



GRUPPO CASSA DI RISPARMIO DI ASTI
ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI
REMUNERAZIONE 2019

Allegato al “Documento sulle Politiche di remunerazione e Incentivazione e sulla loro attuazione” - Esercizio 2020



Sommario

I. Premessa.....	3
II. Informazioni sulle remunerazioni relative all'esercizio 2019 - Gruppo Cassa di Risparmio di Asti...4	
II. 1 Compensi erogati ai componenti gli Organi sociali.	4
II.2 Informazioni relative al Personale più rilevante.	5
III. Informazioni sulle remunerazioni relative all'esercizio 2019 - Banca Cassa di Risparmio di Asti....9	
III. 1 Compensi erogati ai componenti gli Organi sociali.....	9
III. 2 Rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione dei dipendenti.....	10
III. 3 Informazioni relative al Personale più rilevante	11
VI. Esiti delle verifiche delle Funzioni Aziendali di Controllo	15



I. Premessa

Il presente documento è stato predisposto dalla Direzione Risorse di Capogruppo unitamente al Servizio Risk Management, al Servizio Bilancio e Pianificazione e al Servizio Compliance, con il coinvolgimento delle corrispondenti funzioni delle Società del Gruppo.

La presente rendicontazione è prodotta sulla scorta di quanto previsto dal “Documento sulle Politiche di remunerazione e Incentivazione e sulla loro attuazione – Esercizio 2019” approvato dall’Assemblea dei soci della Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. il 30 aprile 2019.

I dati aggregati a livello di Gruppo forniscono le informazioni relative alle remunerazioni di tutte le società rientranti nel perimetro del Gruppo.

Salvo diversa specificazione, le remunerazioni fisse e variabili sono esposte secondo il principio di competenza.

Nella predisposizione del Documento, Cassa di Risparmio di Asti in qualità di Capogruppo non si è avvalsa di consulenti esterni.



II. Informazioni sulle remunerazioni relative all'esercizio 2019 - Gruppo Cassa di Risparmio di Asti

II. 1 Compensi erogati ai componenti gli Organi sociali.

L'ammontare complessivo della remunerazione del Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica di ciascuna Società del Gruppo non ha ecceduto la remunerazione fissa percepita dai rispettivi vertici dell'Organo con funzione di gestione in aderenza alle Disposizioni della Banca d'Italia (Circolare n. 285/2013, 25° aggiornamento, del 23 ottobre 2018, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione").

Ai componenti gli Organi sociali sono stati corrisposti compensi fissi differenziati in relazione alle cariche ricoperte e alle medaglie di presenza. All'Amministratore Delegato di Pitagora è stato altresì corrisposto un compenso variabile a titolo di Patto di non concorrenza.



II.2 Informazioni relative al Personale più rilevante.

Con riferimento alle informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del “Personale più rilevante ai fini del profilo di rischio”, si evidenziano le seguenti informazioni di dettaglio:

GRUPPO CASSA DI RISPARMIO DI ASTI	Retribuzione Fissa	Retribuzione Variabile	Retribuzione Totale	Numero dei beneficiari	Retr. Variabile/Retr. Fissa
Personale dipendente (1)					
Personale Rilevante (Risk Takers)	6.298.907	882.303	7.181.210	38	14,01%
Pers. Responsabile Funzioni di Controllo	799.145	167.366	966.510	8	20,94%

(1) Include compenso AD Pitagora

Nel corso dell'esercizio sono state corrisposte quote differite di retribuzioni variabili relative ad esercizi precedenti per complessivi 164.760 euro.

Le erogazioni sono avvenute senza che abbiano operato meccanismi di correzione legati alla valutazione delle performance dei tre anni successivi all'esercizio di maturazione del premio. Le condizioni di erogabilità sono state verificate a conclusione del periodo di differimento, avendo i parametri CET 1, RORAC e COST/INCOME (media triennale) superato per il Gruppo e per le Società i limiti fissati.

Relativamente al Personale più rilevante sul profilo dei rischi, nell'esercizio 2019 non si è dato corso ad alcun trattamento di inizio rapporto. Si è verificata la cessazione dal servizio di un dipendente appartenente al Personale più rilevante con cui è stato definito con accordo conciliativo la conclusione anticipata del rapporto di lavoro a fronte di una somma transattiva di euro 30.000 e un patto di non concorrenza di euro 120.000 (importo che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa).

Si rileva una posizione con una remunerazione complessiva superiore al milione di euro.



Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575UE), paragrafo 1, lettera "g".

GRUPPO CASSA DI RISPARMIO DI ASTI "Personale più rilevante" Identificato per l'esercizio 2019	Nr. beneficiari	Remunerazioni fisse 2019 (4)	Welcome bonus e compensi di fine rapporto	Remunerazioni variabili erogabili nel 2020		Remunerazioni variabili di competenza 2019 da erogare negli anni successivi
				Incentivazioni 2019 e anni precedenti	Altre forme di remunerazione variabile (5)	
Organi sociali Capogruppo (1) (2)	15	1.582.614	-	80.000	56.765	-
Organi sociali società controllate (1) (2)	21	1.251.046	-	102.000	78.922	40.000
Investment banking	-	-	-	-	-	-
Retail banking	26	3.246.174	-	295.990	189.998	-
Asset Management	-	-	-	-	-	-
Funzioni Aziendali (3)	10	1.404.588	-	115.186	105.740	-
Funzioni aziendali di controllo	8	799.145	-	107.830	59.535	-
Altre	-	-	-	-	-	-

(1) Includono anche Direttori Generali e Amministratori Delegati

(2) Le remunerazioni erogate agli amministratori sono rendicontate secondo il principio di competenza.

(3) Si riferisce funzioni aziendali che operano trasversalmente e hanno responsabilità per l'intera Società o l'intero Gruppo.

(4) Ricomprende eventuali "fringe benefit".

(5) Ricomprende compensi diversi dall'incentivazione (Sistema Premiante e Patti di non concorrenza).



Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575UE), paragrafo 1, lettera "h", punti i) – ii).

GRUPPO CASSA DI RISPARMIO DI ASTI	Componenti fisse della remunerazione 2019 (3)				Quote differite di remunerazione variabile di competenza di esercizi precedenti ed erogate nel 2019		Componenti variabili di competenza 2019					
	Nr. Beneficiari		Importo		Nr. Beneficiari		Importo		Nr. Beneficiari		Importo totale	
	Nr. Beneficiari	Importo	Nr. Beneficiari	Importo	Nr. Beneficiari	Importo	Nr. Beneficiari	Importo	Contanti	Strumenti finanziari	Contanti	Strumenti finanziari
"Personale più rilevante" identificato per l'esercizio 2019												
"Personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo	72	7.484.432	2	114.760	39	867.303	520.683	296.690	20.000	20.000	20.000	20.000
di cui Organi sociali di Capogruppo (1) (2)	15	1.592.614	1	77.070	1	41.542	41.542	-	-	-	-	-
di cui Organi sociali di Società controllate (1) (2)	21	1.251.046	1	37.690	2	143.847	59.947	45.000	20.000	20.000	20.000	20.000
di cui altro "personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo	36	4.650.772	-	-	36	681.914	520.264	151.650	-	-	-	-
"Personale più rilevante" appartenente alle funzioni aziendali di controllo	8	789.145	-	-	8	167.388	126.991	40.376	-	-	-	-
TOTALE	80	8.283.577	2	114.760	47	1.034.669	747.644	247.025	20.000	20.000	20.000	20.000
di cui "alta dirigenza" (4)	23	4.765.372	2	114.760	23	707.401	517.028	150.375	20.000	20.000	20.000	20.000

Note

(1) Includono anche Direttori Generali e Amministratori Delegati

(2) Le remunerazioni erogate agli amministratori sono rendicontate secondo il principio della competenza.

(3) Ricomprende eventuali "fringe benefit".

(4) Comprende i Direttori Generali e i responsabili delle Direzioni della Capogruppo e delle Società controllate, nonché i Dirigenti responsabili dei servizi aziendali a diretto riporto della Direzione Generale della Capogruppo e delle Società



Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575UE), paragrafo 1, lettera "h", punto iii).

GRUPPO CASSA DI RISPARMIO DI ASTI	Nr. Beneficiari	Importo quote differite al 2019		Importo altre quote differite	
		Quote attribuite	Quote non attribuite	Erogabili nel 2020	Erogabili negli esercizi successivi
"Personale più rilevante" identificato per l'esercizio 2019					
"Personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo	3	164.760	-	172.297	327.136
di cui Organi sociali di Capogruppo (1) (2)	1	77.070	-	95.223	95.352
di cui Organi sociali di Società controllate (1) (2)	2	87.690	-	77.074	231.784
di cui altro "personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo	-	-	-	-	-
"Personale più rilevante" appartenente alle funzioni aziendali di controllo	-	-	-	-	-
TOTALE	3	164.760	-	172.297	327.136
di cui "alta dirigenza" (3)	3	164.760	-	172.297	327.136

GRUPPO CASSA DI RISPARMIO DI ASTI	Nr. Beneficiari	Importo quote differite al 2019		Importo altre quote differite	
		Quote attribuite	Quote non attribuite	Erogabili nel 2020	Erogabili negli esercizi successivi
"Personale più rilevante" identificato per i soli esercizi precedenti (4)					
"Personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo	-	-	-	-	-
di cui Organi sociali di Capogruppo (1) (2)	-	-	-	-	-
di cui Organi sociali di Società controllate (1) (2)	-	-	-	-	-
di cui altro "personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo	1	10.000	-	-	-
"Personale più rilevante" appartenente alle funzioni aziendali di controllo	-	-	-	-	-
TOTALE	-	-	-	-	-

Note

(1) Includono anche Direttori Generali e Amministratori Delegati

(2) Le remunerazioni erogate agli amministratori sono rendicontate secondo il principio della competenza.

(3) Comprende i Direttori Generali e i responsabili delle Direzioni della Capogruppo e delle Società controllate, nonché i dirigenti responsabili dei servizi aziendali a diretto riporto della Direzione Generale della Capogruppo e delle Società controllate.

(4) Personale con quote differite erogate nel 2018, erogabili nel 2019 e negli esercizi successivi.



III. Informazioni sulle remunerazioni relative all'esercizio 2019 - Banca Cassa di Risparmio di Asti

Il principale organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni è il Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione, composto da tre consiglieri nominati tra i componenti del Consiglio di Amministrazione in possesso dei requisiti di indipendenza determinati in base ai criteri di cui all'art.148, comma 3 del TUF.

Nel 2019 il Comitato ha tenuto 9 riunioni alle quali hanno partecipato funzioni di Capogruppo coinvolte nel processo di elaborazione e controllo delle politiche di remunerazione e incentivazione.

III. 1 Compensi erogati ai componenti gli Organi sociali

Ai componenti gli Organi sociali sono stati corrisposti compensi fissi differenziati in relazione alle cariche ricoperte e alle medaglie di presenza.

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale non sono state corrisposte componenti variabili della remunerazione.

I compensi fissi per la carica e le medaglie di presenza del Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica sono stati pari a 105.500 euro. Il Presidente ha percepito compensi pari a 121.958 euro per cariche e medaglie di presenza in società controllate e collegate. Non sono previste indennità di fine carica.

L'ammontare complessivo della remunerazione del Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica non ha ecceduto la remunerazione fissa percepita dal vertice dell'Organo con funzione di gestione in aderenza alle Disposizioni della Banca d'Italia (Circolare n. 285/2013, 25° aggiornamento, del 23 ottobre 2018 Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione").

I compensi fissi per il Vice Presidente sono stati pari a 50.000 euro oltre a euro 350 per ogni medaglia di presenza; per gli altri singoli componenti dell'Organo con funzione di supervisione strategica i compensi fissi sono stati pari a 23.000 euro annui, oltre a euro 350 per ogni medaglia di presenza. Non sono previste indennità di fine carica.

I compensi fissi per la carica dell'Amministratore Delegato sono stati pari a 191.781 euro, oltre a 33.500 euro per la carica di Consigliere e medaglie di presenza. Non sono previste indennità di fine carica.

La retribuzione del Direttore Generale è stata pari a 956.784 euro, oltre a compensi variabili pari a 41.542 euro.

Il Direttore Generale ha percepito compensi pari a 60.579 euro per cariche e medaglie di presenza in società controllate e 47.550 euro per altri incarichi. Non sono previste indennità di fine carica.



III. 2 Rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione dei dipendenti

Di seguito vengono riportate informazioni quantitative aggregate relative alle varie categorie del personale dipendente. Si precisa che nelle tabelle vengono rappresentate ove presenti:

- le retribuzioni fisse erogate nell'esercizio 2019. Sono comprese tutte le voci economiche contrattuali previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dai Contratti Aziendali includendo qualsiasi altra somma comunque garantita, stabile, irrevocabile ed indipendente dalla performance;
- le retribuzioni variabili che comprendono gli importi relativi al sistema premiante e al sistema incentivante, erogazioni avvenute in costanza di rapporto di lavoro a fronte di patti di prolungamento del preavviso, riconoscimenti economici legati all'acquisizione di nuova clientela o di nuove masse, forme di retribuzione garantita limitate al primo anno di impiego, patti di non concorrenza;
- le modalità di pagamento delle quote variabili a favore del Personale più rilevante ai fini del profilo di rischio con l'indicazione delle quote *up-front* in denaro e in strumenti finanziari e delle quote *differite* in denaro e in strumenti finanziari;
- le remunerazioni differite relative a precedenti esercizi e non ancora accordati sulla scorta delle previste modalità di differimento.

I limiti fissati per l'ammontare complessivo delle componenti variabili rispetto alle relative retribuzioni fisse sono stati rispettati nella totalità dei casi.

Nella tabella che segue vengono raffrontate le percentuali di competenza dell'esercizio 2019 con i limiti fissati dall'Assemblea degli azionisti.

CASSA DI RISPARMIO DI ASTI	Retribuzione variabile /	
	Retribuzione fissa	
Personale dipendente	Limite	Effettivo
Direttore Generale	70%	4,34%
Direttore Risorse	41,50%	8,57%
Personale Rilevante appartenente alle Funzioni di Controllo	33,33%	21,36%
Altro Personale Rilevante	50%	14,10%
Altro Personale (*)	50%	8,23%

(*) Importi stimati su dati di preconsuntivo



III. 3 Informazioni relative al Personale più rilevante

Con riferimento alle informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del “Personale più rilevante ai fini del profilo di rischio della banca”, si evidenziano le seguenti informazioni di dettaglio:

CRASTI	Retribuzione Fissa	Retribuzione Variabile	Retribuzione Totale	Numero dei beneficiari	Retr. Variabile/Retr. Fissa
Personale dipendente					
Personale Rilevante (Risk Takers)	4.031.954	462.368	4.494.323	22	11,47%
Pers. Responsabile Funzioni di Controllo	409.248	87.401	496.648	3	21,36%

Nel corso dell’esercizio sono state corrisposte quote differite di retribuzioni variabili relative ad esercizi precedenti per complessivi 77.070 euro.

Le erogazioni sono avvenute senza che abbiano operato meccanismi di correzione legati alla valutazione delle performance dei tre anni successivi all’esercizio di maturazione del premio. Le condizioni di erogabilità sono state verificate a conclusione del periodo di differimento, avendo i parametri CET 1, RORAC e COST/INCOME (media triennale) superato per il Gruppo e per la Banca i limiti fissati.

Relativamente al Personale più rilevante sul profilo dei rischi, nell’esercizio 2019 non si è dato corso ad alcun trattamento di inizio rapporto.

Si è verificata la cessazione dal servizio di un dipendente appartenente al Personale più rilevante con cui è stato definito un accordo conciliativo con la previsione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro a fronte di una somma transattiva di euro 30.000 e un patto di non concorrenza di euro 120.000 (importo che non eccede l’ultima annualità di remunerazione fissa).

Si rileva una posizione con una remunerazione complessiva superiore al milione di euro.



Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575UE), paragrafo 1, lettera "g".

CASSA DI RISPARMIO DI ASTI "Personale più rilevante" identificato per l'esercizio 2019	Nr. beneficiari	Remunerazioni fisse 2019 (4)	Welcome bonuse compensi di fine rapporto	Remunerazioni variabili erogabili nel 2020		Remunerazioni variabili di competenza 2019 da erogare negli anni successivi
				Incentivazioni 2019 e anni precedenti	Altre forme di remunerazione variabile (5)	
Organi sociali Capogruppo (1) (2)	15	1.592.614	-	80.000	56.765	-
Investment banking	-	-	-	-	-	-
Retail banking	18	2.433.890	-	196.510	148.891	-
Asset Management	-	-	-	-	-	-
Funzioni Aziendali (3)	4	641.281	-	37.310	38.116	-
Funzioni Aziendali di controllo	3	409.248	-	55.750	31.651	-
Altre	-	-	-	-	-	-

(1) Include il Direttore Generale/ Amministratore Delegato.

(2) Le remunerazioni erogate agli amministratori sono rendicontate secondo il principio di competenza.

(3) Ricomprende funzioni aziendali che operano trasversalmente e hanno responsabilità per l'intera Società o l'intero Gruppo.

(4) Ricomprende eventuali "fringe benefit".

(5) Ricomprende eventuali compensi diversi dall'incentivazione (Sistema Premiante, Patti di non concorrenza e compensi di prolungamento preavviso).



Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575UE), paragrafo 1, lettera "h", punti i)- ii).

CASSA DI RISPARMIO DI ASTI	Compenenti fisse della remunerazione 2019 (3)		Quote differite di remunerazione variabile di competenza di esercizi precedenti ed erogate nel 2019		Nr. Beneficiari	Importo totale	di cui quote up front (erogabili nel 2020)		di cui quote differite (da erogare in anni successivi)	
	Nr. Beneficiari	Importo	Nr. Beneficiari	Importo			Contanti	Strumenti finanziari	Contanti	Strumenti finanziari
	"Personale più rilevante" identificato per l'esercizio 2019									
Personale più rilevante non appartenente alle funzioni aziendali di controllo	37	4.667.765	1	-	23	447.369	330.459	116.910	-	-
di cui Organi sociali di Capogruppo (1) (2)	16	1.522.814	1	77.070	1	41.542	41.542	-	-	-
di cui altro "personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo	22	3.075.171	-	-	22	405.827	288.917	116.910	-	-
Personale più rilevante appartenente alle funzioni aziendali di controllo	3	469.246	-	-	3	67.401	69.626	27.676	-	-
TOTALE	40	5.067.032	1	-	26	534.770	389.985	144.785	-	-
di cui "alta dirigenza" (4)	11	2.761.478	1	-	11	296.044	223.044	73.000	-	-

Note

(1) Include il Direttore Generale/ Amministratore Delegato.

(2) Le remunerazioni erogate agli amministratori sono rendicontate secondo il principio della competenza.

(3) Ricomprende eventuali "tinge benefit".

(4) Comprende il Direttore Generale e i responsabili delle Direzioni di Sede Centrale, nonché i dirigenti responsabili dei servizi aziendali a diretto riporto della Direzione Generale.



Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575UE), paragrafo 1, lettera "h", punto iii).

CASSA DI RISPARMIO DI ASTI	Nr. Beneficiari	Importo quote differite al 2019		Importo altre quote differite	
		Quote attribuite	Quote non attribuite	Erogabili nel 2020	Erogabili negli esercizi successivi
"Personale più rilevante" identificato per l'esercizio 2019					
"Personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali	1	77.070	-	95.223	95.352
di cui Organi sociali di Capogruppo (1) (2)	1	77.070	-	95.223	95.352
di cui altro "personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo	-	-	-	-	-
"Personale più rilevante" appartenente alle funzioni aziendali di controllo	-	-	-	-	-
TOTALE	1	77.070	-	95.223	95.352
<i>di cui "alta dirigenza" (3)</i>	1	77.070	-	95.223	95.352

CASSA DI RISPARMIO DI ASTI	Nr. Beneficiari	Importo quote differite al 2019		Importo altre quote differite	
		Quote attribuite	Quote non attribuite	Erogabili nel 2020	Erogabili negli esercizi successivi
"Personale più rilevante" identificato per i soli esercizi precedenti (4)					
"Personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo	-	-	-	-	-
di cui Organi sociali di Capogruppo (1) (2)	-	-	-	-	-
di cui altro "personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo	1	10.000	-	-	-
"Personale più rilevante" appartenente alle funzioni aziendali di controllo	-	-	-	-	-
TOTALE	-	-	-	-	-

Note

(1) Include il Direttore Generale/ Amministratore Delegato.

(2) Le remunerazioni erogate agli amministratori sono rendicontate secondo il principio della competenza.

(3) Comprende il Direttore Generale e i responsabili delle Direzioni di Sede Centrale, nonché i dirigenti responsabili dei servizi aziendali a diretto riporto della Direzione Generale.

(4) Personale con quote differite erogabili nel 2018 o in esercizi successivi.



VI. Esiti delle verifiche delle Funzioni Aziendali di Controllo

In ossequio alle ricordate Istruzioni di Vigilanza (VII aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, inserimento del capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, in recepimento della Direttiva CRD IV e del Regolamento CRR) ed alle Disposizioni di Banca d’Italia in tema di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti”, la Funzione Compliance ha prestato attività di consulenza alla Direzione Risorse nella redazione del “Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione e sulla loro attuazione” per l’anno 2020 del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti e ne ha verificato il contenuto, che risulta conforme alla disciplina vigente sull’argomento.

Le politiche sono correttamente ispirate ai principi sanciti dall’Autorità di Vigilanza, in quanto risultano in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo termine, sono collegate ai risultati aziendali (opportunamente corretti per i fattori di rischio) e sono coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework) ed i livelli di capitale e di liquidità necessari a supportare le iniziative aziendali. Infine, sono tali da non indurre il personale ad assumere comportamenti strumentali nei confronti della clientela o che implicino un’assunzione di rischi non in linea con il ruolo ricoperto.

Inoltre, la Funzione di Conformità ha analizzato la presente rendicontazione, redatta sulla base del “Documento sulle Politiche di remunerazione e Incentivazione e sulla loro attuazione – Esercizio 2019” approvato dall’Assemblea dei soci della Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. il 30 aprile 2019, accertandone la coerenza e conformità ai criteri e principi ivi declinati.

Le politiche retributive del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti in tema di sistemi di remunerazione ed incentivazione di competenza dell’anno 2019, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza, saranno verificate, a consuntivo, dalla Funzione di Revisione Interna della Capogruppo al fine di accertarne la rispondenza alle prassi adottate in materia ed alle citate Disposizioni.

Relativamente alle politiche retributive del Gruppo C.R.Asti S.p.A. in tema di sistemi di remunerazione ed incentivazione di competenza dell’anno 2018, la Funzione di Revisione Interna della Capogruppo ha effettuato la verifica, a consuntivo, accertandone, anche in considerazione del peso delle Banche nel Gruppo, una complessiva coerenza con le Disposizioni emanate dalla Banca d’Italia con la Circolare n. 285/2013 (Titolo IV, Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione) e con il documento “Gruppo Cassa di Risparmio di Asti - Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione e sulla loro attuazione - esercizio 2018” approvato dall’Assemblea degli Azionisti di C.R.Asti S.p.A. e di Biverbanca S.p.A. rispettivamente in data 27 aprile 2018 e 23 aprile 2018 e dal Consiglio di Amministrazione di Pitagora S.p.A. in data 23 aprile 2018.