via Guerra (AT) e via Carso (BI)
 (3) Ufficio Tecnico ed Ufficio ICT

Ambito di intervento	Iniziativa	Descrizione	Target finale	SDGs	Anno raggiungimento
Ambiente 	Creazione di filiali smart con controllo da remoto	Integrazione delle «tecnologie di security» con quelle di normale gestione dell'immobile (illuminazione, clima, riscaldamento, etc.), al fine di generare comportamenti automatici più sostenibili e monitorare i consumi energetici.	#5 filiali a controllo remoto		2024
	Adesione a campagna ESG	Adesione all'iniziativa «M'illumino di meno» insieme a Banca di Asti per sensibilizzare i collaboratori ad un utilizzo più consapevole e corretto dell'energia elettrica.	Adesione all'iniziativa		2023 e 2024
	Distributori d'acqua	Riduzione dell'uso della plastica grazie all'estensione dei punti acqua presso le filiali.	Estensione a #20 filiali		2024
	Conversione parco auto aziendale	Conversione del parco auto in pool in un parco auto ibrido.	80% del parco auto		2024
	Energia elettrica da fonti rinnovabili	Acquisto di energia generata da fonti rinnovabili.	100% di energia elettrica da fonti rinnovabili		2024

L'analisi di materialità

L'analisi di materialità rappresenta il processo cardine alla base della redazione della Dichiarazione Non Finanziaria e ha l'obiettivo di selezionare e valutare le tematiche economiche, ambientali e sociali più significative per il Gruppo e per i suoi *Stakeholder*. Il concetto di materialità, secondo i *GRI Standards*, è infatti connesso all'individuazione dei temi rilevanti, ovvero degli aspetti che "riflettono gli impatti positivi e negativi più significativi dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, anche con riferimento alla tutela dei diritti umani. Tali aspetti sono importanti anche ai fini della definizione di una strategia di medio-lungo termine. In ottica di miglioramento continuo ed in linea con le principali evoluzioni metodologiche in ambito di analisi di materialità, il processo di aggiornamento è stato svolto tenendo conto non solo degli impatti (attuali o potenziali, positivi e negativi) generati e maggiormente rilevanti per il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti, ma anche dei principi osservati nello svolgimento delle proprie attività aziendali, degli interessi dei propri *Stakeholder* e delle loro aspettative.



Il processo di analisi di materialità è stato sviluppato secondo le seguenti fasi:

1. analisi del contesto dell'organizzazione;
2. identificazione degli impatti attuali e potenziali, positivi e negativi, relativi alle tematiche di sostenibilità rilevanti per il Gruppo;
3. individuazione degli *Stakeholder* del Gruppo da coinvolgere nel processo di analisi di materialità e valutazione della significatività degli impatti;
4. prioritizzazione degli impatti maggiormente significativi ed individuazione delle tematiche materiali ad essi correlati.

Analisi del contesto dell'organizzazione

In questa prima fase, l'organizzazione ha effettuato un'analisi delle proprie attività e relazioni commerciali, del contesto sostenibile in cui si verificano e dei suoi *Stakeholder*, per ottenere sufficienti informazioni che permettano di definire gli impatti positivi e negativi, effettivi e potenziali, in relazione alle tematiche materiali.

Alla luce dei rilevanti cambiamenti introdotti dagli *Standards GRI 2021* e delle nuove spinte normative in ambito ESG, nel corso del 2022 le tematiche di sostenibilità rilevanti per l'organizzazione sono infatti state aggiornate al fine di meglio individuare gli aspetti che riflettono gli impatti economici, ambientali e sociali più significativi del Gruppo rispetto al contesto in cui opera. A tal fine è stata svolta un'analisi che ha preso in considerazione i seguenti elementi:

- contesto normativo e di riferimento;
- *benchmark* sulle tematiche di sostenibilità rendicontate dalle principali aziende comparabili del settore;
- *topic* identificati dai principali *framework* e linee guida di sostenibilità (ad esempio GRI, SASB, ecc.);
- principali informazioni relative alle attività, alle relazioni di *business* ed in ambito sostenibilità del Gruppo.

In particolare, l'analisi della documentazione strategica del Gruppo e dell'evoluzione normativa italiana ed internazionale in materia di Sostenibilità ha permesso di



individuare alcune tematiche che hanno visto incrementata la propria rilevanza nel corso dell'ultimo anno.

Identificazione degli impatti attuali e potenziali, positivi e negativi relativi alle tematiche di sostenibilità rilevanti per il Gruppo

In questa fase, il Gruppo ha effettuato una mappatura preliminare degli impatti attuali e potenziali sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi gli impatti in ambito diritti umani e connessi alle relazioni di *business*. Gli impatti attuali sono quelli che si sono già verificati, mentre gli impatti potenziali sono quelli che non si sono ancora verificati ma che potrebbero verificarsi se non si adottano adeguate azioni di prevenzione. Gli impatti si possono suddividere in positivi e negativi, a breve e lungo termine, prevedibili e non intenzionali, reversibili e irreversibili.

Per identificarli si è attinto ad informazioni provenienti da diverse fonti, sia interne sia di terze parti. In questa fase si è in particolar modo tenuto conto del sistema interno di misurazione e gestione dei rischi (*Risk Appetite Framework*) di cui il Gruppo è dotato, ovvero dell'approccio complessivo che include le politiche, i processi, i controlli e le metodologie attraverso i quali viene definita, comunicata, gestita e rivalutata la propensione al rischio del Gruppo, coerentemente con il massimo rischio assumibile, il *business model* e il Piano Strategico. La collaborazione con la Funzione Risk Management ha infatti permesso di utilizzare le informazioni provenienti dal sistema di gestione dei rischi, per individuare anche gli impatti attuali e potenziali del Gruppo sull'economia, sull'ambiente e sulle persone.

La significatività di un impatto negativo è determinata dalla sua gravità, dalla sua diffusione, dalla difficoltà nel neutralizzare o riparare il danno causato dallo stesso e dalla probabilità che avvenga (se potenziale). La combinazione di gravità e probabilità di un impatto negativo può essere definita "rischio".

La prima fase di una corretta *due diligence* consiste nell'identificare gli impatti negativi effettivi che un'azienda provoca o ai quali contribuisce attraverso le sue attività, nonché gli impatti reali e potenziali che sono direttamente collegati ai suoi rapporti commerciali. In questo modo è possibile definire politiche, obiettivi ed azioni volte sia a prevenire sia a fornire tempestivamente rimedio ad eventuali impatti negativi. Le analisi condotte hanno

evidenziato che il Gruppo pone particolare attenzione alla prevenzione di tali eventi, azzerando o riducendo per quanto possibile la possibilità che si verifichino mediante attività specifiche, come ampiamente illustrato nel presente documento.

Parallelamente è altrettanto importante per il Gruppo definire gli impatti positivi effettivi e potenziali, al fine di valutare in che modo contribuisce o potrebbe contribuire in maggior misura allo sviluppo sostenibile tramite le proprie strategie di *business* e le proprie attività (ad esempio attraverso i propri prodotti, servizi, investimenti, pratiche di approvvigionamento, politiche di assunzione, ecc.).

Individuazione degli Stakeholder del Gruppo da coinvolgere nel processo di analisi di materialità e valutazione della significatività degli impatti

Gli *Stakeholder* del Gruppo sono tutti i soggetti che intrattengono un rapporto diretto con il Gruppo, come Dipendenti, Soci o Azionisti, Clienti, Fornitori, oppure che possono interagire con la gestione dello stesso, quali Organizzazioni Sindacali, Enti di Controllo e Vigilanza, oltre alle Associazioni di Settore e ai Legislatori; infine tutti coloro che possono essere interessati e indirettamente coinvolti dall'attività del Gruppo, quali Comunità ed Enti Locali, Organi di Informazione, Scuole ed Università. Il Gruppo, basando le proprie pratiche commerciali su principi fondamentali di etica e considerando di primaria importanza il rispetto e il sostegno dei diritti umani, ha classificato le diverse categorie di *Stakeholder* e distinto tra individui e gruppi i cui diritti umani potrebbero rientrare nella sfera di influenza del Gruppo ed individui e gruppi con altri interessi implicati.

Il Gruppo considera molto importante mantenere una relazione costante con tutti i propri *Stakeholder*, al fine di costruire e sviluppare relazioni di fiducia che possano affermare la propria credibilità e responsabilità nei confronti del contesto sociale nel quale opera. Un coinvolgimento adeguato può infatti favorire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- accrescere la reputazione;
- permettere la comprensione in profondità dell'ambiente in cui opera il Gruppo, compresi gli sviluppi del mercato e l'individuazione di nuove opportunità strategiche;



- consentire di imparare dagli *Stakeholder*, ottenendo migliori risultati e miglioramenti nei processi;
- informare, educare e influenzare i portatori di interessi e l'ambiente esterno affinché migliorino i loro processi decisionali e le azioni che hanno un impatto sull'impresa e sulla società;
- costruire la fiducia tra il Gruppo e i suoi *Stakeholder* grazie all'inclusione delle loro aspettative e delle loro priorità nella definizione delle linee di indirizzo strategico.

Per tali ragioni, il Gruppo da sempre ha dedicato particolare attenzione ai propri *Stakeholder* tramite le seguenti azioni:

- dialogo costante con la clientela mediante *survey* di *customer satisfaction*, siti *web* istituzionali, *home banking*, *app*, ecc.;
- promozione di incontri, seminari ed eventi;
- confronto e dialogo con gli investitori in occasione delle Assemblee dei Soci;
- attività di formazione periodica, *intranet* aziendale e altri strumenti di comunicazione interna con i collaboratori e incontri periodici con le rappresentanze sindacali aziendali e di Gruppo.

Per maggiori dettagli in merito alle attività di *Customer Satisfaction* svolte dal Gruppo si rimanda al paragrafo “Centralità e soddisfazione del Cliente” del presente documento.

Nel 2022 il processo per l'individuazione delle tematiche materiali del Gruppo è stato aggiornato mediante l'ascolto di interlocutori chiave quali Clienti, Azionisti, Dipendenti e Fornitori, nell'ottica di un'analisi che di anno in anno possa diventare sempre più approfondita e rispecchiare una platea di *Stakeholder* sempre più ampia. Parallelamente è stato inoltre coinvolto il *Top Management*, al fine di rendere le valutazioni espresse dagli *Stakeholder* maggiormente coerenti con il *business* e la realtà del Gruppo ed al fine di riflettere nella valutazione una maggiore rilevanza prospettica di alcune tematiche, in considerazione dell'evoluzione normativa e dei principali *trend* di settore. In particolare, al fine di valutare la priorità degli impatti attuali e potenziali relativi alle tematiche di sostenibilità rilevanti per l'organizzazione ed aggiornare quindi la lista dei temi materiali da rendicontare, è stata somministrata una *survey on-line* sia al *Top Management* sia ad un campione di Clienti (diversificati in base alla tipologia e al settore di appartenenza), Dipendenti (identificati sulla base della categoria professionale, età anagrafica e genere),

Fornitori strategici appartenenti a diversi settori ed Azionisti. Ai partecipanti è stato chiesto di valutare la significatività degli impatti del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi gli impatti sui diritti umani, generati tramite le proprie attività e relazioni commerciali e correlati alle tematiche materiali precedentemente individuate, al fine di stabilirne l'ordine di priorità e definire gli ambiti da presidiare in maniera sempre più adeguata e attenta. La valutazione è stata effettuata mediante l'assegnazione di un punteggio su una scala da 1 a 5 dove il valore 1 indicava una scarsa rilevanza attribuita all'impatto e il valore 5 esprimeva la massima rilevanza.

Di seguito sono riportati gli *Stakeholder* che hanno partecipato attivamente, unitamente al *Top Management*, all'attività di *Stakeholder engagement 2022*.



Tale processo ha portato all'aggiornamento delle tematiche materiali da rendicontare, in conformità con quanto previsto dai *Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*.

Prioritizzazione degli impatti maggiormente significativi ed individuazione delle tematiche materiali ad essi correlati

Il *ranking* degli impatti attuali e potenziali del Gruppo è stato ottenuto tramite il calcolo della media semplice sia per le valutazioni del *Top Management* sia per le valutazioni effettuate da Clienti, Azionisti, Dipendenti e Fornitori. Successivamente sono stati ordinati gli impatti positivi e negativi votati dal *Top Management* in base alla loro importanza, ovvero dal più significativo al meno significativo, ed è stata definita una soglia di materialità pari a 2,15 punti. Le tematiche a cui sono stati associati gli impatti positivi e negativi che hanno ottenuto i valori al di sopra della *threshold* sono pertanto state classificate come maggiormente materiali. Le valutazioni espresse da parte del *Top*



Management e la definizione della soglia di materialità hanno evidenziato due temi di minore importanza rispetto agli altri, ovvero gli «Altri impatti ambientali diretti», quali ad esempio l'utilizzo delle materie prime e la produzione di rifiuti, e la «Gestione responsabile della catena di fornitura» che, risultando al di sotto della suddetta soglia, sono stati esclusi dalla lista di materialità. La prioritizzazione delle tematiche è stata successivamente affinata tenendo in considerazione le valutazioni espresse dagli *Stakeholder*, portando ad un *adjustment* qualitativo dei temi «Salute e sicurezza sul lavoro», «Solidità patrimoniale e *performance* economica» e «Tutela dei diritti umani e dei lavoratori, delle diversità e delle pari opportunità», incrementandone la posizione all'interno del *ranking*.

A valle delle risultanze emerse dal processo sopraindicato, sono state individuate 13 tematiche materiali, sostanzialmente in linea con quanto rilevato per l'esercizio precedente (ad eccezione delle tematiche “*Business continuity*” e “*Gestione Responsabile della catena di fornitura*” non risultate più materiali a differenza dello scorso anno) e coerenti rispetto al settore di riferimento, di cui 1 nuova rispetto al 2021, ovvero:

- Gestione degli impatti ambientali del portafoglio prestiti e investimenti.

Si segnala inoltre che il Gruppo rispetto all'esercizio precedente ha accorpato o ridenominato i seguenti temi:

- Qualità di prodotti e servizi, trasparenza e soddisfazione del Cliente (in luogo di “Ascolto e soddisfazione del Cliente” e “Qualità dei servizi e dei prodotti e trasparenza nell’informativa”);
- Conformità alle norme, etica e integrità nel governo d’impresa (in luogo di “Compliance normativa e lotta alla corruzione” e “Etica, integrità e trasparenza nel governo d’impresa”);
- Politiche di remunerazione, sviluppo e benessere dei Dipendenti (in luogo di “Valorizzazione, sviluppo e benessere dei Dipendenti”).

La lista delle tematiche materiali, condivisa dal Comitato Rischi in data 7 febbraio 2023 ed approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 9 febbraio 2023, risulta così determinata:



Di seguito è riportato l'elenco degli impatti positivi e negativi, attuali e potenziali del Gruppo in riferimento alle 13 tematiche materiali.


Governance, etica e performance economica

TEMATICHE RILEVANTI	IMPATTI POSITIVI ATTUALI E POTENZIALI	IMPATTI NEGATIVI ATTUALI E POTENZIALI
Conformità alle norme, etica e integrità nel governo di impresa	<ul style="list-style-type: none"> • Consapevolezza e cultura dell'etica e dei diritti umani da parte del <i>Management</i>, dei Dipendenti, dei <i>Partner</i> commerciali e degli altri <i>Stakeholder</i> • Presidio e mitigazione dei rischi legati a temi quali: il contrasto al terrorismo e il rispetto della normativa antifrode e antiriciclaggio • Contributo alla crescita dell'economia nazionale e del sistema di <i>welfare</i> attraverso il rispetto della normativa fiscale applicabile • Promozione di una cultura equa, inclusiva e libera da qualsiasi forma di discriminazione, con impatti diretti e indiretti a beneficio di tutti i lavoratori 	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziali episodi di corruzione • Potenziali episodi di non conformità con normative in merito al finanziamento del terrorismo, antifrode e antiriciclaggio • Potenziali episodi di comportamenti anticoncorrenziali, <i>antitrust</i> e pratiche monopolistiche con impatti negativi sull'economia/mercati • Non conformità a leggi, regolamenti, <i>standard</i> interni ed esterni applicabili con relativi impatti sociali/ambientali/economici (es. SFDR)
Solidità patrimoniale e performance economica	<ul style="list-style-type: none"> • Generazione diretta di valore economico, tutela della continuità operativa e relativa distribuzione del valore agli <i>Stakeholder</i> (ad esempio Dipendenti, Fornitori e Azionisti) • Rafforzamento della <i>leadership</i> negli investimenti sostenibili 	<ul style="list-style-type: none"> • Erosione del valore dell'organizzazione e mancata redistribuzione del valore agli <i>Stakeholder</i>



Clienti

TEMATICHE RILEVANTI	IMPATTI POSITIVI ATTUALI E POTENZIALI	IMPATTI NEGATIVI ATTUALI E POTENZIALI
Qualità di prodotti e servizi, trasparenza e soddisfazione del Cliente	<ul style="list-style-type: none"> • Supporto alla clientela durante il processo decisionale e rispetto della normativa vigente nell'ambito della trasparenza • Migliore dialogo con la clientela e conseguente migliore reputazione e fidelizzazione della clientela • Vicinanza ai Clienti e risposta efficace e tempestiva alle loro richieste, anche attraverso la semplificazione operativa • Aumento del numero dei Clienti e delle interazioni con essi 	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusione di informazioni imprecise, fuorvianti o ingannevoli relative all'organizzazione o ai suoi prodotti • Incremento dei reclami e/o cattiva gestione dei reclami e della relazione con i Clienti • Riduzione del volume di vendita di singoli prodotti dovuta ad un mancato riconoscimento delle aspettative della clientela, con conseguente perdita di Clienti serviti
Innovazione e trasformazione digitale	<ul style="list-style-type: none"> • Supporto ad imprese e <i>startup</i> e a programmi di sviluppo ed innovazione • Creazione, ideazione e sviluppo di prodotti digitali per facilitare l'operatività della clientela e seguire l'evoluzione dei <i>trend</i> di riferimento • Offerta di prodotti/servizi con alti <i>standard</i> di innovazione, tramite efficientamento ed automazione dei processi e utilizzo di strumenti innovativi (ricorso alla robotica e all'intelligenza artificiale), anche in ottica di multicanalità 	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziale perdita di competitività a seguito di scarsa o non efficace innovazione strategica di <i>business</i> con impatti negativi sulla distribuzione del valore agli <i>Shareholder/Stakeholder</i>



TEMATICHE RILEVANTI	IMPATTI POSITIVI ATTUALI E POTENZIALI	IMPATTI NEGATIVI ATTUALI E POTENZIALI
Sicurezza informatica e protezione dei dati	<ul style="list-style-type: none">• Rispetto della normativa vigente e delle corrette <i>best practice</i> di gestione dei dati a beneficio della <i>privacy</i> degli <i>Stakeholder</i>	<ul style="list-style-type: none">• Violazioni della sicurezza che coinvolgono la <i>privacy</i> dei Clienti e perdite di dati degli stessi, anche a causa di potenziali violazioni di sicurezza intenzionali da parti terze (es. attacchi <i>cyber</i>)
Finanza sostenibile e credito responsabile	<ul style="list-style-type: none">• Valorizzazione di progetti virtuosi e conseguenti ricadute positive sulla comunità• Diversificazione dell'offerta di portafoglio al fine dell'inclusione di prodotti che promuovono caratteristiche ambientali, sociali e/o di buon governo	<ul style="list-style-type: none">• Discriminazione e mancanza di accesso ai finanziamenti• Potenziale esposizione a investimenti in settori/paesi controversi e legati a un maggiore rischio di favoreggiamento del terrorismo, riciclaggio e frode



Sociale

TEMATICHE RILEVANTI	IMPATTI POSITIVI ATTUALI E POTENZIALI	IMPATTI NEGATIVI ATTUALI E POTENZIALI
Identità territoriale, supporto al tessuto imprenditoriale e alla comunità locale	<ul style="list-style-type: none"> Migliore accesso al credito e cultura finanziaria nella comunità di riferimento, con particolare attenzione al sostegno della clientela più giovane tramite prodotti dedicati Investimenti in infrastrutture e servizi sostenuti localmente, oltre che in eventi ed iniziative in ambito sociale e culturale Sostegno allo sviluppo locale attraverso donazioni, sponsorizzazioni e contributi in natura Impatti economici diretti/indiretti sulle famiglie e comunità locali attraverso la generazione di opportunità professionali (assunzioni) ed il sostegno, nella selezione di fornitori, alle imprese del territorio 	<ul style="list-style-type: none"> Progetti ed attività con impatti negativi effettivi e/o potenziali sullo sviluppo delle comunità e tessuto imprenditoriale locali (ad es. ambientali, sociali)
Educazione e inclusione finanziaria	<ul style="list-style-type: none"> Inclusione finanziaria delle fasce sociali più vulnerabili Sensibilizzazione della clientela riguardo gli strumenti e prodotti finanziari offerti dalla banca, anche in ottica di aspetti ESG 	<ul style="list-style-type: none"> Potenziali barriere per l'accesso ai servizi bancari con riferimento alle fasce sociali più vulnerabili


Personale

TEMATICHE RILEVANTI	IMPATTI POSITIVI ATTUALI E POTENZIALI	IMPATTI NEGATIVI ATTUALI E POTENZIALI
Politiche di remunerazione, sviluppo e benessere dei Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento delle competenze dei lavoratori attraverso la formazione del personale e diffusione della cultura aziendale alle nuove generazioni • Sviluppo della carriera dei Dipendenti e capacità di attrazione e <i>retention</i> di talenti in ottica di sviluppo del personale • Promozione della salute e del benessere dei lavoratori, anche attraverso un corretto bilanciamento vita-lavoro • Remunerazione competitiva dei lavoratori 	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminazioni tra donne e uomini, con particolare riferimento a responsabilità, compensazione e avanzamento di carriera • Impatti negativi diretti e indiretti sull'operatività aziendale e le aspettative degli <i>Stakeholder</i> a seguito di potenziali alti tassi di uscita del personale (<i>turnover</i>), perdita di <i>know how</i> e competenze chiave • Retribuzione non attraente per le nuove generazioni con impatti negativi diretti e indiretti sulla continuità aziendale e sul rispetto delle aspettative degli <i>Stakeholder</i>
Salute e sicurezza sul lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Prevenzione e mitigazione degli impatti sulla salute e sicurezza sul lavoro, anche attraverso la promozione e la formazione in ambito salute e sicurezza 	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziali casi di incremento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, anche a causa del mancato monitoraggio e applicazione dei sistemi di gestione in ambito salute e sicurezza • Potenziali perdite economiche legate a risarcimento danni



TEMATICHE RILEVANTI	IMPATTI POSITIVI ATTUALI E POTENZIALI	IMPATTI NEGATIVI ATTUALI E POTENZIALI
Tutela dei diritti umani e dei lavoratori, delle diversità e delle pari opportunità	<ul style="list-style-type: none">• Promozione di attività volte ad evitare casi di lavoro minorile o forzato all'interno dell'organizzazione e dei propri portafogli• Diversità dei Dipendenti con impatti diretti e indiretti sull'affermazione dell'uguaglianza• Promozione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo a beneficio di tutti i Dipendenti, anche attraverso attività di formazione e sensibilizzazione sulle tematiche di parità di genere, inclusione e pari opportunità• Garanzia del diritto alla libera associazione dei Dipendenti dell'organizzazione	<ul style="list-style-type: none">• Violazione dei diritti umani all'interno dell'organizzazione e dei propri portafogli, anche con riferimento a casi di lavoro minorile o forzato• Episodi di discriminazione/molestia/abuso all'interno delle operazioni aziendali• Conflitti con sindacati e mancato rispetto del diritto alla libera associazione presso l'organizzazione o lungo la sua catena del valore



Ambiente

TEMATICHE RILEVANTI	IMPATTI POSITIVI ATTUALI E POTENZIALI	IMPATTI NEGATIVI ATTUALI E POTENZIALI
<p>Consumi energetici, emissioni e <i>climate change</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promozione di iniziative di efficienza energetica all'interno dell'organizzazione • Utilizzo di energia da fonti rinnovabili con ridotte emissioni di gas a effetto serra associate • Promozione di iniziative di sensibilizzazione del personale e di azioni di mitigazione/adattamento in ambito cambiamento climatico 	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento dei consumi energetici (all'interno dell'organizzazione) e relative emissioni di gas a effetto serra (<i>Scope 1 / Scope 2</i>) • Produzione di rifiuti pericolosi/non pericolosi e consumo di risorse idriche
<p>Gestione degli impatti ambientali del portafoglio prestiti e investimenti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contributo indiretto alla transizione giusta al fine di garantire che la transizione verso un'economia climaticamente neutra avvenga in modo socialmente equo • Attività di riduzione delle emissioni relative ai portafogli prestiti e investimenti 	<ul style="list-style-type: none"> • Contributo indiretto alla produzione di rifiuti, al consumo energetico e idrico, all'utilizzo di materiali scarsamente disponibili e alla vulnerabilità ai disastri naturali legati al cambiamento climatico • Contributo indiretto all'incremento delle emissioni relative ai portafogli prestiti e investimenti • Investimenti e supporto finanziario a progetti e società coinvolte in violazioni in ambito ambientale, sociale o di <i>governance</i> (comprese violazioni dei diritti umani)



4. ETICA, INTEGRITA' E TRASPARENZA AZIENDALE

- **98,5%**
Fornitori residenti nel territorio italiano
- **Nessun episodio**
di non conformità relativi ad informazioni su prodotti e servizi o di corruzione
- **Nessuna causa**
legale per comportamenti anti-competitivi, *antitrust* o pratiche di monopolio
- **Nessuna**
pena pecuniaria o sanzione non monetaria per casi di non conformità a leggi e/o normative





Valori, principi, *standard* e norme di comportamento

La legalità, la correttezza e il rigoroso rispetto formale e sostanziale degli obblighi normativi e dei doveri professionali sono promossi dal Gruppo Cassa di Risparmio di Asti come principi ispiratori di tutta l'attività esercitata, così come dichiarato nel Codice Etico e di condotta adottato dal Gruppo.

Il Gruppo esercita la propria attività tenendo in considerazione la tematica ecologica e contribuisce in maniera costruttiva al rispetto e alla tutela dell'ambiente.

La garanzia di una comunicazione tempestiva e trasparente dello stato di attuazione delle strategie e dei risultati conseguiti è riconosciuta a tutti gli Azionisti, senza discriminazione alcuna e senza comportamenti preferenziali. Inoltre, gli Azionisti stessi, come indicato nel Codice Etico nell'apposita sezione a loro dedicata, hanno la possibilità di esercitare i diritti di controllo democratico, di essere ascoltati e di ottenere i benefici di propria spettanza. Professionalità, legalità, trasparenza, correttezza e buona fede sono le condizioni imprescindibili per la tutela, l'affidabilità, la reputazione e l'immagine del Gruppo.

La clientela è posta al centro dell'attività bancaria, favorendo una relazione professionale, trasparente e duratura con un'offerta di prodotti indirizzata alla soddisfazione dei bisogni del Cliente.

A livello di Gruppo sono state poste in essere specifiche azioni, di seguito trattate, mirate a diffondere al proprio interno la cultura della gestione del rischio e della correttezza, nonché a potenziare l'inserimento diretto dei controlli di linea nelle procedure informatiche, ad adeguare ed implementare le attività di *risk management*, a rafforzare le tecniche di controllo a distanza e a garantire la separatezza tra le funzioni operative e quelle di controllo in termini di assetto organizzativo e di abilitazioni di accesso alle procedure.

Tra le azioni intraprese, si evidenzia in particolare che il Gruppo ha adottato in data 27 marzo 2014 il Codice Etico e di Comportamento, successivamente modificato il 10 aprile 2017, volto ad ispirare e regolare i comportamenti del Gruppo stesso e della generalità dei soggetti con cui esso entra in relazione.

I principi cardine a cui il Gruppo si ispira, definiti nel Codice Etico, riguardano diversi ambiti, tra cui si citano, in particolare, i seguenti:

- promuovere la cultura della legalità, della correttezza e del rigoroso rispetto formale e sostanziale degli obblighi normativi e dei doveri professionali;



- mantenere la massima integrità morale, sia nei luoghi di lavoro che al di fuori di essi;
- svolgere la propria attività con la massima professionalità e diligenza;
- ispirare la propria attività alla tutela e alla centralità della persona, promuovendo il rispetto della dignità umana e contrastando ogni forma di discriminazione;
- rispettare e tutelare l'ambiente e la sicurezza dei luoghi di lavoro, tenendo nel giusto conto la tematica ecologica nell'effettuazione delle scelte gestionali e preservando, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei soggetti con cui collabora.

Tali principi di correttezza regolamentano l'operato del Gruppo con particolare forza ed incisività nei rapporti con i Clienti, i Dipendenti e i Collaboratori, la Pubblica Amministrazione, le Autorità di Vigilanza e l'Autorità Giudiziaria, le Organizzazioni Politiche e Sindacali, la Comunità Locale e gli Organi di Informazione, nonché nella selezione e nei rapporti con i Fornitori.

I Destinatari del Codice sono tenuti alla scrupolosa osservanza delle disposizioni in esso contenute e per questo le Aziende del Gruppo si impegnano ad assicurare:

- la massima diffusione del presente Codice, anche mediante pubblicazione sul proprio sito *internet* e/o *intranet*;
- la predisposizione di strumenti conoscitivi, esplicativi, di informazione/formazione e sensibilizzazione con riferimento ai contenuti del Codice. In particolare, in occasione dei consueti corsi di formazione del personale, si deve provvedere a sviluppare la conoscenza del Codice chiarendone il contenuto e le modalità di applicazione;
- lo svolgimento di verifiche periodiche allo scopo di monitorare il grado di osservanza delle disposizioni contenute nel Codice;
- il costante aggiornamento del Codice, in relazione all'evoluzione economica, finanziaria e commerciale dell'attività della Banca e del Gruppo nel suo complesso, a eventuali mutamenti nella struttura organizzativa o gestionale, nonché in rapporto alle tipologie di violazioni riscontrate nell'ambito dell'attività di controllo;
- la previsione di adeguati strumenti di prevenzione, l'attuazione di idonee misure sanzionatorie, nonché la tempestiva applicazione delle stesse in caso di accertata violazione delle disposizioni del Codice.



Una copia del Codice Etico è messa a disposizione, a cura della Direzione Generale, ad ogni nuovo Amministratore, Sindaco, Dipendente o collaboratore esterno all'atto della nomina, dell'assunzione o dell'avvio del rapporto di lavoro/collaborazione, impegnandosi a comunicare con i mezzi ritenuti più opportuni eventuali aggiornamenti e/o variazioni. Inoltre, nei rapporti contrattuali con Fornitori, *Partner*, Consulenti e altri soggetti terzi, il Gruppo si impegna a richiedere ai terzi contraenti il rispetto delle disposizioni del suddetto Codice, a tal fine specificandone espressamente in ciascun contratto la presa visione e conoscenza. Ove richiesto, una copia sarà consegnata a tutti i soggetti che intrattengono relazioni commerciali con le singole Aziende del Gruppo che, nell'ambito dei rapporti con i terzi, sono tenute:

- a informare tempestivamente e adeguatamente i Destinatari circa gli impegni e gli obblighi previsti dal Codice Etico e a richiederne l'osservanza;
- a non instaurare, né proseguire, rapporti d'affari con chiunque rifiuti espressamente di accettare, rispettare, o comunque non osservi, le disposizioni del Codice Etico.

MODELLO ORGANIZZATIVO EX DECRETO LEGISLATIVO

N.231/2001

Al fine di ottemperare a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001 sulla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", la Capogruppo ha adottato il "*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001*" (nel seguito anche "Modello"), aggiornato in data 13 ottobre 2022 e reperibile sui siti istituzionali delle singole Aziende del Gruppo, rivolto a tutti i soggetti che operano per il Gruppo, qualunque sia il rapporto che li lega allo stesso e, segnatamente, i componenti degli Organi aziendali, il Direttore Generale, il Personale e i soggetti terzi (persone fisiche o giuridiche) che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Banca (es. Collaboratori, Consulenti, Fornitori, ecc.). La Capogruppo divulga presso le Società del Gruppo il proprio Modello, quale linea guida di sviluppo dei rispettivi modelli organizzativi, al fine di prevenire la realizzazione in capo alle medesime di condotte illecite ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Le linee guida definite sono state oggetto di valutazione da parte di Pitagora e recepite nel relativo modello organizzativo, mediante delibera del rispettivo Organo competente.

Attualmente We Finance S.p.A., entrata nel perimetro del Gruppo dal mese di ottobre 2021, è dotata di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Con riferimento alle “esigenze” individuate dal legislatore nel Decreto e ulteriormente dettagliate dall’ABI nelle proprie Linee Guida, le attività ritenute qualificanti il Modello sono le seguenti:

- sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali dei principi etici e delle regole di comportamento definite nell’ambito del Codice Etico e di Comportamento di Gruppo;
- analisi dei processi aziendali ed individuazione delle attività sensibili;
- mappatura dei rischi di reato derivanti dalle occasioni di coinvolgimento delle strutture organizzative aziendali in attività sensibili alle fattispecie di reato;
- adozione e manutenzione di adeguati protocolli operativi e di controllo a presidio delle attività a rischio in modo integrato con la normativa aziendale e con il sistema dei controlli interni in essere;
- identificazione dell’Organismo di Vigilanza secondo criteri di competenza, indipendenza e continuità di azione ed attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull’efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione e applicazione del sistema disciplinare, caratterizzato da disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure;
- definizione e attuazione delle attività di informazione e formazione.





Gestione della catena di fornitura

Il Codice Etico del Gruppo prevede che i rapporti con i Fornitori siano gestiti nel rispetto dei principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza ed in conformità alla legge, alle normative emesse dalle Autorità competenti e alle disposizioni interne relative alla gestione dei poteri delegati in materia di spesa.

Negli organigrammi funzionali delle Società del Gruppo, pur non essendoci specifiche unità che si occupino della catena di fornitura, sono previsti Responsabili di Spesa funzionali che hanno il compito di gestire i poteri di spesa assegnati, con riguardo all'adozione di comportamenti uniformi, di opportunità e di produttività dei singoli costi aziendali nel rispetto dei vincoli di spesa.

I Responsabili di Spesa sono coordinati e rispondono al Responsabile dei Costi aziendali e sono tenuti ad attenersi, nelle varie fasi di acquisto di beni o servizi, all'impianto normativo interno in materia di spesa, ampliato nel corso del 2022 con la pubblicazione delle Disposizioni Normative e Operative in materia di Gestione delle Forniture di Beni e Servizi (di seguito DNO). Le principali evoluzioni e modifiche introdotte delle suddette DNO riguardano:

- l'inserimento di principi ESG tra i criteri per l'assegnazione delle forniture in caso di offerte equivalenti sotto l'aspetto qualitativo ed economico;
- l'introduzione di un processo rafforzato di selezione per forniture superiori a 1 milione di euro;
- un maggior presidio della qualità della fornitura.

Eventuali decisioni difformi dalle disposizioni deliberate devono essere motivate e comunicate per iscritto al Responsabile dei Costi Aziendali per essere autorizzate.

Il processo di spesa si articola nelle seguenti fasi:

- raccolta e valutazione delle esigenze;
- identificazione del Fornitore e gestione del preventivo;
- gestione ordini e contratti;
- presidio e gestione della qualità della fornitura;
- controllo costi.



Il Gruppo seleziona e determina con obiettività i Fornitori e le condizioni contrattuali di fornitura, in particolare sulla base di considerazioni e valutazioni inerenti alle capacità professionali e alla serietà del singolo Fornitore, nonché agli aspetti economici e di mercato, prediligendo le controparti che assicurano il miglior rapporto qualità/prezzo. Viene valutata, inoltre, la capacità del Fornitore di fare fronte agli obblighi normativi vigenti (riguardanti la sicurezza sul lavoro, le certificazioni, le omologazioni, il rispetto dei diritti di terzi e delle privative di proprietà industriale e intellettuale, ecc.), evitando situazioni di conflitto di interesse.

Al fine di garantire la scelta della fornitura più vantaggiosa, è necessario che il Responsabile di Spesa raccolga un numero minimo di 2 offerte da Fornitori che soddisfino almeno uno dei seguenti requisiti:

- abbiano già lavorato per un'Azienda del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti senza che siano emerse evidenze negative;
- presentino referenze di altre aziende bancarie o professionisti esterni;
- siano *leader* di mercato;
- possiedano certificazione di Qualità ISO 9000 e seguenti ovvero, per i soli costruttori edili, la Certificazione SOA.

In caso di nuovo Fornitore, il Responsabile di Spesa deve verificare i seguenti requisiti:

- idoneità tecnico professionale;
- referenze di altre aziende bancarie o professionisti esterni;
- capacità economica e finanziaria commisurata alla fornitura richiesta;
- adeguati requisiti morali, secondo quanto stabilito dal Codice Etico di comportamento del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti.

Il Responsabile dei Costi Aziendali può autorizzare la deroga ai suddetti criteri di selezione, su richiesta motivata del Responsabile di Spesa.

Nel caso in cui l'oggetto dell'offerta riguardi un servizio informatico, ovvero la gestione di dati bancari in capo al Fornitore, si procede ad effettuare le dovute valutazioni con il Responsabile Funzione Sicurezza Informatica e con il *Data Protection Officer* (DPO) al fine di definire le opportune verifiche sul Fornitore e le connesse clausole contrattuali.



Nella selezione dei Fornitori è fatto obbligo di:

- mantenersi liberi da obblighi personali: eventuali rapporti dei Dipendenti e/o dei Consulenti con gli stessi devono essere segnalati alla Direzione di appartenenza prima di ogni trattativa;
- mantenere i rapporti e condurre le trattative in modo da creare una solida base per relazioni reciprocamente convenienti e di lunga durata, nell'interesse della Banca e, in generale, del Gruppo;
- attenersi alle norme comportamentali definite dal Gruppo in materia di doni e regalie.

Nel caso di offerte equivalenti sotto l'aspetto qualitativo ed economico, come previsto dalle nuove DNO in materia, si privilegerà il Fornitore che presenti le seguenti caratteristiche di seguito elencate in ordine di rilevanza:

1. reciprocità dei rapporti commerciali;
2. localizzazione nei territori delle province di Asti, Biella e Vercelli;
3. focalizzazione su obiettivi e principi ESG.

L'elevato volume degli acquisti effettuati localmente è infatti considerato dal Gruppo un fattore importante per contribuire all'economia locale e per mantenere le relazioni con la comunità ed il territorio in cui opera: a conferma di ciò, circa il 56,5% dei Fornitori attivi del Gruppo sono concentrati nell'area Nord-Ovest, il 26,8% nel Nord-Est e circa il 15,2% nelle altre regioni. Il Gruppo, inoltre, opera quasi esclusivamente con Fornitori residenti nel territorio italiano e il ricorso a Fornitori esteri è pari solamente all'1,5% della spesa complessiva.

Le nuove DNO introducono, inoltre, un processo rafforzato di selezione del Fornitore previsto per forniture superiori a 1 milione di euro che prevede l'obbligo di:

- acquisire documentazione o attestazioni o certificazioni relative ai requisiti tecnici funzionali alla fornitura;
- verificare, con la collaborazione delle strutture interne della Direzione Crediti, la capacità economica e finanziaria commisurata alla fornitura;
- informare il Responsabile dei Costi Aziendali e acquisire approvazione;
- acquisire obbligatoriamente almeno 2 preventivi e conservare tutte le evidenze documentali acquisite.



Il Gruppo necessita costantemente di forniture di beni e di servizi funzionali all'efficace svolgimento delle proprie attività, quindi finalizzati all'efficienza operativa e alla competitività commerciale, al rispetto delle normative, alla sicurezza di persone, ambienti e impianti.

Nel 2022 la spesa del Gruppo dedicata alla fornitura ammonta a circa 141 milioni di euro. Gran parte riguarda in primo luogo i servizi informatici ed è rivolta al *provider* Cedacri S.p.A ed a C-Global S.p.A., aziende italiane specializzate in servizi di *outsourcing* informatico e di forniture di servizi per il settore bancario. Particolarmente rilevante risulta anche la spesa rivolta ai fornitori di servizi di sicurezza, affinché vengano sviluppate soluzioni e sistemi innovativi per prevenire, ridurre e mitigare i possibili rischi e minacce legate all'ambiente interno ed esterno.

Tra le principali spese verso fornitori sostenute nel corso del 2022 compaiono, inoltre, sia quella destinata al servizio di erogazione dei buoni pasto per i Dipendenti sia quella di ristrutturazione edilizia finalizzata all'ampliamento della Sede Centrale di Asti.

Per quanto riguarda la qualità della fornitura, il Responsabile di Spesa deve controllare la conformità con l'ordine e la qualità del bene/servizio acquisito.

In via ordinaria, il contratto di fornitura deve prevedere parametri di misurazione del livello qualitativo del servizio (SLA).

Il Responsabile di Spesa deve valutare l'opportunità e, ove possibile, apporre penali per l'eventuale mancato raggiungimento della qualità e dei livelli di servizio (qualità del bene, raggiungimento degli obiettivi, tempi di consegna) e verificare il rispetto degli SLA contrattualizzati secondo le modalità e la periodicità concordate.

Nel caso in cui la fornitura non rispetti gli SLA definiti, è necessario verificare con il Fornitore le cause che hanno generato il mancato raggiungimento del livello di servizio richiesto e individuare le azioni da intraprendere, con riferimento sia alla fornitura in esame che a quelle future (specie nel caso di forniture continuative).

Il Responsabile di Spesa provvede inoltre a controllare la correttezza delle quantità fatturate rispetto a quelle acquisite.

Il presidio e la gestione della qualità della fornitura sono stati implementati con l'introduzione di due nuovi *report* di verifica, normati dalle DNO di recente pubblicazione, con cui vengono formalizzati i controlli che i Responsabili di Spesa sono tenuti ad effettuare trimestralmente nel caso di forniture di beni e servizi continuative o in fase di pagamento del saldo per le forniture non continuative, coinvolgendo il richiedente/*process owner*, ovvero:



- “Report di verifica della qualità della fornitura” in cui viene accolto l’esito delle verifiche sulla qualità della fornitura e la corretta esecuzione dell’attività;
- “Report di verifica trimestrale complessivo” in cui viene rendicontato l’esito delle verifiche sulla qualità dei servizi/forniture sull’intero portafoglio dei Fornitori attivi di competenza di ciascun Responsabile di spesa.

Per le attività esternalizzate è prevista una specifica normativa interna, contenuta nelle “Politiche di Gruppo in materia di esternalizzazione di funzioni aziendali”.

Specifica regolamentazione è inoltre prevista per il Modello 231/2001 che disciplina la responsabilità amministrativa delle Società. Destinatari del Modello Organizzativo sono tutti i soggetti che operano per la Banca, qualunque sia il rapporto che li lega alla stessa e, segnatamente, i componenti degli Organi Aziendali, il Direttore Generale, il Personale e i soggetti terzi (persone fisiche o giuridiche) che, a qualsiasi titolo, intrattengano rapporti con la Banca (es. Collaboratori, Consulenti, Fornitori, ecc.).

In particolare, con riferimento alla gestione dei rapporti con Fornitori di beni e/o servizi e altri soggetti terzi esterni, la Banca informa gli stessi, mediante opportune modalità, di aver adottato il Modello Organizzativo e il Codice Etico e richiede al Fornitore di improntare la propria operatività al rispetto dei più elevati *standard* di professionalità, legalità, trasparenza, correttezza e buona fede, ritenendoli condizioni imprescindibili per la tutela, l’affidabilità, la reputazione e l’immagine della singola Azienda e del Gruppo, nonché di assumere comportamenti coerenti con le disposizioni del D.lgs. 231/2001, del Modello Organizzativo e del Codice Etico e di Comportamento di Gruppo, pubblicati e reperibili sui siti istituzionali delle singole Aziende.

Le Funzioni aziendali responsabili della formalizzazione dei contratti con i suddetti soggetti inseriscono nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare le conseguenze del mancato rispetto del D.lgs. 231/2001.

Le Disposizioni Normative e Operative per la stipula di contratti d’opera, di appalto e di somministrazione prevedono tra i requisiti qualificanti per la selezione dei Fornitori il possesso della certificazione di Qualità ISO 9000 (e seguenti), ovvero la Certificazione SOA, nonché la sottoscrizione da parte del Fornitore, tra l’altro, di un’autocertificazione dei requisiti tecnico-professionali dell’impresa e del Codice Etico della Banca controfirmato per accettazione.



Il Servizio Revisione Interna, incaricato dal Collegio Sindacale in qualità di O.d.V. ex D.lgs. n. 231/2001, ha svolto nel 2022 una verifica, per la Capogruppo, finalizzata ad accertare il rispetto degli adempimenti previsti dalla normativa vigente per il corretto funzionamento dei presidi atti a prevenire i delitti contro la tutela dell'igiene e della salute sul lavoro e delle norme antinfortunistiche.

In particolare, sono stati verificati gli aspetti legati all'applicazione delle disposizioni atte ad imporre alle controparti gli obblighi di rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza del lavoro, nell'ambito dei contratti di somministrazione, appalto e fornitura.

Tale materia è stata declinata nelle DNO precedentemente menzionate, al fine di disciplinare gli indirizzi, i ruoli ed i compiti dei soggetti coinvolti, nonché i processi operativi per l'esercizio dei poteri di spesa e delle attività collegate.

Per quanto riguarda le spese relative alla "Manutenzione Mobili e Impianti", la Funzione di Revisione Interna ha riscontrato la documentazione necessaria alla valutazione dell'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici incaricate della realizzazione di due nuove filiali. Per quanto concerne le altre tipologie di spesa, ovvero: i) "Conduzione Immobili" (elettricità, pulizia, acqua, riscaldamento ecc.), ii) "Manutenzione Mobili e Impianti", iii) "Parcelle Tecniche e Visure", iv) "Sicurezza" (servizi di sicurezza, di vigilanza, ecc) e v) "Trasporti" (merci), sostenute con società con cui sono stati stipulati accordi pluriennali o con rinnovo annuale, è stata rilevata la presenza della documentazione necessaria richiesta in fase di stipula dell'accordo e la presenza di un monitoraggio per le scadenze degli stessi.

Trasparenza verso i Clienti

Ogni operazione e transazione – intesa nel senso più ampio del termine – compiuta o posta in essere deve essere ispirata alla massima correttezza gestionale, alla completezza e alla trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto sostanziale e formale ed alla chiarezza e verità nei riscontri contabili e documentali.

La disciplina sulla trasparenza delle condizioni precontrattuale e contrattuale che tutela tutti i Clienti ed in particolare i rapporti con i consumatori o con i Clienti al dettaglio, è infatti caratterizzata dai seguenti elementi:

- semplificazione della documentazione messa a disposizione della clientela ("Informativa precontrattuale" e "Informativa contrattuale"): i documenti informativi devono essere redatti in modo semplice e chiaro, utilizzando un



linguaggio adatto al livello di cultura finanziaria delle differenti fasce di clientela, anche in relazione al prodotto proposto;

- correttezza, completezza e comprensibilità delle informazioni da rendere: le informazioni contenute nei documenti informativi devono essere sintetiche, essenziali ed esaurienti, per permettere al Cliente di capire le caratteristiche, i rischi e i costi del prodotto e fornire la chiara illustrazione dei suoi diritti;
- comparabilità delle offerte: la struttura dei documenti informativi deve prevedere, oltre all'indicazione degli indicatori sintetici di costo, l'articolazione delle informazioni sui prodotti e sui servizi in un ordine logico e di priorità, al fine di facilitare la comprensione degli stessi ed il confronto con prodotti/servizi analoghi per rendere immediata ed effettiva la comparabilità.

Fermo il rispetto degli obblighi informativi previsti dalla normativa tempo per tempo vigente e delle relative procedure interne che disciplinano gli obblighi di trasparenza, ciascun Dipendente è tenuto a mettere a disposizione dei Clienti la documentazione illustrativa aggiornata relativa ai prodotti e servizi offerti e le Guide Informative, ove previste. Il personale preposto alle specifiche attività illustra al Cliente la natura, i rischi e i costi dei prodotti, delle operazioni e dei servizi offerti o specificatamente richiesti.

Oltre che in filiale (allo sportello, sugli espositori e sui totem informativi) sono disponibili sul sito *internet*, nella sezione "Trasparenza", i principali documenti illustrativi dei servizi e dei prodotti offerti e le Guide Informative redatti secondo requisiti di trasparenza, chiarezza e comprensibilità.

Tutti i principi sopra riportati sono descritti nelle Politiche di Gruppo in materia di Trasparenza, aggiornate in data 1° dicembre 2022, recependo le variazioni avvenute nell'assetto societario a seguito dell'ingresso della società We Finance S.p.A. all'interno del perimetro di Gruppo.



CASI DI NON CONFORMITA' A REGOLAMENTI RELATIVI AD INFORMAZIONI SU PRODOTTI E SERVIZI

Nel 2022 non risultano episodi di non conformità relativi ad informazioni su prodotti e servizi.

La Funzione Canali Digitali, la Funzione Finanza o la Funzione Commerciale, a seconda del prodotto/servizio, collaborano costantemente con l'Ufficio Condizioni e Trasparenza (facente parte della Direzione Operativa), ed in particolare in occorrenza dei seguenti eventi:

- predisposizione e commercializzazione di nuovi servizi e prodotti;
- revisione di servizi e prodotti già esistenti;
- ingresso in nuovi mercati.

In conformità a quanto stabilito dal “Regolamento in materia di approvazione nuovi prodotti e servizi e ingresso in nuovi mercati”, emesso in data 17 luglio 2014 e revisionato in data 9 settembre 2021, la Funzione Canali Digitali, la Funzione Finanza o la Funzione Commerciale predispongono apposite schede in cui sono descritte dettagliatamente tutte le peculiarità del prodotto/servizio oggetto di analisi e determinano il *Target Market*, valutando le caratteristiche della potenziale clientela sulla base delle analisi a propria disposizione e della propria esperienza sul territorio, tenuto anche conto del prodotto/servizio in questione.

Tramite tale struttura collaborativa, eventuali criticità o non conformità in ambito di informazione e trasparenza vengono puntualmente analizzate e risolte durante la fase di progettazione e revisione dei prodotti e servizi.

Per quanto concerne gli eventuali episodi di non conformità, questi vengono raccolti e gestiti da strutture dedicate, quali l'Ufficio Reclami e Controversie con la Clientela, facente parte del Servizio Compliance.

Gestione della fiscalità

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti si è dotato di Politiche interne di Gruppo in materia di gestione della fiscalità, aventi lo scopo di:

- disciplinare il processo di gestione fiscale per le società che compongono il Gruppo;
- disciplinare le attività svolte in ambito *tax compliance* dalle diverse strutture organizzative del Gruppo.

Nello specifico, a partire dall'individuazione del perimetro dei tributi applicabili alle Società, tale documento definisce le attività che vengono attuate per garantire il rispetto degli adempimenti e stabilisce i ruoli e le responsabilità delle strutture coinvolte.

Il perseguimento di questi obiettivi avviene nel pieno rispetto dei principi fondamentali previsti dal Codice Etico e Comportamentale del Gruppo, quali:

- la legalità, la correttezza ed il rigoroso rispetto formale e sostanziale degli obblighi normativi fiscali;
- l'integrità morale e l'onestà nella gestione dell'attività fiscale, con la consapevolezza che il gettito derivante dai tributi contribuisce allo sviluppo sociale ed economico del territorio in cui si opera;
- la trasparenza nei confronti dell'autorità fiscale e di tutti gli *Stakeholder*, trattando le informazioni in possesso con tempestività ed attuando processi di comunicazione ed informazione ispirati a chiarezza, completezza e precisione;
- l'impegno e la professionalità nel rispetto degli adempimenti fiscali.

In ambito fiscale, ancor prima della definizione di vere e proprie Politiche di Gruppo in materia di gestione della fiscalità, si è sempre evidenziata la volontà di accentrarne e uniformarne per quanto possibile la gestione; infatti, in quest'ottica sin dalla nascita del Gruppo è stata esercitata l'opzione per il Consolidato Fiscale Nazionale ed è inoltre stato costituito il Gruppo IVA Cassa di Risparmio di Asti dall'introduzione della relativa normativa. Nello specifico, per il modello del Consolidato Fiscale Nazionale sono previsti *check* continuativi da parte di specialisti esterni, per la verifica delle dichiarazioni fiscali e, a singolo evento, in occasione di nuovi adempimenti o modifiche ritenute rilevanti.

L'approccio fiscale del Gruppo è tradizionalmente prudenziale, con sistematico adeguamento alle interpretazioni di prassi pubblicate dall'Agenzia delle Entrate,



eventualmente attivando in un momento successivo richieste di rimborso o presentando dichiarazioni integrative a favore.

Con riferimento agli ambiti normativi in materia fiscale, il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti ha graduato i compiti della Funzione Compliance, affidando alcune delle fasi in cui si articola il processo di gestione del rischio di non conformità ad appositi “Presidi Specialistici”, qualificati come “Referenti Compliance” (Re.Co. con qualifica di Presidio Specialistico).

Nel dettaglio, i Re.Co. svolgono le seguenti attività:

- partecipano alla definizione e alla gestione della regolamentazione interna della Funzione Compliance;
- collaborano alle attività di *alerting* normativo e *legal inventory*;
- valutano gli impatti fiscali delle diverse novità introdotte, individuano le azioni da implementare per l’aggiornamento della relativa normativa interna (c.d. attività di *impact analysis* e individuazione di processi e procedure);
- forniscono supporto alla Funzione Compliance per la pianificazione delle attività di controllo e l’individuazione degli ambiti da sottoporre a verifica;
- validano gli esiti delle verifiche ricevute dalla Funzione Compliance e/o segnalano eventuali criticità;
- monitorano le attività di *follow up* mirate alla verifica dell’implementazione delle azioni individuate nelle fasi precedenti.

In relazione a quanto sopra, il Re.Co. fornisce inoltre supporto alla Funzione Compliance per lo svolgimento dell’attività di *reporting* agli Organi Aziendali, consulenza su richiesta delle altre strutture aziendali e formazione alle risorse aziendali relativamente alla *tax compliance*.

Il sistema di individuazione, misurazione e monitoraggio dei rischi di natura fiscale si integra nel contesto del sistema di controlli interni e di gestione dei rischi, ed ha l’obiettivo di determinare la gravità e l’entità dei suddetti rischi che potrebbero tradursi in danni patrimoniali e reputazionali.

La Funzione Risk Management si occupa nello specifico della mappatura dei rischi operativi che insistono nelle varie fasi del processo di adempimento fiscale, quali ad esempio:



- il ritardo nella gestione degli obblighi facenti capo alla Banca in qualità di sostituto di imposta nei confronti di Clienti o Dipendenti o in qualità di soggetto passivo di imposta;
- il mancato/errato/tardivo adempimento degli obblighi di segnalazione di natura fiscale (all'Agenzia delle Entrate);
- l'errato/mancato/ritardato recepimento delle novità normative in materia fiscale (*compliance* fiscale).

Tale processo comporta l'attribuzione a ciascuno dei rischi individuati di un livello di rischio potenziale (Non rilevante – Trascurabile – Basso – Medio – Elevato – Molto elevato), il cui valore viene poi ponderato sulla base della valutazione assegnata al Disegno e al Funzionamento dei Presidi, pervenendo così alla stima di rischio residuo.

In applicazione del modello di controllo interno sui processi amministrativo contabili, tra le attività che possono influire, positivamente o negativamente, sulla correttezza dei dati e quindi sulla predisposizione dei bilanci e degli altri atti e comunicazioni aziendali, figura, nell'ambito del processo Amministrazione, il sottoprocesso Fiscalità. L'Ufficio Fiscale fornisce quindi, con periodicità semestrale, all'Ufficio Monitoraggio Informativa Finanziaria e DNF, oltre alle risultanze delle dichiarazioni, comunicazioni e versamenti fiscali ricadenti nel periodo in esame (modelli, ricevute e quietanze), anche la documentazione utilizzata per la determinazione del dato contabile (tabulati, estrazioni dati da procedure, *e-mail*, ecc.) alla base delle stesse, per verificarne la correttezza. Il controllo è puntuale per le incombenze fiscali di esercizio (dichiarazioni dei redditi, IVA, imposta sulle transazioni finanziarie, modello 770 dei sostituti d'imposta, ecc.) e con frequenze predeterminate per le attività periodiche (ad esempio due liquidazioni e versamenti mensili di ritenute a semestre).

Analoghi controlli sulla correttezza e tempestività degli adempimenti fiscali sono effettuati dal Collegio Sindacale (tramite l'Ufficio Auditing Interno) e dalla Società di Revisione.

La gestione quotidiana della fiscalità prevede il sistematico aggiornamento in merito alle disposizioni normative e di prassi (circolari, risoluzioni e risposte a interpelli da parte dell'Agenzia delle Entrate) man mano emanate, realizzato tramite la sottoscrizione di abbonamenti a stampa e *newsletter* specialistiche, oltre alla consultazione giornaliera delle sezioni dedicate del sito istituzionale dell'Agenzia. Le disposizioni di interesse



generalizzato vengono tempestivamente condivise mediante pubblicazione di *ems* o circolari nella rete interaziendale, quelle ritenute di interesse di uno specifico settore prevedono il coinvolgimento diretto delle strutture o servizi preposti alla loro applicazione (ad esempio l'Ufficio Amministrazione Personale per modifiche riguardanti la tassazione del lavoro dipendente).

In ambito fiscale vengono inoltre analizzate, per verificarne l'attuabilità per le Aziende del Gruppo e quindi essere eventualmente sottoposte per la valutazione agli organi apicali, le disposizioni fiscali di normativa straordinaria o innovativa emanate tempo per tempo, sia di applicazione interna bilancistica (ad esempio la possibilità di effettuare rivalutazioni o riallineamenti contabili/fiscali a pagamento) sia con ripercussioni sul *business*. A questa seconda fattispecie fa riferimento la campagna, iniziata nell'esercizio 2021 e tutt'ora in corso, di acquisto di crediti d'imposta concessi per agevolazioni fiscali, finalizzata ad anticipare il beneficio fiscale ai propri Clienti che verrebbe altrimenti dilazionato in 4, 5 o 10 anni, in conformità alla disposizione straordinaria introdotta dall'articolo 121 del D.L.34/2020 (Decreto Rilancio) e delle successive disposizioni integrative e modificative. L'iniziativa di acquisto dei crediti d'imposta, relativi al superbonus 110% e ad altri incentivi per interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici, è stata pubblicizzata attraverso i principali canali di comunicazione, primo tra tutti il sito ufficiale della Banca, e ha conseguito lusinghieri risultati con conseguenti benefici per l'economia del territorio in cui la Banca opera.

Il Gruppo, conscio dell'importanza che riveste il gettito fiscale per la comunità, non ha mai attuato né promosso comportamenti finalizzati all'elusione fiscale. La normativa relativa alla segnalazione dei meccanismi transfrontalieri DAC 6 (Direttiva UE 2018/822 del Consiglio del 25 maggio 2018, D.lgs. 100 del 30 luglio 2020 e Decreto MEF del 17 novembre 2020) prevede che gli intermediari finanziari, oltre a comunicare i prodotti interni o commercializzati che potrebbero procurare vantaggi fiscali alla clientela sfruttando le difformità fra le diverse normative fiscali nazionali, vigilino anche sulle operazioni messe in atto direttamente dai Clienti che potrebbero sfuggire allo scambio automatico di informazioni finanziarie internazionali CRS, mediante la disposizione di operazioni transfrontaliere con controparti in Nazioni non aderenti al CRS o con l'occultamento di fatto del beneficiario effettivo. Il monitoraggio di tali fattispecie è attuato tramite la produzione automatizzata da parte dell'*outsourcer* informatico, giornalmente o a evento a seconda delle casistiche, di tabulati dedicati, che vengono analizzati con periodicità settimanale.



Rischi di corruzione e di riciclaggio

Le Società facenti parte del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti, così come indicato nel Codice Etico e di Comportamento, ispirano la propria attività ai principi fondamentali di legalità e integrità morale.

In questa direzione, l'attività del Gruppo è orientata alla prevenzione, al monitoraggio e alla mitigazione del rischio di corruzione, tramite la strutturazione di presidi organizzativi e controlli finalizzati ad intercettare situazioni in cui potrebbero configurarsi reati o altre violazioni imputabili ai propri Dipendenti, Collaboratori o Amministratori, ovvero circostanze in cui tali condotte possano essere realizzate da *Stakeholder* esterni attraverso l'utilizzo degli strumenti o dei canali bancari e finanziari messi a loro disposizione.

Per il corretto svolgimento della propria attività istituzionale, le Società del Gruppo, oltre a definire un quadro di principi fondamentali (enunciati nel menzionato Codice Etico) ai quali devono ispirarsi le condotte della generalità dei soggetti coinvolti nel conseguimento del rispettivo oggetto sociale, prestano costante attenzione agli sviluppi delle norme di etero-regolamentazione in materia di lotta alla corruzione (contenute in leggi, regolamenti, provvedimenti delle Autorità di settore), al fine di adeguare tempestivamente la normativa aziendale. La comunicazione dei relativi aggiornamenti avviene tramite la diffusione di circolari, mentre la documentazione di riferimento è messa a disposizione in un'apposita sezione della *intranet* aziendale, accessibile a tutti i Dipendenti e ai membri degli Organi di Governo.

L'efficace presidio dell'evoluzione normativa è, più in particolare, garantito dall'inclusione dell'anticorruzione nel "Perimetro normativo rilevante" monitorato direttamente, e nel continuo, dalla Funzione Compliance, la quale, mediante i servizi di *legal inventory* e di *alerting*, provvede all'aggiornamento delle normative rilevanti tempo per tempo applicabili e alla segnalazione delle novità disciplinari alle competenti unità organizzative.

Allo scopo di rendere l'azione di contrasto alla corruzione il più possibile effettiva, è stato adottato un sistema di disposizioni e procedure operative volte a presidiare l'esecuzione di operazioni compiute a vantaggio o nell'interesse delle Società appartenenti al Gruppo.

Il quadro regolamentare di riferimento si incentra sul principio generale dell'organizzazione - formalizzato nel Codice Etico e di Comportamento - in virtù del quale chiunque effettui operazioni e transazioni aventi ad oggetto somme di denaro, beni,



o altre utilità economicamente valutabili ha l'obbligo di agire unicamente su basi legittimate dal sistema delle norme che regolano il funzionamento dell'organizzazione aziendale ovvero sulla base di specifiche autorizzazioni e fornire - a seguito di richiesta - ogni evidenza per la verifica del proprio operato. Una delle principali finalità riconducibili alla formalizzazione di tale principio è rappresentata dall'impedire che si verifichino condotte distrattive di risorse finanziarie o beni aziendali verso scopi illeciti, compresi quelli di tipo corruttivo.

Per la prevenzione dei potenziali rischi di corruzione (rischio di corruzione nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, tra le quali figurano Autorità di Vigilanza ed Enti Previdenziali, rischi di corruzione tra privati nell'attività di concessione di finanziamenti o nella selezione di Fornitori, per citare i principali) assumono particolare rilievo, sotto il profilo squisitamente regolamentare, i presidi contenuti nelle "Disposizioni Normative e Operative in materia di concessione e gestione del credito" e nel "Regolamento dei poteri delegati in materia di spesa".

Tra i presidi che fronteggiano il rischio di corruzione va certamente annoverata la strutturazione di attività e controlli in ambito antiriciclaggio, nella consapevolezza che, fra i reati che producono proventi da riciclare, la corruzione costituisce una delle minacce più significative. Pertanto, un'efficace azione di prevenzione e contrasto della corruzione può contribuire a ridurre il rischio di riciclaggio; a sua volta, l'attività di antiriciclaggio rappresenta uno strumento per combattere la corruzione nella misura in cui, ostacolando il reimpiego dei proventi che derivano da attività illecite, tende a rendere le fattispecie corruttive meno vantaggiose. I sistemi anticorruzione e antiriciclaggio sono, in ultima analisi, preordinati alla realizzazione di un contesto organizzativo e di trasparenza che punti ad impedire e/o ostacolare la commissione di reati, rendendola più difficile e più rischiosa.

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti riconosce che il rischio di essere involontariamente coinvolto in fenomeni di riciclaggio sia presente, pur se attenuato dal fatto di svolgere un'attività bancaria limitata quanto ad area territoriale in cui opera, con limitata operatività nel comparto estero, e focalizzata sul segmento privati e piccole/medie imprese; l'attività finanziaria nell'ambito della cessione del quinto dello stipendio/pensione, seppur diffusa sul territorio nazionale, presenta, parimenti, impatti di rischio limitati.



Alla luce di tali considerazioni, le Società del Gruppo sono chiamate a verificare, in via preventiva e nel continuo, le informazioni disponibili in merito alla propria clientela, conducendo controlli e monitoraggi finalizzati ad intercettare situazioni anomale e provvedendo, eventualmente, ad effettuare le dovute segnalazioni previste dalle disposizioni in materia. I presidi organizzativi, i controlli e le attività di monitoraggio sono disciplinati da una normativa interna ad *hoc*, costituita, in particolare, dalle “Politiche per il governo dei rischi connessi con il riciclaggio ed il finanziamento del terrorismo”, che delineano i tratti essenziali del modello unico adottato dal Gruppo per la rilevazione e la gestione integrata dei rischi AML e definiscono linee guida di *governance* a presidio del rischio di riciclaggio.

Nell’ambito della cornice disciplinare definita dalle Politiche, si inseriscono, in particolare, le attività di verifica dell’identità degli operatori e dei titolari effettivi di ciascuna transazione, la conoscenza degli effettivi assetti proprietari delle Società e degli Enti che operano e la tracciabilità delle operazioni, tutte regolate da specifiche disposizioni contenute nelle “Disposizioni Normative e Operative dell’attività della Funzione Antiriciclaggio”. Questo documento, di natura più operativa, descrive i processi e gli strumenti predisposti dalle Società del Gruppo per l’esecuzione degli obblighi di adeguata verifica e le attività di controllo poste in essere dalle strutture sia di I° che di II° livello.

Prevenzione dei rischi di corruzione e di frode

Il Codice Etico e di Comportamento vieta di promettere od offrire a Pubblici Ufficiali, ovvero ad Incaricati di Pubblico Servizio, o a dipendenti della Pubblica Amministrazione in genere, pagamenti, doni, benefici o altre utilità per promuovere o favorire gli interessi del Gruppo. In maniera speculare (con riferimento alle condotte “passive”), a chiunque operi in nome e/o per conto di Società appartenenti al Gruppo è posto obbligo di sospendere ogni tipo di rapporto con soggetti riconducibili alla Pubblica Amministrazione che avanzino proposte di benefici di qualsiasi natura e di informare senza ritardo il proprio diretto responsabile nonché l’Organismo di Vigilanza.

Nel contesto dei rapporti con la clientela, il Codice vieta a tutti i soggetti operanti in nome e per conto del Gruppo di intrattenere relazioni, in modo diretto o indiretto, con individui dei quali sia conosciuta, o fondatamente sospettata, l’implicazione in attività illecite e,



comunque, con persone prive dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale. Tale divieto opera sia nella fase di avvio delle relazioni commerciali con nuovi Clienti sia nella fase di gestione dei rapporti già in essere.

La violazione degli anzidetti principi di condotta - posti specificamente a presidio dei rischi di corruzione - comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel "Regolamento in materia di infrazioni disciplinari", in base alle specifiche modalità ivi previste.

Oltre al Codice Etico, il Gruppo si è dotato di un Codice di Autodisciplina che prevede specifici obblighi e divieti volti a prevenire i rischi di corruzione e di frode (dalla cui inosservanza può discendere l'irrogazione delle sanzioni di tipo disciplinare previste dalle vigenti norme contrattuali) e ha definito appositi Protocolli diretti ad impedire il verificarsi di fatti corruttivi o di condotte fraudolente (frodi nelle sovvenzioni, frodi nelle pubbliche forniture, frodi informatiche, per citare le principali fattispecie riconducibili a tale famiglia), che trovano collocamento nella Parte Speciale del Modello Organizzativo e di Gestione (MOG).

Per consentire la segnalazione di ogni atto o fatto che possa costituire condotta illecita rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01 o violazione del MOG, il Gruppo ha adottato un Regolamento in materia di Segnalazione interna delle violazioni (*Whistleblowing*), aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 10 febbraio 2022, al fine di adeguarne il contenuto alla Direttiva 1937/2019 (Direttiva in materia di protezione dei soggetti che segnalano violazioni del diritto dell'Unione), divenuta applicabile il 17 dicembre 2015. È in corso una valutazione in merito alla necessità di un aggiornamento del Regolamento di Gruppo al fine di recepire le ultime modifiche normative intervenute a seguito dell'approvazione del Decreto Legislativo del 9 dicembre 2022, provvedimento con il quale anche l'Italia ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 sul *whistleblowing*.

Il citato Regolamento definisce principi, modalità e presidi funzionali ad una corretta gestione delle segnalazioni, nel rispetto della riservatezza dei soggetti coinvolti, per la cui salvaguardia sono stati predisposti meccanismi di segnalazione con modalità di comunicazione delle informazioni in forma anonima. Sono, inoltre, previste sanzioni nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, nel rispetto delle disposizioni stabilite dal "Regolamento in materia di infrazioni disciplinari".



In caso di segnalazioni relative a fatti o comportamenti che possano implicare la responsabilità delle Società del Gruppo ex D.lgs. 231/201 e che presentino elementi di fondatezza, il Regolamento *Whistleblowing* pone l'obbligo al Responsabile dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni di informare prontamente l'Organismo di Vigilanza per l'eventuale adozione delle iniziative di competenza ai sensi di quanto stabilito dal "Regolamento in materia di infrazioni disciplinari".

Con riguardo alle segnalazioni di particolare gravità è prevista, in via generale, la produzione di un flusso informativo verso gli Organi Aziendali (Amministratore Delegato/Direttore Generale, C.d.A. e Collegio Sindacale), i quali, se del caso, attivano le misure più appropriate a preservare la reputazione aziendale, nonché eventuali azioni disciplinari a carico dei soggetti responsabili delle violazioni. Gli Organi Aziendali ricevono e approvano annualmente la relazione sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

L'applicativo a supporto è stato aggiornato nel corso del 2022 per consentire l'inserimento di segnalazioni relative alla Immobiliare Maristella, Società appartenente al Gruppo.

Per quel che concerne, infine, il contrasto delle frodi creditizie, le Società del Gruppo, in attuazione della disciplina contenuta nelle "Disposizioni normative relativamente alle frodi nel settore del credito al consumo e dei pagamenti dilazionati o differiti (Scipafi)", effettuano le interrogazioni nel sistema Scipafi per tutti i nuovi Clienti persone fisiche richiedenti finanziamenti. La relativa consultazione consente di ottenere riscontro in merito ai dati dei Clienti - informazioni anagrafiche, reddituali, previdenziali, assistenziali - prevenendo, per tale via, i rischi connessi al furto d'identità che costituisce il principale mezzo per la commissione delle frodi creditizie.

Nel corso del 2022 non si sono verificati episodi di corruzione. È tuttavia pervenuta una segnalazione di irregolarità e/o violazioni presso l'apposita casella *Whistleblowing* di Gruppo riguardante la posizione di un direttore di filiale in merito alla gestione delle attività per l'invio al protesto di effetti cambiari domiciliati presso lo sportello di competenza. Sono state attuate le attività di controllo allo scopo di appurare la veridicità della segnalazione ed accertare l'eventuale presenza del fenomeno descritto anche presso altre filiali della Banca. Tenuto conto dei riscontri emersi, pur in presenza di normativa interna contenente le indicazioni operative per la consegna degli effetti al protesto, sono

state pubblicate nuove disposizioni normative ed operative in materia di protesto di cambiali e assegni, aggiornate e maggiormente coordinate, allo scopo di guidare agevolmente le filiali nelle attività previste e con previsione di specifici controlli da parte delle strutture di *back-office*.

Formazione in materia di anticorruzione e antiriciclaggio

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti ha da sempre riconosciuto un ruolo centrale all'attività formativa per il raggiungimento degli obiettivi individuati attraverso le scelte strategiche e le politiche operative adottate a livello di singole Società e di Gruppo.

Nello specifico, tale aspetto è stato trattato nell'ambito delle sessioni formative dedicate al D.lgs. 231/2001, all'Antiriciclaggio e al *Whistleblowing*, facendo puntuale riferimento al Regolamento *Whistleblowing* e alle procedure interne di Antiriciclaggio.

Limitando la rendicontazione ai corsi riservati esclusivamente a tali argomenti, nel 2022 si è rilevato un sensibile incremento del numero di Dipendenti formati in tema *Whistleblowing* e D.lgs. 231/2001 rispetto all'anno precedente. I corsi sul D.lgs. 231/2001 hanno infatti coinvolto 480 Dipendenti mentre sono 341 coloro che hanno usufruito del corso di *Whistleblowing*. Nel 2022, oltre ai corsi di formazione destinati ai neoassunti, è stato infatti reso disponibile il corso *e-learning* "D.lgs. 231 e *Whistleblowing*" di più ampio respiro, nel quale da un lato sono stati ripresi gli aspetti del D.lgs. 231/2001 utili alla creazione di comportamenti virtuosi in termini di segnalazione di potenziali violazioni, illeciti o frodi, dall'altro sono state illustrate le novità introdotte dalla Direttiva *Whistleblowing*, rappresentandone gli impatti nel modello aziendale. Alcuni esempi pratici, sviluppati con la Funzione di Revisione Interna, hanno infine reso il corso funzionale ad una consapevole cultura di applicazione della norma, al fine di rafforzare ulteriormente la consapevolezza da parte dei Dipendenti in merito all'uso dello strumento come canale di segnalazione delle criticità.

Parallelamente ai corsi, nell'ottica di diffondere in tutta la struttura organizzativa la cultura della legalità, nella *intranet* aziendale è disponibile per i Dipendenti una specifica sezione denominata "*Whistleblowing*" in cui è reperibile il "Regolamento di Gruppo in materia di segnalazione interna delle violazioni", sono descritti gli aspetti normativi, il processo e le modalità operative di segnalazione, le tutele previste per i soggetti coinvolti ed è disponibile l'applicativo informatico per le segnalazioni.

L'offerta formativa dedicata all'ambito Antiriciclaggio è stata rinnovata con un corso sul tema delle segnalazioni delle operazioni sospette, coinvolgendo 1.185 Dipendenti, mentre per il 2023 è in previsione sia il rilascio di pillole formative *ad hoc* sia un piano di formazione interna specifica, al fine di supportare adeguatamente l'introduzione di nuove procedure interne e nel rispetto delle disposizioni normative in materia.

Comportamenti anti-competitivi, *antitrust* e pratiche di monopolio

Per rendere efficace ed effettiva l'azione di prevenzione, sia all'interno dell'organizzazione aziendale che nel contesto delle Associazioni di categoria alle quali le Società del Gruppo aderiscono, Cassa di Risparmio di Asti ha da tempo già provveduto alla revisione della procedura interna di segnalazione delle violazioni, nell'intento di estenderne l'ambito alle condotte violative della normativa in materia di tutela della concorrenza (ciò in aderenza alle modifiche apportate dalla sopra citata Direttiva 1937/2019). Allo scopo di garantire la più ampia diffusione dei nuovi contenuti normativi, si è provveduto, nel corso dell'anno 2022, all'erogazione di appositi moduli formativi multimediali dedicati al personale.

“*Antitrust*” e “Tutela della concorrenza” costituiscono, inoltre, ambiti normativi mappati dalla Funzione Compliance a fini della tenuta della *legal inventory* e del servizio di *alerting*. Tale mappatura assicura un efficace presidio circa l'evoluzione del relativo quadro disciplinare, nella misura in cui la Funzione Compliance (anche avvalendosi di sistemi di *alert* di *provider* esterni) segnala alle strutture competenti l'emanazione di nuovi provvedimenti in materia, che hanno - o potrebbero avere - impatti sulla normativa interna e/o sull'operatività di Gruppo e fornisce il successivo eventuale supporto per il recepimento delle relative disposizioni.

Si dà evidenza che, nel corso del 2022, non sono state intentate cause legali per comportamenti anti-competitivi, *antitrust* o pratiche di monopolio.



Dimensione sociale ed ambientale della *compliance*

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti ispira la propria attività all'attenzione e alla promozione della persona, contrastando ogni forma di discriminazione e di vessazione fisica o psicologica e incentivando la valorizzazione delle risorse umane, anche mediante percorsi di crescita professionale.

Sotto il primo profilo, nella selezione, nella gestione e in ogni altra decisione riguardante i rapporti con i propri Dipendenti e Collaboratori, il Gruppo adotta criteri di imparzialità e di corretta valutazione delle capacità e delle potenzialità individuali, garantendo le medesime opportunità ed equità di trattamento: nei processi di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale è rifiutata e vietata qualsiasi pratica discriminatoria.

Per quanto concerne il secondo profilo, le Società del Gruppo promuovono la valorizzazione del patrimonio umano quale risorsa principale, riconoscendo il merito e le attitudini professionali e favorendo un sistema di relazioni con il personale che, al fine di conseguire gli obiettivi aziendali, alimenti il senso di appartenenza, la propensione al cambiamento e la motivazione dei singoli individui. Tali valori indirizzano coerentemente le linee guida delle politiche di gestione delle risorse umane e quelle di remunerazione e di incentivazione.

L'attuale contesto socioeconomico è sempre più caratterizzato da obiettivi di sviluppo sostenibile, che richiedono l'assunzione di impegni e responsabilità, da parte degli operatori economici, verso "ambiente" e "persone". Il Gruppo, consapevole delle importanti sfide poste dalla sostenibilità, ad inizio 2022 ha avviato un'iniziativa progettuale ESG caratterizzata da un'articolata struttura organizzativa che vede il coinvolgimento di tutte le strutture aziendali, con l'obiettivo comune di definire e implementare il percorso di evoluzione sostenibile. Ad aprile 2022 Banca d'Italia ha pubblicato le "Aspettative di Vigilanza sui rischi climatici e ambientali" ed a novembre del medesimo anno ha pubblicato gli esiti dell'indagine condotta sul grado di allineamento delle banche LSI (*Less Significant Institutions*) alle citate Aspettative. Il Gruppo ha predisposto un dettagliato piano di adeguamento alle Aspettative dell'Autorità di Vigilanza. Dei diversi interventi alcuni sono già stati completati, tra i quali si segnala l'ottenimento del Certificato di Conformità alla norma ISO 45001:2018 per l'adozione del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro della sede operativa e dell'intera



rete di filiali, mentre altri sono tutt'ora in corso e/o pianificati; si fornirà maggior dettaglio nelle sezioni dedicate del presente documento.

In ambito “sociale”, particolare attenzione è riservata alle tematiche legate alle diversità e all'inclusione: il Gruppo si impegna a garantire il rispetto per le diversità in ogni fase della vita lavorativa di tutti i Dipendenti e a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo dove vengano favorite le pari opportunità, senza distinzione di genere, razza, lingua, etnia, disabilità, orientamento sessuale e identità di genere, appartenenza ad un sindacato, età (o qualsiasi altra caratteristica personale), ponendo in essere efficaci azioni di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

Con specifico riferimento alla parità di genere, il Gruppo ha da tempo provveduto a recepire nella propria normativa interna le importanti novità introdotte dal 35° aggiornamento della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, pubblicato il 15 luglio 2021. Si trattava, nello specifico, della previsione di una quota di genere relativa alla presenza negli Organi di Amministrazione e controllo di almeno il 33% di esponenti del genere meno rappresentato, innovazione che mira non solo ad accrescere la diversità nella composizione degli Organi di Governo ma, altresì, a migliorarne il funzionamento (una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei problemi favorisce un maggiore dibattito nel *board* e contribuisce a migliorarne la visione strategica e la capacità di monitorare la gestione aziendale).

In quest'ottica, sono state, in primo luogo, modificate le disposizioni statutarie concernenti il meccanismo di nomina e la composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, anche agendo sulle modalità di formazione delle liste e di sostituzione dei componenti degli Organi, per assicurare il rispetto, nel continuo, della quota di genere. Si è proceduto, in un secondo momento, alla revisione dei Regolamenti sulla composizione e autovalutazione dei due Organi di Governo che inciderà, per questi aspetti, sulle attività di verifica svolte in occasione delle nuove nomine e dell'autovalutazione periodica.

Sempre nell'ambito delle misure relative alla parità di genere si segnala inoltre che nel 2022 la Capogruppo, oltre ad approvare le “Politiche in materia di Diversità, Equità ed Inclusione”, descritte nel paragrafo “La *Governance* di Sostenibilità del Gruppo”, ha ottenuto la Certificazione UNI PdR 125:2022 del Sistema di Gestione per la Parità di Genere inserita nel PNRR, che certifica la qualità gestionale del lavoro e testimonia



l'attenzione e l'impegno dell'azienda nei confronti dei propri Dipendenti e Collaboratori. Per ulteriori dettagli sulla Certificazione sopra menzionata si rimanda al paragrafo "Tutela dei diritti umani, della diversità, delle pari opportunità e dell'inclusione" del presente documento.

Parallelamente alla dimensione sociale, il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti persegue anche finalità di natura ambientale, aderendo ai "Principi per un'attività bancaria responsabile", adottati dal Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente e la finanza (*United Nations Environment Programme Finance Initiative - UNEP FI*), iniziativa che impegna il mondo della finanza a orientare le proprie strategie aziendali a favore di un minor impatto sull'ambiente, promuovendo la sensibilità ambientale e l'adozione di comportamenti virtuosi dei propri Dipendenti e della generalità dei propri *Stakeholder*. Tutti i paesi dell'Unione hanno approvato l'obiettivo di conseguire la neutralità climatica entro il 2050, in linea con l'accordo di Parigi. A tal fine l'Unione Europea ha fissato misure e traguardi ambiziosi per ridurre le sue emissioni di gas a effetto serra ed ha definito obiettivi in materia di emissioni per i principali settori della sua economia. Il primo pacchetto di misure fissate per il clima e l'energia da raggiungere entro il 2030, si basa sui seguenti punti:

- riduzione delle emissioni di gas a effetto serra del 40% (rispetto al 1990);
- aumento al 32% della quota di energie rinnovabili;
- miglioramento dell'efficienza energetica del 32,5%.

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti si è mosso in aderenza a questi principi base, in particolare con le seguenti azioni:

- miglioramento dell'efficienza energetica complessiva;
- acquisto per quanto possibile di energie rinnovabili;
- acquisto di autoveicoli in linea con le più recenti normative sulle emissioni in sostituzione di altri più inquinanti.

Nel 2022 la Capogruppo, in ottemperanza a quanto previsto dal "Decreto Rilancio" (Decreto-Legge 19 maggio 2020, n. 34) e dal DM 12 maggio 2021, ha provveduto alla nomina del "*Mobility Manager*", figura professionale che si occupa di gestire la mobilità sostenibile di un'azienda. Il suo obiettivo principale è la predisposizione di un Piano

Aziendale degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL), uno strumento finalizzato all'organizzazione e gestione della mobilità dei Dipendenti, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale derivante dal traffico nelle aree urbane e metropolitane.

Il *Mobility Manager*, oltre a definire il PSCL, ha tra i propri obiettivi quello di attivare iniziative di informazione e sensibilizzazione in tema di mobilità sostenibile e di promuovere, anche in collaborazione con il *Mobility Manager* territoriale, attività di formazione e di indirizzo per incentivare l'utilizzo della mobilità ciclo-pedonale e la fruizione dei servizi di trasporto pubblico.

Per arrivare a stilare il PSCL – la cui trasmissione è obbligatoria per legge ogni anno entro il 31 dicembre – il *Mobility Manager* deve non solo effettuare un'analisi degli impatti ambientali attuali e dell'accessibilità dei luoghi di lavoro, esaminando domanda/offerta di mobilità dell'area per mezzo di strumenti statistici e *tool* di *geocoding*, ma anche considerare le specifiche esigenze del personale aziendale. Per ulteriori informazioni al riguardo si rimanda al paragrafo “Riduzione dell'impatto ambientale” del presente documento.

A completamento di quanto fin qui esposto, si dà evidenza che nel corso del 2022 non sono state irrogate, nei confronti delle Società appartenenti al Gruppo, pene pecuniarie o sanzioni non monetarie per casi di non conformità a leggi e/o normative, né sono stati effettuati pagamenti relativi all'anno precedente.





5. CLIENTI, COMUNITA' E TERRITORIO

- **Plafond “Nuove Energie” e “Mutuo Green”**
con condizioni agevolate per incentivare investimenti sostenibili
- **Mappatura della certificazione energetica**
relativa agli immobili posti a garanzia di crediti in portafoglio (cartolarizzati e non)
- **Oltre 390 milioni di euro**
di crediti fiscali accettati con 5.519 pratiche di Ecobonus
- **425 alberi**
piantati nella Foresta Pitagora
- **Adesione**
ad iniziative sociali ed ambientali (es. *M'illumino di Meno, European Mobility Week*)





Centralità e soddisfazione del Cliente

Il Gruppo riconosce massima importanza alla gestione ed al mantenimento delle relazioni con la clientela, da perseguire mediante la promozione di rapporti duraturi e continuativi caratterizzati da principi di professionalità, trasparenza, fiducia e collaborazione. Nel perseguimento di tale obiettivo, riveste primaria importanza il costante impegno ad erogare servizi e prodotti di qualità ed innovativi, prestando massima attenzione al rispetto delle esigenze e delle caratteristiche dei singoli Clienti, garantendo al contempo la riservatezza delle informazioni personali condivise.

In particolare, il Gruppo garantisce che i rapporti con la clientela siano:

- rispettosi delle disposizioni di legge, delle previsioni dei contratti e delle procedure interne;
- gestiti con la massima riservatezza e nel rispetto della vigente normativa sulla *privacy* per quanto concerne tutte le informazioni acquisite, in modo diretto o indiretto, relative alla clientela;
- uniformati a criteri di cortesia, professionalità, collaborazione, onestà, correttezza e trasparenza, fornendo, ove richiesto o ritenuto necessario, complete e adeguate informazioni ed evitando, in ogni circostanza, il ricorso a pratiche elusive, scorrette o comunque volte a minare l'indipendenza di giudizio della clientela.

La comunicazione con i Clienti si fonda su un costante dialogo, attraverso un'ampia scelta di canali di assistenza (telefono, *mail*, SMS, *WhatsApp*, Videochiamata) per consentire ai Clienti attuali e *prospect* di scegliere quello più in linea con le loro esigenze. Oltre al supporto fornito direttamente dalle filiali presenti sul territorio, al servizio di assistenza per l'acquisto e la sottoscrizione a distanza di prodotti e servizi con firma digitale, erogato dalla Filiale OnLine che opera su orari estesi (dal lunedì al venerdì dalle 8:00 alle 19:00), la clientela bancaria ha a disposizione anche un numero dedicato per ricevere informazioni commerciali su prodotti e servizi. Da febbraio 2022, al fine di offrire un ulteriore servizio di assistenza e relazione a distanza a maggiore valore aggiunto, Banca di Asti ha costituito una specifica Unità Organizzativa denominata "Banking Center" nell'ambito del Servizio Canali Diretti e Comunicazione. Si rimanda a quanto descritto nel successivo paragrafo "Banking Center" per maggiori dettagli sulle attività svolte.

Il Gruppo, infatti, pone da sempre particolare attenzione al dialogo con la clientela sia per sviluppare relazioni di fiducia sia per mantenere elevati livelli di credibilità dal punto di



vista reputazionale e monitora periodicamente il gradimento e la soddisfazione dei prodotti e/o servizi erogati tramite indagini di *customer satisfaction*.

A tal proposito, nel corso del mese di novembre 2022, la Banca ha svolto, in collaborazione con Astra Ricerche, 1.751 interviste *on line* a un campione significativo di Clienti, con l'obiettivo di delineare un quadro sulla percezione del rapporto Banca/Clienti oltre che sulla valutazione della Banca e di alcuni suoi prodotti/servizi da parte della clientela, come ad esempio la piattaforma di *internet banking*. Si è trattato della seconda edizione di una ricerca già compiuta nel 2021, permettendo così di confrontare i risultati dei due sondaggi e rilevare eventuali *trend*. La valutazione generale e la raccomandabilità della Banca sono stati positivi, con un leggero *trend* al rialzo rispetto al 2021 delle risposte degli interlocutori, equamente distribuiti sia per età anagrafica sia per genere e titolo di studio. In media, tutti i rispondenti posseggono almeno un conto corrente, l'*internet banking* e la carta di debito, mentre la metà di essi dichiara di possedere anche la carta di credito e prodotti di investimento; meno del 30% ha altresì sottoscritto mutui, polizze assicurative, finanziamenti o altri servizi. Rispetto al 2021, è emerso che un maggior numero di Clienti fosse in possesso dell'*internet banking* (+10%), di prodotti di investimento (+17%) e della Carta dei Servizi per la Famiglia (+10%). Il campione coinvolto nell'indagine ha inoltre ammesso di aver utilizzato maggiormente il servizio di acquisto prodotti/modifica condizioni disponibile nella piattaforma di *internet banking*, con la percentuale più alta di utilizzatori nella fascia di età *under 35* ed una distribuzione geografica prevalente in Lombardia, dichiarando di voler fruire di un numero ancora maggiore di servizi *on line*. Per i Clienti che hanno risposto al questionario, Banca di Asti viene inoltre percepita come un'azienda solida, seria e affidabile, efficiente e ben organizzata, attenta ai bisogni dei Clienti, veloce nel dare risposte, accessibile a distanza, che rispetta i patti e le condizioni contrattuali e con personale competente, professionale e cortese. I sentimenti che i Clienti provano nei confronti della Banca sono: interesse, attenzione, simpatia, riconoscenza e gratitudine, apprezzamento e vicinanza. Minima è la percentuale dei sentimenti negativi quali delusione e critica. Il giudizio complessivo su Banca di Asti è stato quindi positivo, con il 66% degli intervistati che hanno dato un voto tra 8 e 10 e l'81% sopra la sufficienza, con un *trend* in crescita di circa il 3% rispetto all'anno precedente.

La clientela è inoltre stata coinvolta, nel corso dell'anno, in indagini finalizzate a percepire l'importanza da loro attribuita alle tematiche ambientali, sociali e di *governance* in



ambito bancario. Per maggiori approfondimenti al riguardo si rimanda al paragrafo “Il percorso di sostenibilità del Gruppo C.R.Asti” del presente documento.

L'attività di *Customer Satisfaction* viene effettuata dal 2010 anche da Pitagora, a supporto delle attività commerciali, di *marketing*, di *compliance* e di *internal audit*. Con cadenza settimanale, vengono sottoposte le indagini per mezzo della piattaforma *SurveyMonkey* a tutti i Clienti liquidati la settimana precedente che hanno fornito un recapito di posta elettronica. La *survey*, composta da 13 domande con un criterio di valutazione che va da 1 a 10, è finalizzata alla conoscenza del livello di soddisfazione della propria clientela su alcune specifiche tematiche (quali la cortesia e la professionalità dell'incaricato, la chiarezza e trasparenza delle informazioni ricevute, la consulenza ricevuta ed i tempi di erogazione del finanziamento), alla valutazione del servizio offerto e dell'assistenza ricevuta in caso di problemi ed infine all'acquisizione di alcune informazioni in ambito bancario/finanziario dei propri Clienti. I risultati delle *survey* relative al 2022, al momento della pubblicazione del presente documento, non sono disponibili in quanto ancora oggetto di studio ed analisi. Si dà però evidenza che dalla *Customer Satisfaction 2021* è stato rilevato un aumento dell'NPS (*NET Promoter Score*) pari al 66,3% contro il 64,1% del 2020.

Con cadenza annuale vengono invece svolte le seguenti attività:

- definizione del processo di rilevazione della soddisfazione del Cliente (modalità di invio);
- determinazione delle domande del questionario «*Satisfaction Driver*», legate agli aspetti di trasparenza bancaria ed assistenza alla clientela, da utilizzare per l'attivazione del processo di analisi da parte dell'Ufficio Internal Audit;
- condivisione delle metodologie di analisi, elaborazione e commento dei risultati ottenuti dalle interviste.

Durante l'anno, il Servizio Audit di Pitagora svolge un'analisi che si focalizza sulle valutazioni negative espresse dalla clientela con riferimento alle 3 domande del questionario riferite alla trasparenza bancaria (c.d. «*Satisfaction Driver*») di seguito riportate:

- chiarezza e trasparenza delle informazioni ricevute;
- consulenza finanziaria ricevuta dagli agenti/dalla Società;

- qualità dell'assistenza ricevuta, in caso di problematiche, dalle strutture di sede e/o periferiche.

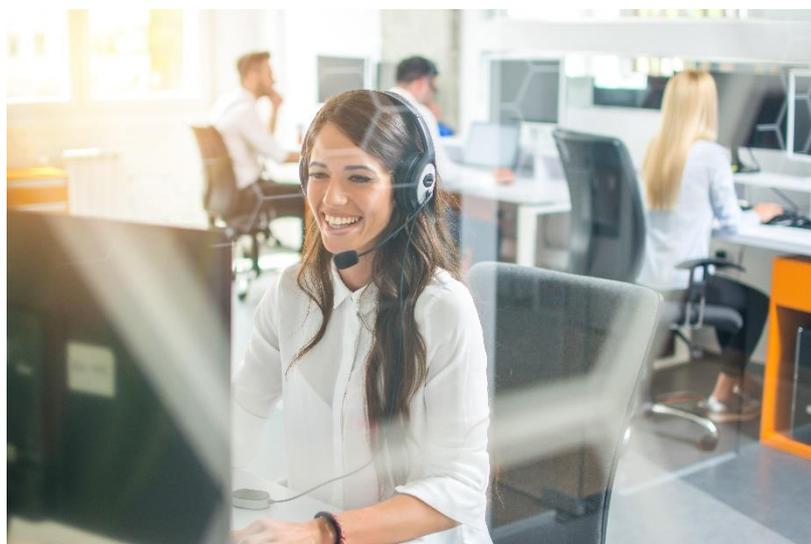
In un secondo momento viene effettuato un *reperforming* telefonico dagli stessi addetti del Servizio in modo da individuare le principali motivazioni di disagio.

Al fine di analizzare il grado di soddisfazione della clientela, il servizio “*Customer Satisfaction*” di We Finance, per mezzo di un fornitore esterno (Centax S.r.l.) che garantisce una migliore oggettività delle valutazioni risultanti, somministra telefonicamente un questionario di valutazione ad almeno il 15% dei Clienti che hanno beneficiato dell'erogazione di un finanziamento contro Cessione del Quinto dello Stipendio o della Pensione. Il risultato delle interviste ricevute è fruibile dalla funzione Crediti che governa il processo di *Customer Satisfaction* e viene reso disponibile alla funzione di Revisione Interna.

Nel 2022, a fronte dei finanziamenti erogati, sono state effettuate le seguenti interviste:

- gennaio – aprile: 1.420 finanziamenti e 224 interviste;
- maggio – luglio: 585 finanziamenti e 86 interviste;
- agosto – settembre: 258 finanziamenti e 44 interviste;
- ottobre – dicembre: 563 finanziamenti e 75 interviste.

Dall'analisi delle risposte ottenute, è stato riscontrato che il 94,43% dei Clienti intervistati consiglierebbe ad un loro conoscente l'operato dell'agente.





Banking Center

In coerenza con gli indirizzi strategici del Gruppo e al fine di offrire alla clientela servizi di assistenza e relazione a distanza a maggiore valore aggiunto, a febbraio 2022 Banca di Asti ha costituito una specifica Unità Organizzativa denominata Banking Center nell'ambito del Servizio Canali Diretti e Comunicazione.

Nel corso del 2022 è stata portata a regime l'internalizzazione dell'attività di assistenza Clienti *retail* sui canali digitali, mantenendo il supporto dell'*outsourcer* per la gestione dell'*overflow*.

Abbiamo evidenza che tale attività di assistenza produce ricadute positive sia sui Clienti stessi sia sul personale. La clientela ha infatti manifestato la percezione del cambiamento, esprimendo il proprio apprezzamento attraverso recensioni positive sugli *store* mentre il personale delle filiali fisiche sa di poter contare sul supporto dei Dipendenti del Banking Center per accompagnare i Clienti nell'utilizzo dei canali digitali, instaurando forme di collaborazione tra i Dipendenti delle filiali che effettuano le attivazioni e gli operatori del Banking Center che assistono i Clienti all'accesso e all'operatività.

I risultati di un'indagine di *Customer Satisfaction* svolta a fine 2022 evidenziano l'apprezzamento di alcune caratteristiche relative al Banking Center. In particolare, sono state segnalate:

- la capacità di ascolto degli operatori e la loro cortesia (l'87% degli intervistati ha fornito una valutazione positiva);
- la competenza e la capacità di fornire risposte e risolvere difficoltà (86%);
- l'adeguatezza dell'orario del servizio: dal lunedì al venerdì dalle 8:00 alle 22:00, il sabato dalle 8:00 alle 14:00 (85%).

La gestione diretta dell'assistenza permette inoltre di individuare aree di miglioramento delle piattaforme digitali ai fini della *user experience* dei Clienti: le segnalazioni effettuate dal Banking Center all'Ufficio Canali Digitali hanno consentito di modificare sia la piattaforma stessa che l'*app*, agevolandone l'utilizzo.

Il Banking Center ha altresì condiviso con le Unità Organizzative coinvolte un processo per la gestione delle crisi: a tal fine sono stati analizzati i diversi scenari che si possono presentare a seguito di anomalie o malfunzionamenti relativi alle piattaforme digitali, alla connettività o agli strumenti e sono state individuate le azioni a carico di ogni Unità



Organizzativa, con l'obiettivo di eliminare o minimizzare gli effetti negativi sui consumatori finali.

Inoltre, è stato svolto un impegnativo lavoro di contenimento degli effetti delle frodi telematiche ai danni dei Clienti – *phishing, smishing, spoofing* – sia mediante modifiche del *routing* delle telefonate sia con la gestione attenta delle segnalazioni dei Clienti e il tempestivo intervento di revoca e richiamo di bonifici fraudolenti.

Il personale del Banking Center è oggetto di un'attenta gestione che considera sia il benessere personale sia le *performance* individuali. Tenendo conto delle peculiarità di ogni operatore, vengono difatti assegnate a ognuno di essi attività complementari all'assistenza, anche in ottica di crescita e preparazione a incarichi futuri. I turni sono strutturati in modo da garantire la continuità del servizio e consentire agli addetti un ottimo equilibrio tra impegno professionale e vita privata.

Agli operatori viene fornita una preparazione all'ingresso di tre settimane, che prevede la formazione tecnica seguita dall'affiancamento a Dipendenti con maggiore *seniority*, e viene dedicata particolare attenzione allo sviluppo della personale attitudine alla relazione umana. La formazione contribuisce a fornire agli operatori una solida preparazione per affrontare con sicurezza la maggior parte delle richieste dei Clienti.

Vengono inoltre pianificati per tutto il personale degli incontri semestrali sulle *soft skills* della durata di una giornata, al fine di fornire l'indispensabile supporto alla capacità di gestione della relazione telefonica con l'obiettivo di migliorare le *performance* personali e ridurre lo *stress* derivante dal continuo contatto con le varie tipologie di Clienti, da quelli più concilianti a quelli più aggressivi. Almeno uno degli incontri di *follow-up* viene svolto di domenica, unico giorno in cui non viene erogato il servizio; queste sessioni formative sono particolarmente apprezzate dagli operatori sia per i benèfici effetti sull'attività lavorativa sia perché contribuiscono a rafforzare la collaborazione e lo spirito di squadra.

Il Banking Center, pur non svolgendo attività di carattere commerciale, ha fornito il proprio contributo al perfezionamento di contratti Satispay *Business*, assistendo gli esercenti nella fase di attivazione del servizio.

Nel corso dell'anno gli operatori hanno gestito le lamentele con soddisfazione dei Clienti che non hanno prodotto alcun reclamo formale.



Credito responsabile

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti crede fortemente nello sviluppo e nell'innovazione e sostiene il territorio in cui opera tramite iniziative volte a realizzare valore per le persone e per le imprese, consapevole che la creazione di valore costituisca l'indispensabile premessa per un futuro di crescita e di sviluppo.

La capillarità della rete, che costituisce un punto di riferimento sia per la clientela privata sia per le piccole-medie imprese locali, consente un ascolto attento ai bisogni della clientela. In continuità con gli anni precedenti, anche nel 2022, Banca di Asti ha messo a disposizione una Rete *Private* ed una Rete Imprese presenti in tutte le Aree Commerciali, oltre che servizi di consulenza specializzata forniti da Consulenti Imprese.

In collaborazione con l'Ufficio Sviluppo Risorse Umane, al fine di prestare un servizio ai propri Clienti sempre più altamente qualificato, tra il 2021 ed il 2022 è stato somministrato ai Consulenti Imprese un questionario per indagarne le esigenze formative: sulla base delle risposte raccolte, i percorsi formativi 2022 sono stati arricchiti con corsi dedicati, in particolare su formazione commerciale, *asset quality* e capitale, normativa, efficienza e *academy*. In considerazione del successo dell'iniziativa, a fine 2022 è stata inviata una nuova *survey* per indagare le esigenze formative dei Consulenti Imprese, dei Gestori Imprese e di quelli Green nell'ottica di definire i percorsi formativi 2023.

A supporto di Gestori e Consulenti Imprese, circa una volta al mese, il Servizio Mercato Imprese organizza due incontri via *Teams* o in presenza (uno per i Gestori e uno per i Consulenti) della durata di circa 1 ora e 30 minuti, a cui partecipano solitamente anche altri Servizi e Direzioni, con lo scopo di condividere i risultati commerciali, analizzare opportunità e minacce, formare e informare sulle nuove iniziative e misure a sostegno della clientela, raccogliere spunti e riflessioni da parte di tutti i partecipanti.

Il continuo ascolto dei bisogni dei Clienti e l'analisi dei territori nei quali il Gruppo opera ha permesso di valorizzarne le peculiarità attraverso specifici prodotti a supporto dell'economia locale.

Anche nel 2022 il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti ha infatti continuato a sostenere le imprese danneggiate dall'epidemia da Covid-19 tramite l'**adesione alle misure emergenziali** (*Temporary Framework*) disposte dalla Commissione Europea, misure



la cui operatività è terminata il 30 giugno 2022. In particolare, per facilitare l'accesso a finanziamenti con garanzie statali, sono stati messi a disposizione delle imprese:

- finanziamenti fino a 30.000 euro con garanzia del Fondo Centrale di Garanzia o garanzia ISMEA con istruttoria semplificata, rivolti alle micro, piccole e medie imprese;
- finanziamenti con garanzia del Fondo Centrale di Garanzia fino all'80%, incrementabile al 100% con intervento dei Confidi, rivolti alle PMI;
- finanziamenti con garanzia del Fondo Centrale di Garanzia fino all'80%, rivolti alle PMI.

In aggiunta, al fine di offrire sostegno finanziario alle imprese direttamente o indirettamente colpite dal conflitto Russia-Ucraina, la Banca ha aderito alle seguenti **misure previste dal nuovo *Temporary Crisis Framework***:

- finanziamenti fino a 62.000 euro con garanzia ISMEA al 100%, rivolti alle PMI agricole e della pesca in attività;
- finanziamenti garantiti dal Fondo Centrale di Garanzia fino all'80%, estendibile al 90% per la realizzazione di interventi volti all'efficientamento energetico, a favore delle PMI;
- finanziamenti assistiti da garanzia SupportItalia al 90%, rilasciata da Sace S.p.A. a favore di imprese di qualsiasi dimensione.

Per accedere al *Temporary Crisis Framework*, le imprese devono dichiarare di avere esigenze di liquidità connesse direttamente o indirettamente all'attuale guerra in Ucraina, per esempio determinate dal rincaro dei prezzi di materie prime e fattori di produzione o dall'incremento delle spese energetiche. Le imprese beneficiarie non devono inoltre essere sottoposte alle sanzioni emanate dall'Unione Europea a seguito della guerra in Ucraina e non devono essere possedute o controllate da soggetti destinatari delle medesime sanzioni.

Le misure previste dal *Temporary Crisis Framework* continueranno ad essere a disposizione della clientela imprese anche per tutto il 2023.

Parallelamente, il Gruppo C.R.Asti ha ritenuto doveroso, in continuità con gli anni precedenti, fornire sostegno anche ai propri Clienti privati che hanno assunto impegni



finanziari, dando concretezza al valore della relazione che ha sempre contraddistinto l'operato del nostro Gruppo.

La Banca ha quindi confermato per tutto il 2022, in conformità a quanto previsto dalle misure governative e dalle relative proroghe introdotte a favore dei Privati, la possibilità di aderire, se in possesso dei requisiti previsti, al Fondo di Solidarietà per l'Acquisto della Prima Casa, c.d. "**Fondo Gasparrini**".

Il radicamento nel territorio è perseguito anche tramite la collaborazione con Enti ed Istituzioni locali, per poter offrire alle Imprese Clienti soluzioni specifiche che rispondano alle loro richieste e necessità. Ne è un esempio la convenzione "Promuovere Innovazione e Sviluppo nelle PMI", siglata nel 2017 e puntualmente rinnovata tra la Banca ed il Politecnico di Torino.

Nel 2022 l'iniziativa è infatti proseguita ed è stata rafforzata la proposizione dei servizi dell'**offerta PMInnova**, che vede la collaborazione con il prestigioso Ateneo sia per la consulenza e lo sviluppo di progetti di innovazione tecnologica e organizzativa delle micro, piccole e medie imprese sia per l'individuazione di opportunità di partecipazione a programmi finanziati dalla Comunità Europea o da Enti Territoriali. Un esempio rilevante è costituito dal servizio Abbonamento, attraverso il quale le oltre 150 imprese aderenti ricevono periodicamente via *e-mail* un'informazione sui bandi aperti nei programmi agricoli europei, nazionali e regionali, direttamente filtrati dalla Segreteria Organizzativa dell'Ateneo sulla base del settore di attività in cui opera l'abbonato e le relative aree di interesse manifestate in fase di sottoscrizione.

Nel corso del mese di gennaio 2022, in collaborazione con i Poli di Innovazione del Politecnico di Torino, è stato organizzato un *webinar* nel quale i docenti dell'Ateneo hanno illustrato ai Clienti PMInnova le novità del PNRR. Durante l'incontro sono infatti state presentate le opportunità di finanziamento agevolato per lo sviluppo di specifici programmi nelle imprese, in particolare su digitalizzazione, innovazione e competitività del sistema produttivo. Alla fine del 2022 sono altresì state avviate le necessarie interlocuzioni con il Politecnico per l'erogazione, nel corso del 2023, di uno o più *webinar* dedicati alla formazione dei Clienti della Banca su tematiche ESG.

Ad integrazione dell'iniziativa PMInnova, anche nel 2022 è proseguita la collaborazione con la società Credit Data Research Italia S.r.l. (CDR) per fornire **ulteriori servizi di consulenza** alle imprese, con *focus* su finanza aziendale e competitività. L'offerta di CDR si pone infatti l'obiettivo di favorire e stimolare le opportunità di investimento delle



aziende, attraverso un ricco e diversificato ventaglio di strumenti, tra i quali finanziamenti agevolati, crediti d'imposta, *voucher*, contributi a fondo perduto o in conto interessi. Un sostegno alla competitività viene inoltre garantito tramite la fornitura di un profilo creditizio chiaro e trasparente verso Clienti, Fornitori e *Partner* commerciali ed attraverso il rilascio di certificazioni ambientali, per la sicurezza sul lavoro, per adeguamenti normativi (es. GDPR). Nel 2022 sono stati oltre 120 i Clienti della Banca che hanno chiesto di incontrare gli specialisti di CDR per valutare una collaborazione.

La *partnership* con CDR ha generato impatti positivi non solo sui servizi di consulenza alla clientela ma anche sulla formazione interna della Rete Commerciale; infatti, nel 2022 è stato organizzato, in collaborazione con gli esperti R&D di CDR, un momento formativo sulla riforma della Crisi d'Impresa rivolto agli uffici di Sede, in particolare ai Dipendenti del Servizio Mercato Imprese e della Direzione Crediti, che si è svolto presso il Centro Formazione di Banca di Asti.

Banca di Asti, al fine di arricchire l'offerta di prodotti e servizi destinati alle imprese, a partire dal 2019 è entrata nel mercato dei **Minibond** a breve ed a medio termine, strumento che non solo consente di offrire alle PMI una forma complementare di accesso al credito ma che rappresenta anche un significativo valore aggiunto per le imprese stesse, permettendo così al Gruppo di rafforzare la relazione con la propria clientela.

Nel 2022 è quindi proseguita la proposizione di tale servizio, che ha permesso di perfezionare emissioni a favore di 14 imprese per un valore complessivo di 20,6 milioni di euro (di cui 4,7 milioni sottoscritte dal Gruppo).

In continuità con gli anni passati, nel 2022 si è ulteriormente rafforzata l'attenzione che la Banca rivolge al **mondo dell'agroalimentare** e allo sviluppo del comparto, con la conferma delle linee di finanziamenti "Innovando Agricoltura", "Innovando Imprese", i finanziamenti agevolati Finpiemonte e Finlombarda e il finanziamento "Nuova Sabatini" a favore delle Piccole e Medie Imprese (PMI), destinato all'acquisto di macchinari, impianti e attrezzature a uso produttivo nuovi di fabbrica.

Nel settore agricoltura è inoltre proseguita la concessione di finanziamenti agevolati a valere sul "Piano Verde Regione Piemonte 2022" a favore di imprenditori agricoli singoli e associati.

Infine, per favorire l'acquisizione di nuova clientela imprese attiva nel comparto agricolo e agro-alimentare delle Province di Brescia, Bergamo, Padova, Verona e Treviso, Banca di

Asti ha stanziato un *plafond* di 30 milioni di euro per la concessione di finanziamenti a tasso zero della durata di dodici mesi, con rientro in un'unica soluzione alla scadenza e garanzia del Fondo Centrale di Garanzia fino all'80%.

PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR)

Nell'ambito del Laboratorio *Your Advisor*, per quanto concerne il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza o PNRR (approvato dall'Italia nel 2021 per rilanciarne l'economia dopo la pandemia di COVID-19) nel corso del 2022 sono state analizzate e monitorate dagli Uffici del Servizio Mercato Imprese numerose misure. In seguito ad un'attenta selezione (coerente per settore e tipologia d'intervento con le strategie della Banca ed i territori in cui opera), sono state svolte attività sia di formazione alla Rete sia di proposizione verso la clientela, al fine di informare le imprese sulle opportunità previste dalle seguenti quattro misure:

- **"Parco Agrisolare"**: con oltre 1.200 Clienti individuati come potenzialmente interessati dalla misura, consiste in contributi a fondo perduto a favore di imprese agricole per investimenti riguardanti la realizzazione di impianti fotovoltaici;
- **"ON - Oltre nuove Imprese a Tasso zero"**: include finanziamenti agevolati e contributi a fondo perduto a favore di *start-up* costituite da giovani imprenditori e a tal proposito è stata svolta attività formativa sia per i Gestori Imprese sia per i Consulenti Imprese;
- **"Smart & Start"**: riguarda finanziamenti agevolati a favore di *start-up* innovative e ha previsto attività formativa sia per i Gestori Imprese sia per i Consulenti Imprese;
- **"Fondo Impresa Femminile"**: prevede un contributo a fondo perduto e finanziamenti agevolati a favore di imprese a totale o prevalente partecipazione femminile. Tra quelle potenzialmente a *target*, 24 imprese Clienti hanno richiesto la consulenza di Credit Data Research Italia S.r.l., nostro *partner* per la finanza agevolata, ai fini di valutare la partecipazione a tale misura.

Proseguirà anche nel 2023 l'attività di analisi e monitoraggio delle misure proposte nell'ambito del PNRR, con formazione della Rete e proposizione alla clientela.



ECOBONUS

Il “Decreto Rilancio” (convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 luglio 2020 n. 77) ha introdotto nuove disposizioni in merito alla detrazione delle spese sostenute a fronte di specifici interventi ed ha reso liquidabile il credito d’imposta mediante la cessione a partire dal 2020. Tra gli interventi previsti, grande interesse è stato dimostrato per le attività di efficientamento energetico degli edifici (c.d. “Ecobonus”).

Anche in un’ottica di concreto sostegno al miglioramento infrastrutturale privato e pubblico del nostro territorio, Banca di Asti ha scelto di accreditarsi tra i primi operatori, rendendo operativa da ottobre 2020 la proposizione commerciale che consente al Cliente (sia privato che impresa) di cedere il proprio credito e sostenere così finanziariamente le opere funzionali alla maturazione del credito d’imposta.

Nel corso del 2022 sono state emanate a livello normativo nuove disposizioni da parte del legislatore volte al presidio della bontà dei crediti fiscali oggetto di cessione e del rischio di cessione di crediti inesistenti ovvero fraudolenti. Con il D.L. n. 13/2022 di febbraio il legislatore ha apportato dei correttivi alle nuove e più stringenti regole introdotte dal decreto Sostegni *ter* per il contrasto alle frodi, tramite una forte limitazione delle cessioni multiple dei crediti d’imposta sul mercato secondario. Tale impostazione normativa ha prodotto sul mercato di riferimento un generale rallentamento delle attività da parte dei cessionari, inducendo molti istituti di credito a non accettare più crediti fiscali dei Clienti. La scelta operata da Banca di Asti, in questo difficile contesto, è stata quella di continuare a sostenere i propri Clienti (privati e imprese) che avevano già sottoscritto il contratto di cessione condizionata con la Banca, e più in generale tutti i Clienti che in concreto avevano già iniziato la presentazione della documentazione, garantendo gli impegni contrattuali sia in termini di importo complessivo che di prezzo pattuito. A conferma della costante attenzione a questo comparto, nel 2022 la Banca ha quindi deliberato 5.519 pratiche per un valore complessivo di oltre 451 milioni di euro ed ha accettato crediti fiscali per oltre 390 milioni di euro. Nel complesso la Banca ha definito oltre 11.000 interventi per complessivi 900 milioni di euro che, al netto di quelli già liquidati nel 2022, verranno erogati nel corso del 2023. Nello stesso tempo, anche al fine di ottemperare a quanto richiesto dal legislatore in termini di rafforzamento dei presidi sia sul Cliente sia sull’intervento di efficientamento energetico oggetto di cessione, la Banca ha ulteriormente implementato, nel corso del 2022, un processo operativo rafforzato *pre* e *post* delibera positiva della pratica di cessione, a mitigazione dei rischi operativi e a



presidio della normativa antiriciclaggio, con una revisione puntuale delle Disposizioni Normative e Operative interne e dei relativi processi operativi. Al fine di efficientare maggiormente il processo operativo e di creare maggiori sinergie e coordinamento tra le diverse funzioni, è stata altresì costituita nel 2022 una nuova unità operativa, denominata “Nucleo Operativo Ecobonus”, con la *mission* di seguire l'intero *iter* di cessione, dalla consulenza alla Rete Commerciale fino alla delibera delle pratiche di cessione ed alla conseguente liquidazione dei relativi crediti fiscali. Dopo gli incontri organizzati nel corso del 2021 rivolti non solo alla rete commerciale ma anche a professionisti del territorio, nel 2022, a seguito della sottoscrizione di accordi con il consulente *partner* KPMG, è proseguita l'attività formativa rivolta ai Dipendenti della Rete Commerciale: è stato a tal fine realizzato e pubblicato sulla *intranet* aziendale, assicurandone in questo modo una continua fruibilità, un video esplicativo di tutto il processo operativo, al fine di aggiornare costantemente i Dipendenti delle filiali e garantire, nel contempo, un servizio di consulenza alla clientela altamente qualificato.

Supporto all'internazionalizzazione: Sviluppo Export

Il 2022 è stato caratterizzato dalla crescita dell'incertezza economica globale a seguito dell'invasione dell'Ucraina da parte della Russia, in un contesto peraltro già segnato dagli impatti della crisi pandemica e dai persistenti squilibri tra domanda e offerta.

Questa evoluzione del contesto ha portato le aziende a riposizionarsi e a diversificare la loro presenza sui mercati internazionali e, nonostante le rilevanti strozzature sul lato dell'offerta e i forti rialzi dei prezzi delle materie prime, i flussi del commercio internazionale hanno superato i livelli pre-Covid.

Per quanto riguarda l'Italia, analizzando il commercio estero, si è evidenziata una crescita sostenuta dell'*import*, in deciso rallentamento nell'ultimo periodo del 2022 a causa del calo dei volumi importati e dei prezzi del gas naturale. L'*export* segnala buone *performance* in particolar modo dei beni di investimento e, tra questi, tutta la meccanica strumentale ed i beni intermedi. Spicca in positivo anche il comparto agroalimentare, favorito dall'avanzamento delle campagne vaccinali in molti mercati chiave e dal conseguente incremento dei consumi legati alla ripartenza del settore dell'ospitalità, della ristorazione e del *catering*.



In questo contesto ancora incerto, l'attenzione della Banca si è focalizzata sullo sviluppo di un dialogo ancora più profondo, attento e continuo con le aziende per dare sostegno alle attività di compravendita oltreconfine, grazie anche al supporto di una ampia gamma di prodotti e servizi ingegnerizzati con l'obiettivo di portare valore e generare nuove opportunità.

Proprio il confronto continuo con le imprese ha portato a sviluppare azioni di supporto su temi specifici quali:

- *“Gli strumenti essenziali per operare nel mercato francese”*: la nostra partecipazione come co-relatore all'incontro, organizzato in collaborazione con la CNA Cuneo, ha permesso di illustrare i servizi e le soluzioni che meglio rispondono alle esigenze del mercato d'oltralpe;
- *“Banca di Asti: la banca del territorio con sguardo all'estero”*: durante il Vinitaly di Verona si è organizzato un convegno nel padiglione Piemonte dove, oltre alla presentazione dell'offerta commerciale dedicata al mondo del vino, si è evidenziato il supporto consulenziale offerto dalla Banca al fine di individuare le soluzioni ottimali in base al percorso di internazionalizzazione intrapreso dalle aziende del settore vitivinicolo;
- *“Egitto: nuove modalità di regolamento”*: per informare le aziende che lavoravano con l'Egitto, si è provveduto ad inviare via *e-mail* delle informative specifiche per allineare le imprese circa le modifiche introdotte dalla Banca Centrale egiziana sui regolamenti internazionali;
- *“Russia: quadro sanzionatorio”*: nella *intranet* aziendale si è messo a disposizione della rete commerciale una serie di approfondimenti volti a illustrare l'evolversi del corpo normativo sanzionatorio emanato dalla comunità internazionale nei confronti di Russia e Bielorussia a seguito dell'invasione dell'Ucraina;
- *“Analisi esigenze del cliente, offerta commerciale e strumenti a supporto”*: per approfondire le tematiche di estero, si sono tenuti corsi interni dedicati alla rete commerciale per migliorare la comprensione delle esigenze della clientela e per proporre un'offerta più rispondente alle esigenze, finanziarie e non solo, delle imprese al fine di costruire un *business* sostenibile per entrambe le parti.



In questo contesto, nella consapevolezza che l'*export* ed il *Made in Italy* sono una risorsa importantissima per l'economia del nostro Paese e ricoprono un ruolo fondamentale nella crescita e nello sviluppo del nostro tessuto imprenditoriale, Banca di Asti, in continuità con l'anno precedente, ha proseguito le collaborazioni con *partner* esterni, volte a diffondere la cultura dell'internazionalizzazione presso le PMI con positive ricadute sulla relazione tra la Banca ed i propri Clienti. Ad esempio, particolare attenzione continua ad essere riservata alla presentazione degli **strumenti agevolati di SACE e SIMEST** con l'offerta di agevolazioni volte a consolidare e migliorare il posizionamento delle imprese del nostro territorio sui mercati internazionali.

Principali prodotti e servizi

Il Gruppo offre una ricca gamma di servizi e prodotti al fine di soddisfare i bisogni della propria clientela e ne valorizza la relazione attraverso un ascolto approfondito e sistematico, indagini di *customer satisfaction* e una efficace gestione dei reclami. Tale approccio risponde alle esigenze di fiducia e vicinanza espresse dai Clienti.

Nell'ambito dell'offerta del Gruppo dedicata alla clientela privata annoveriamo in particolare i seguenti prodotti/servizi:

Conti Correnti

La gamma dei conti correnti offerta da Banca di Asti è composta da una pluralità di prodotti che sono in grado di soddisfare le esigenze di diverse tipologie di clientela, quali ad esempio il **Conto Pensione** riservato a Clienti con modeste esigenze di accesso ai prodotti bancari e con canoni annui contenuti, il **Conto di Base** che ha la finalità sociale di garantire l'inclusione bancaria anche delle fasce più deboli della popolazione, la gamma **Su Misura**, ideale per i Clienti che desiderano assicurarsi un numero di operazioni incluse a fronte del pagamento di un canone fisso, il **Conto 8ttime**, conto a pacchetto a scalare a fronte di un canone mensile predefinito, riservato ai nuovi Clienti della Banca che possono da un lato beneficiare di molti prodotti e servizi inclusi nel canone stesso e dall'altro possono abbatterlo ulteriormente sottoscrivendo determinati prodotti o servizi. Il conto corrente "**No Profit**" è invece un conto a condizioni agevolate dedicato alle Organizzazioni ed Enti No Profit la cui vendita è estesa anche agli Enti ed Ordini Religiosi e loro appartenenti.



Nel 2021, al fine di arricchire la gamma di offerta di conti correnti destinati ai consumatori, è stato reso disponibile un nuovo conto denominato **Conto Semplice Web**, pensato per venire incontro alle esigenze di Clienti *actual* e *prospect* che preferiscono operare in autonomia e manifestano l'esigenza di garantirsi un determinato numero di servizi inclusi in un unico canone fisso di importo contenuto. Nell'ottica di soddisfare l'esigenza della Clientela di nuova acquisizione, nel corso del 2022 è stata resa disponibile la possibilità di accendere autonomamente *online* il Conto Semplice WEB. Particolare attenzione viene riservata alla clientela giovane, con età fino ai 30 anni. La gamma "Io Conto" nasce per soddisfare le esigenze di giovani e giovanissimi, contribuendo a sviluppare il loro senso di responsabilità nei confronti della vita e dei primi guadagni. L'offerta è suddivisa in base a fasce di età definite:

- **Io Conto 0-11** è il libretto di deposito per i bambini da 0 a 11 anni, offerto per avvicinarli al risparmio fin da piccoli e per raccogliere i regali alla nascita, ai compleanni e in qualsiasi altra occasione;
- **Io Conto 12-17** è la gamma dedicata ai ragazzi di età compresa fra i 12 e i 17 anni, che permette di scegliere tra il libretto di deposito per tenere al sicuro i propri risparmi oppure il conto corrente a condizioni vantaggiose, in abbinamento a una tessera gratuita per i piccoli prelievi dagli sportelli automatici del Gruppo. Nel 2022 è stata avviata un'attività di analisi per razionalizzare la gamma al fine di renderla più aderente ai bisogni del *target market* di riferimento e alle proposte presenti sul mercato. Ad oggi risultano quasi 3.500 rapporti Io Conto 12-17;
- **Conto Semplice Junior Job** è il conto corrente a condizioni vantaggiose dedicato ai giovani lavoratori di età compresa tra 15 e 17 anni che consente di accreditare i propri emolumenti in abbinamento a una tessera gratuita per gestire i propri guadagni in autonomia;
- **Conto Semplice Young 18 – 30** che, nel corso del 2022, è stato oggetto di revisione. In particolare, è stato rivisto il *naming* ed è stato ampliato di due anni il *target market* di riferimento che include ora i giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni (in precedenza 28 anni). L'estensione ha riguardato anche i Clienti già titolari di tale conto, che possono ora beneficiare delle condizioni di favore loro riservate per ulteriori due anni. Le condizioni economiche, particolarmente vantaggiose, prevedono una remunerazione delle giacenze oltre alla completa gratuità (ad eccezione degli oneri fiscali), ovvero operazioni gratuite illimitate e nessun canone. Questa offerta prevede anche altri vantaggi come, ad esempio, la



carta di debito internazionale Giramondo gratuita, il servizio Banca Semplice Home gratuito e la carta di credito “Nexi Classic” con la quota del canone annuo scontata del 50% rispetto allo *standard*. Attualmente, i Conti Correnti *Young 18-30* in essere sono quasi 40.000.

In coerenza con la revisione della Gamma è stato infine ampliato anche il *range* di età per richiedere la carta di credito “Nexi Individuale” e “Nexi Finanziamento Erbavoglio” da parte dei soggetti destinatari del Conto Semplice *Young 18-30* e possessori di almeno 100 azioni.

Altri Servizi bancari

A supporto del comparto mutui ipotecari a privati, è proseguita l’attività di convenzionamento della Banca con nuovi Mediatori Creditizi, portando a sedici i rapporti di collaborazione in essere, per la presentazione di Clienti privati interessati a richiedere un finanziamento della gamma dei **mutui ipotecari “Casanova”** per l’acquisto e la ristrutturazione, anche a stato avanzamento lavori, di immobili di tipo residenziale rientranti nell’ambito del credito immobiliare a consumatori.

Nel 2022 è inoltre continuata la collaborazione con le società del Gruppo Somet, ovvero So.Met Energia S.r.l. e Piemonte Energy S.p.A., per offrire un servizio qualificato di **fornitura di energia elettrica e gas naturale** ai segmenti della clientela privata e della clientela imprese della Banca. I risultati del 2022 in termini di nuovi *switch* di utenze hanno risentito della crisi mondiale energetica che ha investito nella seconda metà dell’anno l’intero comparto e che viene da più parti definita come la più grave crisi energetica dal 1973, anno in cui si verificò un brusco aumento del greggio e dei suoi derivati.

Nell’ambito dell’offerta alla clientela di prodotti e servizi diversificati, è inoltre presente a catalogo il **servizio di noleggio a lungo termine** di Banca di Asti in *partnership* con ALD Automotive Italia S.r.l., primo operatore in Italia per quota di mercato.

Offerta Assicurativa

In qualità di distributore di prodotti e servizi assicurativi, il Gruppo è impegnato nel continuo miglioramento dei prodotti offerti alla propria clientela. A tal fine nel 2022 si sono consolidate per il comparto assicurativo le *partnership* con il Gruppo Helvetia e con il Gruppo CNP. In particolare, con il Gruppo CNP si è completata la gamma di offerta



dei prodotti abbinabili a mutui e finanziamenti con il rilascio di due nuovi prodotti il cui premio è finanziabile nell'importo stesso del mutuo. La collaborazione con il *Partner* Helvetia ha permesso invece, nel corso del 2022, l'introduzione a catalogo sia di due nuove soluzioni abbinabili a mutui ipotecari a tutela dell'immobile oggetto della garanzia ipotecaria sia di una polizza a protezione dell'individuo e della famiglia per gli inconvenienti che derivano dalla navigazione in *internet*.

L'offerta della Banca in ambito assicurativo prevede svariati ambiti di copertura, in particolare:

- Auto,
- Privati Protezione Persona,
- Privati Protezione Patrimonio,
- Imprese Protezione "Uomo Chiave",
- Imprese Protezione Patrimonio,

a cui si aggiungono i servizi offerti in ambito salute con la Carta dei Servizi per la Famiglia "Salutissima".

Il comparto assicurativo nel corso del 2022 ha visto registrare premi per un totale di circa 70 milioni di euro.

Offerta "Salutissima"

Resta forte la focalizzazione verso le aree del "*Welfare*", integrate anche con la componente di "assistenza sanitaria", ambito che negli ultimi anni sta assumendo una rilevanza sempre maggiore mediante la collaborazione con FAB S.M.S. Fondo Assistenza e Benessere Società di Mutuo Soccorso. Infatti, tramite il prodotto "**Carta dei Servizi per la Famiglia - Salutissima**", Banca di Asti mette a disposizione, da oltre 10 anni, un'offerta di piani mutualistici (o Programmi Benessere) completi e articolati in grado di soddisfare le diverse esigenze della clientela, con l'integrazione di servizi aggiuntivi quali, ad esempio, la consulenza legale telefonica, l'abbonamento gratuito alla rivista "Focus" e la possibilità di usufruire di tariffe agevolate per beneficiare di prestazioni sanitarie nei numerosi centri convenzionati del territorio.

Oltre 37.000 Assistiti hanno confermato nel 2022 la loro fiducia nei confronti di Salutissima, fiducia premiata da ulteriori vantaggi, come ad esempio la copertura delle cure per malattie preesistenti e/o congenite dopo 5 o più anni di adesione al programma.



Agli Assistiti vengono inoltre forniti gratuitamente strumenti medicali per il monitoraggio della propria salute come, ad esempio, il misuratore di pressione o la bilancia digitale con misuratore di densità corporea.

La Banca nel corso del 2022 ha voluto ampliare la gamma di Programmi Benessere introducendo 6 nuovi Piani Mutualistici: Programma Benessere Gold/Gold Socio Senior, Programma Benessere Platinum/Platinum Socio Senior, Programma Benessere Platinum, Programma Benessere Size e Programma Benessere Senior Single e Senior Socio.

Tali soluzioni permettono ai Clienti che aderiscono a Carta dei Servizi per la Famiglia “Salutissima” di scegliere la misura adatta alle proprie esigenze e di ampliare fino agli 85 anni di età le prestazioni offerte dai Piani Mutualistici.

Altra novità del 2022 è stata la ripartenza del Camper della Salute. Nei mesi di settembre e ottobre 2022 sono state infatti organizzate presso le filiali della Banca circa 20 giornate dedicate alla salute ed al benessere volte alla conoscenza e proposizione dei servizi offerti dal prodotto “Salutissima”.

Hanno partecipato a tale iniziativa due filiali per ogni area territoriale della Banca e sono stati coinvolti più di 400 Clienti, ai quali è stata offerta la possibilità di usufruire di un prelievo capillare del sangue per la prevenzione e valutazione della sindrome metabolica. Con il termine “sindrome metabolica” non si fa riferimento a una singola patologia ma ad un insieme di fattori di rischio legati a condizioni che aumentano la possibilità di sviluppare sia patologie cerebro/cardiovascolari sia il diabete.

Offerta di prodotti di investimento e previdenziali

Con l'obiettivo di offrire alla clientela una gamma completa di strumenti e prodotti a supporto del servizio di consulenza sugli investimenti, la Banca ha stipulato negli anni diversi accordi con primarie società di gestione del risparmio e con banche. In particolare, sono ventinove gli accordi distributivi attualmente attivi con *partner* italiani e stranieri, dei quali cinque diretti (Eurizon Capital S.g.r. S.p.A., Anima S.g.r. S.p.A., Arca Fondi S.g.r. S.p.A., Carmignac Gestion Luxembourg S.A. e Amundi S.g.r. S.p.A.) e ventiquattro tramite un contratto di sub collocamento sottoscritto con Allfunds Bank. Tali accordi permettono ai nostri consulenti di costruire allocazioni ottimali per la clientela scegliendo tra più di novemila OICR differenziati per ambito geografico, composizione e profilo rischio/rendimento.



La componente di investimento assicurativo è invece coperta da “**MultiMix**”, prodotto multiramo (I e III) di Helvetia declinato in tre versioni (Stabilità, Sviluppo e Opportunità) e caratterizzato dall’unione della componente di mercato e dalla copertura assicurativa in caso di decesso dell’assicurato.

L’importante *partnership* con la compagnia assicurativa svizzera Helvetia si estende anche all’offerta previdenziale, importante tassello all’interno del portafoglio di investimenti della clientela.

Banca di Asti offre infatti consulenza ai propri Clienti anche in merito alle possibili soluzioni per la costruzione di un futuro sereno. L’offerta relativa a soluzioni di previdenza complementare è stata strutturata tramite il prodotto Fondo Pensione Aperto di Helvetia Vita S.p.A. denominato “**Soluzione Previdente**”. Versamenti volontari e conferimento del TFR in fondi pensione sono scelte che permettono di abbinare i benefici fiscali, previsti dalla normativa, ad una sana gestione della propria liquidità.

Le soluzioni offerte dal Gruppo sono a disposizione di tutti i Clienti Privati che vogliono cogliere le suddette opportunità.

Il Gruppo è inoltre in grado di dare supporto e consulenza anche a tutte le Aziende Clienti che vogliono gestire il TFR dei propri Dipendenti tramite un’adesione collettiva.

Nell’ambito del servizio di consulenza in materia di investimento, il personale di filiale ed in particolar modo le figure specialistiche competenti nelle materie finanziarie (consulenti investimento e gestori *private*) forniscono, in aggiunta alle informazioni obbligatorie necessarie alla comprensione degli strumenti e prodotti finanziari offerti, le necessarie indicazioni volte ad accrescere le conoscenze del Cliente.

Affinché le figure specialistiche ed i Dipendenti di rete ricevano gli opportuni aggiornamenti sui prodotti e sui servizi offerti, da un lato vengono organizzate apposite riunioni con cadenza mensile (sia in presenza che a distanza), a cura congiunta degli Uffici della Direzione Commerciale e della Direzione Finanza, dall’altro si provvede a mantenere costantemente aggiornata la documentazione del catalogo prodotti finanza all’interno di una specifica sezione nella *intranet* aziendale.

In parallelo vengono infine svolte attività di formazione per i Dipendenti neoassunti e per i Dipendenti con una minor “*seniority*”, organizzate dall’Ufficio Sviluppo Risorse Umane con la partecipazione sia di docenti esterni sia di Dipendenti della Direzione Commerciale, così da fornire una conoscenza approfondita dei prodotti commercializzati e del modello di servizio offerto.



Prodotti offerti da Pitagora S.p.A.

Pitagora, parallelamente all'attività della Banca, operando nel settore del credito al consumo, offre i seguenti prodotti che si rivolgono a dipendenti privati, dipendenti pubblici, dipendenti pubblici in quiescenza e pensionati su tutto il territorio nazionale, tramite una rete strutturata di filiali presente in ogni regione d'Italia:

- **Cessione del Quinto:** la Cessione del Quinto dello stipendio o della pensione è un prestito non finalizzato a firma singola e rappresenta quindi una soluzione efficace e idonea a rispondere alle piccole e grandi necessità delle famiglie. È una particolare tipologia di finanziamento dedicata esclusivamente ai lavoratori dipendenti (pubblici e privati) e ai pensionati. La Cessione del Quinto dello stipendio si distingue dal più tradizionale Prestito Personale per la modalità di rimborso: la rata, che non può superare il 20% dell'importo dello stipendio netto o della pensione (fatto salvo il trattamento minimo), viene trattenuta dalla busta paga o dal cedolino pensione direttamente dal datore di lavoro o dall'ente pensionistico che provvederanno a loro volta a versarla all'intermediario finanziario. Per questa particolare forma tecnica, quindi, la busta paga o il cedolino pensione costituiscono di fatto la reale garanzia del prestito e permettono la concessione del credito anche a richiedenti con eventuali disguidi finanziari passati, senza richiesta di firma da parte di un coobbligato. La Cessione del Quinto appartiene alla tipologia dei prestiti garantiti: la legge prevede che, al momento della firma del contratto di cessione, si sottoscriva una polizza che copra il rischio vita e il rischio impiego, polizza che viene stipulata direttamente dalla finanziaria con pagamento a proprio carico del relativo premio.
- **Delegazione di pagamento:** come la Cessione del Quinto, il Prestito con delega è una particolare forma di finanziamento riservata ai dipendenti pubblici e privati. Anche in questo caso la rata massima mensile non può superare il 20% dello stipendio netto e viene addebitata direttamente in busta paga. La particolarità del Prestito con delega è che può essere concesso a dipendenti pubblici o dipendenti privati che abbiano già ottenuto una Cessione del Quinto, nel qual caso la somma delle due rate non può superare il 40% della retribuzione netta.
- **Anticipo del TFS/TFR:** il trattamento di fine servizio, analogamente al trattamento di fine rapporto (TFR) dei dipendenti privati, è l'indennità che viene corrisposta a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (pensionamento/dimissioni) a tutti i dipendenti pubblici che sono stati assunti a tempo indeterminato entro il 31 dicembre 2000. Il TFS/TFR può essere liquidato in un'unica soluzione, in due rate annuali o, al



massimo, in tre rate annuali. Pitagora permette di ottenere subito, in un'unica soluzione, la liquidazione prevista (fino al 100% del totale in forma attualizzata). Il prestito viene garantito dalla cessione pro-solvendo delle rate del TFS/TFR.

- **Piccolo Prestito:** è un prestito non finalizzato e la rata massima cedibile non può eccedere la quinta parte della retribuzione/pensione netta mensile. È rivolto ai dipendenti di aziende private a tempo determinato e/o indeterminato. Il Cliente delega il datore di lavoro a pagare Pitagora per suo conto trattenendo la rata dallo stipendio.
- **Prestito Personale Pitagora by Younited Credit:** consiste in un prestito non finalizzato erogato da Younited Credit e distribuito da Pitagora per conto della società terza e rappresenta un prestito *online* conveniente, veloce, trasparente e comodo.

Nel corso dell'anno 2022 è stata rivista completamente la logica di "costruzione" del TAN di vendita alla clientela, provvedendo a creare condizioni dedicate ai singoli *cluster* di clienti.

Tramite il modello *business to partner*, Pitagora ha stretto nel tempo importanti collaborazioni in ambito di cessione del quinto con i principali istituti bancari (145 Banche con oltre 3.500 sportelli attivi) e con i maggiori comparatori *web*, tra i quali Facile.it, Younited Credit e PrestitiOnline.

Grazie alla collaborazione con i *partner* digitali, Pitagora ha perfezionato nel 2022 pratiche di cessione e delega per oltre 150 milioni di euro.

Il nuovo prodotto Piccolo Prestito ha raggiunto livelli di produzione oltre le aspettative, essendo state perfezionate nel 2022 oltre 5.800 operazioni per un montante lordo di circa 33,5 milioni di euro.

Prodotti e servizi offerti da We Finance S.p.A.

We Finance S.p.A. è un Intermediario Finanziario, il cui *core business* è rappresentato da finanziamenti a dipendenti e pensionati tramite la cessione del quinto dello stipendio, la cessione del quinto della pensione e la delegazione di pagamento.

Al 31 dicembre 2022, la rete distributiva attiva di We Finance era composta da:

- n. 5 Agenti in attività finanziaria iscritti nell'Elenco degli Agenti in attività finanziaria e Mediatori creditizi previsto dagli artt.128-quater ed undecies del



D.lgs. n. 385/1993, legati alla Società con un contratto di agenzia in regime di esclusiva unilaterale e mono mandato;

- n. 2 Mediatori creditizi iscritti nell'Elenco degli Agenti in attività finanziaria e Mediatori creditizi previsto dagli artt.128-quater ed undecies del D.lgs. n. 385/1993, legati alla Società con un contratto di mandato in regime di non esclusività;
- n. 15 filiali facenti capo ai predetti Agenti e Mediatori, dislocate nelle seguenti Regioni:
 - Veneto: 3 filiali
 - Piemonte: 3 filiali
 - Lombardia: 3 filiali
 - Campania: 2 filiali
 - Friuli Venezia Giulia: 2 filiali
 - Emilia Romagna: 1 filiale
 - Toscana: 1 filiale.

Nuovi prodotti e servizi a sostegno del Credito

Nell'ambito dell'aggiornamento dell'offerta commerciale nel settore creditizio, Banca di Asti nel corso del 2022 ha sviluppato nuovi servizi e prodotti destinati sia ai Clienti Imprese sia ai Clienti Privati.

CLIENTELA IMPRESE

Al fine di contrastare il repentino aumento dei tassi e garantire ai Clienti maggiore flessibilità nella scelta delle condizioni, è stata implementata nel secondo semestre del 2022 l'offerta commerciale verso le imprese con l'introduzione delle linee "Innovando Imprese" ed "Innovando Agricoltura" con l'**opzione di tasso fisso o variabile a 5 e a 3 anni**.

In quest'ottica, sempre nel quarto trimestre del 2022, la Banca ha inoltre sottoscritto un accordo con Monte Paschi Capital Services Banca per le Imprese S.p.A., per la segnalazione di Clienti Imprese, società di capitali, potenzialmente interessati ai servizi di copertura tassi con strumenti finanziari derivati OTC (*Over The Counter*). Tale opzione consente alle



imprese di mitigare il rischio che i tassi di interesse superino un certo livello, pari al tasso Cap fissato contrattualmente.

Per incentivare e supportare gli investimenti delle imprese in progetti che hanno una ricaduta positiva in termini di sostenibilità, a novembre 2022 il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti ha stanziato il *plafond* “**Nuove Energie**” di 100 milioni di euro dedicato alla concessione di finanziamenti ipotecari, fondiari e chirografari a medio-lungo termine per la realizzazione di impianti destinati alla produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili (quali ad esempio fotovoltaico, idroelettrico, biomasse ed eolico senza limiti di potenza installata), beneficiando di una riduzione del 60% delle commissioni di istruttoria rispetto alle condizioni *standard*.

In particolare, ai Gestori e Consulenti Imprese sono stati dedicati momenti di formazione e informazione sul prodotto e sulle opportunità connesse, con particolare attenzione alla possibilità di aprire un dialogo per sensibilizzare la clientela sui temi della sostenibilità energetica.

Nel 2022 la Banca ha infine ulteriormente ampliato la gamma di servizi creditizi offerti alla clientela imprese mediante la sottoscrizione di un accordo con Aosta Factor, società operante nel settore del *factoring* e appartenente al gruppo Finaosta.

CLIENTELA PRIVATA

In coerenza con l’attenzione sempre crescente verso i temi della sostenibilità sociale, ambientale ed economica, il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti ha avviato già dal 2021 uno studio volto alla definizione di offerte su prodotti e servizi “*green*”, con l’obiettivo di accrescere la consapevolezza sull’importanza dei fattori ESG.

Il Gruppo è consapevole del fatto che il mondo finanziario, oltre ad avere un ruolo fondamentale nel supportare i Clienti verso una sempre maggiore sostenibilità a cui tutti siamo chiamati, può trarre da questo ecosistema di buone pratiche un vantaggio anche commerciale importante, con la creazione ed il consolidamento di valori di lungo periodo in tema di fiducia, inclusione e crescita sostenibile nel tempo.

Tali tematiche, di grande rilievo e impatto, costituiscono una sfida importante anche alla luce del complesso quadro macroeconomico generale: con l’intento di offrire un segnale concreto della sensibilità della Banca alle tematiche ambientali, è stato istituito il *plafond* “**Mutuo Green**” di 20 milioni di euro che prevede una riduzione del 50% delle commissioni di istruttoria rispetto alle condizioni *standard* in caso di acquisto di



immobili appartenenti almeno alla classe di efficienza energetica “A” comprovata da un valido Attestato di Prestazione Energetica (APE).

In continuità con il più ampio progetto di revisione del processo di presentazione e di delibera dei finanziamenti Ervavoglio, avviato dalla Banca nel 2020, sono state nel tempo rilasciate nuove funzionalità a completamento degli obiettivi di evoluzione del prodotto, volte a migliorare da un lato la *user experience* del Cliente e dall’altro ad efficientare l’intero processo di vendita e di gestione. Nell’ottica di migliorare i tempi di erogazione, è stata altresì ampliata la funzionalità “*score based*” che consente ai Clienti che rispondono a determinati requisiti di merito creditizio di avere a disposizione le somme richieste in tempi molto rapidi.

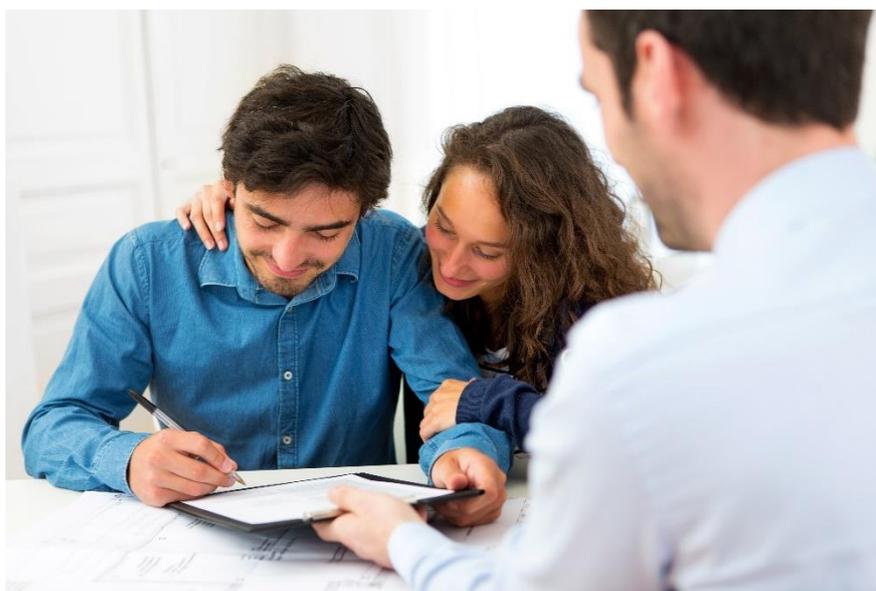
A far data dal mese di giugno 2022, la gamma Ervavoglio è stata inoltre arricchita con il nuovo prodotto “**Ervavoglio Gold**”. Ervavoglio Gold si differenzia dal prodotto Ervavoglio tradizionale in quanto prevede l’inizio dell’ammortamento dopo 6 mesi dall’erogazione del prestito. La durata del finanziamento è compresa tra un minimo di 12 ed un massimo di 120 mesi, incluso il periodo di sospensione: per i primi 6 mesi il Cliente non vede alcun addebito, mentre dal settimo mese inizia il pagamento delle rate mensili composte da quota capitale, quota interessi e porzione di interessi relativa ai primi sei mesi di sospensione (distribuiti su tutta la durata del prestito come onere aggiuntivo, senza effetto anatocistico). Come di consueto, a salvaguardia e su richiesta del Cliente, possono essere abbinati ad Ervavoglio le coperture assicurative facoltative appositamente create a copertura del rischio di premorienza e invalidità permanente, perdita impiego o inabilità totale temporanea. Nei primi 8 mesi di vendita del prodotto risultano soddisfatte 320 richieste di finanziamenti Ervavoglio Gold per un importo complessivo pari a circa 6 milioni di euro.

Nel corso del 2022, per soddisfare le esigenze di una parte della clientela, è stata inoltre ampliata la gamma dei mutui ipotecari a privati Casanova con l’obiettivo di offrire un prodotto che, vista la situazione di incertezza e di volatilità del mercato dei tassi, offrisse la tranquillità di un tasso massimo predeterminato. È stato pertanto creato un nuovo mutuo ipotecario, commercializzato dal mese di novembre 2022, denominato “**Casanova Rata Protetta**”. Il mutuo, a tasso variabile, offre la certezza di un tasso massimo (“CAP”) anche in caso di superamento di una determinata soglia del parametro di riferimento (Euribor a 6 mesi).

Con particolare riguardo all'accessibilità dei servizi finanziari alle fasce sociali meno abbienti, il Gruppo conferma il suo impegno a rispondere alle esigenze dei giovani a partire dalla formazione scolastica e universitaria sino alla realizzazione di un progetto di vita.

Coerentemente con le modifiche avvenute per il Conto Semplice *Young*, è stata estesa di ulteriori due anni la possibilità di richiedere il **finanziamento Erbavoglio fino a 30 anni** con un tasso particolarmente favorevole. Per rendere l'offerta più *smart* per i giovani Clienti e per consentire la sottoscrizione dei prodotti a distanza tramite firma digitale, nel 2022 i ragazzi titolari del servizio di *internet banking* Banca Semplice Home hanno ricevuto un'apposita offerta commerciale per richiedere *online* il finanziamento "**Erbavoglio Young 18-30 Online**" alle condizioni vantaggiose loro dedicate.

Inoltre Banca di Asti, confermando la volontà di supportare i giovani nello sviluppo di competenze professionali, ha rinnovato l'offerta del prestito personale **Erbavoglio a condizioni agevolate dedicati agli studenti** del *Master in Marketing Omnichannel Sales & Digital Management*, del *Master in Marketing & Digital Management* dell'Industria Alimentare (entrambi presso l'Università degli Studi di Torino), dei Corsi di formazione e di aggiornamento dell'Istituto D'arte Applicata e Design IAAD (TO) e del *Master in Hospitality Management* di Città Studi Biella.



Finanza sostenibile

Il Gruppo, coerentemente con il percorso di sostenibilità intrapreso e consapevole della necessità di considerare nei suoi processi decisionali i fattori ESG, ha avviato una graduale integrazione dei rischi di sostenibilità nelle decisioni di investimento e di finanziamento.

Al riguardo, all'interno del Piano strategico 2022-2024 è prevista l'integrazione dei fattori ESG nella strategia aziendale. Il percorso evolutivo di aderenza alla tematica ESG, intrapreso negli ultimi anni, ha visto la costituzione di un Gruppo di lavoro Interfunzionale permanente chiamato a monitorare il contesto normativo di riferimento, peraltro ancora in evoluzione alla data di redazione della Dichiarazione, e a favorire lo sviluppo delle tematiche ESG sul piano applicativo, con il coinvolgimento delle Funzioni aziendali competenti.

Tale scelta strategica nasce dalla volontà del Gruppo di continuare ad accrescere in maniera sempre più incisiva e decisiva la centralità della propria azione nella creazione di valore condiviso in ambito economico, sociale e ambientale per tutti gli investitori ed i Clienti. È infatti intenzione del Gruppo sviluppare un percorso di crescita volto ad una sempre maggiore considerazione dei criteri ambientali, sociali e di *governance*, oltre che economici e finanziari, nella valutazione dei propri Clienti e delle connesse operazioni di finanziamento e di investimento.

In particolare, le linee strategiche della proposizione degli investimenti alla clientela sono finalizzate alla costruzione di portafogli diversificati per emittente/gestore/settore economico, in un'ottica di controllo del rischio e di minimizzazione dei costi. Nello specifico, la selezione degli strumenti finanziari avviene tramite l'acquisizione, l'organizzazione e la valutazione di un'ampia serie di dati quantitativi e qualitativi, mediante metodologie proprietarie volte ad individuare gli investimenti complessivamente più efficienti e adeguati alle esigenze della clientela, tenuto conto degli obiettivi di investimento, dell'orizzonte temporale e della propensione al rischio manifestati. Prosegue il percorso intrapreso dalla Banca di integrazione dei fattori di sostenibilità e dei rischi a essi collegati (eventi o condizioni di tipo ambientale, sociale o di *governance* che, se si verificassero, potrebbero provocare un significativo impatto negativo effettivo o potenziale sul valore dell'investimento) all'interno del processo di investimento e nell'attività di consulenza alla clientela, seguendo le indicazioni normative italiane ed europee (v. Regolamenti UE 2019/2088 e 2020/852, relativi rispettivamente



all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari e all'istituzione di un quadro che favorisca gli investimenti sostenibili). Le azioni intraprese, in continuità con le scelte aziendali, sono state focalizzate verso le seguenti attività:

- in seguito alle analisi condotte nel corso del 2021 e alla conclusione dell'accordo a dicembre 2021 con la società MSCI, è stata attivata la fornitura di dati relativi alla sostenibilità per tutti gli strumenti finanziari. Tale accordo prevede la disponibilità di un *dataset* completo, volto a integrare le analisi sugli OICR offerti alla clientela tramite i servizi di gestione patrimoniale e consulenza sugli investimenti;
- l'implementazione di un modello di individuazione e assegnazione dell'attributo di sostenibilità a servizi, strumenti e prodotti finanziari distribuiti dalla Banca;
- l'introduzione di una sezione dedicata alla sostenibilità all'interno del questionario di profilatura MIFID finalizzata a conoscere le preferenze di sostenibilità della clientela, assegnare un profilo di sostenibilità e individuare la soglia minima di prodotti sostenibili che devono essere presenti all'interno del portafoglio consigliato;
- l'attivazione di un controllo di rispondenza che, di concerto con le verifiche di adeguatezza attualmente in vigore, consenta di proporre al Cliente un'allocazione sempre in linea con le proprie preferenze di sostenibilità;
- la prosecuzione dell'analisi per la definizione e l'integrazione, nei processi di gestione di portafoglio e di selezione degli OICR per il Servizio di Consulenza, di metodologie quantitative e/o qualitative che tengano in considerazione valutazioni e dati relativi alla sostenibilità (acquisiti al fine di mitigarne i relativi rischi), allo scopo di integrare le valutazioni di natura finanziaria sulla base delle metodologie di selezione adottate.

La Banca, con l'intento di adottare un approccio di selezione degli strumenti finanziari che tenga sempre più conto di fattori ESG come parte integrante del processo di investimento, ha pianificato per il 2023 ulteriori iniziative, quali il completamento dell'integrazione dei dati ESG all'interno del sistema informativo per i servizi di investimento, ovvero degli applicativi utilizzati da *advisory* e gestioni patrimoniali, e il recepimento e l'integrazione dei dati ESG forniti da *infoprovider* all'interno del sistema gestionale utilizzato per la finanza proprietaria. Entro il 2024 verrà inoltre definito un piano formativo finalizzato all'ottenimento di una certificazione ESG per almeno il 40% dei Dipendenti impegnati nell'attività di consulenza sugli investimenti alla clientela.



Si segnala altresì che la Banca, al fine di rispondere a specifiche esigenze dei Clienti e di offrire soluzioni di investimento adeguatamente diversificate, tramite l'ampio catalogo d'offerta *multimanager* di OICR, mette a disposizione anche fondi che integrano nelle loro politiche di investimento criteri etici o ESG, attraverso i quali i capitali vengono canalizzati in strumenti finanziari di emittenti con un profilo di responsabilità sociale e/o ambientale, in grado di creare valore per la società nel suo complesso.

Gestione degli impatti ambientali e sociali del portafoglio creditizio

Come declinato nelle “Politiche di Gruppo in materia creditizia”, il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti non finanzia progetti e/o società coinvolte in violazioni in ambito ambientale, sociale o di *governance* (comprese violazioni dei diritti umani).

Nello specifico, il Gruppo si astiene dall'avviare rapporti creditizi con le seguenti tipologie di clientela:

- soggetti inseriti in *black list* nazionali o internazionali;
- soggetti che producono armi di distruzione di massa e dispositivi bellici;
- istituti di *money transfer*;
- attività di “compra oro”.

Inoltre, ai sensi del “Codice Etico e di Comportamento del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti”, nell'avviare relazioni commerciali con nuovi Clienti e nella gestione di quelle già in essere, è fatto divieto a tutti i soggetti operanti in nome e per conto del Gruppo di:

- intrattenere relazioni, in modo diretto o indiretto, con soggetti dei quali sia conosciuta, o fondatamente sospettata, l'implicazione in attività illecite e, comunque, con persone prive dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale;
- adottare qualsiasi forma di discriminazione nei confronti della clientela;
- intrattenere rapporti con persone o organizzazioni che, anche in modo indiretto, contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona.

Le Società del Gruppo, nel rispetto del proprio Codice Etico precedentemente citato, sono inoltre tenute a:



- verificare in via preventiva le informazioni disponibili sulla propria clientela, fornitori, *partner* e consulenti, al fine di appurarne la rispettabilità etica e commerciale nonché la legittimità delle attività svolte, prima di instaurare con questi rapporti d'affari;
- operare in maniera tale da evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire i reati di riciclaggio e di finanziamento al terrorismo, prestando particolare attenzione alla clientela classificata nella fascia di rischio riciclaggio "alta".

Nel corso del 2022 il Gruppo ha avviato un percorso di consolidamento della sostenibilità nei processi creditizi, con l'obiettivo di adottare un approccio sempre più responsabile e contribuire alla progressiva sensibilizzazione del proprio *target* di clientela verso modelli economici ESG. Nel corso dell'anno è stata infatti completata la mappatura della certificazione energetica relativa agli immobili posti a garanzia di crediti in portafoglio (cartolarizzati e non); nel corso del 2023 è prevista l'integrazione a sistema del dato relativo all'attestato di prestazione energetica (APE) e l'adeguamento dei relativi processi.

Inoltre, in ottica evolutiva, è già stato definito il perimetro delle attività che verranno intraprese nel biennio 2023-2024, ovvero:

- integrazione a sistema dell'informativa relativa al "rischio fisico" per gli immobili a garanzia di crediti in portafoglio e cartolarizzati ed inserimento del dato *running* con conseguente adeguamento dei processi;
- integrazione del *Climate Risk Score* nel processo di concessione del credito, ovvero valutazione del rischio fisico e di transizione per le imprese da parte di un *Information Provider* con successiva integrazione nel processo di valutazione del merito creditizio;
- integrazione dei Servizi *ESG Score* nel processo di concessione del credito, ovvero valutazione ESG rivista sulla base delle risposte fornite volontariamente dall'impresa ad uno specifico questionario con successivo inserimento nel processo di concessione del credito.

Tali attività comporteranno un progressivo aggiornamento delle Politiche e delle Disposizioni Normative ed Operative del Credito al fine di normare l'integrazione dei fattori ESG nella valutazione del merito creditizio e nei relativi processi ed implementare specifici strumenti di monitoraggio.



Gestione dei Reclami

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti considera la correttezza nelle relazioni con la clientela quale parte integrante di una sana e prudente gestione aziendale e la relazione con la clientela un aspetto centrale nella definizione dell'organizzazione delle Società del Gruppo.

La cultura del Gruppo è orientata alla soddisfazione delle esigenze della clientela durante tutte le fasi del rapporto contrattuale, con particolare attenzione ai casi nei quali possono manifestarsi insoddisfazioni e potenziali conflittualità; in tale prospettiva la gestione dei reclami rappresenta un'occasione per ripristinare con il Cliente un rapporto soddisfacente e per preservare e consolidare le relazioni in essere.

Sin dal 2016 il Gruppo (con successivi aggiornamenti effettuati nel 2019, 2020 e, da ultimo, in data 14 aprile 2022) ha adottato specifiche *Politiche* in tema di reclami e ricorsi presentati dalla clientela, caratterizzate dalla costante attenzione al rapporto con i Clienti e dalla necessità di preservare le relazioni commerciali nel caso in cui si manifestino elementi di insoddisfazione.

Una corretta gestione dei reclami consente infatti di utilizzare le informazioni ricavabili dagli stessi per individuare eventuali margini di miglioramento nei processi adottati nella commercializzazione dei prodotti, nonché eventuali malfunzionamenti delle procedure aziendali e comportamenti anomali, in modo da consentire l'adozione di misure correttive e aumentare le capacità dell'organizzazione nel migliorare i propri prodotti ed i servizi rivolti alla clientela. Nell'ottica di prestare la massima attenzione alla gestione degli eventuali aspetti di criticità, alla presentazione del reclamo seguono, da parte delle strutture coinvolte, tutte le iniziative necessarie per verificare l'accaduto, attuare le eventuali azioni correttive e soprattutto ristabilire prontamente un rapporto di fiducia con il Cliente.

La Banca mette a disposizione il "Servizio Clienti" sul sito *internet* istituzionale mediante il numero verde 800 998 060 e l'apposita casella di posta elettronica - servizio.clienti@bancadiasti.it - che consentono ai Clienti di chiedere informazioni, esprimere suggerimenti o segnalare eventuali disservizi. Mediante uno strumento veloce e di facile utilizzo si è inteso migliorare la qualità del servizio offerto nell'ottica della costante attenzione alle esigenze della clientela.



I reclami della clientela possono pervenire a qualsiasi Struttura/Unità Organizzativa della Banca ovvero direttamente all'Ufficio Reclami. La clientela può utilizzare i recapiti indicati nella documentazione di trasparenza o gli indirizzi pubblicati sul sito *internet*, ovvero sulla contrattualistica, mediante posta ordinaria, lettera raccomandata, fax o in via informatica (posta elettronica o PEC), ovvero consegnati allo sportello presso cui viene intrattenuto il rapporto.

In quest'ultima ipotesi, l'addetto di Rete lo trasmette con sollecitudine (preferibilmente entro lo stesso giorno della ricezione) all'Ufficio Reclami.

Il reclamo può anche essere presentato con modalità diverse dalle precedenti oppure indirizzato a caselle di posta elettronica diverse da quelle indicate; in tal caso sarà considerato pervenuto nel momento in cui è recapitato all'Ufficio Reclami.

Le filiali della Banca, inoltre, sono a disposizione per risolvere tempestivamente eventuali problematiche e per fornire i chiarimenti necessari qualora il Cliente intenda presentare un formale reclamo ovvero un ricorso all'Arbitro Bancario Finanziario (ABF) o all'Arbitro per le Controversie Finanziarie (ACF).

Le informazioni sulle diverse procedure di reclamo e di risoluzione stragiudiziale delle controversie sono illustrate nel documento denominato "[Procedure di reclamo e di composizione stragiudiziale delle controversie](#)" presente sul sito *internet* della Banca alla sezione "Reclami". Nella stessa sezione del sito sono inoltre disponibili la "[Guida all'utilizzo del portale ABF](#)" e la "[Guida all'Arbitro per le Controversie Finanziarie](#)".

Nell'ipotesi in cui la lamentela venga indirizzato dal Cliente all'Autorità di Vigilanza (es. Banca d'Italia) e da quest'ultima successivamente inviata alla Banca, l'esposto viene gestito come formale reclamo, secondo le tempistiche previste dalla normativa di riferimento.

La gestione dei reclami è attribuita, sulla base di apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, alla competenza dell'Ufficio Reclami e Controversie con la Clientela, unità organizzativa facente capo al Servizio Compliance. Tale Servizio, per propria natura e per regolamento interno della Banca, è indipendente dalle Direzioni Aziendali preposte alla commercializzazione dei prodotti e servizi offerti e dipende direttamente dal vertice aziendale, garantendo indipendenza organizzativa e gerarchica della gestione dei reclami, al fine di assicurare autonomia di giudizio e imparzialità nella risoluzione delle controversie con la Clientela.

Al fine di consentire il rispetto dei termini entro i quali devono essere espletati gli adempimenti previsti, tutti i reclami pervenuti sono protocollati dall'Ufficio Reclami per

le successive attività di registrazione. Completate tali attività, l'Ufficio Reclami invia al Cliente la comunicazione di ricezione e presa in carico del reclamo, nel termine massimo di giorni 5 dalla data di ricezione del medesimo, fatto salvo che non provveda, nel termine di cui sopra, ad inviare direttamente il riscontro al reclamante.

L'Ufficio Reclami provvede a segnalare tempestivamente - inoltrandone copia - la lamentela pervenuta all'Unità Organizzativa che intrattiene la relazione commerciale con il Cliente, anche al fine di un suo coinvolgimento nella fase di istruttoria del reclamo stesso.

La valutazione dell'Ufficio Reclami avviene in maniera autonoma, indipendente e libera da condizionamenti, acquisendo tutti gli elementi e la documentazione ritenuti necessari e relazionandosi opportunamente con le altre funzioni aziendali, comprese quelle preposte alla commercializzazione dei servizi, al fine di segnalare tempestivamente a queste ultime le lamentele pervenute, richiedendo altresì loro – qualora necessario od opportuno – un contributo per meglio istruire l'esame del reclamo.

L'addetto dell'Ufficio Reclami analizza le modalità con le quali si è manifestata la doglianza, la sua dinamica e le cause che l'hanno generata, valutando attentamente le questioni di merito (legali, contabili, comportamentali, etc.) per predisporre la risposta al reclamante.

Effettuate le valutazioni di cui sopra, la risposta al reclamo deve contenere almeno:

- la valutazione di fondatezza ovvero infondatezza del reclamo;
- se il reclamo è ritenuto fondato, le iniziative assunte e/o che verranno assunte dalla Banca e le tempistiche entro le quali le stesse verranno realizzate;
- se il reclamo è ritenuto infondato, in tutto o in parte, un'illustrazione chiara ed esauriente delle motivazioni del rigetto ed un'adeguata informativa circa i modi e i tempi per la presentazione del ricorso all'ACF/ABF.

Tutte le comunicazioni inerenti al reclamo tra la Banca e il Cliente reclamante avvengono per iscritto mediante raccomandata A/R, mediante posta elettronica (se indicata dal reclamante) ovvero posta elettronica certificata, in funzione della modalità utilizzata dal Cliente per l'invio del reclamo e comunque previa valutazione, anche alla luce della tipologia e del contenuto del singolo reclamo e della modalità di risposta più adeguata.

Riguardo alle modalità con cui eventuali particolari criticità vengono comunicate al più alto Organo di governo, le "Politiche di Gruppo in materia di reclami e ricorsi della clientela" prevedono che con periodicità almeno semestrale la Funzione Gestione Reclami di ciascuna Società del Gruppo predisponga per l'Amministratore Delegato/Direttore



Generale e per la Funzione di Conformità la reportistica sull'attività di gestione dei reclami comprensiva, oltre che di informazioni quantitative, anche di elementi utili per identificare i fenomeni sottostanti, le eventuali connesse criticità e le relative azioni correttive.

La Funzione di Conformità predispone con cadenza almeno annuale, sulla base della reportistica fornita dalle rispettive Funzioni Gestione Reclami, una specifica relazione per gli Organi Aziendali (Amministratore Delegato/Direttore Generale e Collegio Sindacale) nella quale sono esposti i dati relativi alla situazione complessiva dei reclami, oltre ad ogni altro elemento utile per valutare i fenomeni sottostanti, le eventuali connesse criticità e le relative azioni correttive. La Funzione di Conformità fornisce inoltre trimestralmente al Comitato Interfunzionale SCI le evidenze derivanti dalla gestione dei reclami e dei ricorsi pervenuti alle Società del Gruppo nel corso di ciascun trimestre. La Funzione Gestione Reclami informa infine le altre Funzioni aziendali, e in particolare la Funzione Commerciale, per contribuire ad individuare le migliori soluzioni ed eventualmente rivedere la struttura dell'offerta e/o le modalità di commercializzazione utilizzate al fine di superare le criticità connesse con l'operatività aziendale.

Nel corso del 2022 in Banca di Asti sono stati protocollati n. 205 reclami pervenuti tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre, per la maggior parte connessi all'esecuzione di operazioni, così suddivisi a seconda della classificazione dei diversi registri:

- n. 181 reclami ABI (servizi bancari e finanziari)
- n. 24 reclami CONSOB (in ambito finanza)
- n. 0 reclami IVASS (afferenti alla materia assicurativa)

In riferimento ai 181 reclami ABI si sono registrati i seguenti esiti:

- non accolti n. 115;
- accolti parzialmente n. 7;
- accolti n. 56;
- ritirati n. 3.

Tra i 24 reclami CONSOB, n. 21 sono stati respinti ed n. 3 accolti.



I reclami complessivamente pervenuti alla Controllata Pitagora S.p.A. nel corso del 2022 sono stati pari a n. 1.393, con un decremento del 48,38% (pari a n. 1.306 in valore assoluto) rispetto al 2021, dei quali 6 accolti, 646 parzialmente accolti e 577 respinti; i restanti 164 sono rendicontati “in fase di istruttoria” alla data del 31 dicembre 2022.

I ricorsi ABF alla data del 31 dicembre 2022 erano n. 266; in relazione ai ricorsi ricevuti nel 2022 sono pervenute n. 219 decisioni con i seguenti esiti: n. 33 decisioni di accoglimento parziale, n. 78 decisioni di cessata materia del contendere, n. 5 decisioni di estinzione del procedimento, n. 3 decisioni di improcedibilità/inammissibilità e n. 100 decisioni di non accoglimento.

La parte prevalente dei reclami pervenuti (pari al 90,24% degli stessi) riguarda la richiesta di rimborso degli oneri non maturati a seguito dell'estinzione anticipata dei finanziamenti, in conseguenza della sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea dell'11 settembre 2019 (“Sentenza Lexitor”).

Per quanto riguarda We Finance S.p.A., nell'anno 2022 sono pervenuti n. 15 reclami, di cui n. 13 reclami sono stati chiusi e ritenuti infondati e n. 2 reclami risultano aperti, in quanto in fase di istruttoria.

In relazione ai n. 15 reclami pervenuti, n. 14 reclami sono inerenti a richieste di rimborso degli oneri non maturati a seguito dell'estinzione anticipata dei finanziamenti e n. 1 reclamo concerne una richiesta di annullamento del contratto di finanziamento.

Non sono invece pervenuti, relativamente al periodo oggetto di disamina, ricorsi ACF.

In relazione alla principale tematica oggetto di reclamo per Pitagora S.p.A. e We Finance S.p.A., si evidenzia che la Legge n. 106 del 23 luglio 2021 di conversione del Decreto-Legge n. 73 del 25 maggio 2021 (c.d. “Decreto Sostegni bis”) ha apportato modifiche all'art. 125 sexies T.U.B, prevedendo per i futuri contratti, in caso di estinzione anticipata del rapporto, il diritto per il consumatore alla riduzione, in misura proporzionale alla vita residua del contratto, degli interessi e di tutti i costi compresi nel costo totale del credito, escluse le imposte.

Per quanto concerne gli effetti temporali di tale nuova normativa, il Legislatore ha previsto, al 2° comma dell'art. 11-octies della succitata legge di conversione, che la nuova formulazione dell'art. 125-sexies si applichi *“a tutti i contratti sottoscritti*

successivamente alla data di entrata in vigore della legge di conversione del [suddetto] Decreto”, ossia successivamente al 24 luglio 2021.

Relativamente, invece, alle estinzioni anticipate dei contratti stipulati prima dell’entrata in vigore della legge di conversione, “continuano ad applicarsi le disposizioni dell’articolo 125-sexies del testo unico di cui al Decreto Legislativo n. 385 del 1993 e le norme secondarie contenute nelle disposizioni di trasparenza e di vigilanza della Banca d’Italia vigenti alla data della sottoscrizione dei contratti”.

Al riguardo, si fa presente che, con ordinanza del 2 novembre 2021, il Tribunale ordinario di Torino, sezione prima civile, ha sollevato – in riferimento agli artt. 3, 11 e 117, primo comma, della Costituzione, in relazione all’art. 16, paragrafo 1, della direttiva 2008/48/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 aprile 2008, come interpretato dalla Corte di giustizia dell’Unione europea, con la sentenza dell’11 settembre 2019, nella causa C-383/18, Lexitor Sp. z.o.o. («Sentenza Lexitor») – questione di legittimità costituzionale dell’art. 11-octies, comma 2, del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73 convertito, con modificazioni, nella legge 23 luglio 2021, n. 106, «*nelle parti in cui: prevede che alle estinzioni anticipate dei contratti sottoscritti prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto continuano ad applicarsi le disposizioni dell’articolo 125-sexies del testo unico di cui al decreto legislativo n. 385 del 1993 e le norme secondarie contenute nelle disposizioni di trasparenza e di vigilanza della Banca d’Italia vigenti alla data della sottoscrizione dei contratti; [e] - limita ai contratti sottoscritti successivamente all’entrata in vigore della legge il principio, espresso nell’art. 16 par. 1 della direttiva 2008/48/Ce, come interpretato dalla Sentenza Lexitor e recepito nel novellato art. 125-sexies comma 1 TUB che il consumatore che rimborsa anticipatamente, in tutto o in parte, l’importo dovuto al finanziatore ha diritto alla riduzione, in misura proporzionale alla vita residua del contratto, degli interessi e di tutti i costi compresi nel costo totale del credito, escluse le imposte*».

La Corte Costituzionale si è pronunciata con sentenza n. 263 del 22 dicembre 2022, pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 28 dicembre 2022.

Con tale sentenza, la Corte Costituzionale, delimitato il quadro normativo e giurisprudenziale di riferimento, ha evidenziato che, per costante giurisprudenza della stessa, le sentenze interpretative-pregiudiziali della Corte di Giustizia rappresentano, nel doveroso rispetto dei vincoli europei, uno dei parametri sovranazionali “*che, attraverso*

il filtro degli artt. 11 e 117, primo comma, Cost., consentono a questa Corte di esercitare il vaglio di costituzionalità”, aggiungendo, inoltre, che le ridette sentenze, stante la natura dichiarativa delle stesse, spiegano i loro effetti retroattivamente, a far data dall’entrata in vigore della norma interpretata, e siffatta efficacia retroattiva può essere limitata, eccezionalmente, soltanto dalla Corte di Giustizia Europea e soltanto con la stessa sentenza ove viene resa l’interpretazione pregiudiziale. Dunque, posto che l’efficacia retroattiva di una sentenza pregiudiziale non può essere limitata, a posteriori, neppure dalla stessa Corte che l’ha pronunciata, a maggior ragione una limitazione di tal fatta non può essere disposta dai singoli Stati membri.

Chiarito quanto sopra e preso atto che nella Sentenza Lexitor non vi è alcuna limitazione temporale dei relativi effetti, la Corte Costituzionale ha evidenziato che il legislatore italiano, con l’adozione dell’art. 11-octies, co. 2, della legge 23 luglio 2021, n. 106 e, segnatamente, con il richiamo, ivi contenuto, alle “disposizioni di trasparenza e di vigilanza della Banca d’Italia”, ha inteso circoscrivere temporalmente l’efficacia della suddetta sentenza. Infatti, il legislatore italiano ha chiaramente voluto escludere, per le estinzioni in parola, la rimborsabilità dei costi *up-front*, in conformità alla prassi applicativa invalsa in Italia prima della Sentenza Lexitor, ma, comunque, in contrasto con quest’ultima e con la relativa efficacia retroattiva.

La Corte Costituzionale ha quindi evidenziato che il testo originario dell’art. 125-sexies del TUB è sostanzialmente conforme all’art. 16 della direttiva (come interpretato nella Sentenza Lexitor), laddove espunto il richiamo alle fonti secondarie.

Atteso che la sopravvenuta difformità è dipesa soltanto dal rinvio, operato dal ridetto art. 11-octies, co. 2, della legge di novella alle fonti secondarie della Banca d’Italia (ove è prevista la rimborsabilità dei soli costi *recurring*), la Corte Costituzionale ha concluso che è sufficiente – per rimuovere il contrasto con l’ordinamento europeo – dichiarare la “parziale” illegittimità costituzionale di quest’ultimo articolo, limitatamente cioè alle parole, ivi presenti, “*e le norme secondarie contenute nelle disposizioni di trasparenza e di vigilanza della Banca d’Italia*”.

Nei rapporti con i propri clienti, Pitagora S.p.A. e We Finance S.p.A. stanno approntando le opportune azioni per dare corso alla normativa di riferimento applicabile, così come ad oggi interpretata dalla Corte Costituzionale con la summenzionata pronuncia.



Iniziative esterne e supporto al territorio

Banca di Asti è da sempre considerata “Banca del territorio”: ha una diffusione capillare e la sua storia è strettamente connessa a quella delle zone di appartenenza. Da tali aspetti discende una profonda conoscenza della realtà sociale, culturale ed ambientale in cui la Banca principalmente opera e una profonda sensibilità e attenzione alle esigenze e alle necessità locali.

Ne è una dimostrazione il gesto di grande generosità da parte del Gruppo e di tutti i Dipendenti che, durante la pandemia da Covid-19, avevano deciso di stanziare un’importante somma per far fronte alle conseguenze sanitarie e sociali derivanti dalla stessa. Denaro che è stato e verrà impiegato per numerose iniziative, come l’acquisto di attrezzature e dispositivi medici volti a migliorare ulteriormente i servizi sanitari offerti: nel 2022 è infatti stato inaugurato, nel Reparto di Radiodiagnostica dell’Ospedale Cardinal Massaia di Asti, il sistema radiologico telecomandato “Opera Swing”, acquistato grazie ai contributi del Gruppo C.R.Asti, che permette di eseguire un’ampia tipologia di indagini cliniche in modo rapido, sicuro e con una maggiore precisione rispetto al passato.

Il Gruppo, anche nel 2022 ed in continuità con gli anni passati, ha svolto un ruolo attivo nella comunità in cui opera e perseguito un progetto di crescita e di creazione di valore

sostenibile per tutti i suoi *Stakeholder*, promuovendo numerose iniziative commerciali mediante sponsorizzazioni di Associazioni e di Enti Locali.

L'ampio impegno profuso dal Gruppo nei confronti della comunità è riconducibile a quattro diversi ambiti di intervento: cultura, territorio, sport e sociale.

La gestione delle Sponsorizzazioni è regolata dalle “Disposizioni Normative ed Operative in tema di Sponsorizzazioni”.

SPONSORIZZAZIONI PER SETTORE

Il totale delle sponsorizzazioni di Banca di Asti relativamente al 2022 ammonta a 1.404.195,75 euro.

Si riporta di seguito la suddivisione per settore.



Nel corso del 2022, una buona parte delle risorse disponibili per le sponsorizzazioni a livello di Gruppo è stata investita nell'acquisto di spazi pubblicitari, su base volontaria e in linea con la promozione del *brand*, nell'ambito delle iniziative a sostegno del territorio.

Cultura

Ogni anno la Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. partecipa all'iniziativa “Invito a Palazzo” organizzata dall'ABI, che vede i palazzi delle banche aperti e visitabili gratuitamente, in contemporanea su tutto il territorio nazionale, con l'obiettivo di offrire al pubblico la



possibilità di ammirare opere d'arte e arredi di ogni epoca conservati in luoghi di solito non accessibili perché riservati alla professione bancaria.

Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. è inoltre socio fondatore del Polo Universitario “Asti Studi Superiori S.c.a.r.l.” (ASTISS) che ha lo scopo di promuovere gli studi universitari e la formazione superiore nella provincia di Asti e, nell’ambito della sua attività istituzionale, ospita e contribuisce alla gestione di corsi di laurea e *master* dell’Università degli Studi di Torino e dell’Università del Piemonte Orientale.

In particolare, anche nel 2022, Banca di Asti ha confermato la propria presenza nell’assegnazione delle borse di studio 2021/2022 in collaborazione con la Fondazione Cassa di Risparmio di Asti e UniAstiss. L’iniziativa prevede il conferimento di una borsa di studio di 500 euro (al lordo di eventuali ritenute di legge) per ogni studente delle Scuole Secondarie di secondo grado di Asti e Provincia, oppure residente nella Provincia di Asti che abbia frequentato una scuola fuori provincia e che, nell’anno scolastico 2021/2022, si sia diplomato con la votazione di 100/100.

Grande importanza hanno rivestito le iniziative culturali promosse dal circuito museale astigiano e da quello biellese: con la presenza di spazi pubblicitari della Banca sono stati sostenuti eventi di rilievo come la Mostra su “Boldini e il mito della *Belle Epoque*” e l’esposizione “Il Vetro è Vita” ad Asti, la rassegna “Selvatica – Arte e Natura in *Festival*” e l’installazione “Le storie del Piazza” a Biella.

Sempre in ambito cultura, si segnala che è stata sponsorizzata la XV edizione della “Biennale Internazionale per l’Incisione”, manifestazione di Acqui Terme che si ripete da circa tre decenni e raccoglie le opere di molti artisti – alcuni maestri affermati, altri giovani talenti - provenienti dai cinque continenti.

Banca di Asti ha voluto omaggiare la Città di Padova per l’impegno profuso nel valorizzare il patrimonio culturale ed ambientale, donandole la scultura “Fioriture”, installata in Piazza Sartori, un albero multicolore di tre metri di altezza simbolo di rinascita e resilienza, realizzato dall’artista Enrico Marcato.

Con la ripresa degli spettacoli di intrattenimento dopo il periodo di pandemia, Banca di Asti ha continuato il tradizionale sostegno a eventi di importante aggregazione sociale e culturale come Asti Musica e Asti Teatro.



Si segnala infine che, dopo l'assenza forzata degli ultimi due anni a causa della pandemia e delle misure governative volte al contenimento della diffusione del contagio da Covid-19, tra il 24 novembre ed il 12 dicembre 2022 si è svolto nuovamente il tradizionale Concerto di Natale organizzato da Banca di Asti, evento musicale dedicato agli Azionisti svoltosi con 23 repliche in 9 teatri di Piemonte e Lombardia, alla vista di 15 mila spettatori. Per maggiori informazioni si rimanda al paragrafo "Assetto proprietario, coinvolgimento e confronto con i Soci" del presente documento.

Territorio

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti crede fortemente nello sviluppo e nell'innovazione e sostiene il territorio in cui opera tramite iniziative volte a creare valore per i Privati e per le Imprese.

Importanti sponsorizzazioni sono state concesse a supporto degli eventi di rilievo che è stato possibile organizzare nel corso dell'anno, tra cui si segnalano il Palio di Asti, la Douja d'Or e il Magico Paese di Natale, attività che hanno avuto positive ripercussioni economiche sulla città di Asti.

Nel 2022 Asti ha avuto il privilegio di ricevere la visita del Santo Padre. In un'occasione così importante Banca di Asti ha voluto dimostrare la sua vicinanza al territorio ed alla comunità locale attraverso la sponsorizzazione dei piani logistici per l'accoglienza dei fedeli che desideravano vedere Papa Francesco.

Sul territorio vercellese è stato infine sponsorizzato il progetto Ascom Analytics promosso da Ascom Vercelli e, come da tradizione, "Fattoria in città", la manifestazione dedicata ai bambini in età scolastica per tramandare le tradizioni dei lavori della campagna.

Sport

Lo sport è universalmente riconosciuto come veicolo di valori fondamentali quali lealtà, senso di responsabilità, determinazione e gioco di squadra. Da sempre la Banca sponsorizza le società sportive locali, spesso basate su attività di volontariato. Le sponsorizzazioni di iniziative sportive nel 2022 rappresentano il 35,71% del totale degli investimenti di questo tipo.



Iniziative Sociali

Il Gruppo, a dimostrazione di una sempre maggiore sensibilità verso le tematiche ambientali, nel 2022 ha scelto per la prima volta di aderire all'iniziativa "M'illumino di meno", importante campagna di sensibilizzazione e comunicazione dedicata al risparmio energetico e allo stile di vita sostenibile su scala internazionale. Il 16 febbraio 2005, giorno dell'entrata in vigore del Protocollo di Kyoto, Caterpillar e Rai Radio 2 hanno indetto la Prima Giornata Nazionale del Risparmio Energetico, riproponendola da allora ogni anno con successo sempre crescente. La filosofia alla base della Giornata è quella di sensibilizzare sul tema dello spreco e dei consumi energetici e promuovere comportamenti più sostenibili da attuare nel proprio quotidiano.

Il simbolico gesto, che si è concretizzato spegnendo le insegne delle 213 filiali di Cassa di Risparmio di Asti nella notte tra il 10 e l'11 marzo 2022 e quelle delle 84 filiali di Pitagora nella notte tra l'11 e il 12 marzo 2022, è stato accompagnato da altre iniziative organizzate dalle singole Aziende del Gruppo. In particolare, è stata svolta una campagna di sensibilizzazione verso Clienti, Fornitori e Dipendenti, invitando ad esempio questi ultimi, per mezzo di *ems* pubblicati nella *intranet* aziendale, a seguire il decalogo per il risparmio energetico e per uno stile di vita sostenibile ideato da Caterpillar.

Nel mese di settembre Banca di Asti ha partecipato all'"*European Mobility Week*", settimana della mobilità sostenibile che si è svolta dal 16 al 22 settembre 2022. La Banca ha incoraggiato i Dipendenti a recarsi sul posto di lavoro in modo sostenibile, mettendo a disposizione dei Dipendenti della Sede Centrale un locale per la custodia delle biciclette e dei monopattini e chiedendo di condividere la propria esperienza, scrivendo ad un indirizzo *e-mail* dedicato. L'iniziativa ha ottenuto un buon successo ed il locale utilizzato provvisoriamente nella settimana indicata è ora in via di sistemazione definitiva con l'obiettivo di fornire ai Dipendenti un locale protetto con appositi stalli per biciclette ed altri mezzi di mobilità elettrica con relative prese di ricarica.

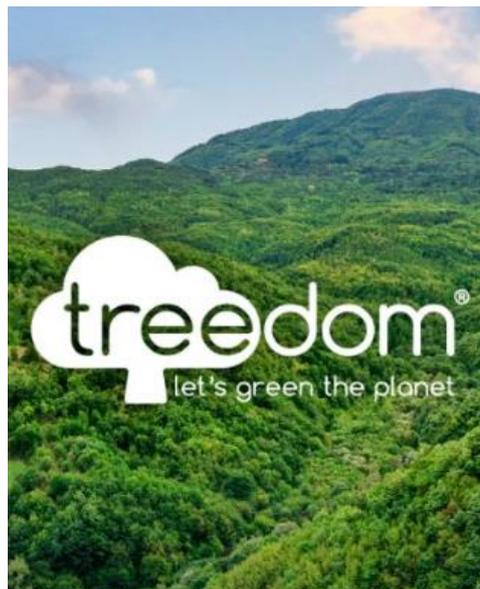
Pitagora S.p.A. crede che sia importante compiere gesti concreti per il nostro Pianeta e per questo motivo nel 2022 ha sviluppato una *partnership* con Treedom e creato la Foresta Pitagora, donando alle proprie risorse e ai propri Clienti un regalo sostenibile per un pianeta più verde.

Piantare un albero è un magnifico gesto di generosità e di speranza sul futuro, è un seme che germoglierà, crescerà e vivrà con una prospettiva che va oltre la vita stessa di chi lo

ha piantato. Vuol dire passare il testimone della fiducia ad una generazione futura, vuol dire non solo conservare, ma contribuire a rendere migliore il mondo che altri vivranno. L'obiettivo primario è ridurre le emissioni di CO₂ emettendo ossigeno nell'atmosfera, indispensabile per la salute del pianeta, per combattere i danni della deforestazione e le sue conseguenze sul cambiamento climatico. Ogni albero piantato con Treedom ha un impatto non solo ambientale ma anche sociale, poiché contribuisce a realizzare benefici anche per i contadini locali che si occupano della loro piantumazione e cura, dando vita ai singoli progetti a sostegno dell'economia del luogo. Treedom, infatti, finanzia progetti a forte valenza sociale sia presso comunità rurali nel sud del mondo sia in Italia. Il primo passo è la formazione e il finanziamento delle comunità coinvolte, ottenendo straordinari risultati in termini di *empowerment* delle stesse. Gli alberi ed i loro frutti sono di proprietà dei contadini, permettendo loro di diversificare ed integrare il proprio reddito ed in alcuni casi di avviare iniziative di microimprenditorialità. Finanziare la piantumazione di nuovi alberi con Treedom serve a sostenerne la cura nei primi anni di vita, quando non sono ancora produttivi in termini di frutti.

Nel 2022 sono stati regalati 425 alberi, che assorbiranno 68,25 t. di CO₂, a Dipendenti, Collaboratori e *Partner*.

Ogni albero piantato è fotografato e geo-localizzato, sempre visibile sul *web*, consentendo così ai donatori di seguire a distanza la storia del progetto che contribuiranno a realizzare.





6. INNOVAZIONE E TRASFORMAZIONE DIGITALE

- **Campagna di sensibilizzazione**
a favore dei Dipendenti e della clientela
per la difesa da truffe digitali e frodi informatiche
- **Nessuna denuncia**
riguardante violazioni della *privacy* dei Clienti e perdita di
dati dei Clienti
- **79% penetrazione dei servizi di *Internet Banking***
sulla totalità dei conti correnti
- **SMS di addio**
(*farewell alert*)
a fronte di una richiesta
di variazione del numero
di cellulare dell'utente
- **Adozione**
di nuove soluzioni
innovative in ambito
automazione e digitale





Innovazione tecnologica

Il Gruppo ha sviluppato sensibilità ed attenzione ai cambiamenti in atto nel mondo bancario in ambito tecnologico, grazie a continui confronti con i maggiori operatori e analisti.

Il Gruppo, infatti, considera di fondamentale importanza la ricerca del continuo miglioramento dei propri servizi in ottica di multicanalità, per migliorarsi così nell'offerta e nel modello di servizio e per porre le innovazioni tecnologiche a disposizione dei propri Clienti.

Nell'evoluzione dei canali di contatto con la clientela da fisici a remoti, l'obiettivo perseguito è quello di coniugare un'operatività sempre più agevole e semplice, che vada incontro alle attuali esigenze dei Clienti di operare velocemente e in mobilità, nell'ottica di pensare ai canali diretti come canali di relazione, punto di forza del Gruppo e valore aggiunto per il Cliente. La volontà è quella di proseguire nel percorso di trasformazione per affermarsi come "Banca di Relazione" digitale e moderna, anticipando e accompagnando i bisogni e i comportamenti dei Clienti, orientandoli sempre più alla costruzione di relazioni a distanza, ad integrazione di quelle dirette. Il Gruppo, particolarmente attento all'innovazione tecnologica e alla strategia del cambiamento, sviluppa tali indirizzi sia attraverso specifiche progettualità sia mediante laboratori a connotazione sperimentale.

La strategia IT deriva ed è fortemente legata alla pianificazione strategica complessiva del Gruppo e la componente tecnologica è strettamente interconnessa e funzionale alle esigenze di crescita. Dato il modello di servizio incentrato sulla relazione, le attività di ricerca e sviluppo sono prevalentemente indirizzate a studiare la possibile applicazione delle novità tecnologiche nei rapporti con la clientela, oltre che per migliorare e/o ampliare l'offerta di prodotti/servizi e per semplificare e rendere più efficienti i processi interni aziendali.

Lo sviluppo multicanale e digitale nell'attività bancaria ha già permesso di conseguire risultati significativi in termini di clientela coinvolta e volume dei servizi offerti.

Tali linee guida trovano conferma nell'ambito della progettualità 2022.

Nell'ambito del **Progetto Cliente Più** è terminato con successo il *roll-out* del nuovo sistema CRM Cliente centrico che ha permesso di individuare correlazioni tra dati



esistenti al fine di approfondire la conoscenza del singolo Cliente per anticiparne il comportamento e sviluppare prodotti e processi coerenti con i bisogni del *target* prescelto. Il risultato ottenuto è l'organizzazione di tutti i dati a disposizione e la loro interpretazione in un'ottica di segmentazione e creazione di nuove opportunità commerciali. L'applicativo è attualmente in uso in tutte le Filiali ed in Sede coinvolgendo circa 1.200 Dipendenti che sono stati formati nel corso dell'anno. Si registra un elevato tasso di *adoption* delle varie funzionalità sia per quanto riguarda la numerosità degli operatori sia per quanto riguarda il numero di operazioni effettuate in un'ottica completamente digitale. Tra i principali punti di forza, lato operatore, ricordiamo i calendari con la vista complessiva degli appuntamenti della Filiale, la possibilità di estrarre *target list* su specifici valori anagrafici ed economici del Cliente e la creazione di micro-campagne di Filiale gestite autonomamente dalla Rete commerciale ma monitorate da Sede. Per quanto riguarda il Cliente, la comunicazione è stata rafforzata mediante l'adozione di *alert* automatizzati e si è registrato un miglioramento della proposizione commerciale ingaggiando in modo più puntuale *target* specifici. Oltre a quanto sopra indicato, nel corso dell'ultimo quadrimestre, è stato anche rilasciato su base CRM il nuovo sistema di Gestione delle Code in 41 Filiali. In un'ottica ESG si è eliminato del tutto l'uso di carta termica per gli scontrini segnacoda ed è stata attivata una funzione di *pre-alert* del proprio turno attraverso SMS.

Alla luce degli ottimi risultati commerciali riscontrati sono state definite importanti evolutive per il 2023: verrà infatti rilasciato sia il nuovo gestionale del *Banking Center* e della Filiale OnLine in ambito CRM sia il nuovo sistema di Portafogliazione con annesso monitoraggio.

Nel 2022 sono inoltre proseguite le attività di sperimentazione di laboratorio in ambito Canali Diretti e Comunicazione e *Data Driven Banking*. Le iniziative intraprese hanno avuto quale obiettivo comune quello di analizzare i contesti di mercato, selezionare i *partner*, testare e portare in scala nuove soluzioni tecnologiche e organizzative in grado di facilitare e innovare le modalità di relazione con i Clienti, di semplificare la commercializzazione di prodotti e servizi, di ottimizzare i processi e le procedure interne. L'ambiente di laboratorio ha contribuito sensibilmente a liberare il potenziale creativo e innovativo presente nel Gruppo, anche grazie alla possibilità di condurre fasi sperimentali, tendenzialmente libere da vincoli. L'industrializzazione dei processi di valore all'interno dei laboratori è il risultato tangibile che testimonia la partecipazione e il forte impegno ideativo. Il **laboratorio "Canali Diretti e Comunicazione"** ha



puntato ad individuare funzionalità e servizi all'interno dell'*Internet Home Banking* fruibili dalla clientela in modalità *self* o mediante consulenza a distanza. Nello specifico, sono state effettuate ricerche e valutazioni finalizzate a future integrazioni di *Fintech* ed *Insurtech*, che si sono concretizzate in analisi del mercato, contatti con le aziende e valutazione delle proposte di collaborazione. In linea con tali attività, sono state analizzate le possibilità per consentire alla clientela di fruire della consulenza e di sottoscrivere prodotti e servizi a distanza mediante *App*, *Pc* e *Smartphone* con il supporto della Filiale OnLine. Sono in corso le attività di analisi e sviluppo con ION/Cedacri per mettere a terra quanto sperimentato nel 2022 e costruire l'infrastruttura tecnologica per introdurre progressivamente il concetto di "Filiale digitale".

In linea con gli obiettivi del laboratorio, sono state implementate e rilasciate all'interno dell'*Internet Home Banking*, specifiche funzionalità in ambito finanza per consentire ai Clienti di consultare in maniera evoluta il proprio patrimonio e i relativi rendimenti.

Il laboratorio "**Data Driven Banking**" è invece finalizzato allo sviluppo di *use case* applicando il *framework* metodologico prescelto, alla selezione dei migliori *software* per trattare e fruire i dati ed all'accrescimento delle competenze interne in ambito *data science*. Nel corso del 2022 sono stati raggiunti i seguenti obiettivi:

- attivazione dell'ambiente *cloud* privato su *Microsoft Azure* per Banca di Asti;
- sviluppo del progetto in Ambito Finanza – Risparmio Amministrato;
- realizzazione dei progetti con impatti rilevanti in ambito *Data Engineering* quali «*CRM-Salesforce*» e «Nuovo Modello di Pianificazione».

In ottica evolutiva, nel 2023 sono in corso i seguenti sviluppi:

- *Use Case* Gestione Risorse Umane (trasferimenti e allocazione risorse di rete);
- *Use Case* Monitoraggio del venduto giornaliero credito al consumo – Ervavoglio.

Il Gruppo è costantemente impegnato ad analizzare i bisogni della clientela per proporre soluzioni innovative in grado di soddisfarli. Tra le progettualità strategiche, ovvero le attività di innovazione e di sviluppo organizzativo che "facciano la differenza" in termini di competitività, attualmente oggetto di implementazione, emergono proposte innovative su specifici processi per aumentare la produttività e la qualità del servizio tramite l'utilizzo delle tecnologie digitali oltre che investimenti in IT per costruire processi digitali *end to end*.



Con l'obiettivo di rimodulare i principali processi operativi in chiave *end to end* e digitale, è stato infatti avviato nel 2022 il progetto strategico pluriennale “**Revisione Processi E2E**” che ha visto il coinvolgimento costante delle funzioni aziendali competenti e il supporto del principale *partner* tecnologico. I processi strategici identificati, a cui sono stati applicati gli obiettivi di miglioramento, sono: Mutui Ipotecari a Privati, Credito alle Imprese, Apertura Conti Correnti, Fondi Comuni di Investimento e Gestioni Patrimoniali, Anagrafe. La metodologia applicata, la collaborazione *cross-funzionale*, le fasi di analisi iterative e con livelli di approfondimento incrementali, l'approccio Cliente centrico, l'attenta misurazione dei processi pre e post rilasci permettono di ottenere risultati concreti e conformi alle aspettative, generando valore per tutti gli *Stakeholder* attraverso progressi costanti e misurabili.

Nella prima fase dell'attività, secondo l'approccio metodologico condiviso con il *partner* tecnologico, è stata effettuata una *Business Process Analysis* (BPA) che ha permesso di esaminare, documentare e codificare i processi *core* della Banca. Durante la BPA sono stati coinvolti 113 attori interni (in larga parte operatori di filiale), sono state effettuate 62 interviste e sono stati raccolti 34 diari: tramite questo approccio è stato accumulato un significativo patrimonio di conoscenza (identificati 43 gruppi di attori, 80 processi, 119 sistemi, 835 attività, 249 *pain points*) ed è maturata un'elevata consapevolezza circa le principali opportunità di miglioramento.

Sulla base degli importanti risultati raggiunti tramite la BPA, è stata avviata la seconda fase dell'attività ovvero la *Implementation Analysis* (IA) finalizzata all'identificazione delle soluzioni da adottare, all'individuazione di eventuali *gap* funzionali e alla definizione di un piano di *roll-out*. Durante questa fase, anche grazie al contributo di 60 attori interni coinvolti, è stato possibile individuare 258 requisiti univoci e formulare 330 *user stories* (strumento che consente di descrivere le funzionalità desiderate di un dato sistema dal punto di vista dell'esperienza dell'utente) con relativi *acceptance criteria* (requisiti di sviluppo che devono essere soddisfatti per considerare una *user story* completata).

Al termine della IA è stato definito un piano di innovazione con rilasci incrementali in modalità ibrida agile e *waterfall* il cui sviluppo è già in corso di realizzazione. Gli interventi previsti permetteranno da un lato di efficientare i processi operativi migliorandone le *performance* in modo misurabile, dall'altro di costruire soluzioni innovative in grado di rispondere sempre meglio ai bisogni della clientela. Il progetto consentirà infatti di potenziare la qualità del servizio reso, rendendo i prodotti ed i servizi



bancari più accessibili e fruibili in modo semplice e flessibile, preservando la natura relazionale del rapporto bancario.

Al fine di raggiungere gli obiettivi dichiarati, verranno utilizzate tecnologie digitali all'avanguardia che determineranno evoluzioni in tutti gli ambiti di intervento: la multicanalità come modalità di collaborazione con il Cliente privato o impresa, l'identità digitale come strumento per l'identificazione della clientela, nuove soluzioni di firma volte alla digitalizzazione dei contratti e alla riduzione del numero di firme da apporre con conseguente diminuzione dei tempi di sottoscrizione.

Particolare attenzione è stata rivolta, nell'anno oggetto di rendicontazione, ai processi relativi ai Mutui Ipotecari a Privati ed al Credito alle Imprese che beneficeranno di ulteriori e peculiari innovazioni quali l'utilizzo di informazioni provenienti da banche dati esterne per migliorare l'esame del merito creditizio in fase di istruttoria e l'applicazione di algoritmi a supporto delle decisioni/delibere per agevolare le valutazioni finalizzate all'erogazione.

Per il 2023 è prevista la prosecuzione dell'attività tramite l'esecuzione di ulteriori IA, in linea con gli obiettivi del Piano Strategico, e l'approccio metodologico descritto potrebbe essere esteso ad altri processi.

Nel corso del 2022, la società Pitagora ha proseguito nel percorso di digitalizzazione di tutti i processi di interazione con la clientela, in coerenza con le strategie complessive del Gruppo C.R.Asti. Nello specifico, in continuità con l'esercizio precedente, il processo di vendita "*paperless*" dedicato al prodotto "*core*" Cessione del Quinto è stato ampliato rendendo possibile la "vendita" completamente a distanza con documentazione interamente in formato digitale. A tale processo si è affiancato anche quello del nuovo prodotto "Piccolo Prestito", anch'esso "*paperless*" e digitale.

Tra le attività ricorrenti di ottimizzazione dei processi già attivi, hanno assunto particolare rilievo da un lato quelle relative all'integrazione con servizi di preventivazione esterni (come ad esempio prestitutionline.it) e dall'altro quelle riguardanti l'automazione dei tracciati utili alla Banche cessionarie per verificare dettagliatamente l'andamento dei crediti acquistati da Pitagora.

Con riferimento a We Finance, è stato invece finalizzato il progetto che prevederà, nel corso del 2023, la completa integrazione dei suoi processi nel modello organizzativo di



Gruppo, l'efficientamento delle procedure tramite la migrazione informatica verso il sistema informativo Pitagora/Cedacri e l'accentramento di ulteriori funzioni di controllo.

Filiale OnLine

La Filiale OnLine ha l'obiettivo di curare la relazione a distanza con la clientela offrendo soluzioni sempre più innovative, tramite l'utilizzo di nuove tecnologie.

Si tratta di una filiale vera e propria che opera su orari estesi (dal lunedì al venerdì dalle 8:00 alle 19:00) al servizio sia delle filiali sia dei Clienti di Banca di Asti titolari di un prodotto di *Internet Banking*.

La Filiale OnLine è composta da personale con precedenti esperienze nelle agenzie e si occupa di curare la relazione con la clientela mediante strumenti di comunicazione a distanza quali:

- Telefono;
- *Mail*;
- SMS;
- *WhatsApp*
- Videochiamata e condivisione schermo

Con la Filiale OnLine sono stati introdotti una serie di servizi aggiuntivi, in corso di progressivo arricchimento, incentrati sull'utilizzo della firma digitale: la clientela può infatti, mediante il proprio *Internet Banking*, richiedere prodotti bancari, rinnovare documenti identificativi ai fini antiriciclaggio e firmare contratti completamente *online*.

Da questo punto di vista la Filiale OnLine cura in particolar modo la relazione con i Clienti utilizzatori di *Internet Banking* al fine di indirizzarli e supportarli nell'acquisto di nuovi prodotti e nella sottoscrizione di documenti a distanza con la firma digitale, integrando ed estendendo il servizio già fornito agli stessi Clienti dalle filiali territoriali in un'ottica multicanale.

Nel corso del 2022 è stata introdotta anche la possibilità per i nuovi Clienti di aprire un conto corrente direttamente dal sito istituzionale www.bancadiasti.it con la consulenza e il supporto della Filiale OnLine.



La tabella sotto riportata raffigura l'utilizzo da parte della clientela dei principali servizi a distanza resi disponibili dalla Filiale OnLine, che si dimostra essere di anno in anno crescente.

Servizi	Al 31/12/2022	Al 31/12/2021
Chat WhatsApp gestite	29.423	13.423
Chiamate telefoniche gestite	17.989	9.910
Prestiti richiesti <i>online</i>	288	243
Carte richieste <i>online</i> e spedite	7.618	4.022
Attivazioni <i>Internet Banking</i> con riconoscimento a distanza	517	361
Contratti sottoscritti <i>online</i> con firma digitale	60.375	29.278

Per il 2023 sono previste specifiche progettualità dedicate al potenziamento di tali servizi, ed in particolare di quelli veicolati mediante la firma digitale a distanza, alla quale la Filiale OnLine collabora attivamente rappresentando al meglio “la voce del Cliente” per rendere le procedure intuitive e affidabili.

Canali Digitali

Il Gruppo da diversi anni opera in un'ottica di sviluppo dei servizi a distanza, coniugando il presidio del territorio per mezzo della presenza capillare della rete fisica con il potenziamento dei canali telematici. Il servizio di *Internet Banking* mette infatti a disposizione dell'utente le seguenti funzionalità:

- funzioni informative sui propri conti correnti, depositi a risparmio, depositi titoli, polizze intermedie e finanziamenti;
- funzioni dispositive sui propri conti correnti e depositi titoli;
- funzione di consultazione delle comunicazioni bancarie in formato elettronico;
- funzioni di acquisto di prodotti offerti a *target* di Clienti;
- firma a distanza di documenti bancari tramite firma digitale.

Tali servizi permettono così di realizzare economie sui costi e sui tempi di gestione della documentazione bancaria cartacea, di ridurre i tempi di attesa legati all'operatività presso lo sportello fisico, di visualizzare saldi e movimenti di conto corrente e di operare ovunque



il Cliente si trovi anche mediante l'App Banca di Asti *Mobile*. Parallelamente è stato introdotto il servizio di Banca *Self*, che si rivolge a tutti i Clienti privati titolari di carta di debito e offre la possibilità di effettuare interrogazioni e operazioni dispositive in modalità *self*, anche al di fuori del normale orario di sportello tradizionale, presso tutte le postazioni automatiche evolute.

Anche nel corso del 2022, seppur in misura leggermente minore rispetto all'anno precedente, i servizi di *Internet Banking* e di Banca *Self* hanno incrementato il numero di utenze attive sia in ambito *retail* che *corporate*, portando a circa il 79% la percentuale di penetrazione dei servizi di *Internet Banking*, informativi o dispositivi, sulla totalità dei conti correnti (tre conti correnti su quattro hanno attivo tale servizio).

Negli anni scorsi l'emergenza sanitaria, causata dalla pandemia di Covid-19, aveva infatti spinto da un lato molti Clienti a sottoscrivere i servizi per poter operare a distanza e dall'altro gli utenti già attivi ad incrementare l'operatività. Nel corso del 2022 si è registrato un *trend* di aumento dello *stock* utenti positivo, in linea con quelli registrati nel periodo pre-pandemia di Covid-19.

Servizi Digitali	Nuove attivazioni	Stock al 31/12/2022	Stock al 31/12/2021
Banca Semplice <i>Home</i>	18.769	133.376	124.001
Banca Semplice <i>Info</i>	4.675	28.271	27.646
Banca Semplice <i>Corporate</i>	4.651	23.567	21.395
Banca Più	9.641	70.234	63.077

Tra le modalità messe a disposizione della clientela per usufruire dei servizi digitali, si evidenzia la tendenza all'utilizzo del servizio *retail* in modo prevalente dal canale *mobile*. Gli utenti "*mobile only*" rappresentano infatti la parte predominante, superando il 70% della totalità, e dimostrando un buon apprezzamento per la nuova *app* che ha raggiunto un ottimo *rating* tra le valutazioni degli utenti.

In ottica evolutiva, è proseguita anche nel 2022 l'adozione di nuove funzionalità all'interno del servizio Banca Semplice, come ad esempio la possibilità di effettuare operazioni di compravendita titoli anche sui principali mercati esteri o l'introduzione di



novità nella sezione “Investimenti” al fine di migliorare l’esperienza di utilizzo dei Clienti possessori di strumenti e servizi finanziari. L’ampliamento del perimetro di operatività a distanza, in continuità con le scelte strategiche messe in atto negli ultimi anni, ha inoltre consentito di dare la possibilità di sottoscrivere a distanza il Conto Semplice *Web* anche ai Clienti non possessori del servizio Banca Semplice *Home*, grazie al supporto della Filiale OnLine.

La volontà di semplificare la vita dei Clienti, nell’ambito delle iniziative volte a migliorare l’accessibilità ai servizi, ha consentito a Banca di Asti di mettere in atto alcune soluzioni pensate per agevolare la fruizione del sito per le persone ipovedenti. Ad inizio 2023 il servizio di *Internet Banking* è stato infatti implementato con alcuni elementi strutturali volti alla fruibilità dell’applicazione *HB NextGen Desktop* per ipovedenti.

Di rilievo è anche l’avvio della *partnership* commerciale con American Express finalizzata al collocamento di carte di credito, che operano su un circuito caratterizzato da riconoscibilità e prestigio del marchio a livello internazionale, mediante il canale *online*. L’offerta di carte American Express va ad integrare quella già esistente di carte Nexi e ad ampliare quindi il catalogo dei prodotti di monetica offerti alla clientela.

Relativamente alla *cybersecurity*, in un’ottica di rafforzamento della sicurezza dei servizi telematici, è stato introdotto l’SMS di addio (*farewell alert*) a fronte di una richiesta di variazione del numero di cellulare dell’utente; inoltre, con l’intento di diffondere un’educazione digitale nei confronti dei Clienti utilizzatori dei servizi telematici, periodicamente vengono inviate brevi comunicazioni in cui sono illustrati i principali rischi connessi all’operatività *online* e sono spiegate le principali casistiche di frodi informatiche e le contromisure da adottare. Per maggiori approfondimenti si rimanda al successivo paragrafo “Sicurezza informatica” del presente documento.

Altra grande novità del 2022 è stata l’internalizzazione dell’attività di assistenza Clienti *retail* sui canali digitali, mantenendo il supporto dell’*outsourcer* per la gestione dell’*overflow*.

In coerenza con gli indirizzi strategici del Gruppo ed al fine di offrire alla clientela servizi di assistenza e relazione a distanza a maggiore valore aggiunto, a febbraio 2022 la Banca ha infatti costituito una specifica Unità Organizzativa denominata Banking Center nell’ambito del Servizio Canali Diretti e Comunicazione, con l’obiettivo di:

- fornire assistenza specializzata su diversi strumenti di relazione a distanza, come i servizi di *Internet Banking* e *Mobile Banking*, per accompagnare il Cliente nel percorso d'uso della multicanalità;
- sfruttare le occasioni di contatto per favorire lo sviluppo della relazione con la clientela presso la Rete Territoriale e la Filiale OnLine;
- rilevare la soddisfazione della clientela e fornire spunti di miglioramento continuo nell'ambito dei servizi digitali offerti dalla Banca ai propri Clienti.

Per quanto attiene alle attività svolte dal Banking Center, le medesime sono declinate nel paragrafo "Banking Center" del presente documento cui si rimanda per maggiori dettagli informativi.

Il 2023 vedrà l'avvio di un percorso di introduzione graduale della multicanalità nei principali processi che coinvolgono sia la vendita di prodotti e servizi bancari sia la consulenza e la relazione a distanza con i Clienti, in linea con quanto previsto dal Piano Strategico 2022-2024 e con quanto stanno attuando alcuni dei nostri principali *competitor*.





Sicurezza Informatica

Il Gruppo attribuisce importanza strategica alla gestione della sicurezza delle informazioni e dei beni aziendali al fine di garantire la riservatezza, l'integrità, la disponibilità dei dati e delle informazioni, nonché assicurare, nel rispetto del principio di *accountability*, la gestione appropriata e coerente dei rischi ICT lungo l'intero ciclo di vita dei dati aziendali. In linea con la normativa vigente, la *cybersecurity* è governata da linee guida e processi operativi atti a tutelare gli interessi e i diritti dei Clienti e dei Collaboratori con regole integrate nel Sistema dei Controlli Interni del Gruppo, che definisce le responsabilità a tutti i livelli aziendali, in linea con le normative di riferimento.

Gli ambiti della sicurezza informatica sono molteplici ed individuabili, in particolare, nelle seguenti macroaree: politica ed organizzazione della sicurezza informatica, sicurezza nella gestione delle risorse umane, sicurezza delle attività operative e sicurezza dei pagamenti, relazioni con i Fornitori, gestione di eventi e incidenti di sicurezza informatica, gestione della continuità operativa.

Nell'ambito del sistema di gestione della sicurezza informatica sono stati definiti opportuni ruoli e responsabilità, a supporto e presidio, tra cui si citano in particolare i seguenti:

- gli Organi Societari (Organo con Funzione di Supervisione Strategica e Organo con Funzione di Gestione) che assumono la generale responsabilità di indirizzo e controllo della *cybersecurity*, supportati dalle Funzioni di Governo che assicurano l'efficace gestione della stessa. Nello specifico la Funzione Risk Management presidia i rischi connessi alla sicurezza IT nell'ambito della più ampia gestione dei rischi operativi, la Funzione Compliance verifica il rispetto dei vincoli normativi nell'adozione dei controlli, delle politiche e delle procedure mentre la Funzione di Revisione Interna verifica l'efficacia e l'efficienza dei controlli, delle politiche e delle procedure adottate;
- i Ruoli di Responsabilità, affidati al Responsabile dell'Ufficio ICT di Capogruppo nell'ambito della Funzione ICT, con il compito di coordinare le iniziative in ambito *cybersecurity*;
- i Ruoli Operativi, affidati alla Funzione Sicurezza Informatica, con l'obiettivo di implementare i sistemi e i processi volti alla gestione della Sicurezza Informatica ed effettuare il monitoraggio nel continuo di primo livello.



I principi della *cybersecurity* sono definiti mediante politiche e disposizioni normative e operative comuni a livello di Gruppo, in recepimento delle normative vigenti, con un modello di gestione e governo accentrato per tutte le Società del Gruppo.

Tra le iniziative più rilevanti del 2022 si evidenziano:

- le continue attività volte al miglioramento dei livelli di protezione per i Clienti in un periodo di rapida crescita dell'utilizzo dei servizi digitali offerti e in relazione al costante aumento di tentativi di attacco, sfruttando le moderne tecniche di *social engineering*;
- il rinnovo tecnologico dell'infrastruttura di base, sia lato *server* sia lato *client*, intervenendo su apparati di connettività, sul sito secondario di *disaster recovery* di Biella, sull'*upgrade* di *server* operativi in *end of support*;
- l'integrazione di nuove soluzioni di *strong authentication* per l'accesso a servizi terzi e/o dall'esterno della rete aziendale;
- l'attivazione di soluzioni di sicurezza perimetrale per il sito aziendale, al fine di proteggere l'accesso ai canali diretti per la clientela;
- il rinnovo tecnologico delle soluzioni di *mail e web filtering*;
- l'attivazione di soluzioni *antimalware* a presidio di specifiche componenti del sistema informativo;
- l'attivazione di un servizio "Soc" (*Security Operation Center*) esterno, attivo a tempo pieno, con l'obiettivo di individuare eventuali eventi malevoli anche al di fuori degli orari lavorativi.

Il Gruppo investe costantemente sul tema della sicurezza informatica per sviluppare soluzioni che offrano un servizio efficiente e sicuro per i propri Clienti.

A tal proposito i servizi di *Home Banking* offerti da Banca di Asti a favore della clientela *retail e corporate* integrano i sistemi di autenticazione forte (SCA) *token software e secure call*.

L'autenticazione tramite *token software* rappresenta lo *standard* per il servizio *retail* mentre la *secure call* è utilizzata esclusivamente per il servizio di *Corporate Banking*.



Token Software - SmartOTP

Per il tramite delle credenziali statiche (elemento di conoscenza) l'utente, al primo accesso al servizio su di un dispositivo non ancora configurato, viene guidato alla verifica dell'identità per il tramite di un codice OTP inviato al numero di telefono registrato e associato all'utenza in fase di sottoscrizione contrattuale (elemento di possesso).

Durante la configurazione l'utente genererà un PIN che verrà richiesto ad ogni accesso o ad ogni operazione dispositiva, attivando la componente *software* per fornire l'OTP dinamico autorizzativo. Questo codice sarà inviato per il tramite dell'*app* configurata e attraverso la rete dati qualora disponibile o inserito manualmente laddove il dispositivo autenticatore si trovi *offline*.

In qualità di credenziali statiche, *User*, *Password* e PIN potranno essere salvati nei dati di sicurezza del dispositivo mobile, accessibili e imputabili nel relativo applicativo sia in sede di accesso sia in sede di autorizzazione di una disposizione tramite il riconoscimento biometrico, laddove presente e configurato dall'utente.

Secure Call

Per il tramite dell'inserimento delle credenziali statiche di riconoscimento (elemento di conoscenza) l'utente viene guidato a effettuare una chiamata di sicurezza per la verifica dell'identità, utilizzando il numero di telefono registrato e associato all'utenza in fase di sottoscrizione contrattuale (elemento di possesso). Questa chiamata può avvenire nella modalità Italia o Estero.

Se il Cliente si trova sul territorio italiano, potendo perciò accedere al servizio della numerazione verde, sarà invitato a contattare il numero verde (raggiungibile in qualunque orario) che attiva il servizio automatizzato di verifica. L'utente dovrà digitare con il tastierino numerico l'OTP autorizzativo di primo livello per il *login* e un secondo OTP dinamico autorizzativo, laddove stia effettuando una richiesta dispositiva.

Il Cliente dall'estero sarà invitato a rispondere alla chiamata in arrivo sul suo numero registrato e digitare con il tastierino numerico l'OTP autorizzativo sia in sede di accesso sia in sede di autorizzazione disposizione.

Relativamente al presidio antifrode, la Banca mantiene costantemente aggiornato il proprio sistema di controllo, al fine di analizzare in tempo reale tutte le operazioni effettuate dalla clientela tramite i canali digitali e garantire quindi un livello di sicurezza adeguatamente elevato per i servizi di *Home Banking*. Nello specifico, il servizio antifrode, fornito dal nostro *outsourcer* Cedacri, individua operazioni sospette quali, ad



esempio, pagamenti a favore di beneficiari con IBAN in *black-list* o effettuati a partire da IP in *black-list*. Nel caso venisse intercettata una disposizione sospetta in base ai criteri citati, viene contattato direttamente il Cliente per chiedere conferma della bontà della disposizione ovvero sospesa in attesa di riscontri.

Con l'obiettivo di garantire non solamente un elevato *standard* di sicurezza dei servizi offerti, ma anche un contesto operativo relativamente sicuro e riconoscibile, Banca di Asti dispone di un servizio *anti-phishing* reso disponibile da un fornitore esterno, che intercetta sul *web* campagne fraudolente ai danni della Banca, provvedendo a rendere irraggiungibili i *link* malevoli replicanti pagine del sito istituzionale e i portali di accesso ai servizi telematici della Banca.

Dato l'intensificarsi negli ultimi anni delle minacce informatiche volte al furto di dati personali e finanziari, Banca di Asti ha realizzato nel corso del 2022 una campagna educativa di sensibilizzazione a favore della propria clientela e dei propri Dipendenti, al fine di diffondere la cultura della protezione dei dati personali e per cercare di contrastare i tentativi di truffe digitali e frodi informatiche sempre più diffuse.

Mediante l'invio di "pillole formative" per mezzo di *e-mail* periodiche con cadenza mensile ai Clienti in possesso di un *Internet Banking*, la pubblicazione sul sito istituzionale di chiari documenti divulgativi e video *tutorial* realizzati dal CERTFin nell'ambito della campagna di settore «i Navigati» e la distribuzione in filiale di appositi *leaflet*, la Banca ha voluto fornire ai propri Clienti gli adeguati strumenti di difesa da eventuali frodi digitali come il "*social engineering*", la "*sim swap*", il "*phishing*" via *e-mail*, lo "*smishing*" via SMS o il "*vishing*" via telefono, particolari tipologie di truffe per mezzo delle quali un malintenzionato cerca di ingannare la vittima convincendola a fornire informazioni personali, dati finanziari o codici di accesso, fingendosi un Ente affidabile in una comunicazione digitale.

Nel corso dell'anno i processi di *incident management*, secondo quanto definito dalle Disposizioni interne nel rispetto della normativa di riferimento, non hanno rilevato incidenti di sicurezza informatica con livello di *severity* elevata.

La Funzione Sicurezza Informatica partecipa attivamente alle attività del CERTFin, recependo e introducendo gli *input* raccolti all'interno dell'operatività aziendale. Eventuali eventi o situazioni rilevate a livello di sistema sono comunicati a tutta la popolazione aziendale attraverso la *intranet* aziendale.



Il Gruppo è inoltre sensibile al tema della formazione e sensibilizzazione degli utenti in materia di sicurezza informatica e per tale motivo annualmente vengono previste le seguenti tipologie di intervento:

- interventi di *awareness* dedicati a tutte le risorse aziendali, a distanza o in aula, talvolta diversificati per ruolo. In considerazione dello scenario pandemico, nel corso del 2022 è stato effettuato un percorso tramite *e-learning* su alcune tematiche specifiche quali la gestione delle *password* aziendali, la protezione dei dati sensibili, la riduzione dei rischi da attacchi informatici, la sicurezza delle fonti e dei siti *internet*, integrato da *webinar* di approfondimento;
- formazione ai neoassunti mediante sessioni specifiche nei primi giorni di attività lavorativa;
- formazione specialistica agli amministratori di sistema ed agli utenti privilegiati.

Le Aziende del Gruppo continuano ad investire nell'evoluzione di processi e misure tecnologiche di *cybersecurity* per mantenere un'elevata capacità di difesa e reazione in caso di eventuali incidenti di sicurezza informatica. Per questo motivo il Gruppo ha programmato le seguenti evolutive nel continuo per l'anno 2023:

- rinnovo tecnologico dell'infrastruttura di base, in particolar modo lato *storage*, la continuazione dell'*upgrade* di *server* operativi in *end of support*, il rinnovo della soluzione *antivirus* e dell'*intrusion prevention service*. Nel 2022 è stato effettuato un *tech-refresh* dello *storage* di Biella, mentre nel 2023 verrà realizzato su Asti;
- interventi volti a migliorare la gestione e il sistema di autenticazione degli utenti dall'esterno, anche attraverso servizi *in cloud*, quali la posta elettronica, la *intranet* aziendale, il CRM Salesforce. Per quanto riguarda il sistema di autenticazione, nel 2022 sono state adottate soluzioni di MFA per utenti esterni, che verranno estese anche su utenti interni nel corso del 2023 unitamente all'attivazione del *conditional access* sui servizi Microsoft;
- interventi volti a monitorare il traffico e le attività delle utenze Banca in ambiente *cloud*;
- interventi volti a migliorare e monitorare il livello di *cybersecurity awareness* a livello aziendale;
- l'aggiornamento di tutta la rete *network* aziendale (sede e filiali) di Pitagora, con l'ausilio del Fornitore TELECOM, incluso il cambio del *firewall* aziendale, in continuità con l'esercizio precedente. Attualmente, la connettività verso la rete



internet da parte di tutte le agenzie viene veicolata attraverso uno specifico *gateway* Telecom mentre quella della sede di Torino esce autonomamente con una connettività propria. Questa connettività verrà ampliata in modo da canalizzare tutto il traffico, consentendo in questo modo la dismissione dei *firewall* nelle agenzie per una soluzione unica in sede con due nuovi *firewall* in *cluster*. La modifica comporterà inoltre l'aggiornamento e la centralizzazione dei *router* di Sede ed il raddoppio degli *switch* nelle filiali per garantire una ridondanza nella rete interna. L'implementazione del nuovo collegamento, oltre all'*upgrade* di banda verso *internet*, condurrà ad un miglioramento della velocità tra sede ed agenzie;

- l'adozione del *Network Access Control (NAC) standard 802.1X* di Cisco, che verrà attivato su tutti gli *switch* di rete Pitagora, garantendo la gestione ed il controllo di tutti gli accessi alla rete fisica. Mediante una serie di regole impostate sul *server* di gestione, sarà infatti possibile concedere l'accesso e assegnare il giusto indirizzamento a chiunque si colleghi alla rete fisica.
Qualora un dispositivo non autorizzato provasse un collegamento a uno degli *switch* in sede o in agenzia, rimarrà escluso dalla rete a livello fisico;
- l'attivazione dei *backup off-line* in Pitagora.

Si segnala infine che è attualmente in corso un processo di migrazione tecnologica rivolto all'accentramento in Pitagora dei sistemi e delle applicazioni in uso in We Finance, che fino ad ora ha gestito la sicurezza informatica e la protezione dei dati in *Logos Technologies (outsourcer tecnologico)* attraverso il seguente ecosistema:

- *Security* di perimetro ed *Endpoint Security* (tramite PaloAlto);
- Sicurezza applicativa (su singola applicazione);
- Elementi ICT di *compliance* GDPR (*log amministratore*);
- Politiche di protezione del dato (SOD);
- Architettura e procedure di *Disaster Recovery e Business Continuity*.

Privacy e protezione dei dati

La protezione della *privacy* e delle informazioni sulla clientela rappresentano elementi di fondamentale importanza per il Gruppo, che si impegna a operare affinché la raccolta e il trattamento dei dati personali avvengano nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa vigente in materia. A tal fine, non solo sono state adottate le “Politiche di gruppo in materia di trattamento dei dati personali” ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (GDPR), ma le singole Società del Gruppo hanno arricchito la normativa interna aziendale con ulteriore documentazione in materia.

Per quanto attiene Banca di Asti, sono state emanate le seguenti Disposizioni Normative e Operative in tema di Trattamento dati personali:

- Disposizioni Normative Operative in materia di Registri delle Attività di Trattamento dei Dati Personali;
- Disposizioni Normative Operative in materia di Responsabile della Protezione dei Dati (RPD o DPO);
- Disposizioni Normative Operative in materia di Gestione degli Incidenti nelle Attività di Trattamento dei Dati Personali (*Data Breach*);
- Disposizioni Normative Operative in materia di Esercizio dei Diritti da parte dell’Interessato;
- Disposizioni Normative e Operative in materia di *Data Protection Impact Assessment* (DPIA);
- Disposizioni Normative e Operative in materia di *Data Retention*.

Anche per il 2022 la figura del Delegato *Privacy* è stata ricoperta dal Responsabile del Servizio Affari Generali e Societari, così come la Figura del DPO (*Data Protection Officer*) è rimasta in capo al Responsabile dell’Ufficio Legale.

A conferma dell’elevato livello di attenzione che il Gruppo ripone in riferimento a tali tematiche, la Funzione *Privacy* della Banca ha tenuto sessioni formative per tutto il personale di nuova assunzione in merito agli aspetti relativi al Trattamento dei dati personali connessi alla nomina ad “Autorizzato” ricevuta dal Delegato *Privacy*.



Annualmente il Delegato *Privacy* e il DPO relazionano al Consiglio di Amministrazione le eventuali criticità riferite a eventuali denunce o irregolarità in tema di *privacy* emerse nel corso dell'anno precedente.

Anche Pitagora, nel corso del 2022, ha proseguito l'attività di aggiornamento documentale in materia di Data Protection, in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR"), al Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 ("Codice *Privacy*"), nonché ai provvedimenti e alle linee guida del Garante per la protezione dei dati personali ("Garante") e dell'*European Data Protection Board* (di seguito la "Normativa Applicabile"). Più in dettaglio, ha modificato le informative rese sia ad alcuni interessati, in particolare quelle relative al trattamento dei dati personali dei lavoratori e degli agenti della rete di vendita di Pitagora, sia ai candidati, oltre all'autorizzazione relativa al trattamento dei dati personali che è stata debitamente sottoscritta da ciascun dipendente.

Inoltre, la Società Pitagora ha (i) completato l'attività di adeguamento alle Linee guida sui *cookie* e sugli altri strumenti di tracciamento adottate dal Garante in data 10 giugno 2021, (ii) adottato ulteriori misure tecniche ed organizzative volte a garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio e (iii) svolto verifiche periodiche relative alla conformità alla Normativa Applicabile. A riguardo, si precisa che il *Data Protection Officer*, nell'ambito delle attività annuali, ha verificato – anche mediante l'invio di un questionario di *self-assessment* all'Ufficio Risorse Umane – le modalità con cui viene svolto il trattamento dei dati personali di candidati e Dipendenti della Società. Infine, come previsto dalle Disposizioni Normative e Operative in materia di DPO, il *Data Protection Officer* ha svolto riunioni periodiche con i referenti delle funzioni aziendali maggiormente coinvolte nel trattamento dei dati personali.

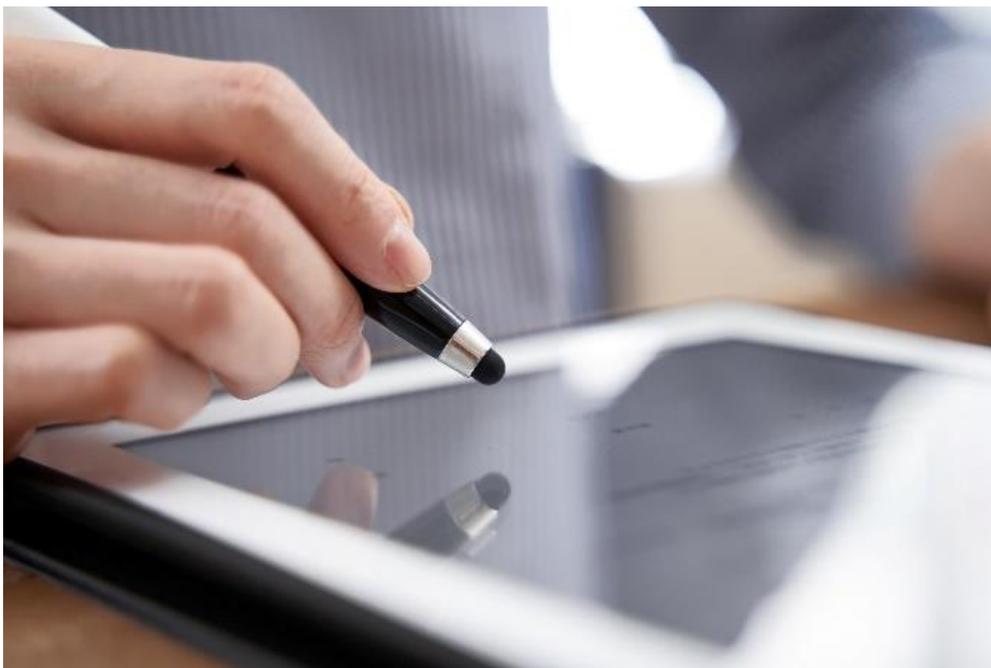
Con riferimento a We Finance, si evidenzia invece che, nel corso del 2022, la stessa ha provveduto alla sostituzione del *Data Protection Officer* con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 maggio 2022.

Conseguentemente, in data 6 giugno 2022, è stata comunicata la variazione dei dati di contatto del *Data Protection Officer* al Garante per la protezione dei dati personali (Comunicazione prot. 20220004316).

A seguito dell'avvenuta designazione sono state avviate verifiche in materia di *Data Protection*, all'esito delle quali We Finance riprenderà l'attività di aggiornamento documentale, in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR"), al Decreto

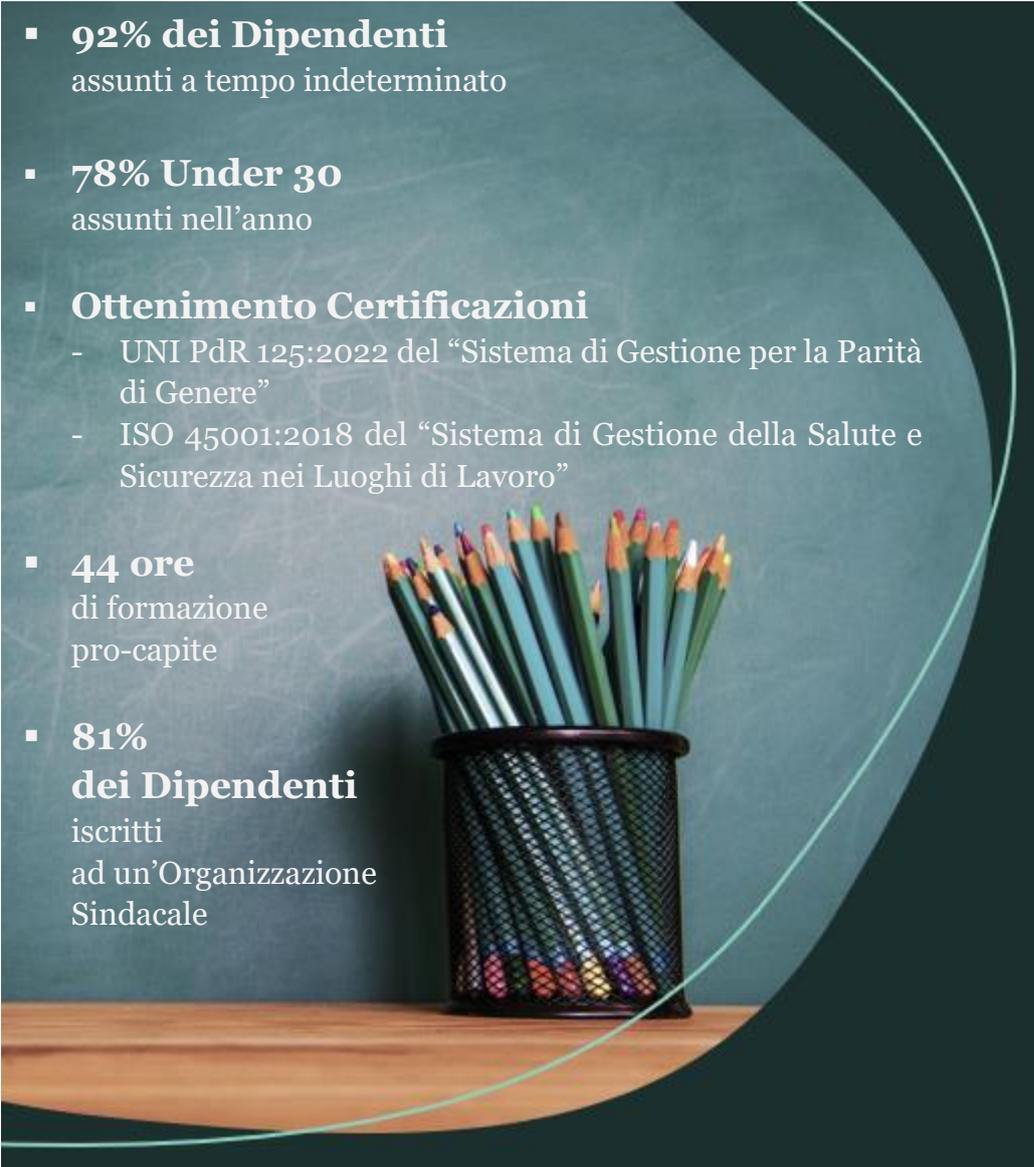
Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (“Codice *Privacy*”), nonché ai provvedimenti e alle linee guida del Garante e dell’*European Data Protection Board*.

In relazione al periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2022, nell’ambito del Gruppo non è stata rilevata alcuna denuncia comprovata o confermata – ossia comunicazioni scritte - riguardante violazioni della *privacy* dei Clienti e perdita di dati dei Clienti, da parte del Garante per la protezione dei dati personali, di enti regolatori, ovvero da altre parti esterne e, con riferimento all’istanza pervenuta nel 2021 riferita ad un esposto inviato all’Autorità Garante da un candidato all’assunzione, la Banca ha provveduto a fornire i dovuti riscontri ed è tutt’ora in attesa di una risposta in merito.





7. IL CAPITALE UMANO

- **92% dei Dipendenti**
assunti a tempo indeterminato
 - **78% Under 30**
assunti nell'anno
 - **Ottenimento Certificazioni**
 - UNI PdR 125:2022 del “Sistema di Gestione per la Parità di Genere”
 - ISO 45001:2018 del “Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro”
 - **44 ore**
di formazione
pro-capite
 - **81%**
dei Dipendenti
iscritti
ad un'Organizzazione
Sindacale
- 



Le sfide imposte dal mercato e l'evoluzione del quadro economico, tecnologico e sociale determinano la ferma consapevolezza della centralità e dell'importanza del capitale umano per il Gruppo.

Il capitale umano è il principale elemento di sviluppo e componente distintivo per la creazione di un vantaggio competitivo di lungo periodo. Un fattore importante per indirizzare e coinvolgere il personale rispetto alle strategie del Gruppo risiede nella cultura aziendale, basata sull'identità aziendale e sul senso di appartenenza, sulla cultura del competere, su un elevato orientamento al Cliente, sull'attivazione delle capacità individuali, sulla propensione al cambiamento in ottica di disponibilità all'evoluzione della professionalità individuale, sull'innovazione di *business* e di processo, sulla responsabilizzazione verso gli obiettivi strategici definiti, sul lavoro di squadra e sull'apporto personale al risultato di gruppo.

La condivisione e il rafforzamento della cultura aziendale all'interno del Gruppo sono perseguiti tramite diverse attività di tipo esperienziale e formativo, con particolare attenzione al *management* di Rete, di Struttura Centrale e ai giovani neoassunti.

Informazioni su Dipendenti e Lavoratori Non Dipendenti

La valorizzazione e la crescita del patrimonio umano del Gruppo vengono sviluppate su diverse direttrici e tramite il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni, la mappatura e lo sviluppo delle competenze, la *job rotation* e l'impostazione delle politiche remunerative collegate a sistemi premianti e incentivanti equi, misurabili e in linea con la normativa di riferimento.

Il contratto di lavoro maggiormente utilizzato all'interno del Gruppo è il contratto a tempo indeterminato che rappresenta il 92% del totale.

Il 59% dei Dipendenti del Gruppo è di genere femminile e analizzando la distribuzione geografica della residenza dei Dipendenti, si evidenzia la dimensione territoriale del Gruppo che vede nel Nord-Ovest la concentrazione del 96% della popolazione aziendale. Nelle tabelle sottostanti è rappresentato il numero dei Dipendenti e dei Lavoratori Non Dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale, genere ed area geografica al 31 dicembre 2022; si segnala che per calcolare sia il numero dei Dipendenti sia il numero dei Lavoratori Non Dipendenti è stata utilizzata la metodologia secondo il numero di persone. Rispetto al precedente periodo di rendicontazione si segnala un leggero decremento del



numero di Dipendenti ed un lieve aumento del numero di Lavoratori Non Dipendenti, in quanto sono stati stipulati 2 nuovi contratti di collaborazione coordinata e continuativa in We Finance (uno terminato in data 31 dicembre 2022 avente per oggetto lo “Sviluppo commerciale di agenti in attività finanziaria/Persone giuridiche”, mentre l’altro in essere fino al 30 settembre 2023 inerente l’area amministrativa) e 10 contratti di somministrazione in Banca di Asti.

Numero Dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale, genere e area geografica al 31 dicembre						
Nord - Ovest	31-12-2022			31-12-2021		
Tipo di contratto	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	693	931	1.624	755	1.006	1.761
Determinato	5	9	14	5	11	16
Apprendistato	33	68	101	18	18	36
Totale Dipendenti	731	1.008	1.739	778	1.035	1.813
Lavoratori Non Dipendenti	10	9	19	6	1	7
<i>di cui: stage formativi</i>	0	0	0	0	0	0
<i>di cui: agenti</i>	6	1	7	6	1	7
<i>di cui: somministrati</i>	2	8	10	0	0	0
<i>di cui: collaboratori</i>	2	0	2	0	0	0

Nord - Est	31-12-2022			31-12-2021		
Tipo di contratto	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	8	20	28	9	15	24
Determinato	1	2	3	0	4	4
Apprendistato	2	3	5	0	0	0
Totale Dipendenti	11	25	36	9	19	28
Lavoratori Non Dipendenti	0	0	0	0	0	0
<i>di cui: stage formativi</i>	0	0	0	0	0	0
<i>di cui: agenti</i>	0	0	0	0	0	0
<i>di cui: somministrati</i>	0	0	0	0	0	0
<i>di cui: collaboratori</i>	0	0	0	0	0	0



Altre regioni italiane	31-12-2022			31-12-2021		
Tipo di contratto	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	5	22	27	5	23	28
Determinato	0	9	9	0	6	6
Apprendistato	0	0	0	0	0	0
Totale Dipendenti	5	31	36	5	29	34
Lavoratori Non Dipendenti	0	0	0	0	1	1
<i>di cui: stage formativi</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>di cui: agenti</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>di cui: somministrati</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>di cui: collaboratori</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

Numero Dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale e genere al 31 dicembre						
Gruppo Cassa di Risparmio di Asti	31-12-2022			31-12-2021		
Tipo di contratto	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	706	973	1.679	769	1.044	1.813
Determinato	6	20	26	5	21	26
Apprendistato	35	71	106	18	18	36
Totale Dipendenti	747	1.064	1.811	792	1.083	1.875
Lavoratori Non Dipendenti	10	9	19	6	2	8
<i>di cui: stage formativi</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>di cui: agenti</i>	<i>6</i>	<i>1</i>	<i>7</i>	<i>6</i>	<i>1</i>	<i>7</i>
<i>di cui: somministrati</i>	<i>2</i>	<i>8</i>	<i>10</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>di cui: collaboratori</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

I contratti di lavoro prevedono principalmente un regime orario *full-time*. Il contratto *part-time*, come si deduce dalla tabella sotto riportata, viene utilizzato dal 9% dei Dipendenti del Gruppo e quasi esclusivamente da donne, su richiesta delle stesse, per agevolare il rientro nell'attività lavorativa post maternità.



<i>Numero Dipendenti suddivisi per Full-time/Part-time e genere al 31 dicembre</i>						
Gruppo Cassa di Risparmio di Asti	31-12-2022			31-12-2021		
Regime orario	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<i>Part-time</i>	11	151	162	13	159	172
<i>Full-time</i>	736	913	1.649	779	924	1.703
Totale	747	1.064	1.811	792	1.083	1.875

Nuove assunzioni e cessazioni dei Dipendenti

Il 2022 ha visto l'assunzione di 131 risorse, prevalentemente giovani e quindi maggiormente predisposte ad affrontare le sfide del nuovo mercato e le evoluzioni tecnologiche in atto. La numerosità delle assunzioni effettuate è stata determinata tramite il presidio degli organici rispetto ai valori di *budget* definiti ad inizio anno, calcolati in modo da consentire lo svolgimento delle attività in carico alle singole Unità Organizzative. In merito alle capacità e alle competenze ricercate nelle figure selezionate, si è posta particolare attenzione sul ruolo di operatore di sportello; si sono inoltre registrati inserimenti di figure specialistiche sia di Rete che di Sede, in base alle esigenze determinate sulla scorta delle professionalità specifiche da ricoprire.

Nel corso del 2022, in affiancamento alle modalità di ricerca e selezione già in uso, è stata adottata una nuova modalità di inserimento utilizzando il contratto di somministrazione per una durata iniziale di sei mesi, rinnovabile su necessità, allo scopo di poter valutare su un adeguato orizzonte temporale le caratteristiche professionali e il contributo operativo che le persone individuate saranno in grado di garantire, al fine di valutarne un inserimento in pianta stabile. Questa modalità ha permesso 10 nuovi inserimenti in tempi contenuti a fronte di uscite non programmate.

In data 31 gennaio 2022 è stato sottoscritto con le OO.SS. l'accordo per l'attivazione del Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente delle imprese del credito (cosiddetto Fondo Esuberi). L'operazione è nata con la finalità di proseguire nel processo di ringiovanimento e ricambio generazionale e si inserisce nell'ambito delle azioni previste dal Piano Strategico 2022/2024. I beneficiari sono confluiti nel Fondo Esuberi e hanno terminato il rapporto di lavoro in una delle seguenti finestre di esodo: 1° luglio 2022 (65 beneficiari interessati) e 1° dicembre 2022 (25 beneficiari interessati).



Nelle tabelle sottostanti sono riportati i numeri relativi alle nuove assunzioni suddivise per area geografica, fasce d'età e genere.

<i>Nuove assunzioni di Dipendenti</i>								
Nord - Ovest	2022				2021			
Fascia di Età	Uomini	Donne	Totale	Turnover %	Uomini	Donne	Totale	Turnover %
< 30	29	61	90	47%	13	18	31	21%
30 - 50	8	10	18	2%	9	15	24	3%
> 50	2	2	4	1%	3	0	3	0%
Totale	39	73	112	7%	25	33	58	3%
% Tasso di entrata	5%	7%	6%		3%	3%	3%	

<i>Nuove assunzioni di Dipendenti</i>								
Nord - Est	2022				2021			
Fascia di Età	Uomini	Donne	Totale	Turnover %	Uomini	Donne	Totale	Turnover %
< 30	3	3	6	60%	0	1	1	20%
30 - 50	0	5	5	22%	0	3	3	15%
> 50	0	0	0	0%	1	0	1	33%
Totale	3	8	11	31%	1	4	5	18%
% Tasso di entrata	27%	32%	31%		11%	21%	18%	

<i>Nuove assunzioni di Dipendenti</i>								
Altre regioni italiane	2022				2021			
Fascia di Età	Uomini	Donne	Totale	Turnover %	Uomini	Donne	Totale	Turnover %
< 30	0	5	5	71%	0	4	4	67%
30 - 50	0	3	3	12%	0	4	4	16%
> 50	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Totale	0	8	8	22%	0	8	8	24%
% Tasso di entrata	0%	26%	22%		0%	28%	24%	

<i>Nuove assunzioni di Dipendenti</i>								
Gruppo C.R.Asti	2022				2021			
Fascia di Età	Uomini	Donne	Totale	Turnover %	Uomini	Donne	Totale	Turnover %
< 30	32	69	101	48%	13	23	36	24%
30 - 50	8	18	26	3%	9	22	31	3%
> 50	2	2	4	1%	4	0	4	1%
Totale	42	89	131	7%	26	45	71	4%
% Tasso di entrata	6%	9%	8%		3%	4%	4%	



Come si evince dalle tabelle sottostanti, le cessazioni avvenute nell'esercizio oggetto di rendicontazione sono state 195, principalmente concentrate nell'Area Nord-Ovest.

<i>Cessazioni di Dipendenti</i>								
Nord - Ovest	2022				2021			
<i>Fascia di Età</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totale</i>	<i>Turnover %</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totale</i>	<i>Turnover %</i>
< 30	11	10	21	11%	5	4	9	6%
30 - 50	21	24	45	5%	15	16	31	3%
> 50	54	66	120	17%	13	12	25	3%
Totale	86	100	186	11%	33	32	65	4%
% Tasso di uscita	12%	10%	11%		4%	3%	4%	

<i>Cessazioni di Dipendenti</i>								
Nord - Est	2022				2021			
<i>Fascia di Età</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totale</i>	<i>Turnover %</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totale</i>	<i>Turnover %</i>
< 30	0	0	0	0%	0	0	0	0%
30 - 50	0	2	2	9%	0	3	3	15%
> 50	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Totale	0	2	2	6%	0	3	3	11%
% Tasso di uscita	0%	8%	6%		0%	16%	11%	

<i>Cessazioni di Dipendenti</i>								
Altre regioni italiane	2022				2021			
<i>Fascia di Età</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totale</i>	<i>Turnover %</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totale</i>	<i>Turnover %</i>
< 30	0	3	3	43%	0	0	0	0%
30 - 50	0	4	4	15%	0	5	5	20%
> 50	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Totale	0	7	7	19%	0	5	5	15%
% Tasso di uscita	0%	23%	19%		0%	17%	15%	

<i>Cessazioni di Dipendenti</i>								
Gruppo C.R.Asti	2022				2021			
<i>Fascia di Età</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totale</i>	<i>Turnover %</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totale</i>	<i>Turnover %</i>
< 30	11	13	24	11%	5	4	9	6%
30 - 50	21	30	51	6%	15	24	39	4%
> 50	54	66	120	17%	13	12	25	3%
Totale	86	109	195	11%	33	40	73	4%
% Tasso di uscita	12%	11%	11%		4%	4%	4%	



Benessere dei Dipendenti

Il Gruppo è da sempre attento al benessere dei propri Dipendenti e a tal fine favorisce agevolazioni e tutele volte a migliorarne la condizione lavorativa. Le principali iniziative di *welfare* aziendale consistono in erogazioni relative ai seguenti ambiti:

- la Previdenza Complementare che prevede, a fronte di una quota versata dal Dipendente, una contribuzione a carico del datore di lavoro. Gli aderenti ad una forma previdenziale rappresentano il 99% del personale di Banca di Asti;
- l'assistenza sanitaria per tutti i Dipendenti e per i familiari fiscalmente a carico. Condizioni agevolate vengono applicate al coniuge e ai figli non fiscalmente a carico previo versamento delle relative quote;
- le provvidenze per i figli studenti dei Dipendenti, con ulteriore integrazione per i figli che studiano fuori sede. Tale trattamento, previsto dall'asilo nido all'università magistrale, viene applicato anche ai figli adottivi e a quelli in affidamento;
- le provvidenze per Dipendenti con figli disabili;
- la tutela degli studenti lavoratori: permessi studio totalmente retribuiti per esami e tesi;
- il premio di laurea;
- l'erogazione di un Buono Pasto per ogni giorno di presenza in servizio;
- il riconoscimento di un'indennità di pendolarismo, calcolata sulla scorta della distanza tra la residenza/domicilio abituale e la sede di lavoro, nel caso in cui la stessa superi i 20 chilometri;
- le condizioni agevolate su spese e commissioni bancarie, nonché prestiti a condizioni favorevoli (in linea con le migliori condizioni del mercato);
- il premio di anzianità di servizio al compimento dei 25 e 30 anni di servizio;
- una regalia, in occasione del Natale, per ogni figlio fino al compimento dei 14 anni di età, previsto anche per i figli in affidamento.

Le iniziative sopra riportate sono estese a tutti i Dipendenti, indipendentemente dalla tipologia contrattuale di riferimento.

Il Gruppo sostiene inoltre iniziative di socializzazione tra Dipendenti anche al di fuori dell'orario di lavoro e di promozione di eventi legati al territorio. Nel 1978 è stata costituita la Polisportiva Banca di Asti, nata con l'intento di coinvolgere in attività ludico sportive i Dipendenti della Cassa di Risparmio di Asti. Nel corso del tempo le iniziative si sono ampliate e oggi il sodalizio raggruppa, nel complesso, circa 900 soci. Le attività sono

articolate in 11 distinte sezioni che, nell'ambito di un coordinamento comune a tutta la Polisportiva, si muovono autonomamente, mettendo in atto le diverse iniziative.



Formazione e sviluppo dei Dipendenti

La valorizzazione e la motivazione delle persone, la capacità di creare un ambiente motivante, fondato sulla fiducia e capace di coinvolgere le persone, sono leve fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi strategici del Gruppo. In quest'ottica, la formazione riveste un ruolo cruciale per accompagnare lo sviluppo, la riorganizzazione aziendale e migliorare il servizio al Cliente.

Nel corso del 2022, in considerazione del miglioramento della situazione socio-sanitaria, è stata gradualmente riattivata l'erogazione della formazione in presenza, al fine di beneficiare dei vantaggi di un'interazione attiva, in particolare per quanto attiene ai corsi di carattere comportamentale/relazionale. Il ritorno in aula è stato comunque affiancato dalla formazione multimediale/FAD che ha riguardato principalmente temi più tecnici. Il personale è stato pertanto in grado di proseguire nella formazione in modalità *smart learning* direttamente presso la propria residenza/il proprio domicilio o presso l'Unità



Organizzativa di appartenenza, favorendo il completamento dell'aggiornamento formativo e limitando gli spostamenti, anche in ottica di mobilità sostenibile.

Un'attenzione particolare è stata posta alla formazione specialistica, sviluppando percorsi legati al ruolo nonché percorsi individuali e mirati al conseguimento di qualifiche certificate in ambito finanziario e assicurativo.

Il nuovo Piano Formativo triennale 2022 – 2024 è stato progettato al fine di raggiungere i seguenti obiettivi:

- individuare le iniziative formative funzionali allo sviluppo e alla crescita professionale delle risorse, mediante l'adozione di un sistema digitale volto a mappare il livello di acquisizione delle competenze tramite la valutazione di indicatori comportamentali e la conseguente costruzione di piani di sviluppo specifici;
- rispondere agli obblighi normativi di qualificazione delle conoscenze e delle competenze del personale e di governo del rischio operativo;
- adeguare le competenze alle linee strategiche e agli obiettivi di *business*, progettando percorsi formativi che contribuiscano al raggiungimento degli obiettivi in coerenza con le scelte strategiche e organizzative dichiarate nel Piano Strategico 2022 - 2024.

Nel 2022 sono proseguiti gli appuntamenti con le *Academy* dedicate ai Capi e ai Giovani, ambiente in cui valorizzare le risorse e le loro specifiche capacità, proseguendo nella collaborazione con il regista televisivo Dario Calleri sul tema del “*Change Management*” e con The European House - Ambrosetti per quanto attiene la formazione manageriale.

Oltre alle citate *Academy*, il Piano Formativo 2022 si è articolato nelle seguenti aree tematiche:

- “Formazione Manageriale – Comportamentale” volta al potenziamento delle competenze di gestione delle risorse e delle relazioni, inserita nei percorsi professionali legati al ruolo di Direttore/Vicedirettore e Responsabile degli Uffici di Sede Centrale;
- “Formazione ESG”, destinata a contribuire al percorso evolutivo verso l'integrazione dei fattori ESG (*Environmental, Social, Governance*) nei modelli di *business* della Banca, con l'obiettivo di generare valore condiviso per tutti gli *Stakeholder*;



- “Formazione Commerciale” utile a potenziare l'azione delle strutture commerciali, a responsabilizzare e valorizzare i singoli collaboratori, i gestori dedicati a specifici segmenti di clientela e i gestori di prodotto;
- “Formazione Specialistica” orientata a favorire la comprensione delle attività e la consapevolezza del ruolo attribuito all'interno dell'azienda e ad approfondire varie tematiche al fine di elevare il profilo professionale/di ruolo;
- “Formazione Neo Assunti” volta a favorire l'inserimento di nuove risorse che hanno preso servizio nel corso dell'anno;
- “Formazione Normativa” focalizzata sull'aggiornamento delle competenze rispetto alle disposizioni normative.

Con riferimento alle diverse tematiche, nel corso del 2022, è stata riservata particolare attenzione alla formazione nei seguenti ambiti:

- “assicurativo” con l'erogazione di un apposito *assessment* volto alla progettazione di percorsi specifici;
- “salute e sicurezza sul lavoro”, oggetto di certificazione;
- “credito” sulle Linee Guida EBA LOM e sull'aggiornamento continuo relativo al processo AIRB;
- “antiriciclaggio” in merito alle segnalazioni delle operazioni sospette e “*whistleblowing*”. È stato infatti progettato e rilasciato un corso *e-learning* dal titolo “D. Lgs. 231 e *Whistleblowing*”, di ampio respiro, nel quale da un lato sono stati ripresi gli aspetti del D. Lgs. 231/2001 utili alla creazione di comportamenti virtuosi in termini di segnalazione di potenziali violazioni, illeciti o frodi, dall'altro sono state illustrate le novità determinate dalla Direttiva *Whistleblowing*, rappresentandone gli impatti nel modello aziendale.

Il piano formativo di Pitagora si è incentrato principalmente sui seguenti corsi tematici: corso *Qlik View*, LOM, *Plurisight*, *Big Data*, *Docker*, Convegno Convenia, *Office*, Trasparenza, *Privacy*, Antiriciclaggio, D.lgs. 231/2001, *Cybersecurity*, Normativa sul Lavoro, Salute e Sicurezza.

La Società controllata ha parallelamente previsto un percorso di formazione per la Rete Commerciale in collaborazione con Assofin, avvalendosi dell'utilizzo di una piattaforma digitale, destinato all'aggiornamento professionale obbligatorio per gli Agenti in attività

finanziaria iscritti all'Elenco tenuto dall'OAM e al superamento della prova d'esame per gli aspiranti Agenti. Il percorso di aggiornamento OAM si è svolto tra il 15 giugno 2022 e il 31 dicembre 2022 ed è stato concluso positivamente da 241 Agenti, di cui 11 Collaboratori di Agenzie Generali di Pitagora, per un totale di 7.230 ore di formazione. La Società ha inoltre reso disponibile, in collaborazione con Assofin, la fruizione, attraverso video e *podcast*, dei contenuti del progetto "Riparto", promosso da Movimento Consumatori e nato con l'obiettivo di diffondere la cultura finanziaria a più livelli della società, coinvolgendo sia cittadini che professionisti. La formazione si è svolta tra il 10 novembre 2022 e il 31 dicembre 2022 ed è stata conclusa positivamente da 228 Agenti, di cui 11 Collaboratori di Agenzie Generali di Pitagora, per un totale di 684 ore.

Il percorso *Academy* di Pitagora ha come principale obiettivo la formazione sia degli Agenti già iscritti all'OAM sia dei futuri Agenti in attività finanziaria, mediante l'erogazione di giornate formative volte al conseguimento dei requisiti di operatività richiesti dall'OAM, nonché delle conoscenze teoriche (modello di *business* e prodotti aziendali, in particolare CQS) e pratiche (tramite l'affiancamento diretto, in filiale, degli Agenti già operativi) volte ad apprendere e ad acquisire la padronanza del mestiere di agente.

Nel corso del 2022, la Società Pitagora ha altresì organizzato sessioni formative per 77 Collaboratori, in seguito alle quali 64 di questi hanno superato positivamente la prova d'esame OAM e 48 hanno ricevuto formale incarico di Agente in attività finanziaria da parte della Società.

La volontà del Gruppo di diffondere all'interno dell'ambiente lavorativo una crescente sensibilità verso tematiche ambientali, sociali e di *governance* è proseguita, in continuità con quanto avviato nel corso del 2021, attraverso la formazione strutturata in corsi multimediali su tematiche relative alla sostenibilità, tra cui si citano in particolare le seguenti:

- *"Viaggio nella sostenibilità: la mappa per orientarsi nel mondo ESG in banca"*, che illustra il contesto legato alla sostenibilità e descrive da un lato l'evoluzione regolamentare e gli impatti per il mondo bancario e dall'altro la gestione dei rischi collegati al *climate change*. L'obiettivo è quello di fornire un *set* di conoscenze utili a diffondere consapevolezza e conoscenze "chiave" sui temi rilevanti della sostenibilità nel mondo bancario;

- “*Valori e Responsabilità sociale*”, con l’obiettivo di sviluppare tra i Dipendenti la consapevolezza dell’importanza che la sostenibilità riveste nell’attuale contesto sociale, permettendo loro di apprendere come poter contribuire quotidianamente alla tutela e salvaguardia dell’ambiente e alla costruzione di un mondo più sostenibile;
- “*Dai Green Bond ai Sustainability Linked Bond*” che analizza i criteri internazionali attualmente utilizzati per la classificazione dei *Green Bond* e l’impatto della finanza sostenibile sull’economia reale;
- “*Criteri ESG per soluzioni di finanza sostenibile – Aggiornamento 2022*”, che pone l’attenzione sui temi di eticità, responsabilità e sostenibilità legati alle soluzioni di risparmio e investimento ed offre una panoramica dei criteri ESG per l’offerta di finanza sostenibile, descrivendo sia aspetti di natura strategica utili a conoscere il fenomeno sia motivazioni di potenziale interesse per gli investitori;
- “*Il cambiamento climatico e le assicurazioni*”, in cui vengono presentate le dimensioni del fenomeno in Italia per il rischio Terremoto e calamità naturali, con un’analisi delle conseguenze per le famiglie e le imprese e un approfondimento sul ruolo e sulle caratteristiche delle coperture assicurative;
- “*Percorso professionalizzante Diventa ESG Expert in Banca*” a cura di ABI Formazione, rivolto ad alcuni specialisti della struttura centrale, concluso con un esame finale e l’acquisizione di apposita certificazione.

Di seguito vengono espone le ore di formazione medie pro capite del Gruppo distribuite rispetto al genere e all’inquadramento.

Ore Medie di formazione pro capite	2022			2021		
	Inquadramento	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
Dirigenti	21	36	23	19	31	21
Quadri	46	42	44	41	42	41
Impiegati	44	44	44	46	45	45
Totale	44	43	44	43	44	43

Nel corso dell’anno 2022 sono state impiegate complessivamente 79.012 ore tra convegni, seminari esterni e attività formative *e-learning* e *on the job*, con una media di 44 ore di formazione pro capite.



Nell'ottica di tutelare la salute delle persone e mantenere al centro dell'attenzione il benessere dei Dipendenti, nel 2023 verrà completata la pianificazione di corsi di formazione su specifiche tematiche legate alla salute ed al *welfare* (posture corrette, alimentazione, prevenzione, ecc.); le tematiche verranno scelte sulla base delle preferenze che emergeranno dalla compilazione di un questionario che verrà somministrato a tutto il personale.

La crescita professionale è lo sviluppo di un percorso di carriera all'interno dell'azienda che permetta ai Dipendenti di acquisire competenze trasversali - *soft skills* e *hard skills* – non solo attraverso la formazione ma anche mediante la valutazione delle proprie prestazioni, analizzando i punti di forza e le aree di miglioramento. La valutazione periodica delle *performance* dei Dipendenti contribuisce infatti alla gestione delle competenze ed allo sviluppo del capitale umano all'interno dell'organizzazione, favorendone la crescita personale e migliorandone il livello di soddisfazione.

Nel corso del 2022 tale processo ha riguardato la totalità della popolazione aziendale relativa alla Capogruppo C.R.Asti ed alla società Pitagora.

L'attività in esame prevede una prima fase di autovalutazione tesa a stimolare l'autodiagnosi ed una successiva fase orientata al confronto tra Responsabili e Collaboratori. Tramite la valutazione delle prestazioni (sia individuali che organizzative) i valutatori, ovvero coloro che hanno la responsabilità diretta nella gestione delle risorse, esprimono un giudizio in relazione al livello delle *performance* ed ai risultati raggiunti sia nell'Unità Organizzativa di appartenenza sia individualmente. L'ultima fase prevista dal processo è riferita infine al colloquio valutativo dove vengono analizzati i principali punti di forza e fornite indicazioni sulle aree di miglioramento delle *performance*.

Di seguito è riportata la percentuale totale dei Dipendenti del Gruppo, suddivisi per genere e per categoria, che hanno ricevuto una valutazione periodica delle *performance* e dello sviluppo professionale durante il periodo di rendicontazione.

% Dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica delle performance	31-12-2022		31-12-2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Inquadramento				
Dirigenti	100%	100%	96,43%	100%
Quadri	99,31%	99,63%	99,34%	99,65%
Impiegati	98,61%	98,99%	97,18%	98,49%
Totale	98,93%	99,15%	97,98%	98,80%

Tutela dei diritti umani, della diversità, delle pari opportunità e dell'inclusione

Nel corso del 2022, Banca di Asti è stata tra le primissime banche italiane a conseguire la Certificazione UNI PdR 125:2022 del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La Parità di genere è uno dei 17 obiettivi fissati dall'ONU per lo sviluppo sostenibile (SDGs n.5) ed è il *focus* della Missione n.5 del PNRR italiano, il quale trova la sua applicazione nella Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022. La UNI/PdR 125:2022 definisce le linee guida di un sistema di gestione per la parità di genere, ovvero delimita i temi da trattare per supportare l'*empowerment* femminile all'interno dei percorsi di crescita aziendale e nello stesso tempo evitare stereotipi, discriminazioni ed orientare la cultura aziendale in modo che possa essere sempre più inclusiva e rispettosa delle competenze femminili. Il processo di valutazione è stato condotto dall'ente certificatore RINA mediante l'analisi di specifici indicatori qualitativi e quantitativi ricondotti nelle seguenti sei macroaree: cultura e strategia, *governance*, processi risorse umane (HR), opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro; il certificato rilasciato avrà validità pari a 3 anni, durante i quali la Banca sarà sottoposta ad *audit* di sorveglianza annuale a 12 e 24 mesi. L'ottenimento della certificazione valorizza l'impegno della Banca nei confronti dei propri Dipendenti e Collaboratori. A dimostrazione di questo, anche nel 2022 è stato riproposto il corso di formazione "*Leadership al femminile*", dedicato a donne che ricoprono ruoli di responsabilità all'interno della Banca, al fine di favorire un percorso di auto-



consapevolezza sulla *leadership*, per individuare una nuova gestione del ruolo manageriale, con particolare riferimento alla cultura di genere.

In tale contesto è stata inoltre istituita una Commissione per la Parità di Genere, con il compito di promuovere, presidiare, gestire e monitorare le tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere ed all'integrazione.

Come previsto dal Codice Etico, il Gruppo ritiene fondamentale, oltre che doveroso, il rispetto dei diritti umani come requisito imprescindibile per la propria sostenibilità, tutelando e promuovendo tali diritti nello svolgimento del proprio lavoro.

Nella conduzione delle proprie attività quotidiane, il Gruppo persegue infatti principi di rispetto e di tutela dei diritti umani e dei lavoratori, in linea con i principi stabiliti dalle Convenzioni dell'*International Labour Organization*⁷, già richiamati nelle Politiche di Sostenibilità.

In particolare, il Gruppo condivide e rispetta i quattro diritti fondamentali emanati dall'*International Labour Organization* (ILO) nell'ambito della "*Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*", adottata dall'86^a sessione della Conferenza Internazionale sul Lavoro a Ginevra il 18 Giugno 1998:

- libertà di associazione ed effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva;
- eliminazione di qualunque forma di lavoro forzato;
- effettiva abolizione del lavoro minorile;
- eliminazione di discriminazioni nei settori del lavoro e dell'occupazione.

Il Gruppo opera, inoltre, nel rispetto della dignità dei propri Dipendenti e Collaboratori, osservando i requisiti minimi salariali e favorendo un sistema di relazioni e un dialogo costruttivo con il personale che ne alimenti la motivazione e il senso di appartenenza e che incoraggi il coinvolgimento diretto delle persone.

Nel corso dell'anno non è stato rilevato o segnalato alcun episodio di effettiva o anche solo presunta discriminazione o violazione dei diritti umani.

⁷ L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) è l'Agenzia specializzata delle Nazioni Unite sui temi del lavoro e della politica sociale. Il 18 giugno 1998 l'ILO ha adottato la Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali del lavoro, raccogliendo così le sfide della mondializzazione che sono state oggetto di un ampio dibattito in seno all'ILO fin dal 1994.



I processi di gestione del personale, a partire dalla selezione e assunzione e lungo tutta l'evoluzione del rapporto di lavoro, sono improntati al pieno rispetto dei principi di non discriminazione e delle pari opportunità, riportati anche nel Codice Etico, ed in particolare:

- promuovere il rispetto della dignità umana;
- contrastare ogni forma di discriminazione (sessuale, religiosa, di razza, ecc.);
- promuovere il dialogo, la dialettica e la relazione costruttiva tra le persone;
- incentivare la valorizzazione delle risorse umane, anche mediante percorsi di crescita professionale;
- garantire condizioni di lavoro sicure e salubri;
- bandire ogni forma di vessazione fisica o psicologica.

La gestione dei permessi per la nascita o l'adozione dei figli avviene nel rispetto della normativa italiana sul congedo di maternità, che prevede un periodo obbligatorio di astensione dal lavoro di cinque mesi e un'astensione dal lavoro facoltativa fino ad ulteriori sei mesi. Per la nascita del figlio è concesso anche al padre un permesso di tre giorni lavorativi, in aggiunta a quanto previsto dalla normativa.

In tutti i casi di rientro dalla maternità, le neomamme fruiscono del riposo allattamento per l'intero periodo previsto dalla legge e, se richiesto, del contratto *part time*; viene inoltre erogata specifica formazione per agevolare il ritorno alla vita lavorativa con un corso appositamente studiato per le neomamme denominato "*Work life Balance*".

Inoltre, all'atto della presentazione del certificato di costituzione di unioni di fatto ai sensi della Legge 76/2016, viene riconosciuto un congedo straordinario retribuito pari a cinque giorni.

Le tabelle sottostanti riportano la distribuzione anagrafica dei Dipendenti e degli Organi di Governo al 31/12/2022 e al 31/12/2021.



<i>Numero Dipendenti suddivisi per inquadramento e fasce d'età al 31 dicembre</i>								
Gruppo C.R.Asti	31-12-2022				31-12-2021			
Fascia di Età	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
< 30	0	0	210	210	0	0	158	158
30 - 50	3	180	723	906	3	189	773	965
> 50	26	378	291	695	29	397	326	752
Totale	29	558	1.224	1.811	32	586	1.257	1.875

<i>Percentuale di Dipendenti suddivisi per inquadramento e genere al 31 dicembre</i>						
Gruppo C.R.Asti	31-12-2022			31-12-2021		
Genere	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Dirigenti	Quadri	Impiegati
Uomini	86%	52%	35%	88%	52%	37%
Donne	14%	48%	65%	12%	48%	63%

<i>Dipendenti appartenenti a categorie protette (n.)</i>								
Gruppo C.R.Asti	31-12-2022				31-12-2021			
Genere	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale
Uomini	0	14	34	48	0	14	36	50
Donne	0	5	61	66	0	4	62	66
Totale	0	19	95	114	0	18	98	116

Nell'ambito del Gruppo prestano servizio 114 risorse appartenenti alle c.d. "Categorie Protette" ai sensi della Legge 68/99, in continuità rispetto all'anno precedente; la distribuzione anagrafica vede una prevalenza dei soggetti con età compresa tra 30 e 50 anni (55%).

Il Gruppo ritiene di estrema importanza il benessere psico-fisico dei propri Dipendenti e Collaboratori; a tal fine adotta ogni azione ritenuta necessaria a garantire elevati *standard* di salute e di sicurezza, perseguendo il fine di assicurare condizioni di lavoro rispettose

della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e protezione dei lavoratori, accrescendo la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili, anche mediante attività informative e formative.

La tutela della salute e il benessere psico-fisico del proprio personale sono infatti favoriti adottando specifici programmi di prevenzione e protezione, oltre che responsabilizzando tutti i livelli aziendali.

A inizio 2022 è stato reso disponibile il corso multimediale “Molestie di genere nei luoghi di lavoro”. Il corso nasce dalla collaborazione con Valore D, la prima associazione di imprese in Italia che da dieci anni si impegna per l’equilibrio di genere e per una cultura inclusiva nelle organizzazioni e nel nostro Paese. L’obiettivo del modulo è fornire le conoscenze utili per riconoscere e prevenire le molestie negli ambienti lavorativi, al fine di contribuire allo sviluppo di una cultura del rispetto.



Remunerazione per il Personale

Le Politiche di Remunerazione e Incentivazione sono uno strumento fondamentale a sostegno delle strategie di medio e lungo termine del Gruppo con l'obiettivo di pervenire – nell'interesse di tutti gli *Stakeholder* – a sistemi di remunerazione sempre più collegati ai risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi.

Le Politiche adottate dal Gruppo sono finalizzate ad attrarre, motivare e trattenere le persone, creando senso di identità e sviluppando una cultura legata alla *performance*, al merito e alla correttezza.

I principi chiave, coerenti con quanto praticato in linea generale rispetto alla gestione e allo sviluppo delle risorse, sono: l'equità, l'attenzione al rischio e alla *compliance*, la prudenza, la valorizzazione del merito.

L'equità è intesa come principio di coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità confrontabili.

Il Gruppo è attento al rischio e sempre impegnato a ricercare la massima conformità alle richieste regolamentari, per assicurare una crescita sostenibile nel tempo.

La prudenza è un criterio di fondo dell'agire bancario, determinante per la predisposizione di regole e processi volti ad evitare il manifestarsi di condotte e fenomeni in conflitto con l'interesse del Gruppo o che possano indurre all'assunzione di rischi eccessivi ("*moral hazard*").

I sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo sono definiti in coerenza con le politiche di prudente gestione del rischio, conformemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

La valorizzazione del merito si esplica nel riconoscimento dei risultati, delle competenze, dei comportamenti e dei valori di ciascuno, misurati su più livelli tramite processi strutturati di analisi e valutazione.



Il pacchetto retributivo che il Gruppo mette a disposizione del personale dipendente è orientato al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo termine ed è bilanciato in funzione della categoria di riferimento, sulla base delle seguenti componenti:

- Remunerazione fissa: destinata a tutto il personale dipendente delle Società del Gruppo, è strutturata in misura tale da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente – e, in casi particolari, anche di azzerarsi – in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti. È definita sulla base della posizione ricoperta e in funzione di principi di valorizzazione del merito. Nello specifico, sono tenuti in considerazione i seguenti parametri: gli obiettivi e le responsabilità assegnate al ruolo ricoperto, inclusi i livelli di esposizione al rischio; il livello di adeguatezza di copertura del ruolo da parte della persona, in termini di qualità di prestazioni e competenze; il potenziale di crescita per le professionalità più rilevanti e di più difficile reperibilità sul mercato del lavoro; l'esperienza maturata e il percorso di carriera sviluppato. Per la valutazione dell'adeguata copertura del ruolo, del potenziale e dell'esperienza, sono previsti processi periodici di verifica, tramite gli strumenti di gestione e valutazione delle risorse, ed in particolare il processo annuale di valutazione professionale e valutazione del potenziale.
- Remunerazione variabile: si basa principalmente sulla misurazione della *performance*, che avviene su orizzonti temporali sia annuali che pluriennali. L'obiettivo è coinvolgere ed orientare le persone verso le strategie di medio e lungo periodo, riconoscendo il valore dei contributi individuali e di squadra. La politica retributiva per la parte variabile si conforma agli obiettivi (sia strategici che operativi, sia quantitativi che qualitativi, sia finanziari che non finanziari) che sono oggetto di pianificazione strategica triennale e di declinazione annuale in specifici *budget* di esercizio, sia a livello di singola Società che di Gruppo in coerenza con il programma di medio termine, deliberati dai competenti Consigli di Amministrazione.

A livello di singola Società, l'ammontare complessivo della retribuzione variabile destinata al personale dipendente è simmetrico rispetto ai risultati effettivamente conseguiti, sino a ridursi significativamente o azzerarsi in caso di *performance* inferiori alle previsioni o negative.

Di seguito si riportano i dati relativi all'indice di remunerazione totale annuo: nella prima tabella è rappresentato il rapporto fra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annua mediana di tutti i Dipendenti



(esclusa la suddetta persona), mentre nella seconda tabella è rendicontato il rapporto fra l'aumento percentuale della retribuzione totale annua della persona che riceve la massima retribuzione e l'aumento percentuale mediano della retribuzione totale annua di tutti i Dipendenti (esclusa la suddetta persona).

I dati esposti si riferiscono solamente alla Capogruppo Cassa di Risparmio di Asti e sono stati calcolati sulla base dei Dipendenti espressi in *Full Time Equivalent* (FTE) al fine di una più accurata e puntuale rappresentazione. Si segnala infine che ai fini del calcolo non è stata considerata l'attualizzazione dei premi in denaro a lungo termine.

Rapporto fra la retribuzione totale annua della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annua mediana di tutti i Dipendenti (esclusa la suddetta persona)		Rapporto fra l'aumento percentuale della retribuzione totale annua della persona che riceve la massima retribuzione e l'aumento percentuale mediano della retribuzione totale annua di tutti i Dipendenti (esclusa la suddetta persona)	
Anno	Valore	Anno	Valore
2021	28	2021	692%
2022	28	2022	28%

Relazioni industriali e tutela del lavoro

Il Gruppo garantisce e salvaguarda il diritto e la libertà di associazione e contrattazione collettiva (si evidenzia che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore copre la totalità dei Dipendenti e viene illustrato approfonditamente ai giovani neoassunti tramite apposite sessioni formative nei primi giorni di assunzione). In particolare, si evidenzia come il Gruppo sia da sempre fortemente orientato al dialogo con le parti sociali, improntato a principi di correttezza e rispetto dei reciproci ruoli. In Banca di Asti sono presenti cinque Organizzazioni Sindacali, alle quali aderisce circa l'81% dei Dipendenti; Pitagora e We Finance, al contrario, non hanno rappresentanze sindacali.

Annualmente si svolgono numerosi incontri tra le Organizzazioni Sindacali ed i vertici aziendali. Parallelamente, per agevolare la partecipazione sindacale dei Dipendenti, le assemblee indette dai sindacati a favore del personale vengono svolte durante l'orario di lavoro; è stata inoltre istituita una bacheca sindacale *online* accessibile da tutti i Dipendenti tramite l'*intranet* aziendale per le comunicazioni tra sindacato e lavoratore.



Con le Organizzazioni Sindacali negli anni sono stati raggiunti numerosi e significativi accordi che si integrano con quelli normati dalla Contrattazione Collettiva Nazionale, permettendo così ai Dipendenti di beneficiare di numerose condizioni migliorative.

Nel corso del 2022 gli incontri con le delegazioni ufficiali delle Organizzazioni Sindacali sono stati 20, principalmente concentrati nella parte iniziale dell'anno in quanto il 14 gennaio 2022 l'azienda ha attivato la procedura prevista dalla normativa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativa al "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione del personale del credito". A seguito degli incontri intervenuti con l'apposita delegazione sindacale, si è pervenuti il 31 gennaio alla stipula dell'Accordo con la previsione di esodo volontario fino ad un massimo di 100 Dipendenti, che ha consentito nel corso dell'anno l'uscita anticipata di 90 Dipendenti (a cui vanno aggiunti altri 11 Dipendenti che hanno maturato la pensione senza aderire all'esodo).

Oltre all'accordo sul "Fondo Esuberi", nel corso del 2022 sono stati stipulati complessivamente altri 6 accordi aziendali, che hanno riguardato le modalità di erogazione del Premio Aziendale, i Rappresentanti dei Lavoratori sulla Sicurezza, l'erogazione dei "Buoni carburanti" e del Premio Una-Tantum, la definitiva chiusura del Fondo Integrativo previdenziale.

Il periodo minimo di preavviso per l'attuazione di cambiamenti organizzativi è disciplinato, oltre che da disposizioni legislative, da specifiche previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore Credito. L'articolo 17 del C.C.N.L. applicabile (Quadri direttivi e personale delle aree professionali dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali) sancisce in 45 giorni il periodo per lo svolgimento della contrattazione con gli Organismi Sindacali Aziendali in tema di operazioni di ristrutturazione, riorganizzazione e trasferimento di azienda; se invece si tratta di rilevanti riorganizzazioni che coinvolgono due o più Società del Gruppo, il preavviso previsto dalla normativa di settore è pari a 50 giorni (art. 17, 20 e 21 C.C.N.L. del Credito).

A tal proposito, nel corso del 2022 hanno avuto effettiva applicazione le intese raggiunte con l'Accordo di Fusione del 20 ottobre 2021, non solo mediante l'armonizzazione dei trattamenti tra il personale di Banca di Asti e quello di Biver Banca (acquisito da Banca di Asti), ma anche con l'introduzione di nuovi *benefit*, nuovi contributi per famigliari disabili, nuove coperture sanitarie e maggiori accantonamenti alla Previdenza Complementare.



Di seguito vengono presentate le principali novità introdotte dal 2022:

▪ **Assistenza Sanitaria**

A decorrere dal 1° gennaio 2022 a tutto il personale sono state estese le previsioni dell'attuale disciplinare FAB applicato in Banca di Asti, con l'integrazione delle coperture relative a:

- indennità per malattie gravi;
- psicoterapia (purché effettuata da medico specialista abilitato) necessaria al recupero dell'autonomia;
- laserterapia fisioterapica e fisioterapia anche in caso di malattia;
- logopedia;
- altre terapie (purché effettuate da medico specialista).

▪ **Previdenza Complementare**

La percentuale di contribuzione aziendale a favore del fondo di previdenza individuato dal Dipendente è stata incrementata al 3,80% per i Dipendenti di Banca di Asti e sarà progressivamente incrementata fino a raggiungere il 3,80% entro il 2024 anche per i Dipendenti ex-Biver Banca.

▪ **Contributo familiari disabili**

Corresponsione di un contributo di 1.500 euro annui per ogni coniuge/figlio fiscalmente a carico che risulti portatore di *handicap* in situazioni di gravità ai sensi dell'art. 3 della legge 104/1992. La previsione è da intendersi applicata anche alle unioni di fatto ai sensi della legge 76/2016.

▪ **Welfare**

Introduzione dei *Flexible Benefit*, che sono una forma di retribuzione al lavoratore in beni e servizi in natura, che non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente e sono innovativi in quanto il Dipendente può scegliere in modo completamente autonomo e flessibile il tipo di servizio di cui fruire tra quelli elencati dal TUIR. Nell'accordo sindacale, firmato a seguito della fusione per incorporazione di Biver Banca in Banca di Asti, è stata concordata la creazione di una piattaforma *Welfare* che verrà installata nella primavera del 2023 e tramite la quale verrà erogato il 50% del premio aziendale (VAP), con la possibilità di fruire di numerosi servizi oltre che trarre vantaggi di natura fiscale.

Nella tabella sotto riportata si dà evidenza della partecipazione alle Organizzazioni Sindacali da parte dei Dipendenti di Banca di Asti.

<i>Associazione sindacale</i>		
	2022	2021
Numero di sigle sindacali	5	5
Numero iscritti	1.296	1.297



Salute e sicurezza sul lavoro

La promozione e la gestione della tutela della salute dei lavoratori sono da sempre un punto di riferimento nell'organizzazione aziendale del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti.

Nella continua ricerca della tutela e nella promozione della salute delle persone rispetto ai rischi legati alla vita lavorativa, il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti si avvale di figure dedicate e procedure specifiche.

La valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro è stata predisposta al fine di individuare le misure più idonee di prevenzione e protezione individuale e collettiva.



Il processo di valutazione prevede la collaborazione tra il Servizio di Prevenzione e Protezione, RSPP (Responsabile Servizio Protezione e Prevenzione), RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) e professionisti esterni, in ottemperanza alle disposizioni del D.lgs. 81/08 e s.m.i. Nel 2022 si è regolarmente svolto l'incontro periodico con la partecipazione del Datore di Lavoro, del Responsabile e degli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico Aziendale Competente e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Al fine di rendere il monitoraggio il più completo ed efficace possibile, vengono eseguiti specifici sopralluoghi presso le Unità Organizzative (uffici di sede e filiali) ai quali partecipano il Medico Competente, uno o più Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, una Società esterna specializzata, addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione ed il personale dell'Ufficio Tecnico Aziendale. Nel corso del 2022 sono stati condotti sopralluoghi negli Uffici delle Sedi Centrali di Asti e di Biella ed in 52 filiali, in seguito ai quali il Servizio di Prevenzione e Protezione ha redatto i relativi verbali ed aggiornato i documenti di Valutazione del Rischio.

I Lavoratori sono, inoltre, sottoposti a sorveglianza sanitaria come previsto dalle norme di legge attualmente vigenti.

All'analisi dei rischi è seguita la stesura del protocollo sanitario degli accertamenti da eseguire nei confronti dei Lavoratori. In tale protocollo sono stati indicati gli accertamenti preventivi, per valutare l'idoneità dei Lavoratori a svolgere mansioni specifiche, e sono stati pianificati gli accertamenti periodici, volti a monitorare i potenziali effetti che i rischi professionali possono determinare nel corso del tempo nei Lavoratori esposti. Tale relazione sanitaria, con risultati forniti in forma anonima e collettiva, viene utilizzata anche per informare i Lavoratori, secondo quanto stabilito dall'art. 25 del D.lgs. 81/2008.

I rischi presenti nell'ambiente di lavoro non hanno subito variazioni sostanziali rispetto agli anni precedenti, tanto da non richiedere modifiche al protocollo sanitario già prospettato e seguito nel 2021. Il protocollo degli accertamenti fa riferimento ai rischi individuati per ciascuna singola mansione, per i quali vige l'obbligo della sorveglianza sanitaria, e comprende gli esami ritenuti necessari ai fini di una corretta sorveglianza sugli stessi.

In particolari situazioni possono essere necessari accertamenti aggiuntivi specifici, giustificati scientificamente ed eticamente, per l'espressione del giudizio di idoneità o per



finalità preventive. Nei casi dubbi è opportuno che Lavoratori e/o Datore di lavoro interpellino il Medico Competente, richiedendo informazioni, spiegazioni o documentazione sulla obbligatorietà o sulla necessità degli esami di protocollo alla luce della valutazione dei rischi.

Da ricordare inoltre che il Lavoratore, per motivi legati al lavoro stesso, ha la possibilità di richiedere al Medico Competente una visita medica integrativa, oltre a quelle previste in protocollo.

Vengono infatti effettuate visite mediche periodiche per controllare lo stato di salute dei Lavoratori, valutando l'eventuale insorgenza di alterazioni precoci legate al lavoro, nonché l'efficacia delle misure preventive e protettive adottate. La sorveglianza sanitaria nell'ultimo anno non ha messo in evidenza casi di malattia professionale in Banca di Asti.

La valutazione dei rischi e il documento di valutazione dei rischi "DVR" sono rielaborati in occasione delle attività aziendali significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni importanti o nel caso in cui i risultati della sorveglianza sanitaria ne dovessero evidenziare la necessità.

We Finance in data 23 marzo 2022 ha predisposto il *set* documentale in ambito salute e sicurezza per l'anno 2022, aggiornando il documento di Valutazione dei Rischi, il documento di Valutazione dei Rischi per donne gestanti ai sensi degli artt. 17, 28 e 29 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. e del D. Lgs. 151/2001 e s.m.i. ed il Piano di Emergenza ai sensi dell'art. 46 del D. Lgs. 81/08 e del D. M. 10/03/98; in data 28 novembre 2022 ha invece rilasciato il Documento di Valutazione del Rischio Incendio per attività a rischio basso ai sensi dell'art. 17 comma 1 lettera a), dell'art. 46 comma 3 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. e del DM 03/09/2021.

Al fine di sensibilizzare i Dipendenti sia sui rischi e sugli eventuali danni propri della mansione a cui sono adibiti sia sulle misure e procedure di prevenzione e protezione predisposte dall'Azienda, vengono periodicamente organizzati specifici corsi di formazione in ambito salute e sicurezza sul lavoro. Nel corso del 2022 sono proseguite le attività formative relative alle misure antincendio, di prevenzione Covid-19 e del rischio rapina, all'aggiornamento per gli RLS, al primo soccorso, alla normativa sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro e alla sicurezza in banca, oggetto quest'ultima di specifici



incontri rivolti ai neoassunti che hanno preso servizio nel corso dell'anno. Sono inoltre state avviate specifiche sessioni per formare i nuovi Preposti alla Sicurezza.

La Formazione in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro erogata da Pitagora, suddivisa in due moduli (Modulo generale e Modulo specifico rischio basso), si è svolta dal 5 dicembre 2022 al 31 dicembre 2022, tramite apposita piattaforma *e-learning*, ed è stata fruita da n. 47 Lavoratori subordinati, per una durata totale di 376 ore.

We Finance ha svolto corsi di aggiornamento sulla salute e sicurezza destinati sia al personale dipendente della durata di 6 ore sia al Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza della durata di 4 ore.

Si riporta nella tabella sottostante la rendicontazione delle ore di formazione erogate dal Gruppo.

<i>Numero ore totali di formazione per inquadramento e genere in ambito salute e sicurezza sul lavoro</i>						
Gruppo Cassa di Risparmio di Asti	2022			2021		
Inquadramento	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	18	18	18	1	19
Quadri	136	103	239	475	285	760
Impiegati	475	858	1.333	421	439	860
Totale	611	979	1.590	914	725	1.639

I pericoli che costituiscono un rischio di infortunio sono principalmente riconducibili alle seguenti tipologie:

- incidenti stradali;
- cadute accidentali;
- elettrocuzione;
- schiacciamento;
- rischio rapina;
- movimentazione manuale dei carichi.

Nell'ultimo anno si sono registrati 12 infortuni al personale del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti, avvenuti sia all'interno dell'ambiente lavorativo, riconducibili a cadute accidentali o determinati da schiacciamento delle dita durante la chiusura della porta di accesso al locale cassette di sicurezza, sia "in itinere" sul percorso casa-lavoro.



Per quanto concerne gli infortuni dovuti ad incidenti stradali, si è provveduto a consegnare copia dell'informativa relativa agli "Incidenti in itinere"⁸.

Per quanto riguarda gli infortuni verificatisi all'interno dell'ambiente lavorativo (cadute e schiacciamento), nessuno degli incidenti registrati nel 2022 può essere associato o ricondotto a carenze strutturali o ad una non conforme organizzazione delle attività lavorative.

Nel corso degli ultimi anni, al fine di prevenire eventuali schiacciamenti delle dita durante la fase di chiusura di porte (casoforti e porte finestre), è stato programmato un approfondimento dell'attività di formazione in relazione al rischio specifico e sono stati realizzati cartelli magnetici da applicare alle porte dei mezzi forti al fine di aumentare l'attenzione dell'operatore esposto al rischio.

Al fine di ridurre al minimo eventuali "barriere architettoniche" sono stati inoltre adottati tutti i sistemi necessari, quali ad esempio ingressi con rampe, elevatori, ampi spazi per la movimentazione e servizi igienici con tutti gli elementi indispensabili per la mobilità e la sicurezza.

Nella tabella sottoriportata si dà evidenza del numero di infortuni sul lavoro verificatisi all'interno del Gruppo durante il periodo di rendicontazione considerato.

<i>Numero di infortuni e indicatori sulla salute e sicurezza dei Dipendenti</i>		
Infortuni sul lavoro	2022	2021
Numero di infortuni registrabili	12	5
- di cui: numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0
- di cui: numero di decessi	0	0
Ore lavorate	5.339.343	2.630.544
Moltiplicatore del calcolo dei tassi	200.000	200.000
Tasso di decessi risultanti da infortuni sul lavoro *	0,00	0,00
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) **	0,00	0,00
Tasso di infortunio sul lavoro registrabile ***	0,45	0,38

⁸ L'incidente in itinere è l'infortunio subito dal lavoratore durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro o durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro, se ha più rapporti in corso.



Il numero di infortuni e indicatori sulla salute e sicurezza fanno riferimento al solo personale dipendente. Pitagora, infatti, esclude dal perimetro della propria rendicontazione gli agenti, in quanto considerati figure professionali autonome ed esterne che, in quanto tali, gestiscono per conto proprio eventuali infortuni, ad eccezione del caso in cui tali infortuni si verificano all'interno delle unità lavorative della Società. Relativamente a We Finance, non si segnalano casi di infortuni.

** Tasso di decessi risultanti da infortuni sul lavoro: Numero di decessi risultanti da infortuni sul lavoro/numero totale di ore lavorate x 200.000*

*** Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi): Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) /numero totale di ore lavorate x 200.000*

**** Tasso di infortunio sul lavoro registrabile: Numero di infortuni sul lavoro registrabili/numero totale di ore lavorate x 200.000. Gli infortuni sul lavoro o le malattie professionali registrabili causano una delle seguenti situazioni: decesso, giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni lavorative o trasferimento a un'altra mansione, cure mediche oltre il primo soccorso o stato di incoscienza, lesioni importanti o malattia diagnosticata da un medico o da un altro operatore sanitario autorizzato, anche qualora non sia causa di morte.*

Si segnala inoltre che, nel corso del 2022, si è registrata una malattia professionale, identificata come secchezza congiuntivale con deficit visivo, a carico di un Dipendente Pitagora.

I pericoli che costituiscono un rischio di contrarre malattie professionali sono principalmente riconducibili alle seguenti tipologie:

- posture incongrue, in particolare durante l'utilizzo di videoterminali;
- tecnopatia riconducibile ad un uso eccessivo del *mouse*;
- *stress* lavoro correlato;
- rischio rapina;
- movimentazione manuale dei carichi.

Il Gruppo pone da sempre la massima attenzione al tema della prevenzione e tutela della salute delle persone anche in relazione ai rischi di natura psico-sociale, riconducibili in particolare allo *stress* lavoro correlato. Dalla relazione effettuata lo scorso anno emerge che i Dipendenti della Banca risultano esposti ad un livello di rischio basso. Sono presenti, tuttavia, diversità di situazioni, nelle aree esaminate, che suggeriscono l'opportunità di intervenire con provvedimenti migliorativi specifici. Nel corso del 2023 si terrà l'aggiornamento della valutazione rischio *Stress Lavoro Correlato*.

Nelle filiali e agenzie della Banca permane una tipologia di rischio non eliminabile, riconducibile all'esposizione al rischio rapina.

Relativamente alla prevenzione di tale rischio nelle filiali e alla gestione dei Dipendenti e Collaboratori in situazioni di emergenza, la tutela delle persone continua ad essere il



principio cardine che ispira tutte le iniziative realizzate per la protezione delle filiali. Al fine di mitigare l'accadimento di tale rischio vengono costantemente predisposte specifiche sessioni formative incentrate sui comportamenti individuali e collettivi da mantenere sia durante lo svolgimento dell'attività lavorativa per ridurre la probabilità dell'evento sia durante e dopo la rapina, al fine di ridurre l'impatto emotivo e più in generale le conseguenze.

Le attività di prevenzione sistematica dei rischi e di mitigazione delle vulnerabilità esistenti e potenziali hanno comportato il potenziamento e l'innovazione delle misure tecnologiche di sicurezza. I luoghi di lavoro sono infatti provvisti di sistemi avanzati di sicurezza e tecniche per la dissuasione di eventuali atti criminosi, come ad esempio antifurti, allarmi e porte con chiusura automatica con *badge*, bussole, *biodigit*, vetrate antisfondamento, apparecchiature per la custodia del contante, ecc. Dette misure sono state adottate in conformità con le indicazioni contenute nella "Guida antirapina per il personale di sportello", realizzata dall'ABI in collaborazione con il personale tecnico della Polizia di Stato e dei Carabinieri.

Anche per quanto riguarda il personale esterno (ditte appaltatrici, manutentori, fornitori, ecc...), nell'informativa sui rischi specifici, redatta ai sensi dell'art. 26, comma 1-2-5-8 del D.lgs. 81/2008 e fornita contestualmente alla stipula del contratto di appalto, vengono fornite informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sarà destinato ad operare, in modo tale da prevenire e contenere gli impatti in materia di salute e sicurezza nell'ambito delle relazioni commerciali che intercorrono tra il personale esterno e la Banca.

Nello specifico, sia il personale esterno che quello interno è informato sui comportamenti da adottare nel caso in cui si trovasse in filiale durante una rapina, al fine di attenersi alle indicazioni impartite dai Direttori, ovvero astenersi, nella maniera più assoluta, da intraprendere iniziative personali di qualsiasi genere (reagire contro i rapinatori, discutere con il rapinatore e ostacolarlo, familiarizzare con i rapinatori, innervosire i malviventi o ostacolarne la fuga).

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti collabora inoltre con il gruppo di lavoro della Dott.ssa Converso dell'Università di Torino e con i Medici Competenti per fornire il necessario supporto psicologico derivante dall'esposizione alle rapine.



Le attività di contrasto alle rapine, avviate da anni con piani specifici di intervento orientati ad ammodernare i sistemi di protezione delle filiali (con particolare attenzione alle filiali che custodiscono *caveau* e cassette di sicurezza) e con un piano di sostituzione dei servizi di vigilanza con soluzioni tecnologiche, hanno contribuito ad ottenere risultati rispondenti alle aspettative.

A fine 2021 è stato acquistato un Defibrillatore Automatico Esterno (DAE) che è stato collocato nell'atrio della Sede di Banca di Asti ad inizio 2022 e parallelamente si è provveduto alla formazione di sei addetti mediante uno specifico corso BLS-D della durata di 4 ore per garantirne un sicuro e corretto utilizzo.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione ha proseguito anche nel 2022 l'attività di prevenzione della diffusione del Covid-19 che, seppur in maniera meno grave rispetto agli anni passati, ha continuato a rappresentare un'emergenza sanitaria, sociale e del lavoro su scala mondiale.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione, di concerto con l'Ufficio Tecnico e con l'ausilio del Servizio Risorse Umane, ha quindi continuato ad adottare le opportune misure, informative ed organizzative, di prevenzione e di protezione. In particolare, si sono mantenuti, in continuità con l'anno 2021, i presidi in tema di prevenzione, adeguando i processi di gestione dei singoli casi positivi (sanificazione dei locali e comunicazione al Sisp dei soggetti positivi) seguendo tempo per tempo le evoluzioni della normativa in materia. Sono proseguite infine le riunioni (in collegamento da remoto) con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, al fine di analizzare e condividere le azioni da intraprendere e verificare l'efficacia di quelle intraprese. L'intero processo ha così consentito un'efficace gestione della pandemia.

Banca di Asti ha ottenuto nel mese di dicembre 2022 il Certificato di Conformità alla norma internazionale UNI ISO 45001:2018 per l'adozione del "Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro – SGSSL" della sede operativa e dell'intera rete di filiali. Infatti, pur sussistendo già le condizioni atte a definire, nelle linee essenziali, un "Sistema della Sicurezza", si è ritenuto, nell'ottica di conferire maggiore razionalità alle procedure ed alle prassi operative sulla materia, di avviare un progetto che ha permesso di ottenere tale Certificazione. ISO 45001 è uno *standard* internazionale che specifica i requisiti necessari a garantire la sicurezza e preservare la salute sia dei Dipendenti sia del personale esterno, a gestire meglio i rischi ed a migliorare le prestazioni attraverso la creazione e l'attuazione di politiche e di obiettivi efficaci. Aderendo alla nuova norma, la



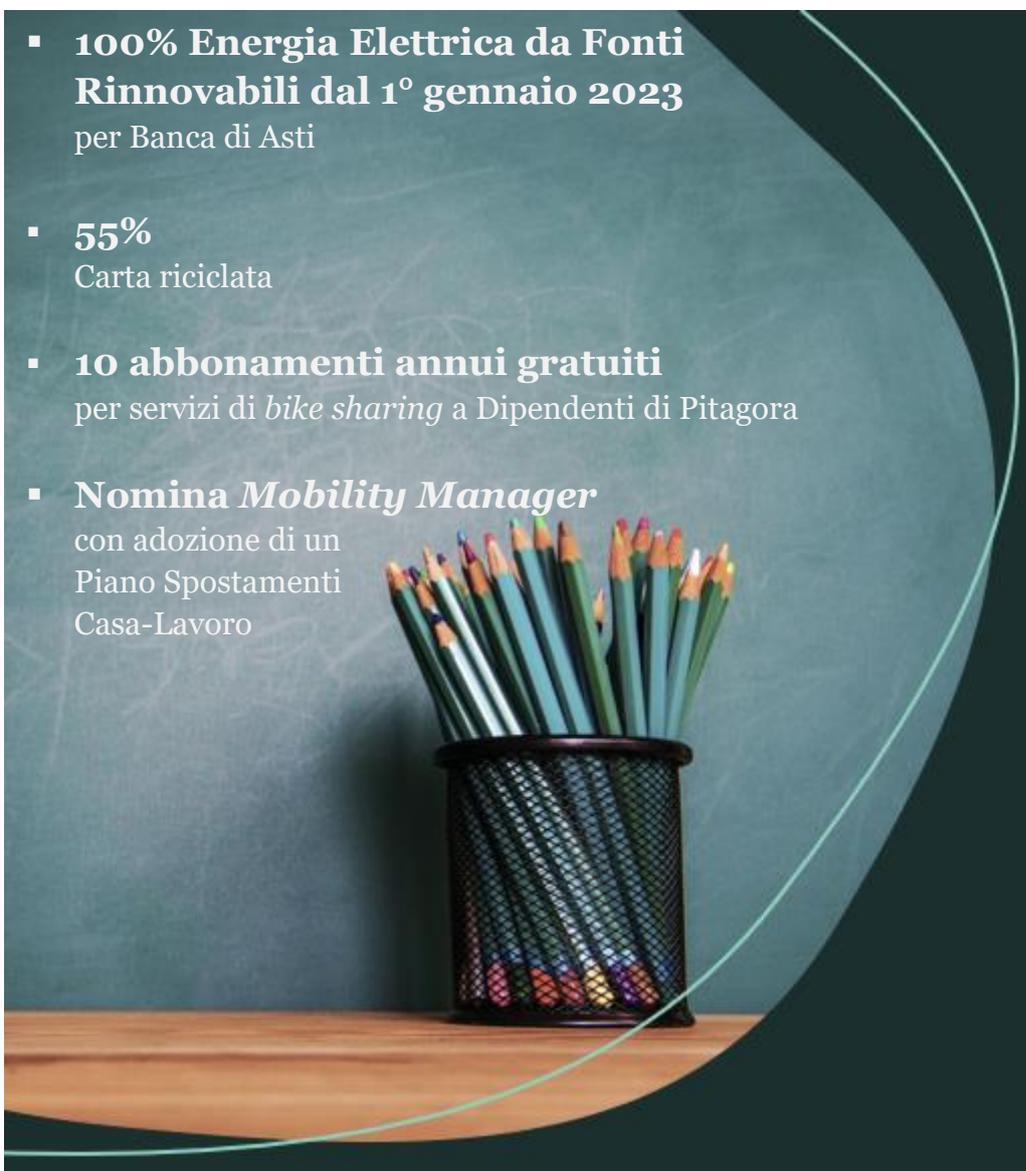
Banca rimarca così una particolare attenzione e sensibilità nell'ambito della Salute e Sicurezza sia per i suoi Dipendenti che per i Collaboratori esterni e Fornitori. La certificazione comporta inoltre i seguenti benefici:

- una riduzione della probabilità di incidenti sul lavoro;
- una riduzione sui premi assicurativi INAIL;
- una rilevanza particolare verso gli Organismi di Controllo (SPRESAL, INAIL, ecc.);
- un'attenzione particolare sulla conformità legislativa;
- una migliore ottimizzazione e gestione delle risorse (umane e tecnologiche);
- la creazione di una cultura della prevenzione, della salute e della sicurezza che incoraggia i Lavoratori a svolgere un ruolo attivo;
- un maggiore impegno dei vertici aziendali a migliorare le *performance* di salute e sicurezza sul lavoro;
- il miglioramento dell'immagine e della reputazione.



8. LA PERFORMANCE AMBIENTALE

- **100% Energia Elettrica da Fonti Rinnovabili dal 1° gennaio 2023**
per Banca di Asti
- **55%**
Carta riciclata
- **10 abbonamenti annui gratuiti**
per servizi di *bike sharing* a Dipendenti di Pitagora
- **Nomina *Mobility Manager***
con adozione di un
Piano Spostamenti
Casa-Lavoro





Riduzione dell’impatto ambientale

Il Gruppo considera l’ambiente un bene primario per la comunità e il territorio e per questo, nell’esercizio della propria attività, si impegna a salvaguardarlo tenendo in considerazione gli impatti ambientali diretti e indiretti e promuovendo un *business* sostenibile mediante l’ottimizzazione dell’utilizzo delle risorse, nonché la riduzione dei consumi e degli sprechi.

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti attua a tal fine una serie di comportamenti ed utilizza strumenti idonei a contenere i consumi energetici per i fabbisogni della sua struttura interna lungo tutta la linea produttiva. A testimonianza di tale impegno, l’illuminazione della sede centrale di Banca di Asti è collegata all’impianto fotovoltaico e portata a *led*; inoltre, nella ristrutturazione dei locali delle nuove filiali Torino 4 e Mestre è stato adottato un sistema di gestione dei carichi elettrici e delle utenze da remoto che permette l’accensione, lo spegnimento ed il monitoraggio dei vari utilizzatori ad orari stabiliti.

Anche Pitagora, da qualche anno, sta scegliendo soluzioni di illuminazione a *led* nelle filiali, sia per gli interni che per le insegne, con l’obiettivo di sostituire completamente i corpi illuminanti con altri a bassa intensità ed a basso assorbimento.

Le attività del Gruppo non comportano alto consumo di energia, in quanto si limitano ad operatività di ufficio o di spostamento su strada. I principali consumi individuati sono quindi riferiti all’energia elettrica utilizzata da strumenti elettronici e di illuminazione, al gas metano per i sistemi di riscaldamento e all’alimentazione delle auto di servizio a disposizione dei Dipendenti.

Le singole Società del Gruppo sviluppano iniziative autonome di riduzione dei relativi impatti ambientali, in riferimento al consumo di energia, alle emissioni di CO₂, alla gestione dei rifiuti e al consumo di carta.

Per quanto riguarda l’approvvigionamento di energia elettrica, Banca di Asti, che negli scorsi anni aveva raggiunto l’83% di energia prodotta da fonti rinnovabili, dal 1° gennaio 2023 si rifornisce esclusivamente di energia prodotta per il 100% da fonti rinnovabili, certificata dall’opzione Energia Verde che assicura l’origine della stessa da fonti rinnovabili al 100% con garanzia rilasciata dal Gestore dei Servizi Energetici GSE S.p.A. Entro il 2024 è inoltre prevista l’installazione di pannelli fotovoltaici presso 2 immobili di proprietà della Banca (siti in Via Guerra ad Asti ed in Via Carso a Biella) per la



produzione di 440.000 Kwh/anno di energia rinnovabile che verrà utilizzata da Unità Organizzative situate ad Asti e a Biella.

Pitagora, a seguito del passaggio nel 2021 ad un nuovo Fornitore di Energia Elettrica, sta valutando di avvalersi, per i prossimi anni, di una fornitura di energia elettrica da fonti completamente rinnovabili, con conseguente rilascio da parte del Fornitore di una certificazione annuale sui consumi eco-compatibili. A dicembre 2022 il percorso di conversione ha portato ad un utilizzo del 40% dell'energia consumata generata da fonti rinnovabili, con l'obiettivo di arrivare al 100% entro il 2024.

Al fine di adottare soluzioni sempre più sostenibili, sono in previsione per il 2023 due attività di analisi della Sede centrale di Asti: la prima consiste in una diagnosi energetica finalizzata all'individuazione degli interventi che potrebbero garantire un significativo efficientamento, la seconda riguarda la valutazione dell'impronta carbonica in ton CO₂, parametro utilizzato per stimare le emissioni di gas serra causate da un'organizzazione.

Nel corso del 2022 si è registrato un lieve aumento del consumo di carburante (GPL, gasolio, benzina) rispetto all'anno precedente. L'andamento rimane comunque piuttosto costante in questi ultimi due anni rispetto al 2019, da un lato come conseguenza diretta del perdurare della pandemia da Covid-19, che ha limitato gli spostamenti di lavoro a vantaggio di attività svolte a distanza, dall'altro come effetto del processo di revisione delle flotte auto aziendali. Si evidenzia per Pitagora, confrontando i consumi delle auto tra il 2020, il 2021 ed il 2022, la decisa flessione dei consumi di gasolio, che passano da 176.353 litri nel 2020 a 128.338 litri nel 2021 e a 74.380 litri nel 2022, come risultato dell'inserimento di 37 autovetture ibride nel 2021 ed ulteriori 31 nel 2022 su un totale di 106 nel parco circolante al 31 dicembre 2022. Le auto GPL sono invece passate da 18 al 31 dicembre 2021 a 12 al 31 dicembre 2022. L'intero parco auto al 31 dicembre 2022 è quindi composto da n. 4 benzina, n. 21 *diesel*, n. 12 GPL e n. 69 ibride (benzina/elettrico). L'obiettivo dichiarato è quello di sostituire tutte le autovetture entro il 2025, man mano che giungeranno a scadenza i contratti attualmente in essere, con un unico modello rappresentato dalla Panda *Hybrid* (benzina/elettrico).

Anche Banca di Asti continua nel suo impegno per la sostenibilità, con l'obiettivo di accelerare il processo di riduzione degli impatti ambientali progredendo con la revisione della propria flotta di auto aziendali, pur con i limiti imposti dalla difficile congiuntura internazionale che ha inciso negativamente sul mercato dell'auto, dando seguito alle



“sperimentazioni” (nate dalla disponibilità dei *driver* assegnatari) che hanno portato nel corso del 2022 all’inserimento di nuove auto ibride oltre che all’introduzione della seconda autovettura ad alimentazione completamente elettrica (*full Electric*). Nel corso del 2023 e del 2024 è prevista l’elettrificazione dell’intera flotta aziendale ad uso condiviso delle Unità Organizzative di Sede Centrale, con la sostituzione delle vetture ad alimentazione “tradizionale” (benzina o *diesel*) con auto ad alimentazione ibrida o *full Electric*, a basse emissioni di CO₂. Nell’ottica di convertire l’intero parco auto in ibrido/elettrico ed agevolarne l’utilizzo, è altresì prevista l’installazione di 10 colonnine elettriche e punti di ricarica nel cortile interno della Sede Centrale di Asti che potranno essere utilizzate per alimentare le vetture aziendali.

Il parco auto aziendale, al 31 dicembre 2022, è composto da 63 autovetture e 2 veicoli commerciali (furgoni), tutti con contratto di noleggio a lungo termine, così suddivisi: n. 2 BEV (*Battery Electric Vehicle*), n. 2 PHEV (*Plug In Hybrid*), n. 1 HEV (*Hybrid Electric Vehicle*), n. 6 benzina e n. 54 *diesel*.

Il tema della mobilità sostenibile nelle aree urbane, periurbane e metropolitane rappresenta una questione complessa ed articolata che richiede un’attenzione continua. All’interno del panorama complessivo della mobilità delle persone, si possono individuare alcune categorie di spostamento che vengono definite convenzionalmente “sistematiche”, che si verificano cioè con cadenza regolare (come gli spostamenti casa-lavoro), rendendo particolarmente rilevanti le scelte in tema di mobilità ai fini di una migliore qualità della vita, dell’aria e del traffico e di un risparmio in termini economico-sociali.

Nel 2022 la Capogruppo, in ottemperanza a quanto previsto dal “Decreto Rilancio” (Decreto-Legge 19 maggio 2020, n. 34), ha provveduto alla nomina del “*Mobility Manager*”. Oltre alla predisposizione del Piano aziendale degli spostamenti casa-lavoro (strumento finalizzato all’organizzazione e gestione della mobilità del personale dipendente), tale soggetto è chiamato ad attivare iniziative di informazione e sensibilizzazione in tema di mobilità sostenibile e a promuovere – in collaborazione con il *Mobility Manager* territoriale – attività di formazione e di indirizzo per incentivare, al contempo, l’utilizzo della mobilità ciclo-pedonale, la fruizione dei servizi di trasporto pubblico o l’implementazione di strumenti come il *carpooling* per i Dipendenti. Viene, in tal modo, attivata una sinergia tra Cassa di Risparmio di Asti e la comunità territoriale, diretta alla riduzione strutturale e permanente dell’impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nell’area urbana del comune. Questa stretta collaborazione si



concretizza, altresì, nell'adeguamento del PSCL aziendale anche sulla base delle indicazioni ricevute dal comune territorialmente competente (elaborate con il supporto del *Mobility Manager* d'area).

Nel primo semestre del 2022 la Banca, coadiuvata dal *Mobility Manager*, ha somministrato un questionario approfondito ai 441 Dipendenti operanti nella Sede Centrale e nella Filiale dello stesso sito operativo riguardante le abitudini di mobilità e la disponibilità al cambiamento, a cui hanno risposto 372 Lavoratori. Si tratta di un ottimo risultato, al di sopra delle aspettative, che ha permesso di considerare del tutto attendibili gli esiti dell'indagine. Il sondaggio è stato sviluppato basandosi da un lato sulle linee guida per la redazione dei PSCL e dall'altro secondo le necessità specifiche della sede aziendale, col fine di indagare gli elementi utili a comprendere e analizzare le principali abitudini dei Dipendenti in relazione alla quantità ed alla qualità degli spostamenti per recarsi a lavoro. Tale analisi ha rappresentato il punto di partenza per definire il Piano di Spostamento Casa - Lavoro e per proporre iniziative ecosostenibili che risultino efficaci.

Il questionario ha palesato un interesse moderato per la misura del *carpooling*. Al fine di agevolare i propri Dipendenti, Banca di Asti ha in previsione per il 2023 l'adozione dell'*app* per *Mobility Management*, rilasciata da Movesion, funzionale alla definizione del «Piano Spostamenti Casa-Lavoro», con attivazione dei moduli per *car pooling* aziendale e divulgazione di *news* in tema di mobilità sostenibile. L'intenzione è quella di permettere a chi ha la necessità di muoversi in auto di contattare e coinvolgere i Dipendenti che percorrono lo stesso tragitto casa – lavoro così da razionalizzare gli spostamenti riducendo significativamente il traffico veicolare, l'inquinamento, i costi di viaggio dei Dipendenti e l'occupazione degli stalli di parcheggio, oltre a migliorare ulteriormente il *welfare* aziendale.

Per quanto riguarda la sensibilizzazione, si prevede di monitorare il gradimento di alcuni dei moduli formativi al fine di estendere la formazione anche ai Dipendenti che non prestano servizio nella Sede Centrale e si valuterà la possibilità di allargare ulteriormente la platea ai Soci ed ai Clienti interessati.

Al fine di venire sempre più incontro alle necessità personali e familiari di carattere economico e di tutela della salute dei Dipendenti, nel 2023 sarà altresì attivato un piano di *welfare* aziendale che prevede, fra le varie iniziative, di destinare una quota del premio aziendale al rimborso di abbonamenti al trasporto pubblico sia per il Dipendente sia per i suoi familiari a carico.



Nel 2022 Banca di Asti ha aderito per la prima volta alla “*European Mobility Week*”, settimana della mobilità sostenibile che si è svolta dal 16 al 22 settembre, mettendo a disposizione un locale per la custodia delle biciclette o dei monopattini; l’iniziativa ha ottenuto un buon successo ed il sito utilizzato provvisoriamente nella settimana indicata è ora in via di sistemazione definitiva con l’obiettivo di fornire ai Dipendenti un locale protetto con appositi stalli per biciclette ed altri mezzi di mobilità elettrica con relative prese di ricarica, concretizzando un’iniziativa finalizzata ad incentivare la mobilità dolce e la micromobilità elettrica.

La volontà di ridurre concretamente gli impatti ambientali si è tradotta per Pitagora nella realizzazione di un’iniziativa legata al servizio di *bike sharing* avviata nel 2022 e che proseguirà negli anni successivi. L’obiettivo dell’azienda è quello di offrire 10 abbonamenti annui per servizi di *bike sharing*, incentivando in questo modo i Dipendenti ad uno stile di vita meno sedentario e più salutare, nonché a modalità di spostamento casa-lavoro alternative e più sostenibili.

Per quanto concerne gli impatti ambientali diretti, al fine di contribuire alla protezione e alla salvaguardia dell’ambiente, il Gruppo stabilisce il corretto comportamento di tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto o semplicemente nel suo interesse o vantaggio, in virtù del “Codice Etico e di Comportamento” e delle “Politiche di Gruppo in materia di Sostenibilità”.

Nello specifico, tale obiettivo è perseguito tramite le seguenti azioni:

- prestare la massima attenzione per evitare ogni abbandono, scarico ed emissione illecita di materiali e/o rifiuti; i rifiuti e/o gli imballaggi, in particolare, devono essere trattati seguendo le specifiche prescrizioni di legge in materia;
- razionalizzare il consumo di acqua e limitare il più possibile l’uso della carta, avvalendosi della tecnologia digitale per la comunicazione, l’archiviazione e favorendo, quindi, un processo di dematerializzazione più ampia possibile dei documenti cartacei;
- favorire interventi di risparmio energetico anche per le operazioni di ristrutturazione di sedi e filiali;
- prediligere, ove possibile, il ricorso a fonti di energia rinnovabile;
- monitorare gli effetti delle attività tramite la raccolta e l’analisi dei dati ambientali, al fine di ottimizzare gli impatti correlati e adottare le migliori soluzioni per la tutela dell’ambiente.



Il Gruppo, al fine di contribuire al rispetto dell'ambiente, applica, in caso di apertura di nuove filiali o di ristrutturazioni, interventi volti al risparmio energetico, quali l'installazione di generatori di calore ad alta efficienza e di pompe di calore ad espansione diretta con tecnologia a *inverter*, la sostituzione dei serramenti, l'isolamento delle superfici opache disperdenti tramite la realizzazione di cappotti. L'intervento più innovativo in tale ambito riguarda l'adozione del Piano di recupero "Canton Del Santo", finalizzato all'ampliamento della Sede Centrale di Asti. Il progetto prevede i seguenti interventi:

- una ristrutturazione edilizia con parziale demolizione e ricostruzione degli edifici esistenti;
- l'installazione di un impianto fotovoltaico per la produzione di energia elettrica, sfruttando tutta la superficie disponibile sulle varie falde del tetto dell'edificio;
- un impianto di recupero delle acque grigie e meteoriche che verranno riutilizzate nei servizi igienici presenti all'interno del nuovo edificio, consentendo così un basso consumo di acqua potabile prelevata dalla rete dell'acquedotto cittadino;
- una classificazione energetica globale almeno di classe A1 per gli alti *standard* di qualità dei materiali di costruzione utilizzati e delle finiture realizzate.

Il suddetto intervento di recupero consentirà un risultato performante dal lato "energetico" per le tecnologie adottate sull'involucro e sugli impianti utilizzati per il riscaldamento e raffrescamento delle pompe di calore; gli impianti elettrici saranno gestiti in domotica ed è stato installato un impianto fotovoltaico con la potenza di 17 Kw di picco ed un sistema di recupero delle acque piovane con accumulo.

Nell'ambito della sostenibilità ambientale, si evidenzia infine che nel 2016 Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. ha ottenuto a Milano il prestigioso riconoscimento di "*Green Globe Banking Award*" per l'eccellenza nel settore bancario. Il premio, legato alla sostenibilità ambientale in ambito finanziario, è stato conseguito grazie agli interventi in ottica *green*, realizzati nella costruzione e nella ristrutturazione delle proprie filiali, che trovano la loro completa espressione nella realizzazione, nel 2017, del *flagship store* dell'Agenzia 9 di Asti, modello e riferimento per la costruzione di tutte le nuove filiali, dotata di pavimento fotocatalitico, parete vegetata, energia elettrica fornita da impianto fotovoltaico, *monitor* per *digital signage*. Con l'Agenzia 9 si è raggiunto l'obiettivo di predisporre una filiale a impatto energetico zero, totalmente autonoma per il riscaldamento ed il raffrescamento. Dal 2020 inoltre, per agevolare la conversione a

modalità di trasporto più eco-sostenibili, Banca di Asti ha posizionato nello spazio antistante l’Agenzia 9 una colonnina per la ricarica delle auto elettriche.

Banca di Asti, a dimostrazione della volontà di apportare un significativo contributo a livello di sostenibilità ambientale, nei primi mesi del 2023 ha iniziato un percorso volto all’ottenimento della certificazione ambientale ISO 14001 che definisce i requisiti di un sistema di gestione ambientale, aiutando le organizzazioni a valutare i propri impatti ambientali e i comportamenti sostenibili. Le organizzazioni che si certificano assumono un impegno concreto volto a limitare gli impatti ambientali diretti e indiretti, a perseguire l’abbattimento delle emissioni ed a incentivare il riciclaggio e le buone pratiche ambientali.



Energia consumata all'interno dell'organizzazione

Si riportano nella tabella sottostante i consumi derivanti dal riscaldamento, dall'alimentazione delle auto di servizio, nonché i consumi di energia elettrica. Per il riscaldamento dei locali viene utilizzato come fonte di energia il gas metano per l'alimentazione delle caldaie di proprietà del Gruppo.

Consumo di energia	Unità di misura	2022	2021
gasolio per riscaldamento	GJ	1.285	1.233
gasolio per autotrazione	GJ	5.964	5.964
Benzina	GJ	7.096	3.349
GPL	GJ	620	1.124
gas metano per riscaldamento	GJ	19.029	20.537
energia elettrica ⁹	GJ	27.353	27.409
Totale	GJ	61.347	59.616

Con riferimento al 2022, il coefficiente di conversione relativo al GPL è stato aggiornato [Potere Calorifico Inferiore del GPL pari a 0,04586 GJ/kg (Fonti Nir National Inventory Report 2022)] rispetto a quanto utilizzato per il 2021 [Potere Calorifico Inferiore del GPL pari a 0,04613 GJ/kg (Fonti Nir National Inventory Report 2021)].

Relativamente alle altre fonti energetiche, sono stati aggiornati i coefficienti di conversione [Potere Calorifico Inferiore del gas naturale pari a 0,03429 GJ/Sm³, Potere Calorifico Inferiore del gasolio per autotrazione pari a 0,04285 GJ/kg, Potere Calorifico Inferiore della Benzina pari a 0,04313 GJ/kg, Potere Calorifico Inferiore del gasolio per riscaldamento pari a 0,04287 GJ/kg (Fonti Nir National Inventory Report 2022)] rispetto a quelli utilizzati nel 2021 [Potere Calorifico Inferiore del gas naturale pari a 0,03429 GJ/Sm³, Potere Calorifico Inferiore del gasolio per autotrazione pari a 0,04278 GJ/kg, Potere Calorifico Inferiore della Benzina pari a 0,04282 GJ/kg, Potere Calorifico Inferiore del gasolio per riscaldamento pari a 0,04288 GJ/kg (Fonti Nir National Inventory Report 2021)].

A partire dal 2020, i consumi di gas per il riscaldamento di Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. includono i dati (stimati) relativi alle filiali.

Nel reporting riferito all'anno 2022 riguardante il calcolo dei consumi del parco auto aziendale, per quanto riguarda Banca di Asti, sono state incluse tutte le vetture dotate di carta carburante, generando un allargamento del perimetro di monitoraggio dei consumi rispetto al 2021 quando era stato utilizzato il solo perimetro delle auto in pool, grazie alla conclusione del roll out della nuova carta carburante multibrand. Si sottolinea che non tutte le vetture del parco auto sono dotate di carta carburante, prevista solamente per i Dipendenti, assegnatari di auto aziendali, le cui mansioni prevedono numerosi spostamenti verso Clienti e tra filiali (es. Capi Area, Client Manager e altri gestori), mentre sono esclusi, salvo casi particolari, coloro che sono assegnatari di auto aziendali come puro benefit (es. Dirigenti) caso in cui il costo del carburante rimane a loro carico; per questi ultimi non è momentaneamente possibile quindi l'inclusione nel monitoraggio dei consumi.

Il calcolo dell'energia elettrica e del gas metano consumati dalle singole sedi centrali del Gruppo è avvenuto mediante l'elaborazione dei dati provenienti dal servizio bollettizzazione dei singoli enti distributori.

⁹ L'energia elettrica acquistata e consumata dal Gruppo deriva da fonti non rinnovabili, ad eccezione di quella prodotta dall'impianto fotovoltaico installato presso l'Agenzia 9 ad Asti tramite il quale nel 2022 sono stati prodotti 74 GJ di energia.

Il lieve aumento dei consumi di energia elettrica e di gas naturale può essere ricondotto quasi esclusivamente alle nuove aperture di filiali ed ai trasferimenti avvenuti presso Pitagora:

- le nuove aperture hanno riguardato nel 2022 le filiali di Cremona e Cosenza, mentre nel 2021 Acireale, Novara (Viale Roma) e San Benedetto del Tronto per le quali i consumi conteggiati sono più alti in quanto si riferiscono a 12 mesi, mentre i consumi del 2021 si riferivano ad un periodo inferiore;
- i trasferimenti si riferiscono nel 2022 alle filiali di Salerno, Olbia e Mantova, mentre nel 2021 alle filiali di Asti, Como, Foggia, Milano (Via Civitali), Modena, Pavia e Udine. I consumi dei nuovi punti vendita risultano lievemente più alti perché solitamente i trasferimenti avvengono da “uffici” privi di insegne a “negozi” con insegne illuminate durante le ore serali.

Di seguito si riportano le emissioni dirette ed indirette di gas serra (CO₂) dovute ai consumi energetici del Gruppo.

Emissioni di CO ₂	Unità di misura	2022	2021
Emissioni (Scope 1)	tCO ₂	2.190	2.038
Emissioni (Scope 2) Market Based	tCO ₂	3.475	3.485
Emissioni (Scope 2) Location Based	tCO ₂	1.975	1.973

Per il dato relativo al 2022 è stato utilizzato per il gas naturale un coefficiente di emissione pari a 0,001986 tCO₂/m³, per il gasolio per autotrazione pari a 3,150 tCO₂/t, per la benzina pari a 3,15 tCO₂/t, per il GPL pari a 3,026 tCO₂/t (Fonte NIR 2022).

Lo standard di rendicontazione utilizzato (GRI Sustainability Reporting Standards 2016) prevede due diversi approcci di calcolo delle emissioni di Scope 2: “Location-based” e “Market-based”. L’approccio “Location-based” prevede l’utilizzo di un fattore di emissione medio nazionale relativo allo specifico mix energetico nazionale per la produzione di energia elettrica (coefficiente di emissione utilizzato per l’Italia pari a 260,6 gCO₂/kWh, Fonte: AIB 2022). L’approccio “Market-based” prevede l’utilizzo di un fattore di emissione definito su base contrattuale con il Fornitore di energia elettrica. Vista l’assenza di specifici accordi contrattuali tra le società del Gruppo ed il Fornitore di energia elettrica (es. acquisto di Garanzie di Origine), per questo approccio è stato utilizzato il fattore di emissione relativo ai “residual mix” nazionale (coefficiente di emissione utilizzato pari a 458,57 gCO₂/kWh, Fonte: AIB 2022). Per i coefficienti di conversione utilizzati nel 2021 si rimanda alla Dichiarazione Non Finanziaria 2021.

Le emissioni [Scope 1 e Scope 2] sono espresse in tonnellate di CO₂, in quanto la fonte utilizzata non riporta i fattori di emissione degli altri gas diversi dalla CO₂, tuttavia la percentuale di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (CO₂ equivalenti) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.



Consumi di carta e gestione dei rifiuti

Il tipo di rifiuto principalmente generato dal Gruppo, data la natura dei suoi prodotti e servizi, è la carta, utilizzata a supporto dell'attività bancaria. Per questo motivo è stato avviato un processo di progressiva riduzione dei rifiuti, con particolare focalizzazione sul risparmio di carta.

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti ha svolto diverse attività finalizzate alla dematerializzazione dei documenti, introducendo la firma grafometrica tramite l'uso di *tablet* per la firma delle contabili e dei contratti, incentivando i Clienti ad acconsentire all'invio di tali documenti tramite *e-mail* e rendendo disponibile la sottoscrizione *online* di alcune tipologie di contratti.

Il progetto "Dematerializzazione busta di cassa e contratti", portato a termine nel 2017, ha permesso la dematerializzazione delle contabili di sportello e dei contratti con la Firma Elettronica Avanzata (FEA) e il conseguente snellimento dei processi di archiviazione.

La soluzione di Firma Elettronica Avanzata consente al Cliente, tramite un apposito *tablet*, di leggere e sottoscrivere contabili e contratti in maniera totalmente dematerializzata, senza produrre alcun foglio di carta: la Banca archivia elettronicamente le copie firmate dai Clienti, i quali ricevono via *e-mail* la propria copia.

L'obiettivo di riduzione dei consumi di carta viene perseguito non solo con soluzioni di dematerializzazione dei documenti e di operazioni svolte a distanza ma anche coniugando un programma di sensibilizzazione dei Dipendenti sull'adozione di atteggiamenti più consapevoli con l'introduzione di specifiche soluzioni tecnico-organizzative. Ad esempio, si è provveduto ad un miglior impiego delle stampanti multifunzioni impostate di *default* con la funzione di copiatura e stampa in fronte-retro ed all'utilizzo delle fotocopiatrici con funzionalità di stampanti centralizzate, *scanner* e posta elettronica, permettendo l'invio diretto di documenti sulla propria casella di posta elettronica o di altro destinatario. Inoltre, per incentivare contribuire e agevolare comportamenti più attenti ed azzerare sessioni di stampa prodotte erroneamente o dimenticate nella macchina, le stampanti della sede centrale di Asti sono state dotate di un sistema di stampa con *pin*, che produce il documento cartaceo solo a seguito di identificazione con propri codici di accesso ai sistemi, direttamente sulla stampante condivisa.



A dimostrazione della sempre maggiore attenzione che il Gruppo ripone nelle tematiche ambientali, con la volontà di contribuire a ridurre il fenomeno della deforestazione ed incentivare il riutilizzo di materiali destinati allo smaltimento, nel 2021 è stato avviato un progetto che prevedeva la sostituzione della carta delle fotocopie con quella riciclata al 100% per le stampe effettuate sia in Sede che nelle filiali della Banca. Per quanto riguarda la tipologia, si tratta di carta prodotta al 100% con fibre riciclate, certificata Green Range, EU Ecolabel, FSC Recycled e Blauer Engel.

A dicembre 2021 è quindi iniziata la distribuzione graduale presso alcuni uffici della Sede Centrale al fine di effettuare *test* sulle fotocopiatrici; successivamente, a partire dal mese di gennaio 2022 e durante tutto l'anno, è stata effettuata la consegna, secondo la calendarizzazione preventivata, a tutte le Funzioni interne e progressivamente a tutte le filiali della Banca. Tuttavia, nel secondo semestre 2022 il riacutizzarsi dell'emergenza sanitaria ed il perdurare dei conflitti bellici in corso tra Russia e Ucraina hanno creato problemi di reperimento della carta in generale e di quella riciclata in particolare, causando di conseguenza un rallentamento del progetto; nei mesi di novembre e dicembre 2022 si è quindi dovuta distribuire esclusivamente carta non riciclata. Per il 2023 si prevede di ripristinare a pieno regime l'uso della carta riciclata gr. 75, salvo il ripresentarsi di nuove criticità sul mercato.

Si segnala inoltre che, nel rispetto dell'ambiente, Banca di Asti utilizza Carta Certificata FSC (Forest Stewardship Council) per la stampa di materiale pubblicitario (locandine e *depliant*) ed istituzionale (lettera ai Soci). Il Forest Stewardship Council è una ONG internazionale senza scopo di lucro che ha dato vita ad un sistema di certificazione riconosciuto a livello internazionale e che ha come scopo la corretta gestione forestale rispettosa dell'ambiente, socialmente utile ed economicamente sostenibile e la tracciabilità dei prodotti derivati.

Tra le iniziative finalizzate ad un'ulteriore riduzione del consumo di carta, si evidenzia infine la volontà di procedere alla pubblicazione solo in formato digitale dei bilanci finanziari del Gruppo e della presente Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria, eliminando la stampa in formato cartaceo.

Come si evince dalla tabella sottostante, nel 2022 l'andamento dei consumi di risme per stampa ha subito un decremento sia rispetto al 2021 sia rispetto al 2020, anno di scoppio della pandemia di Covid-19 nel quale durante i mesi di *lockdown* l'operatività nelle filiali



era stata fortemente limitata alle operazioni urgenti e non differibili. Analizzando i dati del 2022 rispetto al 2021, si evidenzia una considerevole riduzione dell'utilizzo di carta (-18.228 kg), che dimostra come le iniziative adottate per ridurre tali consumi stiano generando benefici.

Consumo Carta (kg) *	2022	2021	2020
Consumo di carta non riciclata	72.331	177.418	168.721
Consumo di carta riciclata	86.964	106	0

* il dato espresso in kg è stato stimato sulla base del numero e del peso dei fogli per le risme utilizzate

La gestione dei rifiuti ricomprende procedure e metodologie che riguardano l'intero processo a loro riferito, dalla loro produzione fino alla loro destinazione finale, coinvolgendo quindi le fasi di raccolta, trasporto e trattamento (recupero o smaltimento) fino al riutilizzo/riciclo dei materiali di scarto, solitamente prodotti dall'attività umana, nel tentativo di ridurre i loro effetti sulla salute umana e l'impatto sull'ambiente.

Il Gruppo aderisce alla raccolta differenziata locale, con particolare riferimento ai rifiuti di carta, plastica ed indifferenziato, sensibilizzando Dipendenti ed Operatori ad un approccio sempre più sostenibile e responsabile, anche mediante la realizzazione di alcune iniziative volte a dare il "buon esempio". Al fine di ridurre la produzione dei rifiuti plastici, Banca di Asti ha infatti provveduto a distribuire borracce in alluminio a tutti i Dipendenti e neoassunti e ad introdurre bicchieri di carta in sostituzione dei bicchieri di plastica presso i distributori di bevande nella sede centrale. Pitagora, seguendo l'esempio della Capogruppo, intende ridurre l'uso della plastica grazie all'estensione dei punti acqua presso una ventina di filiali nell'arco dei prossimi due anni.

Un'ulteriore testimonianza del forte senso di responsabilità ed impegno che il Gruppo rivolge ai temi della sostenibilità ambientale è rappresentata dall'adesione a Ecoplastfriends, la *green community* di produttori (*Ambassadors*) e di utilizzatori (*Friends*) di oggetti di uso comune prodotti utilizzando l'Ecoallene, un nuovo e innovativo materiale derivante dal riciclo di poliaccoppiati, che si ottiene riciclando oggetti altrimenti destinati a inceneritori o discariche: cartoni per bevande, *packaging* di prodotti oleosi, involucri dei dolci, capsule per bevande calde, ecc. L'adesione al progetto si è attuata con l'acquisto di 12 mila confezioni di penne a sfera realizzate in Ecoallene dalla ditta torinese Carioca, permettendo un risparmio di circa 157.776 grammi



di plastica vergine. *Ecoplastfriends* significa quindi partecipare ad un nuovo concetto di economia circolare in cui ogni singolo attore, *Friend* o *Ambassador*, si sente responsabilmente attivo e connesso con gli altri per il benessere dell'uomo e del pianeta.

L'attività bancaria, al fine di espletare i servizi previsti, contribuisce alla produzione oltre che del rifiuto cartaceo anche del *toner*. Per quanto riguarda il servizio raccolta dei *toner* esausti, per Banca di Asti l'attività è svolta, ai sensi di uno specifico contratto, a cura di un'azienda esterna che fornisce *ecobox* in polipropilene alveolare, in cui depositare il rifiuto in attesa del ritiro programmato. L'azienda ECO - RECUPERI si impegna alla raccolta e al trasporto finale al proprio impianto e provvede a compilare il F.I.R. (Formulario di Identificazione dei Rifiuti). L'azienda è dotata delle certificazioni ISO 14001 e del certificato OHSAS-18001. A seconda della dimensione della filiale o della sede di detenzione dei *toner* è prevista, da contratto, una frequenza minima di ritiri che va da bimestrale ad annuale. Al fine di evitare accumuli di consumabili esausti da sistemi di stampa elettronica, l'accordo prevede la possibilità di un ritiro straordinario, qualora un'unità operativa lo richieda.

La società Pitagora S.p.A. per lo smaltimento dei *toner* delle stampanti multifunzione si avvale dei servizi offerti da "La Nuova Cooperativa" per la Sede e di quelli offerti dalle aziende locali di raccolta per le filiali. Nel 2022 è stato cambiato il fornitore di riferimento per stampanti e multifunzioni, prevedendo nel corso del triennio 2022-2024 l'introduzione di un nuovo contratto di gestione delle apparecchiature multifunzione che porterà progressivamente ad una gestione centralizzata dei rifiuti *toner* per l'intero ciclo di vita del prodotto, dall'installazione e manutenzione delle apparecchiature sino allo smaltimento finale dei *toner*. Il nuovo contratto interesserà via via tutte le stampanti di Sede e delle Filiali, con un processo di sostituzione alla scadenza dei noleggi che si completerà nel 2024. Nella quasi totalità dei casi le stampanti saranno sostituite con macchine ugualmente performanti in termini di velocità di stampa ma più piccole, in quanto non dotate dell'opzione di stampa su fogli A3. La minore dimensione e la migliore tecnologia delle macchine si rifletterà sul tipo di *toner* consumati che risulteranno quindi di dimensioni ridotte e meno pesanti, consentendo di ridurre la quantità dei rifiuti prodotti.



INDICE DEI CONTENUTI GRI

Dichiarazione d'uso	Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022
Utilizzato GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021

GRI Standards	Informativa	Pagine	Note ed Omissioni
---------------	-------------	--------	-------------------

GRI 2 - INFORMATIVE GENERALI (2021)

1. L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione

GRI 2-1	Dettagli organizzativi	11-12, 19-22, 24
GRI 2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	12-13
GRI 2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	11-14
GRI 2-4	Revisione delle informazioni	13
GRI 2-5	Assurance esterna	266

2. Attività e lavoratori

GRI 2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di <i>business</i>	21-22, 61-63, 123-128, 154-176
GRI 2-7	Dipendenti	214-219
GRI 2-8	Lavoratori Non Dipendenti	214-216

3. Governance

GRI 2-9	Struttura e composizione della <i>governance</i>	28-38
GRI 2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	30-31
GRI 2-11	Presidente del massimo organo di governo	33, 37
GRI 2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	49-60, 72-84, 90-91
GRI 2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	49-53, 90-91
GRI 2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	102-108
GRI 2-15	Conflitti d'interesse	39-41
GRI 2-16	Comunicazione delle criticità	79-84, 139, 181
GRI 2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	31-32
GRI 2-18	Valutazione della <i>performance</i> del massimo organo di governo	/
GRI 2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	42-48
GRI 2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	42-48

Non pertinente
Il Consiglio di Amministrazione viene coinvolto solo in fase di approvazione degli impatti e delle relative tematiche materiali



GRI Standards	Informativa	Pagine	Note ed Omissioni
GRI 2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	233-234	
4. Strategia, politiche e prassi			
GRI 2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	5-10	
GRI 2-23	Impegno in termini di <i>policy</i>	53-60	
GRI 2-24	Integrazione degli impegni in termini di <i>policy</i>	119-122, 127	
GRI 2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	80-84, 178-182	
GRI 2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	135-145	
GRI 2-27	Conformità a leggi e regolamenti	135-145	
GRI 2-28	Appartenenza ad associazioni	27-28	
5. Coinvolgimento degli Stakeholder			
GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli <i>Stakeholder</i>	92-94, 105-107, 148-151	
GRI 2-30	Contratti collettivi	234-237	
GRI 3 - TEMI MATERIALI (2021)			
GRI 3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	102-116	
GRI 3-2	Elenco di temi materiali	109	
Identità territoriale, supporto al tessuto imprenditoriale e alla comunità locale			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	80-84, 102-116, 154-162, 170-173, 185-190	
Qualità di prodotti e servizi, trasparenza e soddisfazione del cliente			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	80-84, 102-116, 128-130, 148-153	
GRI 417 – Marketing ed etichettatura (2016)			
GRI 417-2	Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	130	
Sicurezza informatica e protezione dei dati			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	80-84, 102-116, 203-211	
GRI 418 - Privacy dei clienti (2016)			
GRI 418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della <i>privacy</i> dei Clienti e perdita di loro dati	211	
Innovazione e trasformazione digitale			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	80-84, 102-116, 193-202	



GRI Standards	Informativa	Pagine	Note ed Omissioni
Conformità alle norme, etica e integrità nel governo di impresa			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	80-84, 102-116, 119-122, 135-145	
GRI 205 - Anticorruzione (2016)			
GRI 205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	139-140	
GRI 206 - Comportamento anticompetitivo (2016)			
GRI 206-1	Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di <i>trust</i> e prassi monopolistiche	141	
Salute e sicurezza sul lavoro			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	80-84, 102-116, 237-245	
GRI 403 - Salute e sicurezza (2018)			
GRI 403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	237-245	
GRI 403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	237-245	
GRI 403-3	Servizi di medicina del lavoro	237-245	
GRI 403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	237-245	
GRI 403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	237-245	
GRI 403-6	Promozione della salute dei lavoratori	237-245	
GRI 403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	237-245	
GRI 403-9	Infortuni sul lavoro	241-242	
GRI 403-10	Malattie professionali	242	
Solidità patrimoniale e performance economica			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	80-84, 102-116, 61-64, 131-134, 185-190	
GRI 201 - Performance economica (2016)			
GRI 201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	63-64	
GRI 203 - Impatti economici indiretti (2016)			
GRI 203-1	Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	185-190	
GRI 207 - Imposte (2019)			
GRI 207-1	Approccio alla fiscalità	131-134	
GRI 207-2	<i>Governance</i> fiscale, controllo e gestione del rischio	131-134	



GRI Standards	Informativa	Pagine	Note ed Omissioni
GRI 207-3	Coinvolgimento degli <i>Stakeholder</i> e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	131-134	
Finanza sostenibile e credito responsabile			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	80-84, 102-116, 154-176	
Politiche di remunerazione, sviluppo e benessere dei dipendenti			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	80-84, 102-116, 214-227	
GRI 401 – Occupazione (2016)			
GRI 401-1	Assunzioni di nuovi Dipendenti e avvicendamento dei Dipendenti	214-219	
GRI 401-2	Benefici per i Dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i Dipendenti a tempo determinato o <i>part-time</i>	220-221	
GRI 404 - Formazione e istruzione (2016)			
GRI 404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per Dipendente	225	
GRI 404-3	Percentuale di Dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro <i>performance</i> e dello sviluppo professionale	226-227	
Tutela dei diritti umani e dei lavoratori, delle diversità e delle pari opportunità			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	80-84, 102-116, 227-231, 234-237	
GRI 402 - Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali (2016)			
GRI 402-1	Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative	235	
GRI 405 - Diversità e pari opportunità (2016)			
GRI 405-1	Diversità negli organi di <i>governance</i> e tra i Dipendenti	230	
GRI 406 - Non discriminazione (2016)			
GRI 406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	228	
Gestione degli impatti ambientali del portafoglio prestiti e investimenti			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	80-84, 102-116, 176-178	
Educazione e inclusione finanziaria			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	80-84, 102-116, 154-160, 162-163, 172-173, 176-178, 201, 206	



GRI Standards	Informativa	Pagine	Note ed Omissioni
Consumi energetici, emissioni e <i>Climate Change</i>			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	80-84, 102-116, 248-256	
GRI 302 – Energia (2016)			
GRI 302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	255	
GRI 305 - Emissioni (2016)			
GRI 305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	256	
GRI 305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	256	



RELAZIONE DELLA SOCIETA' DI REVISIONE

Deloitte.

Deloitte & Touche S.p.A.
Galleria San Federico, 54
10121 Torino
Italia

Tel: +39 011 55971
www.deloitte.it

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE
SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO AI SENSI
DELL'ART. 3, C. 10, D.LGS. 254/2016 E DELL'ART. 5 REGOLAMENTO CONSOB ADOTTATO
CON DELIBERA N. 20267 DEL GENNAIO 2018

Al Consiglio di Amministrazione della
Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("limited assurance engagement") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario della Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. e sue controllate (di seguito "Gruppo Cassa di Risparmio di Asti" o "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 predisposta ex art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2023 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia" della DNF, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - Global Reporting Initiative (di seguito "GRI Standards"), da essi individuati come standard di rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona

Sede Legale: Via Tortona, 25 - 20144 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.328.220,00 i.v.
Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 03049560166 - R.E.A. n. MI-1720239 | Partita IVA: IT 03049560166

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche "Deloitte Global") non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all'indirizzo www.deloitte.com/about.

© Deloitte & Touche S.p.A.



Deloitte.

2

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del Code of Ethics for Professional Accountants emesso dall'International Ethics Standards Board for Accountants, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1) e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e ai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" (di seguito "ISAE 3000 Revised"), emanato dall'International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) per gli incarichi di limited assurance. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 Revised ("reasonable assurance engagement") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- Analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato.
- Analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto.
- Comprensione dei seguenti aspetti:
 - (i) modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - (ii) politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - (iii) principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Deloitte.

3

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF ed effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 4, lett. a).

- Comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

(iv) A livello di capogruppo e società controllate:

- a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

(v) Per la società Cassa di Risparmio di Asti S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base delle sue attività, del suo contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della sua ubicazione, abbiamo effettuato riunioni da remoto nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai GRI Standards.

Le nostre conclusioni sulla DNF del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia" della stessa, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.

Vittorio Frigerio
Socio

Torino, 12 aprile 2023