



BANCA DI ASTI

CASSA DI RISPARMIO DAL 1842

Gruppo Cassa di Risparmio di Asti
Sede Legale e Direzione Generale in Asti, Piazza Libertà n. 23 – 14100 Asti
Capitale Sociale € 363.971.167,68 (interamente versato)
P.IVA 01654870052 - Codice Destinatario SDI 75HCYT1
Codice Fiscale e Registro delle Imprese 00060550050, n. REA AT 76036,
iscritta all'Albo dei Gruppi Bancari al n. 6085,
aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia
e-mail: info@bancadiasti.it – indirizzo *internet*: www.bancadiasti.it

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA PREDISPOSTA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DELLA CASSA DI RISPARMIO DI ASTI S.P.A. SUL TERZO PUNTO DELL'ORDINE DEL
GIORNO DELL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DEL 27 APRILE 2023**

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

Signori Azionisti,

la presente relazione (la “**Relazione**”) è stata redatta dal Consiglio di Amministrazione della Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. (“**CR Asti**” o la “**Banca**”) per illustrare il terzo punto dell’ordine del giorno dell’Assemblea degli Azionisti della Banca, convocata presso la sede legale di CR Asti, in Asti, Piazza Libertà n. 23, il giorno **27 aprile 2023, alle ore 16.30, in prima convocazione** e, occorrendo, il giorno 28 aprile 2023, stessi luogo ed ora, in seconda convocazione:

3. Remunerazioni:

a) politiche di remunerazione; delibere inerenti e conseguenti;

b) piano di Phantom Shares 2023;

* * *

3. a) Politiche di remunerazione e di incentivazione; delibere inerenti e conseguenti

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

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

A tal fine, la Banca ha redatto il documento “Gruppo Cassa di Risparmio di Asti – Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione e sulla loro attuazione – Esercizio 2023” (il “**Documento**”); tale Documento è allineato alle Direttive emanate dalle Autorità di Vigilanza ed è appunto redatto a valere su tutte le società del Gruppo. Pertanto, oltre all’aggiornamento delle informazioni consuntive relative a CR Asti per l’anno 2022, il Documento è integrato con le informazioni relative al gruppo facente capo a CR Asti (il “**Gruppo**”).

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

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

La “Funzione di Revisione Interna” di CR Asti ha effettuato la verifica sulle politiche retributive del Gruppo in tema di sistemi di remunerazione ed incentivazione di competenza del 2021, formulando un giudizio di complessiva adeguatezza con le disposizioni emanate dalla Banca d’Italia con la Circolare 285 e con il documento “Gruppo Cassa di Risparmio di Asti - Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione e sulla loro attuazione - esercizio 2021”.

Relativamente alle politiche retributive del Gruppo in tema di sistemi di remunerazione ed incentivazione di competenza dell’anno 2022, la “Funzione di Revisione Interna” della Banca

provvederà, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza, a verificarne, a consuntivo, la rispondenza alle prassi adottate in materia ed alle citate Disposizioni

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

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

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

I documenti “Gruppo Cassa di Risparmio di Asti – Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione e sulla loro attuazione – Esercizio 2023” e “Gruppo Cassa di Risparmio di Asti – Attuazione delle Politiche di Remunerazione – Remunerazione 2022” sono a disposizione del pubblico sul sito *internet* della Banca (www.bancadiasti.it), nella Sezione “Investors Relations – Assemblea dei Soci”.

3. b) piano di Phantom Shares

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

Pertanto, sottoponiamo alla Vostra approvazione, ai sensi dell’articolo 114-*bis* del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato, il piano denominato “Piano di Phantom Shares – Remunerazione Variabile 2022-2023” basato sull’assegnazione di *phantom shares* a favore del Personale Più Rilevante del Gruppo per gli esercizi, rispettivamente, 2022 e 2023 (il “**Piano**”). In particolare, le *phantom shares* rivenienti dal Piano saranno utilizzate per il pagamento del Premio Incentivante, nonché, delle altre componenti della remunerazione variabile del Personale Più Rilevante del Gruppo, incluse quelle relative al Sistema Premiante e ai patti di concorrenza, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza e delle previsioni di legge, di regolamento e di contratto collettivo applicabili.

Il documento informativo relativo al Piano (il “**Documento Informativo**”) è a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito *internet* della Banca (<https://www.bancadiasti.it>), nella Sezione “Investor Relations – Assemblea dei Soci”. Ove non diversamente definiti, tutti i termini con la lettera maiuscola utilizzati nella presente Relazione hanno il significato a essi attribuito nel Documento Informativo.

A. Ragioni che motivano l’adozione del Piano

Il Piano consente alla Banca di rispettare le previsioni delle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche di remunerazione e persegue i seguenti obiettivi:

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

B. Soggetti beneficiari del Piano

I destinatari del Piano sono i soggetti inclusi nel perimetro del Personale Più Rilevante del Gruppo individuato ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche di Remunerazione del Gruppo per gli esercizi, rispettivamente, 2022 e 2023.

C. Modalità e clausole di attuazione del Piano

Il Piano è basato sull'assegnazione di "Phantom Shares" intese quali strumenti finanziari in forma sintetica convertibili in somme di denaro, erogate per il pagamento della remunerazione variabile in strumenti finanziari a favore del Personale Più Rilevante, il cui valore è collegato al valore di mercato delle azioni ordinarie della Banca. Non è prevista la consegna di alcun titolo di credito.

Il Piano prevede due cicli individuali di rilevazione della *performance* di durata annuale, che si riferiscono, rispettivamente, all'esercizio 2022 e all'esercizio 2023.

L'assegnazione delle Phantom Shares è soggetta alle condizioni descritte nei paragrafi 2.2 e 2.3 del Documento Informativo.

Come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e dalle Politiche di Remunerazione, è prevista la facoltà di attivare meccanismi di correzione *ex post*, secondo quanto dettagliato nel paragrafo 2.3 del Documento Informativo.

Per maggiori informazioni si rinvia al Documento Informativo.

D. Sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350

Il Piano non è sostenuto da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350.

E. Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti finanziari

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

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

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

* * *

In considerazione di quanto precede, Vi proponiamo di assumere le seguenti deliberazioni:

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

- *esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e le proposte ivi contenute;*
- *esaminato il contenuto del "Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione e sulla loro attuazione – Esercizio 2023" del gruppo Cassa di Risparmio di Asti, che è stato messo a disposizione del pubblico con le modalità prescritte dalla normativa vigente,*
- *esaminato il documento informativo sul piano denominato "Piano di Phantom Shares – Remunerazione Variabile 2022-2023",*

delibera

1. *di approvare il “Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione e sulla loro attuazione” per l’anno 2023 del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti;*
2. *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell’art. 114-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 58/1998, il piano denominato “Piano di Phantom Shares – Remunerazione Variabile 2022-2023” basato sull’assegnazione di phantom shares, avente le caratteristiche indicate nel relativo documento informativo;*
3. *di conferire al Consiglio di Amministrazione, e per esso all’Amministratore Delegato, con facoltà di subdelega, ogni più ampio potere necessario od opportuno per dare concreta attuazione al piano denominato “Piano di Phantom Shares – Remunerazione Variabile 2022-2023” nel rispetto di quanto indicato nel relativo documento informativo, nonché per adottare qualsiasi ulteriore provvedimento ed effettuare qualsiasi altra attività che si rendessero necessari o anche solo opportuni per la realizzazione di quanto deliberato, anche con riferimento al “personale più rilevante” delle società del Gruppo, adempiendo ad attività di natura regolamentare, anche su richiesta delle autorità di vigilanza.*

Asti, 12 aprile 2023

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Giorgio Galvagno