

Sede Legale e Direzione Generale in Asti, Piazza Libertà n. 23 - Iscritta all'Albo delle Banche autorizzate al n. 5142 - Capogruppo del Gruppo Bancario Cassa di Risparmio di Asti - Iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari al n. 6085 - Capitale Sociale Euro 363.971.167,68 (interamente versato) - Codice Fiscale e n. di iscrizione presso il Registro delle Imprese di Asti 00060550050 - Partita I.V.A. 01654870052 - Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi

**DOCUMENTO INFORMATIVO**  
**RELATIVO AL PIANO DENOMINATO “PIANO DI PHANTOM SHARES –**  
**REMUNERAZIONE VARIABILE 2022-2023”**

(redatto ai sensi degli artt. 111, comma 1, e 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Consob n. 11971/1999 e secondo lo Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Consob n. 11971/1999)

## DEFINIZIONI

Si riporta di seguito un elenco di definizioni volte a illustrare il significato dei termini, di uso non comune, utilizzati nel presente Documento Informativo.

<b>“Azioni CR Asti”</b>	Indica le azioni ordinarie della Banca, aventi valore nominale unitario pari a Euro 5,16 e quotate sul Vorvel.
<b>“Banca” o “CR Asti”</b>	Indica Cassa di Risparmio di Asti S.p.A., con sede legale e direzione generale in Asti, Piazza Libertà n. 23.
<b>“Beneficiari”</b>	Indica i soggetti beneficiari del Piano rientranti all’interno della categoria dei Destinatari in fase di attuazione del Piano.
<b>“Bonus Pool”</b>	Indica le risorse da destinare al Sistema Incentivante per ciascun esercizio di riferimento.
<b>“Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione”</b>	Indica il “Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione” della Banca.
<b>“Consiglio di Amministrazione”</b>	Indica il consiglio di amministrazione di CR Asti <i>pro tempore</i> in carica.
<b>“Data del Documento Informativo”</b>	Indica il 12 aprile 2023.
<b>“Data di Assegnazione”</b>	Indica la data di consegna virtuale delle Phantom Shares ai Beneficiari.
<b>“Destinatari”</b>	Indica il Personale Più rilevante.
<b>“Disposizioni di Vigilanza”</b>	Indica le “ <i>Disposizioni di Vigilanza per le banche</i> ”, Circolare di Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013.
<b>“Documento Informativo”</b>	Indica il presente documento informativo.
<b>“Gate”</b>	Indica le condizioni di accesso al Premio Incentivante previste nelle Politiche di Remunerazione, in coerenza con livelli di patrimonializzazione e di liquidità adeguati ai rischi assunti.
<b>“Gruppo”</b>	Indica il gruppo facente capo alla Banca.
<b>“Personale Più Rilevante”</b>	Indica 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.
<b>“Phantom Shares”</b>	Indica gli strumenti finanziari in forma sintetica – non rappresentati da titoli di credito – convertibili in denaro, gratuiti e non trasferibili, per atto tra vivi, a nessun titolo, utilizzabili per la corresponsione della remunerazione variabile in strumenti finanziari, la cui conversione attribuisce al Beneficiario il diritto a percepire un importo monetario determinato sulla base del valore delle Azioni CR Asti.
<b>“Piano”</b>	Indica il piano denominato “Piano di Phantom Shares – Remunerazione Variabile 2022-2023” basato su Phantom Shares per gli esercizi, rispettivamente, 2022 e 2023 destinato al Personale Più Rilevante per il pagamento della Remunerazione Variabile da corrispondersi mediante strumenti finanziari, nel rispetto di quanto previsto dalle

	Disposizioni di Vigilanza e dalle Politiche di Remunerazione.
<b>“Politiche di Remunerazione”</b>	Indica il “Documento sulle Politiche di Remunerazione e di Incentivazione e sulla loro Attuazione” relativo, a seconda dei casi, all’esercizio 2022 e all’esercizio 2023.
<b>“Premio Incentivante”</b>	Indica la porzione di Remunerazione Variabile legata al Sistema Incentivante.
<b>“Rapporto”</b>	Indica il rapporto di lavoro subordinato e/o di amministrazione in essere tra i Beneficiari e la Banca o le altre società del Gruppo.
<b>“Remunerazione Variabile”</b>	Indica la remunerazione variabile del Personale Più Rilevante, individuata, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, dalle Politiche di Remunerazione, incluse le componenti relative al Sistema Incentivante, al Sistema Premiante e ai patti di non concorrenza.
<b>“Regolamento Emittenti”</b>	Indica il Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato.
<b>“Sistema Incentivante”</b>	Indica il sistema di Remunerazione Variabile legato al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi individuali o riferibili alle singole unità organizzative.
<b>“Sistema Premiante”</b>	Indica il sistema di Remunerazione Variabile legato a risultati economici e/o a specifici obiettivi di Gruppo e/o individuali fissati in sede di negoziazione con le organizzazioni sindacali (ove applicabile) (c.d. premio aziendale).
<b>“TUB”</b>	Indica il D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385, come successivamente modificato e integrato.
<b>“TUF”</b>	Indica il D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.
<b>“Vorvel”</b>	Indica il sistema multilaterale di negoziazione “Vorvel”, segmento “Equity Auction” gestito da Vorvel SIM S.p.A.

## PREMESSA

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 del Gruppo prevedono che una parte dell'eventuale remunerazione variabile da erogare al Personale Più Rilevante sia corrisposta in strumenti finanziari.

Pertanto, il presente Documento Informativo – redatto ai sensi degli artt. 111, comma 1, e 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti – ha ad oggetto 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. 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 Piano sarà sottoposto, ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF, all’approvazione dell’Assemblea degli azionisti della Banca prevista per il 27 aprile 2023.

Il Piano è da considerarsi di “*particolare rilevanza*” ai fini dell’art. 114-*bis*, comma 3, del TUF, nonché dell’art. 84-*bis*, comma 2, lett. a) e b), del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto agli amministratori delle società del Gruppo.

Il presente 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”.

## **1. I SOGGETTI DESTINATARI**

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.

### **1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate**

Con riferimento al ciclo di assegnazione relativo all'esercizio 2022, i componenti del Consiglio di Amministrazione delle società del Gruppo che rientrano tra i Beneficiari del Piano sono:

- l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Banca, Carlo Mario Demartini;
- l'Amministratore Delegato di Pitagora S.p.A., Massimo Sanson;
- l'Amministratore Delegato di We Finance S.p.A., Luigi Rossi.

Con riferimento al ciclo di assegnazione relativo all'esercizio 2023, fermo restando che i Beneficiari verranno individuati successivamente all'approvazione dello stesso, alla Data del Documento Informativo, i predetti soggetti sono i componenti del Consiglio di Amministrazione delle società del Gruppo che rientrano tra i potenziali Beneficiari del Piano.

### **1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.**

In aggiunta a quanto indicato al precedente paragrafo 1.1, il Piano è destinato altresì ai dipendenti del Gruppo appartenenti al perimetro del Personale Più Rilevante.

Con riferimento al ciclo di assegnazione relativo all'esercizio 2022, i Beneficiari del Piano (esclusi i soggetti indicati al precedente paragrafo 1.1) sono n. 25.

Con riferimento al ciclo di assegnazione relativo all'esercizio 2023, fermo restando che i Beneficiari verranno individuati successivamente all'approvazione dello stesso, alla Data del Documento Informativo, i dipendenti del Gruppo appartenenti al perimetro del Personale Più Rilevante (esclusi i soggetti indicati al precedente paragrafo 1.1) sono n. 25.

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

### **1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai seguenti gruppi**

#### **a) Direttori generali dell'emittente**

Con riferimento al ciclo di assegnazione relativo all'esercizio 2022, il Direttore Generale della Banca, Carlo Mario Demartini (altresì Amministratore Delegato della Banca), rientra tra i Beneficiari del Piano.

Con riferimento al ciclo di assegnazione relativo all'esercizio 2023, fermo restando che i Beneficiari verranno individuati successivamente all'approvazione dello stesso, alla Data del Documento Informativo, il Direttore Generale della Banca, Carlo Mario Demartini (altresì Amministratore Delegato della Banca), rientra tra i potenziali Beneficiari del Piano.

#### **b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione e ai direttori generali dell'emittente**

Non vi sono soggetti rientranti in questa categoria tra i Destinatari del Piano.

**c) Persone fisiche controllanti l'emittente che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente**

Non vi sono soggetti rientranti in questa categoria tra i Destinatari del Piano.

**1.4 Descrizione e indicazione numerica, separata per categorie:**

**a) Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3**

Non vi sono soggetti diversi dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Banca rientranti in questa categoria tra i Destinatari del Piano.

**b) Nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari**

Non applicabile in quanto la Banca non è qualificabile come società di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010.

**c) Altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano**

Come dettagliato nel paragrafo 2.3, sono previsti *payout* differenziati a seconda che la Remunerazione Variabile di ciascun Beneficiario sia o meno di importo "particolarmente elevato" (come individuato di volta in volta dalle Politiche di Remunerazione).

Sono inoltre previsti limiti massimi differenziati di incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa in base alle varie categorie di Personale Più Rilevante, secondo quanto dettagliato nelle Politiche di Remunerazione.

## **2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO**

### **2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione 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.

#### **2.1.1 Informazioni aggiuntive per i cd. piani rilevanti ai sensi dell'art. 84-bis, comma 2 del Regolamento Emittenti**

Il Piano è stato definito tenendo conto di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e in linea con le Politiche di Remunerazione; in particolare, come dettagliato al paragrafo 2.3, il Piano prevede che:

- la Remunerazione Variabile dei Beneficiari sia composta da una componente *up-front* e da una componente differita per un periodo pari a 4 o 5 anni;
- una parte almeno pari al 50% della retribuzione variabile dei Beneficiari (sia *up-front* sia differita) venga riconosciuta e corrisposta in strumenti finanziari (Phantom Shares);
- le Phantom Shares relative alla quota *up-front* siano soggette a un periodo di *retention* di 2 anni e le Phantom Shares relative alla quota differita siano soggette a un periodo di *retention* di 1 anno;
- siano presenti meccanismi di *malus* e *claw back*.

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

## **2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione del piano basati su strumenti finanziari e informazioni aggiuntive per i cd. piani rilevanti ai sensi dell'art. 84-bis, comma 2, Regolamento Emittenti**

### Sistema Incentivante

#### *Bonus Pool*

I Bonus Pool del Gruppo e della Banca sono definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione nel contesto del *budget* d'esercizio, 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 Banca e del Gruppo nel suo complesso.

Il Bonus Pool delle altre società del Gruppo è definito annualmente dal Consiglio di Amministrazione di ciascuna società, nei limiti degli importi definiti nel Bonus Pool di Gruppo.

#### *Gate*

L'erogazione del Premio Incentivante è collegata al soddisfacimento di condizioni fissate a livello di Gruppo (c.d. "Gate") che garantiscano il rispetto degli indici di stabilità patrimoniale e di liquidità definiti nell'ambito delle specifiche delibere attuative, in coerenza con le *policy* di Gruppo in materia di rischio. In particolare, gli indicatori individuati per la valutazione di attivazione del Gate relativo agli esercizi, rispettivamente, 2022 e 2023 sono:

- RORAC (Utile netto normalizzato/Patrimonio netto);
- Common Equity Capital Ratio (Capitale primario di classe 1/RWA complessivi di 1° Pilastro);
- LCR (Stock di attività liquide di elevata qualità/Deflussi di cassa – afflussi di cassa nei 30 giorni).

In data 30 marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione ha accertato le positive risultanze di tali indicatori al 31 dicembre 2022, superiori alle soglie di tolleranza previste nel "*risk appetite framework*" ed ha deliberato di dar corso all'apertura dei Gate di accesso al Premio Incentivante in relazione all'esercizio 2022.

#### *Obiettivi di performance*

La maturazione del diritto al Premio Incentivante è legata al raggiungimento di obiettivi qualitativi e/o quantitativi individuali o riferibili alle singole unità organizzative, secondo quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione.

### Sistema Premiante

La componente di Remunerazione Variabile relativa al Sistema Premiante è connessa a risultati economici e/o a specifici obiettivi di Gruppo e/o individuali fissati in sede di negoziazione con le organizzazioni sindacali (ove applicabile).

## **2.3 Elementi e criteri per la determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari e informazioni aggiuntive per i cd. piani rilevanti ai sensi dell'art. 84-bis, comma 2, Regolamento Emittenti**

### Sistema Incentivante

Come anticipato nel paragrafo 2.2, una volta definito il Bonus Pool complessivo, l'ammontare del Premio Incentivante è determinato sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi e tenendo conto del limite massimo di incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa prevista per le varie categorie di Personale Più Rilevante.

Il Premio Incentivante verrà corrisposto secondo uno dei due seguenti schemi di *payout*, sulla base di quanto definito dalle Politiche di Remunerazione:

- Payout 1, applicabile ai Beneficiari la cui Remunerazione Variabile non sia di importo “particolarmente elevato” (come individuato di volta in volta dalle Politiche di Remunerazione), il quale prevede:
  - o un'erogazione immediata (*up-front*) del 60% del Premio Incentivante;
  - o un'erogazione con differimento di 4 anni del restante 40% del Premio Incentivante;
  - o l'erogazione di una percentuale corrisposta in Phantom Shares, pari al 50% del Premio Incentivante sia per la quota *up-front* sia per la componente differita;
  - o un periodo di *retention*, a partire dalla Data di Assegnazione, di 2 anni per le Phantom Shares corrisposte quale quota *up-front* e di 1 anno per le Phantom Shares corrisposte quale quota differita;
- Payout 2, applicabile ai Beneficiari la cui Remunerazione Variabile sia di importo “particolarmente elevato” (come individuato di volta in volta dalle Politiche di Remunerazione), il quale prevede:
  - o un'erogazione immediata (*up-front*) del 40% del Premio Incentivante;
  - o un'erogazione con differimento di 5 anni del restante 60% del Premio Incentivante;
  - o l'erogazione di una percentuale corrisposta in Phantom Shares, pari al 50% del Premio Incentivante sia per la quota *up-front* sia per la componente differita;
  - o un periodo di *retention*, a partire dalla Data di Assegnazione, di 2 anni per le Phantom Shares corrisposte quale quota *up-front* e di 1 anno per le Phantom Shares corrisposte quale quota differita.

Il numero di Phantom Shares da assegnare a ciascun Beneficiario sarà determinato in base al rapporto tra: (i) la quota di Premio Incentivante da corrispondersi in Phantom Shares; e (ii) il prezzo medio dell'Azione rilevato nelle quattro settimane che precedono la data dell'Assemblea che approva i risultati della Banca per ciascun ciclo di riferimento.

Inoltre, il controvalore in denaro delle Phantom Shares al termine del periodo di *retention* è definito come il prezzo medio dell'Azione rilevato nelle quattro settimane che precedono la data dell'Assemblea che approva i risultati della Banca dell'anno precedente quello in cui avviene il pagamento.

Il Piano prevede inoltre meccanismi di correzione *ex post*, come di seguito indicato:

- meccanismo di *claw back*: è prevista la facoltà per le società del Gruppo, entro 5 anni dalla data di erogazione del Premio Incentivante (anche in caso di cessazione del Rapporto), di richiedere la restituzione, di tutto o parte, dello stesso, nel caso in cui il Beneficiario ponga in essere uno o più fra i seguenti comportamenti (i) comportamenti non conformi a disposizioni di legge, (ii) violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 del TUB, e (iii) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca e/o il Gruppo;
- meccanismo di *malus*: il Premio Incentivante può essere ridotto, fino all'azzeramento, nelle ipotesi previste per il meccanismo di *claw back* nonché, in generale, in caso di (i) azioni disciplinari o evidenze di non conformità per attività di eccessiva assunzione dei rischi, mancato rispetto disposizioni di legge, o statutarie o del codice etico; e/o (ii) violazione di regolamenti interni e/o esterni da cui è derivata una perdita significativa per la Banca e/o il Gruppo e/o la clientela;
- correzione pagamento parte differita: l'erogazione della quota differita avverrà a conclusione del periodo di differimento a condizione che per la società di appartenenza (ove applicabile) e per il Gruppo siano rispettati i seguenti parametri:
  - o CET 1 RATIO medio: pari o superiore al 9,50%;

- RORAC medio: pari o superiore al 4,5%;
- COST/INCOME medio: inferiore al 75%.

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

Nel caso di mancato superamento congiunto delle condizioni previste per i tre parametri (CET 1 RATIO medio, RORAC medio e COST/INCOME medio) o nel caso in cui la media dei risultati netti dei quattro esercizi successivi a quello di riferimento sia negativa, la quota differita non verrà erogata.

#### Sistema Premiante e patto di non concorrenza

Le componenti di Remunerazione Variabile relative al Sistema Premiante e ai patti di non concorrenza, determinate secondo quanto previsto, a seconda dei casi, dalla contrattazione collettiva nazionale e dai contratti individuali in linea con le Politiche di Remunerazione, sono soggette, *mutatis mutandis* e per quanto compatibile, alle previsioni descritte per il Premio Incentivante.

#### **2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compensi basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza**

Non applicabile.

#### **2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano**

Non vi sono state significative implicazioni di ordine fiscale o contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano.

#### **2.6 Eventuale sostegno del piano 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.

### **3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI**

#### **3.1 Poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione per l'attuazione del piano**

Nella riunione del 12 aprile 2023 il Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta del Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli azionisti della Banca prevista per il 27 aprile 2023, l'approvazione del Piano, nonché il conferimento 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 nel rispetto di quanto indicato nel presente 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.

Nell'assumere le relative decisioni, il Consiglio di Amministrazione agirà previo parere del Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione in conformità alla normativa applicabile, e con il parere del Collegio Sindacale, nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, Codice Civile.

#### **3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza**

Il Piano prevede che al Consiglio di Amministrazione siano attribuiti tutti i poteri per dare attuazione allo stesso, ivi compreso, a titolo meramente esemplificativo, quello di approvare, nell'ambito delle Politiche di Remunerazione, le proposte in ordine a:

- il regolamento del Piano e i suoi eventuali aggiornamenti;
- l'individuazione dei Beneficiari e l'assegnazione agli stessi di Phantom Shares.

La gestione operativa e l'amministrazione del Piano sono delegate all'Amministratore Delegato che – con il supporto della Direzione Risorse e dei responsabili delle funzioni aziendali di CR Asti e delle altre società del Gruppo – opera in conformità ai poteri allo stesso conferiti nell'attribuzione dell'apposita delega da parte del Consiglio di Amministrazione e alle previsioni del regolamento del Piano.

#### **3.3 Procedure esistenti per la revisione del piano, anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base**

In caso di:

- operazioni straordinarie sul capitale della Banca, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, scissioni, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, riduzioni del valore nominale delle azioni per perdite, aumenti del capitale della Banca, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di azioni;
- revoca dalle negoziazioni delle Azioni CR Asti dal Vorvel;
- modifiche legislative o regolamentari;
- indicazioni degli enti regolatori e/o autorità di vigilanza;
- altri eventi suscettibili di influire in maniera rilevante sulle Azioni CR Asti o sul Piano,

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

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

### **3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il piano**

Essendo basato su Phantom Shares, il Piano non prevede l'assegnazione né di Azioni CR Asti né di opzioni per l'acquisto delle stesse.

In particolare, il Piano prevede l'assegnazione di Phantom Shares, strumenti finanziari sintetici – non rappresentati da titoli di credito – convertibili in uno specifico controvalore in denaro per la corresponsione della Remunerazione Variabile in strumenti finanziari a favore del Beneficiario.

### **3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del piano; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati**

Tra i potenziali Beneficiari vi è l'Amministratore Delegato. In tale eventualità, la deliberazione consiliare di attribuzione delle Phantom Shares verrà adottata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2391 del Codice Civile e, per quanto occorrer possa, dall'art. 2389 del Codice Civile e dall'articolo 53, comma 4, del TUB.

Nell'individuazione degli elementi essenziali del Piano è stato coinvolto, nelle varie fasi di strutturazione ed elaborazione, il Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione.

### **3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del piano all'Assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione.**

Il Piano è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti, su proposta del Consiglio di Amministrazione deliberata in data 12 aprile 2023, a seguito del parere favorevole del Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione rilasciato in data 11 aprile 2023.

### **3.7 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione**

L'assegnazione delle Phantom Shares avverrà nel corso dell'esercizio 2023, con riferimento al ciclo di *performance* relativo all'esercizio 2022, e nel corso dell'esercizio 2024, con riferimento al ciclo di *performance* relativo all'esercizio 2023, in entrambi i casi, a valle della verifica del conseguimento dei risultati per ciascun esercizio in termini di Gate, Bonus Pool e *performance* individuali.

Alla Data del Documento Informativo non è pertanto determinabile la Data di Assegnazione delle Phantom Shares.

### **3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano, se negoziati nei mercati regolamentati**

Le Azioni CR Asti sono negoziate sul sistema multilaterale di negoziazione Vorvel.

Il prezzo di mercato delle Azioni CR Asti registrato: (i) alla data della proposta del Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione (*i.e.*, 11 aprile 2023) era pari a Euro 8,75; e (ii) alla data di approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione (*i.e.*, 12 aprile 2023) era pari a Euro 8,75.

**3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del piano, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione; e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'articolo 17 del Regolamento (UE) n. 596 / 2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: (a) non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.**

Non applicabile in quanto le Azioni CR Asti non sono negoziate su mercati regolamentati.

#### **4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI**

##### **4.1 Forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari**

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 CR Asti.

Non è prevista la consegna di alcun titolo di credito.

##### **4.2 Periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti**

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

##### **4.3 Termine del piano**

Il Piano avrà termine con il pagamento del controvalore in denaro delle Phantom Shares relative alla quota differita del Premio Incentivante dei Beneficiari la cui Remunerazione Variabile sia di importo "particolarmente elevato" e, quindi, nel 2030.

##### **4.4 Numero massimo di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie**

Non è previsto un numero massimo di Phantom Shares da assegnare, in quanto tale parametro dipende dal prezzo di riferimento delle Azioni CR Asti (calcolato secondo le modalità descritte in precedenza) ed è pari al rapporto tra la remunerazione variabile da corrispondere in Phantom Shares per ciascun ciclo e il prezzo di riferimento delle Azioni CR Asti.

##### **4.5 Modalità e clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di *performance*; descrizione di tali condizioni e risultati**

L'assegnazione del Premio Incentivante è subordinata all'attivazione del Gate ed è determinata, tenendo conto del Bonus Pool, sulla base del livello di conseguimento di obiettivi di *performance* qualitativi e/o quantitativi, come dettagliato nel paragrafo 2.2.

Come previsto dalla Disposizioni di Vigilanza e dalle Politiche di Remunerazione, è prevista la facoltà di attivare meccanismi di *malus* e *claw back*, secondo quanto dettagliato nel paragrafo 2.3.

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*.

#### **4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi**

Il diritto di partecipare al Piano sarà attribuito ai Beneficiari a titolo personale e gratuito 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 della 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*.

#### **4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione al piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni**

L'effettuazione di operazioni di *hedging* – che consentano di alterare o inficiare l'allineamento al rischio insito nei meccanismi di incentivazione basati su strumenti finanziari – comporta la decadenza del diritto alla corresponsione della Remunerazione Variabile.

#### **4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro**

Il Sistema Incentivante prevede clausole di *good* e *bad leaversh*ip, atte a disciplinare i casi di cessazione del Rapporto prima della conclusione del periodo di *performance* e durante il successivo periodo di differimento e/o *retention*. In particolare:

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

Con riferimento al Sistema Premiante e ai patti di non concorrenza, la contrattazione collettiva nazionale e i contratti/accordi individuali disciplinano gli effetti sulle predette componenti della Remunerazione Variabile in caso cessazione del Rapporto prima della conclusione del periodo di *performance* e durante il successivo periodo di differimento e/o *retention*.

#### **4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano**

Non sono previste cause di annullamento del Piano, ferma restando l'applicazione dei meccanismi di *malus* e *claw-back* descritti nel paragrafo 2.3.

**4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto del piano, disposto ai sensi degli artt. 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto**

Il Piano non prevede l'assegnazione di Azioni CR Asti, ferma restando l'applicazione del meccanismo di *claw-back* descritto nel paragrafo 2.3.

**4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile.**

Non applicabile.

**4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento finanziario del piano**

Tale ammontare dipenderà, *inter alia*, dai risultati complessivamente raggiunti dal Gruppo e dai risultati individuali raggiunti dai Beneficiari inclusi nel Personale Più Rilevante.

**4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano.**

Non applicabile.

**4.14 Eventuali limiti per l'esercizio di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali**

Non applicabile.

**4.15 Informazioni utili ad una compiuta valutazione del valore attribuibile alle azioni nel caso in cui le stesse non siano negoziate nei mercati regolamentati**

Le Azioni CR Asti sono negoziate sul sistema multilaterale di negoziazione Vorvel; pertanto, per una compiuta valutazione del valore attribuibile alle Azioni CR Asti si può fare riferimento alle quotazioni esposte sul predetto sistema multilaterale di negoziazione.

**4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione**

Non applicabile.

**4.17 Scadenza delle opzioni**

Non applicabile.

**4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knock-out*)**

Non applicabile.

**4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. *fair market value*) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.)**

Non applicabile.

**4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al paragrafo 4.19 (*fair market value*), motivazioni di tale differenza**

Non applicabile.

**4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari**

Non applicabile.

**4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore**

Non applicabile.

**4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)**

Si rinvia a quanto indicato al precedente paragrafo 3.3.

**4.24 Gli emittenti azioni uniscono al documento informativo l'allegata tabella n. 1 compilando: a) in ogni caso la sezione 1 dei quadri 1 e 2 nei campi di specifico interesse; b) la sezione 2 dei quadri 1 e 2, compilando i campi di specifico interesse, sulla base delle caratteristiche già definite dal consiglio di amministrazione. per i componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione, i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente quotato possono essere forniti mediante rinvio a quanto pubblicato ai sensi dell'art. 84-*quater* i dati della sezione 1, tabella n.1 e le informazioni richieste nel paragrafo 1 di cui: (i) al paragrafo 1.1; (ii) alle lett. a) e b), del paragrafo 1.3; (iii) alle lett. a) e b), del paragrafo 1.4**

Non applicabile.

\* \* \*

**Si precisa che le informazioni previste dallo Schema che non sono contenute nel presente Documento Informativo saranno fornite in fase di attuazione del Piano, ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili.**