



AVVERTENZA:

A seguito della Raccomandazione della Banca d'Italia del 27 marzo 2020, avente ad oggetto la distribuzione di dividendi nell'attuale situazione di emergenza sanitaria legata alla diffusione del Coronavirus, il Consiglio di Amministrazione di C.R. Asti del 9 aprile 2020 ha modificato la Proposta all'Assemblea di destinazione degli utili di esercizio precedentemente approvata.

Di conseguenza, il Gruppo Banca di Asti ha provveduto a ricalcolare il patrimonio di vigilanza consolidato e i relativi coefficienti patrimoniali riferiti al 31 dicembre 2019 e ad adeguare le corrispondenti segnalazioni prudenziali.

I valori dei requisiti patrimoniali consolidati, aggiornati sulla base della nuova Proposta, risultano pertanto pari a 1.054.176 €/000, al 13,58% e al 16,38% per quanto riguarda, rispettivamente, Fondi Propri, Cet1 Ratio e Total Capital Ratio.



GRUPPO CASSA DI
RISPARMIO DI ASTI



DICHIARAZIONE CONSOLIDATA
DI CARATTERE
NON FINANZIARIO 2019



Sommario

1. Nota metodologica	4
2. Profilo del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti	7
Assetto proprietario, coinvolgimento e confronto con i soci	11
Cambiamenti significativi nelle dimensioni, nella struttura, nell'assetto proprietario o nella catena di fornitura avvenuti nel periodo di rendicontazione.....	11
Partecipazioni ad Associazioni.....	12
Mission	14
Struttura della Governance di Gruppo	15
3. Controllo interno e gestione dei rischi	21
4. La sostenibilità per il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti: l'analisi di materialità	28
Matrice di materialità e tematiche rilevanti.....	28
Perimetro di impatto delle tematiche materiali.....	30
5. Etica, integrità e trasparenza aziendale	32
Valori, principi, standard e norme di comportamento	32
5.1 Lotta alla corruzione	34
Principali rischi rilevati	34
Casi di corruzione, cause legali per comportamenti anti-competitivi, anti-trust e pratiche di monopolio e azioni intraprese.....	36
Formazione in materia di anticorruzione e antiriciclaggio	36
Presidi specifici nella prevenzione del rischio di frode e corruzione	37
Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	38
Trasparenza verso i clienti.....	38
6. Clienti, comunità e territorio	40
7. La <i>performance</i> ambientale.....	57
Energia consumata all'interno dell'organizzazione.....	58
Consumi di carta e di altri rifiuti	59



Innovazione tecnologica	61
8. Il capitale umano.	63
Informazioni su lavoratori dipendenti e non dipendenti	63
Nuove assunzioni e cessazioni dei dipendenti	65
Formazione e sviluppo dei dipendenti	68
Remunerazione per il personale	73
Salute e sicurezza sul lavoro	74
Malattie professionali	79
9. Una catena di fornitura responsabile	80
Gestione della catena di fornitura.....	80
Fornitori locali	83

1. Nota metodologica

La presente Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario (di seguito anche “DNF”), giunta alla sua terza 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.

I principali risultati in ambito economico, sociale e ambientale raggiunti dal Gruppo e descritti all’interno della presente DNF fanno riferimento al 2019 (dal 1° gennaio al 31 dicembre).

La precedente rendicontazione, pubblicata il 2 maggio 2019, si riferiva al periodo compreso tra l’1 gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018.

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

La DNF è stata redatta rendicontando una selezione dei “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards” definiti nel 2016 dal Global Reporting Initiative (GRI), come indicato nella tabella “Indice dei contenuti GRI”, che permette di dare evidenza della copertura degli indicatori GRI associati a ciascuna tematica di sostenibilità rendicontata nel presente documento. Per quanto riguarda lo Standard specifico GRI 403 (Salute e sicurezza sul lavoro) è stata adottata la più recente versione del 2018. Inoltre, ove opportuno, si è tenuto conto degli orientamenti delle Linee Guida CE 2017/C215/01.

In particolare, i contenuti del documento sono stati predisposti sulla base delle tematiche di sostenibilità materiali per il Gruppo e per i suoi stakeholder, identificate a partire dall’analisi di materialità, di cui è fornita relativa descrizione nel capitolo “La sostenibilità per il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti: l’analisi di materialità”. In particolare, il processo di definizione dei contenuti si è basato sui principi di rilevanza, inclusività degli



stakeholder, materialità, completezza e contesto di operatività del Gruppo. I principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, affidabilità e tempestività sono stati invece seguiti con riferimento alla qualità delle informazioni rendicontate.

Il processo di predisposizione del documento stesso ha previsto il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali della Capogruppo e delle Controllate responsabili, ciascuno per la propria area di competenza, nelle fasi di raccolta, aggregazione, validazione ed invio dei dati e delle informazioni.

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 2019.

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.
- Cassa di Risparmio di Biella e Vercelli S.p.A. con sede in via Carso 15 - Biella.
- Pitagora S.p.A., con sede in Corso Marconi 10 - Torino.

La Società Immobiliare Maristella S.r.l. e le Società-Veicolo (S.P.V.), pur rientrando nell'area di consolidamento, 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.

Inoltre, la società controllata S.I.G.A. S.r.l non è inclusa in quanto in liquidazione.

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. Sono opportunamente indicate nel presente documento anche le riesposizioni dei dati pubblicati all'interno della precedente DNF.

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 26 marzo 2020.

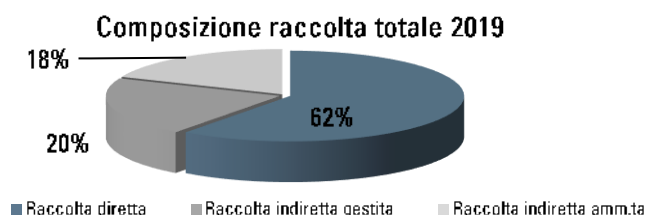
La DNF è infine oggetto di un esame limitato (limited assurance engagement secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte di Deloitte & Touche S.p.A. La verifica è stata svolta secondo le procedure indicate nella "Relazione della Società.

Nel corso del 2020 il Gruppo provvederà ad adottare una propria Politica di Sostenibilità al fine di identificare principi e linee guida specifici.

Inoltre, nel corso dello stesso anno, il Gruppo prevede anche la formalizzazione di obiettivi e impegni in ambito di sostenibilità.

Inoltre, a partire dal prossimo esercizio, il Gruppo avvierà un progressivo rafforzamento della strutturazione delle modalità di ascolto ed *engagement* degli *stakeholder* esterni, anche ai fini dell'aggiornamento dell'analisi di materialità.

2. Profilo 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, 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 Gruppo, oltre che dalla Cassa di Risparmio di Asti S.p.A., è composto da:

- Biver Banca S.p.A. – Cassa di Risparmio di Biella e Vercelli S.p.A. (100 % del capitale detenuto dalla Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.);
- Pitagora S.p.A. (70% del capitale detenuto dalla Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.);

- Immobiliare Maristella S.r.l. (100% del capitale detenuto dalla Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.) che, come già anticipato, non è oggetto della Dichiarazione Non Finanziaria.

STRUTTURA DEL GRUPPO CASSA DI RISPARMIO DI ASTI AL 31-12-2019

GRUPPO CASSA DI RISPARMIO DI ASTI



Nel corso del 2019 le aziende del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti, hanno operato in continuità per rafforzare il loro buon posizionamento di mercato, portare avanti con determinazione e concretezza la loro *mission* e ampliare decisamente gli orizzonti territoriali e operativi. Gli indici patrimoniali ottenuti nel 2019 collocano le aziende tra le più solide e solvibili in Italia, sia a livello individuale delle singole aziende, sia a livello di Gruppo, con un elevato surplus sulle riserve di liquidità e sui requisiti patrimoniali richiesti dall'autorità di vigilanza.

Il buon posizionamento del Gruppo bancario sui fondamentali e il complesso delle attività strategiche programmate e in corso di progressiva realizzazione hanno consentito di sviluppare gli obiettivi delineati nel Piano Strategico 2019-2021, incentrato sull'autonomia del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti, temperando i seguenti vincoli:

- preservare i fondamentali strutturali di Gruppo che, grazie alle scelte strategiche e ai risultati gestionali degli ultimi anni, sono solidi e a livelli elevati, in particolare con riferimento alla liquidità, alla patrimonializzazione, ai tassi di *provisioning*, alla composizione degli NPL tra sofferenze e UTP / Past-Due, alla leva finanziaria, agli indici di efficienza e produttività (al netto di oneri e



contributi a sostegno del sistema e dei costi del Fondo Esuberi), alla diversificazione delle fonti di ricavo;

- guardare al futuro, pur nella ricerca delle migliori condizioni di redditività, proseguendo nei progetti evolutivi e nei connessi investimenti (accettandone i relativi costi a conto economico) per migliorare ulteriormente il modello di servizio al fine di rendere più efficace la capacità competitiva sul piano commerciale e più efficiente l'organizzazione e i processi di lavoro;
- migliorare la redditività complessiva (a breve e a medio termine) e il collegato cost/income, aumentare la dimensione della raccolta indiretta, specie nel comparto gestito, ridurre l'incidenza del totale dei crediti deteriorati lordi e netti.

Dimensioni del Gruppo (importi €/1.000)	31/12/2019	31/12/2018
Totale attivo	12.962.617	11.878.906
Fatturato (margine di intermediazione, voce 120 CE)	418.808	310.527
Cassa e disponibilità liquide	67.739	64.558
CET1 Ratio (CET1/RWA)	13.42%	11.71%
Total Capital Ratio (Totale fondi propri/ RWA)	16.22%	14.86%
Crediti verso clientela	6.890.068	7.159.657
Raccolta diretta totale	10.013.055	9.088.369
di cui Debiti verso clientela	8.161.813	6.867.016
di cui titoli in circolazione	1.772.360	2.103.007
di cui passività finanziarie valutate al <i>fair value</i>	78.882	118.345
Raccolta indiretta totale	6.179.457	6.007.679
Raccolta indiretta gestita	3.313.306	3.188.564
Raccolta indiretta amministrata	2.866.151	2.819.115
Totale Raccolta	16.192.512	15.096.048
Utile d'esercizio di pertinenza della Capogruppo	35.330	4.479
Numero dipendenti	1.863	1.877
di cui Donne	1.070	1.073
di cui Uomini	793	804
Dipendenti con meno di 30 anni	186	216
Dipendenti da 30 a 50	995	1.095
Dipendenti oltre 50	682	566

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



Il Gruppo è presente sul territorio nazionale grazie all'attività della propria Rete Commerciale, articolata in 236 filiali, una Rete Private costituita da 7 gestori e una Rete Imprese composta da 25 gestori¹.

Del totale dipendenze, 205 si trovano in Piemonte e più precisamente: 65 nell'Astigiano, 36 nel Biellese, 38 nel Vercellese, 31 nel Torinese, 15 nel Cuneese, 13 nell'Alessandrino, 6 nel Novarese, 1 nel Verbano/Cusio/Ossola. Superati i confini piemontesi, il Gruppo è presente nella regione Lombardia con 13 filiali nel Milanese, 2 in provincia di Varese, 5 nella provincia di Monza-Brianza e 2 nel Pavese, 1 in provincia di Brescia e 1 in provincia di Bergamo a cui si aggiungono altre 4 agenzie nella Regione Valle d'Aosta, una filiale in provincia di Genova per la Regione Liguria e due filiali in Veneto: una a Padova e una a Verona.

La Rete di Vendita di Pitagora è prevalentemente caratterizzata da un rapporto diretto e di esclusiva tra la Società e gli Agenti in attività finanziaria, che operano presso punti vendita dislocati su tutto il territorio nazionale, che al 31 dicembre 2019 sono complessivamente 79.

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	2019	2018
Numero Clienti Gruppo	478.184	466.485
di cui:		
Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.	257.274	250.929
Cassa di Risparmio di Biella e Vercelli S.p.A.	149.813	150.599
Pitagora S.p.A.	71.097	64.957

¹ Tra i gestori imprese non sono conteggiati i Capi Area.

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 2019, interamente sottoscritto e versato, ammonta a € 363.971.167,68 diviso in n. 70.537.048 (settantamilionicinquecentotrentasettemilaquarantotto) azioni nominative da Euro 5,16 (cinque/sedici).

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

Cambiamenti significativi nelle dimensioni, nella struttura, nell'assetto proprietario o nella catena di fornitura avvenuti nel periodo di rendicontazione

Nel periodo a cui fa riferimento la presente dichiarazione non finanziaria, è stato perfezionato da parte di Cassa di Risparmio di Asti S.p.A., Capogruppo del Gruppo bancario Cassa di Risparmio di Asti, l'aumento di capitale riservato, liberato con l'apporto da parte dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Biella e dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Vercelli delle partecipazioni di minoranza detenute dalle medesime in Biver Banca.

A seguito dell'operazione, Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. ha acquisito il controllo totalitario su Biver Banca, precedentemente partecipata al 60,42%, mentre la Fondazione Cassa di Risparmio di Biella e la Fondazione Cassa di Risparmio di Vercelli sono diventate azioniste della Capogruppo.

Oltre a questa operazione, non vi sono stati altri cambiamenti significativi nel corso dell'esercizio 2019.

Partecipazioni ad Associazioni

Il Gruppo intrattiene rapporti con tutti gli *stakeholder*, nonché con istituzioni ed enti. 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 instaurando un rapporto di fiducia e chiarezza con enti ed istituzioni di rilevanza locale e nazionale, operando in campo sociale e culturale.

Tra le principali associazioni e collaborazioni del Gruppo si segnalano:

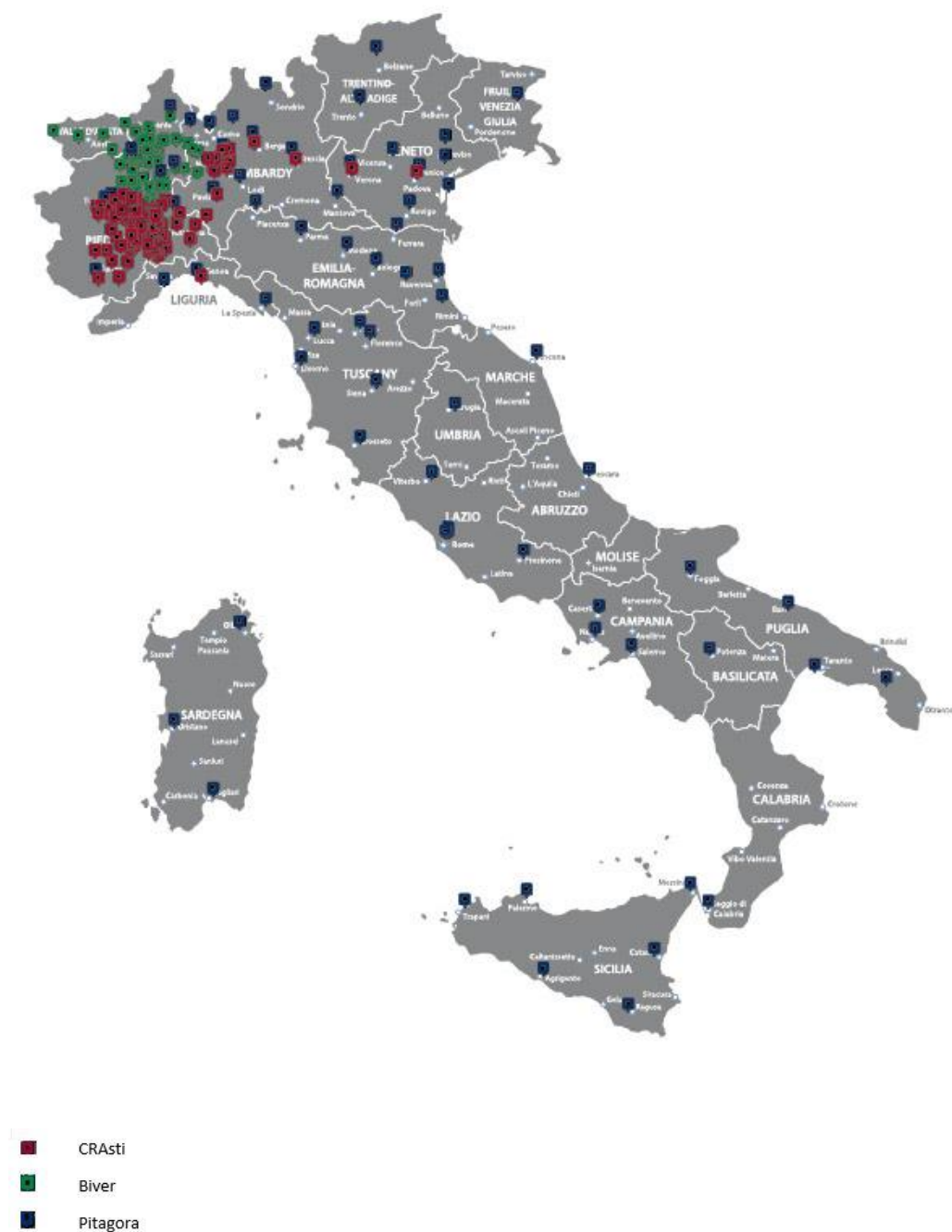
ABI – Associazione Bancaria Italiana i cui associati rappresentano la totalità delle aziende di credito italiane;

ABI Lab: il Centro di Ricerca e Innovazione per la Banca promosso dall'ABI che ha come scopo principale lo studio dell'evoluzione di particolari campi dell'innovazione del settore bancario;

Fondo interbancario di tutela dei depositi (FITD): consorzio obbligatorio riconosciuto dalla Banca d'Italia che copre depositi nominativi in caso di *default* delle banche;

ASSOFIN: associazione di categoria per il credito al consumo che si occupa, tra l'altro, della redazione di un Protocollo d'Intesa da sottoscrivere con le principali Associazioni dei Consumatori, per una autoregolamentazione del mercato. Pitagora ha contribuito attivamente alle attività promosse dall'associazione, partecipando ai momenti di confronto con i principali operatori del settore, apprezzandone gli obiettivi di valorizzazione del prodotto offerto e la trasparenza e correttezza dei comportamenti a tutela della clientela.

LE FILIALI DEL GRUPPO CASSA DI RISPARMIO DI ASTI AL 31-12-2019



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 legata 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.

Grande importanza è conferita 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.

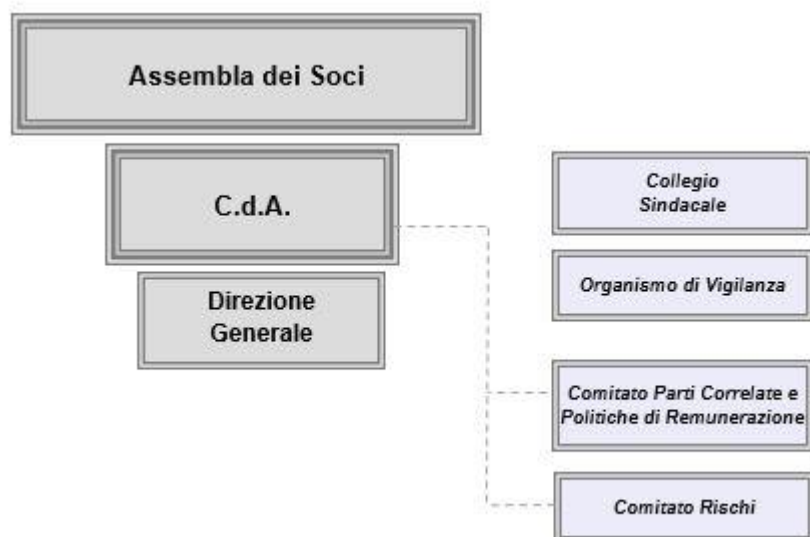
Struttura della Governance di Gruppo

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti adotta il sistema di Governance tradizionale (detto anche classico, basato sulla presenza di un Organo di Amministrazione ed 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, 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 dei:
 - Comitato Rischi;
 - 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 sugli assetti proprietari pubblicata sul sito istituzionale www.bancadiasti.it.

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 alcuna delle deliberazioni a essa riservate dalla legge.

Il Consiglio d'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 2019 è composto da n. 9 amministratori.

Tale numero è stato stabilito dall'Assemblea Ordinaria dell'aprile 2019 in quanto 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.

La composizione del Consiglio di Amministrazione nel complesso deve prevedere la rappresentanza di figure portanti esperienze formative diversificate e la presenza di almeno 2 Consiglieri che abbiano ricoperto la carica di Amministratore della Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. per almeno un triennio nel corso degli ultimi due mandati.

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 da tale Regolamento.

All'interno del Consiglio 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, tutti indipendenti, e svolge funzioni di supporto all'organo con Funzione di Supervisione Strategica in materia di rischi e sistema di controlli interni.
- 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 2019 la composizione del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente e dei Comitati endoconsiliari è quella riportata nella seguente tabella:



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE 9 Amministratori - 8 Amministratori non esecutivi di cui 7 indipendenti - 1 Amministratore esecutivo (Amministratore Delegato)	COMITATO RISCHI 3 componenti - 3 componenti non esecutivi e 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. A livello di genere il Consiglio di Amministrazione è interamente composto da tutti uomini.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione, in coerenza ai compiti attribuiti 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 Vice Presidente; in caso di assenza o impedimento di entrambi il Consigliere definito più anziano secondo i criteri sanciti dallo Statuto Sociale.

L'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.

Il Collegio Sindacale

Ai sensi delle disposizioni statutarie, l'Assemblea provvede a nominare cinque Sindaci, 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 30 aprile 2019 e decadranno dall'incarico in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio 2021.

Il 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.

Modello di Governance – Biver Banca S.p.A.

Biver Banca S.p.A., in coerenza con quanto previsto nel modello di Capogruppo, ha adottato anch'essa un sistema di amministrazione e controllo "tradizionale".



Il modello di amministrazione e controllo risulta composto da un Consiglio di Amministrazione, con funzione di supervisione strategica e di gestione, coadiuvato per quest'ultima funzione dal Direttore Generale.

Il Collegio Sindacale svolge le funzioni di controllo.

Modello di Governance – Pitagora S.p.A.

Pitagora S.p.A., in coerenza con quanto previsto nel modello di Capogruppo, ha adottato un sistema di amministrazione e controllo “tradizionale”.

Il modello di amministrazione e controllo della società controllata risulta composto da un Consiglio di Amministrazione, con funzione di supervisione strategica e dall'Amministratore Delegato, con funzioni di gestione.

Il Collegio Sindacale svolge le funzioni di controllo.

3. Controllo interno e gestione dei rischi

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.

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.

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 delineato un 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 degli obiettivi programmati.

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 identificazione, 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 dell'intero Gruppo. Gli Organi e le Funzioni della Capogruppo, in questa prospettiva, operano con riferimento all'attività complessiva svolta dal Gruppo ed ai rischi 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 Funzioni 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 separazione 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 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. Svolge l'attività di controllo di terzo livello sui rilievi aziendali e sulle F.C.A. di secondo livello.

• **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 identificate 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.

Svolge l'attività di controllo di secondo livello sul rispetto delle norme di Legge, di Vigilanza e Aziendali.

• **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 impatto sui processi e sulle procedure interne.

• **Funzione di Controllo dei rischi**

La Funzione di Controllo dei Rischi partecipa alla definizione e attuazione del *Risk Appetite Framework*, alle politiche di governo dei rischi e alle 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).

Svolge l'attività di controllo di secondo livello sulla gestione dei rischi aziendali connaturati alle attività operative svolte dalle Aziende 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 (è connesso al mancato funzionamento, alla riduzione o alla cessazione della garanzia a protezione del credito), il rischio paese (è il rischio di subire perdite causate da eventi che si verificano in un paese diverso dall'Italia), il rischio di leva finanziaria (è 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).

Per quanto riguarda i rischi di natura non finanziaria, con specifico riferimento alle tematiche identificate dal D.Lgs 254/16, il Gruppo, in parallelo al processo di gestione dei rischi finanziari ed operativi e per il tramite della 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 già posti in essere. Questa ulteriore attività permette al Gruppo di arricchire il processo di gestione dei rischi già strutturato, creando consapevolezza con riferimento ai rischi non finanziari che sono di seguito rappresentati, raccordati sia agli ambiti di sostenibilità rilevanti, sia ai presidi censiti.

Ambiti di sostenibilità rilevanti	Ambiti del D.Lgs. 254/2016	Principali fattispecie di rischio censite	Principali processi aziendali impattati	Principali presidi individuati
Sensibilità ambientale	Ambientale Catena di fornitura	Rischio di mancata considerazione degli impatti ambientali nelle scelte gestionali Rischio di mancata innovazione dei processi in ottica di sostenibilità ambientale	- Gestione Acquisti - Gestione Canali Virtuali - Gestione Archivio Fisico - Gestione Archivio Ottico - Gestione dell'Innovazione e del Cambiamento	- Linee di indirizzo in tema ambientale nel Codice etico - Richiamo del Codice etico negli accordi con i fornitori - Impulso allo sviluppo dei canali telematici - Impulso alla dematerializzazione - firma digitale - archiviazione ottica - Adozione di criteri e tecniche per il risparmio energetico negli interventi di ristrutturazione e nelle scelte di acquisto
Attenzione nella gestione del personale Salute e sicurezza dei lavoratori	Attinente al personale	Rischio di carenze nella gestione del rapporto di lavoro e nell'attenzione al benessere del personale Rischio di inadeguata gestione dello sviluppo del personale	- Gestione e Sviluppo Risorse Umane - Gestione Sicurezza - Formazione	- Presenza nel Contratto Integrativo di criteri oggettivi per le concessioni di part-time e di limitazioni per i trasferimenti - Disponibilità di piattaforma per la segnalazione di esigenze formative da parte del personale - 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

Rispetto dei diritti umani	Attinente al rispetto dei diritti umani Catena di fornitura	Rischio di inadeguata tutela della diversità, delle pari opportunità e dei diritti umani	- Sviluppo Nuovi Prodotti Non Finanziari - Supporto Logistico e Tecnico	- Linee di indirizzo in tema di rispetto dei diritti umani nel Codice etico - Richiamo del Codice etico negli accordi con i fornitori
Lotta alla corruzione attiva e passiva	Attinente alla lotta alla corruzione attiva e passiva	Rischio di mancanza di integrità nella condotta aziendale Rischio di mancanza di integrità nella selezione/gestione dei rapporti con i fornitori	- Gestione dei Controlli Interni - Credito - Gestione Adempimenti Normativi - D.Lgs.231/2001	- Linee di indirizzo in tema di integrità morale, correttezza e deontologia nel Codice etico - Procedura <i>Whistleblowing</i> interna - Richiamo del Codice etico negli accordi con i fornitori - Policy in materia di controlli interni e verifiche da parte degli Organi di controllo ai vari livelli - Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001
Centralità del cliente Offerta di servizio di valore alla clientela Relazione con i soci Sostegno alla comunità e alle iniziative locali Rapporto con i fornitori di beni e servizi	Sociale	Rischio di insufficiente supporto al territorio, alla comunità locale, alle iniziative sociali Rischio di insufficiente sostegno al tessuto imprenditoriale Rischio di recare danno alla comunità/al tessuto socio-economico con la distribuzione di prodotti non adeguati Rischio di inadeguata diffusione della cultura finanziaria	- Credito - Finanza - Incassi e Pagamenti <i>Customer Service</i> - Supporto Logistico e Tecnico - Gestione Portafoglio Prodotti - Gestione Sicurezza	Sviluppo e collocamento di prodotti con finalità sociali (es. anticipo Cassa Integrazione Guadagni) - Prestazione del servizio di Tesoreria per Enti locali - Processo di analisi preventiva dei nuovi prodotti con focus sulla comprensibilità, trasparenza e rispondenza ai bisogni - Valutazione anche dell'appartenenza al tessuto economico locale nella scelta dei fornitori - Partecipazione/promozione di iniziative/eventi con contenuto divulgativo e formativo per il pubblico - 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.



Al fine di rendere completo il processo di gestione del rischio, la Funzione *Risk Management* presenta tale analisi al Comitato Rischi. L'analisi relativa al 2019 è stata portata in Comitato Rischi il 24 febbraio e in C.d.A in data 27 febbraio 2020.

4. La sostenibilità per il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti: l'analisi di materialità

Il concetto di materialità, secondo i GRI Standards, è connesso agli aspetti che “riflettono gli impatti significativi economici, ambientali e sociali dell'organizzazione o che potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder”, ove per impatto si intende l'effetto che l'azienda/Gruppo produce sull'economia, l'ambiente e la società. Tali aspetti sono importanti anche per l'analisi e gestione dei rischi di sostenibilità, nonché per la definizione di una strategia di medio-lungo termine.

Gli stakeholder del Gruppo sono rappresentati da tutte le persone che intrattengono un rapporto diretto con il Gruppo, come dipendenti, soci o azionisti, clienti, fornitori, oppure che possono interagire con la gestione della stessa, 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.

Per la realizzazione dell'analisi, il Gruppo ha tenuto conto di quanto richiesto dal Decreto, ma soprattutto dei principi osservati dalle proprie attività aziendali, degli interessi dei propri stakeholder e delle loro aspettative.

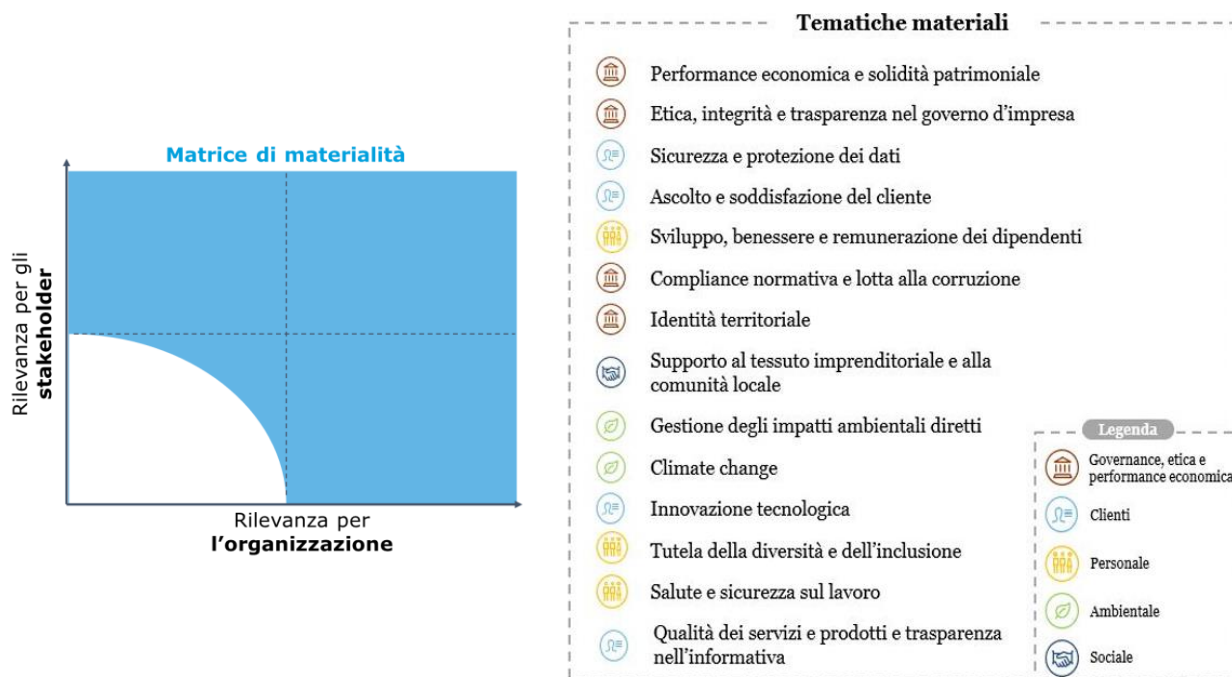
Il processo per l'identificazione delle tematiche materiali del Gruppo è stato aggiornato nel corso del 2019 attraverso il coinvolgimento di dipendenti e fornitori.

In particolare, al fine di valutare la priorità di ciascuna tematica di sostenibilità e aggiornare quindi la matrice di materialità del Gruppo, è stata somministrata una survey on-line di valutazione delle tematiche di sostenibilità rilevanti ad un campione di 200 dipendenti e 5 fornitori strategici, rappresentanti il 36% del fatturato passivo del Gruppo.

Matrice di materialità e tematiche rilevanti

Il ranking delle tematiche materiali per il Gruppo è ottenuto tramite il calcolo della media ponderata tra le valutazioni effettuate da dipendenti e fornitori. I risultati delle survey sono poi stati condivisi con le competenti Funzioni di Capogruppo al fine di rendere le valutazioni degli stakeholder più coerenti con il business e la realtà del Gruppo e per una maggiore rilevanza prospettica di alcune tematiche e l'evoluzione normativa.

La matrice di materialità 2019, approvata in Consiglio di Amministrazione in data 27 febbraio 2020, risulta così determinata:



Si segnala che non sono risultati rilevanti i consumi idrici e le altre emissioni inquinanti in atmosfera diverse dalle emissioni di gas a effetto serra.

Perimetro di impatto delle tematiche materiali

Si indica di seguito la tabella che riepiloga, per ciascuna delle tematiche materiali, il perimetro e la tipologia dell'impatto.

Tematiche materiali	Perimetro dell'impatto	Tipologia impatto
Performance economica e solidità patrimoniale	Gruppo Cassa di Risparmio di Asti	Causato dal Gruppo
Etica, integrità e trasparenza nel governo d'impresa	Gruppo Cassa di Risparmio di Asti	Causato dal Gruppo
Sicurezza e protezione dei dati	Gruppo Cassa di Risparmio di Asti	Causato dal Gruppo
Ascolto e soddisfazione del cliente	Gruppo Cassa di Risparmio di Asti	Causato dal Gruppo
Sviluppo, benessere e remunerazione dei dipendenti	Gruppo Cassa di Risparmio di Asti	Causato dal Gruppo
Compliance normativa e lotta alla corruzione	Gruppo Cassa di Risparmio di Asti	Causato dal Gruppo
Identità territoriale	Gruppo Cassa di Risparmio di Asti	Causato dal Gruppo
Supporto al tessuto imprenditoriale e alla comunità locale	Gruppo Cassa di Risparmio di Asti	Causato dal Gruppo
Gestione degli impatti ambientali diretti	Gruppo Cassa di Risparmio di Asti, Fornitori	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
Climate change	Gruppo Cassa di Risparmio di Asti, Fornitori	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
Innovazione tecnologica	Gruppo Cassa di Risparmio di Asti	Causato dal Gruppo
Tutela della diversità e dell'inclusione	Gruppo Cassa di Risparmio di Asti	Causato dal Gruppo
Salute e sicurezza sul lavoro	Gruppo Cassa di Risparmio di Asti	Causato dal Gruppo
Qualità dei servizi e prodotti e trasparenza nell'informativa	Gruppo Cassa di Risparmio di Asti	Causato dal Gruppo

Considerata l'evoluzione normativa e i trend in continua evoluzione in ambito di cambiamento climatico, il Gruppo valuterà nei prossimi reporting di integrare le proprie analisi – e di conseguenza la propria *disclosure* – rispetto all'impatto generato e subito dal Gruppo in ambito *Climate Change*.

Nell'ambito della sostenibilità ambientale, si evidenzia che nel 2016 la 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. Un premio legato alla sostenibilità ambientale in ambito finanziario, 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, della flagship store dell'Agenzia 9 di Asti. Filiale modello e di 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* e predisposta per l'installazione di colonnina per la ricarica di auto elettriche. 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.

I principi di risparmio energetico stanno continuando per la riallocazione in nuova sede di parte delle attività Direzionali di Gruppo (cantiere Canton del Santo).

Inoltre, all'interno delle sue "Politiche Creditizie", il Gruppo si è prefissato di porre una particolare valutazione alle 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.

5. Etica, integrità e trasparenza aziendale

Valori, principi, standard e norme di comportamento

Valori del Gruppo

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 all'interno del 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, così come previsto nel Codice Etico.

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 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.

Principi, politiche e valori

Al livello di Gruppo sono state poste in essere specifiche azioni, in 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 rafforzare la separazione 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 il Codice Etico, volto ad ispirare e regolare i comportamenti del Gruppo stesso e la generalità dei soggetti con cui entra in relazione.

I principi cardine cui il Codice Etico si ispira riguardano diversi ambiti, in particolare:

- 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, 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 rapporti con i fornitori.

Il Gruppo, al fine di adottare una propria politica di sostenibilità, con integrazione dei rischi associati agli elementi minimi previsti dal Decreto 254/2016, sta avviando attività utili ad identificare le modalità con cui si impegna a gestire le proprie responsabilità di natura ambientale, sociale, e più in generale con riferimento ai temi trattati dal Decreto sopra citato. La politica di sostenibilità del Gruppo avrà lo scopo di concorrere a rafforzare e ad attuare ulteriormente i valori di etica, integrità, responsabilità nel rispetto dell'ambiente, della società nel suo complesso e nel rispetto delle persone. Allo scopo verranno identificate le Funzioni dedicate a supportare il Gruppo stesso nella gestione delle tematiche non finanziarie.

Modello organizzativo ex Decreto Lgs. 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”, le società del Gruppo hanno adottato il Modello Organizzativo, rivolto a tutti i soggetti che operano per il Gruppo, qualunque sia il rapporto che li lega allo stesso.

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 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.

5.1 Lotta alla corruzione

Principali rischi rilevati

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

In tale solco l’attività posta in essere dal Gruppo è orientata alla prevenzione, monitoraggio e mitigazione anche del rischio di corruzione, inteso sia come strutturazione di attività e controlli posti in essere al fine di intercettare situazioni in cui

il reato o il non rispetto della norma potrebbero essere posti in essere dai propri dipendenti, collaboratori o amministratori ovvero situazioni in cui le condotte possano essere realizzate da *stakeholder* esterni, attraverso l'utilizzo degli strumenti bancari e finanziari messi a disposizione dal Gruppo Cassa di Risparmio di Asti.

Per il corretto svolgimento della propria attività istituzionale, il Gruppo ritiene fondamentale la corretta formalizzazione dei principi fondanti, delle regole e delle procedure operative poste in essere nell'ambito delle Società del Gruppo; in tale ottica assume un ruolo fondamentale l'attività di costante aggiornamento e adeguamento alle nuove disposizioni regolamentari della normativa interna strutturata in Politiche, Regolamenti, Disposizioni normative e operative e Manuali, comunicate costantemente a tutto il personale dipendente e ai collaboratori esterni.

La comunicazione dell'avvenuto aggiornamento della normativa interna avviene tramite la diffusione di una circolare e la documentazione di riferimento è posta a disposizione nell'intranet aziendale, accessibile a tutti i dipendenti e ai membri degli Organi di Governo del Gruppo.

Tra i principali presidi in ambito corruzione si inseriscono la strutturazione di attività e controlli in ambito antiriciclaggio, con la piena consapevolezza che tra 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 in modo sostanziale a ridurre il rischio di riciclaggio ed allo stesso tempo l'attività di antiriciclaggio costituisce un modo efficace per combattere la corruzione, poiché ostacolando il reimpiego dei proventi dei reati, essa tende a rendere anche la corruzione meno vantaggiosa.

Le disposizioni che disciplinano i sistemi anticorruzione e antiriciclaggio sono preordinati non solo alla scoperta e alla repressione dei reati ma anche alla realizzazione di un contesto organizzativo e di trasparenza che cerchi di impedire e/o ostacolare la commissione di reati, rendendola più difficile e più rischiosa, come definito nella politica di Gruppo per il governo dei rischi connessi con il riciclaggio e di finanziamenti del terrorismo. In tale contesto si inserisce la corretta 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.

Pertanto, Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. e le singole Società facenti parte del Gruppo verificano in via preventiva e nel continuo le informazioni disponibili sulla propria clientela, effettuando controlli e monitoraggi finalizzati ad intercettare situazioni anomale, provvedendo, se del caso, ad effettuare le dovute segnalazioni previste dalle disposizioni in materia.

Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. e le singole Società facenti parte del Gruppo hanno adottato dei Modelli Organizzativi ai sensi del Decreto Lgs. 231/2001, la cui funzione è quella, tra le altre, di prevenire possibili reati di concussione e corruzione commessi da dipendenti, collaboratori e soggetti ricoprenti posizioni apicali all'interno del Gruppo attraverso l'applicazione di specifici controlli interni.

Casi di corruzione, cause legali per comportamenti anti-competitivi, anti-trust e pratiche di monopolio e azioni intraprese

Al fine di consentire ai dipendenti la segnalazione, anche anonima, di eventuali sospetti di irregolarità nella gestione delle Banche o società del Gruppo o la violazione delle norme disciplinanti l'attività istituzionali del sistema dei controlli interni, è stata adottata nel dicembre 2015 una policy di Gruppo in materia di *Whistleblowing*. Tale politica definisce principi, modalità e presidi funzionali ad una corretta gestione delle segnalazioni, nel rispetto della riservatezza dei soggetti coinvolti.

Nel corso del 2019 non si sono verificati episodi di corruzione all'interno delle Società del Gruppo, non si sono verificate cause legali per comportamenti anti-competitivi, anti-trust e pratiche di monopolio né sono pervenute segnalazioni di irregolarità e/o violazioni presso l'apposita casella *Whistleblowing* di Gruppo.

Infine, si segnala che le Banche del Gruppo hanno adottato specifici presidi nell'ambito della più ampia strutturazione di disposizioni in materia di *Market Abuse*, con particolare riferimento alla gestione delle Informazioni Privilegiate e delle operazioni con Parti Correlate.

Formazione in materia di anticorruzione e antiriciclaggio

All'attività di formalizzazione si affianca l'attività formativa, alla quale il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti ha da sempre riconosciuto un ruolo centrale 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 all'interno delle sessioni formative in ambito Decreto Lgs. 231/2001, Antiriciclaggio e *Whistleblowing*, facendo puntuale riferimento al Regolamento *Whistleblowing* e alle procedure interne Antiriciclaggio.

Limitando la rendicontazione ai corsi riservati esclusivamente a tali argomenti, la formazione è stata erogata nel corso dell'anno 2019, a favore di 183 dipendenti per l'ambito *Whistleblowing*, per un totale di 547 ore, di 207 dipendenti per l'ambito Antiriciclaggio, per un totale di circa 501 ore e a favore di 171 dipendenti in materia D.lgs 231/2001, per un totale di circa 220 ore. La formazione *Whistleblowing* ha interessato il 9% dei dipendenti, i corsi formativi Antiriciclaggio sono stati indirizzati al 11% dei dipendenti, mentre la formazione in ambito Decreto Lgs.231 il 9% dei dipendenti.

Numero di dipendenti formati su politiche e procedure anticorruzione

Area geografica	2019				2018			
	Dirigenti	Quadri	impiegati	TOTALE	Dirigenti	Quadri	impiegati	TOTALE
Nord-Ovest	5	18	134	157	7	16	115	138
Nord-Est	0	0	3	3	0	0	2	2
Altre regioni italiane	0	0	11	11	0	0	9	9
Totale	5	18	148	171	7	16	126	149

I dati sono relativi alla formazione erogata in materia di Decreto Lgs. 231/2001

Presidi specifici nella prevenzione del rischio di frode e corruzione

Il Codice Etico 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.

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 frode e corruzione.

L'inosservanza da parte dei dipendenti può comportare l'applicazione delle sanzioni di tipo disciplinare previste dalle norme contrattuali.

Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti

Il Gruppo ha adottato *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).

Il recepimento del Regolamento ha richiesto inoltre un aggiornamento dell'organigramma Privacy aziendale con la sostituzione della figura del Responsabile Privacy aziendale con quella del Delegato Privacy che è stata individuata nella persona del Responsabile del Servizio Affari Generali e Societari e l'introduzione della nuova figura del DPO (Data Protection Officer) noto anche come RPD (Responsabile Protezione Dati) individuato nella persona del Responsabile dell'Ufficio Legale.

Tale nuovo soggetto ha natura indipendente e garantisce l'applicazione della normativa affiancando il Delegato Privacy nella gestione delle problematiche del Trattamento dei Dati Personali.

Il Gruppo, nel corso del 2019, non ha ricevuto nessuna denuncia da parte delle Autorità o analoghi organi pubblici di vigilanza né da parte di soggetti esterni (come ad es. clienti); si è registrato un unico caso di "fughe, furti o perdite di dati dei clienti" che, nei fatti, non ha comportato alcuna fuga di dati in quanto la controparte bancaria che ha preso visione di un tabulato relativo a nostri clienti ci ha confermato in forma scritta di non aver tratto alcuna copia del database, né di aver utilizzato in alcun modo i dati in esso contenuti.

Non si è rilevata alcuna denuncia comprovata, ritenendo che quanto indicato al punto sopra non abbia comportato nessuna violazione di dati personali dei clienti.

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.

Fermo il rispetto degli obblighi informativi previsti dalla normativa tempo per tempo vigente e delle relative procedure interne che disciplinano gli obblighi di trasparenza, il dipendente consegna, ovvero mette a disposizione dei Clienti, la documentazione



illustrativa aggiornata relativa ai prodotti e servizi offerti. 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 specificamente richiesti.

Al fine della gestione del rapporto con la clientela, il Gruppo ha definito una Politica per la gestione dei conflitti d'interesse, in cui sono definite le misure di prevenzione adottate dal Gruppo.

Oltre che in filiale, sono disponibili sul sito Internet, nella sezione Trasparenza, i principali documenti dell'offerta redatti secondo requisiti di chiarezza e comprensibilità.

6. Clienti, comunità e territorio

Centralità del cliente

Il coinvolgimento degli *stakeholder* rappresenta per il Gruppo un momento di ascolto e dialogo imprescindibile per comprendere il loro livello di soddisfazione rispetto all'operato del medesimo.

Il Gruppo conferisce la massima importanza alla gestione e al mantenimento dei rapporti con la propria clientela, infatti, cercando di offrire un servizio di alta qualità, il Gruppo è orientato a favorire una relazione professionale, trasparente e duratura, con un'offerta "lineare" di prodotti e servizi indirizzata alla soddisfazione dei bisogni del cliente, per realizzare vantaggi economici reciproci.

In particolare, i rapporti con la clientela devono essere:

- coerenti con le disposizioni di legge, le previsioni dei contratti e delle procedure interne;
- 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.

Nel periodo marzo – aprile 2019 è stata realizzata un'indagine quantitativa tramite 2.008 interviste *mixed mode* (on-line e telefoniche) a persone residenti nelle aree in cui operano le banche del Gruppo (province di Asti, Cuneo, Torino e area di Milano e Ivrea, Vercelli, Biella) e 3.584 interviste on-line a clienti delle banche delle stesse aree.

Il campione è stato costituito da individui tra i 18 e i 74 anni ed è stato intervistato sulla conoscenza delle aziende del Gruppo e delle singole banche, sulle caratteristiche della banca e sul loro apprezzamento, sul confronto con i *competitors*, su alcuni prodotti/servizi offerti (solo ai clienti) e su servizi/prodotti che desiderano vengano offerti in futuro.

Successivamente, nel periodo giugno-luglio, è stata condotta un'indagine qualitativa attraverso 4 *focus group* che hanno coinvolto 32 clienti delle banche e si sono svolti ad Asti, Torino, Biella e Vercelli.

Durante l'indagine qualitativa somministrata attraverso i *focus group* è stato indagato in maniera più approfondita il rapporto dei clienti con la banca, l'apprezzamento dei prodotti/servizi offerti e i prodotti/servizi che desiderano vengano offerti in futuro.

I risultati della ricerca hanno sostanzialmente confermato quanto emerso da analoga indagine svolta nel 2015.

Il rapporto con la banca è normalmente di lunga durata, spesso “di famiglia” e valutato complessivamente molto positivo: sono numerosi i “pro” associati alle due banche e minoritari i “contro”.

Il punto di forza largamente indicato dai clienti di entrambe le banche riguarda le risorse umane, valutate come “professionali e con le quali si crea un rapporto umano positivo, grazie all’attenzione per il singolo cliente una proattività gradita e a volte sorprendente”.

Meno indicate, ma presenti tra i “pro”, emergono le condizioni economiche, la competenza e la cura del cliente in ambito investimenti e gestioni patrimoniali.

Le criticità sono variegate e complessivamente indicate da pochi intervistati. Riguardano le casse automatiche, i tassi su prestiti e mutui, la rotazione del personale nelle filiali.

Investimenti in infrastrutture e servizi supportati

Il Gruppo bancario ha sviluppato sensibilità ed attenzione ai cambiamenti in atto nel mondo bancario ma anche tecnologico grazie a continui confronti con i maggiori operatori e i maggiori analisti.

Ne è prova la costante e attiva partecipazione agli “Osservatori” stabili attuati dal Politecnico di Milano e da AbiLab che hanno come scopo principale proprio lo studio dell’evoluzione di particolari ambiti dell’innovazione che interessa il settore bancario e nei settori dei quali si apre un confronto periodico con altri operatori bancari e *fintech*.

Da queste esperienze è scaturita la ricerca del continuo miglioramento dei propri servizi in ottica di multicanalità crescendo così nell’offerta e nel modello di servizio, ponendo le innovazioni tecnologiche al servizio dei propri Clienti.

Nell’ integrazione dei canali di contatto da fisico a remoto con la clientela, si è cercato di coniugare un’operatività sempre più agevole e semplice, che va incontro alle attuali

esigenze dei clienti di operare velocemente e in mobilità, con la volontà di pensare ai canali diretti come canali di relazione, punto di forza del Gruppo e di valore per il cliente.

Sviluppo e innovazione delle PMI

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

La convenzione “Promuovere Innovazione e Sviluppo nelle PMI”, siglata nel 2017 e puntualmente rinnovata nel corso del 2019, tra le Banche del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti e il Politecnico di Torino, si inserisce in questo ambito. Attraverso la convenzione, infatti, continua e si rafforza la proposizione dei servizi dell'offerta PMInnova, che vede la collaborazione con il prestigioso Ateneo per la consulenza e lo sviluppo di progetti di innovazione tecnologica e organizzativa delle Micro, Piccole e Medie Imprese e 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 imprese aderenti, ricevono periodicamente via e-mail un'informativa sui bandi aperti nei programmi europei, nazionali o regionali, direttamente filtrati della 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 2019, grazie alla collaborazione che il Gruppo ha consolidato con *Credit Data Research Italia S.r.l.* (CDR), il servizio “Abbonamento” è stato arricchito con nuovi contenuti dedicati all'agricoltura, settore su cui il Gruppo è storicamente attivo e intende proseguire l'opera di rafforzamento della presenza sul territorio, grazie anche al potenziamento delle competenze professionali.

Un tale servizio, amplia il valore dell'informazione, consentendo al Gruppo di ridurre le distanze tra PMI e istituzioni, rafforzando il proprio ruolo di partner solido e preparato per le aziende.

Servizi di consulenza alle imprese: *Credit Data Research*.

Ad integrazione dell'iniziativa PMInnova, la collaborazione con la società *Credit Data Research Italia Srl* (CDR) fornisce 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. Sostegno alla competitività viene inoltre erogato attraverso la fornitura di un profilo creditizio chiaro e trasparente verso clienti, fornitori e partner commerciali e attraverso il rilascio di certificazioni ambientali, per la sicurezza sul lavoro, per adeguamenti normativi (es. GDPR).

Inoltre, in vista della prossima entrata in vigore del Decreto Lgs. 14/2019, il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti, in collaborazione con CDR, si è fatto promotore di una serie di incontri gratuiti dedicati al tema della Crisi d'Impresa e finalizzati a supportare le aziende clienti in questo percorso di riforma della Norma. Il primo ciclo di tali incontri si è svolto presso le sedi di Biella e Asti del Gruppo a novembre 2019 con l'obiettivo di:

- illustrare la riforma del Codice della Crisi d'Impresa;
- analizzare gli impatti che la riforma avrà sulle imprese;
- esporre la metodologia di lavoro di CDR e del Gruppo.

Gli incontri sono rivolti a tutti gli imprenditori clienti, individuali o organizzati in forma societaria, oggi soggetti alla Legge Fallimentare (società di persone e società di capitali) che per due esercizi consecutivi avranno superato o eguagliato almeno una delle seguenti soglie:

- il totale dell'attivo: 4 milioni di Euro;
- il totale delle vendite: 4 milioni di Euro;
- dipendenti occupati in media durante l'esercizio: 20 unità.

Agli incontri del primo ciclo hanno partecipato 34 clienti e dal questionario di soddisfazione somministrato al termine degli incontri, è emerso un livello di soddisfazione elevato (media aritmetica di 8,5 su una scala di valutazione da 0 a 10, numero di votanti 33) e un “*Net Promoter Score*” del 100%. In virtù anche di questi *feedback*, il Gruppo ha deciso di proseguire la proposizione degli incontri per il 2020.

Ampliamento dei prodotti e servizi alle imprese: *Minibond e Short Term.*

Nell'ambito del rafforzamento e dell'aggiornamento dell'offerta di prodotti e servizi alle imprese, a seguito di un'approfondita analisi di mercato e dell'opportunità, il Gruppo ha valutato positivamente l'ingresso nel mercato dei *Minibond* e *Short Term Bond*, che il

Politecnico di Milano nel Report Annuale 2018 dedicato, definisce come titoli di debito emessi da società italiane non finanziarie, quotate o non quotate in Borsa, in virtù delle innovazioni normative introdotte dal 2012 in avanti.

I *Minibond* rappresentano come una valida fonte di finanziamento, non solamente alternativo, bensì complementare al credito bancario. Vale inoltre la pena sottolineare come l'accesso ai *Minibond* rappresenti per molte aziende un “allenamento” strategico per successive operazioni con investitori istituzionali più complesse come possono essere il *private equity* o la quotazione in Borsa.

Due sono le principali riflessioni che hanno indotto il Gruppo ad orientarsi verso questo mercato:

- la possibilità di offrire più forme di accesso al credito alle PMI consente un'assunzione di rischio modulabile, più consapevole e meno vincolata dalle contingenze dello scenario economico;
- la consulenza nell'ambito della finanza alternativa (già attiva dal 2019 con CDR) e complementare (nuovi accordi in fase di sviluppo), rappresenta per le PMI un significativo valore aggiunto ed un rafforzativo della relazione con la Banca.

Nuove figure commerciali: Gestori Green e Consulenti Imprese.

Al fine di proseguire con la strategia di focalizzazione sulle imprese adottata dal Gruppo, nel corso del 2019 la Rete di Vendita è stata potenziata con l'inserimento di nuove figure commerciali dedicati al settore agricoltura ed alla filiera agro-alimentare denominati “Gestori *Green*”.

In quest'ottica nel corso del 2019, il Servizio Mercato Imprese si è dedicato allo studio ed all'istituzione di una nuova figura denominata “Consulente Imprese” che, assieme ai Consulenti per gli investimenti, da Gennaio 2020 proseguirà il rafforzamento della presenza e dell'efficacia commerciale del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti con specifiche competenze per la consulenza alle PMI.

Supporto alla comunità e al Terzo Settore - Finanziamenti a imprese

Nell'ottica di sostenere le aziende con sede operativa a Genova che hanno subito danni a seguito del crollo del Ponte Morandi nell'agosto 2018, la Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. ha deliberato nel 2018 un *plafond* di 15 milioni di euro. Tale *plafond* non solo è stato attivo per tutto il 2019, ma sarà utilizzabile attraverso la linea dei mutui chirografari Innovando Imprese sino al 14/08/2020 (salvo chiusura anticipata).

Con l'obiettivo poi di sostenere le Aziende Agricole che hanno subito danni a seguito degli eventi calamitosi dell'autunno 2019 il Gruppo ha deliberato un *plafond* di euro 10 milioni, utilizzabile sino al 30/06/2020 (salvo chiusura anticipata) attraverso prestiti agrari di conduzione con tasso di ammortamento a zero, della durata di 12 mesi e un importo massimo di 50.000 € per azienda agricola.

Supporto all'internazionalizzazione: Sviluppo Export.

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti pone particolare attenzione alle attività di sostegno all'internazionalizzazione delle aziende del territorio; in tal senso, è proseguita anche nel 2019 la proposizione del servizio 'Sviluppo Export', volto a migliorare l'approccio ai mercati esteri e la redditività degli investimenti commerciali oltre confine, attraverso l'assistenza e la consulenza di professionisti messi a disposizione delle imprese.

In continuità con gli scorsi anni, vengono regolarmente svolte iniziative di informazione alla Rete Commerciale ed alla Clientela per il sostegno e lo stimolo all'internazionalizzazione del tessuto industriale locale, tra cui la puntuale comunicazione in merito alla disponibilità di bandi per la finanza agevolata, sia regionali che nazionali.

Tra queste iniziative particolare interesse hanno destato le comunicazioni dirette alla clientela corporate e alla rete commerciale relative alla pubblicazione del finanziamento agevolato proposto da Simest per l'inserimento nelle aziende di un Temporary Export Manager e quelle relative al bando agevolato P.O.R. Internazionalizzazione finalizzato alla pianificazione e al consolidamento di percorsi di internazionalizzazione delle PMI piemontesi.

L'azione informativa è continuata con newsletter mirate alle aziende esportatrici per fornire aggiornamenti su misure restrittive introdotte da alcuni governi, come per esempio quello algerino, sull'acquisto e il pagamento di merci importate in tali stati.

La Banca ha inoltre partecipato come relatore al convegno «Internazionalizzazione dell'Impresa come fattore strategico di crescita» tenutosi a Casale M.to portando il suo contributo in termini di esperienza e disponibilità.

La raccolta puntuale di feedback e l'analisi dei risultati commerciali e relazionali regolarmente svolta, consente alla Banca di migliorare costantemente la propria offerta e rafforzare la collaborazione con il territorio e i propri clienti.

Operazioni che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni di impatto e programmi di sviluppo.

Si evidenziano collaborazioni con partner esterni per l'organizzazione di *workshop* nell'ambito di progetti formativi, volti a diffondere la cultura dell'internazionalizzazione presso le PMI con positive ricadute sulla relazione tra la Banca e i propri clienti.

Ad integrazione dell'iniziativa PMInnova, a fine 2018 e in continuità nel 2019, è stata avviata la collaborazione con la società *Credit Data Research* Italia Srl (CDR) per fornire ulteriori servizi di consulenza alle imprese, con focus su finanza aziendale e competitività già illustrata nel precedente paragrafo "Sviluppo ed innovazione delle PMI".

Prodotti e servizi con finalità sociali.

Per contribuire al benessere della propria clientela, il Gruppo offre servizi e prodotti cercando di garantire un supporto differenziato alle diverse tipologie di clientela e valorizzando la relazione con i Clienti, attraverso un ascolto approfondito e sistematico, indagini di *customer satisfaction* e una efficace gestione dei reclami. Tale approccio risponde alle necessità di fiducia e vicinanza espresse dai clienti.

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

Offerta ai giovani

Le Banche del Gruppo dedicano ai giovani una gamma di strumenti bancari denominata “Io Conto” 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: da 0 a 11 anni, da 12 a 17 anni e da 18 a 28 anni. Un conto corrente specifico è poi dedicato ai giovani lavoratori dai 15 ai 17 anni.

Nello specifico, 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.

Io Conto e Lavoro 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.

Infine, per gestire il denaro in modo semplice, indipendente e conveniente, Io Conto 18-28 è il conto corrente a condizioni vantaggiose, con operazioni gratuite e illimitate, dedicato a chi ha un’età compresa tra i 18 e i 28 anni. È la soluzione ideale per gestire i risparmi o realizzare i progetti di studio, lavoro e tempo libero. 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.

Il Gruppo, nell’ambito dell’offerta “Salutissima”, ha dedicato uno specifico programma benessere “Young” per il suddetto target. “Young” offre prestazioni legate al fitness: prevede la consegna di un “fitness tracker”, che offre un supporto costante nella pratica dell’attività fisica e sportiva, percorsi di riabilitazione, a seguito di traumi da sport e del tempo libero, e di prevenzione dedicati ai giovani.

Inoltre, anche per il 2019, il Gruppo conferma la propria attenzione nei confronti dei giovani e della formazione, infatti, nell’ambito dell’offerta dedicata al target di clientela

compreso tra i 18 e i 28 anni titolari di conto corrente “Io Conto 18 28”, la banca riserva la possibilità di:

- poter richiedere un “Apertura di credito in conto corrente” al fine di sostenere le spese per il conseguimento sia della laurea triennale sia di quella specialistica.
- poter richiedere il prestito personale Erbavoglio a condizioni riservate, al fine di finanziare un eventuale master o uno stage in Italia o all'estero o l'inizio dell'attività lavorativa, ovvero per finanziare le spese tipiche dei giovani (ad esempio acquisto PC, auto, ecc.).

Offerta ai Senior (pensionati)

Le Banche del Gruppo dedicano il conto corrente “Pensione” ai pensionati che desiderano accreditare in modo continuativo la loro pensione sul conto corrente. La pensione può essere corrisposta al pensionato da qualsiasi Ente o Cassa di Previdenza. Le Banche del Gruppo confermano ormai da molti anni la propria attenzione verso questo target di clientela: infatti nell'ambito dell'offerta “Salutissima”, è stato predisposto un Programma Benessere dedicato al target di clientela 75-85 anni nell'intento di soddisfare le esigenze di integrazione delle prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale, con un *plafond* destinato alle cure presso strutture private, anche con cure fisioterapiche e la dotazione di strumenti medicali per il monitoraggio della propria salute.

L'offerta di Previdenza Complementare

Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. e Biver Banca S.p.A. offrono consulenza ai propri clienti circa le soluzioni necessarie alla costruzione di un futuro sereno. L'offerta del Gruppo relativamente a soluzioni di previdenza complementare è stata strutturata con un prodotto Fondo Pensione Aperto, di AXA, denominato “Previdenza per te”. Versamenti volontari e conferimento del TFR in fondi pensione sono scelte che permettono di abbinare i benefici fiscali, che la normativa permette, ad una sana gestione della propria liquidità.

“Previdenza per Te” di AXA, primaria Compagnia assicurativa, quindi è il fondo pensione aperto 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, con lungimiranza, vogliono gestire il TFR dei propri dipendenti tramite un'adesione

collettiva al Fondo “Previdenza in Azienda” di AXA, con i relativi benefici, fiscali e di gestione del personale.

L’offerta Salute del Gruppo “Salutissima”

Resta forte la focalizzazione dell’attenzione verso le aree del “Welfare”, integrato anche con la componente di “Assistenza sanitaria”, ambito che negli ultimi anni sta assumendo una rilevanza sempre maggiore, attraverso la collaborazione con FAB S.M.S. Fondo Assistenza e Benessere Società di Mutuo Soccorso. Infatti, attraverso il prodotto “Carta dei Servizi per la Famiglia - Salutissima”, le Banche del Gruppo hanno strutturato, da oltre 10 anni, un’offerta di piani mutualistici completi e articolati rispetto alle varie esigenze della Clientela, con l’integrazione di servizi aggiuntivi, bancari e non, quali ad esempio la consulenza legale telefonica. L’attuale struttura dell’offerta “Salutissima” prevede Programmi Benessere per i single, per la famiglia, dedicati ai target dei giovani, piuttosto che dei senior, con piani completi anche delle cure odontoiatriche e in caso di non autosufficienza, rispetto a programmi di base che permettono di aderire offrendo percorsi di prevenzione con condizioni di favore per la Clientela. Oltre 36.000 assistiti hanno confermato anche nel 2019 la loro fiducia nei confronti di “Salutissima” e la Centrale Salute di FAB SMS ha accolto mediamente più di 21.000 richieste di prestazioni.

Dopo 5 anni di adesione a “Salutissima” sono coperte anche le cure per le malattie preesistenti e/o congenite. Nel corso del 2019 si sono confermati e consolidati alcuni tra i più riusciti e apprezzati eventi di promozione del “benessere e dello stile di vita”, quali il “Camper per la Salute”, che continuano a contribuire al consolidamento del ruolo di “banca del territorio” delle Banche del Gruppo, attraverso la proposta di circa 1.500 visite specialistiche diagnostiche erogate gratuitamente da specialisti nelle varie aree commerciali, in oltre 45 giornate. Visite cardiologiche, posturali, nutrizionali e prevenzione senologica e dermatologica sono alcune delle aree di prevenzione che vengono offerte ai Clienti durante tali giornate. Inoltre, da marzo 2019, tutti i Clienti delle banche del Gruppo hanno la possibilità di personalizzare il proprio Programma Benessere, sottoscrivendo l’*Upgrade Azzurro* che permette di usufruire di prestazioni odontoiatriche aggiuntive illimitate sia per tipologia, sia per numero di prestazioni presso le strutture convenzionate e con un plafond dedicato, in termini di importo e di numerosità per ciascuna singola tipologia di prestazione, presso le strutture non convenzionate.

L'Upgrade Azzurro è disponibile nelle due versioni: *Dental Free* e *Dental Full* e offre prestazioni odontoiatriche di prevenzione, di emergenza odontoiatrica e di implantologia.

Nel corso del 2019 sono circa 780 i Clienti del Gruppo Banca di Asti che hanno aderito all'Upgrade Azzurro.

Casi di non conformità a regolamenti relativi a informazioni su prodotti e servizi

Per quanto concerne episodi di non conformità relativi ad informazioni su prodotti e servizi, non risultano casi verificatosi nel 2019.

Il Servizio Mercato Imprese e l'Ufficio Marketing Privati, collaborano costantemente con l'Ufficio Condizioni e Trasparenza (facente parte della Direzione Operativa) 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 richiesto dal "Regolamento in materia di approvazione nuovi prodotti e servizi e ingresso in nuovi mercati". Tale regolamento prevede che il Servizio Mercato Imprese e l'Ufficio Marketing Privati preparino apposite schede da sottoporre all'attenzione, tra gli altri, dell'Ufficio Condizioni e Trasparenza, dove sono descritte dettagliatamente tutte le peculiarità del prodotto/servizio oggetto di analisi.

Grazie alla struttura collaborativa sopra esposta, 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.

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 profilo centrale nella definizione dell'organizzazione delle Banche e delle Società del Gruppo.

La cultura del Gruppo è orientata alla soddisfazione delle esigenze della clientela durante tutta la fase 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.

Il 31 gennaio 2019 il Gruppo ha pubblicato una versione aggiornata della specifica *Policy* in tema di reclami e ricorsi presentati dalla clientela, caratterizzata dalla costante attenzione al rapporto con la clientela e dalla necessità di preservare le relazioni commerciali nel caso in cui si manifestino elementi di insoddisfazione.

Il 1° luglio 2019 è stato istituito un apposito Ufficio Reclami e Controversie con la clientela, mentre prima l'attività era svolta, in precedenza, all'interno dell'Ufficio Compliance.

Nell'anno 2019 sono stati protocollati n. 176 reclami in Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. pervenuti tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2019, così suddivisi a seconda della classificazione dei diversi registri:

- n.167 reclami ABI (servizi bancari e finanziari)
- n.8 reclami IVASS (affidenti la materia assicurativa)
- n.1 reclami CONSOB (in ambito finanza)

Dei 167 reclami ABI, di cui:

- n.38 accolti
- n.11 parzialmente accolti
- n.116 respinti
- n.2 ritirati.

Degli 8 reclami IVASS, n. 8 sono stati respinti.

Il reclamo CONSOB è stato respinto.

Per BIVERBANCA, nell'anno 2019 sono stati protocollati dalla Funzione Reclami di Biverbanca Spa n. 59 reclami, così suddivisi:

n. 55 reclami ABI, di cui:

- n. 28 accolti
- n. 5 parzialmente accolti
- n. 22 respinti

L'unico reclamo IVASS è stato respinto.

Dei 3 reclami CONSOB, n.2 sono stati respinti e n.1 è stato accolto.

I reclami complessivamente pervenuti nel corso del 2019 alla Controllata Pitagora S.p.A. sono stati pari a n. 2655, con un incremento del 14,5% rispetto all'anno 2018 (in valore assoluto, numero 337 reclami in più), dei quali 8 accolti, 2107 parzialmente accolti e 471 respinti; i restanti 69 reclami sono rendicontati "in fase di istruttoria" alla data del 31 dicembre 2019.

I ricorsi ABF alla data del 31 dicembre 2019 erano n. 438; in relazione ai ricorsi ricevuti nel 2019 sono pervenute n. 230 decisioni con i seguenti esiti: 23 decisioni di accoglimento parziale; 149 decisioni di cessata materia del contendere; 20 decisione di estinzione del procedimento; 4 decisioni di improcedibilità/inammissibilità; 34 decisioni di non accoglimento. La parte prevalente dei reclami (oltre il 90%) riguarda la richiesta di rimborso degli oneri non maturati a seguito dell'estinzione anticipata dei finanziamenti. Con riferimento al settore in cui opera Pitagora ha promosso, nell'ambito dell'associazione di categoria Assofin, un'autoregolamentazione del comparto della "cessione del quinto", confluita nel noto Protocollo Assofin CQSP, sottoscritto con le principali associazioni dei consumatori, con lo scopo di definire linee guida di trasparenza e correttezza nei confronti della clientela e di sana concorrenza tra gli operatori.

Le disposizioni di cui all'autoregolamentazione sono state poi richiamate da Banca d'Italia negli "Orientamenti di vigilanza in materia di prestiti contro cessione del quinto dello stipendio o della pensione" del 27 marzo 2018.

Iniziative esterne e supporto al territorio

Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. e Biver Banca S.p.A. sono a ragione considerate le “Banche del territorio”: hanno una diffusione capillare e la loro storia è inscindibilmente connessa a quella delle zone di appartenenza. Da ciò discende una profonda conoscenza della realtà sociale, culturale e ambientale in cui le due Banche operano, e una profonda conoscenza, sensibilità e attenzione alle esigenze e alle necessità locali.

Il Gruppo svolge un ruolo attivo nella comunità in cui opera e persegue un progetto di crescita e di creazione di valore sostenibile per tutti i suoi *stakeholder*. A tal fine promuove numerose iniziative commerciali attraverso sponsorizzazioni capillari delle associazioni e degli enti locali appartenenti ai territori in cui opera. Sono stati individuati quattro ambiti di interesse per questo tipo di interventi: cultura, territorio, sport e sociale.

La richiesta di Sponsorizzazione è regolata dalle *Disposizioni Normative ed Operative in tema di Sponsorizzazioni* adottata da entrambe le Banche del Gruppo.

Sponsorizzazioni per settore

Il totale delle sponsorizzazioni delle società del Gruppo dell'anno 2019 ammonta ad euro 853.718,80.

Segue la suddivisione per tipologia.



Cultura

Circa un quinto delle risorse disponibili per le sponsorizzazioni, a livello di Gruppo, viene investito per l'acquisto di spazi pubblicitari nell'ambito delle iniziative di carattere culturale: si tratta di sponsorizzazioni di attività in teatri, nelle sedi di concerti, nelle biblioteche locali, o di iniziative pubblicitarie in collaborazione con università e atenei in progetti di integrazione scuola-lavoro o sviluppo tecnologico e sociale ("Osservatorio Innovative Payments").

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.

Di rilievo per l'anno 2019 sono le sponsorizzazioni di importanti manifestazioni culturali rilevanti anche a livello nazionale: la mostra "Padre e Figlio, Ettore e Olivero Michelangelo Pistoletto" a Biella, "La Magna Charta" a Vercelli, la mostra "Monet e gli Impressionisti in Normandia" ad Asti.

Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. ha aderito, sempre nel 2019, alla Fondazione Teatro Regio di Torino, con un impegno triennale a sostegno delle attività culturali e dei progetti di interesse pubblico, volti alla formazione giovanile e scolastica.

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.

Territorio

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti crede fortemente nello sviluppo e nell'innovazione e sostiene il territorio in cui opera attraverso iniziative volte a creare valore per le persone e per le imprese.

In previsione della celebrazione della V incoronazione centenaria (1620-2020) della Madonna di Oropa, Biver Banca S.p.A. ha deliberato una sponsorizzazione a favore della

Basilica Superiore del Santuario, in occasione del restauro della struttura, iniziato nel 2019 e che si concluderà nel 2020. Il progetto è di fondamentale importanza per la valorizzazione del patrimonio artistico, religioso e storico del Territorio, e riguarda un bene riconosciuto Patrimonio Mondiale dell'Umanità dall'UNESCO.

Il radicamento territoriale si esprime anche con le iniziative di sponsorizzazione a favore delle numerose pro loco e di importanti manifestazioni territoriali tra cui le più rilevanti sono Asti Musica, la Douja d'Or e il Festival delle Sagre di Asti e Fattoria in Città a Vercelli. Si evidenziano inoltre collaborazioni con consorzi/associazioni di categoria per l'organizzazione di *workshop* volti a diffondere la cultura dell'internalizzazione e dell'innovazione presso le PMI con positive ricadute sulla relazione tra il Gruppo e i propri clienti imprenditori.

Durante gli eventi - inaugurazioni di filiali, concerti e spettacoli dedicati ai clienti e ai soci – vengono preferibilmente offerti i prodotti alimentari e i vini tipici delle zone in cui le Banche operano. La promozione è attuata anche con la sponsorizzazione da parte delle Banche del Gruppo dei Consorzi per la tutela e la promozione delle tipicità agricole e alimentari.

Sport

Lo sport è universalmente riconosciuto come veicolo di valori fondamentali quali lealtà, senso di responsabilità, determinazione e gioco di squadra. Da sempre le banche del Gruppo sponsorizzano le società sportive locali, spesso basate su attività di volontariato. Le sponsorizzazioni di iniziative sportive rappresentano il 40% sul totale degli investimenti di questo tipo. Con le maggiori associazioni sportive è stata accordata una sponsorizzazione per meriti commerciali, che permette alle società di riconoscere ai clienti delle banche del Gruppo uno sconto sul tesseramento, sconto coperto dalla sponsorizzazione.

Sociale

Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. sponsorizza l'UTEA, l'università della terza età, che offre corsi di arti figurative, decorative, visive, grafiche e di discipline cognitive in "laboratori aperti", con grande successo di partecipazione.

Evidenziamo inoltre la sponsorizzazione delle iniziative promosse da parrocchie, associazioni onlus o case riposo le cui attività hanno indubbe ripercussioni in ambito sociale. Tra tutte segnaliamo la sponsorizzazione de "La Banca del Giocattolo", che



organizza ogni anno durante le festività natalizie la raccolta di giocattoli usati destinati ai bambini bisognosi: in tale occasione vengono posizionate le cassette di raccolta giocattoli usati nelle filiali di Biver Banca S.p.A, con un buon ritorno di immagine e un'occasione di contatto con cittadini, anche non clienti della Banca, che vengono a portare i giocattoli.

La controllata Pitagora S.p.A. ha aderito su base volontaria a due iniziative sociali: il sostegno del progetto di ampliamento dei servizi per la salute presso il villaggio di Jangany in Madagascar e l'adesione al programma Corporate Golden Donor a favore dei progetti del "FAI-- Fondo Ambiente Italiano".

7. La performance ambientale

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti attua una serie di comportamenti ed utilizza strumenti per contenere i consumi energetici per i fabbisogni della sua struttura interna. Per il Gruppo le scelte sostenibili sono diventate una normalità per tutta la linea produttiva, con l'intento di salvaguardare l'ambiente in quanto bene primario della comunità e del territorio.

Ottimizzare l'uso delle risorse, ridurre i consumi ed eliminare gli sprechi in un'ottica più sostenibile ha ricadute positive sia sulle persone sia in generale sul territorio, aspetto particolarmente sensibile dal momento in cui la Capogruppo Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. vi è radicata dal 1842 e della Controllata Biverbanca S.p.A. dal 1856.

Le attività del Gruppo non comportano alto uso di energia, in quanto si limitano ad operatività di ufficio o di spostamento su strada. I principali consumi individuati sono quindi dovuti all'energia elettrica utilizzata da strumenti elettronici e di illuminazione, gas metano per i sistemi di riscaldamento e alimentazione delle auto di servizio a disposizione dei dipendenti.

Pertanto, al fine di contribuire al processo di protezione dell'ambiente, tutti coloro che operano in nome e per conto o semplicemente nell'interesse o vantaggio del Gruppo, in virtù del Codice Etico e di Comportamento del Gruppo, sono tenuti a:

- evitare ogni abbandono, scarico ed emissione illecita di materiali e/o rifiuti, seguendo le specifiche prescrizioni di legge in materia;
- limitare il più possibile l'uso della carta, avvalendosi della tecnologia digitale per la comunicazione, l'archiviazione e avviando, quindi, un processo di dematerializzazione dei documenti cartacei.

Il Gruppo al fine di allinearsi al rispetto dell'ambiente, applica, nel caso delle ristrutturazione delle filiali, interventi volti al risparmio energetico quali l'installazione di generatori di calore ad alta efficienza, di pompe di calore ad espansione diretta con tecnologia a *inverter*, di sostituzione serramenti, di insufflaggio ed isolamento delle superfici disperdenti sia dall'esterno, tramite la realizzazione di cappotto, sia all'interno dei locali nel caso in cui siano di tipo condominiale. L'intervento più innovativo riguarda l'adozione del Piano di recupero "Canton Del Santo" per ristrutturazione edilizia con parziale demolizione di edifici esistenti. Il progetto prevede il mantenimento delle attività commerciali al piano terra ed attività direzionali ai piani superiori; nel piano interrato

esistente è invece in programma la realizzazione di una sala conferenze/auditorium da 300 posti circa. La “nuova ala della sede” sarà provvista di un sistema di monitoraggio e di controllo dei consumi al fine di avere il massimo risparmio energetico possibile. Sarà dotata di pannelli solari per la generazione di energia elettrica e per il riscaldamento dell’acqua. I materiali utilizzati e le finiture realizzate saranno di alta qualità, con una particolare attenzione per l’isolamento termico e quindi per il risparmio energetico.

Energia consumata all'interno dell'organizzazione

A seguire si riportano i consumi dovuti al riscaldamento, all’alimentazione delle auto di servizio e i consumi di energia elettrica. Per il riscaldamento viene utilizzata come fonte di energia il gas metano per l’alimentazione delle caldaie di proprietà del Gruppo. Nel corso del 2019 si segnala che non è stata acquistata e prodotta energia da fonti rinnovabili.

Consumo di energia	Unità di misura	2019
gasolio per riscaldamento	GJ	2.421
gasolio per autotrazione	GJ	8.672
benzina	GJ	2.467
GPL	GJ	4.168
gas metano per riscaldamento	GJ	17.570
energia elettrica	GJ	30.547
Totale	GJ	65.845

Dati 2018: i consumi elettrici per Pitagora S.p.A. sono stati stimati a partire dai consumi reali dei 6 mesi disponibili; i consumi per il riscaldamento di Pitagora S.p.A. sono stati stimati in quanto ricompreso nel canone di affitto dello stabile. I dati relativi ai consumi sono monitorati a partire dal 2017.

Dati 2019: Potere Calorifico Inferiore del gas naturale pari a 0,034 GJ/Sm³, densità media del gasolio per autotrazione pari a 0,84 kg/litro, Potere Calorifico Inferiore del gasolio per autotrazione pari a 0,04278 GJ/kg, densità media della benzina pari a 0,74 kg/litro, Potere Calorifico Inferiore della Benzina pari a 0,04282 GJ/kg, densità media del gasolio per riscaldamento pari a 0,84 kg/litro, Potere Calorifico Inferiore del gasolio per riscaldamento pari a 0,04288 GJ/kg, densità media del GPL pari a 1,102 kg/litro, Potere Calorifico Inferiore del GPL pari a 0,04614 GJ/kg (Fonti Nir National Inventory Report 2019)

Dati 2019: i consumi di gas per il riscaldamento di Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. sono stati stimati a partire dai consumi reali dei 3 mesi disponibili.

Il consumo di gasolio per autotrazione di Biver Banca S.p.A. nel 2019, è stato stimato tramite la voce la spesa del gasolio, utilizzando un prezzo medio annuale del gasolio per l'Italia pari a 1.479,52 8 €/litro per il 2019 (Fonte: Ministero dello Sviluppo Economico, Prezzi Medi Nazionali Annuali, 2019).

I consumi relativi al riscaldamento di Pitagora S.p.A. nel 2019, sono stati stimati in quanto ricompreso nel canone di affitto dello stabile.

Il calcolo dell'energia elettrica e del riscaldamento consumati dalle singole sedi centrali del Gruppo è avvenuto mediante elaborazione di dati provenienti dal servizio bollettazione dei singoli enti distributori.

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	2019
Emissioni (Scope 1)	tCO ₂	2.284
Emissioni (Scope 2) <i>Market Based</i>	tCO ₂	4.132
Emissioni (Scope 2) <i>Location Based</i>	tCO ₂	2.685

Per il dato relativo al 2019 è stato utilizzato per il gas naturale un coefficiente di emissione pari a 0,001975 tCO₂/Sm³, per il gasolio per riscaldamento pari a 3,155 tCO₂/t, per il gasolio per autotrazione pari a 3,151 tCO₂/t, per la benzina pari a 3,14 tCO₂/t, per il GPL pari a 3,026 tCO₂/t (Fonte ISPRA 2019 e ISPRA NIR). 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 316 gCO₂/kWh, Fonte: ISPRA 2019- Fattori di emissione atmosferica di gas a effetto serra nel settore elettrico nazionale e nei principali Paesi Europei). 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 483 gCO₂/kWh, Fonte: AIB - European Residual Mixes 2018).

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 (CO₂equivalenti) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

Consumi di carta e di altri rifiuti

Il tipo di rifiuto principalmente generato dal Gruppo è la carta, utilizzata a supporto dell’attività bancaria. Per questo motivo è stato avviato un processo di riduzione dei rifiuti in primis dalla carta stessa.

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti ha lavorato sulla dematerializzazione dei documenti, introducendo la firma grafometrica con l’uso di *tablet* per la firma delle contabili e dei contratti ed incentivando i clienti ad acconsentire all’invio di tali documenti tramite *e-mail*.

La dematerializzazione dei documenti con 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.

Nel corso del 2018 si è svolto un *rollout* massivo delle stampanti sostituendole con macchine dotate di pre-riscaldamento veloce e *stand-by* che consentono una riduzione dei consumi elettrici.

Con l'occasione è stata portata a compimento la razionalizzazione del parco stampanti riducendolo da 1490 a 1240 (-17%).

Al 31 dicembre 2019:

- sono oltre 259.899 i clienti abilitati alla firma su *tablet* di contabili e contratti;
- sono stati sottoscritti con FEA oltre 215.379 contratti;
- giornalmente vengono apposte più di 20.000 Firme Elettroniche Avanzate dalla clientela (contabili e contratti).

Consumo Carta (kg) *	2019	2018
Consumo di carta non riciclata	194.964	200.517
Consumo di carta riciclata	0	0

* il dato espresso in kg è stato stimato sulla base del numero e del peso dei fogli per le risme utilizzate.

Al fine di una maggiore comparabilità delle informazioni, i dati relativi al 2018 sono stati riesposti, con l'indicazione dei consumi di carta per peso in kg, rispetto a quelli pubblicati nella precedente Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario. Per i dati storici precedentemente pubblicati, si rimanda alla Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario 2018 pubblicata sul sito www.bancadiasti.it sezione Investor Relations.

A partire dal 2008, è stata progressivamente distribuito a tutte le filiali e uffici interni un dispositivo tritadocumenti da utilizzare in filiale per la distruzione dei documenti con dati sensibili. Tale disposizione ha portato all'eliminazione dell'invio al macero della carta e fornisce la raccolta per il suo riciclaggio.

Il Gruppo aderisce alla raccolta differenziata locale sensibilizzando colleghi ed operatori ad un approccio sempre più sostenibile e responsabile. Inoltre, presso i distributori di bevande è stata eliminato l'uso della plastica con l'uso esclusivo di bicchieri in carta.

Per quanto riguarda il servizio raccolta dei *toner* esausti, la gestione avviene, ai sensi di specifico contratto, a cura di un'azienda esterna per le due Banche del Gruppo, la quale 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 a

proprio impianto e a compilare il F.I.R. L'azienda è dotata delle certificazioni ISO 14001 e del certificato OHSAS-18001.

La Cooperativa sociale dell'Orso Blu e l'azienda Co.F.i.r si occupano della raccolta e distruzione carta da macero. Quest'ultima si occupa altresì della raccolta imballaggi in materiali misti.

L'azienda Container di Pigato & C. snc si è occupata invece dello smaltimento dei rifiuti inerenti la ristrutturazione del 1° immobile della Sede di Via Carso, 15 di Biverbanca.

La EFFE ERRE si occupa dello smaltimento delle apparecchiature informatiche fuori uso.

La società Pitagora S.p.A. per lo smaltimento dei *toner* delle stampanti multifunzione ha un contratto con La Nuova Cooperativa: il servizio comprende 4 *ecobox*, che vengono ritirati dal fornitore a richiesta; dalla data di sottoscrizione del contratto ad oggi sono stati effettuati 6 ritiri per un totale 24 *ecobox*.

Rifiuti per tipologia e metodo di smaltimento	2019	
Metodo di smaltimento	Pericoloso	Non pericoloso
Riuso (t)	-	67
Riciclo (t)	-	86
Altre tipologie di smaltimento (t)	0.7	
Totale (t)	0.7	153

Innovazione tecnologica

Il Gruppo è particolarmente attento all'innovazione tecnologica e alla strategia del cambiamento.

Nell'ambito de Piano Strategico 2015-2017 è stato attivato a tal riguardo un apposito laboratorio "Tecnologie". Nel Piano Strategico 2019-2021, continua il laboratorio "Tecnologie" nel quale uno degli obiettivi è quello di potenziare la digitalizzazione dei processi di lavoro "end to end" e la capacità di analisi dei "dati" e relativo utilizzo operativo.

Al riguardo, si elencano in particolare i seguenti cantieri e progetti in corso nel 2019:

- digitalizzazione dei processi end to end;

-
- *Robotic Process Automation (RPA)* come strumento per efficientare i processi e ridurre i rischi operativi (qualità) con un adeguato time to market. Questo progetto iniziato nel 2017 ha portato all'automazione di quindici processi aziendali;
 - *BIG DATA – Analytics* gestione evoluta dei dati per creare valore dalle informazioni;
 - qualità nel servizio al “cliente interno” mediante l'utilizzo di sistemi di *ticketing* e monitoraggio dei livelli di servizio;
 - revisione processi di *Help Desk* alla Rete Commerciale anche mediante l'introduzione di forme di Intelligenza Artificiale;
 - potenziamento e rinnovo tecnologico con aumento dei presidi e delle soluzioni a mitigazione del rischio informatico.

Data la natura di Gruppo bancario, le attività di ricerca e sviluppo sono prevalentemente indirizzate a studiare la possibile applicazione delle novità tecnologiche nei rapporti con la clientela, per migliorare e/o ampliare l'offerta di prodotti/servizi, per semplificare e rendere più efficienti i processi interni aziendali o per adeguamenti di natura regolamentare.

8. Il capitale umano.

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 cruciale per indirizzare e coinvolgere il personale rispetto alle strategie del Gruppo consiste 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 di apporto personale al risultato di gruppo.

La condivisione e il rafforzamento della cultura aziendale all'interno del Gruppo viene declinata secondo diverse attività di tipo esperienziale e formativo con particolare attenzione al *management* di Rete, di Struttura Centrale e ai giovani neoassunti.

Informazioni su lavoratori dipendenti e 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 ed 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 91% del totale.

Il 57% dei dipendenti del Gruppo è di genere femminile. Dalla distribuzione geografica della residenza dei dipendenti si evidenzia la dimensione territoriale del Gruppo che vede nel nord-Ovest la concentrazione del 97% della popolazione aziendale.

Numero dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale (indeterminato e determinato), genere e area geografica al 31 dicembre						
Nord - ovest	31-12-2019			31-12-2018		
Tipo di contratto	Uomini	Donne	TOTALE	Uomini	Donne	TOTALE
Indeterminato	719	928	1.647	737	942	1.679
Determinato	62	101	163	58	93	151
<i>Totale dipendenti per genere</i>	781	1.029	1.810	795	1.035	1.830

Nord - est	31-12-2019			31-12-2018		
Tipo di contratto	Uomini	Donne	TOTALE	Uomini	Donne	TOTALE
Indeterminato	7	11	18	5	11	16
Determinato	1	1	2	0	3	3
<i>Totale dipendenti per genere</i>	8	12	20	5	14	19

Altre regioni italiane	31-12-2019			31-12-2018		
Tipo di contratto	Uomini	Donne	TOTALE	Uomini	Donne	TOTALE
Indeterminato	4	22	26	4	23	27
Determinato	0	7	7	0	1	1
<i>Totale dipendenti per genere</i>	4	29	33	4	24	28

Al fine di una maggiore comparabilità delle informazioni, i dati relativi ai dipendenti per tipologia contrattuale (determinato, indeterminato) e genere 2018, sono stati riesposti con l'indicazione della suddivisione per area geografica, rispetto a quelli pubblicati nella precedente Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario. Per i dati storici precedentemente pubblicati, si rimanda alla Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario 2018 pubblicata sul sito www.bancadiasti.it sezione Investor Relations.

Numero dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale (indeterminato e determinato) e genere al 31 dicembre						
Gruppo Cassa di risparmio di Asti	31-12-2019			31-12-2018		
Tipo di contratto	Uomini	Donne	TOTALE	Uomini	Donne	TOTALE
Indeterminato	730	961	1.691	746	976	1.722
Determinato	63	109	172	58	97	155
<i>Totale dipendenti per genere</i>	793	1.070	1.863	804	1.073	1.877

I contratti di lavoro sono principalmente con un regime orario *full-time*. Il contratto *part-time*, come si deduce dalla tabella sotto riportata, viene utilizzato dall'8% 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	31-12-2019			31-12-2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Part-time	10	138	148	9	126	135
Full-time	783	932	1.715	795	947	1.742
Totale	793	1.070	1.863	804	1.073	1.877

Nuove assunzioni e cessazioni dei dipendenti

Il 2019 ha visto l'assunzione di 35 risorse. Con questa operazione si sono introdotte nel Gruppo Cassa di Risparmio di Asti nuove forze giovani e moderne, maggiormente predisposte ad affrontare le sfide del nuovo mercato e le evoluzioni tecnologiche.

<i>Nuove assunzioni dei dipendenti</i>								
Area nord- ovest	2019				2018			
Fascia di Età	Uomini	Donne	Totale	Turnover %	Uomini	Donne	Totale	Turnover %
< 30	4	13	17	9%	30	43	73	35%
30 - 50	5	9	14	1%	6	13	19	2%
> 50	1	0	1	0%	0	0	0	0%
totale	10	22	32	2%	36	56	92	5%
% Tasso di entrata	1%	2%	2%		5%	5%	5%	

<i>Nuove assunzioni dei dipendenti</i>								
Area nord-est	2019				2018			
Fascia di Età	Uomini	Donne	Totale	Turnover %	Uomini	Donne	Totale	Turnover %
< 30	0	0	0	0%	0	2	2	100%
30 - 50	0	0	0	0%	0	1	1	6%
> 50	1	1	2	67%	0	0	0	0%
totale	1	1	2	10%	0	3	3	16%
% Tasso di entrata	8%	13%	10%		0%	21%	16%	



<i>Nuove assunzioni dei dipendenti</i>								
Altre regioni italiane	2019				2018			
Fascia di Età	Uomini	Donne	Totale	Turnover %	Uomini	Donne	Totale	Turnover %
< 30	0	0	0	0%	0	2	2	200%
30 - 50	0	0	0	0%	0	1	1	4%
> 50	1	0	1	50%	0	0	0	0%
totale	1	0	1	3%	0	3	3	11%
% Tasso di entrata	3%	0%	3%		0%	13%	11%	

Le cessazioni avvenute nell'esercizio preso in considerazione sono state 49, principalmente concentrate nell'Area Nord-Ovest.

<i>Cessazioni dei dipendenti</i>								
Nord-ovest	2019				2018			
Fascia di Età	Uomini	Donne	Totale	Turnover %	Uomini	Donne	Totale	Turnover %
< 30	4	1	5	3%	7	7	14	5%
30 - 50	7	17	24	2%	16	19	27	3%
> 50	11	5	16	2%	47	58	105	19%
totale	22	23	45	2%	70	74	144	8%
% Tasso di entrata	3%	2%	2%		9%	7%	8%	

<i>Cessazioni dei dipendenti</i>								
Nord-Est	2019				2018			
Fascia di Età	Uomini	Donne	Totale	Turnover %	Uomini	Donne	Totale	Turnover %
< 30	0	2	2	100%	0	1	1	50%
30 - 50	0	1	1	7%	0	0	0	0%
> 50	0	0	0	0%	0	0	0	0%
totale	0	3	3	15%	0	1	1	5%
% Tasso di entrata	25%	0%	15%		0%	7%	8%	

<i>Cessazioni dei dipendenti</i>								
Altre regioni italiane	2019				2018			
Fascia di Età	Uomini	Donne	Totale	Turnover %	Uomini	Donne	Totale	Turnover %
< 30	0	0	0	0%	0	2	2	100%
30 - 50	0	1	1	4%	0	2	2	9%
> 50	0	0	0	0%	0	0	0	0%
totale	0	1	1	3%	0	4	4	14%
% Tasso di entrata	3%	0%	3%		0%	17%	14%	

Al fine di una maggiore comparabilità delle informazioni, i dati relativi al turnover 2018 sono stati riesposti con l'indicazione dell'area geografica, rispetto a quelli pubblicati nella precedente Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario. Per i dati storici precedentemente pubblicati, si rimanda alla Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario 2018 pubblicata sul sito www.bancadiasti.it sezione Investor Relations

Benessere dei dipendenti

Il Gruppo è attento al benessere dei propri dipendenti, con agevolazioni e tutele volte a migliorarne la condizione lavorativa. Le principali iniziative di *welfare* aziendale, consistono in erogazioni aventi ad oggetto:

- la Previdenza Complementare che prevede, a fronte di una quota versata dal dipendente, una contribuzione a carico del datore di lavoro; gli aderenti al fondo rappresentano il 99% del personale di Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. e Biver Banca S.p.A.;
- 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 di dipendenti con ulteriore integrazione per i figli che studiano fuori sede; tale trattamento, 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, premio di laurea;
- le condizioni agevolate su spese e commissioni bancarie, nonché prestiti a condizioni favorevoli (in linea con le migliori condizioni del mercato);
- il premio 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 adottivi e per i figli in affidamento;

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. Dal 1978 è stata costituita la Polisportiva C.R.Asti, nata con l'intento di coinvolgere in attività ludico sportive i dipendenti della Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. Nel corso del tempo le iniziative si sono ampliate ed oggi il sodalizio raggruppa, nel complesso, circa 960 soci. Le attività sono articolate attraverso 11 distinte sezioni che nell'ambito di un coordinamento comune a tutta la Polisportiva, si muovono autonomamente, mettendo in atto in proprio le diverse iniziative.

Emergenza Coronavirus - Covid-19.

A partire dal 23 febbraio 2020 si è verificata l'emergenza del Coronavirus anche in Italia, vedendo crescere di giorno in giorno il numero dei contagi e vedendo il Piemonte tra quelle regioni con il maggior numero di contagi. L'azienda in tal senso ha dovuto affrontare l'emergenza nella salvaguardia dei dipendenti per evitare situazioni di assembramento e la diffusione dei contagi.

Al tal fine, sono state predisposte e progressivamente implementate le seguenti misure di prevenzione e modifiche organizzative:

1. sospensione delle attività formative in aula;
2. sospensioni trasferte e missioni;
3. divieto di utilizzo delle aree comuni per esigenze non strettamente necessarie all'attività lavorativa;
4. sospensione dell'utilizzo dei distributori automatici di cibi e bevande;
5. predisposizione e attuazione di un piano di potenziamento dello *Smart working*;
6. piano formativo in *Smart Learning*.

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. La formazione riveste un ruolo cruciale per accompagnare lo sviluppo, la riorganizzazione aziendale e migliorare il servizio al cliente.

Negli ultimi anni è stata progressivamente ampliata la formazione multimediale e la dotazione di *web cam* per ogni filiale del Gruppo, anche al fine di ridurre l'impatto dei trasferimenti e agevolare così i dipendenti, riducendo i costi di trasferimento finanziari e non finanziari.

Un'attenzione particolare viene posta alla formazione con percorsi legati al ruolo, a percorsi individuali (per potenziali e riconversione professionali) e al conseguimento di qualifiche certificate in ambito finanziario e assicurativo.

Nel 2019 si è registrata l'istituzione delle *Academy*, luogo in cui mettere in condivisione conoscenze, valori, comportamenti, strategie per la crescita delle persone in azienda, con

l'obiettivo della produzione e condivisione continua della conoscenza, della condivisione dei valori aziendali e della valorizzazione continua delle professionalità.

La prima *Academy* ad essere attivata è stata quella rivolta ai Capi dell'Azienda, utile a:

- diffondere ed indirizzare la cultura aziendale delle persone in coerenza alla *mission*;
- diffondere linee guida ed obiettivi aziendali;
- acquisire nuove competenze professionali e personali per accrescere la *performance* manageriale;
- potenziare la capacità di *leadership* al fine di consentire l'acquisizione di strumenti e conoscenze necessarie alla gestione ed alla motivazione dei collaboratori;
- agevolare l'analisi del proprio stile di *leadership*.

Oltre alle citate *Academy*, il Piano Formativo si è articolato nelle seguenti Aree tematiche:

- “Formazione Manageriale – Comportamentale” inserita nei percorsi professionali legati al ruolo di Direttori/Vice Direttori e Responsabili degli Uffici di Sede Centrale;
- “Formazione Commerciale” utile a potenziare l'azione delle strutture commerciali, 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 Normativa” che ha l'obiettivo di mantenere costantemente aggiornate le competenze rispetto alle disposizioni normative vigenti.

Inoltre, presso la controllata Pitagora, sono stati organizzati i corsi tematici con particolare riferimento a lingua inglese, *Team-Building*, Excel, Cartolarizzazione, *Cyber security*, all'utilizzo di *Qlik View* (strumento *business intellingence*) nonché sulle tecniche di *Web Marketing* e comunicazione efficace.

La Società ha poi mantenuto in essere la collaborazione con SAA – Scuola di Amministrazione Aziendale – dell'Università degli Studi di Torino, organizzando un percorso destinato all'aggiornamento professionale obbligatorio per gli agenti in attività

finanziaria iscritti all'Elenco tenuto dall'OAM e alla preparazione alla prova d'esame per gli aspiranti agenti.

Pitagora *Academy* è una struttura che ha come obiettivo precipuo la formazione sia di agenti iscritti all'OAM, sia di futuri agenti in attività finanziaria attraverso la previsione di giornate formative, volte al mantenimento dei requisiti richiesti dall'OAM.

Nel corso del 2019 la Società ha effettuato sessioni formative per 70 agenti, in seguito alle quali 66 di tali collaboratori hanno superato positivamente la prova d'esame OAM; di quest'ultimi 56 hanno ricevuto formale incarico di agenti in attività finanziaria da parte della Società.

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	2019			2018		
Inquadramento	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	50	66	51	28	76	30
Quadri	45	42	44	72	69	68
Impiegati	45	43	44	61	56	57
Totale	46	43	44	64	60	61

Le aree professionali indicate all'interno della DNF 2018 come "1°-2° e 3° area professionale" sono state incluse nell'inquadramento "impiegati".

Al fine di una maggiore comparabilità delle informazioni, i dati relativi al 2018 sono stati riesposti con l'indicazione delle ore medie pro capite, rispetto a quelli pubblicati nella precedente Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario. Per i dati storici precedentemente pubblicati, si rimanda alla Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario 2018 pubblicata sul sito www.bancadiasti.it sezione Investor Relations

Nel corso dell'anno 2019 sono state effettuate complessivamente 81.835 ore tra convegni, seminari esterni e attività formative *e-learning* e *on the job*, con una media di circa 44 ore di formazione pro capite.

Tutela della diversità e dell'inclusione

I processi di gestione del personale, a partire dalla selezione e assunzione e lungo tutta l'evoluzione del rapporto di lavoro, sono improntati al rispetto dei principi di non discriminazione e delle pari opportunità.

La gestione dei permessi per la nascita o adozione dei figli avviene nel rispetto della normativa italiana sul congedo di maternità che prevede un periodo obbligatorio di

astensione dal lavoro di due mesi antecedenti la data presunta parto e tre mesi dopo il parto e un'astensione dal lavoro facoltativa. Per la nascita del figlio è concesso anche al padre un permesso di 3 giorni lavorativi.

In tutti i casi di rientro da maternità le neo mamme hanno fruito del riposo allattamento per l'intero periodo previsto dalla legge; se richiesto, viene concesso il part time. Inoltre al rientro dalla maternità vengono svolti corsi per agevolare l'entrata lavorativa con un corso appositamente studiato per le neo mamme denominato "Work life Balance".

La distribuzione anagrafica dei dipendenti e degli organi di governo è quella riportata nelle tabelle sottostanti.

Numero dipendenti suddivisi per inquadramento e fasce d'età al 31 dicembre								
Gruppo Cassa di risparmio di Asti	31-12-2019				31-12-2018			
	Dirigenti	Quadri	impiegati	TOTALE	Dirigenti	Quadri	impiegati	TOTALE
< 30	0	0	186	186	0	0	216	216
30 - 50	6	213	776	995	10	268	817	1095
> 50	25	345	312	682	23	288	255	566
Totale	31	558	1274	1863	33	556	1288	1877

Le aree professionali indicate all'interno della DNF 2018 come "1°-2° e 3° area professionale" sono state incluse nell'inquadramento "impiegati".

Percentuale di dipendenti suddivisi per inquadramento e genere al 31 dicembre						
Gruppo Cassa di risparmio di Asti	31-12-2019			31-12-2018		
	Dirigenti	Quadri	impiegati	Dirigenti	Quadri	impiegati
Uomini	94%	51%	38%	91%	52%	38%
Donne	6%	49%	62%	9%	48%	62%

Dipendenti appartenenti a categorie protette (n.)								
Gruppo Cassa di risparmio di Asti	31-12-2019				31-12-2018			
	Dirigenti	Quadri	impiegati	TOTALE	Dirigenti	Quadri	impiegati	TOTALE
Uomini	0	12	41	53	0	11	41	52
Donne	0	3	59	62	0	4	57	61
Totale	0	15	100	115	0	15	98	113

All'interno del Gruppo prestano servizio 115 risorse appartenenti alle c.d. "Categorie Protette" ai sensi della legge 68/99, in aumento di 2 unità rispetto all'anno precedente; la distribuzione anagrafica vede una prevalenza dei soggetti con età compresa tra 30 e 50 anni (69%).

Come previsto dal Codice Etico, il Gruppo ritiene, oltre che doveroso, fondamentale il rispetto dei Diritti Umani come un requisito imprescindibile per la propria sostenibilità, tutelando e promuovendo tali diritti nello svolgimento delle proprie attività.

Il Gruppo garantisce il rispetto per le diversità e la non discriminazione in ogni fase della vita lavorativa di ciascun collaboratore, garantisce elevati standard di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, 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 riconosciuti adottando specifici programmi di prevenzione e protezione, responsabilizzando tutti i livelli aziendali.

Il Gruppo inoltre 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 descritto e approfondito ai giovani neoassunti tramite appositi 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. Annualmente si svolgono numerosi incontri tra le rappresentanze sindacali e i vertici aziendali. Per agevolare la partecipazione sindacale dei dipendenti, le assemblee indette dai sindacati vengono svolte durante l'orario di lavoro. È stata inoltre istituita una bacheca sindacale *on line* accessibile da tutti i dipendenti tramite l'intranet aziendale per le comunicazioni tra sindacato e dipendente.

Associazione sindacale		
	2019	2018
Numero di sigle sindacali	5	5
Numero iscritti	1.227	1.201

Nel corso dell'anno non è stato rilevato o segnalato alcun episodio di effettiva o anche solo presunta discriminazione o violazione dei Diritti Umani.

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.

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.

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 prodursi di condotte e fenomeni in conflitto con l'interesse delle Banche 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 agiti da ciascuno, misurato su più livelli attraverso 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:

- la 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, attraverso gli strumenti di gestione e valutazione delle risorse, in particolare il processo annuale di valutazione professionale e la valutazione del potenziale.

- la remunerazione variabile: si basa principalmente sulla misurazione della performance, che avviene su orizzonti temporali sia annuali che pluriennali. 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.

Salute e sicurezza sul lavoro

La promozione e la gestione della tutela della salute dei lavoratori è da sempre nel Gruppo Cassa di Risparmio di Asti un punto di riferimento nell'organizzazione aziendale.

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 utilizza figure dedicate e procedure specifiche.

Il processo di valutazione prevede la collaborazione tra il Servizio di Prevenzione e Protezione, RSPP (Responsabile Servizio Protezione e Prevenzione), RLS (Rappresentante dei Lavori per la Sicurezza) e professionisti esterni, in ottemperanza alle disposizioni del Decreto Lgs. 81/08 e s.m.i.

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 di prevenzione e protezione individuale e collettiva.

Al fine di rendere il monitoraggio il più completo ed efficace possibile, vengono eseguiti specifici sopralluoghi presso le unità organizzative (uffici e filiali) ai quali partecipano il Medico Competente, uno o più Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, una Società esterna specializzata e l'Ufficio Tecnico Aziendale.

Vengono 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.

Numero ore totali di formazione per inquadramento e genere in ambito salute e sicurezza sul lavoro.

Gruppo Cassa di risparmio di Asti	2019			2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	65	10	75	16	0	16
Quadri	514	501	1.014	370	221	591
Impiegati	882	1.601	2.483	991	758	1.749
Totale	1.461	2.111	3.572	1.377	979	2.356

Le aree professionali indicate all'interno della DNF 2018 come "1°-2° e 3° area professionale" sono state incluse nell'inquadramento "impiegati".

Sono state realizzate inoltre sessioni formative ed informative per 49 stagisti.

I pericoli che costituiscono un rischio di infortunio sono principalmente riconducibili alle seguenti tipologie di rischio:

- incidenti stradali;
- cadute accidentali;
- elettrocuzione;
- schiacciamento;
- rischio rapina;
- movimentazione manuale dei carichi.



Nell'ultimo anno si sono registrati n.10 infortuni al personale di Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. e n.3 in Biver Banca S.p.A., 8 dei quali identificati come infortunio "in itinere", dovuti a tamponamenti o perdita di controllo dell'autovettura e 5 all'interno dell'ambiente lavorativo, di cui due per caduta all'interno dell'ambiente lavorativo e tre per schiacciamento dita durante la fase di chiusura di porte.

Per quanto concerne gli infortuni dovuti ad incidenti stradali, si è provveduto a consegnare copia dell'informativa relativa agli "Incidenti in itinere"².

Per quanto riguarda la caduta all'interno dell'ambiente lavorativo si è provveduto a controllare che la stessa non potesse essere stata causata da non conformità presenti nell'ambiente in cui l'infortunio è occorso.

Per quanto riguarda gli schiacciamenti delle dita durante la fase di chiusura di porte (casseforti e porte finestra) si è 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.

Nessuno degli incidenti registrati può essere associato o ricondotto a carenze strutturali o ad una non conforme organizzazione delle attività lavorative.

² 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.

Numero di infortuni e indicatori sulla salute e sicurezza dei lavoratori

Infortuni sul lavoro:	2019	2018
Numero di infortuni registrabili, di cui:	5	4
- numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0
- numero di decessi	0	0

Ore lavorate	2.846.892	2.659.630
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*	0,35	0,3

NOTA: Per il 2019 il Gruppo ha deciso di procedere alla rendicontazione dei dati relativi agli infortuni utilizzando il nuovo Standard GRI 403, pubblicato dal Global Reporting Initiative (GRI) nel 2018, in sostituzione della versione precedente risalente al 2016. Al fine di una maggiore comparabilità delle informazioni, i dati relativi al 2018 sono stati riesposti rispetto a quelli pubblicati nella precedente Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario. Per i dati storici precedentemente pubblicati, si rimanda alla Dichiarazione non finanziaria 2018 pubblicato sul sito www.bancadiasti.it sezione Investor Relations.

Tasso di infortuni sul lavoro registrabili: Numero di infortuni sul lavoro registrabili/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 decessi risultanti da infortuni sul lavoro: Numero di decessi risultanti da infortuni sul lavoro/numero totale di ore lavorate x 200.000

Il Gruppo pone da sempre la massima attenzione ad obiettivi di prevenzione e tutela della salute delle persone anche in relazione ai rischi di natura psico-sociale, riconducibili in particolare allo stress lavoro correlato.

Relativamente alla prevenzione del rischio rapina nelle filiali e alla gestione dei collaboratori in situazioni di emergenza, la tutela delle persone ha continuato ad essere il principio cardine che ispira tutte le iniziative realizzate per la protezione delle filiali.

Le attività di prevenzione sistematica dei rischi e di mitigazione delle vulnerabilità esistenti e potenziali sono state condotte attraverso il potenziamento e l'innovazione delle misure tecnologiche di sicurezza.

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti collabora con il gruppo di lavoro della Dott.ssa Converso dell'Università di Torino ed i Medici Competenti per fornire il necessario supporto psicologico derivante dall'esposizione alle rapine.

Le attività di contrasto già avviate 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 di servizi di vigilanza con soluzioni tecnologiche, hanno contribuito ad ottenere risultati rispondenti alle aspettative.

Emergenza Coronavirus - Covid-19.

Come per il benessere dei lavoratori, anche per la loro sicurezza, a partire dal 23 febbraio 2020 sono state predisposte e progressivamente implementate le seguenti misure di prevenzione e modifiche organizzative:

1. regolamentazione accessi di visitatori/consulenti/fornitori consentiti previa compilazione di apposito questionario anamnestico;
2. posizionamento presso tutte le filiali di strisce adesive al pavimento per il rispetto delle distanze minime di sicurezza;
3. installazione di barriere in plexiglass nelle postazioni di cassa operative;
4. personale di vigilanza per regolare l'accesso dei clienti nelle filiali di maggiori dimensioni;
5. estensione dei servizi di pulizia a frequenza giornaliera e disinfezione delle superfici di lavoro;
6. disinfezione locali al riscontro di casi di positività;
7. dotazione di dispositivi anti-contagio (mascherine, spray e sapone igienizzante mani e guanti in lattice monouso).;
8. riduzione orario accesso al pubblico (solo mattino);
9. apertura a giorni alterni per 53 filiali di piccole dimensioni;
10. chiusure temporanea per 9 sportelli collegati a filiali principali;
11. chiusura temporanea di 3 filiali e 1 ufficio a causa di casi di positività sospetti/confermati.

Malattie professionali

In relazione ai pericoli che costituiscono un rischio di contrarre malattie professionali sono principalmente riconducibili alle seguenti tipologie di rischio:

- posture incongrue, in particolare durante l'utilizzo di videotermini;
- tecnopatia riconducibile ad un uso eccessivo del mouse;
- stress lavoro correlato;
- rischio rapina;
- movimentazione manuale dei carichi.

Analogamente agli anni precedenti, nel corso del 2019, non sono state registrate malattie professionali a carico del personale del Gruppo.

9. Una catena di fornitura responsabile

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.

Gran parte della spesa dedicata alla fornitura riguarda i servizi informatici, forniti dal *provider* Cedacri S.p.A.

Non è presente una specifica unità che si occupi della catena di fornitura, ma è previsto un Responsabile di Spesa funzionale che ha 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.

Eventuali decisioni difformi dalle linee guida deliberate dovranno 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 le capacità professionali e la serietà del singolo fornitore nonché gli aspetti economici e di mercato, prediligendo le controparti che assicurano il miglior rapporto qualità/prezzo. Deve essere valutata, inoltre, la capacità del fornitore di fare fronte agli obblighi normativi vigenti (quali quelle sulla sicurezza sul lavoro, certificazioni, omologazioni, rispetto dei diritti di

terzi e delle privative di proprietà industriale e intellettuale, ecc.), evitando le situazioni di conflitto di interesse.

Al fine di garantire la fornitura più vantaggiosa, è necessario che il Responsabile di Spesa raccolga almeno n. 2 offerte da fornitori che presentino almeno uno dei seguenti requisiti:

- abbiano già lavorato per una 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 identificazione, su richiesta motivata del Responsabile di Spesa.

Nel caso in cui l'oggetto dell'offerta riguardi un servizio informatico, ovvero la gestione dei dati bancari in capo al fornitore, è necessario effettuare le dovute valutazioni con il Responsabile Funzione Sicurezza Informatica e 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 personali 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, si privilegerà il fornitore con reciprocità dei rapporti commerciali e, in subordine, quello locale.

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 il 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 concordata.

Nel caso in cui la fornitura non rispetti gli SLA concordati, 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 sia con riferimento alla fornitura in esame che alle future (specie nel caso di forniture continuative).

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

Per le attività esternalizzate si rimanda alla specifica normativa interna *Politiche di Gruppo in materia di esternalizzazione di funzioni aziendali*.

Specifica regolamentazione è inoltre prevista nel Modello 231/2001 che disciplina della 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, intrattengono rapporti con la Banca (es. collaboratori, consulenti, fornitori, etc.).

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 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 condizione imprescindibile per la tutela, l'affidabilità, la

reputazione e l'immagine della singola Banca e del Gruppo, nonché ad assumere comportamenti coerenti con le disposizioni del Decreto Lgs. 231/2001, del Modello Organizzativo e del Codice Etico e di Comportamento di Gruppo.

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 Decreto 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 Gruppo ha pubblicato nel corso del 2019 sulla Intranet aziendale una nuova versione della "Guida Operativa per i responsabili di Spesa" contenente la definizione dei principi e dei criteri di selezione dei fornitori utili per supportare le diverse Funzioni coinvolte nell'attività affinché tali indirizzi siano definiti ed omogenei per il Gruppo nel suo complesso.

Il Gruppo in ottica futura si impegna ulteriormente a proseguire un processo di definizione dei principi e criteri di selezione dei fornitori utili per supportare le diverse Funzioni coinvolte nell'attività affinché tali indirizzi siano definiti ed omogenei per il Gruppo nel suo complesso.

Fornitori locali

Al 31 dicembre 2019 il numero dei fornitori attivi, è di circa 2.600, in diminuzione rispetto al numero dei fornitori della fine dell'esercizio precedente.

Il volume degli acquisti effettuati localmente³ è considerato dal Gruppo Cassa di Risparmio di Asti fattore importante per contribuire all'economia locale e per mantenere le relazioni con la comunità: ne è conferma gran parte della concentrazione di fornitori

³ Per "acquisti effettuati localmente" il Gruppo intende tutti gli acquisti effettuati dai fornitori con sede in Area Nord-Ovest dell'Italia.



attivi del Gruppo. Nelle aree territoriali in cui operano, circa il 54% sono concentrati nell'area Nord-Ovest, 40% circa sulle altre regioni, circa il 5 % Nord-Est.

Il Gruppo, inoltre, opera quasi esclusivamente con fornitori residenti nel territorio italiano e il ricorso a fornitori esteri è pari solamente ad un 1% della percentuale della spesa complessiva.



Indice dei contenuti GRI

GRI Standards	Informativa	Note e pagine	Omissione
GRI 101: FOUNDATION (2016)			
GRI 102: GENERAL STANDARDS DISCLOSURE (2016)			
Profilo dell'organizzazione			
GRI 102-1	Nome dell'Organizzazione	4	
GRI 102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	42-50	
GRI 102-3	Sede principale dell'Organizzazione	9	
GRI 102-4	Paesi di operatività	10, 13	
GRI 102-5	Assetto proprietario e forma legale	7-8, 11	
GRI 102-6	Mercati serviti	13	
GRI 102-7	Dimensione dell'Organizzazione	9	
GRI 102-8	Informazioni sui dipendenti e collaboratori	64-65	
GRI 102-9	Catena di fornitura	80-84	
GRI 102-10	Cambiamenti significativi dell'Organizzazione e della sua catena di fornitura	11	
GRI 102-11	Principio di precauzione	21-27	
GRI 102-12	Iniziative esterne	53-56	
GRI 102-13	Partecipazioni ad Associazioni di categoria	12	
Etica ed integrità			
GRI 102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	14, 32-34	
Governance			
GRI 102-18	Struttura del governo societario	15-20	
GRI 102-30	Efficacia dei processi di gestione del rischio	21-27	
Stakeholder Engagement			
GRI 102-40	Elenco degli stakeholder dell'Organizzazione	28	
GRI 102-41	Dipendenti coperti da accordo di contrattazione collettiva	72	
Processo di rendicontazione			
GRI 102-45	Entità incluse nel Bilancio consolidato dell'Organizzazione	5, 7,8	
GRI 102-46	Definizione dei contenuti del Bilancio e del perimetro	5, 28	
GRI 102-47	Elenco degli aspetti materiali	29	
GRI 102-50	Periodo di rendicontazione	4	
GRI 102-51	Data del precedente Report	4	
GRI 102-52	Periodicità di rendicontazione	4	
GRI 102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	4	
GRI 102-55	GRI Content Index	85-89	
GRI 102-56	Revisione esterna	91-92	



GRI Standards	Informativa	Note e pagine	Omissione
TOPIC SPECIFIC STANDARDS			
GRI 200: ECONOMIC SERIES			
Impatti economici indiretti			
GRI 103: Modalità di gestione (2016)			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del relativo perimetro	30, 31, 41, 42	
GRI 103-2	Modalità di gestione e le sue caratteristiche	41, 42, 53-56	
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	41, 42, 53-56	
GRI 203 - Impatti economici indiretti (2016)			
GRI 203-1	Investimenti infrastrutturali e servizi supportati	41,42, 53-56	
Pratiche di approvvigionamento			
GRI 103: Modalità di gestione (2016)			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del relativo perimetro	30, 31	
GRI 103-2	Modalità di gestione e le sue caratteristiche	80-83	
GRI 204 - Pratiche di approvvigionamento (2016)			
GRI 204-1	Proporzione di spesa verso i fornitori locali	84	
Anticorruzione			
GRI 103: Modalità di gestione (2016)			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del relativo perimetro	30, 31, 34, 35	
GRI 103-2	Modalità di gestione e le sue caratteristiche	34-37	
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	36	
GRI 205 – Anticorruzione (2016)			
GRI 205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	36	
Comportamento anticoncorrenziale			
GRI 103: Modalità di gestione (2016)			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del relativo perimetro	30-31	
GRI 206 – Comportamento anticoncorrenziale (2016)			
GRI 206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	36	
GRI 300: ENVIRONMENTAL SERIES			
Energia			
GRI 103: Modalità di gestione (2016)			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del relativo perimetro	30, 31, 57, 58	
GRI 103-2	Modalità di gestione e le sue caratteristiche	57,58	
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	58,59	
GRI 302 – Energia (2016)			
GRI 302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	58	



GRI Standards	Informativa	Note e pagine	Omissione
Emissioni			
GRI 103: Modalità di gestione (2016)			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del relativo perimetro	30, 31	
GRI 103-2	Modalità di gestione e le sue caratteristiche	57,58	
GRI 305 Emissioni (2016)			
GRI 305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	59	
GRI 305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	59	
Scarichi idrici e rifiuti			
GRI 103: Modalità di gestione (2016)			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del relativo perimetro	30, 31, 60	
GRI 103-2	Modalità di gestione e le sue caratteristiche	59-61	
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	60-61	
GRI 306 – Scarichi idrici e rifiuti (2016)			
GRI 306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	61	
GRI 400: SOCIAL SERIES			
Occupazione			
GRI 103: Modalità di gestione (2016)			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del relativo perimetro	30, 31	
GRI 103-2	Modalità di gestione e le sue caratteristiche	63, 66, 67	
GRI 401 – Occupazione (2016)			
GRI 401-1	Nuove assunzioni e turnover	65,66	
GRI 401-2	Benefit previsti per i dipendenti	66, 67	
Salute e sicurezza sul lavoro			
GRI 103: Modalità di gestione (2016)			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del relativo perimetro	30, 31, 75	
GRI 103-2	Modalità di gestione e le sue caratteristiche	75, 76, 78, 79	
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	76, 77, 79	
GRI 403 - Salute e sicurezza (2018)			
GRI 403-9	Infortuni sul lavoro	76, 77	
GRI 403-10	Malattie professionali	79	
Formazione e istruzione			
GRI 103: Modalità di gestione (2016)			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del relativo perimetro	30, 31, 68	
GRI 103-2	Modalità di gestione e le sue caratteristiche	68-70	
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	68-70	
GRI 404 - Formazione ed istruzione (2016)			
GRI 404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	70	



Diversità e pari opportunità			
GRI Standards	Informativa	Note e pagine	Omissione
GRI 103: Modalità di gestione (2016)			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del relativo perimetro	30, 31	
GRI 405 – Diversità e pari opportunità (2016)			
GRI 405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	71	
Non discriminazione			
GRI 103: Modalità di gestione (2016)			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del relativo perimetro	30, 31, 70	
GRI 103-2	Modalità di gestione e sue caratteristiche	14, 33, 70, 72	
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	73	
GRI 406 – Non discriminazione (2016)			
GRI 406-1	Casi di non discriminazione	73	
Marketing ed etichettatura			
GRI 103: Modalità di gestione (2016)			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del relativo perimetro	30, 31, 50	
GRI 103-2	Modalità di gestione e le sue caratteristiche	50 -52	
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	51, 52	
GRI 417 – Marketing ed etichettatura (2016)			
GRI 417-2	Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	50	
Privacy dei clienti			
GRI 103: Modalità di gestione (2016)			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del relativo perimetro	30, 31	
GRI 103-2	Modalità di gestione e le sue caratteristiche	38	
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	38	
GRI 418 - Privacy dei clienti (2016)			
GRI 418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	38	
Innovazione tecnologica			
GRI 103: Modalità di gestione (2016)			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del relativo perimetro	30, 31, 61	
GRI 103-2	Modalità di gestione e le sue caratteristiche	61,62	
Etica, integrità e trasparenza nel governo d'impresa			
GRI 103: Modalità di gestione (2016)			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del relativo perimetro	30-33	
GRI 103-2	Modalità di gestione e le sue caratteristiche	32-34	
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	32-34	



GRI Standards	Informativa	Note e pagine	Omissione
Ascolto e soddisfazione del cliente			
GRI 103: Modalità di gestione (2016)			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del relativo perimetro	30, 31, 40	
GRI 103-2	Modalità di gestione e le sue caratteristiche	40, 41, 51, 52	
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	40, 41, 51, 52	
Identità territoriale			
GRI 103: Modalità di gestione (2016)			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del relativo perimetro	30, 31, 53	
GRI 103-2	Modalità di gestione e le sue caratteristiche	53-56	
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	53-56	
Supporto al tessuto imprenditoriale e alla comunità locale			
GRI 103: Modalità di gestione (2016)			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del relativo perimetro	30, 31, 42	
GRI 103-2	Modalità di gestione e le sue caratteristiche	41-49	
GRI 103-3	Valutazione dell'approccio manageriale	41-49	
Climate change			
GRI 103: Modalità di gestione (2016)			
GRI 103-1	Spiegazione dell'aspetto materiale e del relativo perimetro	30, 31	
GRI 103-2	Modalità di gestione e le sue caratteristiche	31	



GRUPPO CASSA DI
RISPARMIO DI ASTI

Relazione della Società di Revisione sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario

Deloitte.

Deloitte & Touche S.p.A.
Galleria San Federico, 54
10121 Torino
Italia
Tel: +39 011 55071
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 ADOSSATO CON DELIBERA N. 20267 DEL GENNAIO 2018

Al Consiglio di Amministrazione della
Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.

Al 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 2019 predisposta ex art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 marzo 2020 (di seguito "DNF").

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 nel 2016 dal GRI - Global Reporting Initiative ("GRI Standards"), con riferimento alla selezione di 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.

Assoc. Ben. Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Roma Roma Torino Treviso Udine Venezia

Sette Segno Via Torbiana, 25 - 20144 Milano | Capitale Sociale: Euro 30.300.000,00 i.v.

Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. è iscritta al Registro delle Imprese di Milano n. 274081 | P.IVA n. 02080500158

Il nome Deloitte & Touche è uno 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 società a esse correlate, DTTL e ciascuna delle sue member firm sono enti giuridicamente separati e indipendenti l'una dall'altra. DTTL (denominata anche "Deloitte Global") non fornisce servizi di audit. Si invita a leggere l'informazione completa relativa alla 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, con riferimento alla selezione di 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 *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:

1. 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.
2. Analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto.
3. Comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 4, lett. a).

Deloitte.

3

4. 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 con il personale della Cassa di Risparmio di Biella e Vercelli S.p.A., Pitagora 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:

- 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.
- Per la seguente società, Cassa di Risparmio di Asti S.p.A, che abbiamo selezionato sulla base della sua attività, del suo contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della sua ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco 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 2019 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, con riferimento alla selezione di GRI Standards.

Altri aspetti

La DNF per l'esercizio chiuso il 31 dicembre 2018, i cui dati sono presentati a fini comparativi, è stata sottoposta ad un esame limitato da parte di un altro revisore che, il 15 aprile 2019, ha espresso su tale DNF una conclusione senza rilievi.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.

Vittorio Frigerio
Socio

Torino, 14 aprile 2020